

Melanchthon Business School

Onderzoeksverslag

‘Het pedagogisch klimaat binnen de school’

Elianne Ottevanger – 0849010

Juni, 2014



Titel

Het pedagogisch klimaat binnen de school

Datum

Juni, 2014

Versie

1.0

Opleiding

Hogeschool Rotterdam
Instituut Sociale opleidingen – Pedagogiek
Museumpark 40
3015 CX Rotterdam

Student

Elianne Ottevanger – 0849010
Molenviergang 2
2761 BK Zevenhuizen
Mail: elianneottvanger@outlook.com
Telefoon: 06-21864854

Begeleidster Melanchthon Business School

Ingrid Nicodem
inicodem@melanchthon.nl



Begeleidster Hogeschool Rotterdam

Gusta Bouwman
gusta@2bfree.org <mailto:gusta@2bfree.org>



Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Summary	5
Samenvatting	6
Inleiding	7
Hoofdstuk 1 Situatieanalyse	8
1.1 <i>De pijlers van dit onderzoek</i>	
Hoofdstuk 2 Praktijkprobleem en situatieanalyse	11
2.1 <i>Probleemanalyse</i>	
2.2 <i>Totstandkoming van de onderzoeksvraag</i>	
Hoofdstuk 3 Onderzoeksvraag met deelvragen	16
3.1 <i>Onderzoeksvraag</i>	
3.2 <i>Deelvragen naar aanleiding van de onderzoeksvraag</i>	
3.3 <i>Onderzoeksdoelen</i>	
Hoofdstuk 4 Onderzoeksmethode	17
Hoofdstuk 5 Resultaten	19
5.1 <i>Resultaten van het theoretisch onderzoek op basis van deelvragen 1 en 2</i>	
5.2 <i>Resultaten van het praktijkonderzoek</i>	
5.2.1 <i>De visie van de school</i>	
5.2.2 <i>De inrichting van de school</i>	
5.2.3 <i>De docent – Hoe gaat de docent om met de leerlingen?</i>	
5.2.4 <i>Team</i>	
5.2.5 <i>School- en groepsgrootte</i>	
5.2.6 <i>Leerlingen, culturele achtergronden rondom de leerlingen</i>	
5.2.7 <i>Basisbehoefte Competentie</i>	
5.2.8 <i>Basisbehoefte Relatie</i>	
5.2.9 <i>Basisbehoefte Autonomie</i>	
5.2.10 <i>Hetgene wat naar voren kwam uit het half gestructureerde interviews bij de leerlingen</i>	
5.2.11 <i>Hetgene wat naar voren kwam uit het half gestructureerde interview bij de docenten</i>	
5.2.12 <i>Vergelijkend onderzoek op Comenius College Rotterdam door Loes de Wit</i>	
Hoofdstuk 6 Conclusie	26
Hoofdstuk 7 Aanbevelingen	28
Hoofdstuk 8 Discussie	30
Literatuurlijst	31
Bijlage 1 Visie Melanchthon College	32
Bijlage 2 Resultaten vragenlijst leerlingen	33
Bijlage 3 Resultaten vragenlijst docenten	40
Bijlage 4 Resultaten vragenlijst ouders	44
Bijlage 5 Resultaten halfgestructureerd interview leerlingen	46
Bijlage 6 Resultaten halfgestructureerd interview met 7 docenten	53
Bijlage 7 Resultaten halfgestructureerd Comenius College Rotterdam	58

Voorwoord

Voor u ligt het eindverslag van mijn afstudeeronderzoek. Dit eindverslag is onderdeel van mijn afstuderen voor de opleiding pedagogiek aan de Hogeschool Rotterdam.

Hierbij wil ik van de gelegenheid gebruik maken om een aantal mensen te bedanken die mij hebben geholpen bij de totstandkoming van mijn onderzoek.

Psycholoog Luc Stevens, voor zijn theorie en tevens een groot deel van mijn inspiratie gedurende dit onderzoek, Gusta Bouwman voor haar tijd en adviezen, Melanchthon Business School die mij na dit onderzoek een contract op school heeft aangeboden, Leni Ottevanger die mij door haar jarenlange ervaring in de zorg tot velen inzichten heeft laten komen, Jeroen van Duin, omdat hij aan het begin al wist dat mij dit zou gaan lukken en Johan en Jolanda Ottevanger voor al mijn gemopper en geklaag over de tijdsdruk.

Elianne Ottevanger
Zevenhuizen, juni 2014

Summary

This study, named 'The pedagogical climate of high school' has been conducted in behest of the Melanchthon College Business School in Bleiswijk. The study focusses on students, teachers and the parents of the students from six different classes in the first two grades of the high school. At the moment, there was a lot of indistinctness at this school about the pedagogical climate. These facts resulted in the following research question: *'In which way can the pedagogical climate at the first two grades of the Melanchthon Business School be improved and how can this climate be mapped?'*

This study has been conducted by performing both a literary review and a practical research. The practical research itself consisted of a questionnaire, a half-structured interview and a comparative study at another high school, which was the Comenius College Alexander in Rotterdam.

A lot of the work of psychologist Luc Stevens (2011) has been used for this study. During the literary review it became clear that this psychologist had done a lot of research on the topic of pedagogical climates in high schools. Stevens mentioned six aspects (which are used in this study) that belonged to the pedagogical climate. These aspects are:

1. The vision of the school
2. The setting of the school
3. The teacher – How does the teacher cope with his students?
4. Team – Does the school have a cooperating and solid team?
5. School- and group size
6. The students; cultural backgrounds of the students.

The results from the questionnaire show that there was a need for improvements in the pedagogical climate. For example, 22% of the students questioned mentioned they would rather go to another school if they had the opportunity to do so. The students also mentioned that they did not always feel respected at the school and rather hear some compliments more often. The literary review has shown that it is important that students feel like they are 'part of the group' at school and, even more important, feel safe at the school (Stevens 2011). This will give students positive incentives and will result in them having more fun in going to school. (Geerts & Kralingen, 2013).

From this study can be concluded that the pedagogical climate has been made clear for the school and that it could be improved. It is for example recommended that students will be emphasized more positively. Teachers should receive different tools to enhance the solidarity within teams. There is a huge demand, from both students and teachers, for a canteen at school and for more activities outside during the breaks. Furthermore it is important that team members will come together more often by means of an office meeting or interventions. Besides from that there will be a rule that teachers will have a mandatory requirement to read and respond to all e-mails within a given time. Last there will be a box for the teachers in which they can share new ideas on the way of teaching.

Samenvatting

Het onderzoek 'Het pedagogisch klimaat van de middelbare school' is in opdracht gedaan van Melanchthon College Business School in Bleiswijk. Het onderzoek is gericht op de leerlingen, lesgevende docenten en de ouders van de leerlingen van zes klassen uit de leerjaren 1 en 2. Er was voor deze school veel onduidelijkheid over hoe het pedagogisch klimaat op dit moment was. De volgende onderzoeksvraag vloeide hieruit voort: Op welke wijze kan het pedagogisch klimaat op de Melanchthon Business School in de klassen 1 en 2 positief worden beïnvloed en in kaart worden gebracht?

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van literatuuronderzoek en praktijkonderzoek. Het praktijkonderzoek bevatte vragenlijsten, half gestructureerde interviews en vergelijkend onderzoek op een andere middelbare school, namelijk het Comenius College Alexander in Rotterdam.

Voor dit onderzoek is veel gebruik gemaakt van het werk van psycholoog Luc Stevens (2011). Tijdens literatuuronderzoek bleek dat deze psycholoog zelf veel onderzoek heeft gedaan naar het pedagogisch klimaat op middelbare scholen. Deze man benoemde zes aspecten die behoren tot het pedagogisch klimaat en deze zijn toegepast in het onderzoek. De zes aspecten zijn:

1. De visie van de school
2. De inrichting van de school
3. De docent – Hoe gaat de docent om met de leerlingen?
4. Team – Heeft de school beschikking over een samenwerkend en verbonden team?
5. School- en groepsgrootte
6. De leerlingen; culturele achtergronden rondom de leerlingen

Vanuit de vragenlijsten bleek dat er behoefte is aan verbetering met betrekking tot het pedagogisch klimaat. Zo gaf 22% van de leerlingen aan dat zij liever naar een andere school wilden, mochten zij de keus hebben. De leerlingen gaven ook aan dat zij zich soms niet gerespecteerd voelen en vaker complimentjes willen horen. Uit literatuuronderzoek is gebleken dat het belangrijk is dat een leerling voelt dat hij of zij erbij hoort binnen de school, maar vooral ook veilig (Stevens, 2011). Hierdoor krijgt de leerling positieve prikkels en heeft hij meer plezier om naar school te gaan (Geerts & Kralingen, 2013).

Vanuit het onderzoek kan er geconcludeerd worden dat het pedagogisch klimaat in kaart is gebracht en te verbeteren valt. Zo wordt er onder andere aanbeloven om de leerlingen positiever te benadrukken en de docenten krijgen verschillende tools aangereikt om de saamhorigheid binnen het team te vergroten. Er is veel vraag van zowel de docenten als leerlingen om een kantine en meer buitenactiviteiten tijdens de pauzes te hebben op school. Verder is het van belang dat de teamleden vaker met z'n allen bij elkaar komen door middel van werkvergaderingen en intervisies. Ook komt er een regel dat de docenten binnen een bepaalde tijd verplicht zijn om de mails te lezen en te reageren. Als laatste wordt er een box ontwikkeld voor de docenten om elkaar lesideeën te geven.

Inleiding

“Veel scholen, veel jongeren, veel leerkrachten, veel klassenactiviteiten, veel omgaan met elkaar. Scholen zijn een veelkleurig verhaal van menselijke verhoudingen, interactie en innerlijke beweging” (Deklerck, 2012).

In dit onderzoek is het pedagogisch klimaat op Melanchthon Business School onderzocht. Volgens Deklerck (2012) is het een kunst om als een school een goed pedagogisch klimaat te hebben. De citaat hierboven sluit hier op aan.

De aanleiding van dit praktijkonderzoek was dat het voor de school onduidelijk was hoe het pedagogisch klimaat binnen de school op dat moment was. Er was niet eerder onderzoek naar gedaan hier op school. De school staat in het dorpje Bleiswijk nabij Rotterdam. De school valt onder de scholenorganisatie Melanchthon College.

Elke school heeft haar eigen pedagogisch klimaat, zo ook Melanchthon Business School in Bleiswijk. Deze kleinschalige LWOO tot VMBO GL school telt zo’n 500 leerlingen en zo’n 50 docenten. 550 verschillende gedachtegangen en oplossingen, de ouders van de leerlingen hierbij niet meegerekend. Voor Melanchthon Business School is het niet helemaal duidelijk hoe het pedagogisch klimaat binnen de school op dit moment is. De school streeft ernaar om een school te zijn waarbij de verbondenheid groot is, echter de school twijfelt of dit wel het geval is. Voor het onderzoek was er bij de directie veel onduidelijkheid over hoe de docenten, leerlingen en ouders de school ervaren op dit moment. Al een aantal jaren handelen de docenten voor zich en het overleg wordt steeds minder. Dit merkt de directie, maar ook de docenten merken dit onderling op. Dit gaat tegen de visie (hoofdstuk 1) van Melanchthon Business School in.

De MBS wil door dit onderzoek te weten komen hoe het pedagogisch klimaat op dit moment ervaren wordt door de drie pijlers (docenten, ouders en leerlingen van klas 1 & 2) en hoe het pedagogisch klimaat (indien nodig) positief beïnvloedt kan worden. Hieruit is de volgende onderzoeksvraag gekomen:

Op welke wijze kan het pedagogisch klimaat op de Melanchthon Business School in de klassen 1 en 2 positief worden beïnvloed en in kaart worden gebracht?

“Melanchthon Business school haalt het beste in jezelf naar boven!”

Met deze titel begint de website en de jaar gids van de school. Vervolgens wordt er beschreven dat de school een kleine school is waarbij de sfeer open is. “Er is respect voor elkaars ideeën en er wordt ruimte geboden voor iedereen. De leerlingen kunnen altijd terecht bij hun mentor en er wordt rekening gehouden met de individuele mogelijkheden van de leerling” (Eijkel, 2013).

De opdrachtgever voor dit afstudeeronderzoek is het Melanchthon College. Het Melanchthon bestaat uit acht vestigingen en tijdens dit onderzoek wordt er ingezoomd op de vestiging: Melanchthon College Business School. Melanchthon Business School staat in het dorp Bleiswijk nabij Rotterdam.

Vanaf dit punt zal Melanchthon Business School in dit document verwoord worden als MBS.

MBS is een middelbare school vanaf het niveau LWOO tot en met VHBO. De school is van oorsprong een ‘groene’ school en is tot op heden een school met alleen de landbouwsector. MBS heeft ook verschillende MBO-opleidingen voor leerlingen die na hun VMBO-diploma verder willen studeren binnen deze sector. In de visie staat daarover het volgende:

“De scholen binnen Melanchthon willen ervoor zorgen dat elke leerling na afronding van de schoolloopbaan op zijn/haar niveau:

- een persoonlijk perspectief heeft;
 - zich een onafhankelijk oordeel kan vormen;
 - lerend vermogen heeft en kan reflecteren op het eigen leerproces;
 - creatief en inventief is;
 - zelfredzaam is en probleemoplossend kan denken en handelen;
 - communicatief en sociaal vaardig is;
 - vanuit een levensbeschouwelijke achtergrond beschikt over maatschappij- en normbesef”
- (Melanchthon, 2014).

Aan het eind van elk schooljaar wordt er gekeken of de visie nog steeds geldt en de visie wordt aan het begin van het schooljaar opnieuw besproken tijdens de startvergadering aan het gehele team van het MBS. Voor de open dagen vindt er een algemene vergadering plaats waarin de visie nogmaals naar voren komt. De visie wordt opgelezen en vervolgens gaat men verder naar het volgende punt van de vergadering. Het is de bedoeling dat de docenten deze visie (bijlage 1) vertellen aan de nieuwe leerlingen en hun ouders. Hierbij spelen verschillende gevoelens onder de docenten kwam uit een vergadering naar voren. In hoeverre streeft MBS de visie daadwerkelijk na? Dit was een vraag wat meerdere docenten tijdens deze vergadering zich afvroegen. En waar blijkt dat dan uit? Er is hier niet eerder onderzoek naar gedaan.

Er werken ongeveer 50 docenten op MBS. Wanneer je er als beginnend docent komt werken krijg je een overleg over hoe er op MBS gewerkt wordt met betrekking tot allerlei zaken. Dit vindt eenmalig plaats en je krijgt een handleiding mee met informatie over MBS. De jongeren van nu zijn heel anders dan de jongeren van 20 jaar geleden (Geerts & Karlingen, 2013). Zo is er bijvoorbeeld ‘Social Media’ en het is belangrijk om in de veranderingen te sturen als organisatie (Deklerck, 2012). MBS heeft hiervoor de Melanchthon Academie. Om de leerlingen met rugzak (leerlingen die extra zorgstructuur nodig hebben en via de overheid geld vrijmaakt voor de scholen om deze zorg te bieden) te willen begeleiden vraagt dat van een ieder ook motivatie om hier nieuwe scholing en energie in te steken

(Rijksoverheid, 2014). Melanchthon Breed (alle locaties van Melanchthon) geeft iedere docent en stagiaire de mogelijkheid om cursussen te volgen bij Melanchthon Academie. Een aantal cursussen is verplicht, maar er zijn ook cursussen op vrijwillige basis. De verplichte cursussen verschillen per studiejaar. Volgend jaar gaat het over zes verplichte cursussen die je kan toepassen binnen het onderwijs van de MBS.

Het team op de MBS bestaat uit zo'n 50 personeelsleden. Eén keer in de zes weken vindt er een personeelsvergadering plaats. Hierin kan het gehele team tijdens de rondvraag een probleem/vraag inbrengen. Tijdens deze vergadering worden de zaken besproken waarvan het team op de hoogte moet zijn. Gedurende het jaar vinden er verschillende lesobservaties en functioneringsgesprekken bij ieder personeelslid plaats.

Psycholoog Stevens (2011) heeft al verschillende onderzoeken gedaan binnen het pedagogisch klimaat op middelbare scholen. Hij heeft verschillende aspecten op een rijtje gezet die hierbij horen. Hieronder volgen deze aspecten en daarbij is beschreven hoe elk aspect op het moment voor het onderzoek was op het MBS.

De visie van de school

Eerder in dit hoofdstuk is al een stukje van de visie beschreven, hieronder volgt de complete visie van Melanchthon (2014):

“De scholen binnen Melanchthon willen ervoor zorgen dat elke leerling na afronding van de schoolloopbaan op zijn/haar niveau:

- een persoonlijk perspectief heeft;
- zich een onafhankelijk oordeel kan vormen;
- lerend vermogen heeft en kan reflecteren op het eigen leerproces;
- creatief en inventief is;
- zelfredzaam is en probleemoplossend kan denken en handelen;
- communicatief en sociaal vaardig is;
- vanuit een levensbeschouwelijke achtergrond beschikt over maatschappij- en normbesef.

De scholen binnen Melanchthon stimuleren bij de leerlingen een actieve leerhouding en dagen hen uit tot het nemen van verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. Docenten en ondersteunend personeel maken didactische en pedagogische keuzes op basis van de bovenstaande punten.

We willen op al onze vestigingen onderwijs bieden dat het beste uit de leerling naar boven haalt. We willen leerlingen zorgvuldig begeleiden op weg naar zelfstandigheid in een uitdagende en bezielende leeromgeving en een positief leerklimaat” (Melanchthon, 2014).

De inrichting van de school

De school is kleinschalig en bevat zo'n 500 leerlingen. De school bestaat uit twee locaties (onderbouw en bovenbouw locatie) en zijn beide met verschillende huiselijke kleuren ingericht. De MBS is een 'groene' school en dit is terug te zien in de gangen en aula's. Er staan bloemstukken die door de leerlingen en docenten zelf gemaakt zijn. De school heeft geen verdiepingen of kantine.

De docent – Hoe gaat de docent om met de leerlingen?

Er bestaat een speciale handleiding voor beginnende docenten hoe zij met bepaalde situaties om moeten gaan. MBS heeft aangegeven dat iedere docent dit anders invult, maar dat dit soms onduidelijkheden schept bij de leerlingen. Dit ervaart MBS als een probleem. De gedachte van de handleiding (als één team handelen) verdwijnt hierdoor.

Alle docenten krijgen verschillende momenten in het jaar een lesobservatie en hierna volgt een functioneringsgesprek. Deze gesprekken vinden plaats met de directie van MBS. Hierin worden de zaken gesproken waar de docent of directie tegenaan lopen.

Team – Heeft de school de mogelijkheid om een samenwerkend en verbonden team te creëren?

Zoals Deklerck (2012) aangeeft dat een school te maken heeft met verschillende docenten. Elke docent heeft zijn of haar eigen onderwijsvisie. Belangrijk hierbij wel is dat men als geheel werkt vanuit de visie van de school.

School- en groepsgrootte

De groepen zijn van verschillende grootte, de kleinste groep bestaat uit 11 leerlingen en de grootste groep uit 29 leerlingen. In totaal zitten er dit schooljaar zo'n 500 leerlingen op MBS. Er zijn scholen in Nederland waar dit aantal groter is.

De leerlingen

De leerlingen komen allen uit in de omliggende dorpen. Er is sprake van verschillende problematiek. De school is kleinschalig en een probleem wordt snel opgemerkt. De schoolmaatschappelijk werkster en de vertrouwenspersonen voeren regelmatig individuele gesprekken met leerlingen. Alle docenten kennen de leerlingen bij naam. Door de kleinschaligheid lijkt het vanzelfsprekend dat de problemen of incidenten die voorkomen doorgespeeld worden naar de desbetreffende personen, zodat deze actie kunnen ondernemen. In de praktijk blijkt dit echter niet optimaal te werken, zegt het MBS. Dit kwam vooral naar voren tijdens de vergaderingen.

1.1 De pijlers van dit onderzoek

In de loop van dit verslag zal er gesproken worden over de drie pijlers. De drie pijlers zijn de personen bij wie er data is verzameld voor dit onderzoek:

- 16 docenten op het MBS en 1 docent op Comenius College Rotterdam
- 130 leerlingen van het MBS
 - Leerlingen klas 1A, 1D en 1F
 - Leerlingen klas 2A, 2C en 2E
- 45 ouders van leerlingen uit de klassen 1A, 1D, 1F, 2A, 2C en 2E.

Hoofdstuk 2

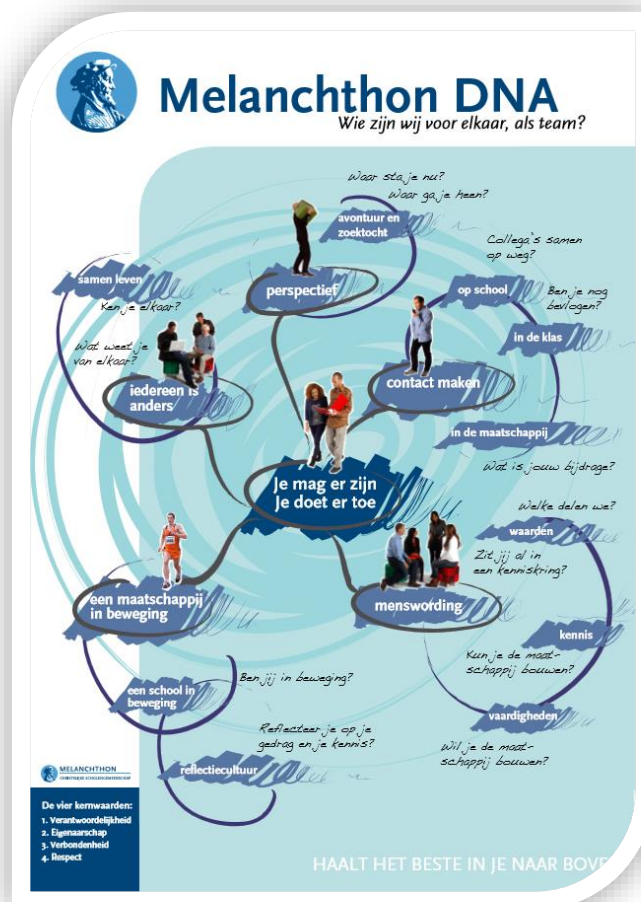
Praktijkprobleem en probleemanalyse

In dit onderzoek is het pedagogisch klimaat op de MBS onderzocht. Het pedagogisch klimaat is tegenwoordig een veelvuldig gebruikt begrip. Op alle scholen is het pedagogisch klimaat erg belangrijk; een goed pedagogisch klimaat zorgt er immers voor dat leerlingen zich zo goed mogelijk ontwikkelen, wordt gezegd (Stevens, 2011).

Elke school heeft haar eigen pedagogisch klimaat, zo ook Melanchthon Business School in Bleiswijk. Deze kleinschalige LWOO tot VMBO GL school telt zo'n 500 leerlingen en zo'n 50 docenten. 550 verschillende gedachtegangen en oplossingen, de ouders van de leerlingen hierbij niet meegerekend.

Aan het begin van dit onderzoek was het voor de MBS niet duidelijk hoe het pedagogisch klimaat binnen de school op dat moment was. De school streeft ernaar om een school te zijn waarbij de verbondenheid groot is (zie de afbeelding hieronder), echter de school twijfelt of dit wel het geval was. Er was bij de directie geen duidelijk beeld over hoe de docenten, leerlingen en ouders de school ervaren. Al een aantal jaren handelen de docenten voor zich en het overleg wordt steeds minder. Dit merkt de directie, maar ook de docenten merken dit onderling op.

De MBS wilde door dit onderzoek te weten komen hoe het pedagogisch klimaat op dit moment ervaren wordt door de drie pijlers (docenten, ouders en leerlingen van klas 1 & 2) en hoe het pedagogisch klimaat (indien nodig) positief beïnvloedt kan worden.



Figuur 1 Melanchthon DNA

2.1 Probleemanalyse

In deze paragraaf is de probleemanalyse beschreven voor dit onderzoek van breed naar smal. Het begint internationaal en eindigt bij de drie pijlers (docent, ouders en leerlingen klas 1 en 2).

Internationaal en maatschappelijk

Buiten Nederland is het pedagogisch klimaat een veelgehoord begrip. Ieder land vindt het op zijn of haar eigen manier belangrijk dat een leerling zich veilig voelt op de school (Geerts & Kralingen, 2013). Elke school gaat hier anders mee om. In hoofdstuk 3 (theoretische verkenning) zijn hierover een aantal voorbeelden gegeven en wordt hier dieper op ingegaan. De hele wereld heeft te maken met drop-outs, ook Nederland. Een land heeft een groot probleem wanneer veel jongeren uitvallen op scholen (Deklerck, 2012). De jongeren vervallen tot sociale uitkeringen en dit kost dit land veel geld. De laatste tijd zijn er verschillende onderwerpen actueel in Nederland op het gebied van pedagogisch klimaat. Zo is er veel in het nieuws geweest over het pestgedrag op middelbare scholen wat soms leidt tot suïcide onder scholieren. Op dit moment plegen er per gemeente van 100.000 inwoners ongeveer twee jongeren tot 15 jaar jaarlijks suïcide (CBS, 2014).

Pedagogen

Als pedagoog sta je ervoor dat elke leerling zich veilig moet voelen op school. Op deze manier kan de leerling het beste uit zichzelf halen. Van belang hierbij is wel dat de school rekening houdt met de basisbehoeften van de leerling (Stevens, 2011). Die basisbehoeften zijn competentie, relatie en autonomie. Op dit moment is het pedagogisch klimaat niet duidelijk in kaart gebracht op MBS. Het probleem hiervan is dat je als pedagoog weinig kunt zeggen over het pedagogisch klimaat, terwijl dit juist zo belangrijk is voor de leerprestaties van een leerling (Geerts & Kralingen, 2013).

Melanchthon Business School

Dit onderzoek is van belang voor Melanchthon Business School om helderheid te krijgen over het pedagogisch klimaat binnen de school. De school beschrijft verschillende onderwerpen met betrekking tot het pedagogisch klimaat in de visie (bijlage 1) zoals dat er een positief leerklimaat moet heersen en dat leerlingen zich uitgedaagd voelen, maar de docenten vragen af of dit ook op het MBS heerst.

Docenten

Het pedagogisch klimaat is niet alleen belangrijk voor de leerlingen, maar ook voor de docenten. Het is belangrijk dat de docenten zich prettig voelen op MBS en voldoening uit hun werk halen. Dit nemen zij mee in de lessen voor de leerlingen. Probleem is dat momenteel niet exact bekend is hoe de docenten zich op dit moment voelen op.

het MBS met betrekking tot de relatie tussen docenten en leerlingen? Voelen zij zich erkend en zijn zij tevreden over het pedagogisch klimaat binnen de school. Doordat dit niet goed bekend is, is het op dit moment moeilijk voor het MBS om de docenten adequate ondersteuning te geven in het vormgeven aan een zo optimaal mogelijk pedagogisch klimaat.

Leerlingen

Uit de percentages op Rijksoverheid.nl (2013) is duidelijk te zien dat het aantal schoolverlaters per schooljaar in het VMBO en MBO minder wordt (Figuur 4), maar over het algemeen groeit dit aantal jaarlijks (CBS, 2014). Enerzijds is dit positief voor het VMBO, maar anderzijds geeft de Rijksoverheid

(2013) aan dat dit komt door de leerplicht en kwalificatieplicht. De jeugdwerkloosheid en de zorgkosten worden groter voor degene die voortijdig de school verlaten. Aan dit probleem zit er een ander (belangrijker) probleem. De school moet ervoor zorgen dat de leerlingen de school überhaupt niet voortijdig verlaten. Het pedagogisch klimaat is hierbij zeer belangrijk! Voor de leerlingen is het erg belangrijk dat zij zich prettig voelen op school en met plezier naar school gaan. Op die manier zullen de leerlingen beter presteren en zal het voortijdig schoolverlaten verkleinen (Deklerck, 2012). Op dit moment is dit het niet duidelijk hoe de leerlingen zich voelen op MBS. Dit is dus een probleem voor de leerlingen, want de middelbare school geeft de basis voor de toekomst van een leerling.

Ouders

De ouders maken op basis van opendagen, mondelinge of schriftelijke informatie, informatie via de website, openlesmiddagen of ervaringen keuzes voor de middelbare school. Wanneer zij bepaalde informatie gekregen hebben wordt er verwacht dat dit ook waargemaakt wordt. Wanneer ouders ergens mee zitten is het belangrijk dat de school laagdrempelig is en dat deze problemen besproken kunnen worden. Er komen regelmatig berichten binnen bij MBS dat dit niet het geval is. Probleem is dus dat niet bekend is in hoeverre de ouders wel tevreden zijn over de school met betrekking tot het pedagogisch klimaat? Tijdens het onderzoek zullen er enquêtes afgenomen worden bij de ouders. Deze enquêtes worden van te voren besproken met de directie en de teamleidster van de onderbouw.

2.2 De totstandkoming van de onderzoeksvraag.

Hieronder zijn de afwegingen beschreven van verschillende belangen van internationaal tot en met mij als student zelf.

Overheid en de maatschappij

In het onderwijs spelen een aantal wetten een belangrijke rol. Zo is er een leerplichtwet, hebben de leerlingen een kwalificatieplicht en wordt op 1 augustus 2014 een nieuwe wet van kracht: Passend onderwijs (Rijksoverheid, 2013).

Uit onderzoek blijkt dat, wanneer een leerling zich niet veilig voelt op zijn of haar school de prestaties teruglopen. Het is daarom belangrijk dat de school voldoet aan de pedagogische basisbehoeften: competentie, relatie en autonomie voor de leerling. Wanneer dit niet het geval is, is de kans op schooluitval en schoolverlating groter (Poleij & Taal, 2011). Dit geeft risico's als uitkeringen en hierdoor hoge kosten voor de maatschappij. Dit speelt zowel nationaal als internationaal een grote rol. Daarom zijn jongeren verplicht om naar school te gaan:

“Jongeren tussen de 5 en 18 jaar moeten onderwijs volgen. Totdat ze een startkwalificatie hebben of 18 jaar worden. Voor leerlingen van 5 tot 16 jaar heet dit de leerplicht. Voor jongeren tussen 16 en 18 jaar heet dit de kwalificatieplicht” (Rijksoverheid, 2013). Het begint bij goede interactie binnen de school, en dat er wordt opgemerkt wanneer een leerling gemist wordt.

Het is dus van groot belang dat de school tijdig de leerplichtambtenaar inschakelt wanneer er schoolverzuim plaatsvindt. De leerplichtambtenaar houdt het ongeoorloofd verzuim in de gaten en hij onderneemt dan de volgende stappen. Dit kan een melding zijn bij de raad van kindbescherming en op een gegeven moment kan zelfs de kinderbijslag worden stopgezet (Rijksoverheid, 2013).

Naast het toezicht houden op aanwezigheid en het welzijn van de leerlingen, vindt er binnenkort een nieuwe ontwikkeling plaats. Per 1 augustus 2014 wordt de nieuwe wet 'Passend Onderwijs' ingevoerd door heel Nederland. Leerlingen met bijvoorbeeld een handicap of een gedragsprobleem hebben vanaf dat moment recht op een passende onderwijsplek. Scholen moeten deze plekken gaan bieden (Rijksoverheid, 2013). Dit vraagt onder andere aanpassing en uitdaging van scholen, dus ook van MBS. Van belang is dat deze nieuwe leerlingen zich veilig voelen op MBS, het is dus zeer relevant dat er een goed pedagogisch klimaat is. Hierbij spelen de docenten een grote rol. Is het duidelijk welke verantwoordelijkheid de docenten met deze nieuwe wet hebben?

Pedagogisch belang

Wanneer leerlingen zich onder andere veilig voelen op school, zullen hun prestaties omhoog gaan (Geerts & Kralingen, 2013). Het is niet alleen belangrijk dat de leerlingen zich veilig voelen, ook de docenten en de ouders spelen hierbij een grote rol. Wanneer de school in kaart heeft gebracht wat het pedagogisch klimaat op dit moment is en hoe je het positief kunt beïnvloeden, schept dit voor de drie pijlers (docenten, ouders en leerlingen uit klas 1 en 2) duidelijkheid. De school kan zichzelf gaan verbeteren en weet beter waar zij voor staat.

Als pedagoog begeleid en ondersteun je een leerling en de ouders binnen het onderwijs. Je wilt opvoedrelaties versterken en hierdoor optimale ontwikkelingskansen voor de leerling ontwikkelen. Dit onderzoek zal een soort brugfunctie vervullen tussen de leerlingen en docenten om een zo'n optimaal mogelijk pedagogisch leefklimaat te ontwikkelen (Beroepsprofiel HBO Pedagoog, 2013).

Het is belangrijk om rekening te houden met de basisbehoeften van de leerling binnen het onderwijs. Bij wat al eerder werd beschreven kan de leerling zich onveilig gaan voelen wanneer dit niet het geval is. Als pedagoog is het van belang dat de leerling, ouder en docent goed contact met elkaar hebben. In het 'Handboek van Leraren (2013)' spreekt men van de pedagogische driehoek tussen leerling, ouders en school. Wanneer het met de leerling niet goed gaat is er meer contact nodig onderling. In de pedagogisch driehoek is er ergens sprake van verstoring. Het is van belang dat iedere partij erbij betrokken wordt om de leerling zo goed mogelijk te laten functioneren (Geerts & Kralingen, 2013).

Belang voor de opdrachtgever Melanchthon Business School

Dit onderzoek is van belang voor Melanchthon Business School om helderheid te krijgen over het pedagogisch klimaat binnen de school. De school beschrijft verschillende onderwerpen met betrekking tot het pedagogisch klimaat in de visie en in Melanchthon DNA (Zie figuur 1) zoals dat er een positief leerklimaat moet heersen en dat leerlingen zich uitgedaagd voelen.

Met betrekking tot het pedagogisch klimaat heeft het MBS onder andere het volgende als extra ondersteuning. Er is een dyslexiecoach en remedial teacher aanwezig binnen MBS. De school zorgt voor extra begeleiding en aandacht voor deze leerlingen.

MBS beschrijft in haar visie (hoofdstuk 1) verschillende kernwaarden (verantwoordelijkheid, eigenaarschap, verbondenheid en respect), maar er was onduidelijkheid of deze wel werden nageleefd op de MBS. De visie is iets waar je als school voor staat en het is van belang dat dit waargemaakt wordt. De relevantie van dit onderzoek voor MBS is groot. In figuur 1 staat groot in het

midden: “Je mag er zijn, Je doet er toe”. Dit heeft te maken met een van de drie basisbehoeften van de leerling (Stevens, 2011). Het volgende citaat beschrijft dit wederom:

“Om een professionele bijdrage te kunnen leveren aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat op school is een goede onderlinge samenwerking en een goede schoolorganisatie van belang binnen het team” (Geerts & Kralingen, 2013).

Het belang van de drie pijlers

- Docenten

Het is belangrijk om te werken in een goed pedagogisch klimaat. Zo gaan de docenten met positieve energie naar school en dit komt ook over naar de kinderen toe. De docenten weten dat zij er niet alleen voor staan en voelt zich deel van de school. Wanneer zij zich veilig voelen binnen de school zal de docent het optimale uit de lessen willen halen. Het is belangrijk dat de docent het belang inzielt van het pedagogisch klimaat en niet alleen het didactische gedeelte (Stevens, 2011). Tijdens het voorbereiden van dit onderzoek gaven verschillende docenten aan dat dit nu niet het geval is. Het probleem aan het begin van het onderzoek was dat er op de school niet exact bekend was hoe de docenten zich op dat moment voelden op de school.

- Leerlingen

De leerlingen zijn gebaat bij dit onderzoek, omdat een goed pedagogisch klimaat hen zal helpen om het beste uit zichzelf te halen tijdens hun studieperiode op het MBS. Wanneer leerlingen zich erkend voelen en de drie basisbehoeften (autonomie, competentie en relatie) worden waargemaakt, zullen de leerlingen minder snel ziek worden ziek gemeld of de kans op schooluitval is kleiner. De school wilde na dit onderzoek weten of de leerlingen het naar hun zin hebben en aan de drie basisbehoeften wordt voldaan: acceptatie, dat zij erbij horen zoals ze zijn (relatie), het gevoel hebben keuzes te mogen maken (autonomie) en het gevoel hebben dat zij de taak aan kunnen (competentie) (Stevens, 2011).

- Ouders

De ouders maken op basis van opendagen, mondelinge of schriftelijke informatie, informatie via de website, openlesmiddagen of ervaringen keuzes voor de middelbare school. Wanneer zij bepaalde informatie gekregen hebben wordt er verwacht dat dit ook waargemaakt wordt. Wanneer ouders ergens mee zitten is het belangrijk dat de school laagdrempelig is en dat deze problemen besproken kunnen worden. Er komen regelmatig berichten binnen bij MBS dat dit niet het geval is. Het probleem van de school was dus dat er niet bekend was in hoeverre de ouders wel tevreden zijn over de school met betrekking tot het pedagogisch klimaat.

Het is belangrijk dat de ouders gezien worden, want zij zijn verantwoordelijk voor hun kinderen als leerling. De ouders zijn daarom ook een pijler in dit onderzoek, want zij mogen niet ontbreken volgens MBS. De ouders krijgen door het onderzoek verwachtingen, maar dit moet wel waargemaakt kunnen worden. De onderzoeker bespreekt dit met de MBS.

Hoofdstuk 3

Onderzoeksvraag met deelvragen

In dit hoofdstuk zijn de onderzoeksvraag, deelvragen en onderzoeksdoelen beschreven. Deze zijn opgesteld op basis van het praktijkprobleem wat in hoofdstuk 2 beschreven is.

3.1 Onderzoeksvraag

Op welke wijze kan het pedagogisch klimaat op de Melanchthon Business School in de klassen 1 en 2 positief worden beïnvloed en in kaart worden gebracht?

3.2 Deelvragen naar aanleiding van de onderzoeksvraag

- Wat is een pedagogisch klimaat en welke aspecten zijn van belang?
- Wat zegt de literatuur over de wijze waarop het pedagogisch klimaat positief kan worden beïnvloed?
- Hoe wordt het pedagogisch klimaat ervaren door docenten, ouders en leerlingen uit klas 1 en 2?
- Op welke wijze wordt er op Melanchthon Business School en andere scholen gewerkt aan een optimaal pedagogisch klimaat?
- Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan voor Melanchthon Business School op basis van literatuuronderzoek en vergelijkend onderzoek?

3.3 Onderzoeksdoelen

- Aan het eind van het onderzoek is het pedagogisch klimaat op MBS in kaart gebracht.
- Aan het eind van het onderzoek zijn er aanbevelingen ontwikkeld om het pedagogisch klimaat op het MBS positief te beïnvloeden.
- Aan het eind van het onderzoek is er door middel van theoretisch onderzoek duidelijk wat een pedagogisch klimaat is en op welke wijze deze positief beïnvloedt kan worden.

Hoofdstuk 4

Onderzoeksmethode

Onderzoekronde	Instrumenten	Omvang	Wanneer
Theoretisch onderzoek			
1. Literatuurstudie Deelvragen: - Wat is een pedagogisch klimaat en welke aspecten zijn van belang? - Wat zegt de literatuur over de wijze waarop het pedagogisch klimaat positief kan worden beïnvloed?	Gebruikt gemaakt van nationale en internationale literatuur via boeken en internet.	12 literatuurbronnen	4 april tot 19 mei
Praktijk onderzoek			
2. Praktijkonderzoek op het MBS Deelvragen: - Hoe wordt het pedagogisch klimaat ervaren door docenten, ouders en leerlingen uit klas 1 en 2? - Op welke wijze wordt er op Melanchthon Business School en andere scholen gewerkt aan een optimaal pedagogisch klimaat?	Gestructureerde vragenlijsten	130 leerlingen van de 135 leerlingen uit de klassen 1A, 1D, 1F, 2A, 2C en 2E.	28 maart tot 4 april
	Gestructureerde vragenlijsten	16 docenten van de 25 docenten. <i>Alleen de teamleden die betrokken zijn bij de leerlingengroepen die ik heb onderzocht (1A, 1D, 1F, 2A, 2C en 2E).</i>	28 maart tot 11 april
	Gestructureerde vragenlijsten	45 ouders van de 60 ouders.	Ouderavond op 7 april
	- Bevindingen geformuleerd (<i>Vraag aan bij de auteur</i>). Half gestructureerde interviews /Steekproef	Op basis van coderen de interviews voorbereid. - 24 Leerlingen <i>Alleen de leerlingen die hen naam op enquête hadden ingevuld.</i> - 7 Docenten	14 april tot 20 april 21 april tot 25 april

	Bevindingen geformuleerd (Zie hoofdstuk 5, resultaten).		21 april tot 9 mei
3. Vergelijkend onderzoek op Comenius College Rotterdam Deelvragen: - Op welke wijze wordt er op Melanchthon Business School en andere scholen gewerkt aan een optimaal pedagogisch klimaat? - Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan voor Melanchthon Business School op basis van literatuuronderzoek en vergelijkend onderzoek?	Half gestructureerd interview	1 docent/zorg coördinator	13 mei 10:00 uur tot 11:30 uur
4. Resultaten verwerken in onderzoeksverslag			14 mei tot 10 juni

Onderbouwing onderzoeksmethoden

Op twee momenten gedurende dit onderzoek heb ik gecodeerd en hieruit ben ik verder gaan werken. In de bijlagen zijn de resultaten van alle vragenlijsten en interviews terug te lezen.

- Vragenlijsten

Ik heb bij alle vragenlijsten aangegeven dat alle gegevens anoniem zullen worden verwerkt. De leerlingen, docenten en ouders mochten hun naam opschrijven mochten zij bereid zijn voor vervolgonderzoek. Deze leerlingen en docenten heb ik benaderd voor interviews.

Bij elke vraag is een diagram bijgevoegd.

- Interviews

Bij de resultaten van de interviews heb ik de betekenisvolle fragmenten roodgekleurd gemaakt en deze zijn terug te lezen in de resultaten van het praktijk onderzoek in hoofdstuk 5. Na het uitschrijven van de interviews heb ik de bevindingen hieruit geformuleerd en toegepast in het half gestructureerde interview op Comenius College Rotterdam.

- Doelgroep

Er is gekozen voor leerlingen uit leerjaar 1, omdat zij nog kneedbaar zijn en nog niet helemaal gevormd naar de school. De leerlingen uit leerjaar 2 zijn gekozen, omdat zij meer kunnen vertellen vanwege de langere periode op de school. Om het onderzoek haalbaar te maken worden de leerlingen uit klas 3 en 4 hier niet bij betrokken. De leerlingen in leerjaar 4 waren op het moment van dataverzameling bezig met hun examenprocedure, dus zij zullen onvoldoende informatie kunnen geven voor dit onderzoek. Van elk niveau uit de leerjaren 1 en 2 is een klas gekozen en in totaal kwam dit tot zes klassen. De lesgevend en ouders van deze leerlingen zijn bij het onderzoek betrokken.

Hoofdstuk 5

Resultaten

5.1 Resultaten van het theoretisch onderzoek op basis van deelvraag 1 en 2

In deze paragraaf is het antwoord gegeven op de eerste twee deelvragen aan de hand van internationaal en nationaal literatuuronderzoek.

- *Wat is een pedagogisch klimaat en welke aspecten zijn van belang?*
- *Wat zegt de literatuur over de wijze waarop het pedagogisch klimaat positief kan worden beïnvloed?*

Binnen het onderwijs is het pedagogisch klimaat een belangrijk onderwerp (Goosens, Meulen & Vermande, 2012). Van Heteren (2010) spreekt van een pedagogisch klimaat waarop de samenleving op een bepaalde manier vorm krijgt. Een pedagogisch klimaat scheppen of aanpassen beschrijft van Heteren (2010) als dat de opvoeder gericht is op het creëren, continueren en aanpassen van het klimaat dat optimale kansen biedt voor de leerling (deelvraag 1). In andere woorden is dit terug te lezen in de visie en de DNA (zie hoofdstuk 1 en hoofdstuk 2) van de MBS.

Internationaal

Van belang is dat leerlingen zich op school zich veilig voelen. Over de hele wereld wordt er op verschillende manieren aan het pedagogisch klimaat gewerkt en op deze manier ontstaan er ook verschillende gedachtegangen.

- Japan

De Japanse Kanamori een steeds bekendere naam in de wereld. Hij spreekt over zijn levenslessen en de verbinding tussen leven en dood. Op scholen streeft hij ernaar dat leerlingen hun verdriet niet wegstoppen, maar ervaren met de hele klas. Wanneer een leerling niet gelukkig is, is de hele klas dit niet volgens Kanamori. Hij probeert de saamhorigheid binnen groepen te vergroten en het negatieve gedrag en de negatieve gedachten onder de leerlingen te veranderen naar positief gedrag en positieve gedachten naar elkaar toe (Kanamori, 2012).

- Amerika

In Amerika zijn er op dit moment verschillende onderzoeken gaande naar 'School Wide Positive Behavior Support'. De leerlingen leren hier kort gezegd respect, verantwoordelijkheid en veiligheid te krijgen voor en van elkaar. In een onderzoek (May et al, 2011) is aangetoond dat wanneer een school meer aandacht geeft aan positief gedrag dat dit groeit op een school. De scholen die dit niet deden gaven vooral aandacht aan het negatieve gedrag en dit negatieve gedrag groeide.

Om een positief pedagogisch klimaat te ontwikkelen (deelvraag 2) zegt Stevens (2011) dat het noodzakelijk is dat in drie basisbehoeften van de leerling wordt voorzien.

De drie basisbehoeften zijn:

1. Competentie: De leerling heeft het gevoel een taak aan te kunnen.
2. Relatie: De leerling heeft het gevoel dat hij of zij erbij hoort binnen de school
3. Autonomie: De leerling moet deels zijn of haar eigen keuzes kunnen maken

Wanneer een leerling het gevoel heeft dat hij of zij er mag zijn, de vrijheid krijgt om bepaalde keuzes te maken en het gevoel heeft dat hij of zij erbij hoort, krijgt de leerling positieve prikkels binnen. Deze positieve prikkels bevorderen het pedagogisch leerklimaat (Stevens, 2011).

Psycholoog Stevens (2011) spreekt over verschillende aspecten die betrekking hebben tot het pedagogisch klimaat:

1. De visie van de school
2. De inrichting van de school
3. De docent – Hoe gaat de docent om met de leerlingen?
4. Team – Heeft de school beschikking over een samenwerkend en verbonden team?
5. School- en groepsgrootte
6. De leerlingen; culturele achtergronden rondom de leerlingen

Samenwerkingsverbanden

Er zijn verschillende organisaties die werken aan het pedagogisch klimaat binnen scholen in Nederland. Hieronder zijn er drie beschreven. Voor dit onderzoek is er contact opgenomen met deze organisaties. Zij willen alle drie een veilig klimaat creëren voor de leerlingen. Hieronder zijn de organisaties in het kort beschreven.

** De organisaties hebben toestemming gegeven om hun naam, logo en gegeven informatie te gebruiken in dit verslag.*

- Kindertelefoon

De kindertelefoon is een bedrijf met parttime krachten en vrijwilligers die gesprekken voeren met kinderen en jongeren via de telefoon. Dit bedrijf promoot zoveel mogelijk dit telefoonnummer op scholen, want dit is hun doelgroep (Kindertelefoon, 2014).

- Pestweb

Het pestweb is een site waar zowel leerlingen, leerkrachten als ouders terecht kunnen met vragen, weetjes en tips met betrekking tot pesten op school (Pestweb, 2014).

- Stichting zinloos geweld

Op veel scholen heeft deze stichting al een stoeptegels op het plein. Deze stichting streeft naar een samenleving waarin iedereen zich bewust is van de oorzaken en gevolgen van pesten en geweld (Moed, 2014).

5.2 Resultaten van het praktijk onderzoek

In deze paragraaf zijn de resultaten van het praktijkgericht onderzoek beknopt weergegeven. Voor het volledige uitwerking van mijn resultaten ziet u bijlagen 2 t/m 7.

Op basis van de zes aspecten en de drie basisbehoeften, volgens psycholoog Luc Stevens (2011) heb ik het praktijkonderzoek uitgevoerd. Hieronder zal per aspect uitgelegd worden wat de resultaten zijn van de vragenlijsten op Melanchthon Business School van de drie pijlers. Daarna volgt datgene wat naar voren kwam tijdens de interviews.

5.2.1 De visie van de school

- 57,7% van de 130 leerlingen voelt dat er niet altijd respect is voor hem of haar op school.
- 51,3% van de 130 leerlingen vindt dat zij niet altijd tot helemaal niet bij de mentor terecht kunnen.
- 68,5% van de 16 docenten krijgt het idee dat niet elke leerling niet altijd bij elke mentor terecht kan.
- 87,5% van de 16 docenten ervaart de sfeer binnen het MBS als open.
- 74,6% van de 16 docenten geeft aan dat de MBS de docenten niet duidelijk op de hoogte stelt van nieuwtjes of nieuwe ontwikkelingen.

- 81,3% van de 16 docenten vindt dat er voldoende rekening wordt gehouden met de verschillen tussen leerlingen.
- 91% van de 45 ouders vindt dat er rekening gehouden wordt met zijn of haar kind.
- 100% van de 45 ouders ervaart de sfeer op het MBS als goed.

5.2.2 De inrichting van de school

- 49% van de leerlingen mist op beide locaties dingen, daarnaast vindt het grootste gedeelte de locatie Wilgenlei leuker als de locatie Rembrandtlaan.
 - 62,5% van de 16 docenten zou de inrichting op de Wilgenlei zo laten.
 - 31,5% van de 16 docenten zou de inrichting op de Rembrandtlaan zo laten.
- 66,7% van de 45 ouders ervaart warmte in de inrichting op het MBS en 33,3% van de 45 ouders ervaart saai in de inrichting op het MBS.

5.2.3 De docent – Hoe gaat de docent om met de leerlingen?

- De 130 leerlingen zich bij 4% van de docenten niet veilig en bij 6% van de docenten wel veilig.
- 75,5% van de 45 ouders vindt de ondersteuning op het MBS over het algemeen goed.
- 100% van de 45 ouders voelt zich bij 0% van de docenten niet veilig.
- 100% van de 45 ouders voelen bij 1 docent bij wie er een vertrouwde band is, de mentor.

5.2.4 Team – Heeft de school beschikking over een samenwerkend en verbonden team?

- 85,4% van de 130 leerlingen vindt het team beschikking hebben over een samenwerkend en verbonden team.
- 87,5% van de 16 docenten ervaart het team als samenwerkend en verbonden.
- De 16 docenten elke docent bij 12 % van de collega's terecht met hun problemen en bij 4% van de collega's niet.

5.2.5 School- en groepsgrootte

- 68,5% van de 130 leerlingen is tevreden over de klasgrootte, 28,5% van de 130 leerlingen vindt de klas te groot en 3% vindt de klas te klein.
- 100%, alle 16 docenten, vinden het niet fijn om op twee locaties te werken.
- 100% vindt het prettig om met afwisselende groepsgroottes te werken.

5.2.6 De leerlingen; culturele achtergronden rondom de leerlingen

- 20% van de leerlingen (29 leerlingen) zou naar een andere school willen mocht hij of zij deze keuze hebben.
- In totaal hebben 130 leerlingen de vragenlijsten ingevuld. Van deze 130 leerlingen zijn er 98 leerlingen woonachtig buiten Bleiswijk. 75,4 % woont buiten Bleiswijk en 24,6 % woont in Bleiswijk.
- 97,8% van de 45 ouders had zijn of haar leerling opnieuw naar deze school gedaan.

5.2.7 Basisbehoefte competentie

- Tegen 50% van de 130 leerlingen wordt soms tot helemaal niet een complimentje gemaakt of gezegd dat hij of zij het goed doet. De overige 50% ervaart dit wel zo.
- 87,5% van de 16 docenten krijgt het gevoel van haar of zijn collega's vinden dat hij of zij het werk goed doet.

5.2.8 Basisbehoefte relatie

- 73,9% van de 130 leerlingen heeft het gevoel dat hij of zij bij deze school hoort, 26,1% van de leerlingen niet. Dit zijn 8 leerlingen die zich helemaal niet fijn voelen op school en 26 leerlingen soms. In totaal zijn dit 34 leerlingen van de 130 leerlingen.
- 87,5% van de 16 docenten krijgt het gevoel dat hij of zij erbij hoort.
- 43,8% van de 16 docenten krijgt het gevoel dat er naar zijn of haar vragen geluisterd wordt en hier actie mee wordt ondernomen.

5.2.9 Basisbehoefte autonomie

- 17% van de leerlingen krijgt het gevoel dat hij of zij vrijgelaten wordt om op zijn of haar manier aan een opdracht te werken.

5.2.10 Hetgene wat naar voren kwam uit de half gestructureerde interviews bij de leerlingen

Hieronder zijn uitspraken beschreven van leerlingen wat naar voren kwam tijdens de half gestructureerde interviews. Deze uitspraken zijn ingebracht en besproken door in totaal 24 leerlingen uit de klassen 1A, 1D, 1F, 2A, 2C en 2E. Het complete interview is terug te lezen in bijlage 5.

- Aspect: Visie van de school

Respect betekent..

- Klas 1A: "Iemand in zijn of haar eigen waarde laten, iedereen is gelijk en accepteert elkaar".
- Klas 1D: "Naar elkaar luisteren, elkaar uit laten praten en elkaar helpen".
- Klas 1F: "Aardig zijn voor elkaar, iedereen gelijk behandelen en niet elkaar uitschelden".
- Klas 2A: "Dingen doen voor elkaar, lief omgaan met elkaar en elkaar helpen".
- Klas 2C: "Het gaat niet alleen om de buitenkant en je kan jezelf zijn".
- Klas 2C: "Leuk omgaan met elkaar en als je iets niet bevalt dan je mond houden".
- Klas 2E: "Je hoeft niet met iedereen vrienden te zijn, maar hou dan ook afstand".

- Aspect: De inrichting van de school

De **nieuwe locatie** moet onder andere de volgende zaken hebben..

- Alle klassen: "Een kantine die niet te duur is met een kantinedienst. Elke dag een andere klas".
- Klas 1A: "Geen twee gebouwen meer"
- Klas 1D: "Meer kleur, moderner ingericht"
- Klas 1F "Een voetbalveld en beter ballen om mee te spelen"
- Klas 1F "Muziek in de aula tijdens de pauze"
- Klas 1F "Meer foto's in de aula"
- Klas 1F, 2A en 2E: "Lekkere banken, stoelen en een loungeset in de aula om op uit te rusten"

- Aspect: Docent

Een **goede docent** is..

- Alle klassen: "Aardig, gezellig, grapjes kunnen maken, leuke opdrachten geven"
- Klas 1A: "Kan ook over andere dingen praten behalve school"
- Klas 1D: "Naast je mentor een andere docent die je kan vertrouwen"
- Klas 1F: "Veel uitleggen, duidelijk zijn en duidelijkheid geven, goed kunnen helpen en naar je luisteren"
- Klas 2A: "Respecteert de leerlingen, kan tegen een grapje en is niet altijd serieus"

- Klas 2E: "Rustig kunnen uitleggen, rust houden in de klas"
- Klas 2C: "Met de hele klas nakijken, huiswerk in het klassenboek schrijven, in de les de tijd geven om huiswerk te maken"
- Klas 2E: "Wat een docent van de leerlingen vraagt ook zelf doen"
- Klas 2A: "Rust kunnen houden in de klas"

- Aspect: School- en groepsgrootte

Een ideale **klasgrootte** is..

- Klas 1A en 2A: "Een grote klas, want in een grote klas kan je met meer mensen omgaan".
- Klas 1F en 2E: "In een grote klas is het vaak druk, zijn er te weinig computers, door de grote geen echte vrienden en de klas is hierdoor minder hecht".
- Klas 1D: "In een kleine klas kan je beter opletten"
- Klas 2E: "Ongeacht groot of klein, als het aantal maar even is. Bij een oneven aantal zit er altijd iemand alleen".

- Aspect: Leerlingen

Een goede mentor is..

- Klas 1A: "Er ook voor problemen buiten de school en staat voor mijn mentorleerlingen klaar"
- Klas 1A: "Naast mentor zijn, moet een mentor ook lesgeven aan zijn eigen klas"
- Klas 1D: "Neemt de tijd om met zijn leerlingen alleen te praten"
- Klas 1F: "Is georganiseerd, hij vertelt wat hij hoort te vertellen zoals het hoort op een middelbare school"
- Klas 1F: "Komt de afspraken na en heeft vertrouwen in zijn leerlingen"
- Klas 2A: "Tijdens de mentoruren spelletjes doen om van de klas een groep te maken"
- Klas 2C: "Hulp bieden aan de leerlingen wanneer iemand die nodig heeft"
- Klas 2E: "Dezelfde tijd op school zijn als zijn mentorleerlingen"

5.2.11 Hetgene wat uit de half gestructureerde interviews kwam bij de docenten

- Aspect: Visie

Manier volgens de docenten om de **samenwerking** te verbeteren:

- "Meer tijd en ruimte om met elkaar samen te werken, elke dag je mail lezen en zo snel mogelijk beantwoorden"
- "Elkaars les ideeën geven in een soort drop box, intervisie voeren met elkaar en het buddysysteem toepassen"
- "Het gat tussen de onderbouw en bovenbouw verkleinen"
- "Wekelijks een kort en vast tijdstip waarop secties of teams met elkaar kunnen overleggen"
- "Een onderwijs café om ontspannen met elkaar te praten"
- "De teamleider moet duidelijk zijn en minder vaak afwezig"

- Aspect: Inrichting van de school

Volgens de docenten moet de **nieuwe locatie** minstens het volgende bevatten:

- "Faciliteiten die goed onderhouden worden"
- "Groene uitstraling"
- "Kantine"

- “Genoeg kantoortjes waar je rustig kunt werken en een aparte kamer voor de roostermakers”
- “Een overkapping om tijdens regenachtig weer ook naar buiten te kunnen met leerlingen”
- “Elke docent zijn eigen lokaal”

- Aspect: Docent

Hoe de docenten verbetering zien om **nieuwe docenten** zo goed mogelijk op de hoogte gesteld zien worden:

- “Vraag maar als je ergens niet uitkomt” is het beleid nu. Hierdoor vraag je juist minder snel”.
- “Alle docenten hebben een USB-stick”
- “Niet-mentoren ook bij de activiteiten betrekken”

- Aspect: Team

Volgens de docenten moet het **vertrouwen binnen het team** vergroot worden door:

- “Jezelf open te stellen, maar sommigen houden bewust werk en privé gescheiden en dit mag ook”
- “De leidinggevende moet sturend zijn binnen het team”
- “Als iedereen doet wat gevraagd wordt kan je weer van elkaar op aan en vertrouw je elkaar”
- “Niet anders voordoen”
- “Zelf ook vertrouwen hebben”

5.2.12 Vergelijkend onderzoek op Comenius College Rotterdam door Loes de Wit

Hieronder is datgene beschreven wat uit het halfgestructureerde interview met het Comenius College Rotterdam is gekomen. Deze zijn hieronder uitgewerkt aan de hand van de zes aspecten van Luc Stevens (2011). Het gehele interview is terug te lezen in bijlage 7.

- Visie

“Het Comenius College Rotterdam staat er vooral voor ieders talent benutten om de leerlingen succeservaringen te laten ervaren. Elk mens heeft waardering nodig en dit is voor deze school het begin om het beste uit de leerling te halen”.

- Inrichting

“In de pauze is er op deze school een voetbalspel en op de achtergrond muziek. Er is ook een kantine, zonder frituur. Er is zowel binnen als buiten toezicht door verschillende docenten en de leerlingen worden alleen positief gecorrigeerd. In de gangen en aula hangen camera’s. Dit is om beelden terug te laten zien aan de leerlingen wanneer het uit de hand gelopen is. De camera’s zijn geen dreigmiddel, maar voor de veiligheid. Alle leerlingen op school hebben elk jaar corvee”.

- De docent

“Aan het begin van elk schooljaar organiseert de school openlesavonden voor de ouders van de eerste klassers. De ouders gaan een avond in de schoenen staan van hun kind of kinderen. Daarnaast werkt de school al verschillende jaren met derdejaars pedagogiek studenten. Deze studenten ondersteunen de zorg coördinator en de docenten. Inmiddels zijn er op drie locaties van het Comenius College pedagogiek studenten werkzaam. Aan het begin van het schooljaar is iedereen verplicht alle dossiers van zijn of haar leerlingen door te lezen. Hierna volgt een vergadering en worden alle leerlingen nogmaals doorgelopen. Gedurende het schooljaar is om de zes weken een leerlingbespreking hoe het nu met eenieder gaat.

De teamleider ontfermt zich over de nieuwe docenten. De teamleider stuurt deze docenten en zorgt dat iedereen op de hoogte is van organisatorische onderwerpen”.

- Het team

“De deur van de teamleider staat altijd open en de conciërge houdt alles goed van elke leerling in de gaten. In de personeelskamer wordt er zo’n huiselijk mogelijke sfeer gecreëerd. Er wordt altijd een kaartje naar iemand gestuurd en het gehele team wordt op de hoogte gesteld wanneer er iets met een collega of leerling is. Er hangt in de personeelskamer een mededelingenbord waarin de actuele gebeurtenissen worden beschreven. In de gangen begroet iedereen elkaar en elke donderdagmiddag is er een borrel met al het personeel om de saamhorigheid te vergroten. Om de twee weken komt al het personeel een kwartiertje ongeveer bij elkaar om de gang van zaken te bespreken. Hierna zijn er werkvergaderingen”.

- School- en groepsgrootte

“De school houdt de norm van de overheid aan, maar door bezuinigingen worden de klassen wel groter. De school heeft toch voor kleinere klassen gekozen, maar daardoor werken de docenten wel twee uur meer”.

- De leerlingen

“Wanneer een leerling geen hoog niveau heeft (cito onder de norm), slechte concentratie en moeilijk gedrag wordt deze leerling niet toegelaten op het Comenius College Rotterdam”.

Samenvatting vergelijkend onderzoek

Het pedagogisch klimaat staat op het Comenius College in Alexander is groot. Er zijn veel verschillen met het Melanchthon en Comenius, maar ook bepaalde overeenkomsten waar het Comenius net iets verder is in ontwikkelt. Veel vragen vanuit de pijlers van het Melanchthon (zoals kantine, muziek, complimenten, taken teamleider) heeft het Comenius al antwoord op. Zo is er ook vaker een overleg met het gehele team om dit soort zaken te bespreken.

Op basis van de resultaten uit hoofdstuk 5 zijn hieronder de conclusies weergegeven van dit onderzoek. De informatie wat in dit hoofdstuk beschreven wordt zal antwoord geven op de onderzoeksvraag en de deelvragen.

Op welke wijze kan het pedagogisch klimaat op de Melanchthon Business School in de klassen 1 en 2 positief worden beïnvloed en in kaart worden gebracht?

Vanuit de gedane vragenlijsten en interviews kan ik stellen dat er verschillende verbeterpunten zijn op het MBS met betrekking tot het pedagogisch klimaat. Er is veel praktijkgericht onderzoek gedaan om aan zoveel mogelijk informatie te komen. Om het onderzoek zo overzichtelijk mogelijk te maken heb ik de zes aspecten van het pedagogisch klimaat volgens Luc Stevens (2011) als leidraad genomen. Hieruit kan ik de volgende punten concluderen:

Visie

Ongeveer de helft van de ondervraagde leerlingen heeft aangegeven dat er geen respect is binnen de school en niet altijd bij de mentor terecht kan. Daarnaast voelen alle leerlingen zich gemiddeld bij twee docenten niet veilig. Uit theoretisch onderzoek is gebleken dat het belangrijk is dat een leerling voelt dat hij of zij erbij hoort binnen de school, maar vooral ook veilig! (Stevens, 2011). Hierdoor krijgt de leerling positieve prikkels en heeft het meer plezier om naar school te gaan (Geerts & Kralingen, 2013).

Inrichting van de school

Zowel de docenten als leerlingen geven verschillende meningen wat er aan de inrichtingen op de locaties veranderd kan worden. Wat opvallend hieruit is dat het Comenius College Rotterdam hier al over beschikt. Bijna elke leerling wil graag een kantine op school. Ook is er de wens om meer buitenvoorzieningen te plaatsen. Over ongeveer vier jaar komt er een nieuwe locatie voor de school.

Docent

Er valt op verschillende punten verbetering naar de nieuwe docenten. De nieuwe docenten geven aan niet overal van op de hoogte gesteld te worden en dat het onduidelijk is bij wie zij echt terecht kunnen met hun vragen.

Team

Er wordt meerdere malen een opmerking gemaakt over de samenwerking onderling in het team. Er zijn nu meer groepjes in plaats dat de school met één hecht team werkt. Er zijn geen vaste tijdstippen dat de secties of teams met elkaar kunnen overleggen.

School- en groepsgrootte

Er zijn heel veel verschillende meningen over de klasgrootten. Gemiddeld is het grootste deel van de leerlingen tevreden met zijn of haar klasgrootte. De docenten geven aan het fijn te vinden om met afwisselende groepsgroottes te werken. Op het MBS is er wel een computertekort bij de grote klassen.

De leerlingen

29 leerlingen zouden liever naar een andere school gaan mochten zij de keus hebben. Dit is ongeveer één op de vier van de 130 leerlingen.

Samenvatting

Mijn conclusie is dat er een pedagogisch klimaat heerst op de MBS, maar dat deze aangesterkt moet worden. De school heeft, door middel van dit onderzoek aan te dragen, laten blijken dat zij bereid zijn om het pedagogisch klimaat op dit moment onder ogen te zien en wat verbeterpunten zijn. De drie pijlers hebben allemaal zodanig meegewerkt dat ik antwoord heb kunnen krijgen op de deelvragen. In dit onderzoek is het pedagogisch klimaat in kaart gebracht op basis van de zes aspecten van Stevens (2011) en de drie pijlers inclusies vergelijkend onderzoek heeft aangetoond dat het pedagogisch klimaat binnen de school positief beïnvloedt kan worden wanneer de school met dit onderzoek aan de slag gaat.

Hoofdstuk 7

Aanbevelingen

Uit de resultaten (hoofdstuk 5) en de conclusies (hoofdstuk 6) zijn de onderstaande aanbevelingen naar voren gekomen. De aanbevelingen zijn geschreven aan de hand van de zes aspecten van Luc Stevens, (2011).

Visie

In de Melanchthon DNA (Zie hoofdstuk 1, figuur 1) staat er in het midden: “Je mag er zijn, je doet er toe”. Helaas krijgt niet elke leerling dit gevoel op de MBS. Ik beveel aan om per volgend schooljaar de leerlingen vooral positief te benaderen en de nadruk te leggen op complimentjes. De leerlingen voelen zich gewaardeerd (Stevens, 2011) en zullen zich hierdoor prettiger voelen op school.

Inrichting van de school

Mijn advies voor de inrichting is om een kantine te beginnen. Elke pauze is de kantine open en staan er leerlingen achter. De conciërge zorgt ervoor dat er genoeg eten en drinken is en houdt dit tijdens de pauzes in de gaten. Op deze manier komt de conciërge meer in contact met de leerlingen en weten de leerlingen ook wie de conciërge is. De roostermaker maakt een rooster welke klas wanneer de kantinedienst heeft. De mentor maakt een eigen indeling van welke leerlingen uit zijn of haar klas welke pauze gaan helpen.

De pauze is voor ontspanning en daarom is het goed als de leerlingen frisse lucht kunnen halen buiten. Er moet gezorgd worden voor voldoende en goede ballen om mee te spelen. Elke dag in de grote pauze kan er een spel gespeeld worden onder begeleiding van een docent. Dit is niet alleen voor de ontspanning, maar ook om de saamhorigheid tussen de docenten en leerlingen te vergroten.

Sommige leerlingen vinden het fijn om een muzikje te horen in de aula. Mijn advies is om een radiozender aan te zetten en dit zachtjes in de pauze aan te zetten. Dit creëert ook meer gezelligheid in de aula.

Docent

Om te beginnen zou ik aan het begin van het schooljaar een openlesavond organiseren. Het is belangrijk dat de docent het voor de leerling en de zo laagdrempelig mogelijk maakt. Door een openlesavond staat de ouder in de schoenen van de leerling en begrijpt de ouder sneller de wereld van de middelbare school.

Na de zomer staat de nieuwe wet passend onderwijs. Ook op de MBS komen meer zorgleerlingen en zullen de klassen groter worden. Ik beveel aan om met pedagogiek studenten van Hogeschool Rotterdam te gaan werken. Er kan veel werk uit handen genomen worden voor de docenten en zo hebben zij meer tijd voor het lesgeven. Daarnaast staat er maar een kleine tot geen vergoeding tegenover, dus er zitten geen kosten aan verbonden.

Team

Mijn advies naar de teamleidster is om vooral alert te zijn naar de gebeurtenissen binnen het team en niet alleen naar de leerlingen. Het team straalt emotie uit naar de leerlingen en dit nemen de leerlingen ook mee. Als de sfeer binnen het team goed is zien de leerlingen dit.

Er komen verschillende irritaties naar boven bij de mail. De docenten moeten worden verplicht om dagelijks (behalve het weekend) hen mail te lezen en te antwoorden. Zo zullen er zaken

voorspoediger lopen en minder snel irritaties ontstaan.

De docenten werken op twee locaties op dit moment. Dit betekent dat sommige docenten elkaar nauwelijks tot niet zien. Ik beveel aan dat er wekelijks een moment geprikt wordt om een soort onderwijs café te beginnen. De school zorgt er voor dat er iets te eten en drinken is voor de collega's. Op deze manier zal de saamhorigheid binnen het team worden vergroot.

De school wil als een team handelen, maar dit gebeurt nog niet altijd. Het is verstandig om ongeveer om de twee weken ongeveer een kwartiertje met het gehele team bij elkaar te komen om alle zakelijke dingen te bespreken. Hierna is er ruimte voor werkvergadering of intervisie onderling.

Er wordt een ideeën-box voor lessen ontwikkelt. Zo kunnen collega's hun ideeën aan andere collega's doorgeven. De nieuwe docenten kunnen leren van de docenten met hun ervaring, maar de docenten die al langer in het vak zitten zien weer nieuwe en frisse input van de jongere docenten.

School- klasgrootte

Er zijn verschillende klassen op dit moment met een oneven aantal. Dit betekent dat er altijd iemand alleen zit. Als tip wil ik meegeven om even aantallen te maken in klassen. Mocht dit niet gaan lukken moet de mentor voor zijn of haar klas een schema maken dat elke leerling eens alleen niet en niet elke keer dezelfde leerlingen.

Leerling

Een deel van de leerlingen zou niet opnieuw naar deze school gaan. Er moet hier iets aan gedaan worden. Door middel van bovenstaande aanbevelingen hoop ik dat het al gaat gebeuren. Doordat de vragenlijsten anoniem zijn ingevuld ga ik niet de informatie doorspelen naar de desbetreffende mentoren. Wel wil ik meegeven door hierop alert te zijn en de bovenstaande aanbevelingen te overdenken en toe te passen.

Nu het onderzoek af is, is het zaak de school dit gaat gebruiken.

Op basis van het theoretisch onderzoek is het praktijkonderzoek uitgevoerd. De resultaten, aanbevelingen en conclusies zijn op basis van Luc Stevens (2011) zijn theorie gelabeld in dit verslag. Op deze manier is er overzicht in het onderzoek ontstaan en zo veel mogelijk geprobeerd geen onderwerp of probleem over het hoofd te zien bij de drie pijlers.

Ik was van plan om de hele school te onderzoeken. Dit is niet tot stand gekomen, want dit was niet haalbaar. Uiteindelijk heb ik de onderbouw gekozen en van elk niveau één klas. Gezien de tijdsdruk is het verstandig dat ik deze keuze gemaakt had.

De ouders zijn na de vragenlijsten niet meer geïnterviewd. Ik was eerst van plan dit wel te doen, maar aan de hand van de uitslag van de vragenlijsten (bijlage 4) kon ik genoeg informatie hieruit halen.

Er is op één moment een vragenlijst afgenomen bij de drie pijlers. Dit is een moment opname en maakt het hierdoor minder betrouwbaar.

Suggestie herhalingsonderzoek

Het praktijkonderzoek met dezelfde enquêtes bij de drie pijlers in volgend schooljaar nogmaals afnemen om te kijken of het pedagogisch klimaat positief gegroeid is.

Suggestie vervolgonderzoek

Een deel van de leerlingen (29 leerlingen) zouden, mochten zij de keuze hebben, niet opnieuw naar de MBS gaan. In het vervolgonderzoek zou ik hier dieper op ingaan door middel van interviews. Er is vooral gekeken naar het pedagogisch klimaat en om zo dicht bij het onderzoek te blijven is er vooral ingezoomd op de aspecten van Stevens (2011). De redenen waarom deze leerlingen niet opnieuw naar deze school willen zijn tot nu toe nog onbekend.

Literatuurlijst

Deklerck, J. (2012). *Een veelkleurig verhaal: Preventie en aanpak van probleemgedrag in het onderwijs*. Leuven-Amsterdam: ACCO.

Donk, C. van der, & Lanen, B. van (2013). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: Coutinho

Eijkel, N. (2013). *Melanchthon College Schoolgids 2013-2014*. Rotterdam.

Geert, W., Kralingen, R. (2013). *Handboek voor leraren*. Bussum: Coutinho

Goossens, F., Meulen, M., & Vermande, M. (2012). *Pesten op school: Achtergronden en interventies*. Den Haag: Boom Lemma.

Heteren, M., Smits, P., Veen, M. (2010). *Orthopedagogiek: Antwoorden op vraagstellingen*. Amsterdam: SWP

Kanamori, T. (2012). *Inochi no kyokasho= leerboek voor het leven*. Driebergen: Hetkind

May, S. Swain-Bradway, J., Tobin, T., & May, S. (2011). *Disciplinary Referrals for Culturally and Linguistically Diverse Students with and without Disabilities: Patterns Resulting from School-Wide Positive Behavior Support*. Verkregen op 28 februari, 2014 van <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09362835.2011.579936#preview>

Melanchthon, 2014. *Identiteit*. Verkregen op 6 maart, 2014 van <http://www.melanchthon.nl/mbs/identiteit/>

Migchelbrink, F. (2010). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: SWP.

Poleij, C. & Taal, M. (2011). *Interventies in het onderwijs: werken aan goede verhoudingen*. Den Haag: Boom Lemma.

Rijksoverheid. (2013). *Plannen passend onderwijs*. Verkregen op 9 december, 2013 van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/plannen-passend-onderwijs>

Stevens, L. (2011). *Zin in onderwijs*. Driebergen: Nivoz

“De scholen binnen Melanchthon willen ervoor zorgen dat elke leerling na afronding van de schoolloopbaan op zijn/haar niveau:

- een persoonlijk perspectief heeft;
- zich een onafhankelijk oordeel kan vormen;
- lerend vermogen heeft en kan reflecteren op het eigen leerproces;
- creatief en inventief is;
- zelfredzaam is en probleemoplossend kan denken en handelen;
- communicatief en sociaal vaardig is;
- vanuit een levensbeschouwelijke achtergrond beschikt over maatschappij- en normbesef.

De scholen binnen Melanchthon stimuleren bij de leerlingen een actieve leerhouding en dagen hen uit tot het nemen van verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. Docenten en ondersteunend personeel maken didactische en pedagogische keuzes op basis van de bovenstaande punten.

We willen op al onze vestigingen onderwijs bieden dat het beste uit de leerling naar boven haalt. We willen leerlingen zorgvuldig begeleiden op weg naar zelfstandigheid in een uitdagende en bezielende leeromgeving en een positief leerklimaat.”

(Melanchthon, 2014).

Bijlage 2 Resultaten vragenlijst leerlingen

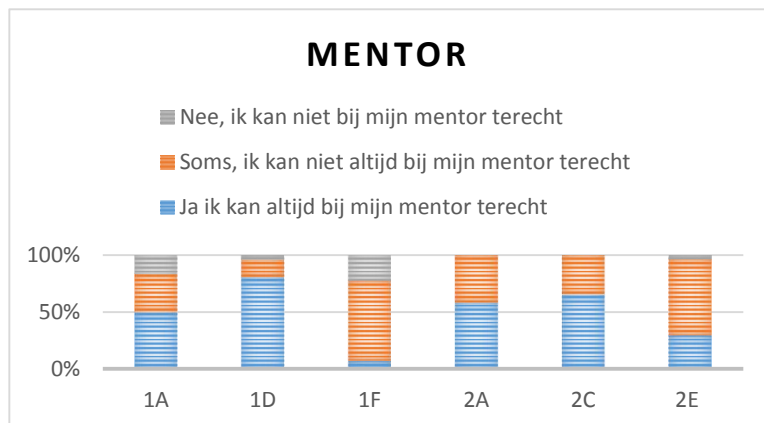
Van de 135 respondenten hebben er 130 leerlingen gereageerd. Alle vragen hebben zij volledig ingevuld. Elke vraag is hieronder uitgewerkt in een tabel en in een grafiek om de resultaten zo duidelijk mogelijk weer te geven. Elke tabel heeft een titel. Deze titel luidt naar een aspect van Stevens (2011) met betrekking tot het pedagogisch klimaat.

Aspect: Visie

Vraag 1: Elke school heeft een visie. Dat is een overtuiging waar een school voor staat.

In de visie van het MBS staat dat de leerlingen altijd terecht kunnen bij hun mentor. Is dit zo?

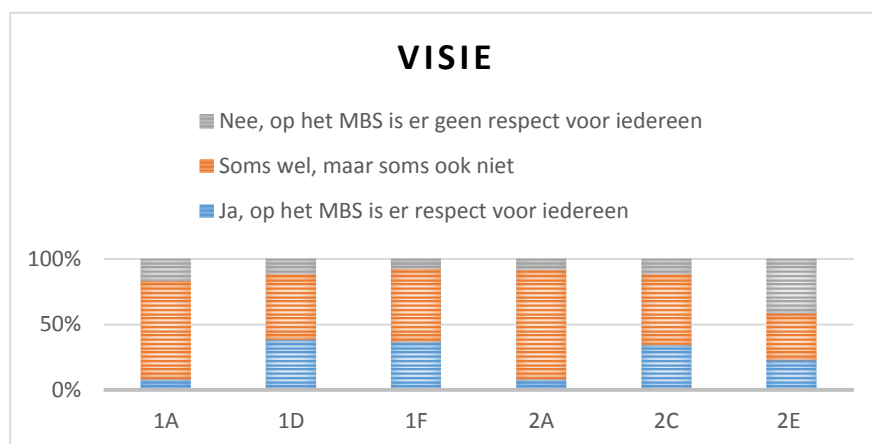
	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas 2E	
Ja	6	50%	21	80,7%	2	7,4%	7	58,3%	17	65,4%	8	29,6%
Soms	4	33,3%	4	15,3%	19	70,4%	5	41,7%	9	34,6%	18	66,7%
Nee	2	16,7%	1	4%	6	22,2%	0	0%	0	0%	1	3,7%
Totaal:	12	100%	26	100%	27	100%	12	100%	26	100%	27	100%



Aspect: Visie

Vraag 2: In de visie staat ook dat er respect is voor iedereen. Voel jij dit ook zo?

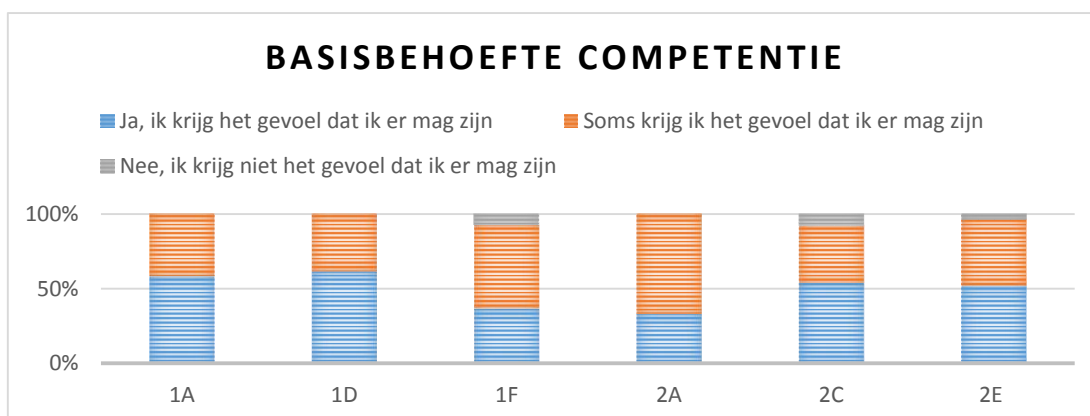
	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas 2E	
Ja	1	8,3%	10	38,5%	10	37%	1	8,3%	9	34,6%	9	33,5%
Soms	9	75%	13	50%	15	55,6%	10	83,4%	14	53,8%	14	51,6%
Nee	2	16,7%	3	11,5%	2	7,4%	1	8,3%	3	11,6%	4	14,9%
Totaal:	12	100%	26	100%	27	100%	12	100%	26	100%	27	100%



Aspect: Basisbehoefte competentie

Vraag 3: Deze vraag gaat over misschien wel een lastig woord: competentie. Een competentie gaat over het volgende: Krijg jij het gevoel op het MBS dat jij er mag zijn? Oftewel; Wordt er wel eens tegen je gezegd dat je het goed doet en krijg je complimentjes?

	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas 2E	
Ja	7	58,3%	16	61,5%	10	37%	4	33,3%	14	53,8%	14	51,9%
Soms	5	41,7%	10	38,5%	15	55,6%	8	66,7%	10	38,5%	12	44,4%
Nee	0	0%	0	0%	2	7,4%	0	0%	2	7,7%	1	3,7%
Totaal:	12	100%	26	100%	27	100%	12	100%	26	100%	27	100%



Aspect: Basisbehoefte relatie

Vraag 4: Krijg jij het gevoel dat jij bij deze school hoort? Voel je je geaccepteerd en hoor je erbij?

	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas 2E	
Ja	8	66,7%	20	77%	21	77,8%	7	58,3%	19	73%	21	77,8%
Soms	3	25%	5	19,2%	5	18,5%	4	33,3%	5	19,2%	4	14,9%
Nee	1	8,3%	1	3,8%	1	3,7%	1	8,4%	2	7,8%	2	7,3%
Totaal:	12	100%	26	100%	27	100%	12	100%	26	100%	27	100%

BASISBEHOEFTE RELATIE



Aspect: Basisbehoefte autonomie

Vraag 5: Wordt jij vrijgelaten in de klas om soms op een andere manier een opdracht te maken?

Bijvoorbeeld: werken in groepjes, terwijl jij liever alleen werkt!

	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas 2E	
Ja	2	16,8%	3	11,5%	2	7,4%	4	33,3%	5	19,2%	6	22,2%
Soms	5	41,6%	10	38,5%	19	70,4%	2	16,7%	15	57,7%	17	63%
Nee	5	41,6%	13	50%	6	22,2%	6	50%	6	23,1%	4	14,8%
Totaal:	12	100%	26	100%	27	100%	12	100%	26	100%	27	100%

BASISBEHOEFTE AUTONOMIE

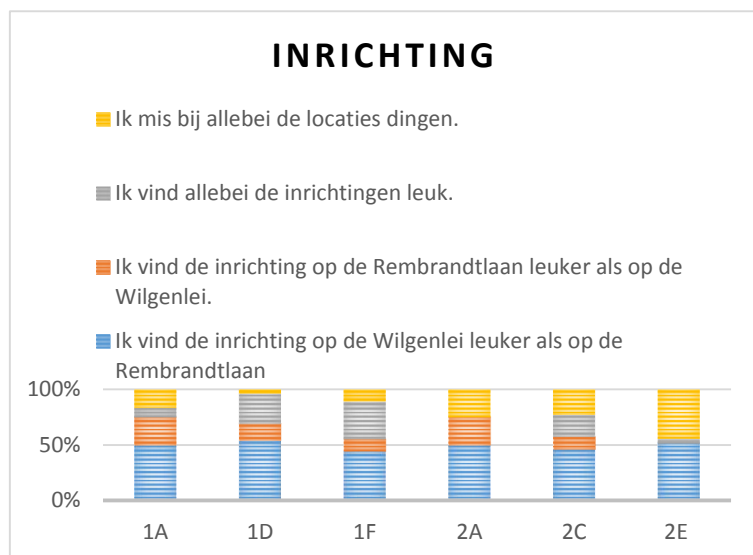


Aspect: Inrichting

Vraag 6:

Wat vind jij van de inrichting van de school? *Inrichting is hoe de school er van binnen uit ziet.*

	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas 2E	
A	6	50%	14	53,9%	12	44,5%	6	50%	12	46,2%	14	51,9%
B	3	25%	4	15,4%	3	11,1%	3	25%	3	11,5%	0	0%
C	1	8,3%	7	26,9%	9	33,3%	0	0%	5	19,2%	1	3,7%
D	2	16,7%	1	3,8%	3	11,1%	3	25%	6	23,1%	12	44,4%
Totaal:	12	100%	26	100%	27	100%	12	100%	26	100%	27	100%



Aspect: Docenten

Vraag 7: Hoe goed kan jij het vinden met de docenten van wie jij les krijgt?

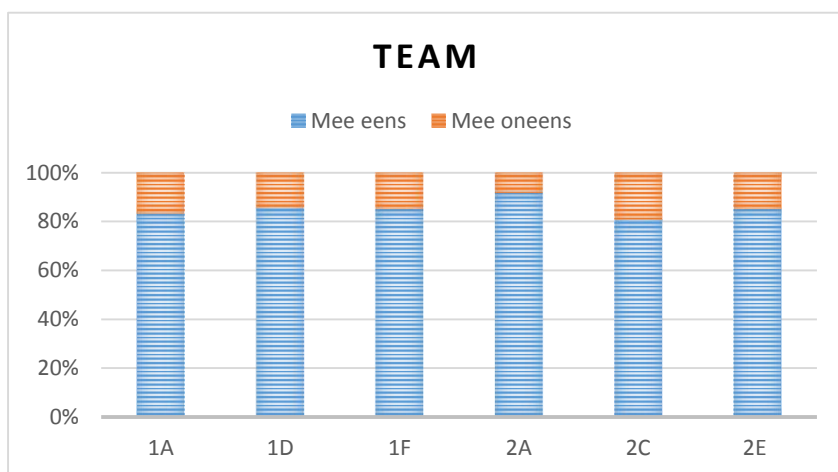
Gemiddelde van de klassen zijn hieronder weergegeven. (M = Mediaan)

	Klas 1A	Klas 1D	Klas 1F	Klas 2A	Klas 2C	Klas 2 ^E
Wel	3 (M=3,5)	4 (M=5,5)	3 (M=3,5)	2 (M=2)	4 (M=5)	2 (M=2,5)
Niet	3 (M=3)	2 (M=2,5)	2 (M=3)	2 (M=2)	2 (M=3,5)	1 (M=2,5)

Aspect: Team

Vraag 8: Het team zijn alle docenten bij elkaar. Een team hoort samen te werken en als eenheid over te komen naar jullie leerlingen. Geef aan of jij het hiermee eens bent.

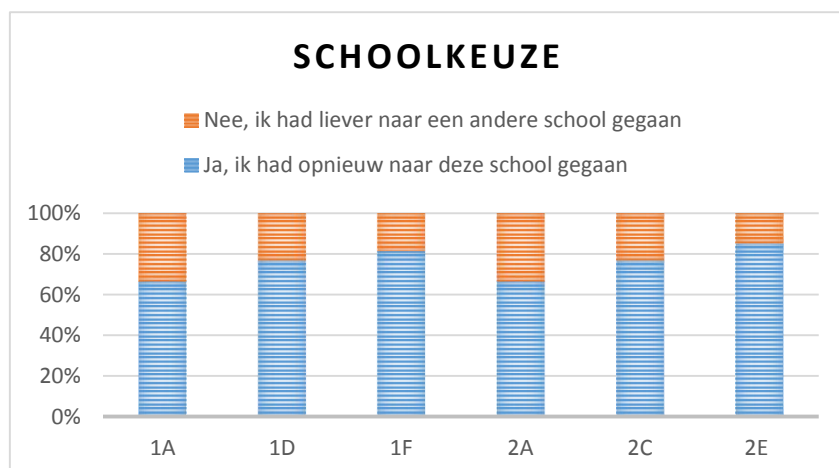
	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas 2E	
Mee eens	10	83,3%	23	88,5%	23	85,2%	11	91,7%	21	80,8%	23	85,2%
Mee oneens	2	16,7%	3	14,9%	4	14,9%	1	8,3%	5	19,2%	4	14,8%
Totaal:	12	100%	26	100%	27	100%	12	100%	26	100%	27	100%



Aspect: Leerlingen

Vraag 9: Als ik de keuze had, had ik sowieso opnieuw naar deze school gegaan.

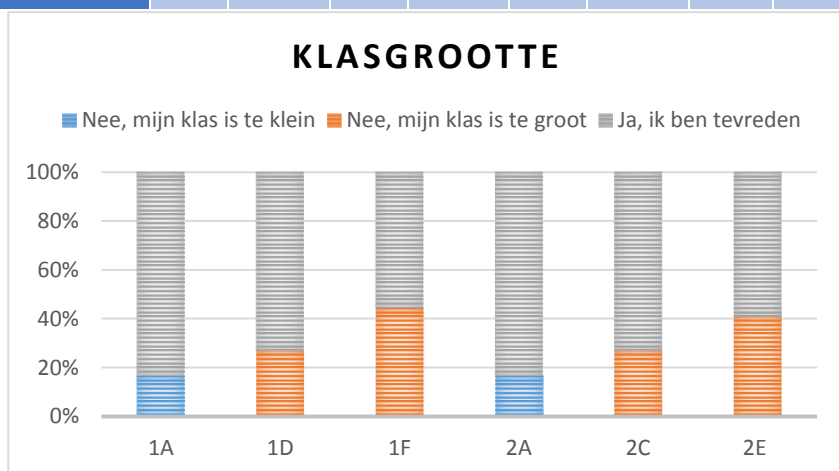
	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas 2E	
Nee	4	33,3%	6	23,1%	5	18,5%	4	33,3%	6	23,1%	4	14,8%
Ja	8	66,7%	20	76,9%	22	81,5%	8	66,7%	20	76,9%	23	85,2%
Totaal:	12	100%	26	100%	27	100%	12	100%	26	100%	27	100%



Aspect: School- en groepsgrootte

Vraag 10: Ik ben tevreden over mijn klas qua grootte.

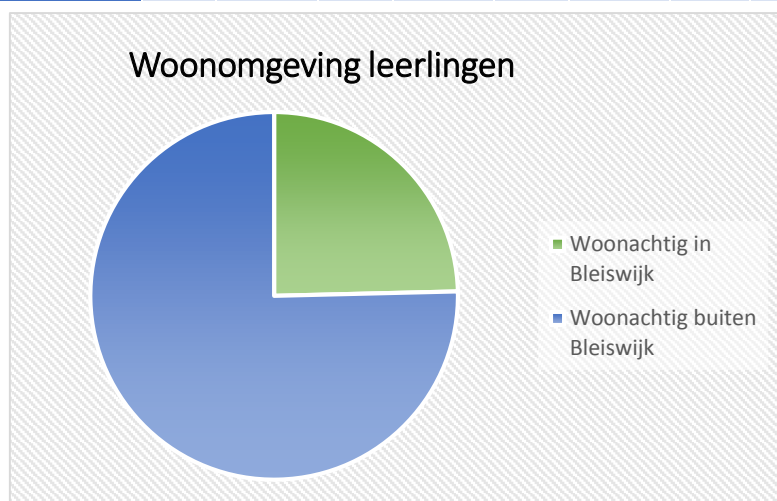
	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas2E	
Nee, te klein	2	16,7%	0	0%	0	0%	2	16,7%	0	0%	0	0%
Nee, te groot	0	0%	7	26,9%	12	44,4%	0	0%	7	26,9%	11	40,7%
Ja	10	83,3%	19	73,1%	15	55,6%	10	83,3%	19	73,1%	16	59,3%
Totaal:	12	100%	26	100%	27	100%	12	100%	26	100%	27	100%



Aspect: Leerlingen

Vraag 11: Jouw school, het MBS, staat in Bleiswijk. Woon jij in hetzelfde dorp?

	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas2E	
Ja	5	41,7%	2	7,7%	13	48,1%	5	41,7%	4	15,4%	3	11,1%
Nee	7	58,3%	24	92,3%	14	51,9%	7	58,3%	22	84,6%	24	88,9%
Totaal:	12	100%	26	100%	27	100%	12	100%	26	100%	27	100%



Aspect: Leerlingen

**Vraag 12: Wanneer je bij vraag 11 nee hebt ingevuld, dan geef je hier aan waar jij wel woont:
Ik woon in het volgende dorp/stad..**

	Klas 1A		Klas 1D		Klas 1F		Klas 2A		Klas 2C		Klas2E	
Berkel en Rodenrijs	3	2,3%	4	3%	0	0%	3	2,3%	3	2,3%	14	10,7%
Bergschenhoek	3	2,3%	10	7,7%	4	3%	2	1,5%	11	8,5%	8	6,2%
Moerkapelle	0	0%	2	1,5%	1	0,8%	1	0,8%	3	2,3%	1	0,8%
Zevenhuizen	0	0%	1	0,8%	9	6,9%	0	0%	2	1,5%	0	0%
Benthuizen	0	0%	1	0,8%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0,8%
Rotterdam	0	0%	0	0%	0	0%	1	0,8%	0	0%	0	0%
Zoetermeer	1	0,8%	6	4,6%	0	0%	0	0%	3	2,3%	0	0%
Totaal:	7	5,4%	24	18,5%	14	10,7%	7	5,4%	22	16,9%	24	18,5%

Woonomgeving leerlingen buiten Bleiswijk



In totaal hebben 130 leerlingen de vragenlijsten ingevuld. Van deze 130 leerlingen zijn er 98 leerlingen woonachtig buiten Bleiswijk. 75,4 % woont buiten Bleiswijk en 24,6 % woont in Bleiswijk.

Einde resultaten vragenlijsten leerlingen.

Bijlage 3 Resultaten vragenlijst docenten

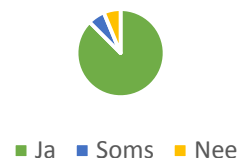
Van de 25 respondenten hebben er 16 docenten de vragenlijst ingevuld. Bij elke vraag hoort een aspect van het pedagogisch klimaat (Stevens, 2011) en is terug te zien aan de titel van de tabellen.

Aspect: Visie

Vraag 1: Als docent heb je altijd te maken met het team en dus met samenwerken. Ervaar jij het team als samenwerkend en verbonden team?

Ja	14	87,5%
Soms	1	6,25%
Nee	1	6,25%
Totaal	16	100%

Vraag 1

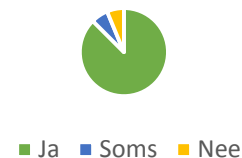


Aspect: Team

Vraag 2: Krijg je het gevoel dat je erbij hoort binnen het team? Dat er naar je ideeën en verhaal geluisterd wordt?

Ja	14	87,5%
Soms	1	6,25%
Nee	1	6,25%
Totaal	16	100%

Vraag 2



Aspect: Docent

Vraag 3: Elke docent ervaart wel eens een probleem en heeft daarbij overleg nodig. Weet jij bij wie jij terecht kunt met jouw problemen?

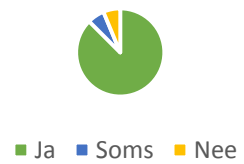
Goed	6 collega's gemiddeld	Mediaan = 4,5
Niet goed	2 collega's gemiddeld	Mediaan = 3

Aspect: Basisbehoefte relatie

Vraag 4: Krijg jij het gevoel dat je collega's vinden dat jij je werk goed doet?

Ja	14	87,5%
Soms	1	6,25%
Nee	1	6,25%
Totaal	16	100%

Vraag 4

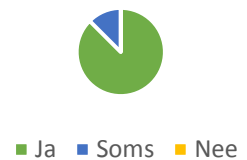


Aspect: Visie

Vraag 5: Op de website van het MBS staat beschreven dat de sfeer open is binnen de school. Ervaar jij dit ook zo?

Ja	14	87,5%
Soms	2	12,5%
Nee	0	0%
Totaal	16	100%

Vraag 5



Aspect: Visie

Vraag 6: Op o.a. de website staat ook dat elke leerling altijd terecht kan bij zijn/haar mentor. Klopt dit? Krijg jij het idee dat elke leerling bij elke mentor altijd terecht kan?

Ja	5	31,25%
Nee	11	68,75%
Totaal	16	100%

Vraag 6



Aspect: Inrichting

Vraag 7: Als ik het mocht bepalen zou ik de inrichting van het Wilgenlei zo laten.

Mee eens	10	62,5%
Mee oneens	6	37,5%
Totaal	16	100%

Vraag 7



■ Mee eens ■ Mee oneens

Aspect: Inrichting

Vraag 8: Als ik het mocht bepalen zou ik de inrichting van de Rembrandtlaan zo laten.

Mee eens	5	31,25%
Mee oneens	11	68,75%
Totaal	16	100%

Vraag 8



■ Mee eens ■ Mee oneens

Aspect: Inrichting

Vraag 9: Ik vind het fijn om op twee verschillende locaties te werken.

Mee eens	0	0%
Mee oneens	16	100%
Totaal	16	100%

Vraag 9



■ Mee eens ■ Mee oneens

Aspect: Docent

Vraag 10: Op het MBS is het duidelijk hoe je als docent met bepaalde situaties om moet gaan. Denk hierbij breed. Oftewel: Ik loop nergens tegen aan, het MBS houdt je als docent duidelijk op de hoogte en als nieuwe docent wordt je overal van op de hoogte gesteld.

Ja	4	25%
Soms	9	56,25%
Nee	3	18,75%
Totaal	16	100%

Vraag 10



■ Ja ■ Soms ■ Nee

Aspect: Docent

Vraag 11: Als mentor is het duidelijk bij wie je terecht kunt met je vragen. Hier wordt ook naar je vragen geluisterd en actie mee ondernomen.

Ja	9	56,25%
Nee	7	43,75%
Totaal	16	100%

Vraag 11

■ Ja ■ Nee

Aspect: School- en groepsgrootte

Vraag 12: Ik vind het prettig met de afwisselende groepsgroottes te werken.

Ja	16	100%
Nee	0	0%
Totaal	16	100%

Vraag 12

■ Ja ■ Nee

Aspect: Visie

Vraag 13: Op het MBS wordt er voldoende rekening gehouden met de verschillen tussen leerlingen.

Ja	13	81,25%
Nee	3	18,75%
Totaal	16	100%

Vraag 13

■ Ja ■ Nee

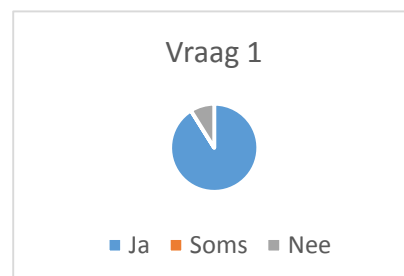
Einde resultaten vragenlijsten docenten.

Bijlage 4

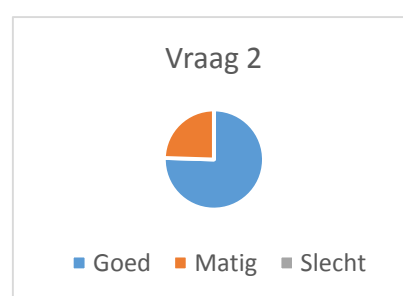
Resultaten vragenlijst ouders

Van de 60 respondenten hebben er 45 ouders gereageerd. De ouders zijn aangesproken tijdens een ouderavond om deze vragenlijst in te vullen. Elke vraag is hieronder uitgewerkt in links een tabel en aan de rechterkant in een diagram om de resultaten zo duidelijk mogelijk weer te geven.

Aspect: Visie		
Vraag 1: Word er rekening gehouden met u kind op het MBS?		
Ja	41	91,1%
Soms	0	0%
Nee	4	8,9%
Totaal	45	100%



Aspect: Visie		
Vraag 2: Hoe vind u de ondersteuning van het MBS in het algemeen?		
Goed	34	75,5%
Matig	11	24,5%
Slecht	0	0%
Totaal	45	100%



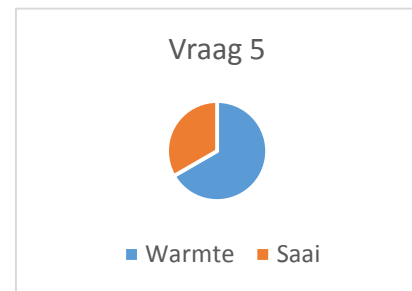
Aspect: Inrichting		
Vraag 3: Hoe vind u de sfeer op het MBS?		
Wel	45	100%
Niet	0	0%
Totaal	45	100%



Aspect: Docenten		
Vraag 4: Hoe is de relatie tussen u en docenten?		
Wel goed	1,5 docent gemiddeld	Mediaan = 3
Niet goed	0,4 docent gemiddeld	Mediaan = 2

**Bij deze vraag hoort geen grafiek.*

Aspect: Inrichting Vraag 5: Wat vind u van de inrichting op het MBS?		
Warmte	30	66,7%
Saai	15	33,3%
Totaal	45	100%



Aspect: School- en groepsgrootte Vraag 6: Als ik de keuze had, had ik mijn kind opnieuw naar het MBS laten gaan.		
Wel	44	97,8%
Niet	1	2,2%
Totaal	45	100%



Einde resultaten vragenlijsten ouders.

Bijlage 5 Resultaten half gestructureerd interview leerlingen

KLAS 1	Klas 1A	Klas 1D	Klas 1F
Vraag 1 Wat moet een mentor hebben om een goede mentor te zijn? Waarom Naar aanleiding van de uitkomsten van de vragenlijsten wil ik meer betekenis hebben wat een goede mentor eigenlijk voor de leerlingen is.	Leerling 1: “Een mentor moet er ook zijn voor de problemen buiten school”. Leerling 2: “Een mentor moet naast mentor zijn ook les geven aan ons. Dit is belangrijk, omdat de mentor weet hoe je je gedraagt in de les”. Leerling 3: “Een mentor moet tijd hebben om soms met de leerlingen alleen te praten”.	Leerling 1: “Een mentor moet het niet te druk hebben en tijd vrijmaken voor de leerlingen”.	Leerling 1: “Een mentor moet georganiseerd zijn en alles moet uitleggen wat hij hoort uit te leggen. Hij vertelt nu meer over hoe je moet leren en over van alles over de studie, terwijl we pas in de eerste zitten”. Leerling 2: “Het is ook belangrijk dat hij uitlegt hoe het hoort op de middelbare school, want dit is nieuw voor ons”. Leerling 3: “Een mentor moet ook voor zijn mentorleerlingen klaarstaan. In onze klas gebeurt dat niet altijd. Hij geeft veel commentaar”. Leerling 4: “Een mentor moet dingen nakomen en vertrouwen hebben in zijn leerlingen. Ook moet een mentor op tijd dingen zeggen, want vaak horen wij het van andere docenten maar dat is soms ook te laat. Bijvoorbeeld met bepaalde kleding meenemen”. Leerling 2: “Wij zouden het ook fijn vinden om niet alleen maar huiswerk te maken tijdens de mentorlessen, maar ook spellen om elkaar beter te leren kennen in de klas”.

Vraag 2 Wat verstaan jullie onder respect? Waarom Zekerheid hebben of de leerlingen de betekenis van het begrip weten.	Leerling 1: “Iemand in zijn eigen waarde laten”. Leerling 2: “Iedereen is gelijk. Dit gebeurt soms op school, maar niet altijd. Dit is belangrijk, want dan gaan wij met plezier naar school”.	Leerling 1: “Als er een vraag gesteld wordt en dat er gewoon antwoord gegeven wordt”. Leerling 2: “Dat je elkaar accepteert wat hij of zij doet of hij of zij eruit ziet”. Leerling 3: “Naar elkaar moet luisteren”. Leerling 4: “Dat je geen maling moet hebben aan elkaar”.	Leerling 1: “Dat je elkaar accepteert hoe ze zijn”. Leerling 2: “Dat je aardig bent voor elkaar”. Leerling 3: “Dat je iedereen gelijk behandelt”. Leerling 4: “Dat het niet alleen om de buitenkant gaat”.
Vraag 3 Wat zou de nieuwe locatie moeten hebben? Waarom Uit de uitkomsten van de vragenlijsten kwam naar voren dat een groot gedeelte van de leerlingen verandering wil hebben in de locatie.	Leerling 1, 2, 3 en 4: “Kantine, kleuren, modern, geen twee gebouwen meer”.	Leerling 1: “Loungeset, playstation”. Leerling 2: “Voetbalveld, kantine”. Leerling 3: “Bijna elke school heeft een kantine en wij niet”.	Leerling 1: “Een kantine waar je lekker eten kan halen die niet te duur is”. Leerling 2: “Misschien een kantine dienst, dat elke dag een andere klas het regelt”. Leerling 3: “Meer spiegels om je make-up goed bij te werken”. Leerling 4: “Betere voetbalvelden en betere ballen”.
Vraag 4 Wanneer is een docente een goede docent?	Leerling 1: “Als de docent ook aardig kan zijn, maar ook gezellig en over leuke dingen hebben.” Leerling 2: “Niet alleen	Leerling 1: “Een docent moet lekker veel uitleggen en alles duidelijk vertellen”. Leerling 2: “Een docent moet aardig zijn en naar	Leerling 1: “Een goede docent is goed als hij je respecteert en aardig tegen je doet”. Leerling 2: “Een goede docent is een goede

Waarom Helderheid krijgen welke eigenschappen en kwaliteiten een docent moet hebben volgens de leerlingen.	maar over school. Er moeten grapjes in voorkomen en de les leuk maken met opdrachten". Leerling 3: "Vertrouwen speelt ook een belangrijke rol. Ook bij de mentor, maar ook bij de docent". Leerling 4: "Als je thuis iets mee hebt gedaan en je moet naar school kan je dit vertellen. Soms durf je niet alles tegen de mentor te vertellen en je wil toch je verhaal kwijt. Een soort tweede persoon".	je luisteren". Leerling 3: "Een docent moet goed kunnen helpen en veel uitleggen".	docent die je helpt". Leerling 3: "Een goede docent moet tegen een grapje kunnen". Leerling 4: "Een goede docent neemt de tijd om je te helpen".
Vraag 5 Wat vinden jullie de ideale klasgrootte? Waarom Duidelijkheid scheppen wat voor de leerlingen een ideale klasgrootte is en hen beweegreden hierbij.	Leerling 1: "Ik wil mijn klas groter". Leerling 2: "Ik vind mijn klas zo goed". Leerling 3: "Ik vind mijn klas ook zo goed". Leerling 4: "Ik wil een grotere klas". Leerling 2: "Met een grotere klas kan je met meer mensen omgaan. Als je nu iemand niet mag kan je ook nog met andere mensen omgaan". Leerling 3: "Een even aantal is ook belangrijk, want dan zit niemand	Leerling 1: "Ik vind mijn klasgrootte zo wel goed". Leerling 2: "Ik vind mijn klas te groot, want sommige dingen kunnen wij niet doen omdat de klas te groot is". Leerling 3: "Ik vind mijn klas te groot, omdat ik dan beter kan opletten als de klas kleiner is". Leerling 4: "Ik vind mijn klas ook te groot, want sommige zijn heel druk en ik heb nu geen echte vrienden". Leerling 2: "De klas is	Leerling 1: "Hij mag wel iets kleiner." Leerling 2: "Ik wil juist hoe meer hoe beter". Leerling 3: "Onze klas is erg groot en hij mag wel iets kleiner". Leerling 4: "Ik vind de klas iets te groot".

	alleen. Wij hebben nu 15 leerlingen in de klas en er zit altijd iemand alleen”.	niet zo hecht. Wij zouden wel meer spelletjes willen doen met de klas”.	
--	---	---	--

KLAS 2	Klas 2A	Klas 2C	Klas 2 ^E
Vraag 1 Wat moet een mentor hebben om een goede mentor te zijn? Waarom Naar aanleiding van de uitkomsten van de vragenlijsten wil ik meer betekenis hebben wat een goede mentor eigenlijk voor de leerlingen is.	Leerling 1: “Je moet goed met een mentor kunnen praten”. Leerling 2: “Stel je hebt ruzie thuis, dan moet je daarover kunnen praten”. Leerling 3: “Je moet een mentor kunnen vertrouwen. Er moet een vertrouwensband kunnen zijn”. Leerling 4: “Je moet hulp kunnen krijgen die je nodig hebt”.	Leerling 1: “Ik vind dat een mentor dezelfde tijden op school moet zijn als wij op school zijn”. Leerling 2: “Een mentor moet een beetje humor hebben”.	Leerling 1: “Aardig”. Leerling 2: “Vertrouwen geven aan de leerlingen”. Leerling 3: “Een mentor moet van de klas een groep maken. Leerling 4: “Een mentor moet interesse tonen in hun leerlingen”.
Vraag 2 Wat verstaan jullie onder respect? Waarom Zekerheid hebben of de leerlingen de betekenis van het begrip weten	Leerling 1: “Leuk met elkaar omgaan”. Leerling 2: “Ieder in elkaars eigen waarde laten”. Leerling 3: “Dat je jezelf kan zijn”. Leerling 4: “Dat je met iedereen hetzelfde om kan gaan”.	Leerling 1: “Aardig voor elkaar zijn en elkaar niet uitschelden”. Leerling 2: “Dingen voor elkaar doen. Mensen moeten elkaars verhaal laten vertellen”. Leerling 3: “Iedereen respecteren hoe hij of zij is”. Leerling 4: “Elkaar	Leerling 1: “Lief met elkaar omgaan en als je iets niet bevalt gewoon je mond dichthouden”. Leerling 2: “Iemand uit laten praten”. Leerling 3: “Iedereen in zijn waarde laten”. Leerling 4: “Soms voor jezelf houden als je met iemand een probleem

		helpen en elkaar laten uitpraten".	hebt. Je hoeft niet met iedereen vrienden te zijn, maar hou dan ook afstand".
Vraag 3 Wat zou de nieuwe locatie moeten hebben? Waarom Uit de uitkomsten van de vragenlijsten kwam naar voren dat een groot gedeelte van de leerlingen verandering wil hebben in de locatie.	Leerling 1:"Kantine". Leerling 2:"Kantine". Leerling 3:"Kantine". Leerling 4:"Muziek in de pauze in de aula. Dat er zachtjes en rustig een muziekje aanstaat".	Leerling 1:"Sowieso 1 locatie". Leerling 2:"Een kantine zodat je iets kan kopen, want bijna elke school heeft een kantine". Leerling 3:"Lekkere stoelen en banken waarop je kan neerploffen. Hoeft niet duur te zijn, bijvoorbeeld tweedehands banken"	Leerling 1:"Kantine en een leukere aula. Niet meer in een kas, maar gewoon in een normaal gebouw". Leerling 2:"Misschien meer foto's in de aula".
Vraag 4 Wanneer is een docente een goede docent? Waarom Waarom: Helderheid krijgen welke eigenschappen en kwaliteiten een docent moet hebben volgens de leerlingen.	Leerling 1:"Als je met een docent goed kan praten". Leerling 2:"Als een docent goed kan lesgeven. Een docent moet niet altijd serieus zijn en af en toe grapjes tussendoor kan maken". Leerling 3:"Dat je naar een docent kan toelopen als je problemen hebt".	Leerling 1:"Als hij alles normaal en goed uitlegt. Dus rustig en de tijd ervoor heeft". Leerling 2:"Een docent moet je meer duidelijkheid geven". Leerling 3:"Een docent moet normaal en met respect praten, want dit moeten wij ook doen naar de docenten". Leerling 4:"Ook respect tonen voor degene die dyslexie hebben. Soms	Leerling 1:"Een docent moet af en toe grapjes maken". Leerling 2:"Een docent moet goed les kunnen geven". Leerling 3:"Een docent moet rust kunnen houden in de klas". Leerling 4:"Een docent moet veel uitleggen en met de hele klas nakijken".

		is het voor ons handig om dingen op het bord uitgeschreven wordt, maar sommige docenten hebben hier geen zin in”. Leerling 2:”De docenten moeten altijd het huiswerk in het klassenboek schrijven”.	Leerling 3:”Het is fijn als de docent in de les tijd geeft om je huiswerk te maken”. Leerling 1:”Een docent moet orde houden en wat hij van ons vraagt ook zelf doen. Als wij de hele tijd stil moeten zijn, moet de docent dit ook doen. Anders raken wij afgeleid. Helemaal tijdens toetsen”.
Vraag 5 Wat vinden jullie de ideale klasgrootte? Waarom Duidelijkheid scheppen wat voor de leerlingen een ideale klasgrootte is en hen beweegreden hierbij.	Leerling 1:”Onze klas heeft nu 12 leerlingen en ik vind dit wel fijn. Ik ben ook niet groter gewend”. Leerling 2:”Ik vind een grotere klas wel leuk denk ik, maar wij hebben nu minder groepjes en dat vind ik wel leuk”. Leerling 3:”Ik vind het wel normaal zo”. Leerling 4:”Ik vind het ook goed zo”.	Leerling 1:”Ik vind de klasgrootte zo wel goed”. Leerling 2:”Ik wil een grotere klas”. Leerling 3:”Ik wil eerder een kleinere, want dan is er meer rust in de klas”. Leerling 4:”Ik vind de klas iets te druk, dus liever kleiner”. Leerling 3:”Ik heb liever stuk over 10 minder, dan heb je meer aandacht van de docent”.	Leerling 1:”Ik zou veel kleiner willen”. Leerling 2:”Ik vind een grote klas juist alleen maar gezellig”. Leerling 3:”Ik vind die drukte wel fijn”. Leerling 4:”Ik vind het wel gezellig, maar als je ergens moeite mee hebt is de klas te druk. Soms is het gewoon herrie en dan lukt het huiswerk maken ook niet. Dit ligt ook wel aan de situatie. Hiermee bedoel ik het vak en de docent”. Leerling 1:”Onze klas is zo groot dat we soms niet achter de computer kunnen. Dat is echt heel jammer”. Leerling 2:”Voordeel is wel dat wij niet alleen maar op elkaar zijn aangewezen”. Leerling 4:”Wij hebben een

			even klas en dat is wel fijn, anders blijft er iemand over en dat is niet leuk. Dat is bij ons niet zo, tenzij er iemand ziek is”.
--	--	--	--

Bijlage 6 Resultaten halfgestructureerd interview met 7 docenten

Vraag 1 Deze vraag is gericht op de nieuwe docenten: Een groot gedeelte geeft aan dat jullie beter op de hoogte gesteld willen worden van de gang van zaken etc. In hoeverre zien jullie verbetering in? Waar liep/loop je dit schooljaar vooral tegenaan? Waarom Uit de vragenlijsten kwam er van de 16 docenten een groot deel voor uit dat zij weinig tot niet op de hoogte gesteld kunnen worden van de nieuwe ontwikkelingen.	Docent 1: “Eigenlijk is er niet sprake van heel veel begeleiding voor nieuwe docenten. Het beleid is meer: vraag maar als je ergens niet uitkomt. In principe leer je gaande weg heel veel, maar vaak had ik zoiets van had ik dit maar eerder geweten. In het begin van het jaar zijn de nieuwe docenten even bij elkaar gekomen en hebben van Ingrid een USB-stick gekregen maar meer dan begeleiding aan het begin voor nieuwe docenten heb ik gemist”. Docent 2: “Ik heb geen verzoeken met betrekking tot de gang van zaken”. Docent 3: “Activiteiten die door de leiding en mentoren geregeld worden waarbij de niet-mentoren (mijnzelf dus) weinig tot geen informatie van krijgen. Ik bied vaak mijn hulp aan maar het is al geregeld of wordt geregeld en je krijgt het via de mail of pas net voor te horen van hoe wat en waar. Niet erg, maar zal leuker zijn als niet-mentoren ook betrokken kunnen zijn.”
Vraag Wat is een manier om de samenwerking binnen het team te verbeteren? Waarom Uit de vragenlijst kwam dat een groot deel vond dat de samenwerking verbeterd kon worden.	Docent 1: “Meer tijd en ruimte voor docenten om met elkaar samen te kunnen werken. Nu als er inspiratie middagen etc. zijn dan worden die altijd voor ons ingevuld. Maar als er op deze momenten tijd is voor de docenten om samen te werken dan zou dat heel fijn zijn”. Docent 2: “Ik denk dat communicatie heel belangrijk is. Elke dag je mail lezen en z.s.m. beantwoorden. Elkaar leuke ideeën en tips doorgeven, zodat niet iedereen het wiel gaat uitvinden. Misschien een soort drop box maken waar iedereen allerlei leuke lesideeën kan 'droppen'? Het is wel vaak een vast groepje die initiatieven neemt en de kar trekt. Ik vind intervisie (bij elkaar in de les kijken) ook altijd heel leerzaam. Er is nog steeds een gat tussen onder- en bovenbouw: andere visie, andere

	regels, andere kijk op zorg enz. Hier zou aan gewerkt moeten worden. Dus samenwerking onder- bovenbouw zou kunnen verbeteren door misschien eens het gesprek te openen hierover en eens bij elkaar in de keuken te gaan kijken?” Docent 3: “één locatie zou al veel schelen. Ook is het handig als er een vast tijdstip zou zijn waarop secties of teams met elkaar kunnen overleggen. En dan niet een keer in de 2 of 3 maanden maar wekelijks heel kort of zo. Regelmatig overleg in de verschillende kernteams (onderbouw en bovenbouw), maar ook tussen de kernteams onderling (door bijvoorbeeld een kleine afvaardiging van beide kernteams een overstijgend overleg te laten voeren) Docent 4: “ Vaker een onderwijs café... Op vrijdagmiddag doen een aantal collega's vaak een borrel. Misschien een leuk idee om dit 1x per maand op donderdag met het hele team te doen? Beginnen met een uurtje actuele thema's betreffende onderwijs en daarna na borrelen. Buddysysteem: Twee collega's worden voor een heel schooljaar aan elkaar gekoppeld. Zij bezoeken in dat jaar 2 of 3 keer elkaars lessen en bespreken deze met elkaar. Iedereen is verplicht om de mail dagelijks te lezen. Docent 5: “Ik vind dat de teamleider duidelijker moeten zijn. zij weet niet wat er gebeurt in de school omdat ze te vaak afwezig is. Hierdoor kent ze de leerlingen niet en haar collega's ook niet”.
Vraag Een aantal collega's vertrouwen 0 collega's. Hebben jullie een idee hoe dit zou kunnen komen en wat hieraan gedaan kan worden?	Docent 1: “Ik vind het erg dat sommige collega's geen vertrouwen in anderen hebben. Misschien hebben deze mensen buiten het team om mensen met wie ze dingen delen? Het is altijd

Waar heb je zelf behoefte aan? Waarom Een aantal collega's voelen zich niet prettig op het MBS. De school wil een samenwerkend en verbonden team zijn en ik wil weten of een aantal collega's uit het team een mogelijke oplossing hiervoor weten.	een wisselwerking. Je moet jezelf ook openstellen, maar het kan ook zijn dat je geen behoefte hebt aan contact. Het hoeft niet met iedereen te klikken, maar een of twee mensen heb je toch wel nodig. Op mijn vorige school liet ik ook niet het achterste van mijn tong zien. Ik deed mijn werk en deelde mijn ervaringen thuis. Ik voelde me niet zo thuis op die school en ben er na twee jaar weggegaan”. Docent 2: “Ik denk dat dit toch meer aan de collega's die dit aangeven ligt dan aan het team. Ik kan me ook niet voorstellen dat het er veel zijn. Wel jammer want ik dacht dat iedereen mij wel echt zou vertrouwen. Ik weet niet of daar echt wat aan gedaan kan worden en het gaat ook echt een beetje over je vraagstelling omdat de vraag suggereerde dat het ook over persoonlijke dingen kan gaan en je hebt nu eenmaal mensen die dit principieel niet op het werk delen”. Docent 3: “Ik denk weer dat dit bij een leidinggevende ligt. Als er goed wordt gekeken naar welke taken er zijn, wie die moet uitvoeren en wordt het uitgevoerd, dan kan er gestuurd worden. Nu doen er een paar mensen heel veel en een paar mensen niks omdat het ze niet gevraagd wordt. Als iedereen doet wat gevraagd wordt kan je weer van elkaar op aan en vertrouw je elkaar”. Docent 4: “Als iedereen maar eerlijk is en niet anders voordoet dan hij of zij is”. Docent 5: “Ik vertrouw er wel een aantal collega's. Zonder vertrouwen werk je onzeker, ben je onzeker en heb je geen rust. Als je vertrouwen dan geschaad worden is het jammer voor je maar zonder vertrouwen te hebben kan je niet op je gemak verder”.
Vraag	Docent 1: “Vooral meer ruimte en voldoende

Geen docent is blij om op twee locaties te werken. Over een paar jaar komt er een nieuwe locatie. Wat is volgens jullie een must wat er op de nieuwe locatie moet komen? Denk hierbij aan de lokalen, aula, docentenkamer, uitstraling. Waarom Binnenkort komt er een nieuwe locatie. De meningen over beide locaties bij de drie pijlers lopen erg uit een. Ik probeer een stukje behoefte onderzoek te doen naar de nieuwe locatie bij zowel de leerlingen en ook bij de docenten.	faciliteiten die ook goed onderhouden worden. Vaak zijn er dingen kapot of werken niet goed. Ook heel belangrijk is dat alles netjes opgeruimd is en blijft, de school wordt snel rommelig”. Docent 2: “Sfeer is heel belangrijk. Een groene uitstraling zou ik wel leuk vinden. Verder ruimte en licht, maar niet teveel afleiding voor de leerlingen. Dus geen lokalen met alleen maar glas; dit geeft veel onrust. Ik weet dat de leerlingen heel graag een kantine zouden willen hebben. Daar vragen ze al jaren om. Genoeg kantoortjes waar je even een gesprek kunt hebben en rustig kunt werken (multifunctioneel)”. Docent 3: “Het gebouw moet kleinschaligheid blijven uitstralen. Dit wordt volgens mij ook gerealiseerd door een aparte onderbouw en bovenbouw qua lokalen. Wij hebben geopteerd voor een fysieke scheiding in de aula maar die is volgens mij verdwenen wat betekent dat klas 1 ook te maken krijgt met MBO’ers, maar op vwo is dat qua leeftijd ook zo dus dat zal wel niet rampzalig zijn denk ik, al vind ik het wel jammer. In de docentenkamer moet gelegenheid zijn om niet te werken maar echt even te ontspannen. Maar er komt volgens mij geen aparte docentenwerkplek dus dat is dan weer lastig”. Docent 4: “Apart bovenbouw en onderbouw gedeelte, werkruimte voor docenten, kamer voor de roostermakers”. Docent 5: “Een must is een goeie werkplek en afgesloten ruimten om te telefoneren”. Docent 6: “Goede beamers in de klassen. Vooral ook goed zicht bij zonnig weer. Een gezellige keuken waar de kinderen in de aula van alles kunnen kopen als soep tot broodjes. Een overkapping aan het gebouw om ook tijdens regenachtig weer buiten te kunnen
--	--

	vertoeven”. Docent 7: “Elke docent zijn eigen lokaal (of minstens zoveel mogelijk)”
--	---

Bijlage 7

Resultaten halfgestructureerd interview Comenius College Rotterdam

Interview	Geïnterviewde: Loes de Wit: Zorg coördinator 13 mei 2014 10:00 uur – 11:30 uur
Visie van de school	Comenius Rotterdam verzorgt onderwijs voor leerlingen met vele talenten. Het ontdekken van talenten en het ontwikkelen daarvan gebeurt niet vanzelf. Het vraagt docenten die oog hebben voor talent, die talenten weten te benoemen en die de drive voelen om leerlingen tot succeservaringen te brengen. Dit is onze ambitie. Comenius Rotterdam wil bekend staan als een school waar leerlingen waardering voor hun ontwikkeling en prestaties ontvangen. Elk mens heeft waardering nodig. Dit is een fundamenteel onderdeel van ons christelijk onderwijs.
<i>Inrichting van de school</i> Hoe is jullie inrichting van de school met name met betrekking tot de aula?	We hebben sinds een jaar een voetbalspel voor de leerlingen. Tijdens de pauze is er ook muziek, namelijk de radiozender skyradio. Deze staat zachtjes, maar horen de leerlingen toch een muziekje op de achtergrond. In de aula hebben wij een kantine, zonder frituur. In de aula is er ook toezicht door een docent. Dit vinden wij voor het pedagogisch klimaat erg belangrijk, want zo weten de leerlingen dat er altijd iemand is die de leerlingen in de gaten houdt. We hebben ook altijd toezicht op het plein buiten. De leerlingen worden dan tijdens deze pauzes positief gecorrigeerd. We hebben al jaren camera's in de aula en gangen hangen. Hier ben ik heel erg blij mee. Op de school waar ik hiervoor werkte hadden dit niet. Je ziet als er iets vervelends is gebeurt dat er niks terug te zien is. Hier hangen ze eigenlijk alleen maar preventief, we zeggen ook nooit tegen de leerlingen dat ze er hangen van "pas op hoor, er hangen camera's", maar juist als er iets is kunnen we de beelden wel terug laten zien. Soms beseffen ze het niet door hun woede en gebeurt er een incident. Wanneer je die beelden terug laat zien beseffen leerlingen al snel dat dit eigenlijk niet kan. Wij gebruiken het niet als dreigmiddel, maar het geeft heel veel veiligheid. Er hangen geen camera's in de lokalen. We zorgen er ook voor dat het schoon is in de gangen. Alle leerlingen hebben corvee. Om de aantal weken loopt de teamleider alle klassen rond om de klassen te complimenteren hoe het schoonmaken gaat.

<i>De docent – Hoe gaat de docent om met de leerlingen?</i> - Wat maakt jullie school bijzonder in tegenstelling tot andere scholen wat jullie voor de leerlingen doen?	Wij geven aan het begin van het schooljaar een openlesavond. Hierbij zijn alle ouders welkom van leerlingen uit de eerste klas en mogen voor een avond in de schoenen van hun kind staan. Zij krijgen verschillende lesjes zoals Nederlands, aardrijkskunde, biologie en wiskunde. Dit willen wij er ook inhouden, want wij zetten ook heel erg in op ouderbetrokkenheid. Dit doen wij ook tijdens de ouderavonden. De eerste ouderavond was puur een kennismaking tussen mentor en ouders. Hier werd nog niks besproken over de rapportresultaten of wat wel of niet goed ging. Alle ouders kwamen bij de mentor en hierbij kunnen de ouders kwijt wat hun denken wat het beste is voor hun kind. Dit gaat in 10 minuten per ouder en kind. De kinderen zitten hierbij. Wij werken hier al jaren met pedagogiek studenten en dit is geweldig. De studenten zien de kleine dingen die een docent misschien over het hoofd kan zien, maar ik denk ook dat het de combinatie is om een student in de kracht te zetten en verantwoordelijkheid te geven. Zo kan de student zich ontwikkelen en wij hebben er als school veel baat bij. Het heeft zoveel meerwaarde en het wordt ook heel erg geaccepteerd door de docenten. Na volgend jaar hebben we op drie locaties van het Comenius College pedagogiek studenten, dus dit groeit ook elk jaar meer. Alle mentoren moeten verplicht de eerste twee weken als zij het jaar starten alle dossiers van hun leerlingen checken. Dit gaat om de digitale dossiers en de papierendossiers. De eerste klassers zijn de start, hierbij nemen de pedagogiek studenten de dossiers door. Zij gaan in gesprek met de mentoren en hierbij is de zorg coördinator en teamleider ook bij aanwezig. Zo worden alle leerlingen besproken. Zo wordt er niks over het hoofd gezien. Dit werkt heel positief het hele jaar door en alle jaren daarna, want alles wordt op papier gezet. Bij elke leerlingbespreking komt dit ook weer zit (“Voldoet het hoe het nu gaat met wat we erover hebben gelezen?”).
- Hoe begeleiden jullie de nieuwe docenten in hun eerste jaar?	Sinds dit jaar hebben wij geen BOS meer. Dit is in het hele Comenius college afgeschaft vanwege bezuinigingen. De begeleiding wordt nu meer door de vakdocenten gedaan. Dit moet nog wel wat steviger in de steigers komen te staan. De teamleider bespreekt aan het begin van het schooljaar de organisatorische dingen met de nieuwe docenten.

Wat doen jullie in de klassen/op school aan het pedagogisch klimaat?	Wij hanteren hier de methode Leefstijl. Wij vinden het hier heel belangrijk dat het niet alleen maar om de cijfers gaat, maar ook over het welbevinden. Ik denk als je die sfeer in de school hebt en er komen nieuwe mensen bij, dat iemand die dat te weinig heeft, die wordt daar toch in meegetrokken om dat op een andere manier te doen. Zo gaf hier bijvoorbeeld een docent veels te veel straf en die wordt daarop ook gecorrigeerd dat dit helemaal niet gaat werken. De teamleider of plaatsvervangend teamleider doet dit. Die neemt hier ruim te tijd voor om met degene andere wegen te gaan bewandelen. Dit doen wij ook bij docenten die teveel leerlingen eruit sturen. Wij zien dit toch een soort als zwakte en dan kijken wij of wij de docenten meer tools kunnen geven. Het is bewezen dat het niet werkt om leerlingen eruit te sturen. Als ik er iemand uit stuur dan is het ook duidelijk dat er echt iets aan de hand is en zo moet het ook zijn. Het moet niet zo zijn om je les makkelijker te maken.
<i>Team – Heeft de school beschikking over een samenwerkend en verbonden team?</i> Weet elke docent bij wie hij of zij terecht kan als degene tegen een probleem aanloopt?	Ik denk dat de mensen heel makkelijk bij Bas binnen lopen, teamleider. Hij heeft altijd zijn deur open staan. Die geeft ook nooit het gevoel ik heb nu geen tijd. Aukje, als plaatsvervangend leerjaar ook. Maar bij mij weten de docenten sowieso dat ze altijd binnen kunnen komen. Veel collega's zoeken mij veel op. Hoezo maakt het makkelijk om bij jou aan te komen met problemen? Ik denk dat het toegankelijk is, omdat ik toch de zorg coördinator ben. Ik ben een open persoon en mijn kamer ziet er gezellig en huiselijk uit. Ik heb een aparte tafel zonder spullen waar alle ruimte is om een verhaal kwijt te doen. Hierbij ben ik ook uitnodigend. Er is ooit een sfeer op een school. Die is hier ontstaan. Dit heeft denk ik te maken met een conciërge die alles in de gaten houdt, goed op de hoogte is wat er met de kinderen gebeuren en weet wanneer er iets met een kind is. In de personeelskamer hebben we bijvoorbeeld ook een snoepspot staan, we willen dit zo huiselijk mogelijk maken. Als er iets met iemand is krijgt hij of zij altijd een kaartje en iedereen wordt in de gaten gehouden. Er wordt altijd wel even gevraagd hoe het met iemand gaat. Er hangt ook een mededelingenbord in de personeelskamer en deze wordt erg serieus genomen. Wat vooral ons motto is voor zowel de docenten, als beginnende docenten, nieuwe studenten en de leerlingen; je mag zijn wie je bent. Iedereen groet elkaar hier ook als je elkaar ziet.

- Wat doet het Comenius College Alexander aan om de saamhorigheid binnen het team te vergroten?	Elke donderdag en zeker na de vergadering hebben wij een ‘donderdagmiddagborrel’. Hierbij is iedereen aanwezig. Soms worden er ook wat activiteiten buiten school met elkaar gedaan.
- Hebben jullie vaste momenten met secties/teams dat jullie elkaar spreken?	Wij zijn geen groot team. Vorige jaren was het wel teveel, dus het is niet meer elke week. Het is nu ongeveer om de twee weken. Vaak zijn we eerst een kwartier ongeveer in de personeelskamer en hier worden wat dingen tegen het hele team gezegd en daarna zijn er ook vaker werkvergaderingen gekomen met onderwerpen. Dit is veel belangrijker denk ik. Wij hebben werkvergaderingen gedaan, omdat een overleg ook zin moet hebben.
- Bent u bekend met het buddysysteem? (Gedurende het schooljaar worden er twee collega's op elkaar aangewezen en bezoeken elkaars les twee tot drie keer en bespreken deze met elkaar?)	Dit hebben wij een jaar gedaan. Dit was geïntroduceerd door twee collega's. Ik vind hier iets goeds aan, maar ook iets negatiefs aan. Ik vind het buddysysteem goed als je de buddy's zo zet dat er een ervaren docent naast een beginnende docent is. Wij hebben het ook gedaan om te kijken hoe geeft een ander les. Hierbij waren ook standaard vragen en dit is wel handig om dat als format te gebruiken. Het ging er niet om om elkaar te bekritisieren, maar je moest uitleggen daarom heb ik zus en zo gedaan. Alleen we hebben het allemaal hartstikke druk en het vergt wel veel tijd. Mijn deur staat altijd open en mensen mogen altijd binnen lopen. Ik vind het wel ontzettend belangrijk voor jonge docenten dat je daar wel op gaat inzetten. Nu ik met jou aan het praten ben ga ik hem denk gelijk weer inzetten in volgend schooljaar. En dan vooral op eerste en tweede jaars docenten, maar ook derde en vierde jaars studenten. Misschien voor de docenten die al langer in het onderwijs zitten iets vrijer laten, maar wel toegankelijk houden. Soms kan je als oudere docent zo in een sleur zitten en je leert er altijd wel van.
	De teamleider en directeur doen ook lesbezoeken. Dit is vooral een beoordeling en de sterkte van het buddysysteem is dat jonge docenten ideeën op kunnen doen van andere. Als de buddy bijvoorbeeld gekoppeld wordt aan een zwakke docent, dan heeft het totaal geen meerwaarde. Ook docenten die bijna tegen hun pensioen aanzitten en het niet goed kunnen zullen ook niet meer zoveel vooruit gaan.

<i>School- en groeps grootte</i> - Hebben jullie een maximale groeps grootte?	Wij doen wat de norm van de overheid zegt, maar je ziet door de bezuinigingen dat alle klassen wel groter worden. Dat is niet een visie of een beleid, je zou het anders willen, maar het gaat niet. De overheid heeft nu bepaalde dingen weer verder aangescherpt en meer uit potjes geld moet halen. Maar dit gaat niet altijd. Wij kiezen toch voor de kleinere groepen, maar daardoor werken wij wel een of twee uren meer.
<i>De leerlingen; culturele achtergronden rondom de leerlingen</i> - Welke leerlingen laten jullie wel/niet toe? Wil je nog iets kwijt?	Bij wet moet je alles toelaten, zeker nu de rugzakjes ook afgeschaft zijn. Dit jaar hebben wij het makkelijk gehad met de intake. Grote problematieken hebben wij niet naar ons toe gekregen. Als wij merken dat iemand geen hoog niveau heeft, slechte concentratie en moeilijk gedrag, dan gaan wij hier niet aan beginnen om deze leerling een kans te geven. Dus als de cito onder de norm valt. We geven wel leerlingen een kans als de docent van de basisschool zegt dat de leerling wel een lage cito heeft, maar er zit wel veel meer in dan geven we deze leerlingen wel een kans. Ik denk dat wij sowieso veel dingen goed aan kunnen hier op school, omdat we sowieso goed samenwerken en we zijn een school die studenten kunnen inzetten.

Beroepsproduct

‘MENTOR zijn is....’

Mentor zijn is ...

- M** = **Meeleven** – Zorg voor vertrouwen in jou vanuit de leerlingen.
Wat voor jou als iets eenvoudigs gezien kan worden, kan voor een leerling ontzettend moeilijk zijn om te vertellen.
- E** = **Eerste contactpersoon voor de leerling** – Zorg dat jij als mentor makkelijk te bereiken bent.
Maak een vast tijdstip in de week waarin leerlingen naar jou toe kunnen komen buiten de les om.
- N** = **Niemand staat alleen** – In een klas hoort niemand zich alleen te voelen, creëer een groepsverband.
Maak gebruik van de Leefstijlmap op school.
- T** = **Tijd** – Zorg beschikbare tijd voor je leerlingen buiten de lessen om.
Probeer je als mentor open te stellen voor de problemen thuis of op school buiten het leren om.
- O** = **Ontspanning in de klas** – Maak gebruik van het mentoruur.
De hele week werken de leerlingen al hard. Tijdens dit uur kunnen de leerlingen elkaar en jou beter leren kennen.
- R** = **Rust en orde in de klas door regels** – Duidelijkheid voor de leerling.
Door consequent te handelen weten de leerlingen waar zij aan toe zijn. Dit schept veiligheid binnen de klas.

Afstudeerproduct Elianne Ottevanger – HBO Pedagogiek student

Hogeschool Rotterdam

In opdracht van:



Elianne Ottevanger – 0849010

Onderzoek: ‘Het pedagogisch klimaat op de middelbare school’

Juni, 2014

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Toelichting afkorting 'MENTOR'	4
<i>M van Meeleven</i>	
<i>E van Eerste contactpersoon voor de leerling</i>	
<i>N van Niemand staat alleen</i>	
<i>T van Tijd</i>	
<i>O van Ontspanning in de klas</i>	
<i>R van Rust in orde in de klas door regels</i>	
Onderbouwing beroepsproduct	6
<i>Relevantie en bruikbaarheid</i>	
<i>Bijdrage ontwikkeling mentor</i>	
<i>Nationale, internationale, maatschappelijke, ethische en beleidsmatige ontwikkelingen</i>	
<i>Multidisciplinaire samenwerking</i>	
Literatuurlijst	8

Inleiding

Het beroepsproduct hier voor u levert een bijdrage aan de ontwikkeling van de mentor en sluit aan bij het onderzoek 'het pedagogisch klimaat op de middelbare school'. Het beroepsproduct is ontwikkeld voor Melanchthon College Business school in Bleiswijk.

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat een mentor een belangrijk persoon is voor de leerling en voor de ouder. De leerlingen geven verschillende argumenten waarover een mentor moet beschikken. Op dit moment voldoet niet iedere mentor aan de verwachtingen van de school, maar ook niet van de leerlingen. Dit product biedt handvaten voor een mentor om de belangrijkste waarden als mentor niet te vergeten. Het is klein, compact en bedoelt als geheugensteuntje. Het product is gemaakt op basis van de resultaten en conclusies uit het onderzoek. Het product sluit aan op de onderzoeksvraag:

Op welke wijze kan het pedagogisch klimaat op de Melanchthon Business School in de klassen 1 en 2 positief worden beïnvloed en in kaart worden gebracht?

Toelichting afkorting 'MENTOR'

M van Meeleven

Een mentor moet in staat zijn zich in te kunnen leven in de leerling. Om voor een leerling een optimaal leerklimaat te ontwikkelen is het belangrijk dat een leerling iemand binnen de school vertrouwd (Geerts & Kralingen, 2013). De mentor is altijd de volwassene en een leerling is hoe dan ook altijd nog een kind. Soms kan een leerling hele hoge bergen zien, maar door wat tips van de mentor is het probleem opgelost. Als mentor moet je laten zien dat je achter de leerling staat en zo stelt de leerling zich open voor de mentor (Stevens, 2011).

E van Eerste contactpersoon voor de leerling

Wat in verbinding staat met de afkorting voor de letter M is de E van eerste contractpersoon. Een leerling moet weten dat er een mentor is voor hem of haar (Poleij & Taal, 2011). De mentor kan dit laten weten door duidelijk te benadrukken dat de leerlingen altijd ongeacht welk probleem een vast tijdstip in de week naar de mentor toe kan komen. Doordat de mentor bepaalde tijdstippen vast zet voor zijn of haar leerlingen bakent de mentor zichzelf ook voor urenlange gesprekken met de leerling. De leerling weet dat er een moment is waarvoor de mentor er voor hem of haar is en maakt dit zo laagdrempelig voor de leerling.

N van Niemand staat alleen

Naast je als mentor tijd moet hebben voor de individuele leerling is het ook heel belangrijk dat de leerling niet het gevoel heeft dat hij of zij er alleen voor staat (Stevens, 2011). De middelbare school is voor sommige leerlingen een grote stap vanaf de basisschool en sommige leerlingen hebben moeite met aansluiting maken. Het is belangrijk dat de mentor goed in de gaten hebt hoe de sociale contacten ontwikkelen binnen de klas en of iedereen minstens een maatje heeft (Deklerck, 2012).

T van Tijd

Naast het vaste tijdstip binnen de week is het belangrijk om te laten merken aan de leerlingen dat het niet altijd alleen maar over school hoeft te gaan. Als mentor is het belangrijk om je open te stellen voor de problemen thuis of op school buiten het leren om. De leerlingen worden steeds volwassener en zullen steeds meer op eigen voeten staan. Zodra de leerlingen het vertrouwen in de mentor hebben gevonden zou het kunnen zijn dat de privé omstandigheden besproken worden in gesprekken. Zorg dat de mentor buiten de ook weet hoe je dit soort gesprekken aan moet pakken. Hierbij zegt de mentor nooit dat het hoe dan ook tussen hem of haar blijft! (Phorza, 2009)

O van Ontspanning in de klas

Elke uur is er minstens een uur beschikbaar met de mentor en zijn of haar klas, namelijk tijdens het mentoruur. In dit uur worden de gang van zaken besproken op school en eventueel nieuws zoals een sportdag of uitje. Als mentor moet je ervoor zorgen dat ongeveer de helft van het mentoruur vrij blijft voor wat leuks met je klas. De leerlingen werken de hele week al hard en daarom is het fijn om even iets ontspannend te doen bij de mentor. Maak gebruik van spellen uit de leefstijlmap, maar je kan zelf ook iets bedenken. Stel doelen van te voren en bespreek met de leerlingen wat je wil gaan doen om een rode draad te hebben in de lessen (Geerts & Kralingen, 2013). Op deze manier leren de leerlingen elkaar beter kennen en de mentor de leerling ook. Buiten dat de mentor ook lesgeeft aan de leerlingen, zien de leerlingen de mentor ook 'ontspannen'.

R van Rust in orde in de klas door regels

Als laatste waarde gaat het om de duidelijkheid van de leerling. Het mag gezellig zijn, maar er zijn wel regels. De mentor moet consequent blijven in zijn of haar handelen, want dan weten de leerlingen waar zij aan toe zijn. Dit schept veiligheid binnen de klas (Geerts & Kralingen, 2013).

Onderbouwing beroepsproduct

Relevantie en bruikbaarheid

Het beroepsproduct is gericht op de mentoren, maar tegelijkertijd is het multifunctioneel. Wanneer de mentor de waarden van 'Mentor zijn is...' toepast bij de leerlingen, is het product ook relevant voor de leerlingen. Wanneer de mentor deze waarden toepast in de klas zullen de leerlingen dit ook meenemen naar huis. Op deze manier zijn de drie pijlers (docenten, ouders en leerlingen klas 1 en 2) van dit onderzoek bij het product betrokken.

Op het voorblad van dit verslag is het product te zien. Het product is 10x15CM en docenten zouden het op hun bureau kunnen plakken, in de mentoren map kunnen bewaren of een plekje geven in het klassenboek. Het is klein en compact en hierdoor kunnen mentoren in één oogopslag weer even herinnerd worden wat belangrijke waarden zijn voor de mentor. Het is als het ware een geheugensteuntje. Door deze redenen is het gemakkelijk om het product te gebruiken en zal het de bruikbaarheid vergroten.

Bijdrage ontwikkeling mentor

Naast het mentorschap staat de mentor ook voor de klas. In het onderwijs gebeurt veel (onder andere lessen voorbereiden, huiswerk nakijken, toetsen ontwerpen en nakijken, verschillende vergaderingen) waardoor soms het pedagogische aspect binnen het onderwijs tekort kan schieten. Echter is dit zo belangrijk voor de leerling. Door middel van dit geheugensteuntje zal de mentor minder snel het pedagogische aspect vergeten voor de leerlingen.

Nationale, internationale, maatschappelijke, ethische en beleidsmatige ontwikkelingen

Het beroepsproduct is goed doordacht, want allereerst is onderwijs iets wat altijd zal blijven bestaan. Onderwijs is nodig voor een diploma te behalen en mensen op de arbeidsmarkt te plaatsen. Niet alleen op Melanchthon Business School bestaat er een mentor. Op elke middelbare school heeft elke klas een mentor, alleen heeft het misschien een andere benaming. Wel heeft elke school een eigen visie en kunnen de rollen van de mentor per school verschillen. Vergeleken bij vroeger staat het pedagogisch klimaat steeds meer in het licht (Stevens, 2011). Het beroepsproduct zal daarom niet alleen voor deze school en aankomend schooljaar (2014-2015) bruikbaar zijn. Ongetwijfeld zullen er op verschillende gebieden ontwikkelingen plaatsvinden, maar dit verandert niets aan de waarden van een mentor.

Multidisciplinaire samenwerking

De school valt onder een scholenorganisatie, namelijk het Melanchthon. Het Melanchthon valt weer onder het CVO: 'Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in Rotterdam en Omgeving' (CVO, 2014). Mocht de school door verschillende omstandigheden niet kunnen blijven bestaan en samengevoegd worden met een andere school zal het beroepsproduct kunnen blijven voortzetten. Een mentor is en blijft een belangrijk persoon voor de leerling en de pedagogische waarden blijven van belang.

Kritische reflectie

Het beroepsproduct is nog niet in gebruik genomen. Per volgend schooljaar kunnen de mentoren dit geheugensteuntje gebruiken. Het zou kunnen zijn dat er elke kanttekeningen aankomen en het product aangepast zou moeten worden.

Een ander zwakte punt van het beroepsproduct is dat een mentor als het ware in een tunnelvisie zou kunnen leven. Mentor is een grote functie met veel belangrijke waarden. Deze waarden kwamen uit het onderzoek het meest naar voren, maar het mentorschap bestaat uit zoveel meer. De mentoren moeten hiervoor waken en beseffen dat dit niet het enige is waar je als mentor over moet beschikken.

Literatuurlijst

Deklerck, J. (2012). *Een veelkleurig verhaal: Preventie en aanpak van probleemgedrag in het onderwijs*. Leuven-Amsterdam: ACCO.

Geert, W., Kralingen, R. (2013). *Handboek voor leraren*. Bussum: Coutinho

Phorza (2009). *Beroepscode sociaal-agogisch werkers*. Te downloaden van http://pdf.swphost.com/phorza/beroepscode_def.pdf

Poleij, C. & Taal, M. (2011). *Interventies in het onderwijs: werken aan goede verhoudingen*. Den Haag: Boom Lemma.

Stevens, L. (2011). *Zin in onderwijs*. Driebergen: Nivoz4