

Is het mogelijk om het pedagogisch klimaat van een klas binnen een VMBO-afdeling te verbeteren middels een gezamenlijke aanpak voor de leerlingen en docenten in een groepsplan?

Meesterstuk

**SORRY DAT IK
TE LAAT BEN**

**IK ZAT MIDDEN IN
EEN STOPLICHTEN-
COMLOT**

Loesje

loesje@loesje.nl
www.loesje.nl

SCHOOLREGELS

**HET SOORT REGELS
WAARBIJ
EEN UITZONDERING
EEN SMOESJE
WORDT GENOEMD**

Loesje

loesje@loesje.nl
www.loesje.nl

Naam: Ed Breukers

Studentnummer: 1420955

Meesterstuk in het kader van de opleiding Master SEN

Leerroute: Zorgcoördinator

Jaar: 2011 / 2012

Begeleid door: Mw. P. Lambrichs

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg Sittard

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Hoofdstuk 1: Praktijkprobleem	
1.1 Inleiding: achtergronden van het praktijkprobleem	5
Hoofdstuk 2: Vraagstelling onderzoek en verantwoording	
2.1 Aanleiding	6
2.2 Onderzoeksvraag	6
2.3 wat wil ik onderzoeken?	6
2.4 Waarop kan ik voorbouwen?	7
2.5 Doelstellingen	7
Hoofdstuk 3: Verantwoording van de vraagstelling	
3.1 Operationalisatie onderzoeksvraag	8
3.2 Praktische, theoretische en maatschappelijke relevantie van het onderzoek	10
3.3 Optimale opbrengsten	10
Hoofdstuk 4: Onderzoeksstrategie en theoretisch kader	
4.1 Theoretisch kader	11
4.2 Leidinggeven aan verbetering van pedagogisch klimaat en klassenmanagement	15
4.3 Onderzoeksmethodologie	18
4.4 Inclusie	19
Hoofdstuk 5: Methode	
5.1 Doelgroep/respondenten	21
5.2 Onderzoeksplanning	21
5.3 Analyse van onderzoeksgegevens	31
5.4 Interpretatie van de resultaten	35
5.5 Betrouwbaarheid en Validiteit	35

Hoofdstuk 6: Conclusies en aanbevelingen

6.1	Conclusies	36
6.2	Aanbevelingen	37

Hoofdstuk 7: Discussie en reflectie

7.1	Discussie en reflectie	38
-----	------------------------	----

Bijlagen	57
-----------------	----

Literatuurlijst	111
------------------------	-----

Voorwoord

Voor u ligt mijn meesterstuk. Dit meesterstuk is samengesteld in het kader van mijn opleiding Master Special Educational Needs, Zorgcoördinator. De opleiding wordt verzorgd door Fontys OSO.

Eind schooljaar 2009/2010 heb ik in goed overleg met de directie van een VMBO-afdeling het besluit genomen de opleiding tot zorgcoördinator te volgen. Waarom? Ik ben werkzaam als docent techniek en als leerlingcoördinator binnen een VMBO-afdeling en wil me meer gaan verdiepen in de leerlingen zorg. Deze interesse is voortgekomen uit mijn taak als leerlingcoördinator.

Tijdens mijn taak als leerlingcoördinator krijg ik meer en meer te maken met docenten en mentoren die komen vragen of ik hen wil helpen met oudergesprekken, met het invullen van handelingsplannen of met het opstellen van een plan van aanpak voor een leerling met gedragsproblemen. Tijdens het bieden van hulp aan deze docenten en mentoren denk je regelmatig: Doe ik het wel goed? Volg ik de juiste procedures en wat als mijn oplossing niet helpt?

Hierdoor heb ik bewust gekozen voor de opleiding tot zorgcoördinator. Ik wilde meer duidelijkheid krijgen hoe het zorgproces in elkaar zit, hoe ik kon zorgen voor meer duidelijkheid en structuur binnen het zorgproces van het Een VMBO-afdeling en hoe ik collega's, ouders en leerlingen op een goede manier raad kon geven.

In dit voorwoord wil ik tevens mijn gezin bedanken voor hun geduld, steun en tijd tijdens de leuke en minder leuke momenten van mijn studie als zorgcoördinator. Ik wil mijn begeleidster Petra Lambrichs bedanken voor de coaching en haar goede en wijze raad. Tevens wil ik mijn critical friends en de ambulant begeleider van een VMBO-afdeling bedanken.

Ed Breukers

Leerlingcoördinator van een VMBO-afdeling

Studentnummer: 1420955

De opvoeding heeft bittere wortels, maar haar vruchten zijn zoet.

Aristoteles (384 v. Chr. - 322 v. Chr.), Grieks filosoof:

Opvoeding is een kwestie van liefde, geduld en wijsheid. En de laatste twee groeien waar de eerste heerst.

Jan Ligthart (1859-1916) Nederlands onderwijzer en pedagoog.

Mijn Klas

Mijn klas is echt de leukste klas op aarde

Mijn klas is voor mij grote waarde

We hebben vaak lol en liggen in een deuk

Tegen elkaar zijn we gezellig en leuk

Ons krijg je niet kapot, samen zijn we sterk

Dat is onze belangrijkste, kenmerk

Als het nodig is, zijn we er voor elkaar

Wij zijn samen één groot winnaar

Allemaal verschillend, allemaal anders

De ene grappig, de andere serieus

Ene zelfverzekerd en de andere verlegen

De ene een dwerg, ander weer een reus

Ook zijn we allemaal van andere culturen

En vertellen onze vroegere avonturen

Toch zal straks iedereen zijn eigen weg op gaan.

En hopelijk blijft deze band voor eeuwig bestaan

(Bron: http://www.1001gedichten.nl/gedichten/50515/mijn_klas/ Geraadpleegd 3-6-2012)

Hoofdstuk 1: Praktijkprobleem

1.1 Inleiding: achtergronden van het praktijkprobleem

Tijdens de pauzes krijg ik van steeds meer docenten te horen dat mijn mentorklas, een klas, een klas is die veel problemen veroorzaakt. Leerlingen die door de klas roepen, een grote mond hebben, weigeren strafwerk te maken, ongepaste opmerkingen maken, te laat komen, geen huiswerk maken, pestgedrag naar andere leerlingen vertonen, slechte leerprestaties leveren en problemen soms met geweld oplossen. Dit zijn gedragsproblemen waar iedere docent in het voorgezet onderwijs mee te maken krijgt. Gedragsproblemen in de klas zijn van alle tijden.

“En dan de jeugd. Geen wonder dat alles hard achteruitgaat met die opvoeding van tegenwoordig, en dat onderwijs. Er wordt niet meer ingegrepen als de kinderen een grote mond hebben. En de leraren? Die weten zelf nergens van. Lezen, geschiedenis, concrete feitenkennis, nergens wordt in het onderwijs genoeg aandacht aanbesteed.”

“vroeger waren alle kinderen goed geschoold, wat ze nu niet meer zijn. In die tijd stond de wereld er beter voor”

Het gaat hier over opmerkingen van een Romeinse historicus, schrijver en redenaar Tacitus en de Italiaanse geestelijke Thomas van Zerklare. (Wolf & Beukering, 2011)

Klagen over lastige kinderen is dus een probleem dat in alle tijden voorkomt. Je zou dus kunnen zeggen dat docenten ook altijd iets te klagen hebben. Echter tijdens de mentor lessen krijg ik ook van de leerlingen klachten te horen. Ze geven aan dat de docenten te veel en/of onredelijk straf geven, te veel leerlingen uit de les verwijderen, te veel huiswerk opgeven, niet naar de leerlingen luisteren, niet met de leerlingen praten en regelmatig te laat in de les verschijnen.

Ik vraag mij af of dit problemen zijn waar wij als school geen raad mee weten. Zijn de gedragsproblemen van enkele leerlingen te complex voor de docenten of komen de leerlingen door hun gedrag niet aan leren toe?

De belangrijkste vraag is: “Hoe kunnen we deze problemen oplossen?”

Moeten we werken aan de handelingsverlegenheid van de docenten? Of aan het gedrag van de leerlingen? Of moeten we als school zijnde aan beide problemen werken? Is het daarbij verstandig om de ouders hierbij te betrekken? In dit onderzoek ga ik na of een groepsplan op basis van gedragproblemen de uitkomst kan bieden voor de problemen in deze klas. Samen met de leerlingen en docenten werken aan het pedagogisch klimaat van deze klas en samen met de docenten werken aan het klassenmanagement. Vanuit dit onderzoek wordt samen met de leerlingen en docenten gewerkt aan het pedagogisch klimaat en het klassenmanagement. Docenten worden begeleid in hun handelingsverlegenheid en de leerlingen worden hierin meegenomen door hen te overtuigen van het nut van basisregels, veiligheid, samenwerking en communicatie met klasgenoten en docenten.

Hoofdstuk 2: Vraagstelling onderzoek en verantwoording

2.1 Aanleiding

De aanleiding voor dit onderzoek is dat de mentor, de leerling-coördinator en de docenten van een klas steeds vaker worden geconfronteerd met het storende gedrag van de leerlingen uit deze klas. Dit storend gedrag (door de klas lopen, door de klas roepen, met spullen gooien, niet aan het werk gaan en anderen van het werk houden) zorgt ervoor dat docenten meer bezig zijn met het in toom houden van de klas dan met het geven van de les. De effectieve lestijd is hierdoor erg laag. De docenten weten niet meer hoe ze verder moeten met deze klas. Ze hebben van alles geprobeerd zoals straffen, belonen, individuele gesprekken, contact opnemen met ouders enzovoorts. Alle middelen die zouden moeten leiden tot een oplossing lijken echter niet te helpen. De sfeer in de klas en het gevoel van veiligheid en orde van zowel de leerlingen als de docenten komt in het gedrang. De oorzaak van dit probleem is in eerste instantie gezocht bij de individuele leerlingen met gedragsstoornissen en/of complexe problemen. Voor deze leerlingen werden individuele handelingsplannen opgesteld en ging men doelgericht te werk. Steeds meer leerlingen in deze klas kregen een individueel handelingsplan, waardoor de docenten door de bomen het bos niet meer zagen. Als mentor en leerling-coördinator van deze klas kreeg ik de moeilijke vraag: "Op welke manier kunnen we dit probleem oplossen?"

Het allerbelangrijkste voor deze leerlingen en docenten zijn de lessen van iedere dag; het primaire proces. Het handelingsgericht werken maakt hier deel van uit, maar ook de leerlingenzorg komt terug in het alledaagse handelen. De vraag is dan ook of de betreffende docenten binnen een VMBO-afdeling genoeg handvatten hebben om deze leerlingen te begeleiden naar een volwaardig VMBO- diploma en goed burgerschap. Welke eisen stelt dit alles aan docenten, leerlingen en ouders? Waar loopt men tegenaan en hoe kunnen de docenten en de leerlingen hierin ondersteund worden?

2.2 Onderzoeksvraag

Is het mogelijk om het pedagogisch klimaat van een klas binnen een VMBO-afdeling te verbeteren middels een gezamenlijke aanpak voor de leerlingen en docenten in een groepsplan?

2.3 Wat wil ik onderzoeken?

Om met een klas aan de slag te gaan zal eerst de beginsituatie in kaart gebracht dienen te worden. Het is belangrijk om te weten wat gedragsproblemen zijn en hoe deze aangepakt kunnen worden. Welke regels kunnen de docenten samen hanteren, hoe is het pedagogisch klimaat in de klas en hoe kunnen de docenten het klassenmanagement organiseren? Ik wil onderzoeken of we middels het werken aan het pedagogisch klimaat met de leerlingen en middels het werken aan het klassenmanagement met de docenten antwoord kunnen geven op de bovenstaande onderzoeksvraag.

2.4 Waarp kan ik voortbouwen?

Er is veel geschreven over het pedagogisch klimaat, het klassenmanagement en de relatie hiertussen. In de literatuur is met name het gedrag van de docenten en de leerlingen beschreven. Ik heb goede hoop dat wanneer we met de leerlingen en de docenten gaan werken aan het pedagogisch klimaat en aan het klassenmanagement, deze klas weer “normaal” gaat functioneren. Dit gaan we proberen door in te steken op een goede samenwerking tussen leerling-leerling en leerling-docent, door een positieve benadering en door het hebben van vertrouwen in elkaar. Om dit te bereiken gaan we zowel met de docenten als met de leerlingen aan de slag. We moeten werken aan het verbeteren van de communicatie tussen de leerlingen en de docenten en het inleven van de docenten in de leef- en beleavingswereld van de leerlingen. Dit noemen we ook wel het pedagogisch klimaat. Bij het pedagogisch klimaat is ook het klassenmanagement erg belangrijk. Bij het klassenmanagement zal worden gekeken naar de inrichting, de planning, de regels en afspraken en de didactische vaardigheden van de docenten.

2.5 Doelstellingen

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen of we als een VMBO-afdeling het primaire proces van een klas kunnen sturen, begeleiden en verbeteren door het pedagogisch klimaat en het klassenmanagement van deze klas te verbeteren. Het doel is om een gezamenlijke aanpak te creëren voor de leerlingen en de docenten. De leerlingen zullen met name werken aan het pedagogisch klimaat binnen de klas. Belangrijke onderwerpen zullen herin zijn: samenwerken, respect tonen voor elkaar, elkaar accepteren, zorgen voor een goede communicatie onderling en zorgen voor een ontspannen sfeer in de klas. De docenten die lesgeven aan deze klas zullen met name een aanpak nodig hebben die gericht is op onder andere het klassenmanagement, het voorkomen van problemen, duidelijke regels afspreken, naleven van en reflecteren op hun eigen didactische vaardigheden. Het externe doel van mijn onderzoek is “voldoen aan de eisen voor praktijkgericht onderzoek” om mijn Master SEN zorgcoördinator te behalen. (De Lange, 2010, p. 76)

Hoofdstuk 3: Verantwoording van de vraagstelling

3.1 Operationalisatie onderzoeksvraag

Is het mogelijk om het **pedagogisch klimaat** van **een klas** binnen **een VMBO-afdeling** te verbeteren middels een **gezamenlijke aanpak** voor de **leerlingen** en **docenten** in een **groepsplan**?

Pedagogisch klimaat

Onder een pedagogisch klimaat verstaan wij een klimaat waarin leerlingen zich veilig voelen, vertrouwen in zichzelf, in elkaar en in volwassenen kunnen hebben. Leerlingen leren samenwerken, leren omgaan met hun eigen emoties en met die van anderen. Verschillen tussen leerlingen worden gewaardeerd en gezien als kansen. Om dit te kunnen bewerkstelligen is er afstemming nodig. Afstemming tussen de docenten onderling, maar ook afstemming tussen de ouders en de docenten.

(Bron: <http://www.dsvandijkschool.nl/Schoolinformatie/Protocolpedagogischklimaat.aspx>. Geraadpleegd 8-4-2012)

Een goede sfeer, een veilig gevoel, een school waar verschillen tussen leerlingen geaccepteerd en gewaardeerd worden. Een goed en veilig pedagogisch klimaat houdt voor ons in dat er in de klassen en in de school als geheel een goede (werk)sfeer heerst. Natuurlijk zijn we op school om te leren, maar wel in een prettige omgeving. Je moet je als leerling veilig voelen.

(Bron: <http://www.obsdubbeldam.nl/school/uw-kind-onze-zorg/pedagogisch-klimaat>. Geraadpleegd 8-4-2012)

Het pedagogisch klimaat verwijst naar de opvoedingscontext waarin de instelling haar opdracht uitvoert. Het gaat om de sfeer die de instelling uitstraalt naar leerlingen en ouders en om de wijze waarop leerlingen tegemoet worden getreden. Sfeer en bejegening worden vaak vastgelegd in afspraken en regels. Een belangrijk onderdeel van het pedagogisch klimaat is de wijze waarop wordt toegezien op de naleving van deze afspraken.

(Bron: www.werkgroeponderwijskinderopvang.nl/files/Pedagogisch_klimaat_NIZW.pdf. Geraadpleegd 8-4-2012)

Klas

Een groep leerlingen die tijdens een schooljaar gezamenlijk les krijgen, al dan niet in een leslokaal

(Bron: <http://nl.wiktionary.org/wiki/klas>. Geraadpleegd 8-4-2012)

Deze klas bestaat uit een groep leerlingen die een basisberoepsgerichte en/of kaderberoepsgerichte opleiding kunnen gaan volgen in hun derde schooljaar. Deze groep leerlingen heeft geen clusters en ze zitten iedere lesweek voor 33 uren bij elkaar in de klas

Een VMBO-afdeling

Een VMBO-afdeling is een scholengemeenschap voor VMBO, HAVO, VWO en Gymnasium. Een VMBO-afdeling bestaat uit twee units, een unit HAVO, VWO, Gymnasium en een unit VMBO. Een VMBO-afdeling heeft in totaal 1748 leerlingen (unit HAVO, VWO, Gymnasium 1255 Leerlingen, unit VMBO 493 Leerlingen). De unit VMBO bestaat uit 4 niveaus, namelijk de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), de Kader Beroepsgerichte Leerweg (KBL), de Gemengde Leerweg (GL) en de Theoretische leerweg (TL). Tevens bestaan er vier 4 beroepsgerichte leerwegen, nl. zorg en welzijn, handel en administratie, techniek en sport, dienstverlening en veiligheid. Er werken in totaal 161 docenten waarvan 74 docenten op de unit VMBO.

(Bron: http://www.connectcollege.nl/index.php?Home/Missie_en_visie. Geraadpleegd 16-3-2012)

Gezamenlijke aanpak

Een gezamenlijke aanpak wil in dit meesterstuk zeggen dat docenten, leerlingen en ouders zich houden aan de regels en afspraken die gemaakt worden middels een convenant. De leerlingen ondertekenen gezamenlijk met de ouders een convenant. In dit convenant staan de zeven basisregels omschreven waaraan de leerlingen zich dienen te houden. Indien de leerlingen zich niet aan dit convenant houden dan moeten de leerlingen voor de rest van de dag naar de "Rebound". De docenten die aan deze klas lesgeven moeten allen gezamenlijk deze zeven basisregels handhaven.

Leerlingen

Een `leerling` is iemand die les volgt, bijvoorbeeld bij een docent.

(Bron: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Leerling>. Geraadpleegd 8-4-2012)

De leerlingen zijn de leerlingen van een klas van een VMBO-afdeling schooljaar 2011-2012. De klas bestaat uit 22 leerlingen (15 jongens en 7 meisjes). Vijf Leerlingen hebben een LWOO verklaring en één leerling heeft een ADHD-indicatie.. De verschillen tussen de leerlingen in deze groep is nogal divers.

Docenten

Docent is een algemene naam voor onderwijzer: iemand die onderwijs verstrekt.

Als docent ben je pedagogisch en didactisch bezig. Je neemt dagelijks heel wat pedagogische en didactische beslissingen. Je prijst, berispt, stimuleert of je neemt een afwachtende houding aan. Tijdens het nemen van deze beslissingen ben je voortdurend bezig met het vormen van leerlingen die hun eigen normen en waarden nog moeten ontdekken. Als docent ben je tevens werknemer binnen een schoolorganisatie. Je hebt te maken met een bestuur, schoolleiding, administratie, conciërges, docenten etc.

(Bron: <http://www.woorden.org/woord/docenten>. Geraadpleegd 8-4-2-12)

Groepsplan

Handelingsgericht werken met een groepsplan is de kern van de 1-zorgroute. De 1-zorgroute is gericht op basisscholen. Door middel van de 1-zorgroute stemt het onderwijs beter af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen vanwege het handelingsgericht werken. De onderwijsbehoeften van de leerlingen worden door middel van een groepsplan omschreven. Men gaat hierbij handelingsgericht te werk. Leerlingen die extra onderwijsbehoeften nodig hebben worden op tijd gesignaleerd en de betreffende onderwijsbehoeften kunnen in kaart worden gebracht. Leerlingen met dezelfde onderwijsbehoeften kunnen worden geclusterd om zo een doelgericht groepsplan op te zetten. Een groepsplan wordt door de docenten opgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd. Hieronder volgen de stappen die genomen dienen te worden voor het op stellen van een groepsplan:

- 1) verzamelen gegevens
- 2) selecteren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften
- 3) benoemen van specifieke onderwijsbehoeften
- 4) clusteren van leerlingen met gelijke specifieke onderwijsbehoeften
- 5) opstellen van het groepsplan
- 6) uitvoeren van het groepsplan
- 7) evalueren groepsplan

Een groepsplan bevat concrete en praktische aanwijzingen voor het aanbod en de inrichting van het onderwijs in de komende periode. Het groepsplan heeft betrekking op alle leerlingen in de groep.

(Bron: <http://1-zorgroute.blogspot.nl/2008/08/handelinggericht-werken-met.html> Geraadpleegd 28-5-2012)

(Bron: <http://www.leraar24.nl/video/2724> Geraadpleegd 28-5-2012)

3.2 Praktische, theoretische en maatschappelijke relevantie van het onderzoek

In dit onderzoek wil ik vooral werken aan het scheppen van voorwaarden waardoor de leerlingen gewenst gedrag gaan vertonen, zich prettig voelen in hun klas en het leerproces weer optimaal wordt. Ik wil me richten op de interventies van de docenten ten opzichte van de klas waardoor er meer orde komt in de klas, aan het handhaven van de afgesproken regels en op de manier hoe de docenten de leerlingen duidelijk kunnen aangeven wat er van hen wordt verwacht. Bij dit gehele proces speelt het hanteren van regels voor de docenten en de leerlingen een belangrijke rol, net als de didactische vaardigheden van de docenten en de samenspraak met de ouders. Dit onderzoek is relevant voor scholen binnen het VMBO onderwijs. Deze scholen krijgen door het passend onderwijs, te maken met klassen waarin de sfeer, het welbevinden, het gedrag en de veiligheid van de leerlingen verre van ideaal is. De nadruk van dit onderzoek richt zich op 2^{de} jaars basisberoepsgerichte en/of kaderberoepsgerichte leerlingen.

3.3 Optimale opbrengsten

De belangrijkste opbrengsten van dit onderzoek zijn het welbevinden van de leerlingen en de docenten, het verbeteren van het pedagogisch klimaat en de competentie vergroting van de docenten ten aanzien van het klassenmanagement. Dit om het gedrag van een klas te bevorderen en het samen handhaven en uitvoeren van afspraken en regels ter preventie. Dit onderzoek kan een voorbeeld zijn voor andere docenten om hen te stimuleren samen te werken aan regels en afspraken binnen de school. Voor de leerlingen is het van belang dat ze nadenken over hun eigen gedrag en het gedrag in de klas, dat ze andere mogelijkheden inzien en dat ze een juiste beroepskeuze maken. Mijn opbrengst in dit onderzoek is het sneller kunnen signaleren van een probleemklas, ervaring opdoen met het aanpakken van een probleemklas en inzicht en ervaring opdoen met het zorgproces als zorgcoördinator.

Hoofdstuk 4: Onderzoeksstrategie en theoretisch kader

4.1 Theoretisch kader

Wat zijn gedragsproblemen?

Er zijn veel boeken die iets vertellen over gedragsproblemen. Hierbij maakt men gebruik van verschillende termen en begrippen. Men schrijft o.a. over gedragsproblemen, omgangsproblemen, gedragsstoornissen, oppositioneel gedrag, sociale en emotionele problemen, conduct-disorder, moeilijk opvoedbaar, antisociaal gedrag, antisociale gedragsstoornis en sociale angst. Deze termen hebben allemaal betrekking op problematisch gedrag bij leerlingen. Scholte, Van Berckelaer-Onnes & Van Oudheusden (2007) beschrijven de sociaal emotionele problematiek als een verzamelnaam voor al deze uiteenlopende begrippen. Ze geven aan dat de sociaal-emotionele problematiek kan worden verdeeld in 3 groepen:

1. Sociale gedragsproblemen of externaliserende problemen
2. Emotionele of internaliserende problemen
3. Sociale problemen en ontwikkelingsstoornissen

Sociale gedragsproblemen of externaliserende problemen.

Onder deze groep vallen problemen zoals aandachtstekort met Hyperactiviteit (ADHD), oppositioneel-opstandig gedrag (ODD) en agressief en antisociaal gedrag, zo ook de antisociale gedragsstoornis (CD).

Emotionele of internaliserende problemen.

Onder deze groep vallen problemen zoals teruggetrokken gedrag, depressief gedrag en sociaal angstig gedrag. Deze problemen zijn gericht op het eigen innerlijk. Voorbeelden hiervan zijn schoolfobie en een sociale angst stoornis.

Sociale problemen en ontwikkelingsstoornissen.

Onder deze groep vallen problemen zoals gebrekkig sociaal inzicht en het gebrek aan sociale vaardigheden. Voorbeelden hiervan zijn een pervasieve ontwikkelings stoornis (PDD-NOS) en Asperger. Deze stoornissen worden ook wel autismespectrum stoornissen (ASS) genoemd.

Welke factoren hebben invloed op het gedrag van leerlingen?

In de praktijk blijkt het erg moeilijk te zijn om aan te geven hoe een sociaal-emotioneel probleem ontstaat. Er zijn theorieën die er van uitgaan dat gedrag aangeleerd is en ook weer afgeleerd kan worden. (Jeninga, 2004) Regelmatig worden ook erfelijkheidsfactoren als een belangrijkste factor aangegeven in de theorie (Jeninga, 2004). In dit onderzoek ga ik uit van de ecologische theorieën. In de ecologische theorieën gaat men er vanuit dat verschillende factoren invloed hebben op het sociaal emotioneel functioneren van een leerling. Omgevingsfactoren hebben invloed op het sociaal-emotioneel functioneren van leerlingen. Als er iets aan de omgeving verandert dan veranderen ook de leerlingen. De omgevingsfactoren hebben niet allemaal evenveel invloed op het functioneren van de leerling. Bronfenbrenner (1994) heeft een model ontwikkeld, het model of ecological systems, waarmee aan de hand van de omgeving waarin een kind opgroeit, de sociaal-emotionele ontwikkeling begrepen kan worden.

Het ecologisch model van Bronfenbrenner (1994) drukt de mate van beïnvloeding van het sociaal-emotioneel functioneren uit in een aantal niveaus.

1. *Microniveau*: De omgeving die direct in contact staat met de leerling zoals o.a. ouders, broers, zussen, familie en docenten.
2. *Mesoniveau*: De interactie van de omgeving van de leerling zelf. Voorbeelden hiervan zijn de samenwerking tussen de ouders en de school, de werksituatie van de ouders, de ontspanningsmogelijkheden, de school waar de leerling naar toe gaat en de buurt waarin de leerling woont.
3. *Macroniveau*: De omgeving die niet in direct contact met de leerling is, maar wel de microsystemen beïnvloedt zoals o.a. politiek, oorlog en werkgelegenheid.

Uit het voorgaande blijkt dat de omgeving, en hiermee ook de school en de docenten belangrijk in het sociaal-emotioneel functioneren van leerlingen. Docenten en de school kunnen invloed uitoefenen op de leeromgeving van de leerlingen. Voorbeelden hiervan zijn onder andere: het bieden van structuur en regelmaat, het positief benoemen van gewenst gedrag, het winnen van vertrouwen en het handhaven van duidelijke regels. (Berckelaer-Onnes, Scholte, & Oudheusden, 2007). De docent moet dus binnen de klas een omgeving creëren waarin leerlingen zich veilig, geaccepteerd en uitgedaagd tot leren voelen. Dit geheel noemen we het pedagogisch klimaat. Het pedagogisch klimaat en het klassenmanagement staan echter dicht bij elkaar en zijn nauw met elkaar verbonden. Ze zijn beide nodig om goed onderwijs te kunnen bieden middels optimale condities. Is een goed pedagogisch klimaat en een goed klassenmanagement dan niet de oplossing om het probleem gedrag binnen een klas te reduceren? De vraag die nu naar voren komt is: "Hoe kunnen we dit beïnvloeden?"

Kunnen we het klassenmanagement en pedagogisch klimaat beïnvloeden?

Klassenmanagement

Een goed klassenmanagement is een voorwaarde voor het goed leren en onderwijzen. Docenten zijn samen met de leerlingen verantwoordelijk voor het klassenmanagement. De vier onderstaande voorwaarden moeten aanwezig zijn voor een goed klassenmanagement:

1. Het voorkomen van problemen

Het opstellen van duidelijke regels welke gelden voor zowel de docenten, de leerlingen als de ouders welke dienen ter voorkoming van problemen. De regels dienen ervoor om iedereen op de hoogte te stellen van de waarden en normen die de school hanteert. Het is belangrijk dat deze regels worden nageleefd. Gebeurt dit niet dan weten de leerlingen niet waar ze aan toe zijn. Ongewenst gedrag kan dan als reactie optreden.

2. Duidelijke regels en afspraken

Hiermee bedoelen we de regels die zorgen voor veiligheid en orde. Uiteindelijk moeten deze regels zorgen voor een veilig pedagogisch leerklimaat. Docenten kunnen in de klas zorgen voor aanvullende regels. Het in samenspraak met de leerlingen opstellen van deze regels zorgt ervoor dat deze extra regels efficiënter zijn, omdat de leerlingen dan ook verantwoordelijk zijn voor deze regels.

3. De inrichting van de klaslokalen

Bij de inrichting van een lokaal is het belangrijk dat alle leerlingen de docent goed kunnen zien en horen. Het moet een omgeving zijn waarin de leerlingen zich thuis voelen.

4. Didactische vaardigheden

De docent dient de leerstof op een begrijpelijke en interessante manier over te brengen op de leerlingen, en kunnen inspringen op de vragen van de leerlingen.

Factoren die het klassenmanagement kunnen beïnvloeden:

- Communicatie (inleven, aandacht schenken, belangstelling tonen, leerlingen ondersteunen, zaken positief benoemen).
- Leiderschap (goede lesvoorbereiding, orde houden, consequent zijn, regels samen naleven).
- Acceptatie (leerlingen accepteren zoals ze zijn en luisteren naar de leerlingen, uitgaan van het goede in de leerling).

Docenten beïnvloeden middels communicatie, leiderschap en acceptatie het klassenmanagement in de klas. (Teitler, 2010)

Pedagogisch klimaat

Een pedagogisch klimaat wil zeggen dat zowel de leerlingen als de docenten zich geaccepteerd en veilig voelen in de klas. De docent en de leerlingen zullen op een goede manier met elkaar moeten omgaan. Dit wordt bereikt door een ontspannen sfeer, vertrouwen, samenwerking en een positieve benadering. Om dit te bereiken is een goede communicatie tussen de docent en de leerlingen gewenst; de docent moet zich kunnen inleven in de belevingswereld van de leerlingen. De docent dient oprecht geïnteresseerd te zijn in de leerlingen en het klassenmanagement is hierbij belangrijk.

Factoren die het pedagogisch klimaat kunnen beïnvloeden:

1. Het bieden van structuur.
2. Opvoeders moeten samen regels en afspraken opstellen, eensgezindheid.
3. Alle opvoeders zullen zich consequent moeten houden aan de regels en afspraken.

Structuur bieden en eensgezindheid werpen meestal hun vruchten af bij de aanpak van gedragsproblemen van leerlingen, hou je consequent aan de gemaakt afspraken (Teitler, 2010).

Pedagogisch klimaat en klassenmanagement hebben veel met elkaar te maken. De mogelijkheden of onmogelijkheden van en met het klassenmanagement zijn afhankelijk van het pedagogisch klimaat in de groep. In een groep waarin geen aandacht is voor het welbevinden van kinderen, beperkt het klassenmanagement zich tot organisatorische maatregelen om de groep onder controle te houden. Vaardigheden op het gebied van klassenmanagement zijn niet los te zien van pedagogische kwaliteiten.

(Bron: <http://www.ontwerpatelier.nl/etalage/pages/ActiefLeren/Leomonasa/effectiefleren/startpagina.htm> Geraadpleegd 26-4-2012)

Welke factoren zijn door de docent te beïnvloeden?

Scholen die goede resultaten weten te halen beschikken over een docenten team dat gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor hun leerlingen neemt. (Lieshout, 2002) Marzano (2010) beschrijft een viertal mogelijkheden die het pedagogisch handelen en het klassenmanagement van de docent op een hoger niveau kunnen brengen. Volgens Marzano (2010) heeft de leraar een invloed van 80% op de totale ontwikkeling van de leerlingen. Hij omschrijft de volgende vier mogelijkheden:

1. Regels en routines (het opstellen, invoeren en toezien op regels die betrekking hebben op algemene verwachtingen t.a.v. gedrag, het in orde hebben van de benodigde spullen).
2. Omgaan met verstorend gedrag. (Marzano (2010) omschrijft de maatregelen die een docent kan toepassen)
3. Relatie tussen leraar en leerlingen.
4. Mentale houding van de leraar.

(Marzano, Marzano, & Pickering, 2010)

Structuur en orde

Orde houden is observeren en beslissingen nemen op situaties die tegelijkertijd gebeuren. Terwijl er dingen in de klas gebeuren moet een docent zich afvragen "moet ik hier op reageren of niet, en hoe reageer ik?". We kunnen dus stellen dat een docent door zijn of haar handelen invloed heeft op het gedrag van de leerlingen. Volgens Kneyber (2010) en Teitler (2010) is het belangrijk dat indien de docent orde wil houden in de klas, hij structuur en duurzaamheid moet bieden aan de leerlingen. Hiervoor zijn een aantal voorwaarden van belang; zorg voor een aantal duidelijke regels, ben duidelijk over de consequenties als de regels worden overschreven, reageer consequent op het overtreden van de regels, wees een professional, maak contact met de leerlingen en indien iets niet werkt verander dit dan (Bron: <http://www.leraar24.nl/dossier/867>. Geraadpleegd 16-3-2012)

Volgens Peter Teitler (2010) en Leraar 24 zorgt het aanbrengen van structuur voor voorspelbaarheid waarmee men rust creëert in de klas. De docent speelt dus een belangrijke rol in het pedagogisch klimaat, de structuur en de orde in de klas. De school heeft echter ook een belangrijke rol; de directeur met zijn team scheppen kaders waarbinnen de docenten werken en de docent schept kaders waarbinnen de leerlingen werken. De docenten zullen het eens moeten zijn over de regels die op school gelden en ze zullen samen moeten zorgen voor het naleven van deze regels. Indien dit niet gebeurt kan er wrijving binnen het team ontstaan en dit komt het pedagogisch klimaat niet ten goede. Wat is zinvol bij het handhaven van de discipline op school en in de klas?

- Het vermogen van de school om interventies toe te passen en vol te houden.
- Duidelijk overbrengen van gedragsnormen.
- Positief gestelde schoolregels.
- Consequent wijzen op wat goed gedrag is.
- Positieve bekrachtiging van goed gedrag.
- Uitgebreide lesprogramma's in sociale vaardigheden.
- Goede balans tussen steunen en sturen.
- Plannen om goed gedrag te bevorderen, gebaseerd op een gedragsfunctieanalyse.
- Beloningen voor goed gedrag van de groep.

(Bron: [http://www.lbib.nl/userdata/Machiel%20van%20Laar%20\(KPC\)%2020%20april%2010.pdf](http://www.lbib.nl/userdata/Machiel%20van%20Laar%20(KPC)%2020%20april%2010.pdf). Geraadpleegd 16-3-2012)

4.2 Leidinggeven aan verbetering van pedagogisch klimaat en klassenmanagement

Algemeen

In deze paragraaf omschrijf ik hoe ik mijn rol als leidinggevende heb ingevuld voor de begeleiding van de docenten en leerlingen van een klas op een VMBO-afdeling te Echt. Samen met een ambulant begeleider ben ik aan de slag gegaan met leerlingen en docenten om het pedagogisch klimaat van de klas te verbeteren. Om dit klimaat te verbeteren moest er iets veranderen. De docenten en de leerlingen moesten veranderingen aanbrengen om het geheel voor iedereen prettiger en effectiever te maken. Ze moesten leren om te veranderen. Een school die bewust beleid voert om docenten en leerlingen te laten leren is een lerende organisatie. Deze organisatie is nodig om het Passend Onderwijs binnen de school te ontwikkelen.

Stand van zaken op en VMBO-afdeling

De visie van een VMBO-afdeling geeft aan dat er op een VMBO-afdeling sprake is van een professionele cultuur en van een lerende organisatie. Peter Senge (1992) omschrijft in "De vijfde discipline" vijf belangrijke speerpunten voor een lerende organisatie:

1. Het opbouwen van een gezamenlijke visie (principes en aanwijzingen die de koers van de school bepalen, iedereen brengt zijn of haar persoonlijke visie in).
2. Persoonlijk meesterschap (docenten zijn bezig met de ontwikkeling en vaardigheden om persoonlijk te groeien met als doel de gezamenlijke visie).
3. Mentale modellen (waarheden en overtuigingen over hoe de wereld in elkaar zit, het denken en handelen van docenten).
4. Teamleren (leren vindt plaats in teams, leren van en door elkaar).
5. Systeemdenken (het geheel van kennis en hulpmiddelen om effectief te kunnen veranderen).

Deze 5 speerpunten zijn bij een VMBO-afdeling terug te vinden in de volgende zaken:

- Overleg van docenten over onderwijs (Columbusgroep); hierbij is er respect voor ieders mogelijkheden en grenzen.
- Samenwerking met ouders, ondersteunende instanties en de omgeving zoals bijvoorbeeld het ZAT.
- Aanpak leerlingenzorg volgens de cyclus van planmatig werken, signaleren, analyseren, diagnosticeren, voorbereiden van de handelingsplannen, handelingsplannen uitvoeren en uiteindelijk de evaluatie.
- Collegiale consultatie. De docenten delen en benutten hier twee maal per jaar hun kwaliteiten. Ze overleggen samen hoe kunnen we zaken veranderen of verbeteren.
- Bij een VMBO-afdeling gaat men uit van een gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid.
- Leerlingen volgsysteem, leerling-besprekingen en coördinatie leerlingenzorg. De extra zorg die enkele leerlingen nodig hebben krijgt steeds meer structuur en hierdoor duidelijkheid voor de docenten en ouders.
- Gezamenlijke en individuele scholing voor docenten.
- Periodieke zelfreflectie op het professioneel handelen van docenten. Dit hebben de docenten minimaal een maal per jaar door middel van een gesprek met de teamleider.

Vanwege de hulpvraag “Hoe kan ik zorgen dat het pedagogisch klimaat binnen deze klas verandert?” hebben we gekozen voor het begeleiden zowel van de docenten als van de leerlingen. Voor de docenten die les geven aan deze klas worden vijf docent bijeenkomsten georganiseerd. Deze bijeenkomsten starten met een theoretisch kader. De leerlingen krijgen structuur aangeboden via een convenant, ze gaan terugblikken op hun handelen tijdens de mentor lessen en krijgen individuele gesprekken.

Tabel 1: Aanpak pedagogisch klimaat

Hulpvraag: Hoe kan ik zorgen dat het pedagogisch klimaat binnen deze klas verandert? Betrokkenen: De mentor, ambulant begeleider, directie, ouders en de docenten die aan een klas les geven.		
Ontwikkeling	Plan van aanpak	Inhoud
Theoretisch kader: (Senge,1992)	Het opbouwen van een gezamenlijke visie. Systeemdenken. Teamleren. Mentale modellen. Persoonlijk meesterschap.	Tijdens het eerste docenten overleg wordt er samen met de docenten gekeken naar: Hoe kan de directie de mentor en de docenten ondersteunen in hun omgang met de klas? Hoe kunnen we zorgen voor een prettige werksfeer en succesvol lesgeven? Hoe kunnen we deze klas weer op de rails krijgen? Samen met de leerling wordt gewerkt aan communicatie, houding, gedrag en de beroepskeuze.
Werkwijze: Structuur bieden aan de leerlingen, alle docenten staan op een lijn. Lessen in orde (Teitler, 2010).	Vijf docentbijeenkomsten en mentor lessen met als doel het creëren van een gezamenlijk aanpak voor een klas. Willen we het probleem volgens de methode van Peter Teitler succesvol aanpakken, dan moeten er 4 stappen worden doorlopen: Fase 1: Analyse van het probleem. Fase 2: Het organiseren van bijeenkomsten met alle docenten die les geven aan deze klas. Fase 3: Knelpunten analyseren en bespreken. Fase 4: Evaluatie bijeenkomst aan het einde. Mentor lessen een klas.	Vijf docentbijeenkomsten: Bijeenkomst 1: staat in teken van de signalering, herkenning en de conclusie. (klassenmanagement) Bijeenkomst 2: terugblik op bijeenkomst 1, bespreken gezamenlijke aanpak, scholing docenten. (klassenmanagement) Bijeenkomst 3: terugblik, toetsen voortgang d.m.v. een vragenlijst, zelfreflectie docenten. (klassenmanagement) Bijeenkomst 4: terugblik op de stand van zaken, scholing docenten. (klassenmanagement) Bijeenkomst 5: terugblik op de stand van zaken, scholing docenten. (klassenmanagement) De mentor lessen staan allen in het teken van samenwerking, respect tonen, communicatie en zelfreflectie. (Pedagogisch klimaat)
Hulpmiddelen: Lessen in orde (Teitler, 2010) Klimaatschaal Leefstijl	Handelen, signaleren en in kaart brengen van de leer- en ondersteuningsbehoeften van zowel leerlingen als docenten	
Cyclus: PDCA.	<u>Plan</u> : plannen maken en doelstellingen formuleren. <u>Do</u> : plannen uitvoeren en registreren. <u>Check</u> : uitkomst plannen vergelijken en bespreken. <u>Act</u> : plannen en doelstellingen actualiseren en bijsturen.	We gaan dit plan uitvoeren via de PDCA-cyclus. In de bijlage is de opzet te zien van alle docentbijeenkomsten en de mentor lessen, vanaf bijlage VIII).

Mogelijke opbrengsten

Organisatie:

- 1) Een gemeenschappelijke visie ontwikkelen voor het verbeteren van het pedagogisch klimaat van een klas middels een gezamenlijke aanpak voor docenten en leerlingen.

Docenten:

- 1) De professionaliteit van de docenten vergroten wat betreft hun handelingsgerichtheid t.a.v. het pedagogisch klimaat.
- 2) Docenten krijgen meer zicht op hun eigen handelen; sterke en zwakke punten.
- 3) Docenten gaan weer samen opgestelde regels handhaven.

Leerlingen:

- 1) Onderlinge relaties verbeteren.
- 2) Sfeer in de klas verbeteren zodat alle leerlingen zich weer veilig voelen in de klas.
- 3) Leerlingen duidelijk maken dat ze zich aan regels en/of afspraken dienen te houden.

Eigen handelen op veranderingen

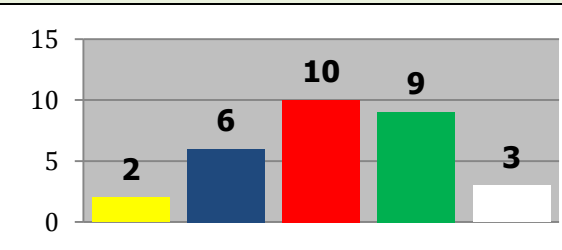
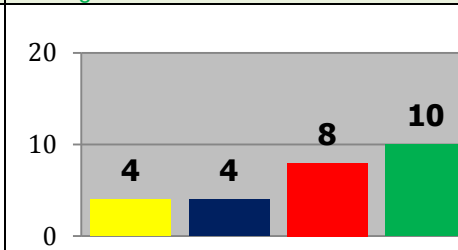
Veranderen is een begrip met veel waarden en betekenissen. Veranderen kost tijd, het is aanleren en afleren, vallen en opstaan. Men kan als leider/coach pas een verandering doorvoeren als je jezelf bewust bent van je eigen stijl van veranderen en het veranderen van anderen. Het denken over verandering in vijf kleuren kan hierin verheldering brengen; kleuren denken.

(Bron: http://blikopener-coaching.nl/pdf/Een_blik_op_kleurendenken. Geraadpleegd 14-4-2012)

Men gaat hierbij uit van 5 betekenissen die het woord veranderen kan hebben, namelijk:

- 1) Ik verander het beleid (onder druk van de leider/coach is een doel veranderd) (kleur geel, mensen verleiden of dwingen, de neuzen dezelfde kant op krijgen. De kleur geel staat voor de zon, het vuur)
- 2) Ik verander het gebouw (de leider/coach stelt een duidelijk doel en dit doel wordt bereikt door bij te sturen) (kleur blauw, staat voor de blauwdruk van een tekening)
- 3) Ik verander de organisatie (de leider/coach prikkelt de mensen om het zo aantrekkelijk mogelijk te maken, denk hierbij aan salaris, promotie.) (kleur rood, het gaat om de mens, rood is de kleur van het bloed)
- 4) Piet verandert (de leider/coach heeft de achterliggende gedachte dat alles vanzelf verandert en dat veranderen een permanent proces is, veranderen is het losmaken van energie en blokkades weg nemen) (kleur wit, in wit zitten alle kleuren en dit proces biedt de meeste ruimte)
- 5) Ik verander piet (de leider/coach laat mensen veranderen door ze te laten leren. Hij maakt ze onbewust bekwaam, de uitkomst laat zich moeilijk voorspellen)(kleur groen, groen staat voor mensen met motivatie groen licht geven).

Tabel 2: kleuren denken

Als het gaat over het denken hoe veranderingen het beste gestalte kan krijgen dan zijn rood en groen mijn favoriete kleuren.		Als het gaat over het doen bij veranderingsprocessen dan is mij favoriete kleur groen .																									
 <table><caption>Data for Thinking Preferences</caption><thead><tr><th>Kleur</th><th>Aantal</th></tr></thead><tbody><tr><td>Geel</td><td>2</td></tr><tr><td>Blauw</td><td>6</td></tr><tr><td>Rood</td><td>10</td></tr><tr><td>Groen</td><td>9</td></tr><tr><td>Wit</td><td>3</td></tr></tbody></table>		Kleur	Aantal	Geel	2	Blauw	6	Rood	10	Groen	9	Wit	3	 <table><caption>Data for Doing Preferences</caption><thead><tr><th>Kleur</th><th>Aantal</th></tr></thead><tbody><tr><td>Geel</td><td>4</td></tr><tr><td>Blauw</td><td>4</td></tr><tr><td>Rood</td><td>8</td></tr><tr><td>Groen</td><td>10</td></tr><tr><td>Wit</td><td>4</td></tr></tbody></table>		Kleur	Aantal	Geel	4	Blauw	4	Rood	8	Groen	10	Wit	4
Kleur	Aantal																										
Geel	2																										
Blauw	6																										
Rood	10																										
Groen	9																										
Wit	3																										
Kleur	Aantal																										
Geel	4																										
Blauw	4																										
Rood	8																										
Groen	10																										
Wit	4																										
	Ideaal		Typisch spreekwoorden																								
Rood (mensgericht)	Het zoeken naar de juiste 'fit' tussen mensen en instrumenten, tussen organisatiedoelen en individuele doelen, en naar de goede manier om mensen te prikkelen.		Baat het niet, dan schaadt het niet De boog kan niet altijd gespannen staan Een blijde medewerker, is een productieve medewerker. Voor wat, hoort wat.																								
Groen (lerengericht)	Lerende organisatie, waarin alles is te leren en waarin intentioneel leren bewust wordt toegepast.		Al doende leert men. Alle begin is moeilijk Een ezel stoot zich geen twee keer Met de billen bloot gaan. Oefening baart kunst.																								

Hierin staan een aantal vragen centraal:

- 1) Wat is als leidinggevende mijn rol en taak in de medewerking aan het verbeteren van het pedagogisch klimaat van deze klas?
- 2) Welke competenties heb ik en welke moet ik nog verbeteren als leidinggevende?
- 3) Hoe kan ik werken aan mijn leidinggevende competenties?

4.3 Onderzoeksmethodologie

Actieonderzoek

Om antwoord te krijgen op mijn onderzoeksvraag maak ik gebruik van een actieonderzoek.

Ponte (2007) omschrijft actieonderzoek als 'onderzoek dat gericht is op het eigen handelen van de leraar en de situatie waarin dat handelen plaats vindt'. Meestal gaat het bij actieonderzoek om het handelen met een groep leerlingen op klassenniveau (Harinck, 2007, p.50)

Kelchtermans (2007) omschrijft actieonderzoek als 'een strategie voor het systematisch onderzoeken van de eigen praktijksituatie door de direct betrokkenen, met de uitdrukkelijke bedoeling de kwaliteit van het handelen in die situatie te verbeteren vanuit een meer gefundeerd inzicht in de situatie' (Koster, Kallenberg, Onstenk, & Scheepsmas, 2007, p.93).

Dit actieonderzoek heeft een tweeledig doel; het komen tot een plan van aanpak en het veranderen van het leerling- en docentgedrag om het pedagogisch klimaat te verbeteren

Voordelen van een actieonderzoek

Actieonderzoek vindt plaats binnen de eigen werksituatie en heeft een systematische en planmatige manier van onderzoeken (waarnemen (analyse), onderzoeken (ontwikkelen), handelen (uitvoeren) en reflecteren (evalueren)). Hierdoor gaat men vaak handelingsgericht te werk. Dit actieonderzoek is gericht op het professionaliseren van de docenten binnen de school met deze groep leerlingen.

Nadelen van een actieonderzoek

Actieonderzoek is een vorm van kwalitatief onderzoek. De nadelen van dit onderzoek hebben te maken met de kleinschaligheid van het onderzoek, de uit te voeren observaties (men moet interpreteren) en het handelen van de docenten (de belevingen en waarnemingen zijn niet bij iedere docent hetzelfde).

Kwalitatief onderzoek is een onderzoek waarbij het begrijpen van de beleavingswereld van de onderzochten in een bepaalde situatie centraal staat. (Bron: <http://www.encyclo.nl/begrip/kwalitatief%20onderzoek>, Geraadpleegd 10-3-2012).

Validiteit en triangulatie

Validiteit: Valide (juiste) waarnemingen geven (gemiddeld) uitkomsten die overeenkomen met de werkelijke waarde van de waargenomen eigenschap (Bron: <http://www.encyclo.nl/begrip/validiteit>, Geraadpleegd 10-3-2012)

Triangulatie gaat uit van een samenhangende benadering. Bij het verkrijgen van onderzoeksgegevens en andere informatie worden verschillende beweringen en bronnen gebruikt (bronnentriangulatie). Voor de data verzameling worden verschillende instrumenten gebruikt (methodetriangulatie). Het gebruik van meerdere bronnen en instrumenten draagt bij aan de betrouwbaarheid van het onderzoek om zo een zo hoog mogelijke validiteit na te streven.

Selectie onderzoeksgroep

Deze klas wordt geselecteerd omdat docenten, leerling-coördinatoren en de zorgcoördinator worden geconfronteerd met het probleemgedrag van deze klas. Alle leerlingen gaan meewerken aan het onderzoek. De docenten die mee doen aan dit onderzoek geven allen les aan deze klas.

4.4 Inclusie

Op dit moment is er in Nederland sprake van een brede maatschappelijke ontwikkeling waarin gestreefd wordt naar inclusie van het onderwijs aan en zorg voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeftes in het reguliere onderwijs. Een belangrijke verklaring die ten grondslag ligt aan inclusief onderwijs is de zogenaamde Salamanca verklaring (1994), waarin onder meer het volgende wordt gesteld:

- ieder kind heeft het fundamentele recht op onderwijs en aan ieder kind moet de kans worden geboden op het bereiken en handhaven van een acceptabel niveau van leren;
- ieder kind heeft unieke kenmerken, interesses, mogelijkheden en leerbehoeften; onderwijssystemen en programma's moeten zodanig ontworpen en geïmplementeerd worden dat zij rekening houden met deze diversiteit aan kenmerken en behoeften;
- kinderen met behoefte aan speciaal onderwijs moeten toegang hebben tot reguliere scholen met een kind georiënteerde pedagogische omgeving die capabel is om aan hun behoefte tegemoet te komen.

(Bron: www5.vilans.nl/Site_Webwinkel/docs/PDF/Visie_onderwijs.pdf, Geraadpleegd 10-6-2011)

In 2003 is de regeling Leerling-gebonden Financiering (LGF) ingevoerd. Het doel van LGF is het bevorderen van integratie van leerlingen met een handicap/beperking in het reguliere onderwijs. Met deze regeling beoogt de overheid de positie van ouders bij het onderwijs aan hun kind te vergroten. Ze kunnen hun kind niet alleen aanmelden bij scholen voor speciaal onderwijs, maar ook bij scholen voor regulier onderwijs. Indien de leerling in het reguliere onderwijs geplaatst wordt, krijgt het een bepaalde hoeveelheid geld mee, het zogenaamde "rugzakje". Het aantal leerlingen dat gebruik maakt van een "rugzakje" is in de periode van 2003-2009 gegroeid met 65%.

(Bron: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/plannen-passend-onderwijs>, Geraadpleegd 10-6-2011).

De kosten, die voornamelijk gaan naar de hulpverlening buiten de school (b.v. de ambulante begeleiding), zullen hierdoor stijgen. Veel leerlingen met gedragsproblemen komen thuis te zitten of moeten ver reizen omdat de school in hun woonomgeving niet het juiste onderwijs kan bieden. Naast deze gevolgen voor de leerling blijkt dat de zorgstructuur niet eenvoudig is. Deze knelpunten werden onder andere in 2005 gesignaleerd door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en waren reden om een nieuwe zorgstructuur te bewerkstelligen die Passend Onderwijs mogelijk zou maken. De zorgstructuur wordt door de invoering van Passend Onderwijs gewijzigd. De belangrijkste wijziging betreft de invoering van de zorgplicht voor scholen/schoolbesturen om een passende onderwijsplek voor iedere leerling te realiseren. Deze zorgplicht impliceert dat zodra scholen niet tegemoet kunnen komen aan de zorgbehoefte van een leerling dat dan de school verantwoordelijk is om in overleg met de ouders en schoolbesturen binnen de regio wel een Passend Onderwijsaanbod te realiseren. Scholen krijgen dus de verantwoordelijkheid om hun onderwijs flexibel en gevarieerd in te richten zodat de mogelijkheden en de ontwikkelingen van elke leerling, ook voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, tot zijn recht komen. Deze nieuwe zorgstructuur stelt het reguliere onderwijs voor nieuwe uitdagingen op het niveau van de school en op het niveau van de groep en de individuele leerling. Indien de school een bepaald arrangement niet zelf in huis heeft, moet de school in samenwerking met andere scholen in hetzelfde samenwerkingsverband zorgen voor een passende oplossing. De zorgplicht ligt bij het bestuur en de samenwerkingsverbanden hebben de uitvoerverplichting. De leerkracht speelt binnen deze ontwikkeling een belangrijke rol. Hij/zij is de regisseur van kwalitatief goed onderwijs. Met name in relatie tot het onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften (de zorgleerlingen) is het de leerkracht die, al dan niet met ondersteuning van derden, de juiste keuzes dient te maken om te komen tot kwalitatief goed onderwijs.

Hoofdstuk 5: Methode

5.1 Doelgroep / respondenten

De onderzoeksgroep bestaat uit de leerlingen van een klas, de mentor en de docenten die les geven aan een klas van een VMBO-afdeling, schooljaar 2011-2012. De klas bestaat uit 22 leerlingen (15 jongens en 7 meisjes). Vijf leerlingen hebben een LWOO verklaring en één leerling heeft een ADHD indicatie. De leerlingen hebben geen clusters en zitten 33 lessen in de week bij elkaar in de klas. Aan deze klas geven in totaal 18 docenten les. De onderzoeksgroep is ontstaan doordat docenten, de mentor en de leerlingcoördinator handelingsverlegenheid aangeven en de leerlingen aangeven zich niet meer veilig te voelen in deze klas.

5.2 Onderzoeksplanning

Tabel 3: Stappenplan

Periode	Onderwerp	Uitvoering
	Formuleren van het probleem	Verdieping in de literatuur: leerlingen met gedragsproblemen, rol docent Klassenmanagement, rol leerlingen pedagogisch klimaat, digitale klassenboek, Klimaatschaal, handelingsgericht werken, orde houden in het VMBO.
	Gesprekken met directie	
Week 1 t/m Week 3	Data verzamelen (Systematisch verzamelen van gegevens met behulp van instrumenten)	Klimaatschaal invullen door docenten en leerlingen. Verzamelen gegevens digitale klassenboek. Verzamelen gegevens leerling-bespreking (verslagen leerling-bespreking). Verzamelen gegevens pedagogisch klimaat van de klas (observatie). Literatuurstudie, gedragsproblemen, pedagogisch klimaat, klassenmanagement.
Week 4	Analyse data	Uitwerken nulmeting klimaatschaal. Verwerken gegevens digitale klassenboek. Verwerken gegevens leerling-bespreking. Observatie pedagogisch klimaat van de klas.
	Beoordelen data. Conclusies trekken na het analyseren van de gegevens	Resultaten klimaatschaal. Resultaten digitale klassenboek. Resultaten leerling-bespreking. Resultaten observeren pedagogisch klimaat.
Week 5 t/m week 18	Actieplan	Opstellen duidelijke afspraken voor leerlingen en docenten in samenspraak met de ouders. Samen met de leerlingen kijken naar hun houding en gedrag, communicatie in de klas en het verbeteren van het pedagogisch klimaat. Samen met de docenten kijken en werken aan het klassenmanagement.
Week 5 t/m week 12	Verbeteracties	Aan de slag met de leerlingen middels extra mentor lessen en individuele begeleiding. Aan de slag met de docenten middels docent bijeenkomsten.
Week 10	Tussentijdse evaluatie	Tijdens docent bijeenkomst drie de docenten een vragen lijst laten invullen.
Week 13 t/m week 18	Verbeteracties	De leerlingen krijgen vanaf week 13 één groene kaart per week. De docenten gaven aan dat ze het moeilijk vonden om een leerling die altijd zijn best deed naar de Rebound te sturen. Leerlingen gaven dit zelf ook aan, vandaar de groene kaart. Voor de rest blijft alles ongewijzigd.
	Resultaat	Verzamelen gegevens digitale klassenboek. Verzamelen gegevens Rebound verslagen. Vragenlijsten docenten. Vragenlijsten leerlingen.

Formuleren van het probleem

Deze klas wordt door docenten een “probleemklas” genoemd. In deze klas zitten te veel leerlingen die probleemgedrag vertonen. Dit probleemgedrag is de reden om te zoeken naar mogelijkheden om het pedagogisch klimaat in de klas te verbeteren. De docenten stellen zich kwetsbaar op en zijn bereid te kijken naar hun eigen handelen. Het onderzoek start met een nulmeting. Voor deze nulmeting heb ik gebruik gemaakt van de klimaatschaal, het digitale klassenboek, een leerling-bespreking en een observatie.

Data verzamelen

De benodigde gegevens (data verzamelen) wil ik verkrijgen middels het invullen van de klimaatschaal door de docenten en de leerlingen, het verzamelen van de gegevens uit het digitale klassenboek, het verzamelen van gegevens van de leerling-besprekingen en het verzamelen van gegevens met betrekking tot het pedagogisch klimaat van de klas middels een observatie

Invullen klimaatschaal

In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van de klimaatschaal. Hiermee worden de sfeer en de onderlinge leerling relaties gemeten. De klimaatschaal is zowel door de docenten als door de leerlingen ingevuld. De Klimaatschaal is een vragenlijst waarbij je als leerling (leerling-versie) en als docent (leerkrachtversie) kunt aangeven welk klimaat er in je klas heerst. De leerling-versie en leerkrachtversie bestaan uit een algemeen en een specifiek deel. Het algemeen deel bevat vragen die betrekking hebben op het klassenklimaat en het specifieke deel bevat vragen die betrekking hebben op het docentgedrag. De klimaatschaal biedt inzicht in het pedagogisch klimaat in de klas, in de beleving van de leerlingen, het geeft een goede analyse van een moeilijke klas en geeft stappen ter verbetering van het klassenklimaat (Bron: www.klimaatschaal.nl. Geraadpleegd 16-3-2012). De klimaatschaal is een instrument om klachten over de klas en de leerlingen te bevestigen. De klimaatschaal is dus een nuttig instrument om te reflecteren op de onderwijsleersituatie, zoals bijvoorbeeld de sfeer in de klas, onderlinge relaties, orde houden door de docent, de communicatie van de docent en het welbevinden. De klimaatschaal is in dit onderzoek een instrument om het pedagogisch klimaat in de klas te monitoren en zo nodig te verbeteren.

Verzamelen gegevens digitale klassenboek

Het digitale klassenboek is bij een VMBO-afdeling ondergebracht in het administratie pakket Schoolfit. Dit is een digitaal programma waarin de docenten de leerling-zaken noteren. Het digitale klassenboek houdt de vorderingen van de leerlingen bij en geeft eveneens zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en de klas. Voeger werd hiervoor een papieren klassenboek gebruikt. De gegevens zijn middels dit digitale klassenboek gemakkelijker te verwerken en kunnen direct worden uitgeprint. Een van de modules in Schoolfit is de klassenboekmodule. In de klassenboekmodule worden meldingen als gedrag, boek/schrift vergeten, verwijderd, dokter, tandarts, afwezig en ziekmelding per les en per leerling ingegeven. In de verzuimmodule kunnen de mentor, de leerling-coördinator, de zorgcoördinator en de teamleider gegevens van iedere leerling afzonderlijk bekijken.

Verzamelen gegevens leerling-bespreking

Leerlingen waarvan de mentor signalen krijgt dat het niet goed gaat tijdens de les worden besproken tijdens een leerling-bespreking. Deze signalen komen voort uit het digitale klassenboek of gesprekken met docenten en/of leerlingen. De leerling-bespreking is een bespreking waarbij de mentor de leerlingen regelmatig met andere

docenten en deskundigen binnen de school bespreekt. Deze bespreking wordt voorbereid door de leerling-coördinator en de mentor. Het doel van deze bespreking is:

- Het signaleren van leerlingen met problemen.
- Het verhelderen van het probleem.
- Het informeren van de mentor en de vakdocenten.
- Komen tot handelingsafspraken en het evalueren van de handelingsafspraken.

De inhoud van een leerling-bespreking heeft betrekking op de resultaten, interesses, inzet, werkhouding, gedrag en de sociale vaardigheden van de leerling. De leerling-bespreking zorgt voor een advies aan de docenten en de mentor van de betreffende leerling. Dit advies kan bijvoorbeeld zijn: een begeleidingskaart, ouders oproepen voor een gesprek, extern advies inwinnen via het ZAT-Team, aanmelden ZAT-Team of in gesprek gaan met de leerling.

Verzamelen gegevens pedagogisch klimaat in de klas middels observatie

Observatie is het, door systematisch kijken en luisteren, verkrijgen van informatie om een beter inzicht te krijgen in het gedrag van de leerlingen en de leerkracht (Jeninga, 2004). Doelgericht observeren bestaat uit een aantal opeenvolgende handelingen te weten; de beginsituatie bepalen, achtergrond gegevens verzamelen, bepalen wat en wie je gaat observeren, observatie vragen maken, een manier van registreren kiezen en het bepalen van de data en tijdstippen van de observatie.

Observeren kan men op twee manieren registreren. Dit kan via de beschrijvende observatie en middels een observatieschema. De beschrijvende observatie wordt gebruikt voor het verzamelen van zoveel mogelijk verschillende informatie. Het is een soort 'verhaal' waarin je beschrijft wat je waarneemt. Je krijgt door de uitgebreide registratie een goed zicht op het geheel waardoor bijvoorbeeld groepsprocessen duidelijker worden. Het observatieschema is een van tevoren opgestelde aankruislijst of vragenlijst. Bij een observatieschema weet je van tevoren al op welk soort gedrag je gaat letten. Vervolgens noteer je of dat gedrag zich voordoet. Wil je goed gebruik kunnen maken van een observatieschema dan moet je dus exact weten waar je naar op zoek bent. (Bron: www.profi-leren.nl/files/saw_dc23.pdf. Geraadpleegd 16-2-2012)

De moeder van R. heeft bij de aanmelding duidelijk aangegeven dat ze de privacy van haar zoon/dochter eist. Hierdoor mogen we helaas niet observeren met behulp van videobeelden.

Analyse data

De analyse data bestaat uit het uitwerken van de nulmeting van de klimaatschaal, het verwerken van gegevens uit het digitale klassenboek, het verwerken van gegevens uit de leerling-bespreking en uit een observatie van het pedagogisch klimaat van de klas.

Uitwerken nulmeting klimaatschaal

De klimaatschaal is bij deze klas afgenomen in het bijzijn van twee docenten en een ICT-er om de orde en rust binnen de groep te handhaven. 17 van de 22 leerlingen hebben de leerling-versie van de klimaatschaal ingevuld. De overige leerlingen waren niet aanwezig in verband met ziekte. Drie van de 18 docenten hebben de leerkrachtversie ingevuld. Deze drie docenten zijn geselecteerd om de klimaatschaal in te vullen omdat zij aangaven veel problemen te hebben met deze klas. De leerlingen hebben voor deze drie docenten de klimaatschaal ingevuld. In verband met de geringe tijd en de concentratie van de leerlingen zou het niet haalbaar zijn om voor meerdere docenten de klimaatschaal in te laten vullen door de leerlingen. De gegevens zouden dan

ook minder betrouwbaar worden, omdat de leerlingen dan naar alle waarschijnlijkheid niet meer serieus zouden zijn omgegaan met het invullen van de klimaatschaal. De drie docenten kregen een wachtwoord en een uitnodiging voor het invullen van de klimaatschaal.

Verwerken gegevens digitale klassenboek

De mentor kan via het digitale klassenboek de gegevens van zijn mentorklas monitoren en leerlingen bestraffen bij teveel meldingen in het klassenboek of belonen bij goed of verbeterd gedrag. Ouders kunnen dagelijks de gegevens van hun zoon/dochter die vermeld staan in het klassenboek controleren zodat zij op de hoogte blijven van de gedragingen van hun kind. Om aan te tonen dat we te maken hebben met een bewerkelijke klas hebben we twee weken uit dit klassenboek nauwkeurig bijhouden en vergeleken met een vergelijkbare klas. Er is gekozen voor de tweedejaars BB/KB klas (eveneens een klas) van het vorige schooljaar (2010/2011) met in totaal 21 leerlingen. Dit is één leerling minder dan in een klas van het huidige schooljaar. Van de 18 docenten die les geven aan de huidige een klas zijn er 10 docenten die aan de oude een klas hebben lesgegeven. De periode en de tijdsduur van het bijhouden van de klassenboek meldingen is gelijk.

Verwerken gegevens leerling-bespreking

Door de mentor van deze klas werden 11 van de 22 leerlingen ingebracht bij de eerste leerling-bespreking wegens klachten die er waren van collega's of de leerlingen hadden teveel klassenboek meldingen. Dit is een extreem hoog aantal leerlingen in een klas. Gemiddeld worden er op het Een VMBO-afdeling 3 leerlingen per klas ingebracht. Deze leerlingen werden ingebracht wegens de vele klachten en problemen met deze klas waardoor de mentor geen idee meer had hoe hij verder kon handelen om de situatie te verbeteren. Dit geldt eveneens voor docenten die lesgeven aan deze klas.

Observatie van de klas

Een klas is een basisberoepsgerichte/kaderberoepsgerichte klas die bestaat uit 22 leerlingen (15 jongens en 7 meisjes). Vijf Leerlingen hebben een LWOO verklaring en één leerling heeft een ADHD indicatie. De leerlingen hebben geen clusters en zitten 33 uren in de week bij elkaar in de klas. Aan deze klas geven in totaal 18 docenten les. Deze klas wordt gezien als een bewerkelijke klas en ondanks alle investeringen van de docenten, is en blijft het een klas met veel zorg. De ambulant begeleider D. die een klas een les observeerde, maakte gebruik van de beschrijvende observatie. Er is gekozen voor deze vorm van observeren zodat er zoveel mogelijk verschillende informatie verkregen kon worden en middels deze uitgebreide registratie hoopte hij om een goed zicht te krijgen op het groepsproces in deze klas. D. observeert als ambulant begeleider regelmatig leerlingen met problemen en heeft hierdoor veel ervaring in het observeren. De 1^{ste} observatie vond plaats tijdens het 4^e lesuur op woensdag bij een docente die aangaf veel problemen te hebben met de klas. Deze docente heeft 22 jaar ervaring in het onderwijs en wordt door de leerlingen als zeer streng beoordeeld.

De volgende punten heeft D. geconstateerd tijdens de observatie

De inrichting: Een lokaal waar iedereen vanaf de gang en vanaf buiten zicht heeft op de leerlingen en de docent. Dit zorgt voor onrust en afleiding bij de leerlingen. De leerlingen zitten in rijen, 2 bankjes naast elkaar. Het lokaal is voorzien van een smartbord. De ruimte om door het lokaal te lopen is zeer beperkt.

De lesopbouw van de docente ziet er als volgt uit:

- De docente begint met het invullen van het digitale klassenboek.
- Het huiswerk wordt klassikaal gecontroleerd en tijdens dit controleren van het huiswerk controleert L. of de leerlingen het huiswerk goed en netjes in hun schrift overnemen.

- Uitleg nieuwe lesstof, de leerlingen worden weer gecontroleerd, nemen ze alles goed over in het schrift?
- De leerlingen mogen alvast aan het huiswerk beginnen, L. loopt rond om te kijken of er vragen zijn en kijkt of de leerlingen bezig zijn met het huiswerk.

L. had voldoende overzicht en overzicht over de klas. Ze moest hier echter de hele les hard voor werken. Dit doet ze door te zorgen voor:

- Vaste plaatsen voor de leerlingen, controleren huiswerk iedere les, controleren of de leerlingen de spullen in orde hebben (ze stelt duidelijk haar grenzen).
- Het bezig houden van de leerlingen tijdens de **hele** les, het blijven stellen en geven van vragen en antwoorden over de lesstof (ze zorgt ervoor dat leerlingen taakgericht bezig zijn en blijven).
- Direct optreden als een leerling dreigt iets fout te doen, rechtzitten, stil zijn, heb je geen werk (Een duidelijke houding t.a.v. de leerlingen).

L. gaf de leerlingen geen ruimte om met elkaar te communiceren. Hierdoor was er weinig tot geen interactie. De jongens in de klas namen ieder moment van vrijheid om iets tegen elkaar te zeggen of non-verbaal met elkaar te communiceren. Dit zorgde voor onrust binnen de klas. De docente bleef consequent corrigeren.

De leerlingen waren na het eindsignaal uitgelaten en ze stormden het lokaal uit. De docente was zichtbaar moe van deze les en gaf aan dat dit een zeer bewerkelijke klas is waar ze zelf veel moeite mee heeft ondanks haar jarenlange ervaring. De jongens vroegen zeer veel aandacht en proberen haar iedere les opnieuw uit. Ze gaf aan dat ze niet uitkijkt naar deze klas en blij is als de les is afgelopen. Ze geeft drie lessen in de week aan deze klas waarvan een op het 4^{de} uur en twee lessen op het 6^{de} uur. Ze gaf tevens aan dat dit een rustige les was omdat deze het 4^{de} lesuur plaats vond.

Beoordelen data

Resultaten klimaatschaal, resultaten digitale klassenboek, resultaten leerling-bespreking en resultaten observatie pedagogisch klimaat

Resultaten klimaatschaal

De onderlinge relaties tussen de leerlingen zijn laag, de sfeer in de klas is zeer laag, de orde in de klas voor docenten is onder gemiddeld en de interactie tussen leerlingen en docenten is laag. 10 van de 17 leerlingen (60%) vinden de onderlinge relaties in de klas niet prettig en hebben hier last van. 13 van de 17 leerlingen (75%) vinden de sfeer in de klas niet prettig en hebben hier last van. Het merendeel van de leerlingen zijn van mening dat de docent geen of niet voldoende orde kan houden. Het merendeel van de leerlingen is van mening dat de docent te weinig en/of op onjuiste wijze met hen communiceert. Het is een klas met veel leerlingen die al een voorgeschiedenis hebben op het gebied van gedragsproblemen en leerachterstanden.

(Bijlage IV : Resultaten nulmeting klimaatschaal)

Resultaten digitale klassenboek

Twee weken lang is het digitale klassenboek nauwkeurig bijgehouden voor deze klas. In onderstaande tabel staan de meldingen van deze klas.

Tabel 4: Meldingen een klas schooljaar 2011/2012

Soort melding	Aantal
Gedrag	24
Verwijderd, melden bij coördinator	14
Te laat, melden bij coördinator	9
Huiswerk niet af	15
Boek/schrift vergeten	7
Dokter/Tandarts/OTD	12
Ziek naar huis	6
Telefonische ziekmelding	3
Totaal aantal meldingen	90

De meldingen van een klas van schooljaar 2010-2011, waarmee we de huidige klas hebben vergeleken, staan in onderstaande tabel vermeld.

Tabel 5: Meldingen een klas schooljaar 2010/2011

Soort melding	Aantal
Gedrag	3
Verwijderd, melden bij coördinator	1
Te laat, melden bij coördinator	2
Huiswerk niet af	1
Boek/schrift vergeten	2
Dokter/Tandarts/OTD	2
Ziek naar huis	0
Telefonische ziekmelding	2
Totaal aantal meldingen	13

Als we deze twee klassen gaan vergelijken dan is het duidelijk dat de huidige een klas veel meer meldingen heeft in het klassenboek dan een klas van het voorgaande schooljaar. Het aantal meldingen is met een factor 7 toegenomen. Men kan hieruit opmaken dat de huidige een klas (schooljaar 2011/2012) een bewerkelijke klas is.

Resultaten leerling-bespreking

Enkele opmerkingen van deze klas die naar voren kwamen tijdens de leerling-bespreking zijn:

S. heeft veel structuur nodig, goed stimuleren, geen ruimte geven,

J. maakt een zeer luie indruk en gaat nu samen met moeder huiswerk maken,

R. we hebben meer informatie nodig, ze pest M, heeft ze verkeerde vriendinnen?

L. dosering medicijnen worden aangepast, ambulant begeleider vraagt of hij L. mag observeren,

Y. lui, trainer is hiervan op de hoogte gebracht, er volgt iedere week een gesprek,

R. begrijpt onze schoolregels niet of wil ze niet begrijpen,

P doet het iets beter, maar er moet nog veel veranderen aan het gedrag,

D. wordt gepest in de klas, Riagg zorgt voor extra begeleiding,

T. Komt uit een kleine klas. We moeten uitkijken dat zij niet de dupe wordt van het gedrag van deze klas.

De conclusie van de leerling-bespreking is dat het gedrag in deze klas niet goed is. De docenten gaven tijdens de leerling-bespreking aan dat er veel problemen waren en dat ze niet meer wisten hoe nu verder met deze klas.

Resultaten observatie

Tijdens de observatie waren de leerlingen redelijk rustig er zijn er geen noemenswaardige problemen voorgevallen. L. gaf tijdens het nagesprek aan dat ze heel hard moest werken om deze klas rustig te houden. Ze moest constant opletten en de leerlingen corrigeren. Met de geobserveerde les was zij dik tevreden; niemand is uit de les gezet en niemand heeft staf gekregen. L. gaf aan dat de strijd tijdens andere lessen met deze klas heftiger is en ze geregeld iemand de deur wijst of staf geeft. Het is en blijft volgens L. een klas met veel probleemleerlingen die weinig gemotiveerd zijn om te leren.

Actieplan

Tabel 6: Uitwerking docent bijeenkomsten en mentor lessen

Uitwerking docenten bijeenkomsten			
Wat	Wie	Wanneer	Aandachtspunten
Bijeenkomst 1 docenten Analysering probleem: een klas heeft een specifieke aanpak nodig. Kijken naar belemmerende en compenserende factoren leerlingen. Kijken naar Ondersteuningsbehoeften docenten. Kijken naar invloed ouder(s) / verzorger(s). Opzetten plan van aanpak Werken aan klassenmanagement regels en afspraken.	E.,D.,L. Docenten, Directie.	Week 5	PowerPoint presentatie maken. Lokaal met beamer regelen. Uitnodigingen tijdig versturen. Herinneringsuitnodiging versturen. (zie voor de uitwerking van de docenten bijeenkomsten Bijlage I) Nabespreking bijeenkomst 1, voorbespreking bijeenkomst 2.
Bijeenkomst 2 docenten Terugblik Convenant tonen welke de leerlingen, docenten en ouders ontvangen. Uitleg convenant aan docenten. Uitleg betrokkenheid directie. Werken aan klassenmanagement regels en afspraken, didactische vaardigheden.	E.,D.,L. Docenten.	Week 6	PowerPoint presentatie maken. Lokaal met beamer regelen. Uitnodigingen tijdig versturen. (zie voor de uitwerking van de docenten bijeenkomsten Bijlage I) Nabespreking bijeenkomst 2, voorbespreking bijeenkomst 3. Vragenlijst tussentijdse evaluatie maken. Brief naar ouders met informatie, hoe gaan we aan de slag met de klas. (Bijlage I, uitwerking docenten bijeenkomst 2).
Bijeenkomst 3 docenten De voortgang wordt getoetst (tussentijdse evaluatie) Tonen hoe de ideale docent er volgens de klas uitziet. Zelfreflectie docenten. Invullen van een aandachtspuntenlijst. Huiswerkopdracht voor docenten. Tevens stellen we voor dat de docenten een "maatje" kiezen. Werken aan klassenmanagement didactische vaardigheden.	E.,D.,L. Docenten.	Week 10	PowerPoint presentatie maken. Lokaal met beamer regelen. Uitnodigingen tijdig versturen. (zie voor de uitwerking van de docenten bijeenkomsten Bijlage I) Nabespreking bijeenkomst 3, voorbespreking bijeenkomst 4.
Bijeenkomst 4 docenten Transactionele analyse Werken aan klassenmanagement didactische vaardigheden.	E.,D.,L. Docenten.	Week 12	PowerPoint presentatie maken. Lokaal met beamer regelen. Uitnodigingen tijdig versturen. (zie voor de uitwerking van de docenten bijeenkomsten Bijlage I) Nabespreking bijeenkomst 4, voorbespreking bijeenkomst 5.
Bijeenkomst 5 docenten Werken aan de grondhouding communiceren en beïnvloeden Terugblik op het proces Werken aan klassenmanagement didactische vaardigheden.	E.,D.,L. Docenten.	Week 16	PowerPoint presentatie maken. Lokaal met beamer regelen. Uitnodigingen tijdig versturen. (zie voor de uitwerking van de docenten bijeenkomsten Bijlage I).

Uitwerking mentor lessen			
Wat	Wie	Wanneer	Aandachtspunten
Leerlingen overleg Samen met de klas terugblikken op de uitslag van de klimaatschaal. Leerlingen krijgen nieuwe kans. We gaan aan de slag met leerlingen en docenten. Uitleg convenant en Rebound aan de leerlingen. Werken aan pedagogisch klimaat en klassenmanagement, samenwerking, opstellen regels en afspraken		Week 7	(zie voor de uitwerking van het eerste leerlingen overleg Bijlage II). Uitwerken mentorles 1. Convenant en regels voor in de agenda worden aan de leerlingen uitgereikt. (Bijlage I, uitwerking docenten bijeenkomst 2)
Mentor les 1 Gezamenlijke samenwerking Wat is een ideale docent en / of leerling? Werken aan pedagogisch klimaat, samenwerking.	E.,D.,L. Leerlingen.	Week 8	(zie voor de uitwerking van de mentor lessen Bijlage III) Uitwerken mentor les 2, nabespreking met begeleiders, voorbespreking begeleiders.
Mentor les 2 Terugblik Wat is de ideale leerling? Leerlingen gaan kritisch naar hun eigen handelen en naar zichzelf kijken. Hierna kijken ze naar het handelen van andere leerlingen. Werken aan pedagogisch klimaat, samenwerking.	E.,D.,L. Leerlingen.	Week 9	(zie voor de uitwerking van de mentor lessen Bijlage III) Uitwerken mentor les 3, nabespreking met begeleiders, voorbespreking begeleiders.
Mentor les 3 Tijdens deze mentorles gaan we een stukje terugblikken: hoe gaat het nu na invoering van de Rebound. Verder staat de les in het teken van complimenteren! Werken aan pedagogisch klimaat.	E.,D.,L. Leerlingen.	Week 10	(zie voor de uitwerking van de mentor lessen Bijlage III) Uitwerken mentor les 4, nabespreking met begeleiders, voorbespreking begeleiders. Ouders krijgen een voortgangsbrief (Bijlage III uitwerking mentor les 3)
Mentor les 4 Terugblik Leerlingen geven hun mening/visie. Het gaat om de volgende aspecten: naar elkaar luisteren, respectvol op elkaar reageren, adequaat uitleggen/vertellen wat is jouw mening/visie. Werken aan pedagogisch klimaat.	E.,D.,L. Leerlingen.	Week 11	(zie voor de uitwerking van de mentor lessen Bijlage III) Uitwerken mentor les 5, nabespreking met begeleiders, voorbespreking begeleiders.
Mentor les 5 Terugblik Leerlingen geven hun mening/visie. Het gaat om de volgende aspecten: naar elkaar luisteren, respectvol op elkaar reageren, adequaat uitleggen/vertellen wat is jouw mening/visie. Uitleg invoering groene kaart : week 13. Werken aan pedagogisch klimaat.	E.,D.,L. Leerlingen.	Week 12	(zie voor de uitwerking van de mentor lessen Bijlage III) Uitwerken mentor les 6, nabespreking met begeleiders, voorbespreking begeleiders.
Mentor les 6 Terugblik Uitbeelden, elkaar iets duidelijk maken zonder woorden, samenwerking, omgaan met verlies en winst, respect tonen naar de ander niet uitlachen. Houden aan de afspraken. Werken aan pedagogisch klimaat.	E.,D.,L. Leerlingen.	Week 13	(zie voor de uitwerking van de mentor lessen Bijlage III) Uitwerken mentor les 7, nabespreking met begeleiders, voorbespreking begeleiders.
Mentor les 7 Terugblik Het is de bedoeling dat de leerlingen kijken naar zichzelf (zelfkennis), kijken naar de ander, respectvol met elkaar communiceren, luisteren naar elkaar en open staan voor feedback en/of complimenten. Werken aan pedagogisch klimaat.	E.,D.,L. Leerlingen.	Week 14	(zie voor de uitwerking van de mentor lessen Bijlage III) Uitwerken mentor les 8, nabespreking met begeleiders, voorbespreking begeleiders.
Mentor les 8 Terugblik Fotospel, raden wie op de foto staat Respectvol met elkaar omgaan (niet uitlachen) Niets voorzeggen Werken aan pedagogisch klimaat.	E.,D.,L. Leerlingen.	Week 15	(zie voor de uitwerking van de mentor lessen Bijlage III) Uitwerken mentor les 9, nabespreking met begeleiders, voorbespreking begeleiders.
Mentor les 9 Terugblik Energizers in de klas doen. Het is de bedoeling dat de leerlingen respectvol met elkaar omgaan (niet uitlachen), kijken naar de ander, respectvol met elkaar communiceren en luisteren naar elkaar. Werken aan pedagogisch klimaat.	E.,D.,L. Leerlingen.	Week 16	(zie voor de uitwerking van de mentor lessen Bijlage III) Uitwerken mentor les 10, nabespreking met begeleiders, voorbespreking begeleiders.

Mentor les 10 Terugblik Leerlingen hebben zelf een mentorles bedacht en voorbereid. Het is de bedoeling dat de leerlingen samenwerken, respectvol met elkaar omgaan en omgaan met win/verlies situaties. Werken aan pedagogisch klimaat.	E.,D.,L. Leerlingen.	Week 18	(zie voor de uitwerking van de mentor lessen Bijlage III).
---	-------------------------	---------	--

Tussentijdse evaluatie

De docenten hebben tijdens de docentenbijeenkomst een vragenlijst gekregen met als doel het plan van aanpak te evalueren. Alle docenten die tijdens de docentenbijeenkomst 3 aanwezig waren hebben deze tussentijdse evaluatie ingevuld.

1. Is het plan van aanpak voor jou als docent duidelijk? Is de communicatie hierover goed geweest?	
A	Ja, het plan van aanpak is duidelijk en de communicatie goed.
B	Ja, plan van aanpak is duidelijk, maar de communicatie was niet optimaal. Communicatie was:
C	Nee, het plan van aanpak is niet duidelijk voor mij, maar de communicatie is goed verlopen. Het plan van aanpak is niet duidelijk omdat:
D	Nee, het plan van aanpak is niet duidelijk voor mij en de communicatie is niet goed verlopen. Het plan van aanpak is niet duidelijk en de communicatie niet goed omdat:

Antwoord A: 90 % Als docent ben ik zeer goed betrokken bij het gehele proces, alles was geheel duidelijk

Antwoord B: 10% Ouders hadden vooraf beter ingelicht moeten worden, tip laat een delegatie van de ouders meedenken.

2. Er is een convenant opgesteld en de leerlingen en ouders hebben deze ondertekend. Kun jij je vinden in de inhoud van dit convenant? Oftewel: zijn dit de regels/afspraken die van groot belang zijn voor deze klas.	
A	Ja, ik kan me qua inhoud volledig vinden in het convenant
B	Nee, ik kan me qua inhoud niet vinden in het convenant. Mijn voorstel is:
C	Weet ik niet, geen mening.
D	Anders, nl.:

Antwoord A: 80 % Deze regels waren basaal en gelden voor alle leerlingen van de school, de regels zijn hetzelfde als de schoolregels die voor alle leerlingen van de school moeten worden ingevoerd.

Antwoord B: 10% Beter afstemmen op het individu i.p.v. iedereen over dezelfde kam te scheren

Antwoord D: 10% Het convenant is goed, echter de Rebound is een belangrijk onderdeel van het gehele plan. Deze is niet goed ingericht en er is wel eens te weinig toezicht!

3. Een convenant als dit heeft alleen een kans van slagen als alle docenten zich hier aan houden. Dit is lastig, maar noodzakelijk. In hoeverre heb jij je aan het convenant (jouw handelen als docent) gehouden?	
A	Goed, ik vond het ook niet lastig.
B	Goed, maar ik vond het wel lastig. Lastig omdat:
C	Voldoende, kan beter. Ik heb me er niet helemaal aan gehouden omdat:
D	Matig tot onvoldoende. De reden hiervoor is:

Antwoord A: 20% Als docent heb ik me gehouden aan de 7 regels. Tevens heb ik geprobeerd andere collega's te overtuigen om toezicht te houden op de regels.

Antwoord B: 80% In bepaalde situaties was de maatregel te zwaar. Voorheen gaf ik leerlingen een tweede kans. Iedere situatie is anders binnen dit convenant, hier is echter geen plaats voor. Leerlingen die normaal altijd de spullen in orde hebben worden nu ook gestraft, gewoonlijk ben ik hier soepeler in. De Rebound is niet helemaal goed georganiseerd, stel er was een docent geweest die 9 leerlingen uit de les had gestuurd, hoe hadden we dit dan aangepakt?

4. In hoeverre ben jij als docent in staat om je de komende periode aan het convenant en bijbehorende werkwijze te houden?	
A	Goed in staat, ik voel me hier heel goed bij.
B	Goed, maar schat in dat ik het soms lastig vind. Lastig omdat:
C	Niet goed in staat. De reden hiervoor is:

Antwoord A: 20% Ik ben goed in staat me aan het convenant te houden.

Antwoord B: 80% Lastig omdat er in altijd leerlingen zijn die het slachtoffer zijn van deze klas. Ze worden onevenredig zwaar gestraft. Uitzonderingen kun je echter ook niet maken omdat dan het plan wordt ontkracht. Leerlingen verdienen een tweede kans. Er is geen ruimte binnen het convenant voor bv leerlingen die hun spullen meestal wel in orde hebben. Het is geen prettig gevoel als je bijvoorbeeld 5 leerlingen uit de klas moet zetten.

5. Ben je na invoering van het convenant anders gaan werken met deze klas?	
A	Nee, er is niets veranderd.
B	Gedeeltelijk, namelijk:
C	Volledig, namelijk:

Antwoord A: 10% Nee, er is niet veranderd.

Antwoord B: 50% Striktere controle en naleving van de regels door gerichte aanpak. Er wordt op de wijze nog meer structuur aangebracht. Er ontstaat door de methodiek/convenant meer ruimte voor het investeren in de relatie met en bij leerlingen, de sfeer is meer ontspannen met meer humor.

Antwoord C: 30% Ik ben als docent veranderd; ik heb meer begrip voor de leerlingen. Een nieuwe dag geeft nieuwe kansen, de leerlingen gaat beter met elkaar om.

6. Zie / ervaar je een verandering na invoering van het convenant bij deze klas?	
A	Nee
B	Een beetje, namelijk:
C	Behoorlijke verandering, namelijk:
D	Matig tot onvoldoende. De reden hiervoor is:

Antwoord B: 20% Leerlingen ervaren dat alle docenten, ouders en de mentor op een lijn zitten. Dit schept duidelijkheid.

Antwoord C: 80% De leerlingen gaan beter met elkaar om, de onderlinge relaties zijn verbeterd. De leerlingen gaan zich steeds meer aan de regels houden en voelen zich hier goed bij. De leerlingen zorgden er zelf voor dat de docenten de regels moesten handhaven; er kan weer les worden gegeven. De motivatie en de werkhouding zijn verbeterd en er heerst weer een prettige sfeer in de klas.

7. Heb je behoefte aan (meer) ondersteuning door derden met betrekking tot deze klas?	
A	Nee
B	Ja, namelijk:

Antwoord A: 60% Nee, het gaat goed.

Antwoord B: 40% Het is belangrijk dat we als docenten met elkaar in gesprek blijven. Tips en mogelijkheden met elkaar bespreken is essentieel. We moeten zorgen dat alle neuzen dezelfde kant op wijzen. Motiveren en volhouden zijn en blijven belangrijk.

8. Wil je nog opmerkingen met betrekking tot het plan van aanpak?	
A	Nee
B	Ja, namelijk:

Antwoord A: 20%

Antwoord B: 80%

Het plan van aanpak is als positief en constructief ervaren. E. en D. hebben als begeleiding een perfect stukje werk geleverd we hadden dit zonder hun expertise niet kunnen waarmaken. De communicatie met ouders kan nog beter. De Rebound kan beter. De gewenste resultaten zijn direct zichtbaar. Dit plan kunnen we ook uitvoeren bij andere "lastige" klassen. De mentoren van de andere probleem klassen worden op dit moment aan hun lot overgelaten.

Conclusie:

De conclusie die we trekken uit deze evaluatie is dat we het proces met deze leerlingen en docenten gaan voortzetten. Docenten zijn tevreden over het tot nu toe bereikte resultaat en geven aan dat de sfeer en de onderlinge relaties in de klas verbeteren. Ze zijn tevreden over onze inzet en de invloed van het convenant. De regels "van het convenant zullen worden voortgezet. We willen de docenten en de leerlingen echter wel tegemoet komen naar aanleiding van de opmerkingen op vraag 2 t/m 4. Docenten geven bij deze vragen aan dat ze problemen hebben met het opvolgen van de regels als bijvoorbeeld een leerling maar een keer zijn spullen niet in orde heeft. Ze moeten dan meteen straffen en zouden het prettig vinden als ze in deze gevallen een waarschuwing mogen geven. We gaan hiervoor de **groene kaart** invoeren. Dit gebeurt in goed overleg met de docenten, de leerlingen en de ouders. De leerlingen krijgen iedere week een **groene kaart** met hierop hun naam en de datum. Deze kaart mogen de leerlingen aan de docenten geven bij de eerste overtreding van een van de 7 regels.

5.3 Analyse van onderzoeksgegevens

Evaluatie digitale klassenboek

Aan het einde van dit proces heb ik voor de tweede keer, twee weken lang, het digitale klassenboek bijgehouden. Hieronder staan 2 tabellen; tabel 7 geeft het aantal meldingen in het digitale klassenboek weer aan het begin van het project (week 2 en week 3) en tabel 8 geeft het aantal meldingen weer aan het einde van het proces (week 14 en week 15). Door deze 2 tabellen met elkaar te vergelijken kunnen we opmaken dat het totaal aantal meldingen met 30 % is gedaald. De gedragsmeldingen zijn met 25 % is gedaald, de meldingen voor te laat komen zijn met 80 % gedaald, verwijderd worden uit de klas is met 50 % is gedaald en helaas is de melding van vergeten boeken of schriften met 10 % is toegenomen. Het invoeren van de **groene kaart** heeft op deze percentages geen invloed gehad omdat de docenten alle meldingen in het klassenboek vermeld hebben. Het valt op dat de meldingen die te maken hebben met het convenant allen zijn gedaald, behalve het vergeten van een boek of schrift. .

Tabel 7: meldingen digitale klassenboek week 2 en week 3

Soort melding (Week 2 en 3)	Aantal
Gedrag	24
Verwijderd, melden bij coördinator	14
Te laat, melden bij coördinator	9
Huiswerk niet af	15
Boek/schrift vergeten	7
Dokter/Tandarts/OTD	12
Ziek naar huis	6
Telefonische ziekmelding	3
Totaal aantal meldingen	105

Tabel 8: meldingen digitale klassenboek week 14 en week 15

Soort melding (Week 14 en 15)	Aantal	Procenten minder / meer meldingen
Gedrag	18	25%
Verwijderd, melden bij coördinator	7	50%
Te laat, melden bij coördinator	1	80%
Huiswerk niet af	14	10%
Boek/schrift vergeten	8	-10%
Dokter/Tandarts/OTD	13	-10%
Ziek naar huis	2	20%
Telefonische ziekmelding	10	-70%
Totaal aantal meldingen	73	30%

Evaluatie docenten

Tijdens de vijfde docenten bijeenkomst hebben de docenten een vragenlijst ontvangen over het verloop van het proces van een klas. De docenten die de lijst hebben ingevuld, zijn de zes docenten die het hele proces hebben gevolgd. De teamleider geeft geen les aan deze klas maar heeft wel meegewerkt aan het hele proces doordat hij mede verantwoordelijk was voor het toezicht in de Rebound. Nadat deze zes docenten de vragenlijst hadden ingevuld heb ik de vragen eveneens via een persoonlijk gesprek met hun doorgenomen. Hieronder volgen de antwoorden op deze gesprekken.

Wat heb jij de afgelopen weken ten aanzien van een klas veranderd?

1. De regels en afspraken nakomen die er gemaakt zijn.
2. Ik kan naast dit proces meer insteken op de relatie met de leerlingen.
3. n.v.t. (teamleider) Ik heb geen les aan deze klas gegeven, wel gezorgd voor de Rebound.
4. Ik ben strikter de regels gaan toepassen, de leerlingen zorgden hier mede zelf voor.
5. Ik ben meer over mezelf gaan vertellen, iets wat ik normaal nooit doe. Dit levert soms meer begrip op.
6. De klas is beter corrigeerbaar, de leerlingen weten waar ze aan toe zijn en dit levert tijdswinst op. De leerlingen gaan niet meer in discussie over regels en afspraken; ze weten waar ze zich aan moeten houden.

Wat heb jij geleerd naar aanleiding van dit proces met een klas?

1. Het consequent uitvoeren van afspraken en regels die vermeld staan in de schoolgids en dus gelden voor alle docenten en leerlingen.
2. Het is voor mij belangrijk dat we in gesprek blijven met elkaar, onderwerpen afstemmen en moeilijkheden als ook tips met elkaar bespreken. Ik zie deze begeleiding dan vooral in een vorm van intervisie/collegiale consultatie.
3. n.v.t. (teamleider), Ik heb geen les aan de klas gegeven, wel gezorgd voor de Rebound.
4. Ik heb geleerd dat als je samen met collega's een gezamenlijke aanpak uitvoert dat je een veel grotere kans op succes hebt. Samenwerken werkt !
5. Je zult als docent bepaalde vaardigheden moeten bijhouden. Men vervalt zeer snel in de rol van afstandelijke docent (wij zijn ook maar mensen).
6. Dat het duidelijk stellen van regels en afspraken zeer grote voordelen heeft. De leerlingen op een positieve manier benaderen en proberen de leerlingen te begrijpen: Wat houdt ze bezig?

Noem minimaal één positieve verandering bij jezelf met betrekking tot een klas?

1. Door de docenten bijeenkomsten ben ik in staat gesteld om meer structuur en begeleiding te geven aan de klassen waaraan ik les geef, dus ook aan een klas.
2. Leerlingen leren bekijken door een andere bril.
3. n.v.t. (teamleider), Ik heb geen les aan de klas gegeven, wel gezorgd voor de Rebound.
4. Leren, leren van andere docenten. Zo kan het ook!
5. Ik ben tot inzicht gekomen dat je nooit te oud bent om te leren en dat je altijd zult moeten blijven leren en veranderen (aanpassen).
6. Leerlingen op een andere manier benaderen, zie het goede in de leerling.

Hoe ervaar jij een klas nu? Is een klas op dit moment een lastige klas?

1. Het is nu een klas geworden; motivatie, werkhouding, sfeer en de onderlinge relaties in de klas zijn verbeterd.
2. Dit is geen lastige klas meer. De leerlingen weten waar ze aan toe zijn bij grensoverschrijdend gedrag en dit geeft meer rust waardoor je weer toekomt aan lesgeven!
3. n.v.t. (teamleider), Ik heb geen les aan de klas gegeven, wel gezorgd voor de Rebound.
4. Deze klas is een *klas* geworden. Het is een geheel geworden; leerlingen kunnen beter met elkaar opschieten en houden meer rekening met elkaar, binnen en buiten de klas.
5. De klas is door de mentor lessen en het convenant een betere en leukere klas geworden. Ze kunnen nu samen in een klas zitten zonder ruzie of gehakketak en dat is een klein wonder.
6. Een klas is van een zeer bewerkelijke klas omgeturnd in een normale klas. Het is geen lastige klas meer.

Noem minimaal één positieve verandering bij de leerlingen van een klas?

1. De leerlingen zijn te corrigeren, leerlingen werken samen.
2. De leerlingen weten waar ze aan toe zijn; er zijn duidelijke kaders gesteld. Hierdoor is les geven weer mogelijk.
3. n.v.t. (teamleider), Ik heb geen les aan de klas gegeven, wel gezorgd voor de Rebound.
4. De klas ging zich gedragen als een klas.
5. De leerlingen hebben geleerd verantwoordelijkheid te nemen.
6. De leerlingen weten wat van hun verwacht wordt.

Zijn er verder nog opmerkingen?

1. Deze klas was voor mij niet de grootste probleemklas dit schooljaar. Helaas heb ik bij andere, voor mij moeilijkere klassen, weinig hulp en ondersteuning ervaren. Ik en met mij andere collega's hebben bij deze klas een eigen koers gevaren. Dit was vaak lastig. We hadden te weinig overleg om zaken gezamenlijk af te stemmen en te bespreken. De mentor heeft hier ook van alles geprobeerd, helaas met minder resultaat. Soms krijg ik het gevoel dat je als professional de klus zelf moet klaren. De school moet zorgen dat de neuzen dezelfde kant op wijzen en dat de docenten worden gemotiveerd om consequent zaken uit te voeren en dit vol te houden.
2. Nu we een methodiek/convenant achter de hand hebben waaraan elke docent/leerling zich moet houden ontstaat er meer ruimte voor het investeren in de relatie en competentie bevordering met en bij de leerlingen. Het was verder een confronterend, prettig en leerzaam proces. Een Eyeopener! Dit werd gerealiseerd door samen te werken en te komen naar een pedagogisch klimaat waarin iedereen elkaars grenzen en ruimte leert kennen, accepteren, maar vooral steunt. Samen leren en doen!
3. De gewenste effecten van het gehele proces hebben niet lang op zich laten wachten. Het was hierdoor een heel goed plan voor deze klas. We hebben echter te lang gewacht voordat we met deze klas aan de slag zijn gegaan. We moeten dit in het vervolg sneller aanpakken en realiseren. Ik pleit voor een extra klas volgend jaar, de Rebound klas. Deze begint in het principe met 0 leerlingen. In deze klas plaatsen we leerlingen van alle leerjaren. Leerlingen werken zelfstandig, individueel. We passen ook hier de regels strikt toe. Met deze Rebound klas kunnen we de leerlingen langer dan een dag plaatsen.
4. Op het moment wordt er sneller met elkaar in overleg gegaan en er wordt gekeken naar oplossingen voor een probleemklas. Deze oplossingen zullen wel door het hele team gedragen moeten worden. De oplossing met deze klas was een goede opzet. Deze oplossing kun je echter niet doortrekken naar alle klassen. Deze oplossing moet worden aangeboden aan klassen die gekenmerkt worden als "probleemklas" door het merendeel van de collega's.
5. Al met al was dit een heel leerzaam project. We hebben veel geleerd en samengewerkt. Dit kostte zeer veel energie maar was zeker de moeite waard, al hadden we er maar 2 leerlingen mee geholpen. De school kan nog veel leren van zulke projecten!
6. Dit project moet breder ingezet worden. Deze regels zouden aan het begin van het schooljaar aan iedere leerling uitgereikt moeten worden. De handhaving zou ook zo uitgevoerd moeten worden, al kost dit zeer veel tijd en energie.

Evaluatie Rebound

Hieronder heb ik een reflectie gemaakt van de Rebound (week 7 t/m week 17). De verslaglegging van de leerlingen in de Rebound geeft een goed beeld van de veranderingen die de klas heeft ondergaan, welke problemen er zijn geweest en hoe deze problemen zijn opgelost. Ik neem daarom deze bevindingen mee in de eindevaluatie.

Reflectie op de weken.	De eerste weken verliepen nogal stroef; de leerlingen en de docenten waren nog niet gewend aan de regels. Het was een kwestie van volhouden en doorzetten. Vanaf week 13 daalde het aantal leerlingen dat naar de Rebound werd gestuurd. Dit had zeker te maken met de groene kaart . De leerlingen hebben echter ook ingezien dat de docenten, de mentor en de leerling-coördinatoren een front vormden en niet opgaven. De leerlingen werden in de mentorlessen en tijdens de individuele gesprekken telkens herinnerd aan de zeven regels. Hielden ze zich niet aan deze regels dan moesten ze naar de Rebound. De ouders werden hiervan op de hoogte gesteld. Al met al was het een zware opgave om de leerlingen en de docenten te overtuigen dat we samen konden zorgen voor een beter pedagogisch klimaat binnen de klas. Het vergde zeer veel tijd en inspanning om dit alles te verwezenlijken. De verbeteringen binnen de klas zijn duidelijk; de leerlingen kunnen samenwerken, zijn corrigeerbaar, communiceren met elkaar en hebben een veilig gevoel binnen de klas.
-------------------------------	---

Evaluatie leerlingen

Ik heb 15 leerlingen een vragenlijst laten invullen als evaluatie van het proces. De leerlingen heb ik onderstaande vragenlijst, apart van elkaar, laten invullen. Ik heb deze vragenlijst na het invullen voor mij eigen duidelijkheid (sommigen zijn onleesbaar) samen met de leerlingen doorgesproken.

Hoe is de klas de afgelopen weken veranderd?
100 % van de leerlingen vond de klas in het begin van het schooljaar druk, drie leerlingen geven aan dat het in het begin ondanks de drukte een gezellige klas was. 100% van de leerlingen geeft aan dat de klas rustiger is geworden; het samenwerken en het meenemen van de spullen is verbeterd. Iedereen houdt zich aan de regels.

Wat heb jij geleerd naar aanleiding van dit proces?
Een leerling geeft aan niet meer bang te zijn voor sommige leerlingen. De andere leerlingen geven met verschillende bewoordingen aan dat ze geleerd hebben om hun spullen in orde te maken, het huiswerk af te hebben, geen grote mond te hebben tegen de docenten, dat ze zich moeten gedragen en elkaar moeten respecteren.

Noem minimaal één positieve verandering bij jezelf met betrekking tot een klas?
Vier van de leerlingen geven aan dat ze niet de drukste leerlingen in de klas waren en hierdoor geen nieuwe dingen hebben geleerd. Een leerling geeft aan niet meer bang te zijn voor de andere leerlingen in de klas. De overige leerlingen geven aan dat ze veel rustiger zijn geworden in de klas, niet meer zo snel uitflippen en meer respect hebben voor de leerlingen en de docenten

Hoe ervaar jij een klas nu? Is een klas op dit moment een lastige klas?
Sinds de Rebound is iedereen veel rustiger geworden. Was je niet rustig dan moest je naar de Rebound. We vergeten bijna geen spullen meer. Het was altijd al een leuke en gezellige klas maar de omgang met elkaar is beter geworden. Een leerling vindt enkele leerlingen nog steeds druk en weinig gemotiveerd om te veranderen. De anderen doen beter hun best. Een leerling geeft aan dat dit ook afhankelijk is van de docenten die les geven.

Noem minimaal één positieve verandering bij de leerlingen van een klas?
De leerlingen luisteren beter naar elkaar en naar de docenten. Er zijn nagenoeg geen ruzies meer. Een leerling gaf aan: "Tijdens de individuele gesprekken besepte ik dat ik slecht bezig was en dat ik moest veranderen. Ik moet rustiger worden en geen grote mond meer hebben".

5.4 Interpretatie van de resultaten

Het doel van mijn onderzoek om het pedagogisch klimaat van een klas binnen een VMBO-afdeling te verbeteren middels gezamenlijke afspraken voor de leerlingen en docenten is grotendeels bereikt. Als we kijken naar het digitale klassenboek dan kunnen we constateren dat de meldingen met 30 % zijn afgenomen. Als we kijken naar het aantal leerlingen in de Rebound dan zien we dat de laatste twee weken van het proces weinig tot geen leerlingen meer naar de Rebound gestuurd werden. De leerlingen en de docenten weten dus aan welke regels ze zich moeten houden en welke strafmaatregelen er worden genomen. Tijdens de gesprekken met de leerlingen geven ze aan dat de leerlingen in de klas rustiger zijn geworden, samenwerken, luisteren naar elkaar en naar de docenten, geen grote mond meer hebben en dat ze zich weer veilig voelen in de klas. Kijken we naar de gesprekken met de docenten dan geven de docenten aan dat de leerlingen zijn te corrigeren, luisteren, kunnen samenwerken en verantwoordelijkheid kunnen nemen. Het is een klas geworden waarin de sfeer is verbeterd en de leerlingen geen ruzie meer hebben. De resultaten na het inzetten van het convenant hebben niet lang op zich laten wachten omdat de opzet goed was en het een leerzaam project was. De docenten geven aan dat het project breder ingezet moet worden binnen onze school.

Het is dus mogelijk om het pedagogisch klimaat van een klas binnen een VMBO-afdeling te verbeteren middels gezamenlijke afspraken voor de leerlingen en docenten. Bij deze stelling kunnen nog enkele kanttekeningen gemaakt worden; Waarom is dit proces pas zo laat gestart? Wat gaan we verder met dit proces doen? Wat gebeurt er als de groep het volgend jaar uit elkaar valt en hoe gaan we in de toekomst verder met “lastige” klassen?

5.5 Betrouwbaarheid en Validiteit

Tijdens dit meesterstuk is er gewerkt aan de relatie tussen de docenten en de leerlingen, het convenant (regels) voor leerlingen en docenten, de omgang met orde verstorend gedrag, de mentale houding van de docenten, de didactische vaardigheden van de docenten en de relatie en samenwerking tussen de leerlingen onderling. De instrumenten die gebruikt zijn om het leerlingengedrag en het docentengedrag in kaart te brengen zijn de klimaatschaal, vragenlijsten voor de docenten, gegevens uit het digitale klassenboek, gegevens van de leerling-besprekingen, observaties, weekverslagen van de leerlingen in de Rebound, evaluaties tijdens de mentorlessen, evaluaties tijdens de docentbijeenkomsten en eindgesprekken met de docenten. Hierbij is gebruik gemaakt van het zogenaamde triangulatie principe om de betrouwbaarheid en validiteit te vergroten. De onderzoeksvraag en het hieruit volgende onderzoek zijn vanuit verschillende invalshoeken aangepakt, onder andere vanuit de leerlingen en vanuit de docenten. Door deze verschillende invalshoeken krijg je een beter en betrouwbaarder inzicht in het gehele proces. De bronnen en methodes zijn gebruikt om te komen tot een goed oordeel ten aanzien van het pedagogisch klimaat en het klassenmanagement van deze klas. Door het bijhouden van de tussentijdse evaluaties is een moment opname uitgesloten en is er een duidelijk beeld gecreëerd met betrekking tot de invloed van de interventies van het klassenmanagement en het pedagogisch klimaat op het gewenste gedrag van de klas.

Hoofdstuk 6.0 : Conclusies en aanbevelingen

6.1 Conclusies

De onderzoeksvraag:

Is het mogelijk om het pedagogisch klimaat van een klas binnen een VMBO-afdeling te verbeteren middels een gezamenlijke aanpak voor de leerlingen en docenten in een groepsplan?

Het belangrijkste begrip in deze onderzoeksvraag is het pedagogisch klimaat. Over het pedagogisch klimaat is veel te vinden in de literatuur. Als we het hebben over het begrip pedagogisch klimaat dan praten we over een klimaat binnen het onderwijs waarin leerlingen en docenten zich veilig, prettig en vertrouwd voelen ten opzichte van zichzelf en ten opzichte van de ander. Er is wederzijds vertrouwen, men durft zichzelf te zijn en men voelt zich geaccepteerd binnen de groep of klas. Een belangrijke voorwaarde voor het pedagogisch klimaat is afstemming en naleving van regels en afspraken tussen de docenten, de leerlingen en de ouders. Middels een goed pedagogisch klimaat kun je een goede werksfeer bereiken waarbinnen de leerlingen zich gewaardeerd voelen, uitgedaagd worden, positief gestimuleerd worden, rekening wordt gehouden met de individuele leerling en waar de leerling leert om te leren. Een goed pedagogisch klimaat bevordert een positief zelfbeeld en betere leerprestaties bij de leerlingen. Is dit niet waar het onderwijs voor bestemd is?

De sfeer in een klas was zeer laag volgens de docenten en de leerlingen, de orde in de klas was onder gemiddeld, de interactie tussen de docenten en de leerlingen was laag, het gedrag van de klas was niet goed en er waren teveel klassenboek meldingen. Het pedagogisch klimaat is in dit onderzoek geanalyseerd middels de resultaten uit de klimaatschaal, het digitale klassenboek, een observatie en een leerling-bespreking. Het pedagogisch klimaat van een klas was dus slecht. Samen met de docenten, de leerlingen en de ouders zijn er hieraan gaan werken middels het maken van duidelijke afspraken, regels en de consequenties met behulp van een groepsplan. We zijn met de leerlingen gaan werken aan samenwerken, communicatie, zelfkennis en respectvol met elkaar omgaan. Met de docenten hebben we gewerkt aan de didactische vaardigheden en het klassenmanagement. Dit alles deden we om het pedagogisch klimaat van de klas te verbeteren. Als we kijken naar de resultaten dan zijn er 30 % minder meldingen in het digitale klassenboek aan het einde van het proces. Docenten geven middels een persoonlijk gesprek aan dat de motivatie, de sfeer en de werkhouding duidelijk zijn verbeterd. De leerlingen gaven middels een vragenlijst en middels een persoonlijk gesprek aan dat de klas rustiger is geworden, dat ze zich veiliger voelen en dat ze beter naar elkaar en naar de docenten luisteren. De onderzoeksvraag:

Is het mogelijk om het pedagogisch klimaat van een klas binnen een VMBO-afdeling te verbeteren middels een gezamenlijke aanpak voor de leerlingen en docenten in een groepsplan.

Kunnen we nu beantwoorden met: ja, het is mogelijk om het pedagogisch klimaat binnen een klas van een VMBO-afdeling te verbeteren middels een gezamenlijke aanpak voor leerlingen en docenten in een groepsplan. Het is in een groepsplan wel uitermate belangrijk dat alle betrokkenen zich aan de gemaakte afspraken houden. Dit hele proces heeft veel energie, tijd en doorzettingsvermogen geleverd maar dit was het dubbel en dwars waard.

6.2 Aanbevelingen

Het doel van mijn onderzoek om het pedagogisch klimaat van een klas binnen het Een VMBO-afdeling te verbeteren middels gezamenlijke afspraken voor de leerlingen en docenten is grotendeels bereikt, maar er zijn altijd verbeterpunten en/of aanvullingen. Deze verbeterpunten en/of aanvullingen kunnen vaak niet tijdens het proces worden aangepast.

Enkele aanbevelingen die ik tijdens mijn onderzoek heb meegekregen zijn:

1. Het proces sneller starten; niet zo lang de kat uit de boom kijken.
2. Een ouderavond organiseren om de ouders inspraak te geven en om te zorgen dat de school en de ouders op een lijn komen.
3. Rekening houden met het samenstellen van de groepen (klassen) zodat er niet teveel probleemleerlingen in een klas komen of juist zorgen dat alle probleemleerlingen in een klas samen komen. Bij de laatste groep kun je gezamenlijk zeer duidelijk afspraken en regels maken (convenant).
4. Dit proces voor de hele school opzetten en uitvoeren. Zorgen voor duidelijke regels en afspraken (consequenties) die gelden voor de hele school.
5. Verder werken met de docenten aan het klassenmanagement en didactische vaardigheden.

Bovenstaande vijf aanbevelingen zijn de aanbevelingen die ik het meest gehoord heb tijdens het werken aan dit onderzoek. Ik ben er van overtuigd dat er altijd meerdere op- en aanmerkingen zijn die het proces kunnen verbeteren. Al met al is dit een proces geweest waar we samen met leerlingen, docenten, ouders, directie en leerling coördinatoren hard aan gewerkt hebben met uiteindelijk een positief resultaat.

Hoofdstuk 7.0 : Discussie en reflectie

7.1 Discussie en reflectie

Kennis en inzicht

Kwalificaties Master SEN: heeft aantoonbare kennis en inzicht, gebaseerd op de kennis en het inzicht op het niveau van Bachelor en die deze overtreffen en/of verdiepen, alsmede een basis of een kans bieden om een originele bijdrage te leveren aan het ontwikkelen en/of toepassen van ideeën, vaak in onderzoeksverband.

1. Handelen / ervaringen opdoen

Mijn doel was meer inhoudelijke kennis opdoen over hoe om te gaan met leerlingen met gedragsproblemen en over hoe een goede zorgstructuur eruit ziet. Deze kennis heb ik opgedaan in de kennisblokken:

klassenmanagement en pedagogisch klimaat, onderzoek en gedrag, zorg(advies) teams, kwaliteitszorg, neuropsychologie en externaliserend en internaliserend gedragspsychologie. Deze kennis is ook verrijkt door het lezen van boeken waarin gedragsproblemen en hun oplossingen en/of handreikingen zijn omschreven. De opgedane kennis is verwerkt in de casussen en het meesterstuk. Tevens heb ik middels het meesterstuk en casus 3 gewerkt aan een kleine verandering binnen de zorgstructuur.

Enkele belangrijke ervaringen die ik heb opgedaan tijdens mijn studie zijn:

- Leerlingen een etiket geven is een zeer belangrijk gegeven, maar hoe kunnen we dit verbeteren?
- Negatief gedrag is ook vragen om aandacht.
- Een onderzoek moet eigenlijk plaats vinden op basis van verandering, hierdoor kijk je neutraal.
- Als iets niet werkt stop er dan mee, als iets werkt doe er meer van.

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

Als leerlingcoördinator was ik voornamelijk bezig met een begeleidende rol. Met een begeleidende rol bedoel ik het begeleiden/helpen van leerlingen en mentoren, zoals bijvoorbeeld het samen met de mentor invullen van de individuele handelingsplannen. Tijdens mijn studie ben ik me gaan verplaatsen in de rol van zorgcoördinator.

Door het schrijven en uitvoeren van het meesterstuk ben ik erachter gekomen dat bij deze functie een coachende rol de overhand heeft. Je moet ervoor zorgen dat de mentoren hulp krijgen bij het invullen van de individuele handelingsplannen, zodat ze zich deze handelingen eigen maken en het handelingsplan na verloop van tijd zelfstandig kunnen invullen. De zorgcoördinator voert hiermee met name de coördinerende taak uit. De kennis blokken communicatie, coaching, leidinggeven aan veranderingen en teamleren hebben hierin een belangrijke rol gespeeld. Tijdens de studie en het uitvoeren van het actieplan heb ik ervaren dat een zorgcoördinator goed op de hoogte moet zijn van het zorgproces. Docenten roepen vrij snel dat een leerling in deze klas/op deze school niet thuis hoort maar alleen met deze informatie komen we niet verder. De zorgcoördinator is nu de aangewezen persoon om de leerling en de docenten te begeleiden om de problemen naar tevredenheid van de leerling, ouders en de docenten op te lossen met in zijn achterhoofd de procedures en de regels van het zorgproces. Door het aannemen van een coachende rol kun je de docenten coachen tot zelfsturende mensen, die na verloop van tijd de zorgcoördinator alleen nog nodig hebben als achtervang. De zorgcoördinator is tevens de brug tussen het zorgproces en de directie; hij moet de directie kunnen overtuigen dat veranderingen en nieuwe inzichten het zorgproces en hiermee de school kunnen verbeteren.

3. Formuleren van essentiële aspecten

Als zorgcoördinator zit je in een functie waar van jou verwacht wordt dat je op het gebied van zorg en zorgleerlingen de expert bent op school. Het is dan ook belangrijk om te beschikken over inhoudelijke kennis over de zorgleerling en het zorgproces binnen de school. Tijdens deze studie heb ik meer de rol van zorgcoördinator

op me genomen. Door de studie ben ik me gaan verdiepen in de theorie rond dit onderwerp en ben ik bepaalde lijnen en strategieën binnen de school gaan uitzetten.

Het is belangrijk om, ongeacht het aantal, door te gaan met de docenten die willen mee werken aan een verandering en zelf de intentie hebben om te veranderen. Deze docenten zorgen er uiteindelijk voor dat er een positieve werking optreedt in het proces. Verder is het van belang dat je leerlingen niet moet overslaan, hoe bewerkelijk ze ook zijn. Geef alle leerlingen het gevoel dat ze belangrijk zijn. Zorg verlenen doe je samen!

4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Voordeel van de zorgcoördinator als expert is dat hij veel inhoudelijke kennis in huis heeft en deze kan delen met zijn collega's. Nadeel van de zorgcoördinator als expert is dat de collega's hem te allen tijde hierop kunnen aanspreken. De zorgcoördinator moet zich er wel van bewust zijn dat hij een sturende en coachende rol heeft. Hij moet niet al het werk naar zich toe trekken. Hij moet de collega's sturen. Hij zal de grenzen moeten bewaken, het zorgproces moeten controleren en nieuwe ideeën aandragen en uitvoeren. Het is dan ook belangrijk dat de collega's weten waar ze aan toe zijn en welke hulp ze kunnen verwachten. Bij nieuwe projecten moet de zorgcoördinator zorgen voor een helicopterview; hij weet hoe het geheel eruit moet gaan zien maar hoeft dit niet alleen uit te werken.

Bij klassen die veel gedragsproblemen vertonen wordt er vaak gekeken naar welke leerlingen de meeste problemen veroorzaken. Deze leerlingen gaat men begeleiden, in de hoop dat de rest van de klas mee gaat in deze flow. Tijdens dit onderzoek ben ik echter middels een groepsplan aan de slag gegaan met de gehele klas. Deze groepsplannen waren tot voor de aanvang van deze studie nieuw voor mij.

5. Uitproberen

Na deze opleiding blijf ik mijn kennis op het gebied van leerproblemen, gedragsproblemen, procedures en het begeleiden van leerlingen met problemen ontwikkelen. Dit zal voornamelijk gebeuren door literatuurstudie, korte cursussen, bijeenkomsten van het zorgteam en door mijn onderzoek in andere jaren of bij andere klassen ook toe te passen en hierop de blijven evalueren en bijsturen.

Toepassen kennis en inzicht
Kwalificaties Master SEN: Is in staat kennis en inzicht en probleemoplossende vermogens toe te passen in nieuwe of onbekende omstandigheden binnen een bredere (of multidisciplinaire) context die gerelateerd is aan het vakgebied; is in staat om kennis te integreren en met complexe materie om te gaan.

1. Handelen / ervaringen opdoen

Als docent, mentor en leerlingcoördinator kreeg ik te maken met een bewerkelijke klas.

De docenten van de klas kwamen met een hulpvraag: "hoe kunnen we de leerlingen van deze klas weer motiveren, activeren en fatsoen bij brengen?" Mede door de Master SEN opleiding als zorgcoördinator ben ik gaan zoeken naar mogelijkheden om dit probleem op te lossen. Ik ben in eerste instantie samen met een ambulant begeleider mijn zorgen over deze klas gaan delen en samen zijn we gaan zoeken naar mogelijkheden om dit probleem op te lossen. We hebben uiteindelijk besloten om te gaan werken aan het pedagogisch klimaat van deze klas. We wilden dit doen door met de docenten te werken aan het klassenmanagement en met de leerlingen te werken aan het pedagogisch klimaat van de klas. Met de docenten hebben we gewerkt aan de didactische vaardigheden en zelfreflectie. Met de leerlingen hebben we gewerkt aan het groepsproces, het kijken naar zichzelf en anderen, respectvol met elkaar omgaan en het toekomstperspectief. Tevens wilde ik bereiken dat deze oplossing een handreiking wordt voor de ondersteuning van nieuwe probleemklassen binnen het zorgproces

van de school. Dit proces was voor onze school een geheel nieuw fenomeen; werken met docenten en leerlingen aan het pedagogisch klimaat.

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

Mijn kennis op het gebied van gedragsproblemen, de zorgstructuur binnen de school en hoe hiermee om te gaan zijn gedurende de twee jaren van de opleiding alleen maar gegroeid en hierdoor ook mijn rol als expert. Door deze ervaring en opleiding ben ik in staat gesteld om de leerlingen en docenten te begeleiden tijdens het opstellen en uitvoeren van het groepsplan op basis van gedrag. Tijdens dit proces is me opgevallen dat docenten goed kunnen aangeven wat een bewerkelijke klas is; allemaal hebben ze er problemen mee dat de leerlingen niet doen wat de docenten van ze verlangen. Op het moment dat we aangeven dat we via een groepsplan aan de slag willen gaan met de docenten en de leerlingen, beginnen een aantal docenten terug te krabbelen. Ze hebben ineens geen problemen meer met deze klas, het is wel een bewerkelijke klas maar die problemen lossen ze zelf wel op. De leerlingen en hun ouders hebben in eerste instantie ook hun bedenkingen. Waarom worden de regels niet opgesteld voor de hele school? Waarom gelden de regels alleen voor deze klas en voor onze zoon/dochter? Waarom worden de leerlingen al bij een klein vergrijp uit de les gestuurd en moeten ze naar een apart lokaal genaamd "Rebound"? Dit zijn allemaal vragen en problemen die ik niet had voorzien toen ik aan het proces begon. Deze problemen hebben we zeer serieus behandeld met als uitgangspunt, zorgen dat het doel gehaald wordt met alle betrokken partijen. Het uiteindelijke product zijn leerlingen die met elkaar kunnen omgaan tijdens de lessen, respect voor elkaar en voor de docenten tonen, een beter toekomstperspectief, docenten die de leerlingen niet alleen als "lastige" leerlingen zien maar als leerlingen die extra aandacht en begeleiding nodig hebben en docenten die de nieuwe handreikingen kunnen gebruiken om leerlingen in het algemeen beter te begeleiden.

3. Formuleren van essentiële aspecten

Het is van belang dat je beschikt over voldoende doorzettingsvermogen, kennis, probleem oplossend vermogen, inlevingsvermogen en creativiteit als je aan zo'n klus begint. Deze aspecten zijn van belang zowel bij de docentbijeenkomsten als bij de mentorlessen. Het proces verloopt vaak anders als gepland. Een ander essentieel aspect is dat je als zorgcoördinator de begeleider van het proces bent en je dus niet alles alleen hoeft te doen. Om een proces tot een succes te maken heb je betrokkenheid nodig van alle partijen en zul je vele gesprekken moeten voeren met de volle overtuiging dat het doel heilig is. Een goede voorbereiding, een groot draagvlak en reflectie achteraf zijn naast de uitvoering van zeer groot belang om te komen tot een succes ervaring. De docenten die niet naar de docentbijeenkomsten zijn gekomen hebben hier hun redenen voor. Het is belangrijk om je te concentreren op de docenten die wel aanwezig zijn. Met deze docenten moet men werken aan draagvlak en positieve impulsen binnen de schoolorganisatie. Dit zorgt voor de bekende olievlek. Hopelijk komen de docenten die niet zijn gekomen, bij een volgende klas wel omdat ze bij collega's zien dat het werkt.

4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Deze klas is een bewerkelijke klas waarvan er meerdere zijn binnen de school. De mentoren zijn het eerste aanspreekpunt binnen de school voor hun mentor klas. Iedere mentor zoek naar mogelijkheden binnen zijn grenzen om de problemen van zijn klas op te lossen. Door mijn studie als zorgcoördinator en de inzichten die ik hierbij heb opgedaan heb ik ervoor gekozen om het probleem met een klas via een groepsplan op te lossen. Het uitvoeren van dit groepsplan heeft me zeer veel ervaring, goodwill van de leerlingen, ouders en docenten opgeleverd

5. Uitproberen.

Het uitvoeren van een groepsplan kan alleen plaats vinden als de docenten hier het nut van inzien en zichzelf willen blijven ontwikkelen. Deze docenten kunnen zorgen voor een positieve impuls en betrokkenheid van de andere collega's. Men moet nieuwe ideeën blijven uitproberen met het doel het onderwijs te verbeteren en het lesplezier van de docenten en leerlingen te verhogen.

Oordeelsvorming

Kwalificaties Master SEN: Is in staat om oordelen te formuleren op grond van onvolledige of beperkte informatie en daarbij rekening te houden met sociaal-maatschappelijke en ethische verantwoordelijkheden, die zijn verbonden aan het toepassen van de eigen kennis en oordelen.

1. Handelen / ervaringen opdoen

Tijdens leerling-besprekingen kregen we van een docent te horen dat het slecht ging met enkele leerlingen van een klas. De overige docenten beaamde dit. Op deze manier wordt er al heel snel een oordeel geveld. Vaak willen de docenten en/of de leerlingbegeleiders dat er gezien de ernst van de situatie vanuit hun oogpunt meteen actie wordt ondernomen. Er is echter nog geen onderzoek gedaan, handelingsplannen zijn niet of beperkt ingevuld en uitgevoerd, signaleringslijsten zijn niet ingevuld en/of de ouders zijn nog niet op gesprek geweest. Deze oordelen worden dagelijks uitgesproken door docenten, mentoren, leerling-coördinatoren en zorgcoördinatoren. Dit is niet juist, hier zal verandering in moeten komen. Leerlingen die bewerkelijk zijn zorgen vaak voor problemen en vragen om aandacht. Negatieve aandacht is voor deze leerlingen ook aandacht. Tijdens mijn onderzoek kreeg ik als mentor vaak de klacht dat de leerlingen van mijn mentorklas erg bewerkelijk waren. Om hierover een oordeel te vellen heb ik de leerlingen en de docenten de klimaatschaal laten invullen. De klimaatschaal biedt inzicht in het pedagogisch klimaat van de klas en biedt mogelijkheden om een goede analyse van een bewerkelijke klas te maken. Voor de uiteindelijke evaluatie van het meesterstuk heb ik gewerkt met een vragenlijst voor de docenten en leerlingen. Je zult als zorgcoördinator op de hoogte moeten zijn en blijven van de behoeften van de leerlingen en de docenten. Je moet niet te snel oordelen maar voldoende onderzoek plegen om een waarde oordeel te vellen. Een voor mij belangrijke ervaring/handeling, die ik tijdens de opleiding heb meegekregen is: *laat OMA thuis*.

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

Oordelen gebeurt vaak te snel en met onvolledige informatie. Tijdens dit onderzoek moest ik zorgen voor een juiste en volledige onderbouwing van het probleem. De klimaatschaal was hiervoor het juiste instrument. Het invullen van de klimaatschaal moet zowel door de leerlingen als door de docenten ingevuld worden. De leerlingen moeten een algemene lijst invullen en een docenten lijst. De leerlingen moesten eigenlijk 18 docenten lijsten invullen. Dit hebben we niet gedaan omdat we bang waren dat de leerlingen maar wat gingen invullen omdat het te lang ging duren en de concentratie zou afzakken. We hebben besloten de leerlingen de lijsten van 3 docenten te laten invullen. Dit waren de docenten die aangaven veel problemen te hebben met de klas. Het oordelen was ook van belang om te kijken of het proces wel het gewenste resultaat had opgeleverd. Dit heb ik gedaan middels vragenlijsten voor de docenten en de leerlingen. Bij de leerlingen is het van belang dat je ze niet als groep de vragenlijsten laat invullen. Ze beïnvloeden elkaar zeer gemakkelijk en het uiteindelijke resultaat is dan minder betrouwbaar.

3. Formuleren van essentiële aspecten

Bij oordeelvorming is het van belang dat je probeert zoveel mogelijk informatie te achterhalen. Dit kost veel tijd en energie maar het zorgt er ook voor dat je de juiste beslissingen kunt nemen. Naast de hoeveelheid aan informatie is het ook van belang dat er voldoende bronnen worden betrokken bij een oordeelsvorming. Indien er weinig informatie beschikbaar is, is het van belang om het probleem met meerdere mensen te delen en samen een beslissing te nemen. Binnen het zorgproces is dit vaak de taak van het ZAT. De zorgcoördinator is de voorzitter van het ZAT.

4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Uitzonderingen bevestigen de regel. Er zijn leerlingen met problemen die direct geholpen dienen te worden. Het gaat hier bijvoorbeeld om huiselijk geweld. We zien vaak dat deze leerlingen tijdens het schooljaar weinig tot geen gedragsproblemen hebben en niet opvallen. Echter door een tip van een medeleerling, ouders, politie of de leerlingbegeleider komen deze leerlingen in aanmerking voor extra zorg. Hierover zul je samen met het zorgteam over moeten praten en dan overleggen wat de beste oplossing is.

5. Uitproberen

Voor dit alles heb je als zorgcoördinator een zelfverzekerde houding nodig en moet je helder en genuanceerd kunnen denken. Je zult hoofd- en bijzaken van elkaar moeten kunnen scheiden en kunnen oordelen aan de hand van de juiste feiten. Deze punten kan ik voor mezelf behouden door op de hoogte te blijven van nieuwe onderwijs ontwikkelingen, literatuur studies en het bijwonen van bijeenkomsten van en voor zorgcoördinatoren. Het is verder van belang om dit gehele proces na afloop rustig te evalueren en het proces en de conclusies kritisch te bekijken.

Communicatie

Kwalificaties Master SEN: Is in staat om conclusies, alsmede de kennis, motieven en overwegingen die hieraan ten grondslag liggen, duidelijk en ondubbelzinnig over te brengen op een publiek van specialisten of niet-specialisten.

1. Handelen / ervaringen opdoen

Mijn communicatieve vaardigheden, overwegingen en motieven zijn tijdens de studie vooral gegroeid op het gebied van het overbrengen van kennis naar docenten toe en mijn schriftelijke communicatie. Met name mijn schriftelijke communicatie is stukken verbeterd. Hetgeen ik nu nog moet verfijnen is het concreet formuleren. De docenten zijn over het algemeen een kritisch publiek met de houding: "daar komt ons weer iemand vertellen hoe het moet". In het algemeen ben ik een persoon die een bepaald standpunt heeft en hier moeilijk van afwijkt. Iemand die recht door zee gaat en veel obstakels en wrijving tegen komt. Voor het onderzoek heb ik me voorgenomen een bepaald doel te verwezenlijken. Ik had me voorgenomen dat ik dit doel wilde bereiken en de manier waarop is minder belangrijk. Ik bedoel hiermee dat er vele wegen naar Rome leiden en dat mijn manier niet altijd de beste of de enigste hoeft te zijn. Het doel kan ook bereikt worden via een andere weg. Je moet docenten betrekken in het geheel en samen zorgen dat het doel bereikt wordt. Hierin is draagvlak onder de docenten van cruciaal belang.

Tijdens dit proces zijn er veel oudergesprekken gevoerd. Het waren de ouder(s)/verzorger(s) van leerlingen die zorgden voor teveel problemen in de klas. Deze ouders kwamen vaak gespannen naar het gesprek toe en hadden ook vaak problemen thuis met hun zoon of dochter. Om de problemen binnen de school met deze klas op te lossen is het van belang om de communicatie met de ouders aan te gaan en deze te overtuigen van de goede bedoelingen en de noodzaak van dit proces. Het is belangrijk dat je het gesprek met de ouder(s)/verzorger(s) niet

alleen voert maar samen met een collega. Het is belangrijk dat je samen met je gesprekspartner voor het gesprek duidelijk afsprekt welk doel je wilt bereiken. Aan het einde van het gesprek is het van belang dat je de gemaakte afspraken duidelijk herhaald en dat duidelijk is dat ouders zich in de afspraken kunnen vinden, zodat je ze er later altijd op kunt aanspreken. Als de ouder(s)/verzorger(s) weg zijn is het van belang het gesprek te evalueren met je collega: wat ging goed, wat ging minder goed en wat kan beter?

Enkele belangrijke handelingen/ervaringen die ik heb opgedaan tijdens mijn studie zijn:

- laat eens een stilte vallen in een gesprek
- maak samenvattingen tijdens het gesprek
- complimenten geven helpt
- ben bewust van de drama driehoek als je met iemand communiceert
- schaalvragen helpen bij het vinden van de oplossing

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

Je moet docenten betrekken in het geheel en draagvlak creëren om samen de problemen in de klas aan te pakken. Naar mijn mening is me dit gelukt, al ging het dan niet altijd zoals ik me had voorgesteld en/of voorgenomen. *Docenten zijn net als lastige leerlingen*. De docenten vonden de klas een lastige klas en er moest iets veranderen, het kon zo niet verder. Uiteindelijk hebben we in samenspraak met de docenten een groepsplan opgesteld om de problemen van de klas aan te pakken.

Het overbrengen van overwegingen, motieven, nieuwe ideeën, gedragsregels, mogelijke oplossingen, veranderingen, enz. is bij zowel de leerlingen als de docenten gebeurd tijdens de extra bijeenkomsten. Voor het bewaken van de tijd en om er voor te zorgen dat we niet te ver afdwaalden van het onderwerp heb ik veelvuldig gebruik gemaakt van PowerPoint presentaties. De hand-out van de PowerPoint presentatie kon door de docenten gebruikt worden als naslagwerk en tijdens de presentatie als overzicht. Tijdens het uitvoeren van het proces heb ik docenten aangesproken die zich niet aan de regels hielden. Ik heb hiervan geleerd dat ik eerst moet vragen naar het waarom, om hierna de docenten op het hart drukken dat het hele proces niet zinvol is als niet iedereen deelneemt aan het proces. (we zijn zo sterk als de zwakste schakel) Ik heb deze docenten op een later tijdstip gevraagd of het al beter ging met de naleving van de regels. Hierop kreeg ik een positief antwoord. Uit de gesprekken met de ouder(s)/verzorger(s) heb ik geleerd om eerst de ouder(s)/verzorger(s) hun verhaal te laten doen. Er is dan al een hoop frustratie uitgesproken. Vervolgens zijn we samen gaan zoeken naar een goede oplossing. De ouder(s)/verzorger(s) kunnen zeer goed aangeven hoe we het beste om kunnen gaan met de problemen van hun zoon of dochter. Het komt echter voor dat de ouder(s)/verzorger(s) het ook niet meer weten. Indien de meningen van de school en van de ouder(s)/verzorger(s) te ver uit elkaar liggen is het laatste redmiddel vaak aangeven waar als school onze grenzen liggen. De mededeling "het lijkt ons verstandiger dat u een andere school zoekt" is zeer vervelend maar geeft wel een duidelijke grens aan. Tijdens de gesprekken zorgde deze mededeling voor een moment van bezinning bij de ouder(s)/verzorger(s), waarna een open en constructief gesprek volgde. Bij dit soort mededelingen is de steun van de directie van zeer groot belang. Het leerpunt voor mij in de communicatie met de leerlingen is dat het van belang is om af en toe eens een stilte te laten vallen. Geef de leerlingen eens de tijd om na te denken en ben oprecht en eerlijk naar de leerlingen toe.

3. Formuleren van essentiële aspecten

Goede communicatie en het helder stellen van doelen (SMART) zijn voor het uitvoeren van een proces een belangrijke stok achter de deur. Tijdens de gesprekken is het van belang dat je duidelijk je doelen aangeeft en grenzen stelt een degelijke voorbereiding is dan ook een must. Om een gesprek tot een goed einde te leiden zul je respect moeten hebben voor elkaars meningen en overtuigingen. Het doel was uiteindelijk een beter pedagogisch klimaat binnen de klas. Om dit te bereiken zul je moeten samenwerken met de docenten, de leerlingen, de ouders en de directie. Communicatie is en blijft van zeer groot belang. Ouders zijn de partner in de zorg. Het is belangrijk om samen met de ouders oplossingen te bedenken voor de problemen en niet alleen oplossingen te presenteren naar de ouders toe.

4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

De communicatie kan te allen tijde verbeterd worden. Dit doe je voor een belangrijk deel door het houden van gesprekken en deze achteraf te evalueren. Hierbij zou Video Interactie Begeleiding een hulpmiddel kunnen zijn.

Leervaardigheden
Kwalificaties Master SEN: Bezit de leervaardigheden die hem of haar is staat stellen een vervolgstudie aan te gaan met een grotendeels zelfgestuurd of autonoom karakter.

1. Handelen / ervaringen opdoen

Ik wilde bereiken te kunnen functioneren op een Master SEN niveau in de dagelijkse praktijk en te zorgen voor een onderzoekende houding. Voor deze onderzoekende houding is een theoretische onderbouwing van belang. Voor een zorgcoördinator is het van belang dat je de nieuwe vaardigheden op het gebied van de zorg nauwgezet volgt. Deze nieuwe ontwikkelingen heb ik opgedaan tijdens de studie en het uitvoeren van het onderzoek. De nieuwe ontwikkelingen zul je als zorgcoördinator moeten blijven volgen.

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

Tijdens deze opleiding heb ik verschillende keren gedacht of ik wel goed aan had gedaan om aan deze opleiding te beginnen. Problemen waar ik tegen aan liep waren onder andere het lezen van de vele literatuur, hoe schijf ik iets kort en bondig op, hoe formuleer ik een duidelijke leervraag, wanneer heb ik voldoende geschreven en hoe onderbouw ik iets. Mijn innerlijke drang om iets af te ronden en mezelf te ontwikkelen hebben ervoor gezorgd dat ik niet ben gestopt met de opleiding. Deze studie kost echter naast een gezin en een volledige baan veel tijd en daarnaast zeer veel doorzettingsvermogen en zelfdiscipline.

3. Formuleren van essentiële aspecten

Doorzettingsvermogen, vragen om hulp, reflecteren, niet bang zijn om fouten te maken en vooral enthousiasme zijn essentiële aspecten bij het volgen van deze studie en waren mijn drijfveer waardoor ik nu kan zeggen dat ik deze opleiding met succes heb afgerond

4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Ik zou kunnen kiezen voor een zelfstudie. Het nadeel voor mij is dat er geen stok achter de deur is. Deze heb ik nodig voor het bewaken van het tijdslimiet en het volgen van de studieblokken. Bij een zelfstudie zou ik de contactmomenten missen omdat deze ook erg belangrijk zijn om jezelf te ontwikkelen.

Inter-persoonlijk handelen

De zorgcoördinator initieert en onderhoudt een werkrelatie gekenmerkt door partnership. Hij initieert en onderhoudt een werkklimaat waarbinnen de ontwikkeling van gemeenschappelijke visies en teamleren mogelijk wordt. Hij onderhoudt contacten geëigend aan de positie van zorgcoördinator. Hij reflecteert op de eigen opvatting en competenties met betrekking tot inter-persoonlijk handelen. Hij (re)presenteert de eigen school binnen de door het SWV georganiseerde vormen van bovenschoolse netwerken. Hij (re)presenteert de eigen school.

1. Handelen / ervaringen opdoen

Het doel: het verbeteren van het klassenmanagement en pedagogisch klimaat van een bewerkelijke klas samen met de docenten en leerlingen. Om dit doel te bereiken ben ik samen met een ambulant begeleider en een leerlingcoördinator aan de slag gegaan. Dit proces krijg je mijn inziens niet alleen van de grond; je hebt hiervoor meerdere enthousiastelingen nodig die kunnen werken in een team. Samen moeten er veel gesprekken worden gevoerd en afspraken worden gemaakt over wie doet wat, wanneer en hoe. Je moet op elkaar kunnen vertrouwen, je moet fouten durven maken en denken in oplossingen. Dit is ons samen goed gelukt. We hebben samenhang en draagvlak gecreëerd, anders was het proces niet van de grond gekomen. Ik hoop dat dit onderzoek lang een voorbeeld mag zijn voor de omgang met een bewerkelijke klas. Het is dus hopelijk geen op zichzelf staand project wat na het afronden van de Master SEN weer verdwijnt. In het begin van het proces gaat alles vanzelf. Iedereen is enthousiast iedereen maakt tijd voor elkaar, samen gaan we ervoor. Naarmate het proces vorderde werd de tijd en het volhouden steeds moeilijker voor alle betrokkenen. Het maken van interessante mentorlessen en docentbijeenkomsten kost dan extra veel tijd en inspanning. Het houden van het overzicht (helikopterview) en het gestelde doel zijn tijdens deze periode voor mij zeer belangrijk geweest.

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

Het proces kan sneller worden ingezet. Je hebt als mentor en leerlingcoördinator te lang het idee dit lossen we op door individuele leerlingen te begeleiden en/of te straffen. Helpt dit niet dan ga je zoeken naar hoe nu verder en zoeken naar het probleem en een daarbij horende passende oplossing. Door de studie kwam ik in aanmerking met groepsplannen. Ik heb vooraf via internet en leraar 24 een groepsplan op basis van gedrag bestudeerd. Zou dit de oplossing zijn? Zou je via deze weg de leerlingen de zorg kunnen bieden die ze nodig hebben? Hoe communiceer ik dit naar de docenten toe? Hebben deze ook hulp nodig? Dit zijn vragen die ik stelde aan een ambulant begeleider van enkele leerlingen van deze klas. Samen met hem ben ik gaan kijken naar de mogelijkheden en eventuele oplossingen. Hij werd net als ik enthousiast en zat vol met ideeën; hij wilde meewerken aan dit proces. Na het opstellen van een plan van aanpak hebben we de directie weten te overtuigen van dit onderzoek en kregen we groen licht voor de uitvoering ervan. Uiteindelijk heb je de hulp, het gezag en het draagvlak van de directie nodig om dit plan te verwezenlijken. De uiteindelijke vorderingen, het contact met de docenten, leerlingen en ouders en de geboden zorg aan de leerlingen maken de geïnvesteerde tijd dubbel goed. Hopelijk zorgt de structuur en de samenwerking die de leerlingen hebben opgedaan er uiteindelijk voor dat de leerlingen het VMBO diploma halen zonder al te veel problemen en kunnen ze later met een goed gevoel terugkijken op dit gezamenlijke proces.

3. Formuleren van essentiële aspecten

Essentiële aspecten zijn het creëren van draagvlak, enthousiasme, uithoudingsvermogen en het uiteindelijke doel voor ogen houden. Deze aspecten moet je als zorgcoördinator kunnen overbrengen op een team.

Je moet ook zeer kritisch naar jezelf kijken; ben ik niet teveel aan het doen?, ga ik niet te snel?, haal ik mijn gestelde doelen? Gelukkig kon ik deze kritische houding delen met anderen enthousiastelingen. Tevens werden de docenten enthousiast en werkte dit positief voor alle betrokken partijen. Dit te samen heeft mij zeer goed geholpen bij de uitvoering van dit onderzoek.

4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Samen met anderen bereik je meer. Ik wil vaak te veel op me nemen en ben te enthousiast, zonder hier vooraf over na te denken. Ik wil vaak meteen met zaken aan de slag gaan. Ik heb collega's nodig die op de rem trappen als ik te snel wil gaan. Deze collega's hebben mij geleerd te zorgen dat ik mijn doel niet voorbij schiet. Probeer je doel te bereiken door kleine weloverwogen stappen. Dit zou goed kunnen via de PDCA- Cyclus. Plan Do Check Act.

5. Uitproberen

Men moet als zorgcoördinator schooloverstijgend kunnen handelen. Dit heb ik geleerd in dit onderzoek en ik hoop in de toekomst deze kwaliteit verder te benutten en te verbeteren.

Proces(sen) begeleiden

De zorgcoördinator draagt bij aan de verrijking van het persoonlijk meesterschap van de individuele groepsleraar. Hij draagt bij aan de verrijking van het groepsmeesterschap van (sub)groepen binnen het team, c.q. het team als totale groep. Hij draagt zorg voor explicitering van mentale modellen en subjectieve werkconcepten in relatie tot veranderingsprocessen. Hij reflecteert op de eigen opvatting en competenties met betrekking tot de diverse rollen en taken binnen interne begeleiding. Hij participeert in collegiale consultatie en het delen van kennis binnen de door het SWV georganiseerde vormen van bovenschoolse netwerken. Hij initieert en/of participeert binnen netwerken.

1. Handelen / ervaringen opdoen

Ik heb met hulp van een ambulant begeleider en een leerlingcoördinator 5 docentbijeenkomsten georganiseerd met als doel het werken aan het pedagogisch klimaat van deze klas. We hebben gewerkt aan duidelijke regels, afspraken en de didactische vaardigheden van de docenten. Dit samen wordt ook wel klassenmanagement genoemd. Klassenmanagement en het pedagogisch klimaat hebben zeer veel met elkaar te maken. De mogelijkheden of onmogelijkheden van en met het klassenmanagement zijn afhankelijk van het pedagogisch klimaat in de klas. De docent bijeenkomsten waren qua structuur gelijk aan elkaar; inleiding, stand van zaken en een terugblik. Vervolgens gingen we verder met de theorie van het nieuwe thema. Na de theorie gingen de docenten individueel of met hun "maatje" aan de slag. Aan het einde van de bijeenkomst werden er afspraken gemaakt over het vervolg en werd de bijeenkomst afgesloten.

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

Voor het organiseren van bijeenkomsten met docenten heb je draagvlak en ondersteuning nodig van de directie. Docenten hebben net als de leerlingen een stok achter de deur nodig. Als ze zich moeten afmelden voor de docentenbijeenkomst bij de directie dan hebben ze een drempel die ze moeten nemen en zijn ze minder snel geneigd om niet te komen. Als de docenten dan eenmaal aanwezig zijn, is het belangrijk om te werken aan draagvlak. Bij dit onderzoek waren het de docenten die een probleem hadden met de klas de insteek. Hoe kunnen we dit probleem aanpakken en eventueel oplossen? Samen met de docenten hebben we tijdens de bijeenkomsten afspraken gemaakt. Het is me opgevallen dat docenten net als de leerlingen de grenzen

opzoeken. Je zult de gemaakte afspraken moeten controleren, de docenten moeten aanspreken op hun fouten en de docenten moeten overtuigen dat de gemaakte afspraken van zeer groot belang zijn voor het slagen van dit proces. Hiernaast is het belangrijk dat je de resultaten van het gehele proces terugkoppelt aan de docenten. Belangrijk is ook de rol die ik heb ingenomen als zorgcoördinator. Hoe reageren de collega's als er ineens iemand anders iets uit legt over het zorgproces. Voor mij was dit spannend, maar tevens zeer leerzaam.

3. Formuleren van essentiële aspecten

Essentiële aspecten die door mij als belangrijk zijn ervaren zijn het creëren van draagvlak bij de docenten en de directie en zorgen voor een gedegen voorbereiding, bij voorkeur met verschillende werkvormen. Het doel dat je wilt bereiken met de docent bijeenkomsten zal voor jezelf helder moeten zijn wil je dit kunnen overbrengen op de docenten. Je mag bij tegenslagen niet de moed verliezen maar je moet samen met de andere begeleiders gaan zoeken naar een oplossing. Je zult geaccepteerd moeten worden door je collega's om dit proces tot een goed einde te brengen. Je zult als zorgcoördinator het gehele proces in goede banen moeten leiden. Dit kan alleen als je het geheel overziet en voor jezelf duidelijk hebt wat het uiteindelijke doel is

4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Als je als zorgcoördinator wilt functioneren is het belangrijk dat de docenten en directie je accepteren in de rol van zorgcoördinator. Dit kan alleen door deze rol op een adequate manier te vervullen , hetgeen me tot nu toe zeker is gelukt. Dit is tevens een goede kans om me verder te ontwikkelen als zorgcoördinator

5. Uitproberen

Ik heb door dit onderzoek veel geleerd over de rol van zorgcoördinator en hoop me in de toekomst verder te ontwikkelen in deze rol. Het invoeren van nieuwe beleidsvoornemens t.a.v. het zorgproces, zorgleerlingen en zorgklassen zal ik op eenzelfde manier aanpakken als in dit meesterstuk.

Coördinerend handelen

De zorgcoördinator draagt zorg voor de overdracht van de zorgstructuur binnen de school aan de individuele groepsleraar. Hij draagt zorg voor de overdracht van de zorgstructuur binnen de school aan (sub)groepen binnen het team, c.q. het team als totale groep. Hij draagt zorg voor de beheersmatige aspecten van de zorgstructuur. Hij onderzoekt en ontwikkelt de eigen rol ten aanzien van de coördinerende taak. Hij communiceert over de vormgeving van de zorgstructuur binnen de eigen school ten behoeve van de door het SWV georganiseerde vormen van bovenschoolse netwerken. Hij informeert over de vormgeving van de zorgstructuur van de school.

1. Handelen / ervaringen opdoen

Een coördineerde taak is als leerlingcoördinator niet geheel nieuw voor mij. Het nieuwe aspect dat bij de taak als zorgcoördinator komt kijken is het implementeren en uitzoeken van nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs. Men moet als zorgcoördinator waken dat je niet alleen de uitvoerde rol op je neemt maar meer de coördinerende rol. Enkele belangrijke ervaringen/handelingen die ik heb opgedaan tijdens mijn studie zijn:

- Niemand kan het alleen, niet teveel zelf doen
- school/thuis, vrije tijd het hele systeem aanpakken
- vooral praten over zorg bieden, activeren en afstemmen

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

Als leerlingcoördinator help ik docenten bij het invullen van individuele handelingsplannen. Ik bied hier begeleiding op maat aan. De leerling-coördinatoren en de zorgcoördinator hebben samen besloten dat als een leerling besproken dient te worden tijdens de leerling-bespreking er een handelingsplan aanwezig dient te zijn. Door deze maatregel is de mentor op de hoogte van de begeleiding en problemen van de betreffende leerling. De

begeleiding die de mentoren krijgen is verschillend. Enkele mentoren help ik door het geven van een voorbeeld handelingsplan en andere door samen aan een handelingsplan te werken. Door dit begeleiden van de mentoren wordt het handelingsgericht werken van deze mentor ten aanzien van de zorgstructuur beter. Het is uiteindelijk wel de bedoeling dat de mentoren de handelingsplannen zelf gaan invullen.

Met de docenten die betrokken zijn bij het meesterstuk zijn we begonnen met de vraag: "wat is een lastige klas, wat is een lastige leerling en hoe kunnen we dit binnen de huidige zorgstructuur aanpakken?" De uiteindelijke oplossing om deze klas te "verbeteren" bleek het werken aan het pedagogisch klimaat en het klassenmanagement. We hopen dat dit verbeteringen zijn die kunnen leiden tot een betere en heldere zorgstructuur op een VMBO-afdeling.

3. Formuleren van essentiële aspecten

Belangrijk is het zorgen voor duidelijke kaders voor jezelf en voor de docenten. Docenten mogen vragen voor begeleiding en ondersteuning maar moeten zelf ook zorgdragen voor hun eigen ontwikkeling. De zorgcoördinator kan hiervoor in samenspraak met de directie de juiste voorwaarden scheppen. Nieuwe ontwikkelingen binnen de zorg zullen duidelijk naar de docenten toe moeten worden gecommuniceerd. Hierdoor voorkom je dat het zorgproces alleen op papier bestaat.

4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Als zorgcoördinator zul je coördinerend moeten optreden, moeten zorgen dat je de hoofd- en bijzaken goed scheid, zorgen voor een helicopterview en zorgen dat je een duidelijk en vast omlijnd kader hebt. Als zorgcoördinator moet je zorgen dat je zelf niet alle taken op je neemt maar een coördineerde rol aan neemt. Door deze manier van werken zullen de collega's en de teams zich ontwikkelen wat het gehele onderwijs ten goede zal komen. De zorgcoördinator mag de verantwoordelijkheden die hij heeft over het zorgproces binnen de school echter niet uit het oog verliezen.

5. Uitproberen

De coördinerende taak van de zorgcoördinator wil voor mij zeggen dat je het zorgproces begeleidt, alle nieuwe ontwikkelingen volgt en deze eventueel implementeert in de school om zorg te dragen voor een doorlopende zorgstructuur. Hierbij moet je als zorgcoördinator de doelen die je wilt bereiken helder hebben en op de juiste wijze omschrijven in een zorgplan. Zodra deze doelen zijn omschreven in het zorgplan ga je aan de slag om de gestelde doelen te realiseren. Bij dit alles is het van belang dat je niet alleen de rol van uitvoerder op je neemt maar de zaken coördineert.

Implementerend handelen

De zorgcoördinator draagt zorg voor ondersteuning van de individuele groepsleraar in het vergroten, c.q. verwerven van handelingsbekwaamheid. Hij draagt zorg voor ondersteuning van (sub)groepen binnen het team, c.q. het team als totale groep in het vergroten, c.q. verwerven van handelingsbekwaamheid. Hij draagt zorg voor systematische gegevensverzameling en rapportage ten behoeve van de beleidsontwikkeling. Hij geeft vorm aan de functionaliteit en (eventuele) ontwikkeling van het intern begeleiderschap binnen de context van de schoolorganisatie. Hij informeert de eigen school vanuit de door het SWV georganiseerde vormen van bovenschoolse netwerken. Hij informeert de eigen school vanuit externe netwerken

1. Handelen / ervaringen opdoen

Het verwezenlijken of tot uitvoer brengen van een plan is voor de zorgcoördinator van belang bij het up tot date houden van het zorgproces. Dit kan hij doen door docenten te begeleiden met de hulpvragen maar ook door het verzorgen van interne of externe cursussen. Het is hierbij van belang dat hij de directie kan overtuigen van de noodzaak middels een omschreven plan of verbetertraject. Na een goedgekeurd plan heeft de zorgcoördinator de taak om de plannen tot uitvoer te brengen en het overzicht te behouden. Van zeer groot belang voor de zorgcoördinator is dat hij de juiste mensen zoekt met wie hij dit plan tot uitvoer kan brengen. Je kunt het niet alleen, samen sta je sterk.

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

Het plan was werken aan het pedagogisch klimaat en het klassenmanagement in samenwerking met de docenten en leerlingen om van deze bewerkelijke klas een minder bewerkelijke klas te maken.

De betrokken docenten zijn middels docent bijeenkomsten ondersteund in het kritisch kijken naar hun eigen handelen, de transactionele analyse, enz. De leerlingen hebben we onder andere ondersteund in de communicatie, samenwerking, respect en het zich houden aan regels en afspraken. Als men implementerend handelt dan is het bij dit soort plannen van belang dat men de aandacht en scholing richt op de docenten die wel willen meewerken. Bij de eerste bijeenkomst waren nagenoeg alle docenten aanwezig, tijdens de tweede bijeenkomst waren er al docenten afgehaakt en tijdens de derde bijeenkomst waren er nog enkele docenten afgehaakt. Van de 18 docenten bleven er 10 docenten over die alle bijeenkomsten hebben gevolgd. Er zijn verschillende oorzaken waarom niet alle docenten hebben deelgenomen. Ze hadden lessen op een ander school, les tijdens de docent bijeenkomsten of geen behoefte om een scholing te volgen of hier extra tijd in te steken. Het is heel vervelend als docenten afzeggen maar wil je een plan tot uitvoer brengen dan is stoppen geen optie. Je hoopt uiteindelijk op een positief effect zodat alle docenten hier het nut van gaan inzien.

3. Formuleren van essentiële aspecten

Belangrijke punten bij het verwezenlijken van een plan is een goede opzet om groen licht te krijgen van de directie, een duidelijk plan van aanpak, een goed overzicht in de voorbereidingen en het verloop van het plan, reflecteren op wat er goed gaat en welke punten er verbeterd kunnen worden en duidelijk stellen waar de grenzen liggen.

4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

De weg die je bewandelt loopt nooit zoals je zelf in gedachte hebt. Je doel bereiken gaat via het nemen van hobbels en omleidingen. Je zult dit te allen tijde tegenkomen waardoor je altijd zal moeten blijven relativeren. Voor mij persoonlijk is dit een punt waaraan ik als persoon nog moet werken.

Reflecteren aan de slag met de docenten

1. Handelen / ervaringen opdoen

Samen met de docenten van een klas gingen we aan de slag om het pedagogisch klimaat en het klassenmanagement te herstellen. In het groepsplan werden vijf gezamenlijke docentbijeenkomsten opgenomen om dit doel te bereiken.

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

Bijeenkomst 1

Tijdens deze bijeenkomst waren 14 van de 17 docenten aanwezig. De docenten die niet aanwezig waren hadden een andere verplichting en hadden zich afgemeld. De aanwezige docenten waren het allen eens dat er iets aan de situatie met de klas moest veranderen; de leerlingen in deze klas waren zeer bewerkelijk. De docenten kregen aan het einde van de bijeenkomst informatie over hoe we te werk wilden gaan met een klas.

Achteraf gezien was dit de makkelijkste bijeenkomst; alle docenten zijn het met ons eens dat er iets moet veranderen en hebben hun bevindingen, ervaringen en moeilijkheden mogen uitspreken. De gebruikte Power Point presentatie was voor de docenten helder en duidelijk.

Bijeenkomst 2

Het viel me tijdens deze bijeenkomst op dat er meer docenten afwezig (11 van de 17) waren dan in bijeenkomst 1. Alle docenten hadden zich echter bij de directie afgemeld met een geldige reden. Na de terugblik en het plan van aanpak kwam er een discussie op gang. Deze discussie ging over het feit dat de docenten allen op dezelfde manier moesten gaan handelen. Als er niet werd voldaan aan een van de regels van het convenant dan moesten ze de leerling verwijderen uit de les. Enkele docenten waren het hier niet mee eens en gaven aan dat deze klas niet "lastig" was en dat ze hun eigen manier van straffen hadden. Deze discussie werd na een half uur, en na het aangeven van hoe belangrijk het is dat allen docenten op dezelfde manier handelen, afgekap. Hierna hebben we kort met drietallen bij elkaar gezeten om te praten over de voor- en nadelen van het plan van aanpak. Al met al was dit een bijeenkomst waarvoor je als zorgcoördinator sterk in de schoenen moest staan en waarvoor je duidelijk het gestelde doel voor ogen moest blijven houden. Uiteindelijk moet je inspelen op de docenten die wel willen meewerken om een positief resultaat te bewerkstelligen.

Bijeenkomst 3

Tijdens bijeenkomst 3 waren er 10 docenten aanwezig. De overige docenten waren met een geldige reden afgemeld via de directie. Tijdens deze bijeenkomst zijn de docenten met name actief aan de slag gegaan. Het viel mij op dat de docenten het moeilijk vonden om een zelfreflectie te maken. Dit duurde dan ook langer dan de geplande tijd. Het uitzoeken van een "maatje" gaf ook de nodige consternatie; wie moest met wie gaan samenwerken? Verder verliep de bijeenkomst rustig en werd de bijeenkomst als leerzaam ervaren.

Bijeenkomst 4

Er waren tijdens deze bijeenkomst wederom 10 docenten aanwezig. We gingen kijken naar de persoonlijkheid van de docent. We hebben de docenten laten zien wat men met de persoonlijkheid van de docent kan veranderen in een klas. Aan de gezichten van de docenten was af te lezen welke docenten dit interessant vonden en welke docenten dit een ver van mijn bed show vonden. De docenten luisterden allen naar de presentatie. Het doel van de presentatie wordt voor de docenten pas echt duidelijk zodra ze de opdrachten gaan maken. De bijeenkomst vergde veel voorbereiding. Ik moest voor mezelf de stof die ik aan de docenten wou overbrengen helder hebben en er voor zorgen dat ik de stof duidelijk en gestructureerd kon overbrengen.

Tijdens deze bijeenkomst waren er wederom 10 docenten aanwezig. We zijn gestart met een terugblik en met de stand van zaken. Daarna gingen we aan de slag met de grondhouding en de invloed die deze grondhouding kan hebben op de leerlingen. Tenslotte gingen we aan de slag met communiceren en met de drama driehoek. Deze drama driehoek ontstaat als een conflict uit de hand dreigt te lopen. Hierna volgde de evaluatie.

3. Formuleren van essentiële aspecten

Het was belangrijk om te zorgen voor een gedegen en goede voorbereiding en afsluiting van de bijeenkomsten. Tijdens dit proces is voor mij duidelijk geworden dat je niet alleen de kar moet trekken; je hebt meerdere enthousiaste personen nodig om dit proces op te kunnen starten. Als zorgcoördinator is het belangrijk om het overzicht te blijven behouden. Wat voor ons een goede werkwijze bleek was dat de persoon die het onderwerp dat behandeld werd het meeste aansprak, begon met de presentatie. De andere begeleider(s) vielen bij als er iets mis dreigde te gaan of zorgden voor extra informatie. Verder is me opgevallen dat als je afspraken maakt met docenten je deze net als bij de leerling moet controleren. Gaat er dan nog iets fout dan zullen de docenten ook moeten worden aangesproken. Tijdens dit proces hebben we dit helaas enkele malen moeten doen.

In de eerste week las ik in het klassenboek dat een aantal leerlingen straf hadden gekregen van een docent omdat ze hun huiswerk niet af hadden. Het was toch de afspraak dat deze leerlingen naar de Rebound gestuurd werden? Gaat het de eerste week al mis? Dit probleem heb ik met de ambulant begeleider en de leerlingcoördinator besproken. De leerlingen die het huiswerk niet af hadden moesten alsnog in de Rebound. De betreffende docent is hierop aangesproken. In de tweede week kreeg ik onderstaand mailtje van L.:

*"Zojuist liep J. op de gang. Ik vroeg hem of hij naar de Rebound moest. Hij zei: Nee, ik moet afkoelen op de gang..Hij had les van mevrouw H. Ik ben vervolgens bij mevrouw H. naar binnen gegaan en heb gevraagd of J. naar de Rebound moest .Het antwoord was: nee.....
..Zoals men ziet zijn er toch nog docenten die zich niet aan de regels houden. H. is niet aanwezig geweest bij bijeenkomst 1 wegens verplichtingen elders. Wel heeft ze alle informatie in haar postvak ontvangen. Dit probleem heb ik samen met de directie doorgesproken en hierna is de docente aangesproken op haar handelen. Zij was niet op hoogte van dit plan en zou ervoor zorgen dat ze op de hoogte bleef van de informatie en hiernaar ging handelen".*

Bij het aanspreken van docenten is het van belang dat een leidinggevende dit doet. Deze heeft de taak om docenten aan te spreken op hun gedrag. Docenten accepteren dit dan ook. Het is uiteindelijk niet de taak van de zorgcoördinator om dit te doen.

4. Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

De zorgcoördinator kan in gesprek gaan met docenten en vragen waarom bepaalde afspraken niet nagekomen worden. Wellicht hebben ze hier hun redenen voor en kan ik ze ondersteunen in het nakomen van bepaalde afspraken.

5. Uitproberen

Voor het komend schooljaar zijn er concrete plannen aanwezig om een vervolg te geven aan dit groepsplan. We willen de doubleurs en de leerlingen die worden afgewezen voor de HAVO samen in een klas plaatsen.

Dit groepsplan zal dan een vervolg krijgen. Het plan zal nog een keer uitgevoerd worden, met daarin opgenomen de leerpunten en verbeterpunten om te komen tot nog meer ontwikkeling. Tevens zal de coachende rol wederom naar voren komen waarin de leerpunten en reflecties zijn meegenomen. Wellicht hebben de docenten ook nog een goede inbreng of nieuwe ideeën die hierin meegenomen kunnen worden.

Reflecteren Mentor lessen

1. Handelen / ervaringen opdoen

De mentor lessen hadden we goed voorbereid. De groep zou aanvankelijk verdeeld worden in twee groepen maar door de extra hulp van een leerlingcoördinator werd deze verdeeld in drie groepen. De mentorlessen kostten zeer veel voorbereiding. We zorgden voor een gedegen voorbereiding door samen om tafel te gaan over hoe we alles gaan aanpakken. Tevens zorgden we voor een goede evaluatie. Tijdens de voorbereiding was het bijvoorbeeld belangrijk om 3 lokalen te regelen en te zorgen voor een lokaal met een beamer. Dit alles hield tevens in dat er een roosterwijziging moest plaatsvinden.

Enkele belangrijke ervaringen die ik heb opgedaan tijdens mijn studie zijn:

- Als je kleine dingen groot maakt, krijg je niet zoveel grote dingen.
- Over pedagogisch handelen: Gevoelens bespreekbaar maken, voorstellen doen voor ander gedrag, laten samenwerken, complimenten geven, gewenst gedrag benoemen, hoge verwachtingen uitspreken.

2. Terugblikken: kijk terug op zowel het product als het proces

De eerste mentor les (Werken aan pedagogisch klimaat)

Tijdens deze les werd aangegeven dat het ondertekende convenant van kracht ging. Het ging er in deze les om dat de leerlingen met elkaar in gesprek gingen op een respectvolle manier. Het was van belang dat de eerste twee kernvragen (1: Wat is de ideale docent? 2: Wat is de ideale leerling?) werden beantwoord. We wilden niet gaan haasten omdat het ging om het samenwerken. De leerlingen waren het niet gewend om met elkaar in gesprek te gaan; ze lieten elkaar niet uitpraten en praatten voor hun beurt. Er was veel sturing nodig vanuit de begeleiding. We spraken af dat de leerlingen pas iets mochten vragen als ze hun hand opstaken en de beurt kregen.

De tweede mentor les: (Werken aan pedagogisch klimaat)

Tijdens deze les waren de leerlingen al gewend aan het idee dat er meerdere personen voor de klas stonden. De leerlingen wisten ook dat als ze iets wilden vragen ze de hand op moesten steken. Het werken met drie groepen bleek een goed idee te zijn. De rustige leerlingen kwamen zo ook aan het woord en konden hun frustraties en ideeën uiten. De mentor lessen gingen bovenverwachting goed. Door deze lessen ging je als mentor ook de goede dingen van de klas zien en had je niet alleen oog voor alles wat er niet goed verliep. De leerlingen gingen met een goed gevoel naar de volgende les.

De derde mentor les: (Werken aan pedagogisch klimaat)

Tijdens deze les gingen we iedereen een compliment geven. Dit werd door de leerlingen zeer gewaardeerd. Soms werd deze waardering niet uitgesproken maar zag je dit alleen aan de gezichtsuitdrukking.. De laatste 10 minuten verliepen niet zoals gewend. Het was rumoerig in de klas. De leerlingen hadden de complimentkaarten geschreven en konden deze kaarten nog versieren. Dit gebeurde echter niet. De klas werd tot de orde geroepen en we keken gezamenlijk terug op het proces. De leerlingen vonden het fijn om te weten waar ze aan toe waren (hand op steken), om aandacht te krijgen, om aan het woord te komen (splitsen van groepen) en om meerdere aanspreekpunten te hebben. De ouders werden middels een brief op de hoogte gesteld van de vorderingen.

De vierde mentor les: (Werken aan pedagogisch klimaat)

Tijdens deze les hadden we twee groepen gemaakt, een meidengroep en een jongensgroep. De jongensgroep was tijdens deze les nogal onrustig. Drie jongens namen de stellingen zeer serieus en hierdoor werd er veel te fel op elkaar gereageerd. Dit was niet de bedoeling. De jongens hebben er voor gezorgd dat de plenaire bijeenkomst

niet werd uitgevoerd. Leerlingen gaven verder aan dat docenten vaak gestrest waren en geen aandacht hadden voor de leerlingen. Ze wilden dat de docenten hun extra hielpen.

De vijfde mentor les: (Werken aan pedagogisch klimaat)

Deze les stond weer in het teken van de stellingen. Deze mentor les waren de jongens iets serieuzer omdat de drie jongens die in de vorige mentor les zorgden voor problemen wel bij de groep mochten komen zitten maar niet mochten meedoen.

De zesde mentor les: (Werken aan pedagogisch klimaat)

We gingen de klas in drie groepen splitsen om vervolgens een "uitbeeldspel" te spelen; elkaar iets duidelijk maken zonder woorden. De bedoeling was dat de leerlingen leerden respect te hebben voor elkaar en leerden om te gaan met een win/verlies situatie. Het begin van de les bestond uit aftasten; wie gaat er als eerste beginnen met uitbeelden. Nadat de eersten het spel hadden gespeeld was het ijs gebroken. De les verliep goed en er heerste een prettige sfeer. De laatste rondes kregen de leerlingen de opdracht om docenten of leerlingen van de klas uit te beelden. Enkele leerlingen konden dit zeer goed, wat natuurlijk zorgde voor hilarische momenten. De leerlingen waren goed te corrigeren en corrigeerden elkaar als iemand te ver ging. De evaluatie van de week kwam echter in het gedrang door de gezelligheid die er heerste.

De zevende mentor les: (Werken aan 't pedagogisch klimaat)

Het was de bedoeling dat de leerlingen keken naar zichzelf (zelfkennis), naar de ander, respectvol met elkaar communiceerden, luisterden naar elkaar en open stonden voor feedback en/of complimenten. De klas werd verdeeld in groepen en de woorden werden duidelijk aan de leerlingen uitgelegd. De meiden bleken hier beter mee om te kunnen gaan dan de jongens. Enkele jongens kregen niet meer dan twee woorden op papier, ze bleven echter vrij rustig. Achteraf bleek dit een te moeilijke opgave voor de klas. Het grote pluspunt was dat de leerlingen te corrigeren waren en dat ze rustig bleven als ze het niet meer wisten.

De achtste mentor les: (Werken aan 't pedagogisch klimaat)

Tijdens deze bijeenkomst stond respectvol met elkaar omgaan centraal. De leerlingen mochten niets voorzeggen aan anderen of roepen wie, wie was. De klas ging als een groep een fotospel spelen. Tijdens deze les kregen de leerlingen de vrijheid om door het klaslokaal te lopen. Ze moesten raden welke klasgenoot bij welke babyfoto hoorde. De leerlingen en de begeleiders hebben een zeer leuke mentor les gehad. Er ontstond een competitie wie de meeste babyfoto's goed had geraden. Deze les was een zeer goede, rustige en bovenal gezellige les. Een aanrader !

De negende mentor les: (Werken aan 't pedagogisch klimaat)

Tijdens deze les moesten de leerlingen respectvol met elkaar omgaan, kijken naar de ander en communiceren met elkaar. Deze les stond in het teken van energizers. Spellen die we onder andere hebben gespeeld waren: met alle leerlingen op elkaars schoot een kring vormen, beroepen uitbeelden, raden welk land een leerling op de rug had gespeld waarbij vragen alleen met ja of nee beantwoord mochten worden, bekende personen uitbeelden enz. Deze les verliep weer zeer gezellig. Het bleek voor enkele leerlingen moeilijk om bekende personen uit te beelden, echter iedere leerling deed uiteindelijk mee.

De tiende mentor les: (Werken aan 't pedagogisch klimaat)

Deze tiende mentor les bestond uit een quiz die 4 leerlingen van de klas hadden bedacht en voorbereid. Er werden twee groepen gemaakt die tegen elkaar streden voor de eer. De les stond in het teken van samenwerken en respectvol met elkaar omgaan. Tijdens deze mentor les moesten de groepen vragen beantwoorden en twee proefopdrachten uitvoeren als groep. Het minpunt tijdens deze les was de rommel die de leerlingen maakten

tijdens het uitvoeren van de proefopdrachten. Het grote pluspunt was dat de leerlingen deze rommel na de les zonder mokken en klagen opruimden.

Hoe heb ik dit gedaan?

Om het pedagogisch klimaat van deze klas te verbeteren ben ik samen met de extra begeleiding aan de slag gegaan met het opstellen van extra mentor lessen. In deze lessen kwamen de volgende onderwerpen aan bod: samenwerken, respectvol met elkaar omgaan, positieve benadering en de communicatie tussen leerlingen onderling en tussen de leerlingen en de docenten. De mentor lessen had ik goed voorbereid en geëvalueerd volgens een vaste procedure. (open klassengesprek gepande activiteit en plenaire afronding).

Wat dacht ik?

Tijdens mentor les 1 werd aan de leerlingen gevraagd of we de naam "Rebound" moesten veranderen in een naam die de leerlingen meer aansprak. De leerlingen gaven echter aan geen moeite te hebben met de naam Rebound; het was toch een straflokaal? De naam Rebound is dus gebleven.

Tijdens mentor les 4 werd aan de leerlingen gevraagd om twee leerling-vertegenwoordigers te kiezen. Deze leerling-vertegenwoordigers zouden het aanspreekpunt worden in de klas indien er zich problemen met docenten voor deden. De leerlingen hebben tot aan de zevende mentor les gezocht naar twee geschikte kandidaten voor deze rol. Uiteindelijk hebben ze twee kandidaten gekozen. Wij hadden de gedachte dat de leerlingen via deze leerling-vertegenwoordigers meer inspraak zouden proberen te verkrijgen in het proces. Deze leerling-vertegenwoordigers hebben echter verder geen inspraak vertoond in het proces. In mentorles 7 hebben we de leerlingen gevraagd welke beloning ze op prijs zouden stellen als hun gedrag positief zou veranderen. De antwoorden waren samen gaan karten, zwemmen, lasergamen of barbecueën. Het is uiteindelijk een zeer gezellige barbecue geworden.

Formuleren essentiële aspecten

De volgende aspecten waren essentieel in mijn onderzoek om het pedagogisch klimaat in een klas te verbeteren:

- Samenwerken met enthousiaste begeleiders en met de directie van het Een VMBO-afdeling.
- Respect tonen voor de leerlingen, de ouders en de docenten.
- Samenwerken met de leerlingen, de ouders en de docenten.
- Elkaar positief benaderen, het goede van elkaar en van de leerlingen zien.
- Zorgen voor draagvlak.
- Zorgen voor een goede voorbereiding, uitvoering en evaluatie.
- Duidelijke grenzen stellen en zorgen voor consequenties als deze grenzen worden overschreden.
- Doen wat je zegt, je beloften waar maken.

Reflecteren Leiding geven

In hoeverre ben ik een onderwijskundig leider en waaruit kan men dit opmaken?

De vraag in hoeverre ben ik een onderwijskundig leider vindt ik voor mezelf moeilijk te beantwoorden. Je bent bezig met een meesterstuk (praktijkopdracht) waarin je het voortouw neemt, opdrachten geeft, conclusies trekt, optreedt als voorzitter, voorlichting geeft en initiatief toont. Toch wordt er in een onderwijsinstelling van je verwacht dat je zaken terugkoppelt naar je eigen leidinggevende en daarna eventueel bijstuurt. De echte beslissingen worden dan ook genomen samen met je leidinggevende. Om als onderwijskundig leider te functioneren ben ik van mening dat je ook een bepaalde mate van verantwoording moeten krijgen van je leidinggevende. Ik heb gemerkt dat ik een consulterende stijl van leidinggeven heb. Ik vraag collega's om advies en laat me beïnvloeden door de mening van anderen. Ik sta open voor kritiek en neem deze ook ter harte. Wel behoud ik zelf de verantwoordelijkheid voor de besluitvorming, houdt ik het doel voor ogen en de helikopterview

Ben ik een zichtbare leider en waaruit kan men dit opmaken?

Ja, ik ben een zichtbare leider. Ondanks dit probeer ik zoveel mogelijk problemen op te lossen in samenspraak met mijn collega's. Ik ben mijn inziens een zichtbare leider omdat ik vaak het initiatief neem. Ik zal gemaakte afspraken nakomen en de eventuele tijdsduur hiervan in de gaten houden. De docenten die afspraken en tijdsduur niet zo nauw nemen zal ik proberen te overtuigen dat dit wel noodzakelijk is. Soms middels strikte controle en meestal middels werken in samenspraak.

Wat zijn de belangrijke waarden in je leiderschap en hoe merken collega's dat?

Een belangrijke waarde in mijn leiderschap is het zo goed mogelijk nakomen van afspraken en een luisterend oor te hebben voor iedereen. Mijn collega's merken dit aan de tijd die ik voor hen vrij maak als ze iets te vragen hebben. Ze kunnen altijd met hun problemen bij mij terecht. Tevens vind ik het belangrijk dat een leidinggevende direct ter zake komt en niet via een te lang verhaal iets duidelijk probeert te maken. Ik geef tijdens een vergadering vaak direct mijn ongezuurde mening; ik kom direct ter zake. Ik ben me ervan bewust dat dit niet altijd de meest tactische weg is. Wel ben ik bereid mijn mening bij te stellen als dit nodig is.

Waarin kenmerkt mijn stijl van leidinggeven zich?

Mijn stijl van leidinggeven is een tussenvorm van de autoritaire stijl en de consulterende stijl. Op sommige vlakken zal ik strikt de controle houden (bv. tijdsplanning) en op een ander vlak zal ik de groep docenten om raad vragen. Belangrijk van een leider is ook je aandacht voor anderen, het praatje op de gang en het waarderen van je personeel. Mijns inziens heeft iedere vorm van leiderschap positieve dan wel negatieve kenmerken en ik probeer de positieve kenmerken van verschillende leiderschapsvormen op te pikken.

Welke competenties als leidinggevende had ik al?

Het nemen van initiatief en het geven van opdrachten. Onder tijdsdruk kunnen werken. Samen beslissingen nemen. Het bereiken van een doel, wel of niet via omwegen. Professioneel kunnen omgaan met collega's en ondergeschikten. Luisteren naar collega's en belangstelling tonen voor collega's.

Welke competenties heb ik gedurende de opleiding ontwikkeld?

Prioriteiten stellen en een plan van aanpak maken, hoe klein het doel ook is. Dus altijd werken in stappen, stellen van doelen, maken van concrete plannen en duidelijk kunnen aangeven wat ik wil bereiken.

Tevens is het voor mij belangrijk om nog meer te luisteren naar mensen voordat ik conclusies trek. Ik heb mijn luistervaardigheid al voor een groot deel verbeterd gedurende deze opleiding.

Leiding geven wil o.a. zeggen: samen doen, in samenspraak, maar ook af en toe autoritair optreden.

Het doen in samenspraak wil zeggen: veel deelnemen aan vergaderingen. Tijdens deze vergaderingen moet men er als leidinggevende voor zorgen dat men controle houdt over de vergadering en dat datgene bereikt wordt wat ook vooraf ten doel was gesteld. Het is dus belangrijk om vooraf een te doel stellen: je moet van punt a naar punt b. Dit kan rechtstreeks maar meestal kom je enkele obstakels of routeafwijkingen tegen. Deze obstakels of routeafwijkingen zul je moeten nemen. Overal “rustig” de tijd voor nemen, mensen niet gaan opjagen. Duidelijke afspraken maken. Een leidinggevende mag ook geen van 09:00 tot 17:00 uur mentaliteit hebben. Als alle docenten weg zijn heb je eindelijk de tijd om eens rustig naar bepaalde problemen te kijken. Zeer belangrijk is het individueel contact met de docenten, oprechte interesse tonen en weerstand van mensen doorbreken door veel te communiceren. Als leidinggevende zul je ook een voorbeeldfunctie voor de rest moeten zijn. Tevens zul je van veel zaken die spelen in jouw school op de hoogte moeten zijn. Als leidinggevende zul je af en toe controlerend moeten optreden en bepaalde sancties moeten kunnen opleggen, bv. als er mensen zijn die de afgesproken regels niet nakomen. Ook verwachten de collega’s tijdens vergaderingen dat de leidinggevende komt met oplossingen en/of regels. Het is belangrijk conflicten niet uit de weg te gaan, maar ze aan te gaan / uit te praten. Je moet je eigen zwakke en sterke punten benutten en beslissingen durven nemen. Hierbij moet je fouten durven maken en fouten kunnen toegeven. Je kwetsbaar durven opstellen en bereid zijn om stellingen bij te stellen. Het allerbelangrijkste wat je als leidinggevende niet mag vergeten is het creëren van draagvlak bij de docenten waarmee je iets nieuws gaat uitproberen. De docenten heb je nodig om het plan uit te kunnen voeren en ze doen alleen mee als ze er zelf ook iets aan kunnen bijdragen en er het nut van inzien.

Enkele belangrijke ervaringen die ik heb opgedaan tijdens mijn studie zijn:

- Alles wat je aandacht geeft groeit.

Heeft er voor mij een verschuiving plaatsgevonden qua belang in competenties?

Het nemen van besluiten zonder dat er overleg plaats vindt (besluitvaardigheid). Ik vind dat je als leidinggevende ook af en toe zelf de richting moet kunnen bepalen, zonder dat er overleg plaats vindt. Om je collega’s serieus te nemen zul je echter voor een groot deel open moeten staan voor de meningen van anderen. Uiteindelijk is het echter de leidinggevende die de knopen doorhakt.

Wat zijn mijn valkuilen als leidinggevende?

Ik ben vaak te ongeduldig. Ik wil vaak te grote stappen in een keer nemen. Tevens merk ik dat ik tijdens mijn praktijkproject dat ik nog te veel zelf wil doen, onder het mom van: “dan is het af”. Geen **NEE** durven te zeggen is ook een valkuil van mij. Ik ben me bewust dat ik hieraan zal moeten werken.

Vaak ga ik er van uit dat ik werk met professionals die je niet hoeft te controleren en hun afspraken nakomen. Het blijkt echter dat het soms toch goed is om te controleren of iedereen zijn taak heeft uitgevoerd.

Inhoudsopgave Bijlagen

Bijlage I	Aan de slag met de docenten	58 t/m 76
Bijlage II	Aan de slag met de klas	77 t/m 83
Bijlage III	Mentor lessen	84 t/m 106
Bijlage IV	Resultaten nulmeting klimaatschaal	107 t/m 109
Bijlage V	Signaleringslijst	110

Bijlage I. Aan de slag met de docenten

We willen samen met de docenten van een klas aan de slag om het pedagogisch klimaat en het klassenmanagement te verbeteren. Samen met deze docenten gaan we aan de slag middels een groepsplan dat voor de docenten bestaat uit vijf gezamenlijke bijeenkomsten om ons doel te bereiken.

Bijeenkomst 1 (Week 5).

De docenten hebben een schriftelijke uitnodiging ontvangen voor deze bijeenkomst. **(Zie uitwerking docenten bijeenkomst 1).** We beginnen deze eerste bijeenkomst met een dia die de volgende tekst weergeeft: “Omgaan met een lastige klas”. De inleiding begint met 3 vragen, nl:

- 1. Hoe kan de directie de mentor en de vakdocenten ondersteunen in hun omgang met de klas?**
- 2. Hoe kunnen we zorgen voor een prettige werksfeer en succesvol lesgeven?**
- 3. Hoe kunnen we deze klas weer op de rails krijgen?**

Hierna volgt een schema welke stappen er reeds zijn ondernomen zoals het formuleren van de hulpvraag middels gesprekken met de directie, de leerling coördinator en de mentor. Er zijn tevens gesprekken samen met de klas en de mentor geweest om hun gevoel en bevindingen in kaart te brengen. Er hebben lesobservaties plaatsgevonden, zorgdossiers zijn bekeken en leerlingen en docenten hebben de klimaatschaal ingevuld. De bevindingen hiervan worden getoond op een dia. Deze klas heeft door hun samenstelling zowel cognitief als sociaal emotioneel een specifieke hulpvraag. Deze klas heeft een specifieke aanpak nodig die teambreed op dezelfde wijze wordt nageleefd. Deze klas wil zelf veranderen en ze moeten hierdoor in het proces betrokken worden. De gemaakte afspraken moeten met de leerlingen en met hun ouder(s) /verzorger(s) goed worden doorgenomen. Na deze inleiding gaan we kijken naar enkele oorzaken die zorgen voor deze problematiek. De compenserende en belemmerende factoren van de leerling, het handelen van de docenten, de schoolorganisatie en de invloed van ouder(s) /verzorger(s). Op deze dia staan tevens drie ondersteuningsbehoeftes geformuleerd hoe we de problematiek kunnen doorbreken, namelijk middels de onderwijsbehoeften van de leerlingen, de ondersteuningsbehoeften van de docenten en de ondersteuningsbehoeften van ouder(s) /verzorger(s). We gaan verder met de docenten het plan van aanpak te tonen en de uitslag van de klimaatschaal die de leerlingen hebben ingevuld te tonen. Daarna gaan we aan de hand van het boek *lessen in orde* de docenten tonen: “wat is een lastige klas?”

In de PowerPoint presentatie staat vervolgens dat er geen standaardaanpak voorhanden is. We vertellen de docenten dat er twee mogelijke aanpakken zijn, namelijk een aanpak op basis van afspraken en een aanpak op basis van regels. Willen we het probleem succesvol aanpakken dan mogen er 4 stappen niet worden overgeslagen te weten:

- 1. Analyse van het probleem.**
- 2. Het organiseren van bijeenkomsten met alle docenten die les geven aan deze klas.**
- 3. Alle betrokkenen houden zich aan de afspraken.**
- 4. Evaluatie bijeenkomst aan het einde.**

De volgende dia laat zien hoe we te werk willen en zijn gegaan middels het startconvenant, de bemoeienis van derden, een standaardopening van een les, het organiseren van open klassengesprekken tijdens mentor les, individuele gesprekken en het kiezen van twee leerlingen als mentor. Hierna volgt de afsluiting met de mededeling dat volgende week bijeenkomst 2 plaats vindt.

Bijeenkomst 2 (week 6).

Bijeenkomst 1 stond in teken van de signalering, herkenning en de conclusie dat deze klas een lastige klas is. In deze bijeenkomst werd tevens de behoefte uitgesproken dat het docententeam ondersteuning nodig had bij deze klas. Er is een voorstel naar het docententeam gedaan over hoe we aan de slag gaan met deze klas.

Bijeenkomst 2 beginnen we met een terugblik op bijeenkomst 1 en we vragen de docenten wat bijeenkomst 1 voor hen heeft betekent. We presenteren hierna nogmaals het plan van aanpak en we laten we het convenant zien dat de leerlingen, de ouders en de docenten ontvangen (**Zie uitwerking docenten bijeenkomst 2**). De docenten worden op de hoogte gesteld dat indien een leerling zich niet houdt aan de regels ze uit de klas dienen te worden verwijderd. De betreffende leerlingen worden opgevangen in de Rebound en mogen die dag niet terug naar de les. Hun ouder(s) /verzorger(s) worden hierover geïnformeerd. We bespreken samen hoe een standaardopening van deze klas eruit zou kunnen zien (**Zie uitwerking docenten bijeenkomst 2**). We bespreken ook hoe de directie bij de aanpak bestrooken zal zijn (**Zie uitwerking docenten bijeenkomst 2**). In de eerste week zal de directie zeer intensief betrokken zijn binnen de gehele aanpak en later zal dit matig intensief gebeuren. De taken voor de directie, ophalen startconvenant start les 1, binnenlopen tijdens les sfeer proeven, checken hoe het gaat en evt. oudergesprekken voeren. Verder gaan de docenten in deze bijeenkomst in 3-tallen het voorstel bespreken en geven hierna de voor- en/of nadelen aan, wat missen ze in de aanpak en wat willen ze nog niet inzetten. Hierna volgt de afsluiting van de bijeenkomst.

Bijeenkomst 3 (week 10).

Bijeenkomst 3 begint wederom met een terugblik en de stand van zaken inclusief de voortgang worden besproken. De voortgang wordt getoetst middels een vragenlijst (**Zie uitwerking docenten bijeenkomst 3**). De docenten krijgen 10 minuten de tijd om deze lijst in te vullen. We tonen de docenten hoe de ideale docent er volgens de klas uit ziet (**Uitwerking docenten bijeenkomst 3**). Hierna gaan de docenten zelf aan de slag met een zelfreflectie. De docenten gaan kritisch naar hun eigen handelen kijken. Dit doen ze aan de hand van een invulformulier (**Uitwerking docenten bijeenkomst 3**). Na het invullen van dit formulier gaan de docenten nogmaals zelf aan de slag. Ditmaal met het invullen van een aandachtspuntenlijst voor de komende periode (**Uitwerking docenten bijeenkomst 3**).

Ten slotte krijgen de docenten een huiswerkopdracht mee. Het betreft een leesopdracht, nl: "het gedrag van een leraar" blz. 173 tot en met blz.185 van het boek "Lessen in orde" van (Teitler, 2010)

Tevens stellen we voor dat de docenten een "maatje" kiezen en samen met dit maatje minimaal 2 keer overleg hebben over de aandachtspunten voor deze periode (**Zie ook uitwerking docenten bijeenkomst 3**).

Bijeenkomst 4 (week 12).

Bijeenkomst 4 begint zoals de docenten van ons gewend zijn met een terugblik op de stand van zaken. Bij de stand van zaken worden mentor lessen, de Rebound en de invoering van de **groene kaart** uitvoerig besproken.

We bespreken verder de huiswerkopdracht die de docenten de vorige bijeenkomst hebben gekregen; het lezen van bladzijde 171 t/m 185 (hoofdstuk 10 gedrag van de leraar) van Lessen in Orde (Teitler, 2010)

Bladzijde 173 t/m 185 gaat over de kijk op jezelf. Je eigen persoonlijkheid bestaat uit emoties, voelen, denken en handelen. Dit wordt ook wel de transactionele analyse genoemd. Dit is een persoonlijkheidstheorie, gebaseerd op de analyse van alle mogelijke transacties, binnen een persoon of tussen twee mensen. De transactionele analyse is een studie van de manieren waarop mensen met elkaar omgaan en hier eventueel in vastlopen. Men kan in een klassensituatie op verschillende manieren denken, voelen en handelen.

Denk hierbij aan terneergeslagen, autoritair, nuchter, zakelijk, enz. Dit alles is afhankelijk van de positie van waaruit iemand handelt. Er zijn 3 posities:

De ouder is de persoonlijkheid die je te toon spreidt als je dingen doet of voelt die je hebt gekopieerd of overgenomen van je ouders. Denk hierbij aan drijfveren, overtuigingen en onderscheid tussen goed en kwaad. Ouders hebben je vooral geconfronteerd met wat je niet moet doen. Een ouder is niet alleen maar streng maar zorgt ook voor je. Je kunt dus een onderscheid maken tussen de zorgende ouder (zorgt, moedigt aan, troost) en de strenge ouder (stelt grenzen, veroordeelt, beschermt). De ouder in je zelf kun je herkennen door te luisteren naar de woorden die je gebruikt, je gezichtsuitdrukking en je houding.

De docenten stellen we de volgende vraag: "Wat zouden jou ouders vroeger gezegd hebben over GELD en SCHOOL?" Hierna gaan ze beginnen aan enkele opdrachten.

Opdracht 1: De docenten krijgen een aantal beweringen en gaan hierbij de tekst zorgende ouder of strenge ouder plaatsen **(Zie ook uitwerking docenten bijeenkomst 4)**.

Opdracht 2: De docenten gaan voor hun zelf uitmaken wat voor een ouder ze zelf zijn.

De volwassene is de persoonlijkheid die je ten toon spreidt als je dingen doet die met het heden te maken hebben. Denk hierbij aan nadenken, goed kunnen uitleggen, zaken beheersen en dingen begrijpen. Bij de volwassene wordt je geconfronteerd met het kunnen van nu. Hoe beter je kunt afwegen en problemen kunt benaderen hoe meer volwassen gedrag je toont.

Opdracht 3: De docenten denken terug aan een recente lesdag en gaan hierbij na welk volwassen gedrag ze aan de leerlingen lieten zien **(Zie ook uitwerking docenten bijeenkomst 4)**.

Het kind is de persoonlijkheid die je ten toon spreidt als je dingen doet die met het verleden (het kind zijn) te maken hebben. Denk hierbij aan de emoties en gedragingen die je ooit als kind hebt gehad en nu nog hebt. Bij emoties moet men denken aan blij, boos, bang, bedroefd en body. Het kind zijn kun je onderverdelen in het aangepaste kind en het vrije kind.

Opdracht 4: De docenten gaan na wat meer bij hun past: het vrije kind of het aangepaste kind **(Zie ook uitwerking docenten bijeenkomst 4)**.

Variatie aanbrengen.

Volgens Teitler is het van belang dat je deze drie persoonlijkheden kunt onderscheiden om meer verandering aan te brengen in je lessen. Al wat iemand doet of zegt komt vanuit de ouder, de volwassene of het kind. Deze bewustwording bevordert het contact met de leerlingen en kan er voor zorgen dat je op een andere manier reageert op een bepaalde situatie. Men kan kwaad reageren vanuit het kind (echt kwaad) of vanuit de ouder (pedagogisch kwaad). Deze situaties kun je leren herkennen door te gaan kijken hoe collega's les geven. Zolang de communicatie verloopt van volwassenen-volwassenen, kind-kind of ouder-ouder is er geen probleem in de communicatie. Indien de communicatie verloopt van kind-volwassen, of ouder-kind dan is er een communicatiebreuk. Een van de partijen zal moeten veranderen. Bij opdracht vijf en zes wordt aan de docenten gevraagd hoe

ze reageren op een bepaalde situatie. Op een van de laatste dia's staat de vraag wie of wat ben jij nu als docent, kun je nu verandering aanbrengen en is er een balans?

Bijeenkomst 5 (week 16)

Bijeenkomst 5 start met een terugblik, de stand van zaken en de voortgang. Hierna gaan we snel over op het nieuwe thema: De grondhouding (hoofdstuk 11 van het boek lessen in orde van Peter Teitler) Het tweede deel van deze bijeenkomst gaat over communiceren en beïnvloeden (hoofdstuk 12 van het boek lessen in orde van Peter Teitler). De grondhouding van een persoon heeft te maken met een aantal factoren zoals het verwachtingspatroon vanuit de opvoeding, de levenservaring die een persoon heeft opgedaan, de aandacht die je als kind kreeg en de positieve of negatieve houding van je ouders en/of docenten.

Teitler legt uit dat er vier basisgrondhoudingen zijn:

1. Docent doet er toe en leerlingen doen er toe (+,+) (zeer goede kijk op het leven, leerlingen worden positief benaderd en geven dit ook terug)
2. Docent doet er toe leerlingen tellen niet mee (+,-) (Deze docent geeft vaak de leerlingen de schuld van alles en is hierdoor dominant aanwezig)
3. Docent telt niet mee leerlingen doen er toe (-,+) (Deze docent probeert het zichzelf zo makkelijk mogelijk te maken, gaat geen confrontaties aan)
4. Docent telt niet mee leerlingen tellen niet mee (-,-) (Deze docent doet niets meer goed in het onderwijs).

Na de uitleg van de grondhouding krijgen de docenten de opdracht om na te gaan welke grondhouding bij hun past **(Zie ook uitwerking docenten bijeenkomst 5)**.

Hierna worden de docenten gewezen op een aantal verboden die bij de leerlingen kunnen leiden tot de gedachte "ik ben niet de moeite waard" (Teitler bladzijde 191). Het gevolg kan zijn dat hierdoor een negatieve houding bij de leerlingen ontstaat. Hoe beter een docent op de hoogte is van zijn eigen grondhouding hoe meer hij in staat is om de houding van de leerlingen te begrijpen en te veranderen. Communiceren en beïnvloeden: de drama driehoek. Hierna gaan we verder met de drama driehoek. Deze drama driehoek ontstaat als een conflict uit de hand dreigt te lopen. In dit conflict speelt iemand met een negatieve grondhouding de rol als slachtoffer (heeft hulp nodig), aanklager (geeft anderen de schuld) of redder (geeft anderen hulp, maar wordt hier zelf beter van). Deze drama driehoek kun je doorbreken door iets te doen wat de ander niet verwacht. Denk aan het veranderen van onderwerp (mooie auto die daar langs komt). Na deze uitleg gaan we verder met de evaluatie van deze 5 docent bijeenkomsten **(Zie ook uitwerking docenten bijeenkomst 5)**.

Beste docenten van een klas

Voor de carnavalsvakantie hebben een aantal van jullie, als ook de leerlingen van deze klas de vragenlijst van de Klimaatschaal ingevuld. Inmiddels zijn de uitslagen bekend en zijn wij druk bezig om hiervan een samenvatting te maken. Zoals bekend, komen we dinsdag bijeen van 15.30 uur tot 17.00 uur.

Inhoud bijeenkomst:

- Korte inleiding
- Klimaatschaal: uitslag / samenvatting
- Groepsplan

Wij willen jullie ten aanzien van het derde punt, groepsplan van tevoren informeren en jullie verzoeken om het één en ander voor te bereiden. Dit omdat we zeer beperkt de tijd hebben om een groepsplan met jullie te maken, maar er wel naar streven om het groepsplan tijdens de bijeenkomst in grote lijnen af te hebben. De reden om samen met jullie een groepsplan te maken, is om meer eenduidigheid te creëren voor de leerlingen van deze klas, maar ook voor jullie als docent. Hoe meer jullie op één lijn zitten qua afspraken, regels en handelen, hoe groter de kans is dat de gedragsproblemen in deze klas verminderen. Ter voorbereiding voor deze bijeenkomst stellen wij jullie een aantal vragen, met het verzoek om voor dinsdag deze vragen voor jezelf te beantwoorden.

- Hoe is de leerontwikkeling / cognitieve functioneren van deze klas?
Denk hierbij aan resultaten versus cognitieve mogelijkheden.
- Hoe is de werkhouding / taakgedrag van deze klas?
Denk hierbij aan inzet, motivatie, attitude, planning en organiseren.
- Hoe is de sociaal-emotionele ontwikkeling van deze klas?

Denk hierbij aan omgaan met anderen, zelfvertrouwen, zelfkennis, inleven in de ander, sociaal gedrag, opkomen voor jezelf, uiten van gevoelens en emoties.

- Hoe is de lichamelijke ontwikkeling / uiterlijk van deze klas?
Denk hierbij aan gezondheid en hygiëne.
- Wat zijn volgens jou de belemmerende factoren van deze klas?
- Wat zijn volgens jou de compenserende factoren van deze klas?

Het zou fijn zijn wanneer jullie de antwoorden op deze vragen voor maandag naar ons mailen. Mocht dit niet lukken, neem de antwoorden dan mee naar de bijeenkomst. Mochten jullie vragen hebben, dan kunnen jullie ons aanspreken en/of mailen.

Met vriendelijke groet,

E.,D.,L.

Uitwerking docenten bijeenkomst 2 (Voorbeeld start opening les/vak).

Datum: dinsdag

Vak: Biologie.

Wie?	Klas / Dhr. D.
Wat?	Thema 5: voortplanting en ontwikkeling. Basisstof 1 t/m 3 opdracht 1 t/m 11 in Schrift maken (TB. blz. 103 t/m 112) (WB. blz. 71 t/m 80) Mag je twee lesweken over doen!
Waarom?	Zijn belangrijke opdrachten die je moet kennen/kunnen voor een overhoring en proefwerk over thema 5.
Hoe?	○ Tijdens de lessen werk je zelfstandig (voor jezelf zonder overleg met anderen klasgenoten) ○ Vragen? Steek je vinger op en ik kom je helpen!
Waar?	Alle lesuren in F05
Overige:	○ Elke les moet je 3 opdrachten af hebben en je maakt er 1 thuis! ○ Wij hebben voor 11 opdrachten 3 lesuren. Tijd genoeg! ○ Het 4^e lesuur is om alles in het werkboek over te schrijven en een overhoring af te spreken.

De onderwijsleersituatie.				
Tijd	Fase	Te ondernemen stappen/activiteiten om het doel te bereiken.		Hulpmiddelen
	Inleiding pakkend begin opwekken van motivatie lesonderwerp noemen doel aangeven leerweg aangeven aansluiten bij vorige leerstof vooruitlopen op wat volgt	Leerling-activiteiten	Docentactiviteiten	
	Kern logische opbouw v.d. leerstof leerstappen	Leerling-activiteiten	Docentactiviteiten	
	Afsluiting samenvatting van het geleerde, relateren aan de doelstelling	Leerling-activiteiten	Docentactiviteiten	

Uitwerking docenten bijeenkomst 2 (Structurele en intensieve bemoeienis derden).

Week 9 (zeer intensief)

Wanneer?	Wat?	Wie?
Maandag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Na halve lesdag binnenlopen tijdens les (sfeer proeven, checken hoe het gaat)	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les (idem + evaluatie indien nodig)	Leidinggevende, begeleiders.
Dinsdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Na halve lesdag binnenlopen tijdens les (sfeer proeven, checken hoe het gaat)	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les (idem + evaluatie indien nodig)	Leidinggevende, begeleiders.
Woensdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Na halve lesdag binnenlopen tijdens les (sfeer proeven, checken hoe het gaat)	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les (idem + evaluatie indien nodig)	Leidinggevende, begeleiders.
Donderdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Na halve lesdag binnenlopen tijdens les (sfeer proeven, checken hoe het gaat)	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les (idem + evaluatie indien nodig)	Leidinggevende, begeleiders.
Vrijdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Na halve lesdag binnenlopen tijdens les (sfeer proeven, checken hoe het gaat)	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les > week evalueren met de klas!!	Leidinggevende, begeleiders.

Week 10 (intensief)

Wanneer?	Wat?	Wie?
Maandag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Na halve lesdag binnenlopen tijdens les (sfeer proeven, checken hoe het gaat)	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les (idem + evaluatie indien nodig)	Leidinggevende, begeleiders.
Dinsdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les (idem + evaluatie indien nodig)	Leidinggevende, begeleiders.
Woensdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Na halve lesdag binnenlopen tijdens les (sfeer proeven, checken hoe het gaat)	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les (idem + evaluatie indien nodig)	Leidinggevende, begeleiders.
Donderdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les (idem + evaluatie indien nodig)	Leidinggevende, begeleiders.
Vrijdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Na halve lesdag binnenlopen tijdens les (sfeer proeven, checken hoe het gaat)	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les > week evalueren met de klas!!	Leidinggevende, begeleiders.

Week 11 (gematigd intensief)

Wanneer?	Wat?	Wie?
Maandag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les (idem + evaluatie indien nodig)	Leidinggevende, begeleiders.
Dinsdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
Woensdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les (idem + evaluatie indien nodig)	Leidinggevende, begeleiders.
Donderdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
Vrijdag	- Ophalen startconvenant start les 1	Leidinggevende, begeleiders.
	- Tijdens laatste les, bijna op het einde binnenlopen tijdens de les > week evalueren met de klas!!	Leidinggevende, begeleiders.

Echt,

Geachte ouders/verzorgers,

Graag wil ik u informeren over de stappen die we gaan zetten om het klassenklimaat van klas.. te herstellen. De leerlingen en docenten van een klas hebben een zogenaamde klimaatschaal ingevuld waarin zij hebben kunnen aangeven welke oorzaken ten grondslag liggen aan het verstoorde klassenklimaat. De schoolleiding heeft samen met de mentor en een externe expert als het gaat om extra zorg voor leerlingen, een groepshandelingsplan opgesteld. Daarvan willen wij u middels deze brief op de hoogte brengen. Tijdens de mentor les is een klas op de hoogte gesteld van de afspraken en maatregelen die vanaf maandag van toepassing zullen zijn.

1. Ouders, leerlingen en docenten ondertekenen een convenant waarin afspraken en regels zijn opgenomen met als doel om de sfeer in de klas, de onderlinge relaties, orde en interactie tussen leerling en docent te verbeteren.

We verzoeken u dit convenant samen met uw zoon of dochter door te lezen en te ondertekenen.

Het ondertekende convenant zal maandag tijdens het eerste lesuur opgehaald worden.

2. De leerlingen die zich niet aan het convenant houden, kunnen geen onderwijs in een klas volgen. Deze leerlingen worden geplaatst in de zogenaamde Rebound. In deze Rebound werken de leerlingen zelfstandig aan hun vakken.
3. Deze Rebound is van korte duur indien de leerling zich wenst te conformeren aan de gemaakte afspraken in het convenant.

Het is van uiterst belang dat we op uw medewerking kunnen rekenen en zo deze leerlingen uitstekend onderwijs kunnen laten volgen in klas. Indien er naar aanleiding van deze brief nog vragen zijn, kunt u contact opnemen met de mentor of ondergetekende.

Met vriendelijke groet,

Directeur VMBO

Dit convenant is voor de leerlingen op een **rood** A5 papier gedrukt zodat het in de agenda past.

Convenant regels/afspraken:

1. Je hebt altijd al je schoolspullen bij je.
2. Je bent op tijd in de les.
3. Je doet wat de docent je vraagt en zegt.
4. Je roept, schreeuwt en praat niet door de klas.
5. Je bemoeit je niet ongevraagd met anderen.
6. Je maakt de opdrachten en het opgegeven huiswerk.
7. Je eet/drinkt alleen in pauzes (water drinken tijdens de les is toegestaan).

Convenant

Voor jullie ligt een convenant. Een convenant is een overeenkomst en in dit geval een overeenkomst tussen de leerlingen van een klas hun ouder(s)/verzorgers en een VMBO-afdeling. Binnen het convenant staan een aantal regels/afspraken beschreven die ervoor zorgen dat de sfeer, onderlinge relaties, orde en interactie tussen leerling en docent verbeteren. Na ondertekening is het convenant bindend.

Directie en docenten van een VMBO-afdeling.

Ik kies ervoor om:

- Te leren tijdens alle vakken die worden gegeven.
- Niet te leren tijdens alle vakken die worden gegeven.

(Er zal dan per direct een gesprek plaatsvinden met leerling, ouder(s)/verzorger(s) en directie Een VMBO-afdeling om mogelijke vervolgstappen te bespreken en in te zetten).

Ik wil leren houdt in:

1. Je hebt altijd al je schoolspullen bij je.
2. Je bent op tijd in de les.
3. Je doet wat de docent je vraagt en zegt.
4. Je roept, schreeuwt en praat niet door de klas.
5. Je bemoeit je niet ongevraagd met anderen.
6. Je maakt de opdrachten en het opgegeven huiswerk.
7. Je eet/drinkt alleen in pauzes (*water drinken tijdens de les is toegestaan*).

(Dit zijn algemene regels die voor alle leerlingen binnen Een VMBO-afdeling gelden, maar op dit moment onvoldoende worden nagekomen).

Ondertekening:

Naam leerling:	Handtekening leerling:
Naam ouder(s)/verzorger(s):	Handtekening ouder(s)/verzorger(s):
Directie van een VMBO-afdeling:	Handtekening directie van een VMBO-afdeling:

Het convenant wordt maandag tijdens het eerste lesuur door dhr. V. opgehaald. Indien het convenant maandag a.s. niet wordt ingeleverd, ga je direct naar de Rebound.

Beste collega's,

Wellicht ten overvloede maar toch.... deze week is het groepshandelingsplan voor deze klas in werking gesteld.

Vanmorgen is dit in enkele lessen niet helemaal volgens plan verlopen, dit is inmiddels besproken met de betreffende collega's. Het plan valt of staat met de medewerking van iedereen die lesgeeft aan deze klas.

Alle leerlingen van deze klas weten dat zij zich **MOETEN** houden aan onderstaande regels.

Daar waar leerlingen zich niet aan regels hebben gehouden zijn zij al naar de Rebound gestuurd.

Deze leerlingen hebben nogmaals beloofd zich aan regels te willen houden. Houdt een leerling zich niet aan de afspraken dan is de Rebound van toepassing, per omgaande. De leerling moet zich dan melden (in eerste instantie bij E. of bij D., lukt dit niet dan N. of R.).

Iedere keer wanneer we een uitzondering maken op een regel verliest het handelingsplan kracht....

Regels:

- 1. Je hebt altijd al je schoolspullen bij je.*
- 2. Je bent op tijd in de les.*
- 3. Je doet wat de docent je vraagt en zegt.*
- 4. Je roept, schreeuwt en praat niet door de klas.*
- 5. Je bemoeit je niet ongevraagd met anderen.*
- 6. Je maakt de opdrachten en het opgegeven huiswerk.*
- 7. Je eet/drinkt alleen in pauzes (water drinken tijdens de les is toegestaan).*

Uitwerking docenten bijeenkomst 3 (Vragenlijst).

Stand van zaken / voortgang.....

Ruim een week geleden zijn we van start gegaan met het plan van aanpak voor deze klas

- Leerlingen hebben het convenant getekend.
- Ouders hebben het convenant getekend.
- Docenten zijn op de hoogte van de werkwijze.
- Rebound is in werking, als ook de gevolgen.
- Structurele bemoeienis van derden.
- Gesprekken met bepaalde ouders.
- Speciale mentorlessen.

De eerste weken zitten erop en het is van belang om met z'n allen terug te kijken. Gelieve de volgende vragen eerlijk beantwoorden en zonder overleg.

1. Is het plan van aanpak voor jou als docent duidelijk? Is de communicatie hierover goed geweest?	
	Ja, het plan van aanpak is duidelijk en de communicatie goed.
	Ja, plan van aanpak is duidelijk, maar de communicatie was niet optimaal. Communicatie was:
	Nee, het plan van aanpak is niet duidelijk voor mij, maar de communicatie is goed verlopen. Het plan van aanpak is niet duidelijk omdat:
	Nee, het plan van aanpak is niet duidelijk voor mij en de communicatie is niet goed verlopen. Het plan van aanpak is niet duidelijk en de communicatie niet goed omdat:
2. Er is een convenant opgesteld en de leerlingen en ouders hebben deze ondertekend. Kun jij je vinden in de inhoud van dit convenant? Oftewel: zijn dit de regels/afspraken die van groot belang zijn voor deze klas.	
	Ja, ik kan me qua inhoud volledig vinden in het convenant
	Nee, ik kan me qua inhoud niet vinden in het convenant. Mijn voorstel is:
	Weet ik niet, geen mening.
	Anders, nl.:
3. Een convenant als deze heeft alleen een kans van slagen als alle docenten zich hier aan houden. Dit is lastig, maar noodzakelijk. In hoeverre heb jij je aan het convenant (jouw handelen als docent) gehouden?	
	Goed, ik vond het ook niet lastig.
	Goed, maar ik vond het wel lastig. Lastig omdat:
	Voldoende, kan beter. Ik heb me er niet helemaal aan gehouden omdat:
	Matig tot onvoldoende. De reden hiervoor is:
4. In hoeverre ben jij als docent in staat om je de komende periode aan het convenant en bijbehorende werkwijze te houden?	
	Goed in staat, ik voel me hier heel goed bij.
	Goed, maar schat in dat ik het soms lastig vind. Lastig omdat:
	Niet goed in staat. De reden hiervoor is:
5. Ben je na invoering van het convenant anders gaan werken met deze klas.	
	Nee, er is niets veranderd.
	Gedeeltelijk, namelijk:
	Volledig, namelijk:
6. Zie / ervaar je een verandering na invoering convenant bij deze klas.	
	Nee
	Een beetje, namelijk:
	Behoorlijke verandering, namelijk:
	Matig tot onvoldoende. De reden hiervoor is:
7. Heb je behoefte aan (meer) ondersteuning door derden met betrekking tot deze klas.	
	Nee
	Ja, namelijk:
8. Wil je nog iets vragen of zeggen met betrekking tot het plan van aanpak?	
	Nee
	Ja, namelijk:

Deze vragenlijst wordt na de bijeenkomst opgehaald en de antwoorden worden mede gebruikt om het plan van aanpak te evalueren. Je mag er voor kiezen om de vragenlijst naamloos in te leveren.

Tijdens de mentorles hebben de leerlingen aangegeven welke eigenschappen een ideale docent zou moeten hebben. De volgende eigenschappen werden aangegeven:

De ideale docent volgens de klas.

- *Respectvol, goed gehumeurd, ordelijk, actief, openhartig, eerlijk, kalm, sociaal, flexibel, tolerant, humor, vriendelijk, streng (consequent), aardig, betrouwbaar, behulpzaam, positief, belonen (goed gedrag van leerlingen), actief laten werken.*

Tevens hebben we de leerlingen gevraagd welke eigenschappen een ideale leerling zou moeten hebben. De leerlingen gaven het volgende aan:

De ideale leerling volgens de klas.

- *Sociaal, aardig, zorgzaam, eerlijk, behulpzaam, gul, humor, respectvol, openhartig, positief, vooruitdenkend, actief, aardig, persoonlijk, betrouwbaar.*

Uitwerking docenten bijeenkomst 3 (Zelfreflectie docenten).

De leerlingen van deze klas hebben een aantal eigenschappen aangegeven die volgens hen horen bij een ideale docent. Of dit daadwerkelijk ook zo is, is niet de vraag. Het is hun mening en naar alle waarschijnlijk hun onderwijsbehoeften. We vragen jullie om kritisch naar je eigen handelen te kijken en onderstaand schema eerlijk in te vullen. De score is:

- 5 = dit beheers ik heel goed
- 4 = dit beheers ik goed
- 3 = dit beheers ik voldoende
- 2 = dit beheers ik matig
- 1 = dit beheers ik onvoldoende

Voorbeelden:

- Als jij vindt dat je heel erg respectvol bent naar de leerlingen, dan zet je een kruisje bij 5.
- Als jij vindt dat je helemaal niet respectvol bent naar de docenten, dan zet je een kruisje bij 1.

Het gaat er niet om wat je hoopt te beheersen, maar welke eigenschappen laat je zien aan een klas? Welke eigenschappen beheers jij volgens de leerlingen, hoe kom jij als docent over? In hoeverre sluit jij aan op de onderwijsbehoeften van deze leerlingen? Probeer tijdens het invullen te bedenken wat mogelijk aandachtspunten voor jou als docent zou kunnen zijn. Oftewel: waar zou jij de komende periode aan willen werken?

Werkwijze:

- Vul het schema zonder overleg in.
- Kies een collega uit waar jij je prettig bij voelt.
- Bespreek samen jullie antwoorden en geef elkaar feedback (herken je de eigenschappen van de ander?).
- Plenaire terugkoppeling.
- Aandachtspunten komende periode.

Succes.

Eigenschappen	5	4	3	2	1
Respectvol					
Goed gehumeurd					
Ordelijk					
Actief					
Openhartig					
Eerlijk					
Sociaal					
Flexibel					
Tolerant					
Humor					
Vriendelijk					
Streng (consequent)					
Aardig					
Betrouwbaar					
Behulpzaam					
Positief					
Belonen (goed gedrag van leerlingen)					
Actief laten werken tijdens de les					

Uitwerking docenten bijeenkomst 3 (Aandachtspunten komende periode).

Deze bijeenkomst stond in het teken van de stand van zaken van het plan van aanpak, maar ook het kritisch kijken naar je eigen handelen als docent.

Aan welke aandachtspunten met betrekking tot jouw handelen als docent wil je de komende periode (tot de volgende bijeenkomst) werken? Waar wil je extra op letten of meer bewust mee om gaan?

Beantwoordt onderstaande vragen:

1. Aan welke aandachtspunten wil je de komende periode werken?**2. Op welke wijze denk je dit te doen?****3. Heb je hierbij (extra) ondersteuning nodig van derden? Zo ja, op welke wijze?**

Wij stellen voor dat je een 'maatje' (collega) kiest en met hem/haar heb je de komende periode minimaal 2 keer overleg. Tijdens het eerste overleg vertel je elkaar aan welke aandachtspunten je gaat werken en tijdens het tweede overleg vertel je elkaar hoe het gaat. De 'maatjes-methode' zorgt ervoor dat je steun, tips en tools krijgt, maar het is ook een goede stok achter de deur. Het is geven en nemen, brengen en halen, van en met elkaar leren.

Succes

Opdracht 1:

Zet voor de uitspraken of dit een uitspraak is van een 'Zorgende Ouder' (ZO) of van een 'Streng Ouder' (SO).

Uitspraak	ZO of SO	Uitspraak	ZO of SO	Uitspraak	ZO of SO
Wat ordinair		Belachelijk...		Probeer het	
Spreek me niet tegen		Dat is slecht voor je		Dat is goed voor je	
Gedraag je		Dat is je plicht		Toe maar, je kunt het	
Kom op		Niet storen		Omdat ik het zeg	
Wat een onzin		Je bent lastig		Eet op	
Hou je mond		Hoe durf je?		Wat zullen de ouders zeggen	
Wees maar niet bang		Netjes schrijven		Wat een snotneus	
Ik zal je wel even helpen		Het moet (niet)		Het mag (niet)	
Schrijf op		Draai je om		Raap je rommel op	

Opdracht 2:

Ben jij vooral een Zorgende Ouder of een Streng Ouder? Of heb je hierin een adequate balans?

Kenmerkende Volwassene uitdrukkingen zijn:					
Dat klopt..	Feitelijk..	Hoe zit dat?	Waar is dat?	Dat is niet bewezen..	Ik kies voor deze optie..
Ik begrijp het..	Wat is er tot nu toe gebeurd?	Waarschijnlijk zit het zo..	Ik heb ontdekt dat	Er is een alternatief..	Inderdaad..
Dat is te verbeteren.	Objectief gezien.	Volgens de gegevens...	Dat kan..	Zo werkt het..	Dat is interessant..
Ik zal het nagaan.	Dat is een vergissing..	Statisch gezien..	Dit wordt gevraagd tijdens de toets..	Als je daarmee niet stopt, krijg je straf..	Dit zijn de consequenties..

Opdracht 3:

Denk eens terug aan een recente lesdag. Wanneer liet jij je Volwassene aan de leerlingen zien? Waaraan was dat te merken?

Kenmerkende Kind uitdrukkingen zijn:					
Ik wil (niet)...	Het kan me niet schelen...	Dat doe ik niet...	Maar iedereen doet het...	Ik hoop...	Ik wens...
Ik haat huiswerk (nakijkwerk, scholing....)...	Ik ben bang...	Ik voel me rot...	Ik ben blij...	Kijk eens wat ik durf...	Dat is te gek!
Ik heb pijn	Help me...	Ik ben verdrietig...	Dat is van mij...	Lekker...	Ik heb het echt niet gedaan...
Je kan me wat	Ik ben de beste	Wat een gezeik...	Wat zie jij er raar uit...	Pesten...	Wat stom...
Vloeken...	Schelden...	Dat heb ik geen zin in...	Leuk hoor...		

Opdracht 4:

Ben jij meer een VK (het Vrije Kind: ik doe lekker waar ik zin in heb) of een AK (het Aangepaste Kind: doen zoals je het hebt geleerd), volgens de regels en afspraken)? Of is er bij jou een balans tussen het VK en AK?

Opdracht 5:

Je worstelt al een tijdje met een lastige klas. De leerlingen komen te laat binnen, gaan niet naar hun plaats, pakken hun spullen niet en letten helemaal niet op jou als je de les wilt beginnen. Ze praten door elkaar en lopen en schreeuwen door het lokaal.

Dit is een voorbeeld van een lastige klas.....wellicht herkenbaar. Neem nu een klas in gedachte en geef aan waar jij het meeste moeite mee hebt. Wat is het eerste waar je aan denkt als je die klas voor ogen hebt?

Men kan reageren vanuit de ouder situatie SO rust creëren, ZO leerlingen hebben ook recht op onderwijs vanuit het kind VK wat een stomme kinderen, AK ze vinden me niet meer aardig.

Opdracht 6:

Je hebt een oudergesprek met een vader die vindt dat je zijn dochter onterecht een te zware straf hebt gegeven. Of tijdens een oudergesprek geeft een moeder aan dat ze jouw manier van communiceren absoluut niet kan waarderen.

Allemaal wel eens een lastig oudergesprek meegemaakt.....

Neem nu eens een ouder in gedachte die op een oudergesprek een klacht over school heeft. Hij vindt dat zijn dochter van jou slecht les krijgt. Wat is jouw eerste reactie?

Men kan reageren vanuit de ouder situatie SO hebben over gedrag, ZO het beste met het kind voor hebben, vanuit het kind VK ga maar ergens ander naar toe, AK als ze maar niet naar de directie gaan.

Uitwerking docenten bijeenkomst 5.

Opdracht 1:

In welke grondhouding herken jij jezelf het meest?

Opdracht 2:

Welke grondhouding zou een valkuil voor jou zijn?

Uitwerking docenten bijeenkomst 5 (terugblik proces).
--

Wat heb jij de afgelopen weken ten aanzien van een klas veranderd?

Wat heb jij geleerd naar aanleiding van dit proces met een klas?

Noem minimaal 1 positieve verandering bij jezelf met betrekking tot een klas?

Hoe ervaar jij een klas nu? Is een klas op dit moment een lastige klas?

Noem minimaal 1 positieve verandering bij de leerlingen van een klas?

De scholing met betrekking tot de problematiek van een klas sluiten we vandaag af. Dit wil niet zeggen dat het proces en ontwikkeling van de leerlingen van een klas, als ook die van jullie hierbij stopt, integendeel. Probeer vanuit deze scholing datgene eruit te halen en mee te nemen naar komend schooljaar. Je hebt voor jezelf geëvalueerd wat je hebt geleerd tijdens deze scholing en wellicht heb je nog 1 of meerdere werkpunten / aandachtspunten waar jij het komend schooljaar aan wilt werken. Want de kans dat je weer te maken gaat krijgen met een lastige klas en/of lastige leerlingen is groot. Daarom is het goed om voor jezelf te bedenken waar jij het komende schooljaar aan wilt werken, waar je alert op moet zijn.

Werkpunt / aandachtspunt.

Werkpunt / aandachtspunt.

Werkpunt / aandachtspunt.

Heel veel succes!!

Bijlage II. Aan de slag met de klas.

We willen met de leerlingen van deze klas aan de slag om het pedagogisch klimaat te herstellen. Hiervoor hebben we een groepsplan opgesteld. We gaan met de klas aan de slag door duidelijke afspraken met de klas te maken doormiddel van een extra ingelaste mentorles en een PowerPoint presentatie. We gaan samen met de klas terugblikken op de klimaatschaal die de leerlingen hebben ingevuld.

De leerlingen geven in de klimaatschaal aan dat de onderlinge relaties en de sfeer in de klas verre van ideaal is. Tevens geven ze aan dat sommige docenten geen orde kunnen houden in de klas en dat de interactie tussen docent en leerling vaak te wensen over laat. We gaan met de klas op twee manieren te werk: (Teitler, 2010)

1. Op basis van afspraken (In overleg met de klas).

De aanpak op basis van afspraken gaan we realiseren middels:

- Open klassen gesprekken (met behulp van leefstijl) (Bron. <http://www.leefstijl.nl/>. Geraadpleegd 8-4-2012).
- Individuele gesprekken.
- Twee klassenvertegenwoordigers.

2. Op basis van regels (Deze worden opgelegd).

De aanpak op basis van regels gaan we realiseren door:

1. Het convenant: overeenkomst tussen leerling, ouder(s)/verzorger(s) en de school.
2. Rebound.
3. Intensieve bemoeienis directie, ambulant begeleider en mentor.

We geven tijdens de extra mentor les aan dat we met de docenten aan de slag gaan; dat de leerlingen van de docenten een nieuwe kans krijgen en dat de docenten de orde en de interactie willen gaan verbeteren.

Convenant.

Het convenant bevat regels die in de schoolgids staan, niet te veel maar voor de leerlingen zeer duidelijke regels.

De volgende regels staan in het convenant:

1. Je hebt altijd al je schoolspullen bij je.
2. Je bent op tijd in de les.
3. Je doet wat de docent je vraagt en zegt.
4. Je roept, schreeuwt en praat niet door de klas.
5. Je bemoeit je niet ongevraagd met anderen.
6. Je maakt de opdrachten en het opgegeven huiswerk.
7. Je eet/drinkt alleen in pauzes (water drinken tijdens de les is toegestaan).

Dit convenant wordt aan de leerlingen samen uitgereikt zodat we samen het convenant in hun agenda kunnen plakken (**Zie uitwerking docenten bijeenkomst 2**). Het convenant en een begeleidende brief gaan via de leerlingen naar de ouders/verzorgers toe (**Zie uitwerking docenten bijeenkomst 2**) en wordt ondertekend retour verwacht op school. In dit convenant worden de leerlingen en de ouders duidelijk voor een keuze gesteld; of ze houden zich aan de afspraken of er volgt een gesprek met de directie van de school voor eventuele vervolgstappen. Dit convenant is dus niet meer vrijblijvend. Het doel van dit convenant is zorgen voor sfeer en orde in de klas en het verbeteren van onderlinge relaties. Dit convenant gaat ook via de mail naar de docenten van deze klas (**Zie uitwerking docenten bijeenkomst 2**). De directie gaat de convenanten van de leerlingen

ophalen in de klas. De leerlingen krijgen van de school een pen, potlood en een gum. Dit voor het maken van een goede start.

Rebound v (methode 3 – Time out (Teitler, 2010)).

Een Rebound biedt tijdelijke opvang aan leerlingen met gedragsproblemen voor wie de reguliere aanpak en zorg die de school hanteert en biedt, niet langer toereikend is. De leerling volgt een programma waarin onderwijs en gedragsbeïnvloeding centraal staan, met als doel dat de leerling gemotiveerd en welwillend terug kan keren naar zijn/haar klas en dat de leerling in staat is zich te houden aan de algemene regels/afspraken die staan vermeld in het ondertekende convenant. Wanneer een leerling zich niet houdt aan de regels/afspraken binnen het convenant en verwijderd wordt uit de klas, moet de leerling zich een leerlingcoördinator of de mentor. De ouder(s)/verzorger(s) van betreffende leerling worden op de dag van verwijdering op de hoogte gebracht door de mentor of directie van school. De leerling start per direct in de Rebound. Hoe lang de leerling binnen de Rebound moet verblijven, is afhankelijk van de aanleiding, maar ook het gedrag binnen de Rebound. Het is de bedoeling dat de leerling de volgende dag weer terug kan naar zijn/haar klas. Mocht de leerling geen positieve ontwikkeling doormaken binnen de Rebound of hij/zij komt te vaak terug, dan kan er uiteindelijk door directie besloten worden om een definitief verwijderingstraject in te zetten. Uiteraard wordt dit in samenspraak met de ouder(s)/verzorger(s) en leerling besproken.

Hoe werkt de Rebound binnen het Een VMBO-afdeling:

1. Na verwijdering uit de klas meldt de leerling zich bij een leerlingcoördinator of de mentor.
2. De leerling wordt geplaatst in lokaal E23 (of een ander aangewezen lokaal).
3. Er is vrijwel continu toezicht.
4. De leerling krijgt opdrachten die hij zelfstandig moet uitvoeren (huiswerk lessen).
5. Aan het einde van de dag wordt er met de leerling en indien nodig ook met zijn/haar ouder(s)/verzorger(s), gepraat over hoe nu verder: de volgende dag terug naar klas of nog tijdelijk verblijven binnen de Rebound?

Bijlage III. Mentor lessen.

Tijdens de mentor lessen krijg ik ondersteuning van een ambulant begeleider en een leerling-coördinator. We doen dit om de leerlingen duidelijk te maken dat het echt serieus is.

Eerste mentor les (week 8)

De eerste mentorles na het ondertekenen van het convenant staat in teken van gezamenlijke samenwerking. De volgende twee vragen worden aan de leerlingen gesteld:

1. Wat is de ideale docent?
2. Wat is de ideale leerling?

Deze twee vragen worden doormiddels van een klassengesprek besproken. Tijdens deze mentorles mogen de leerlingen tevens een andere naam bedenken voor de Rebound (**Uitwerking mentor les 1**).

Tweede mentor les (week 9).

De tweede mentor les staat in het teken van de ideale leerling. De leerlingen gaan in eerste instantie heel kritisch naar zichzelf kijken en hierna naar twee klasgenoten. De leerlingen hebben vorige week aangegeven welke eigenschappen bij een ideale leerling horen. De volgende eigenschappen kwamen hieruit naar voren:

Sociaal, Aardig, Zorgzaam, Eerlijk, Behulpzaam, Gul, Humor, Respectvol, Openhartig, Positief, Vooruitdenkend, Actief, Aardig, Persoonlijk, Betrouwbaar

Deze eigenschappen zijn verwerkt in de vragenlijst die de leerlingen tijdens de tweede mentorles voor zichzelf gaan invullen. De doelstelling van deze mentorles is om de leerlingen kritischer naar hun eigen handelen te laten kijken en zich bewust te maken van hun gedrag (positief en negatief). De les heeft tevens als doel om met elkaar in gesprek te gaan, elkaar positieve en opbouwende feedback te geven (**Uitwerking mentor les 2**).

Derde mentor les (week 10).

Tijdens de derde mentor les gaan we een stukje “terugblikken” middels een PowerPoint presentatie. We gaan de leerlingen die nog niet of nog niet vaak in de Rebound zijn geweest complimenten geven. Leerlingen die al een week of bv 2 dagen niet in de Rebound zijn geweest krijgen ook een compliment. Iedereen krijgt op deze wijze een compliment. Verder willen we van de leerlingen antwoord krijgen op de vraag hoe het gaat na de invoering van de Rebound. We gaan verder met een opdracht: Iedere leerling schrijft 2 “complimentenkaarten”. Voor de eerste kaart hebben we een willekeurige indeling gemaakt van de namen en wordt de vraag gesteld: wat heeft deze leerling voor positieve eigenschappen? Het is de bedoeling dat dit welgemeende en respectvolle complimenten zijn. De tweede complimentenkaart mag geschreven worden naar een leerling van de klas naar keuze. Deze kaarten worden opgestuurd naar de betreffende leerling. Om ervoor te zorgen dat ieder leerling een kaart krijgt maken we als begeleiding ook een kaart voor alle leerlingen met hierop welgemeende complimentjes. Verder krijgen de ouders middels de post een voortgangsbrief (**Uitwerking mentor les 3**).

Vierde mentor les (week 11).

Tijdens de vierde mentor les gaan we een “stellingspel” doen. De leerlingen krijgen een stelling en hierover gaan we in gesprek. Het is niet belangrijk of de leerlingen het eens zijn met de stellingen, maar dat ze leren om op een adequate manier hun mening te geven en op een respectvolle manier naar elkaar luisteren. Dit is een goede manier om te leren communiceren. De groep wordt verdeeld in twee groepen. Het is de bedoeling dat de leerlingen naar elkaar luisteren, respectvol op elkaar reageren en adequaat uitleggen/vertellen wat hun mening/visie is. De uitslag van de beloning en de uitslag van de klassenvertegenwoordigers is tijdens deze les nog niet bekend **(Zie ook uitwerking mentor les 4)**.

Vijfde mentor les (week 12).

Tijdens de vijfde mentor les gaan we net als de vorige keer in twee groepen een “stellingspel” doen. Tijdens de vierde mentor les zijn de leerlingen hiermee gestart maar niet alle stellingen waren aan bod gekomen. De vorige mentor les ging het in de meidengroep heel goed. In de jongensgroep liep het spel enigszins moeizaam. Dit kwam omdat het voor een drietal jongens moeilijk was om goed naar de ander te luisteren en op een adequate manier te reageren op de stellingen. Om te voorkomen dat deze drie jongens het ook dit keer lastig maken voor de andere leerlingen, zullen zij deze les niet deelnemen aan het spel. Zij kunnen puur en alleen als toeschouwer aanwezig zijn of ze worden tijdens het mentoruur apart gezet. Dit is niet als straf bedoeld maar om te voorkomen dat ze de anderen leerlingen beperken. Het is wederom de bedoeling dat de leerlingen naar elkaar luisteren, respectvol op elkaar reageren en adequaat uitleggen/vertellen wat hun mening/visie is. De uitslag van de beloning is tijdens deze les bekend, namelijk gezamenlijk gaan karten en barbecueën of samen naar een watergebied om daar te gaan barbecueën. De verkozen klassenvertegenwoordiger zijn G. en M.

(Zie ook uitwerking mentor les 5)

Zesde mentor les (week 13).

Vandaag gaan we de klas in drie groepen splitsen. We gaan een “uitbeeldspel” spelen; elkaar iets duidelijk maken zonder woorden. Het is de bedoeling dat de begeleider ieder groepje in tweeën verdeelt, groep A en groep B (indien het een oneven aantal is laat je de met 1 speler minder twee keer uitbeelden). De eerste speler van groep A krijgt van de begeleider een kaartje met het uit te beelden woord erop. De speler krijgt 2 minuten de tijd om zoveel mogelijk woorden uit te beelden zonder te praten. De begeleider houdt de tijd in de gaten. Wanneer speler 1 van groep A klaar is, is speler 1 van groep B aan de beurt. Op deze manier komt iedereen aan de beurt. De groep die aan het einde de meeste woorden heeft geraden is gewonnen **(Zie ook uitwerking mentor les 6)**. Het is de bedoeling dat de leerlingen iets duidelijk maken zonder gebruik te maken van woorden, samenwerken, omgaan met win/verlies situaties, respect tonen naar de ander (niet uitlachen, uitschelden,...) en zich houden aan de afspraken.

Zevende mentor les (week 14).

Vandaag gaan we de klas in twee groepen verdelen. We gaan het “kwaliteitenwoordenspel” spelen. De leerlingen krijgen 5 kaartjes met een kwaliteit erop vermeld; betrouwbaar, behulpzaam, humoristisch, spontaan en slim. De leerlingen vullen eerst in welke kwaliteit ze het beste bij zichzelf vinden passen, dan welke kwaliteit ze als één na beste bij zichzelf vinden passen enzovoorts. Vervolgens vullen ze dit ook in voor de leerlingen in hun groep. Het is de bedoeling dat er tijdens het invullen niet met elkaar wordt gecommuniceerd. De leerlingen moeten dit helemaal zelfstandig invullen, zonder beïnvloed te kunnen worden door anderen. Vervolgens gaat de begeleider om de beurt de leerlingen vragen wat zij voor zichzelf hebben ingevuld. Als een

leerling dit heeft verteld, wijst de begeleider twee of drie klasgenoten aan en vraagt of zij dezelfde volgorde hebben ingevuld voor deze leerling (**zie ook uitwerking mentor les 7**).

Het is de bedoeling dat de leerlingen kijken naar zichzelf (zelfkennis), kijken naar de ander, respectvol met elkaar communiceren, luisteren naar elkaar en open staan voor feedback en/of complimenten.

Achtste mentor les (week 15).

Tijdens de achtste mentor les gaan we een “fotospel” spelen. Hierover hebben de leerlingen vooraf een brief ontvangen (**Uitwerking mentor les 8**). Alle leerlingen en docenten hebben naar aanleiding van de brief een baby- of peuterfoto ingeleverd. De foto's worden in het klaslokaal opgehangen en de leerlingen moeten raden wie er op de foto staat. Dit moeten ze doen zonder overleg. Ze noteren op een formulier (**Uitwerking mentor les 8**) wie erop de foto staat. Na ongeveer 10-15 minuten gaan we plenair bespreken wie wie is.

Het is de bedoeling dat de leerlingen respectvol met elkaar omgaan (niet uitlachen) en niet voorzeggan / roepen wie, wie is.

Negende mentor les (week 16).

Vandaag gaat L. met een aantal leerlingen de mentor les voor de volgende keer voorbereiden. De andere leerlingen gaan aan de slag met “energizers” uit het boek leefstijl. Dit mag voor de klas geen probleem zijn aangezien het de vorige mentor les zo goed is gegaan (**Zie ook uitwerking mentor les 9**).

Tiende mentor les (week 17).

Vandaag hebben 4 leerlingen (R, C, A en M) van een klas en L. een mentorles bedacht en voorbereid. We gaan vandaag een quiz spelen. Een quiz met algemene kennisvragen en 2 proefopdrachten. De klas wordt in twee groepen verdeeld. Groep 1 wordt ondersteund door L. en groep 2 wordt ondersteund door E. D. fungeert als vliegende keep en springt in daar waar nodig. De 4 leerlingen leiden de quiz en houden de score bij. Het is de bedoeling dat de leerlingen samenwerken (niet zomaar roepen, maar eerst overleggen), respectvol met elkaar omgaan (niet uitlachen of elkaar afvallen) en omgaan met win/verlies situaties (tegen je verlies kunnen) (**Zie ook uitwerking mentor les 10**).

Uitwerking mentor les 1.

Mentor: E.

Extra ondersteuning: D., L.

Deze mentorles staat in het teken van gezamenlijkheid en samenwerking. Er staan twee kernvragen centraal:

- Wat is een ideale docent?
- Wat is een ideale leerling?

Deze twee vragen worden door middel van een open klassengesprek besproken. Daarnaast mogen de leerlingen van de klas een andere naam bedenken voor de 'Rebound'.

Open klassengesprek:

5 - 10 minuten

- Leerlingen ontvangen een vragenlijst en vullen deze individueel, zonder overleg, in.

20 – 25 minuten

- De groep wordt opgesplitst in twee (hanteerbare) groepen; Groepsverdeling van tevoren maken!!
- E., L en D. zitten de drie groepen voor bespreken de antwoorden van de leerlingen. Het gaat hierbij niet om de discussie, maar het gesprek! Uiteindelijk wordt er een mind map gemaakt.

10 – 15 minuten

- Plenaire terug koppeling: 1 of 2 leerlingen vertellen kort, maar krachtig wat ze binnen de groep hebben gemaakt. Ze maken hierbij gebruik van de mind map. De betreffende voorzitter ondersteunt deze leerlingen waar nodig.

Afsluiting:

- De mind mappen van de twee groepen zullen door voorzitters en D. tot 1 mind map worden gemaakt en deze wordt de volgende keer uitgedeeld aan de leerlingen, maar ook aan de docenten en ouders.
- De ideeën voor een nieuwe naam worden verzameld en middels een formulier kunnen de leerlingen stemmen welke naam het meest bevalt (binnen een week).
- De leerlingen ontvangen een planning van de individuele gesprekken.

Deze planning moet van tevoren gemaakt worden!!

Beste leerlingen van een klas,

Vul onderstaande vragen zo eerlijk en realistisch mogelijk in. Je mag niet overleggen met een klasgenoot, maar mocht je een vraag hebben, dan kun je deze stellen aan de docenten.

Je krijgt ongeveer 10 minuten de tijd om de vragen te beantwoorden. Daarna wordt de klas in drie groepen verdeeld.

Succes!

Naam leerling:

1. Heb je op dit moment een ideale docent op school?

- ☐ **Ja**, dit is
Hij/zij is ideaal omdat.....
- ☐ **Nee**

2. Welke eigenschappen moet een ideale docent volgens jou hebben?

Je mag zelf eigenschappen bedenken, maar je mag ook aanvinken wat jij belangrijk vindt. Als je kiest om aan te vinken, dan minimaal 5 eigenschappen.

☐ Aardig	☐ Praktisch	☐ Attent
☐ Behulpzaam	☐ Betrokken	☐ Welsprekend
☐ Bezorgd	☐ Goedgehumeurd	☐ Actief
☐ Energiek	☐ Persoonlijk	☐ Enthousiast
☐ Sociaal	☐ Inspirerend	☐ Vriendelijk
☐ Zorgzaam	☐ Krachtig	☐ Veeleisend
☐ Ruimdenkend	☐ Nieuwsgierig	☐ Openhartig
☐ Overtuigend	☐ Gul	☐ Humoristisch
☐ Ondernemend	☐ Sympathiek	☐ Vriendelijk
☐ Alert	☐ Eerlijk	☐ Geduldig
☐ Oprecht	☐ Oplettend	☐ Initiatiefrijk
☐ Tolerant	☐ Beschaafd	☐ Kalm
☐ Slim	☐ Consequent	☐ Bescheiden
☐ Ordelijk	☐ Respectvol	☐ Tactvol
☐ Daadkrachtig	☐ Optimistisch	☐ Doelgericht
☐ Positief	☐ Durvend	☐ Moedig
☐ Vooruitdenkend	☐ Betrokken	☐ Creatief
☐ Betrouwbaar	☐ Flexibel	☐ Loyaal

3. Ken je op dit moment een ideale leerling op school?

- ☐ **Ja**, dit is
- ☐ Hij/zij is ideaal omdat.....
- ☐ **Nee**

4. Welke eigenschappen moet een ideale leerling volgens jou hebben?

Je mag zelf eigenschappen bedenken, maar je mag ook aanvinken wat jij belangrijk vindt. Als je kiest om aan te vinken, dan minimaal 5 eigenschappen.

☐ Aardig	☐ Praktisch	☐ Attent
☐ Behulpzaam	☐ Betrokken	☐ Welsprekend
☐ Bezorgd	☐ Goedgehumeurd	☐ Actief
☐ Energiek	☐ Persoonlijk	☐ Enthousiast
☐ Sociaal	☐ Inspirerend	☐ Vriendelijk
☐ Zorgzaam	☐ Krachtig	☐ Veeleisend
☐ Ruimdenkend	☐ Nieuwsgierig	☐ Openhartig
☐ Overtuigend	☐ Gul	☐ Humoristisch
☐ Ondernemend	☐ Sympathiek	☐ Vriendelijk
☐ Alert	☐ Eerlijk	☐ Geduldig
☐ Oprecht	☐ Oplettend	☐ Initiatiefrijk
☐ Tolerant	☐ Beschaafd	☐ Kalm
☐ Slim	☐ Consequent	☐ Bescheiden
☐ Ordelijk	☐ Respectvol	☐ Tactvol
☐ Daadkrachtig	☐ Optimistisch	☐ Doelgericht
☐ Positief	☐ Durvend	☐ Moedig
☐ Vooruitdenkend	☐ Betrokken	☐ Creatief
☐ Betrouwbaar	☐ Flexibel	☐ Loyaal

5. Als je je niet houdt aan de 7 regels binnen het convenant, moet je naar de Rebound. Vind jij de naam 'Rebound' goed of zou je liever een andere naam willen?

- ☐ Ik vind de naam 'Rebound' goed.
- ☐ Ik vind de naam 'Rebound' niet goed, maar ik weet ook geen andere naam.
- ☐ Ik vind de naam 'Rebound' niet goed en mijn voorstel is:

.....

Uitwerking mentor les 2.

Mentor: E.

Extra ondersteuning: D., L.

Deze mentorles staat in het teken van de ideale leerling. De leerlingen gaan in eerste instantie heel kritisch naar zichzelf kijken en daarna naar twee klasgenoten. De leerlingen hebben vorige week aangegeven welke eigenschappen bij een ideale leerling hoort. Deze eigenschappen staan in een scoringsschema. De doelstelling van deze mentorles is om de leerlingen kritischer naar hun eigen handelen te laten kijken en zich bewust te maken van hun gedrag (positief en negatief). Maar deze les heeft ook als doel om met elkaar in gesprek te gaan, elkaar positieve en opbouwende feedback te geven.

Open klassengesprek:

5 - 10 minuten

- Korte terugblik vorige mentorles: wat hebben we gedaan en wat zijn de resultaten.
- Uitleg opdracht: kritisch kijken naar je eigenschappen, handelen en die van anderen.

35 minuten

- De groep wordt opgesplitst in drie groepen (dezelfde groepen als de vorige keer).
 - D., L. en E. zitten de drie groepen voor.
1. Je laat de leerlingen de drie formulieren (van zichzelf en twee klasgenoten die bij hen in de groep zitten) invullen.
 2. Iedere leerling vertelt wat hij/zij per eigenschap heeft ingevuld. Vraag aan de medeleerling(en) die het formulier ook voor hem/haar heeft ingevuld of het overeenkomt. Het gaat hierbij niet om de discussie, maar het gesprek! Kritisch kijken naar jezelf en de ander, waarbij ook complimenten en positieve feedback bij horen. Gezien de tijd, gaat het waarschijnlijk niet lukken om iedereen aan de beurt te laten komen. Daarom is het voorstel om deze opdracht over twee mentorlessen te verdelen.

5 minuten

- Plenaire terug koppeling: even gezamenlijk afsluiten door 1 persoon per groep te laten vertellen hoe de opdracht is ervaren, hoe het is gegaan.

Scoor jezelf.....ben jij een ideale leerling?

Jullie hebben vorige week aangeven welke eigenschappen een ideale leerling zou moeten hebben. Nu ga je voor jezelf invullen in hoeverre jij deze eigenschappen beheerst.

- 5 = dit beheers ik heel goed
- 4 = dit beheers ik goed
- 3 = dit beheers ik voldoende
- 2 = dit beheers ik matig
- 1 = dit beheers ik onvoldoende

Voorbeelden:

- Als jij vindt dat je heel erg sociaal bent naar de docenten en jouw medeleerlingen, dan zet je een kruisje bij 5.
- Als jij vindt dat je helemaal niet sociaal bent naar de docenten en jouw medeleerlingen, dan zet je een kruisje bij

Eigenschappen	5	4	3	2	1
Sociaal					
Aardig					
Zorgzaam					
Eerlijk					
Behulpzaam					
Gul					
Humor					
Respectvol					
Openhartig					
Positief					
Vooruitdenkend					
Actief					
Aardig					
Persoonlijk					
Betrouwbaar					

Nu vul je het formulier in voor twee klasgenoten:

1. .
2. .

Let op: je vult de lijst voor de ander eerlijk en oprecht in. Ga met respect en fatsoen met de ander om. Onnodig kwetsen is niet toegestaan.

Naam klasgenoot 1:

<i>Eigenschappen</i>	5	4	3	2	1
Sociaal					
Aardig					
Zorgzaam					
Eerlijk					
Behulpzaam					
Gul					
Humor					
Respectvol					
Openhartig					
Positief					
Vooruitdenkend					
Actief					
Aardig					
Persoonlijk					
Betrouwbaar					

Naam klasgenoot 2:

<i>Eigenschappen</i>	5	4	3	2	1
Sociaal					
Aardig					
Zorgzaam					
Eerlijk					
Behulpzaam					
Gul					
Humor					
Respectvol					
Openhartig					
Positief					
Vooruitdenkend					
Actief					
Aardig					
Persoonlijk					
Betrouwbaar					

Uitwerking mentor les 3.

Mentor: E.

Extra ondersteuning: D., L.

Tijdens deze mentorles gaan we een stukje terugblikken, hoe gaat het nu na invoering van de Rebound en verder staat de les in het teken van complimenteren!

Open klassengesprek:

10 minuten

- Stand van zaken: hoe gaat het nu na invoering van het convenant en Rebound?
- Straffen en belonen:
 - **Verschillen docenten.**
 - **Richten op je eigen gedrag, niet die van de ander.**
 - **Welke beloning kunnen we als klas bedenken?**
- Vervolg: individuele gesprekken / mentorlessen / convenant – Rebound
- Naam Rebound > meeste stemmen
- Twee vertegenwoordigers (volgende week)

5 minuten

- **Vorige bijeenkomst:** de ideale leerling! Tijdens de individuele gesprekken nemen we deze lijsten erbij en zullen we aan de hand van de antwoorden je kwaliteiten en je mogelijke werkpunten bespreken. De leerlingen met positief gedrag zijn geprezen tijdens deze mentor les.

25 minuten

- **Complimentenkaarten:**

Vandaag schrijft iedere leerling 2 complimentenkaarten. Ze moeten per kaart minimaal 2 complimenten opschrijven.

1. De groep wordt in tweetallen verdeeld. Deze tweetallen schrijven een kaart voor elkaar.
2. De groep (individueel) mag een klasgenoot uitkiezen en voor hem/haar een kaart schrijven.

Kaart 1 wordt tijdens de les aan elkaar gegeven, **kaart 2** wordt per post opgestuurd naar de leerlingen. Deze opdracht wordt plenair uitgelegd en vervolgens gaan we in groepen uiteen. Zorg ervoor dat de leerlingen niet zomaar iets noteren, maar een welgemeend en respectvol complimentenkaart schrijven. Leerlingen die het heel moeilijk vinden, kunnen we een beetje helpen. Tijdens de plenaire uitleg worden er voorbeelden gegeven, daar kunnen de leerlingen eventueel ook uit putten. Wanneer de leerlingen eerder klaar zijn, kunnen ze de kaarten versieren. Tijdens deze plenaire afsluiting wordt kaart 1 uitgedeeld.

10 minuten

- **Plenaire afronding:**

De kaarten zijn door de groepsbegeleiders opgehaald (zorg ervoor dat kaart 1 apart wordt ingeleverd). Kaart 1 wordt uitgedeeld en degene die het leuk vindt om het hardop voor te lezen, mag dit doen (hoeft niet, het mag). Na het lezen, de leerlingen vragen hoe ze deze oefening hebben ervaren:

- **was het leuk om een compliment te krijgen?**
- **was het leuk om een compliment te geven?**

Geachte ouders/verzorgers,

Graag wil ik u informeren over de voortgang van de acties die we ruim twee weken geleden hebben ingezet om het pedagogisch klimaat van de klas te herstellen. Wat is er de afgelopen twee weken gebeurd en wat is tot nu toe het rendement:

Invoering convenant

Op maandag hebben 20 van de 21 leerlingen het convenant, ondertekend, bij mij ingeleverd. Het was zowel voor de leerlingen als voor de docenten wennen, maar nu we twee weken verder zijn kunnen we concluderen dat 14 van de 21 leerling niet of 1 keer in de Rebound hebben gezeten. Dit betekent dat een kleine 70% van de leerlingen zich heel goed aan de regels en afspraken houdt. Ik wil nogmaals benadrukken dat de regels/afspraken die in het convenant zijn beschreven, niet alleen voor deze klas gelden, maar voor alle leerlingen binnen onze school. Op dit moment zijn er 5 leerlingen van de 21 leerlingen die nog geregeld moeite hebben om zich aan de regels/afspraken te houden. Uiteraard proberen we met deze leerlingen te zoeken naar een goede en werkbare oplossing. Sinds de invoering van het convenant geven de docenten aan dat ze veel beter les kunnen geven, dat het een stuk rustiger is en dit komt uiteraard de sfeer ten goede. Maar ook vele leerlingen geven aan dat ze zich veiliger voelen in de klas en dat ze nu meer leren tijdens de lessen. De Rebound wordt iedere dag bemand en de leerlingen worden aan het werk gezet. De leerlingen maken in de Rebound school- en huiswerk, zodat ze niet achter raken op de rest.

Speciale mentorlessen

Iedere week vindt er op woensdagmorgen een speciale mentorles plaats. Tijdens deze mentorles wordt er gewerkt aan het groepsproces, maar ook aan de individuele mogelijkheden en beperkingen van de leerlingen. De leerlingen leren naar zichzelf, maar ook naar elkaar te kijken en dit alles op een respectvolle manier. De mentorlessen worden gegeven door de mentor een ambulant begeleider en een leerlingcoördinator.

Individuele leerling-gesprekken

Vanaf deze week wordt er gestart met individuele leerling-gesprekken en het is de bedoeling dat we binnen drie weken met alle leerlingen een gesprek hebben gevoerd. De gesprekken worden gevoerd door de mentor en de ambulant begeleider. Wat willen we in kaart brengen middels deze gesprekken? De mogelijkheden en beperkingen van de leerling, de wensen en toekomstperspectief van de leerling de ondersteuning behoeften van de leerling. De frequentie van de leerling-gesprekken is afhankelijk van de uitkomst van het eerste gesprek, als ook het gedrag van de leerling tijdens de lessen.

Scholing en begeleiding docenten

Verandering begint altijd bij jezelf en dit geldt niet alleen voor de leerlingen, maar ook voor ons als school. We kunnen niet alleen verandering bij de leerling verwachten, ook wij zullen ons handelen kritisch onder de loep moeten nemen en daar waar nodig aanpassen. Onze docenten volgen een intensieve scholing en worden waar nodig begeleid. De leerlingen hebben aangegeven dat docenten soms erg verschillend omgaan met regels/afspraken en dat hierdoor er weinig sprake is van eenduidigheid. De docenten erkennen dit en middels de invoering van het convenant proberen we de grote verschillen te beperken. Concluderend kan ik zeggen dat er de afgelopen twee weken heel hard is gewerkt door de klas maar ook door alle docenten en betrokkenen. Ook waarderen we de steun van u als ouders/verzorgers, samen bereiken we altijd meer!

Met vriendelijke groet,

Directeur VMBO

Uitwerking mentor les 4.

Mentor: E.

Extra ondersteuning: D., L.

Vandaag gaan we in twee groepen een stellingenspel doen. Aan de hand van stellingen geven de leerlingen hun mening / visie. Het gaat hierbij niet om goed of fout, het gaat om de volgende aspecten: Naar elkaar luisteren, respectvol op elkaar reageren, adequaat uitleggen / vertellen wat jouw mening/visie is. Deze aspecten worden van tevoren met de leerlingen besproken. Eén begeleider voert het gesprek met de leerlingen, de andere begeleider noteert hoe iedereen met de aspecten is omgegaan (feedback) en geeft dit na iedere stelling kort, maar krachtig aan.

Open klassengesprek:

10 minuten

- Stand van zaken: hoe gaat het nu na invoering van het convenant en Rebound?
- Beloning: de leerlingen krijgen een formulier en kunnen daar hun idee opschrijven. Twee vertegenwoordigers: de leerlingen mogen twee namen noteren die volgens hun geschikt zijn voor vertegenwoordiger (1 jongen en 1 meisje).

30 minuten

Stellingenspel:

Er wordt een jongens- en een meisjesgroep gemaakt. Wie het gesprek voert en wie observeert kan onderling beslist worden, je kunt eventueel rouleren.

De stellingen:

1. Het behalen van een diploma bepaalt uiteindelijk mijn toekomst!
2. Je hoeft niet met alle klasgenoten bevriend te zijn, maar je moet iedereen in zijn/haar waarden laten.
3. Jongens vertonen stoer gedrag omdat ze willen opvallen.
4. Meisjes zijn in vergelijking met jongens meer stiekem en geraffineerd.
5. De meeste docenten doen hun best en hebben het beste met ons voor.
6. Ik weet wat ik in de toekomst wil worden.
7. De Rebound zorgt voor meer rust in de klas.
8. Puber zijn is geweldig!!!!

10 minuten

Plenaire afronding:

Hoe is het stellingenspel gegaan? Wie heeft zich heel goed aan de aspecten gehouden? Zijn er nog opvallende of leuke antwoorden gegeven? Was het anders om in een jongens- of meisjesgroep te zitten ipv een gemixte groep?

Wie is volgens jou geschikt om leerling-vertegenwoordiger te zijn van de klas?

Naam klasgenoot jongen:

Naam klasgenoot meisje:

Welke beloning zou leuk zijn voor jullie klas?

Uitwerking mentor les 5.

Mentor: E.

Extra ondersteuning: D.,L.

Vandaag gaan we net als de vorige keer in twee groepen een stellingenspel doen. De vorige keer zijn de groepen hiermee gestart, maar nog niet alle stellingen waren besproken. De vorige keer is het in de meidengroep heel goed gegaan. In de jongensgroep liep het enigszins moeizaam. Het was nl. voor een drietal jongens lastig om goed naar de ander te luisteren en op een adequate manier te reageren op de stellingen. Om te voorkomen dat deze drie jongens het ook dit keer lastig maken voor de rest, zullen zij niet deelnemen aan het spel. Zij kunnen puur en alleen als toeschouwer aanwezig zijn of ze worden tijdens het mentoruur apart gezet (niet voor straf, maar om te voorkomen dat ze de anderen beperken).

Wat was ook alweer de opdracht?

Aan de hand van stellingen geven de leerlingen hun mening/visie. Het gaat hierbij niet om goed of fout, het gaat om de volgende aspecten:

Naar elkaar luisteren, Respectvol op elkaar reageren, Adequaar uitleggen/vertellen wat jouw mening/visie is.

Deze aspecten worden van tevoren met de leerlingen besproken. Eén begeleider voert het gesprek met de leerlingen, de andere begeleider noteert hoe iedereen met de aspecten is omgegaan (feedback) en geeft dit na iedere stelling kort, maar krachtig aan. Wanneer de stellingen allemaal zijn besproken en er is nog tijd, bedenk dan (eventueel samen met de leerlingen) nog een aantal stellingen.

10 minuten

Open klassengesprek:

- Stand van zaken: hoe zijn we na een week vakantie gestart?
- Beloning: komen we de volgende keer op terug.
- Twee vertegenwoordigers: komen we de volgende keer op terug.
- Invoering **groene kaart**: week 13.

*De leerlingen krijgen vanaf week 13, 1 keer per week een **groene kaart** (voorzien van naam en weeknummer). Ze kunnen deze **groene kaart** inzetten op het moment dat ze naar de Rebound worden gestuurd. Dit moet goed gecommuniceerd worden met de docenten (week 12) en ouders/verzorgers.*

30 minuten

Stellingenspel:

Er wordt een jongens- en een meisjesgroep gemaakt. De jongensgroep wordt begeleid door D. en E. en de meisjesgroep door L. Wie het gesprek voert en wie observeert kan onderling beslist worden, je kunt eventueel rouleren.

De stellingen:

- 1 Het behalen van een diploma bepaalt uiteindelijk mijn toekomst!
- 2 Je hoeft niet met alle klasgenoten bevriend te zijn, maar je moet iedereen in zijn/haar waarden laten.
- 3 Jongens vertonen stoer gedrag omdat ze willen opvallen.
- 4 Meisjes zijn in vergelijking met jongens meer stiekem en geraffineerd.
- 5 De meeste docenten doen hun best en hebben het beste met ons voor.
- 6 Ik weet wat ik in de toekomst wil worden.
- 7 De Rebound zorgt voor meer rust in de klas.
- 8 Puber zijn is geweldig!

10 minuten

Plenaire afronding:

Hoe is het stellingenspel gegaan? Wie heeft zich heel goed aan de aspecten gehouden? Zijn er nog opvallende of leuke antwoorden gegeven? Was het anders om in een jongens- of meisjesgroep te zitten in plaats van een gemixte groep?

Uitwerking mentor les 6.

Mentor: E.

Extra ondersteuning: L.,D.

Vandaag gaan we in drie groepen uiteen. We gaan een uitbeeldspel spelen: elkaar iets duidelijk maken zonder woorden. Het is de bedoeling dat je als begeleider je groep in twee groepjes verdeeld (het kan zijn dat het een oneven aantal is, maar dan laat je de groep met 1 speler minder, twee keer uitbeelden). Iedere speler krijgt 2 minuten de tijd om zoveel mogelijk woorden uit te beelden, maar hij/zij mag absoluut niet praten. Als begeleider houd je de tijd goed bij en geef je de kaartjes aan met het woord. Wanneer speler 1 van groep A klaar is, is speler 1 van groep B aan de buurt en op deze manier komt iedereen (om en om) aan de beurt. De groep die na alle spelers de meeste woorden hebben geraden, heeft gewonnen.

Waar gaat het bij dit spel om?

- Iets duidelijk maken zonder gebruik te maken van woorden.
- Samenwerken.
- Omgaan met win-verlies situatie.
- Respect tonen naar de ander (niet uitlachen, uitschelden,...).
- Houden aan de afspraken.

Neem van tevoren bovenstaande punten met de groep door en evalueer nadien met de groep hoe zij en jij als begeleider het hebben ervaren.

Open klassengesprek:

10 minuten

- Beloning: wat gaan we doen? Karten + BBQ of naar watergebied + BBQ? En wanneer?
- Twee vertegenwoordigers: G. en M.
- Invoering **groene kaart**: hoe ervaren de leerlingen dit?

30 minuten

Uitbeeldspel:

Leg de groep uit wat de bedoeling is, belangrijk hierbij zijn de gedragsregels. Geef aan dat je na het spel niet alleen kijkt welke groep heeft gewonnen, maar ook met de leerlingen wil bespreken hoe een ieder is omgegaan met de gedragsregels. Zorg dat je als begeleider een stopwatch of klok hebt.

10 minuten

Plenaire afronding:

Hoe is het uitbeeldspel gegaan? Wie heeft zich heel goed aan de gedragsregels gehouden? Zijn er nog opvallende of leuke voorvallen geweest?

Uitwerking mentor les 7.

Mentoren: E.

Extra ondersteuning: D.,L.

Vandaag gaan we in twee groepen uiteen. De leerlingen krijgen 5 kaartjes met een kwaliteit erop:

1. Betrouwbaar.
2. Behulpzaam.
3. Humoristisch.
4. Spontaan.
5. Slim.

De leerlingen vullen eerst in welke kwaliteit (volgens zichzelf) het beste bij hem/haar past, daarna de kwaliteit die als één na beste bij hem/haar past, enzovoorts. Vervolgens vullen ze dit ook in voor hun klasgenoten die bij hen in de groep zitten. Het is de bedoeling dat er tijdens het invullen niet met elkaar wordt gecommuniceerd. De leerlingen moeten dit helemaal zelfstandig invullen, zonder beïnvloed te kunnen worden door anderen.

Vervolgens ga je om de beurt de leerlingen vragen wat zij voor zichzelf hebben ingevuld. Als een leerling dit heeft verteld, wijs je twee of drie klasgenoten aan of en vraag je of zij dezelfde volgorde hebben. Het gaat hierbij om:

- Kijken naar jezelf (zelfkennis).
- Kijken naar de ander.
- Respectvol met elkaar communiceren.
- Luisteren naar elkaar.
- Open staan voor feedback/complimenten.

Open klassengesprek:

10 minuten

- Beloning: wat gaan we doen? Karten + BBQ of naar watergebied + BBQ? En wanneer?
- Twee vertegenwoordigers: G. en M.
- De **groene kaart**: hoe ervaren de Leerlingen dit.

30 minuten

Kwaliteitenwoordenspel:

Leg de groep uit wat de bedoeling is, belangrijk hierbij is dat ze de betekenis van de woorden kennen. Neem kort, maar krachtig de woorden met de leerlingen door. Geef ze vervolgens de namen lijst en laat ze in ongeveer 5 minuten deze lijst invullen. (geen overleg). Gezien de tijd kun je niet iedereen over elkaar laten vertellen, kies daarom per leerling twee of drie klasgenoten uit die over de ander iets vertelt. Geef de groep aan waar het tijdens deze mentorles voornamelijk over gaat.

10 minuten

Plenaire afronding:

Hoe is het gegaan? Wie is (aangenaam) verrast door de reactie van de ander? Wie heeft iets nieuws gehoord?

Hoe is iedereen tijdens deze les met elkaar omgegaan?

Uitwerking mentor les 8 (Informatie brief naar leerlingen).

Beste leerlingen van een klas,

Tijdens de mentor les op woensdag gaan we een fotospel spelen. Om dit spel te kunnen spelen, heb ik van jullie allemaal een baby- of peuterfoto nodig. Maak een kopie van een foto (je mag het origineel meenemen, deze krijg je uiteraard terug, maar het liefst een kopie), stop deze in een envelop. Envelop dichtplakken en noteer hierop jouw naam. Vervolgens geef je de envelop uiterlijk maandag aan L.

Je mag jouw foto aan niemand laten zien, het is namelijk de bedoeling dat we tijdens het spel gaan raden wie op de foto staat. Als je nog vragen hebt, dan kun je deze stellen aan E.,L.,D.

Groetjes,

E.,L.,D.



Uitwerking mentor les 8.

Mentor:E.

Extra ondersteuning: L.,D.

Vandaag gaan we een fotospel spelen. Alle leerlingen en docenten hebben een baby- of peuterfoto ingeleverd.

De foto's worden in een klaslokaal opgehangen en de leerlingen moeten raden wie er op de foto staat. Dit moeten ze doen zonder overleg. Ze noteren op een formulier (bijlage 1) wie erop de foto staat. Na ongeveer 10-15 minuten gaan we plenair bespreken wie, wie is.

Het gaat hierbij om de volgende vaardigheden:

- Respectvol met elkaar omgaan (niet uitlachen).
- Niet voorzeggende, roepen wie, wie is.

Open klassengesprek:

10 minuten

We starten de mentorles plenair. Voordat de opdracht wordt uitgelegd zullen we de volgende zaken met de klas bespreken:

- Stand van zaken Rebound / **Groene kaart**
- Laatste loodjes.....wie heeft er nog een specifieke hulpvraag?
- BBQ > datum en organisatie....
- Uitleg fotospel

30 minuten

In een ander klaslokaal hangen/liggen de foto's van de leerlingen en docenten. Iedere foto heeft een nummer. De leerlingen en docenten krijgen een formulier (zie volgende bladzijde) waar ze de naam van de leerling of docent kunnen noteren bij het juiste nummer. De leerlingen mogen niet overleggen, mogen ook niet voorzeggende en er moet met respect gereageerd worden op de foto's.

Na 10-15 minuten gaan de leerlingen op hun plaats zitten en zal er plenair worden verteld wie, wie is. De leerling of docent met de meeste goede antwoorden is de winnaar.

Na dit spel worden de originele foto's terug gegeven aan de leerlingen en docenten.

10 minuten

Plenaire afronding:

Als afsluiting nemen we de mentorles door. Hoe is het gegaan? Hoe zijn we om gegaan met elkaar? Wat ging goed? Wat heeft nog aandacht nodig.

En tot slot wil ik vragen welke 2 tot 4 leerlingen een mentorles samen met mij willen voorbereiden.

Uitwerking mentor les 8 (invullijst voor de leerlingen en begeleiders).



Fotospel mentorles een klas

Fotonummer	Wie is het?	Goed	Fout
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			

Uitwerking mentor les 9.

Mentor:E.

Extra ondersteuning: L.,D.

Vandaag gaat L. met een aantal leerlingen J, R, A en C de mentor les van de volgende keer voorbereiden. De andere leerlingen gaan aan de slag met energizers uit het boek leefstijl. Dit mag voor de klas geen probleem meer zijn aangezien het de vorige mentor les zo goed is gegaan.

Het gaat hierbij om de volgende vaardigheden:

- *Respectvol met elkaar omgaan (niet uitlachen);*
- Kijken naar de ander
- Respectvol met elkaar communiceren
- Luisteren naar elkaar

Open klassengesprek:

10 minuten

We starten de mentorles plenair. Voordat de opdracht wordt uitgelegd zullen we de volgende zaken met de klas bespreken:

- BBQ > datum en organisatie.
- Uitleg energizers,

30 minuten

Uitvoeren van de energizers.

10 minuten

Als afsluiting nemen we de mentorles door. Hoe is het gegaan? Hoe zijn we om gegaan met elkaar? Wat ging goed? Wat heeft nog aandacht nodig.

Uitwerking mentor les 10.

Mentoren: E.

Extra ondersteuning: L.,D.

Vandaag hebben 4 leerlingen (R., C., A. en M.) van een klas en L. een mentorles bedacht en voorbereid. We gaan vandaag een quiz spelen. Een quiz met algemene kennisvragen en 2 proefopdrachten.

De klas wordt in twee groepen verdeeld (Groep 1 wordt ondersteund door L. en groep 2 door E.) D. fungeert als vliegende keep en springt in daar waar nodig. De 4 leerlingen leiden de quiz en houden de score bij.

Tijdens deze mentorles staan de volgende aandachtspunten centraal:

- Samenwerken (niet zomaar roepen, maar eerst overleggen)
- Respectvol met elkaar omgaan (niet uitlachen of elkaar afvallen)
- Omgaan met winverlies situatie (tegen je verlies kunnen)

Open klassengesprek:

5 minuten

We starten de mentorles door kort, maar krachtig de quiz uit te leggen. De twee groepen worden bekend gemaakt en gaan apart van elkaar zitten. De groepen krijgen antwoordvellen en een stift. L. en E. zullen de antwoorden opschrijven. De aandachtspunten van de les worden expliciet genoemd!

40 minuten

De quiz bestaat uit 12 algemene kennisvragen en 2 proefopdrachten:

- Vraag 1 tot en met 6 (A. en C. stellen deze vragen)
- Proefopdracht 1 (1 leerling uit de groep doet de proefopdracht)
- Vraag 7 tot en met 14 (R. en M. stellen deze vragen)
- Proefopdracht 2 (1 leerling uit de groep doet de proefopdracht)
- Optellen van de punten & bekend maken winnende groep

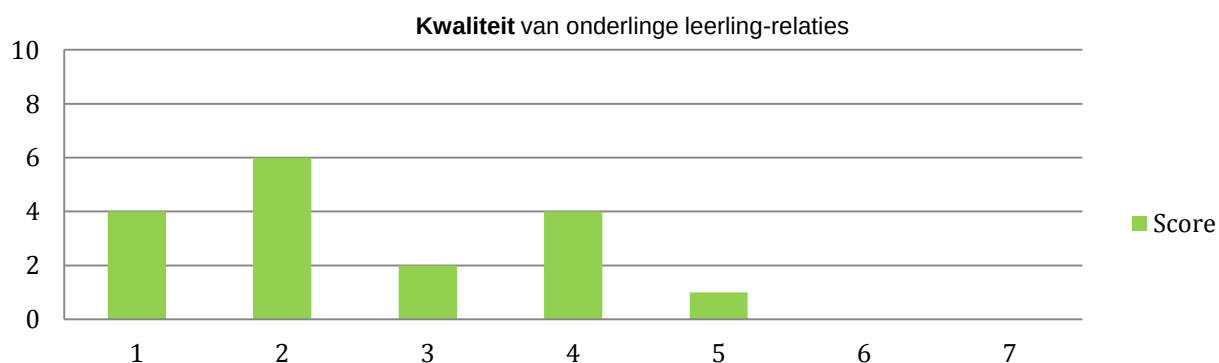
Tijdens de quiz mogen de groepen zachtjes overleggen en pas als iedereen het eens is met het antwoord, wordt het antwoord van de vraag opgeschreven (door L en E.). Als beide groepen het antwoord hebben opgeschreven, vraagt de quizmaster (D.) het antwoord aan beide groepen. Voor ieder goed antwoord krijgen de groepen 1 punt. De proefopdracht wordt uitgevoerd door 1 leerling uit de groep. Hij/zij gaat naar de gang en wacht totdat hij/zij terug mag komen. Eerst zal de leerling uit groep 1 proeven (leerling van groep 2 blijft op de gang wachten) en zegt wat hij/zij proeft. Daarna proeft de leerling uit groep 2. De leerlingen zijn geblinddoekt en er mag absoluut niets voorgezegd worden. Voorzeggen betekent geen punten. Goed geraden betekent 2 punten! De groep die op het einde de meeste punten heeft, heeft gewonnen. De eer is de prijs.

5 minuten

Tot slot, als hier tijd voor is, nemen we nog heel even de stand van zaken door inzake de Rebound en **groene kaart**. Ook kunnen we aangeven dat de BBQ qua tijd is veranderd. En uiteraard bedanken we de 4 leerlingen die samen met L deze mentorles hebben bedacht en voorbereid.

Bijlage IV : Resultaten nulmeting klimaatschaal.

De Klimaatschaal is een vragenlijst waarbij je als leerling (leerling-versie) en als docent (leerkracht-versie) kunt aangeven welk klimaat er in je klas heerst. De klimaatschaal biedt inzicht in het pedagogisch klimaat in de klas, in de beleving van de leerlingen, geeft een goede analyse van een moeilijke klas en geeft stappen ter verbetering van het klassenklimaat. (www.klimaatschaal.nl). De klimaatschaal is ook een instrument om klachten over de klas en leerlingen te bevestigen. De klimaatschaal is bij deze klas afgenomen in het bijzijn van twee docenten en een ICT-er om de orde en rust binnen de groep te handhaven. Iedere leerling heeft de leerling-versie ingevuld. Drie van de 18 docenten hebben de leerkrachtversie ingevuld. Deze docenten gaven aan problemen te hebben met deze klas. 17 Leerlingen hebben de test ingevuld. De andere leerlingen waren niet aanwezig i.v.m. ziekte.



1 = zeer laag, 2 = laag, 3 = onder gemiddeld, 4 = gemiddeld, 5 = bovengemiddeld, 6 = hoog, 7 = zeer hoog

In vergelijking met de normgroep scoort de klas op de kwaliteit van onderlinge leerling-relaties laag. Dit kan duiden op veel conflicten in de klas. De leerlingen beoordelen de onderlinge relaties als onder gemiddeld, laag en zelfs zeer laag. De gemiddelde score kwam uit op 2,53.

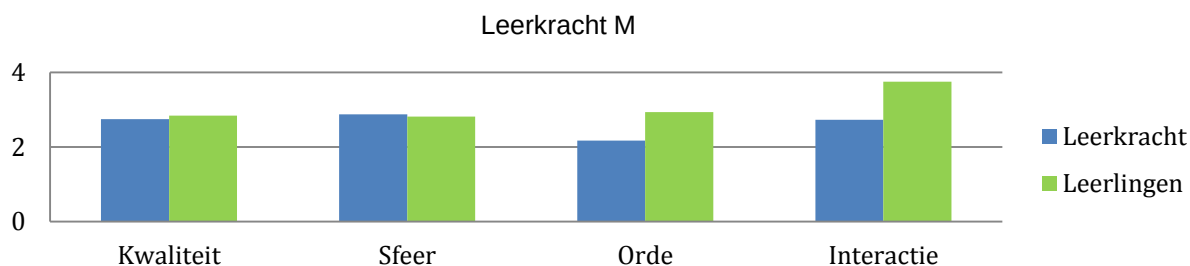


1 = zeer laag, 2 = laag, 3 = onder gemiddeld, 4 = gemiddeld, 5 = bovengemiddeld, 6 = hoog, 7 = zeer hoog

In vergelijking met de normgroep scoort de klas op sfeer laag. Dit is zeer zorgelijk. De leerlingen beoordelen de sfeer als zeer laag. De gemiddelde score kwam uit op 1.82

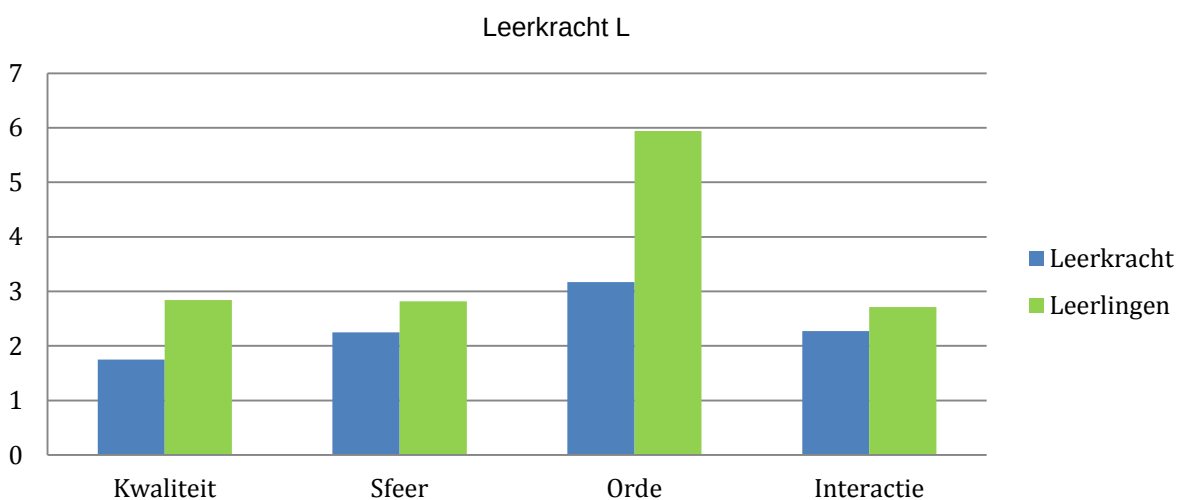
Indien de leerlingen voor de sfeer in de klas en voor de kwaliteit van de onderlinge relaties een 1 scoren, dan zijn dit leerlingen die zich waarschijnlijk niet veilig voelen in de klas. Worden ze gepest of buiten gesloten? Dit zal een gesprek met de leerlingen moeten uitwijzen.

Nadat de leerlingen de leerling-versie hadden ingevuld werd de leerkracht-versie ingevuld door 3 docenten. Deze 3 docenten hadden tevens hun eigen klimaatschaal ingevuld. Hieruit kan men afleiden hoe groot het verschil in beleving tussen de klas en de leerkracht is.



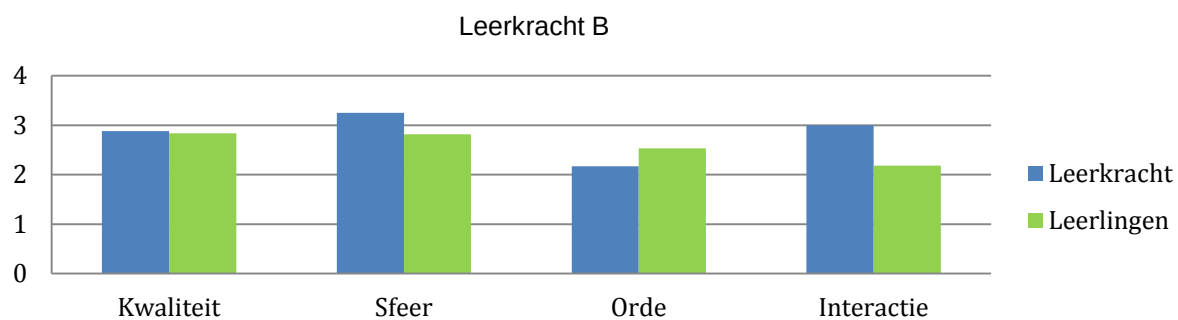
1 = zeer laag, 2 = laag, 3 = onder gemiddeld, 4 = gemiddeld, 5 = bovengemiddeld, 6 = hoog, 7 = zeer hoog

Veel leerlingen (10) geven aan dat leerkracht M. onder gemiddeld orde kan houden in de klas. De interactie met de klas wordt door M als onder gemiddeld ondervonden. Op het gebied van interactie scoort de M net geen gemiddelde score. De sfeer en kwaliteit ondervinden de leerlingen als onder gemiddeld. Het verschil in beleving tussen de leerkracht en leerlingen verschilt niet zoveel.



1 = zeer laag, 2 = laag, 3 = onder gemiddeld, 4 = gemiddeld, 5 = bovengemiddeld, 6 = hoog, 7 = zeer hoog

Veel leerlingen (12) geven aan dat de orde in de klas bij leerkracht L. zeer hoog is; dit resultaat is uitstekend. De leerlingen geven aan dat er duidelijke regels zijn. De interactie wordt door de leerlingen (12) als onder gemiddeld ondervonden. Er wordt volgens de leerlingen te weinig gecommuniceerd. De leerlingen hebben behoefte aan een beter contact met de leerkracht. Het verschil in beleving tussen de leerkracht en leerlingen is wederom niet zo groot.



1 = zeer laag, 2 = laag, 3 = onder gemiddeld, 4 = gemiddeld, 5 = bovengemiddeld, 6 = hoog, 7 = zeer hoog

Bijna alle leerlingen (15) geven aan dat de orde in de klas bij deze docent laag is. De interactie met de klas wordt door de leerlingen beoordeeld met laag (16). Er wordt volgens de leerlingen te weinig gecommuniceerd.

Bijlage V: Signaleringslijst.

naam van de leerling: klas: mentor :		Belemm.	Neutraal	Compens.	naam van de leraar: Vak: Datum:	
B e l e m m e r e n d		-	X	+	C o m p e n s e r e n d	
P r e s t a t i e s e n L e e r r e s u l t a t e n					P r e s t a t i e s e n L e e r r e s u l t a t e n	
1	de resultaten zijn slecht/onvoldoende				1	de resultaten zijn goed/voldoende
2	de resultaten zijn sterk wisselend				2	de resultaten zijn stabiel
H u i s w e r k					H u i s w e r k	
3	Het huiswerk wordt niet gemaakt				3	Het huiswerk wordt wel gemaakt
4	het huiswerk wordt niet geleerd				4	het huiswerk wordt wel geleerd
C o n t a c t m e t d e l e e r l i n g e n					C o n t a c t m e t d e l e e r l i n g e n	
5	kan niet goed samenwerken				5	kan goed samenwerken
6	pest anderen vaak				6	pest anderen nooit
7	wordt vaak gepest				7	wordt nooit gepest
8	slaat (trapt, schopt) anderen				8	slaat (trapt, schopt) nooit
9	legt de schuld vaak bij de ander				9	kan eigen rol best toegeven
10	toont geen respect voor medeleerlingen				10	toont respect voor medeleerlingen
11	pakt spullen van medeleerlingen zonder te vragen				11	vraagt aan medeleerlingen indien hij iets nodig heeft
C o n t a c t m e t d e d o c e n t					C o n t a c t m e t d e d o c e n t	
12	komt afspraken niet na				12	houdt zich aan de gemaakte afspraken
13	respecteert jou als docent niet				13	respecteert jou als docent
14	heeft grote moeite met contact maken				14	heeft geen moeite met contact maken
15	leerling heeft vaak grof taalgebruik				15	leerling heeft geen grof taalgebruik
G e d r a g i n d e k l a s					G e d r a g i n d e k l a s	
16	veroorzaakt vaak onrust in de klas				16	veroorzaakt nauwelijks onrust in de klas
17	negatieve invloed op de sfeer in de klas				17	positieve invloed op de sfeer in de klas
18	is lusteloos				18	is energiek/levendig
19	roept vaak door de klas				19	wacht op zijn/haar beurt
G e d r a g b u i t e n d e k l a s					G e d r a g b u i t e n d e k l a s	
20	veroorzaakt vaak onrust in het gebouw tijdens leswisselingen en pauzes				20	veroorzaakt zelden onrust in het gebouw tijdens leswisselingen en pauzes
21	veroorzaakt vaak onrust op het schoolterrein tijdens pauzes en voor/na schooltijd				21	veroorzaakt zelden onrust op het schoolterrein tijdens pauzes en voor/na schooltijd
W e r k h o u d i n g					W e r k h o u d i n g	
22	werk is nooit af binnen de gestelde tijd				22	werk is af binnen de gestelde tijd
23	houdt zich nooit aan de afspraken				23	houdt zich altijd aan de afspraken
24	kan geen hulp vragen				24	vraagt indien nodig om hulp
25	maakt ongemotiveerde indruk				25	maakt gemotiveerde indruk
26	niet geconcentreerd tijdens uitleg				26	let goed op tijdens de uitleg
27	niet geconcentreerd tijdens het z.w.				27	is geconcentreerd aan het werk
28	heeft altijd behoefte aan meer uitleg				28	heeft geen behoefte aan meer uitleg
W e l b e v i n d e n					W e l b e v i n d e n	
29	heeft geen zelfvertrouwen				29	heeft ruim voldoende zelfvertrouwen
30	lijkt zich niet prettig te voelen				30	lijkt zich prettig te voelen in de les
31	maakt een depressieve indruk				31	maakt een opgewekte indruk
A a n w e z i g h e i d o p s c h o o l					A a n w e z i g h e i d o p s c h o o l	
32	er is vaak sprake van (al dan niet geoorloofd) verzuim				32	er is zelden sprake van verzuim

Literatuurlijst

- Bronfenbrenner, U., Ceci, S. (1994). *Nature-Nurture Reconceptualized in Developmental Perspective: A Bio-ecological Model*. Psychological Review, 101, 568-586.
- Dulk, H. den (2003). *Handelingsplanning in het voortgezet onderwijs*. Baarn: HBuitgevers.
- Harinck, F. (2007). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Jeninga, J. (2004). *Professioneel omgaan met gedragsproblemen*. Baarn: HBuitgevers.
- Kallenberg, T., Koster, B., Onstenk, J., Scheepsmma, W. (2007). *Ontwikkeling door onderzoek: een handreiking voor leraren*. Utrecht/Zutphen: ThiemeMeulenhoff.
- Kneyber, R. (2010). *Orde houden in het VMBO*. Culemborg: Handelingsbrutaal.
- Kummeling, J., Grimberg, H., Hendriksen, T. (2009). *Begeleiden van leerlingen met problemen*. Barneveld: Uitgeverij Nelissen.
- Lieshout, T. van (2002). *Pedagogische adviezen voor speciale kinderen*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Pameijer, N., Beukering, T. van (2008). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor de interne begeleider*. Leuven: Acco.
- Scholte, E.M., Berckelaer-Onnes, I.A. van, Oudheusden, M. van (2007). *Speciale kinderen in ontwikkeling*. Utrecht: Uitgeverij de Graaff.
- Senge, P. (2001). *Lerende scholen*. Schoonhoven: Academic Service.
- Teitler, P. (2010). *Lessen in Orde*. Bussum: Coutiho.
- Wolf, K. van der, Beukering, T. van (2011). *Gedragsproblemen in scholen*. Leuven: Acco.
- Marzano, R.J., Marzano, J.S., Pickering, D.J. (2010). *Wat werkt: pedagogisch handelen & klassenmanagement*. Vlissingen: Bazalt.

Geraadpleegde Literatuur Internet

https://www.klimaatschaal.nl/Default.aspx	Geraadpleegd 22-2-2012
http://taaladvies.net/taal/advies/tekst/87/	Geraadpleegd 22-2-2012
http://www.ou.nl/Docs/Expertise/RdMC/Bijlage%20Simulatieprogramma%20voor%201%20zorgroute.pdf	Geraadpleegd 8-4-2012
http://speciaalonderwijs.kennisnet.nl/.../hp_groepsplan_in_stappen.doc	Geraadpleegd 22-2-2012
http://www.dsvandijkschool.nl/Schoolinformatie/Protocolpedagogischklimaat.aspx	Geraadpleegd 8-4-2012
http://www.obsdubbeldam.nl/school/uw-kind-onze-zorg/pedagogisch-klimaat	Geraadpleegd 8-4-2012
www.werkgroeponderwijskinderopvang.nl/files/Pedagogisch_klimaat_NIZW.pdf	Geraadpleegd 8-4-2012
http://nl.wikipedia.org/wiki/Leerling	Geraadpleegd 8-4-2012
http://www.connectcollege.nl/index.php?Home/Missie_en_visie	Geraadpleegd 16-3-2012
http://www.muiswerk.nl/WRDNBOEK/LTR_AW5944.HTM	Geraadpleegd 8-4-2012
http://nl.wikipedia.org/wiki/Leerling	Geraadpleegd 8-4-2012
http://www.woorden.org/woord/docenten	Geraadpleegd 8-4-2012
http://www.ontwerpatelier.nl/etalage/pages/ActiefLeren/Leomonasa/effctiefleren/startpagina.htm	Geraadpleegd 26-4-2012
http://www.leraar24.nl/dossier/867	Geraadpleegd 16-3-2012
http://www.lbib.nl/userdata/Machiel%20van%20Laar%20(KPC)%2020%20april%2010.pdf	Geraadpleegd 16-3-2012
http://blikopener-coaching.nl/pdf/Een_blik_op_kleurendenken	Geraadpleegd 14-4-2012
http://www.encyclo.nl/begrip/kwalitatief%20onderzoek	Geraadpleegd 10-3-2012
http://www.encyclo.nl/begrip/validiteit	Geraadpleegd 10-3-2012
www5.vilans.nl/Site_Webwinkel/docs/PDF/Visie_onderwijs.pdf	Geraadpleegd 10-6-2011
http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/plannen-passend-onderwijs	Geraadpleegd 10-6-2011
www.klimaatschaal.nl	Geraadpleegd 16-3-2012
www.profi-leren.nl/files/saw_dc23.pdf	Geraadpleegd 16-2-2012
http://www.pdcacyclus.nl/	Geraadpleegd 16-3-2012
http://www.1001gedichten.nl/gedichten/50515/mijn_klas/	Geraadpleegd 3-6-2012
http://1-zorgroute.blogspot.nl/2008/08/handelingsgericht-werken-met.html	Geraadpleegd 28-5-2012
http://www.leraar24.nl/video/2724	Geraadpleegd 28-5-2012