



TOETS PRAKTIJK GERICHT ONDERZOEK

Bouwen aan de beste school voor onze studenten.

Jolanda Smits

Studentnummer: 2395274

Lesplaats: Rotterdam

Inhoudsopgave:

Samenvatting	p. 2
1. Aanleiding en onderzoeksvraag	p. 3
1.1 Aanleiding voor de onderzoeksvraag	p. 3
1.2 De onderzoeksvraag	p. 4
1.3 Triade	p. 5
2. Theoretisch kader	p. 6
2.1 Bestudeerde theorieën	p. 6
2.2 Theorie en mijn praktijk	p. 9
2.3 Onderzoeksvraag , mijn praktijk en theorie	p.10
2.4 Complexiteit van de rol van de docent	p.10
3. Onderzoeksmethodologie	p.12
3.1 Het kritisch emancipatorische paradigma	p.12
3.2 Habermas en het kritisch emancipatorisch paradigma	p.12
3.3 Onderzoeksstrategie	p.13
3.4 Onderzoeksmethoden en tijdpad	p.13
3.5 Kwaliteit van het onderzoek	p.14
4. Data-analyse en resultaten	p.15
4.1 Verzamelwijze data	P.15
4.2 Data enquêtes studenten	p.16
4.3 Data docenten	p.17
4.4 Data managementteam	p.20
5. Conclusies en aanbevelingen	p.23
5.1 Analyse van de onderzoeksdata	p.23
5.2 Advies naar aanleiding van de data	p.25
6. Evaluatie en reflectie	p.27
6.1 Evaluatie gekozen instrumenten	p.27
6.2 Reflectie	p.28
6.3 Feedback critical friend:	p.29
Nawoord	p.29
Bronnen	p.30
Bijlage 1.	Data van de enquêtes onder studenten
Bijlage 2.	Data Workshop docenten
Bijlage 3.	Opbrengsten tweedaagse management team
Bijlage 4.	Resultaten Student Tevredenheid Onderzoek gefilterd

Samenvatting

Dit Praktijk Gericht Onderzoek maakt deel uit van mijn opleiding tot master special educational needs. Het is een generiek onderzoek.

Het onderwerp van mijn onderzoek is het verbeteren van het pedagogisch klimaat. De onderzoeksvraag en de deelvragen zijn:

Welke stappen moet het management nemen om het pedagogisch klimaat binnen de Branche te verbeteren?

Deelvragen

1. *Welke factoren zijn volgens de studenten belangrijk om de opleiding succesvol af te ronden?*
2. *Welke competenties hebben docenten daarvoor nodig?*
3. *Welke facetten van het onderwijs moeten daarvoor aangepast worden?*

Om dit te onderzoeken maak ik gebruik van de volgende onderzoeksstrategieën:

- Focusgroepgesprek en/of interviews met docenten en management over factoren van het pedagogisch klimaat.
- Literatuuronderzoek bestaande gegevens uit onderzoeken
- Focusgroepgesprek /interview met docenten over mogelijke verbeteringen
- Enquêtes studenten

Vanuit de analyse van de data heb ik een aantal conclusies getrokken:

- er moet bij de intake betere voorlichting gegeven worden over de inhoud en het niveau van de opleiding
- zoveel mogelijk werken met groepsdocenten die alle vakken geven
- vormen ontwikkelen waarbij de studenten beter betrokken worden bij het onderwijs en ze een stem geeft op school
- de lessen aanpassen zodat de studenten optimaal kunnen leren en dan met name de afwisseling in leren en het geven en laten zien van voorbeelden
- alle studenten moeten weten bij wie ze terecht kunnen met hun problemen. Eerste aanspreekpunt is de mentor. Als er geen klik is met de mentor moet de student weten bij wie hij dan terecht kan
- de beroepskennis is op orde maar op het gebied van voorbeelden geven en afwisseling is er een verbeter slag te slaan

Vanuit de conclusies heb ik de volgende adviezen uitgebracht:

- zorg voor een goede voorlichting over de opleiding
- bied docenten scholing aan. Dat kan op vakgebied of op gebied van gedrag zijn
- geef de studenten een stem
- geef iedere student een vertrouwenspersoon

1. Aanleiding en onderzoeksvraag

1.1 Aanleiding voor de onderzoeksvraag

De laatste jaren is er veel nadruk op school geweest op het behalen van een zo hoog mogelijk rendement en het voorkomen van voortijdige schooluitval (VSV). Dit komt voort uit het landelijk beleid en de controle hierop door de onderwijsinspectie bij de schoolbezoeken en de cijfers die uit de, door de school aangeleverde gegevens, komen bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).

- voorkomen voortijdige schooluitval: Om het VSV cijfer omlaag te krijgen zijn er diverse maatregelen vanuit de overheid gekomen. Voor het mbo 1 hield dat in dat er extra geld is als het VSV cijfer lager is dan het landelijk gemiddelde. Een financiële prikkel dus vanuit de overheid
Het ministerie stelt een percentage VSV vast in de Kwaliteitsafspraken MBO (2014) waar de opleiding landelijk naar moet streven. Voor onze opleiding ligt dat cijfer landelijk op 27,5%. VSV betekent dat de studenten niet doorstromen naar niveau 2 of werk hebben voor 12 klokuren per week. Onderwijs aan deze doelgroep is duur. Er wordt steeds gezocht naar additionele middelen. VSV kan ons €200.000 extra opbrengen als we de gestelde percentages behalen. Een van de vele regels waar we tegen aan lopen en die frustrerend werkt omdat een groep op school dusdanige problemen heeft dat het niet mogelijk is te gaan werken of verder te leren op dit moment in hun leven. In feite wordt er een maatschappelijk probleem bij de school neergelegd.
- rendement: tot 2017 is een deel van de bekostiging diploma bekostiging dat wil zeggen dat de hele bekostiging per student pas behaald wordt als de student de opleiding heeft afgerond met diploma.

Het zonder diploma school verlaten is dus financieel nadelig voor school.

Daarnaast is er de afgelopen drie jaar alle aandacht op school uitgegaan naar het invoeren van een nieuw Kwalificatie Dossier met aanpassingen aan het curriculum en de bijbehorende examinering. Vorig jaar werd het Keuzedeel toegevoegd als onderdeel van de curricula binnen het mbo. Door al deze veranderingen bleef er weinig tijd over om als docenten met elkaar aandacht te besteden aan andere zaken zoals het pedagogisch klimaat. Natuurlijk werkt iedereen verder met de bagage die hij heeft en gaat de dagelijkse gang van zaken op school verder.

Maar het tij keert en er is weer aandacht voor het pedagogisch klimaat op school. Ook op centraal niveau op school is men bezig een document (Albeda zet de toon!) te schrijven waarin het pedagogisch klimaat een centrale plek krijgt. Een van de speerpunten voor de komende jaren luidt:

We werken met een helder professioneel en pedagogisch kader.

Dit is een zeer open omschrijving en de bedoeling is dat elke branche en elk team dit verder invult en terug laat komen in respectievelijk de branche- en teamjaarplannen. Om dit invulling te geven heb ik van de directie van de Branche de opdracht gekregen een inventarisatie te maken waar we staan als het gaat over het pedagogisch klimaat binnen de Branche als startpunt voor het verbeteren van het pedagogisch klimaat.

Deze opdracht past binnen mijn rol en werkzaamheden voor de Branche waar ik de volgende taken ik in mijn pakket heb:

- Projectleider educatieve trajecten: trajecten van de gemeenten in de regio Rijnmond waarbij de combinatie taal en arbeidsmarkt gerelateerde certificaten centraal staan.
- Projectleider instroom en doorstroomvoorziening van het Jongerenloket: jongeren met een taalachterstand volgen een intensief taaltraject zodat ze weer kunnen deelnemen aan onderwijs in het mbo.
- Beleidsmatige taken op het gebied van pedagogisch klimaat, examinering, samenwerking Praktijkonderwijs, inhoudelijke ontwikkelingen curriculum.
- Afnemen assessments en examens studenten.
- Deelname aan Branche overstijgende werkgroepen in het kader van het pedagogisch klimaat op school

Wekelijks sluit ik aan bij het beleidsoverleg met de beleidsmedewerker van de Branche, een beleidsmedewerker van de centrale staf, de HRM adviseur, de controller, de directeur en de zorgcoördinator. In dit overleg wordt de overkoepelende koers en actuele zaken besproken. Ieder brengt vanuit zijn/haar expertise zaken in. Hier worden de kaders van waaruit de teams werken gevormd.

De aanpak van het pedagogisch klimaat is een breed vraagstuk en dat maakt het complex. Het is een samenhang van factoren die door alle geledingen van de school lopen. Ik beschrijf dit verder in hoofdstuk 2 (Het theoretisch kader).

De definitie van het pedagogisch klimaat zoals het in de branche wordt gehanteerd en die het uitgangspunt is voor mijn onderzoek luidt:

Het pedagogische klimaat op onze locaties en in de klassen omvat alle omgevingsfactoren die bijdragen aan het welbevinden van een student, waarbij hij of zij zich verder kan ontwikkelen.

1.2 De Onderzoeksvraag

Uitgaande van de vraag van de directie luidt mijn onderzoeksvraag als volgt:

Welke stappen moet het management nemen om het pedagogisch klimaat binnen de Branche te verbeteren?

Deelvragen

1. *Hoe scoort de opleiding bij studenten op factoren die bij evidend based onderzoek als belangrijk worden benoemd voor succesvol afronden van een opleiding?*
2. *Op welke manier kunnen deze factoren verbeterd worden?*
3. *Welke competenties hebben docenten daarvoor nodig?*

Factoren waarop we direct invloed hebben zijn de factoren binnen school. Dat wil zeggen de factoren die beïnvloedbaar zijn door docenten, studenten en het management. In het onderzoek heb ik geen onderzoek gedaan naar factoren buiten school.

Voor mijn onderzoek ben ik uitgegaan van evidence based onderzoek met name van Hattie (2008). Daarnaast de theorie van Marzano over wat werkt op school. Tijdens mijn opleiding zijn deze onderzoeken vaak een eyeopener voor mij geweest omdat er ook factoren zijn die veel invloed lijken te hebben op de prestaties en het pedagogisch klimaat maar waarvan uit onderzoek blijkt dat dat

niet zo is. Bijvoorbeeld de grootte van de klassen heeft weinig of geen invloed op de prestaties van studenten terwijl er binnen het onderwijs veel discussie over bestaat. Mijn voorzichtige conclusie is dan dat de grootte geen of weinig invloed heeft op de prestaties van de studenten maar wel van grote invloed is op de druk die een docent voelt. En dus wel een factor voor het pedagogisch klimaat is.

Een veel gehoord geluid is dat het gedrag van studenten steeds moeilijker wordt waardoor het pedagogisch klimaat onder druk staat. De vraag is of dat zo is en of er factoren zijn die dat gedrag beïnvloeden zoals de grotere theoretische component van de opleiding .

Om interventies te plegen is het belangrijk om dit te onderzoeken de komende jaren. De laatste jaren is er vooral aandacht geweest vanuit hoger management voor efficiëntie en rendement. Cijfers over uitval en diplomarendement waren bepalend voor de sturing. Daarbij werd er weinig of geen aandacht besteed aan een effectieve bestrijding van uitval.

De nadruk lag op sturing op aanneme om zo uitval te minimaliseren en het rendement zo hoog mogelijk te krijgen. Door verbeteringen in het onderwijs zullen de vsv cijfers en het rendement ook verbeteren is de verwachting. Als het welbevinden van de studenten stijgt zal dat een positieve invloed hebben.

1.3 Triade

Vanuit mijn studie Master Sen breng ik een kennis in op school. Door mijn studie heb ik brede theoretische kennis gekregen rondom het thema gedrag en interventies die het gedrag van studenten positief beïnvloeden. Daarnaast heb ik meer dan vijftientwintig jaar ervaring met de doelgroep. Deze combinatie zorgt dat ik in de rol die ik heb binnen de school kan bijdragen aan de verbetering van het pedagogisch klimaat. De combinatie opleiding, ervaring en taken hebben ervoor gezorgd dat ik de opdracht vanuit de directie heb gekregen om onderzoek te doen naar factoren van het pedagogisch klimaat waar de komende jaren met prioriteit aan gewerkt moet gaan worden. Daarbij rekening houdend met het management team, de docenten en de studenten. Mijn onderzoek dient als startpunt voor interventies op gebied van scholing, inrichting onderwijs en eventueel inrichting van de gebouwen. Als vervolg op dit onderzoek zal er een drie jaren plan opgezet worden.

Als studenten en docenten optimaal kunnen functioneren binnen de school zullen zaken als VSV en gedrag verbeteren . Door directies wordt er wel gekeken naar cijfers uit onderzoeken zoals de JOB enquête en het Student Tevredenheidsonderzoek (STO) maar er worden geen analyses gemaakt van meerdere data. In dit onderzoek vergelijk ik de opbrengsten van diverse onderzoeken. Door deze met elkaar te vergelijken en te relateren aan de theorie rondom factoren van het pedagogisch klimaat krijg ik een goed en genuanceerd beeld van de bestaande situatie. Dit doe ik omdat ik met het onderzoek wil krijgen op de oorzaak van zaken die niet goed verlopen op school en die het pedagogisch klimaat negatief beïnvloeden.

2. Theoretisch kader

Het pedagogisch klimaat op onze locaties en in de klassen omvat alle omgevingsfactoren die bijdragen aan het welbevinden van een student, waarbij hij of zij zich verder kan ontwikkelen.

Omgevingsfactoren die ik bestudeerd heb in mijn onderzoek zijn:

- De invloed van de docenten en hun handelen op het welbevinden van de student,
- De mate waarin studenten factoren op school die bepalend zijn voor het pedagogisch klimaat beoordelen
- De mate waarin studenten factoren op school die bepalend zijn voor het pedagogisch klimaat belangrijk vinden.

Als theoretische onderbouwing heb ik verschillende theorieën vergeleken die het gedrag van studenten beïnvloeden. Met het verbeteren van het pedagogisch klimaat willen we tenslotte het gedrag en daarmee de resultaten van de studenten verbeteren en optimaliseren.

De gegevens die uit de onderstaande theorieën komen heb ik vergeleken met de uitkomsten uit mijn eigen praktijk gericht onderzoek zoals te lezen is in hoofdstuk 5.

Verder heb ik onderzocht welke factoren binnen het pedagogisch klimaat volgens de docenten en het management team van belang zijn.

2.1 Bestudeerde theorieën

Een aantal theorieën die behandeld zijn in diverse door mij gevolgde modules heb ik bestudeerd en gekeken wat ze over de centrale thema's van mijn onderzoek zeggen.

De centrale thema's die ik gekozen hebben zijn die thema's die het meest bij mijn eigen groei als professional passen en die verband houden met het pedagogisch klimaat .

De centrale begrippen in mijn onderzoek zijn :

- Docent afhankelijke factoren
- Student afhankelijke factoren
- Relatie docent- student

De bronnen die ik bestudeerd heb zijn:

- Hattie (2008)
- Stevens (1987)
- Bandura (1989)
- Het transactioneel model (Kees van der Wolf, Tanja van Beukering)

Ik ben me bewust van het feit dat de thema's niet los van elkaar gezien kunnen worden. Gedrag van de docent heeft invloed op het gedrag van de student en het gedrag van de docent is de basis voor klassenmanagement . Het gedrag van docent en student beïnvloedt de relatie tussen docent en student. De thema's bevatten allen factoren die gezamenlijk het pedagogisch klimaat op school vormen.

	Centrale begrippen		
Bronnen	Docent afhankelijke factoren	Student afhankelijke factoren	Relatie docent student
A. Hattie Effectiviteit van factoren die gedrag beïnvloeden	x	x	x
B. Stevens , 9 cellen matrix adaptief onderwijs	x		x
C. Bandura Sociaal cognitieve theorie	x	x	x
D. Het transactioneel model	x	x	x

A.Hattie

Hattie beschrijft de effectgrootte van factoren die invloed hebben op de prestaties van studenten. Uit het megaonderzoek van Hattie komen een aantal factoren naar boven die grote invloed hebben op de prestaties van de studenten. Ik kijk voor mijn onderzoek alleen naar die factoren bij Hattie die de classificatie hoog hebben dus volgens Hattie veel effect hebben.

Invloeden die met het **gedrag van docenten** te maken hebben en hoog scoren zijn:

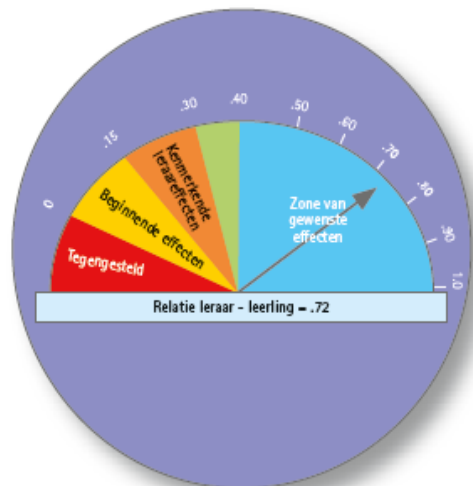
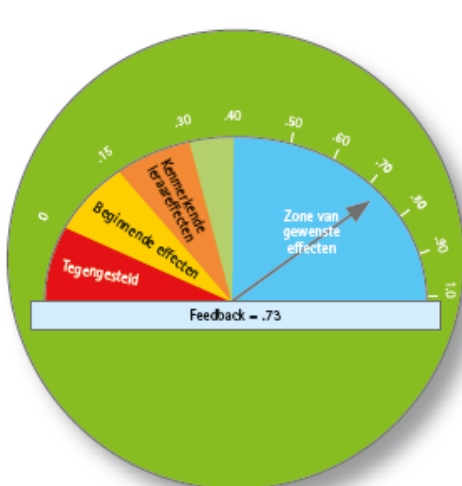
- geven van formatieve evaluatie
dit wil zeggen geven van evaluatie gericht op het leerproces om het leerproces in de juiste richting bij te sturen
- verwachting van de docent
- feedback
- helderheid van de docent
- geen etiket op student plakken
-

Invloeden die met het **gedrag van studenten** hebben te maken:

- verwachtingen van de student, hoe denkt hij te gaan scoren
Veel van onze studenten komen bij ons op school omdat we de laatste kans zijn of de enige school waar je zonder vo diploma kunt instromen. Het risico op het kiezen van een verkeerd profiel is groot. We proberen de profielen zo breed mogelijk aan te bieden en er is ook de mogelijkheid om over te stappen naar een ander profiel.
- gedrag in de klas

Klassenmanagement scoort niet hoog maar gemiddeld.

De relatie docent- student scoort hoog.



De scores van Hattie worden weergegeven in een barometer zoals hier boven. Verder zegt Hattie dat alles wat er gebeurt op school invloed heeft maar niet alles even effectief is.

Hattie heeft het over invloeden op leerprestaties. In mijn opinie is er een verband tussen leerprestaties en gedragsproblemen. Als het onderwijs uitdagend en goed is zullen er minder gedragsproblemen voorkomen. Dit wordt ook beschreven in “gedragsproblemen in de scholen” (Kees van der Wolf en Tanja Beukering) waarvan de kop van hoofdstuk vier luidt: Goed onderwijs: de meest effectieve preventie van gedragsproblemen.

B. Stevens

Stevens beschrijft dat onaangepast gedrag het gevolg is van een mismatch tussen student en de onderwijsleeromgeving. Iets in de afstemming klopt niet. Hij verduidelijkt dit met onderstaande 9 cellenmatrix. Hij onderscheidt relatie, competentie en autonomie in relatie met interactie, instructie en klassenorganisatie. Stevens gaat uit van een directe oorzaak - gevolg relatie.

Dit model is het interactiemodel.

	<i>Relatie</i>	<i>Competentie</i>	<i>Autonomie</i>
<i>Interactie</i>	Leerlingen persoonlijk ontmoeten	Leerlingen helpen reflecteren	Leerlingen ruimte geven, initiatieven honoreren
<i>Instructie</i>	Een instructie geven die veilig is voor leerlingen	Activerend leren centraal stellen in opdrachten	Leerlingen (mede) de taak en/of de vormgeving daarvan laten kiezen
<i>Klassenorganisatie</i>	Ontmoetingstijd creëren met leerlingen	Aanpassingen in tijd en ruimte maken voor leerlingen	Met leerlingen plannen wat ze hoe gaan doen

C. Bandura

De sociaal cognitieve leertheorie van Bandura heeft als kernbegrippen modeling en het gegeven dat de mens een cognitief wezen is. Deze theorie kent zowel invloeden van het behaviorisme als van de cognitieve theorie.

Verschil met het behaviorisme is dat Bandura vindt dat de mens in tegenstelling tot dieren kan denken en dat beloningen ook op de lange termijn werken en het gedrag sturen.

Bij modeling, dat staat voor leren door te kijken , te onthouden en na te doen, zijn volgens Bandura de volgende factoren bepalend voor succes:

1. de mate waarin de waarnemer en het model op elkaar lijken
2. de opbrengsten of het gevolg van het modelgedrag
3. de frequentie waarmee het modelgedrag voorkomt

D. Het transactioneel model

Dit model borduurt voort op het interactie model van Stevens en spreekt mij persoonlijk het meeste aan van de door mij bestudeerde theorieën omdat hier de kenmerken van zowel docent als student als omgeving meegenomen worden en het gegeven dat deze elkaar beïnvloeden. En er sprake is van een wisselwerking. Bij zowel het interactie model van Stevens als het transactioneel model staan de begrippen goodness-of-fit en poorness-of-fit centraal (Thomas & Chess, 1980) . Onaangepast gedrag van een student is een gevolg van negatieve interacties (poorness-of-fit) er is dan sprake van een slechte afstemming tussen de capaciteiten, de motivatie en het gedrag van de student en de verwachtingen , de houding en persoonskenmerken van de docent.

2.2 Theorie en praktijk

Bij het bestuderen van de theorie rondom ongewenst gedrag kwam ik twee voor mij verhelderende gegevens tegen:

1. Uit literatuur blijkt dat er altijd een 25%-50%-25% verdeling is in het ervaren van gedragsproblematiek bij een klas. De docent zal in elke klas 25 % als slecht ervaren, 50% als normaal en 25 % als goed. (Posthumus, 1947)

Ik ben met twee collega's hierover gaan praten. Eerst ben ik nagegaan of deze verdeling voor mij klopt. In mijn beleving heb ik dit jaar twee heel verschillende klassen waar ik Nederlands aan geef. De ene klas is over z'n geheel genomen zwakker dan de andere klas en er komen ook veel meer gedragsproblemen in voor. Het lesgeven aan die klas vergt veel meer van mijn vaardigheden en competenties . Toch heb ik met het gegeven van 25-50-25 beide klassen geanalyseerd . En het klopt. Ook in de sterkere klas zit een grote groep gemiddelde leerlingen voor die klas, een paar zwakkere leerlingen en een paar leerlingen die hoger scoren.

In beide klassen heb ik zelden of nooit problemen met het gedrag van de helft van de klas. Met een paar studenten nooit en met een paar studenten vaak.

In de gesprekken met docenten dachten ze eerst dat ik het had over de leerresultaten. De verdeling 25%-50%-25% klopte ook in hun beleving. Spiegelend op gedrag komt er hetzelfde uit. Een probleemklas is dus eigenlijk qua verhouding niet anders dan een makkelijke klas, waarom is de ene klas dan moeilijker te handelen dan een andere klas? Welke factoren en persoonlijkheidskenmerken en competenties van docenten spelen hierbij een rol?

Als reflecterende docent ben ik me bewust welke studenten met mij matchen (Stevens) of waar volgens de theorie van Bandura de student en ik (model) het meest op elkaar lijken. Als ik dit bekijk met het 25%-50%-25% principe is de kans dat er bij mij andere leerlingen vallen onder de 25% "slechte" leerlingen dan bij een collega. In mijn praktijkonderzoek zal ik dit gegeven meenemen.

2. Uit onderzoek blijkt dat gedragsproblemen niet aantoonbaar toegenomen zijn in de loop der jaren. Het uitspreken van zorgen is van alle tijden. Zelfs Griekse en Romeinse geleerden spreken zich hier al over uit. Door de eeuwen heen vindt men uitspraken over het toenemen van probleem gedrag bij een volgende generatie het is dus van alle tijden.

Wat wel veranderd is zijn de aantallen diagnoses. Dit heeft verschillende oorzaken. Docenten en andere professionals zijn bekender met en hebben meer kennis van diagnostiek daarnaast is het verkrijgen van extra geld voor bijvoorbeeld begeleiding verbonden aan het hebben van een diagnose. (Van er Wolff en Beukering)

Het is wel een feit, zoals beschreven in het vorige hoofdstuk, dat bij ons op school een groot aantal studenten zit met een probleem op het gebied van gedrag of leren. Dat is ook logisch als je de herkomst van onze studenten ziet:

- Uitvallers vmbo
- Praktijkschool leerlingen die doorstromen
- Studenten zonder vmbo diploma die enkele jaren geen onderwijs hebben gehad
- Doorstroom vanuit het voortgezet speciaal onderwijs
- Studenten van de Internationale Schakelklas

De twee hierboven wetenschappelijke gegevens vormen voor mij een uitgangspunt voor het doen van mijn onderzoek. Dit deel ik in de eerste bijeenkomst in september met mijn collega's. Ik vind deze gegevens belangrijk om als gegeven mee te nemen in mijn onderzoek. Evidence based gegevens worden weinig gebruikt in mijn school.

2.3 Onderzoeksvraag , mijn praktijk en theorie

Er moet meer aandacht komen voor het pedagogisch klimaat op school. Nu is het natuurlijk niet zo dat alle aspecten van het pedagogisch klimaat niet goed zijn. Als je kijkt naar de uitkomsten van de onderzoeken zie je dat een groot deel, ongeveer tachtig procent, van de studenten tevreden is. Maar dan blijft er nog twintig procent over waar verbeteringen voor aangebracht moeten worden. Het pedagogisch klimaat verschilt ook van docent. De ene docent heeft een net andere manier van aanspreken van een student dan zijn collega. Bij de ene student zal de afstemming, goodness-of-fit , met de ene docent beter zijn dan met een andere docent. Dit is vaak onderwerp van gesprek met mijn collega docenten bij de studentbespreking. Voorbeeld: student X vertoont bij Nederlands en Burgerschap bij beide collega's weinig problemen. Bij de docent rekenen en techniek vertoont hij anti sociaal gedrag en doet niet wat er opgedragen wordt. Welke factoren spelen er dan? Is het het vak, de manier van les geven of de matching tussen student en docent?

Met mijn onderzoek wil ik bereiken dat er constructief voor een periode van zeker drie jaar aandacht is voor het pedagogisch klimaat en dat er op verbeterplannen komen op onderdelen die uit mijn onderzoek naar voren komen waardoor het pedagogisch klimaat en daarmee het plezier in werken voor de docenten en het zich optimaal kunnen ontwikkelen voor de studenten verbetert .

2.4 Complexiteit van de rol van de docent

Door het combineren van mijn ervaring met de theorie die ik bestudeerd heb als voorbereiding op dit onderzoeksvoorstel door zelfstudie en het volgen van modules, kom ik tot de conclusie dat een van de redenen van de hoge werkdruk, de complexe rol van docent is. De rol van de docent en zijn relatie met de student ga ik in mijn praktijkonderzoek verder onderzoeken. De karaktistieken die Huberman

(1983) beschrijft sluiten aan bij wat ik zelf in de dagelijkse praktijk ervaar als factoren die het werk complex maken:

- Noodzaak tot onmiddellijk en direct reageren
- Gelijktijdigheid en complexiteit
- Aanpassing aan de steeds veranderende omstandigheden en onvoorspelbare situaties
- Persoonlijke betrokkenheid

Deze factoren zijn onderliggend aan het gedrag van de docent en dus ook zijn ,en dus ook mijn, handelen.

Gedurende mijn studie Master Sen ben ik steeds meer gaan reflecteren en analyseren wat er gebeurde tijdens de lessen als er probleem gedrag zichtbaar werd. Daardoor zie ik mijn eigen handelen bewuster en ga ik van “ik weet wel waardoor het komt ”naar “ik kan benoemen waardoor het komt en kan mijn gedrag bijstellen om herhaling te voorkomen”. Dit sluit aan bij de Dublin descriptor “toepassen kennis en inzicht”.

3. Onderzoeksmethodologie

3.1 Het kritisch emancipatorische paradigma

Ik kies voor het kritisch emancipatorische paradigma, dit sluit aan bij mijn praktijk. Het is ideologisch, de docenten die bij ons werken doen dat vanuit een overtuiging dat ze verschil te kunnen maken voor een doelgroep die het niet makkelijk heeft. Het emancipatorische karakter heeft hier ook een rol in. We proberen de studenten iets mee te geven voor de rest van hun leven. Dat “iets” zijn competenties om verder te leren of te gaan werken. We zien de maatschappelijke ongelijkheid dagelijks. Onze studenten komen moeilijk aan stageplekken en hebben vaak een beperkt netwerk. Docenten proberen een stuk van deze leemtes op te vullen door te bemiddelen en de studenten te leren een netwerk op te bouwen. Dit zijn vaste onderwerpen binnen het vak Loopbaan.

Bij mijn onderzoek naar welke factoren leiden naar een beter pedagogisch klimaat zal ik de emancipatorische en ideologische factoren van de docenten erbij moeten betrekken. Vanuit welke visie werkt de docent, wat zijn de drijfveren?

Als je praktijkonderzoek doet binnen het kritisch-emancipatorische paradigma bevraag je kritisch de status quo. Alle drie de deelvragen behorende bij de onderzoeksvraag hebben als doel de status quo goed in beeld te brengen.

3.2 Habermas en het kritisch emancipatorisch paradigma.

Habermas (1981) beschrijft het feit dat de systeemwereld steeds meer invloed krijgt op de leefwereld van de mensen. De toenemende invloed van de bureaucratie zoals hij dit beschrijft is een van de factoren die de docenten aangeven als ze het hebben over de toegenomen werkdruk. Dit past volgens mij bij het kritisch emancipatorische paradigma en de overtuiging van waaruit de docenten werken. Toen ik de visie van Habermas las over kennis en dat kennis volgens hem het resultaat is van de ideologische belangen van een dominante groep vertaalde ik dat naar de discussie over goed onderwijs aan de doelgroep. Er wordt veel gesproken op allerlei niveaus en in allerlei samenstellingen van stakeholders rondom een sluitende aanpak van de “kwetsbaren” maar het lukt door alle regelgeving niet om te komen tot een sluitende aanpak. Alle partijen zitten gevangen in wet- en regelgeving. Die is zo complex dat het niet mogelijk is adequaat om te gaan met de problemen. Op school zien we dat onder andere in de bekostigingssystematiek. We merken dat onze doelgroep voor een groot deel de opleiding niet in één jaar kan afronden. De druk is zo hoog dat studenten afhaken en veel ongewenst gedrag vertonen door die druk. Er is de mogelijkheid om de opleiding te verlengen maar de bekostiging voor een tweede jaar is maar vijftig procent waardoor er vanuit de directie wordt gestuurd op zoveel mogelijk studenten binnen één jaar te diplomeren. Het zou voor veel studenten en daarmee ook voor docenten rust geven als er een twee jarig curriculum mogelijk zou zijn voor de studenten die dit nodig hebben. Docenten hebben het gevoel dat de beleidsmakers geen idee hebben van de doelgroep. Terwijl de beleidsmakers ervan overtuigd zijn dat zij het beste doen voor de doelgroep.

Door alle regels rondom begeleide onderwijsuren en de druk op cognitieve vaardigheden komt er steeds meer ongewenst gedrag voor. Er is minder ruimte dan 10 jaar geleden om maatwerk te leveren door docenten voor studenten die niet in het systeem passen.

Je kunt stellen dat wet en regelgeving van invloed zijn op het pedagogisch klimaat op school.

3.3 Onderzoeksstrategie

Als ik kijk naar wat ik wil gaan onderzoeken en de opdracht van de directie om een startpunt te maken voor het pedagogisch klimaat kies ik voor het surveyonderzoek. Het surveyonderzoek wordt ingezet als een middel voor het bepalen van de status quo en is een eerste verkenning die richtingbepalend is voor beleidsbeslissingen. De vraag vanuit mijn directie is ook te onderzoeken welke aspecten van het pedagogisch klimaat we als eerste kunnen verbeteren. Dit past bij emancipatorisch paradigma waar men de status quo kritisch bevraagd. Bij dit onderzoek gebruik ik de theoretisch kennis opgedaan door het bestuderen van de evidenced based onderzoeken van o.a. Hattie om te verifiëren of de uitkomsten van de onderzoeken van toepassing zijn op de situatie op de school waar ik werk. Klopt het dat bepaalde factoren belangrijk zijn voor de studenten die wij in huis hebben?

De vormen van onderzoek zoals de enquête passen bij deze vorm van onderzoek doen.

In mijn conclusies waar ik de praktijk en de theorie samen breng geef ik adviezen voor verbetering van het pedagogisch klimaat.

3.4 Onderzoeksmethoden en tijdpad

De volgende onderzoeksmethoden gebruik ik in mijn onderzoek:

- Focusgroepgesprek en/of interviews met docenten en management over factoren van het pedagogisch klimaat.
- Literatuuronderzoek bestaande gegevens uit onderzoeken
- Focusgroepgesprek /interview met docenten over mogelijke verbeteringen
- Enquêtes studenten
- Focusgroepsgesprek met studenten

Respondenten bij het praktijkonderzoek

	docenten	studenten	management
Voorlichting team over het praktijkonderzoek	x		x
Begeleiden workshop voor docenten	x		x
MT dagen begeleiden en ophalen van speerpunten Pedagogisch klimaat			x
Enquêtes studenten		x	
Focusgroepsgesprek studenten			

Tijdpad Praktijkonderzoek

	Januari 2016	April 2016	Mei 2016	Juni 2016	Augustus 2017
Voorlichting team over het praktijkonderzoek	x				
Begeleiden workshop voor docenten		x			
MT dagen begeleiden en ophalen van speerpunten Pedagogisch klimaat			x		
Enquêtes studenten				x	
Focusgroepsgesprek studenten					x

3.5 Kwaliteit van het onderzoek

Valide instrumenten :

- Groepsinterviews, de complexiteit van het onderzoeksthema kan uitgediept worden
- Individuele interviews

Betrouwbare instrumenten:

- enquêtes, hierbij is de betrouwbaarheid relatief groot door meerdere respondenten dezelfde vragen beantwoorden
Ik heb gekozen voor de Likert-schaal (Likert,1932) met daarbij de aantekening dat ik gekozen heb vier alternatieven in plaats van vijf alternatieven te nemen. Mijn reden daarvoor is dat ervaringen met het laten invullen van dergelijke lijsten waarbij er een vijfde alternatief is dat een middencategorie is die aangekruist kan worden veel van de studenten die kiezen omdat dat makkelijk is.

De triangulatie is gewaarborgd door het gebruiken van meerdere methodes.

Ethisch handelen:

Gedurende het praktijkonderzoek heb ik bij het gebruik van de onderzoeksinstrumenten steeds geëvalueerd of ik onderzocht wat ik wilde onderzoeken.

De data die ik verzameld ,heb ik op een veilige plek opgeslagen zodat ze niet toegankelijk waren voor collegae. Ik ben naar eer en geweten omgaan met de dingen die ik hoorde tijdens gesprekken en interviews.

Tevens moest ik rekening houden met de gevoeligheid van conclusies. Zorgen dat het opbouwend en vanuit de positieve zijde belicht werd. Doordat de enquête data oplevert op uitstroomprofiel is het moeilijk om een conclusie dusdanig te anonimiseren dat ze niet terug te leiden is tot een individu. Ik neem deze analyse wel op omdat het van belang is voor het slagen van het verbeteren van het pedagogisch klimaat.

Binnen de setting waarin ik werk is het vaak moeilijk man en paard te noemen. Het omgaan met feedback is niet voor iedereen makkelijk en wordt vlug gezien als kritiek..

4.Data-analyse en resultaten

4.1 Verzamelwijze data

De data in dit onderzoek heb ik op de volgende manier verzameld:

1. Enquêtes onder studenten. De enquêtes heb ik uitgezet binnen één team op school met 4 uitstroomprofielen. De lijsten heb ik handmatig verwerkt. Er waren 60 respondenten. Bij de tweede enquête over de mate van belangrijkheid van factoren waren twee blanco enquêtes en één onvolledig ingevulde enquête. Deze drie zijn niet meegenomen in de tellingen (zie bijlage 1).
De vragen van de enquête zijn ontleend aan de onderzoeken die Hattie (2008) deed. Factoren van succes op de werkvloer en invloeden op de leerprestaties van studenten.
2. Studiedag met het Management van de Branche. Een van de onderwerpen van de twee daagse was het pedagogisch klimaat. Tijdens de sessies zijn er steekwoorden genoteerd (zie bijlage 3).
3. Workshop voor docenten. Tijdens deze workshop zijn de steekwoorden en de kern beschreven (zie bijlage 2).

De data die ik verzameld heb zijn:

- Op student niveau: scores op factoren die bepalend zijn voor het pedagogisch klimaat.
- Op docent niveau: factoren die bepalend zijn voor het pedagogisch klimaat in steekwoorden.
- Op management niveau: factoren die bepalend zijn voor het pedagogisch klimaat in steekwoorden.

Daarnaast heb ik gebruik gemaakt van de uitkomsten van het Student Tevredenheids Onderzoek (zie bijlage 4).

Daar heb ik de cijfers genomen van het team waarvan de studenten de enquêtes in mijn onderzoek hebben ingevuld. Elke twee jaar wordt er een STO uitgevoerd op school. De uitkomsten van het student tevredenheidsonderzoek worden gebruikt om resultaten tussen teams onderling in een branche te meten maar ook vergelijkingen te maken binnen het hele instituut. Het is een sturingsmiddel voor de directies van de verschillende branches en het College van Bestuur.

Ik wilde weten of de uitkomsten van dit onderzoek overeenkomen met de uitkomsten van mijn enquêtes. Verder heb ik in mijn enquêtes enkele items uit het STO uitgesplitst om zo een verdieping aan te brengen. Een verfijning van de gevraagde onderwerpen.

De data die ik verzameld heb, heb ik met elkaar vergeleken en conclusies daar aan verbonden waaruit een advies komt voor de directie gelinkt aan de onderzoeksvraag:

Hoe kan het management sturing geven aan het verbeteren van het pedagogisch klimaat zodat studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen binnen de opleiding?

4.2 Data enquêtes studenten.

Ik heb aan de enquête een tweede kortere enquête toegevoegd. Niet de score maar de mate waarin onderwerpen belangrijk zijn heb ik gevraagd. De motivatie hiervoor is dat je mijns inziens iets goed of zeer goed kunt vinden maar niet echt belangrijk. Als iets goed beoordeeld wordt en ook belangrijk geacht wordt heeft het onderwerp een hogere relevantie voor het pedagogisch klimaat.

Wordt iets als goed beoordeeld maar niet belangrijk is het geen onderwerp dat met prioriteit aangepakt moet worden.

	Cijfer STO	Percentage enquête goed	Percentage enquête heel goed
Vragen			
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de voorlichting?	6,5		
De opleiding voldoet aan mijn verwachtingen		66	22
De school voldoet aan mijn verwachtingen		73	15
Ik wist aan het begin van het jaar wat de opleiding inhoudt		65	22
Het niveau van de opleiding is wat ik er van verwachtte		68	12
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de omgang met docenten?	7,0		
De relatie met mijn mentor is goed		52	42
De mentor heeft genoeg tijd voor mij		55	38
De stagebegeleider is vaak genoeg op stagebezoek geweest		47	31
De relatie met andere docenten dan mijn mentor is goed		62	15
Als ik het niet eens ben met een beslissing van mijn mentor kan ik dat zeggen		50	40
Er wordt naar me geluisterd op school door docenten		58	25
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de manier van lesgeven op school?	6,8		
De docenten geven goede voorbeelden bij de theorie		63	25
De docenten geven goede voorbeelden bij de praktijk		63	28
De docenten geven goede feedback		51	37
De docenten leggen de stof duidelijk uit		53	35
Er is genoeg afwisseling in de manieren van leren		58	27
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je het leren in de praktijk?	7,1		
Ik krijg ruimte om dingen uit te proberen in de praktijklessen of BPV		62	31
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de organisatie van het onderwijs?	6,7		
Er is structuur op school		72	13
Er is structuur in de lessen		70	12
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de begeleiding bij persoonlijke of lichamelijke problemen?	6,6		
Als er iets gebeurt kan ik bij iemand terecht op school		58	33
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de vakkennis en beroepskennis van de docenten?	7,1		
De docenten hebben kennis van hun vak		58	35

Figuur 1 vergelijking uitkomsten STO/enquête

Om de discussie op gang te krijgen zijn we begonnen met het bekijken van een aantal filmfragmenten waarin docenten een centrale rol vervullen in het motiveren van de studenten waardoor deze boven zich zelf uitstijgen.

	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
1. Mooi gebouw	26	21	10
2. Schoon gebouw	4	20	33
3. Goede praktijklokalen	6	20	31
4. Tijd en aandacht van docenten	2	22	33
5. Goede vakdocenten	4	20	33
6. Goede boeken	6	23	28
7. Gezond eten in de kantine	13	24	20
8. Duidelijke regels	7	25	25
9. Regels over gedrag	4	31	22
10. Regels over eten in de klas	18	24	15

Figuur 2 mate van belangrijkheid van factoren door studenten

4.3 Data docenten.

Bij docenten heb ik tijdens een workshop gekozen voor delen van ervaringen, gevoelens over wat volgens docenten cruciaal is voor het pedagogisch klimaat. Het was een groep van 15 docenten uit verschillende teams. Tijdens de workshop die ik leidde hebben we gesproken over wat volgens de docenten de belangrijkste factoren zijn die de basis vormen voor het pedagogisch klimaat op school. De workshop begon met het laten zien van enkele filmfragmenten.

De filmfragmenten waren:

Entre les murs, hierin zien we een docent in de voorsteden van Parijs die voor vele uitdagingen staat in zijn dagelijkse praktijk. Voor de meeste docenten was dit een herkenbaar beeld.

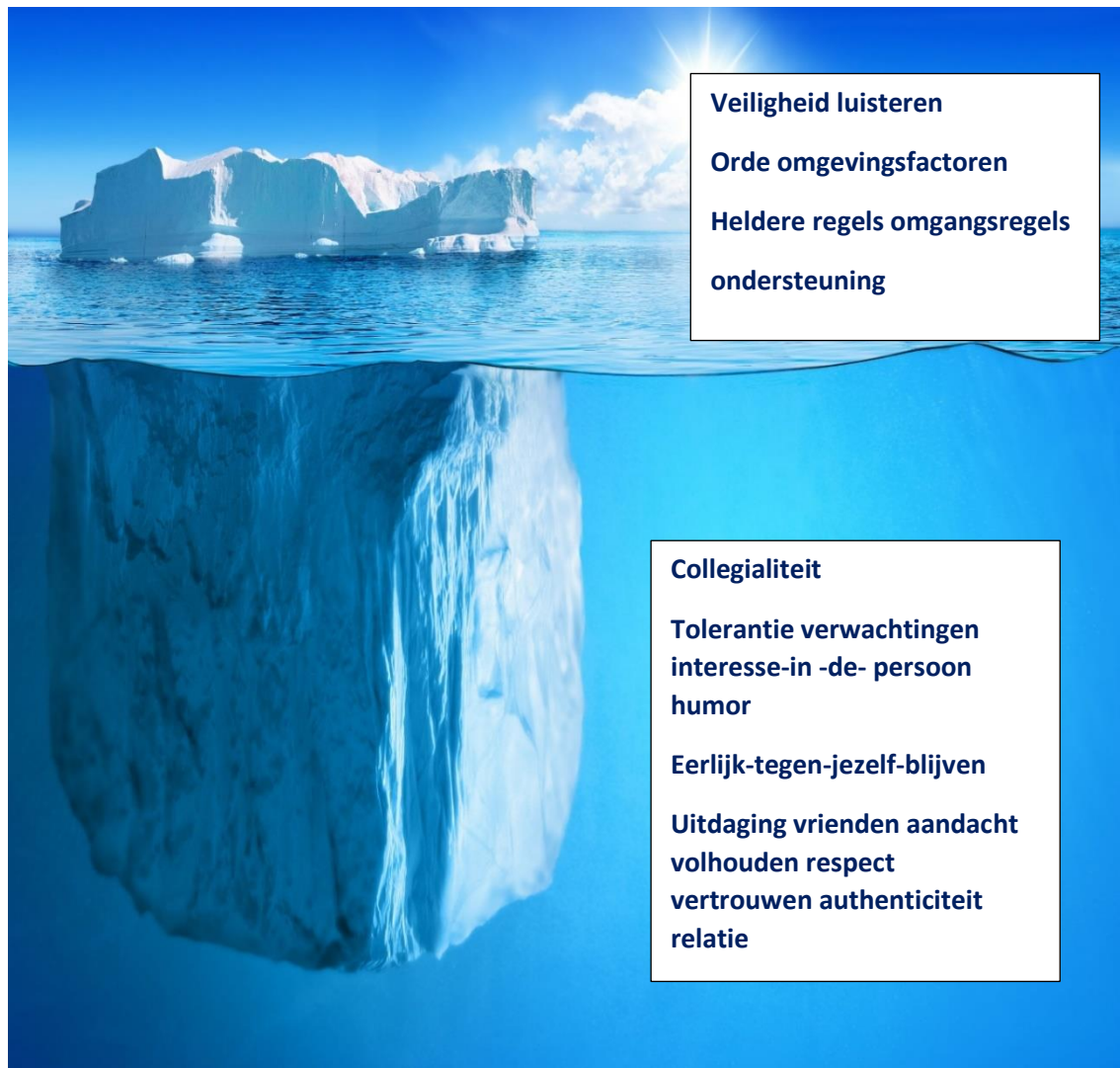
Freedom writers, hierin zien we een docent die in een getto in een Amerikaanse stad literatuur en het schrijven van verhalen invoert als stimulatie voor de studenten. Het is een op waarheid gebaseerde film. De docenten vonden deze film erg Amerikaans. Wat wel aansprak en herkenbaar was, was de passie van de docent om juist voor en met deze doelgroep te bereiken dat ze verder kwamen dan dat ze dachten dat ze konden.

Na de fragmenten hebben we gesproken over wat de docenten belangrijk vinden. Het pedagogisch klimaat is een zeer breed begrip. Het is een verzameling van alle factoren op school. De docent heeft daar een grote rol in en kan invloed uitoefenen op het optimaliseren van het pedagogisch klimaat.

Kernbegrippen die uit de workshop kwamen:

Vertrouwen, veiligheid, respect, orde, ondersteuning, aandacht, relatie, authenticiteit, uitdaging, acceptatie, heldere regels, omgangsregels, individuele verschillen, oudercontacten, positief, volhouden, eerlijk-tegen-jezelf-blijven, collegialiteit, interesse-in-de-persoon, humor, luisteren, tolerantie, zelfvertrouwen, verwachtingen, vrienden, omgevingsfactoren, leerling besprekingen, familie.

Deze kernbegrippen heb ik in een ijsbergmodel vastgelegd om zo te kunnen bepalen welke elementen zichtbaar zijn en welke niet.



Je kunt het deel boven en onder water verdelen in de volgende begrippen :

Boven de waterlijn (doen)

1. Kennis

Reflectie en maatwerk in het kader van scholing zijn een must. Er zijn meer docenten die een master gaan volgen of een losse modules.

Verder is er veel behoefte aan kennis over de doelgroep en praktische handvatten

2. Vaardigheden

Door Passend onderwijs is de vraag naar handelingsbekwaamheid van docenten op het gebied van gedragsproblemen vergroot.

3. Gedrag

Handelingsverlegenheid is iets dat steeds meer voor komt bij docenten. Ook de druk door de hogere eisen die aan studenten gesteld worden vormen een probleem. R is ook behoefte aan een opnieuw

Onder de waterlijn (denken en willen)

1. Normen, waarden en overtuigingen

In de interactie tussen de medewerkers van het Startcollege en studenten ligt de sleutel tot succes. Door niet te kijken, maar te zien. Niet te horen maar te luisteren en door een rolmodel te zijn. Door niet in een vechtrelatie te komen maar altijd in contact te blijven.

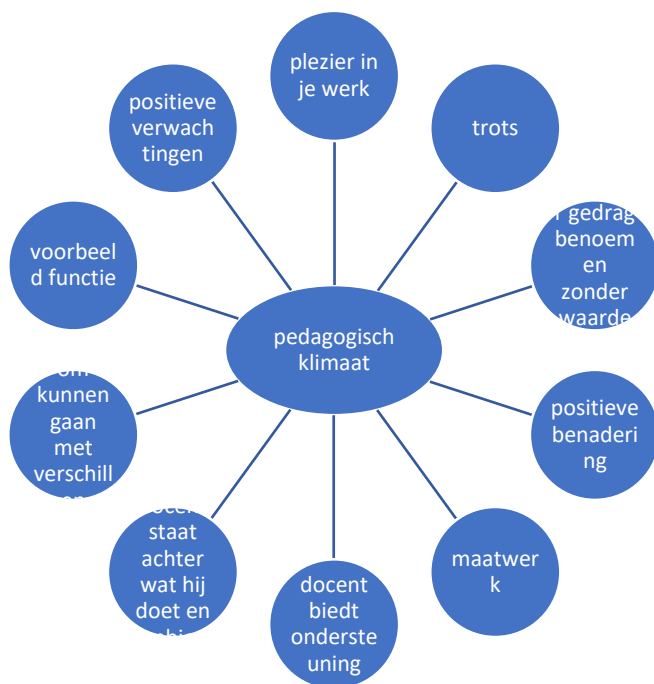
Oplossingen worden in het algemeen gezocht in dat gene dat zichtbaar is. In hoofdstuk vijf zal ik de verbindingen bespreken tussen de data die ik verzameld heb.

4.4 Data managementteam.

Uit de tweedaagse komen onderstaande steekwoorden waarmee het managementteam verder wil op het vlak van het pedagogisch klimaat.

Eerlijk zijn Liefde van de docent voor de leerling Actie wordt pas ondernomen als de student als lastig wordt ervaren, daarvoor beheersen
Als klas de regels geven maar bespreken en uitdragen De II. Voelt zich gezien Duidelijk voor II. Wat wel en niet binnen de grenzen is. Alle docenten acteren hetzelfde op +/- 3 belangrijke dingen (Giel Vaessen)
Om kunnen gaan met verschillen
Docent staat achter wat hij doet/ aanbiedt Successen vieren.
Alle leerlingen zijn anders: maatwerk Gezien worden Serieus genomen worden
Welkom voelen Trots op gebouw
Student voelt zich gezien
Je komt volgen Heldere kaders en regels Gebouw: uitnodigend-netjes Uitstraling Meer input kunnen geven
STRUCTUUR Uitnodigend gebouw
Ondersteuningsvraag: in de teams: acties, verbeterpunten, leerlingen er in betrekken. Pilot belonen per team Uit de kaders komen regels per team
Welke acties kunnen wij op deze kaders inzetten zodat het onderwijs/ klimaat aantrekkelijk te maken (leef/leeromgeving)
Rust Reinheid Regelmaat Respect: wat verstaan we eronder: bespreken
Positieve benadering
we gaan respectvol met elkaar om samen met de leerling docent biedt ondersteuning zichtbaar gedrag benoemen zonder waarde oordeel
II. leren omgaan met gezag verschillen
Liefde voor de leerling plezier Voorbeeld functie docent Positieve verwachtingen
Leerling welkom voelen Studenten in gesprek met docenten over regels Er is maatwerk
Open voor begeleiding (student) Docent verbondenheid met leerling
Uitstralen dat je iets biedt Meer plezier hebben in je werk
Kijk eens naar die leerling: waar komt hij vandaan Begin bij intake: a.u.b. invullen
Duidelijkheid in aanbod en begeleiding+ wederzijds begrip
Een kans moet een echte kans zijn Eerlijkheid Regels vloeien hieruit voort Per team, gebouw, groep
Veiligheid en betrouwbaarheid

Om deze steekwoorden te groeperen heb ik gebruik gemaakt van 3 radialen. Dit omdat uit losse steekwoorden geen conclusies te trekken zijn. Er is geen directe samenhang te vinden. Door de kernbegrippen te relateren aan drie factoren te weten de docent, de student en de school als organisatie kun je conclusies trekken. De conclusies beprek ik in hoofdstuk 5.



Figuur 3 docentfactoren die van invloed zijn op het pedagogisch klimaat

In deze figuur zijn de kernwoorden benoemd door het management die een relatie aantonen tussen het pedagogisch klimaat en de factoren die beïnvloed worden door de docenten.



Figuur 4 studentfactoren die van invloed zijn op het pedagogisch klimaat

In deze figuur zijn de kernwoorden gegroepeerd die vanuit de studenten komen. Dit zijn factoren door het management benoemd. Het management benoemd deze factoren als belangrijk voor het pedagogisch klimaat. Het zijn zowel factoren die school moet versterken als factoren die de student moet hebben of ontwikkelen. Als de student bijvoorbeeld niet komt om te leren zal dat van invloed zijn op zijn gedrag op school en dus op het pedagogisch klimaat.



Figuur 5 schoolfactoren die van invloed zijn op het pedagogisch klimaat

In deze figuur staan factoren die met de organisatie te maken hebben.

5. Conclusies en aanbevelingen

Uitgaande van de vraag van de directie luidt mijn onderzoeksvraag als volgt:

Welke stappen moet het management nemen om het pedagogisch klimaat binnen de Branche te verbeteren?

Deelvragen

1. *Welke factoren zijn volgens de studenten belangrijk om de opleiding succesvol af te ronden?*
2. *Welke competenties hebben docenten daarvoor nodig?*
3. *Welke facetten van het onderwijs moeten daarvoor aangepast worden?*

5.1 Analyse van de onderzoeksdata.

Door de analyse van de enquêtes die ik uitgezet heb bij de studenten beantwoord ik deelvraag 1

Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de voorlichting?	6,5	Percentage goed	Percentage Heel goed
De opleiding voldoet aan mijn verwachtingen		66	22
De school voldoet aan mijn verwachtingen		73	15
Ik wist aan het begin van het jaar wat de opleiding inhoudt		65	22
Het niveau van de opleiding is wat ik er van verwachtte		68	12

Het cijfer dat het team ontvangt is een 6.5. Als ik kijk naar de percentages “goed” en “heel goed” concludeer ik dat ongeveer 20% van de studenten niet goed op de hoogte was van de inhoud en het niveau van de opleiding.

Theorie: Hattie beschrijft als een van de belangrijke elementen van succes dat een student de juiste verwachtingen moet hebben. Als dit ontbreekt bij zo’n groot deel van de studenten zal er een verbeteractie moeten komen bij de voorlichting tijdens de intake.

Ook het management geeft dit als belangrijk punt aan: “Duidelijkheid in aanbod en begeleiding en wederzijds begrip”.

Aanbeveling: er moet bij de intake betere voorlichting gegeven worden over de inhoud en het niveau van de opleiding

Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de omgang met docenten?	7,0	Percentage goed	Percentage Heel goed
De relatie met mijn mentor is goed		52	42
De mentor heeft genoeg tijd voor mij		55	38
De stagebegeleider is vaak genoeg op stagebezoek geweest		47	31

De relatie met andere docenten dan mijn mentor is goed		62	15
Als ik het niet eens ben met een beslissing van mijn mentor kan ik dat zeggen		50	40
Er wordt naar me geluisterd op school door docenten		58	25

Het cijfer 7.0 is binnen het STO een hoog cijfer. Wat opvalt is het lage percentage “heel goed” bij het onderdeel “De relatie met andere docenten dan mijn mentor is goed”. Binnen de teams is dit een terugkerend item. Kiezen we voor vakdocenten of groepsdocenten die alle vakken geven. De relatie tussen docent en student is cruciaal voor het pedagogisch klimaat.

Wat ook opvalt is het relatieve lage percentage “heel goed” bij “Er wordt naar me geluisterd op school door docenten”. Zowel docenten als management geven aan dat zaken als “gezien worden”, “gekend worden”, “samen met studenten regels opstellen” belangrijk zijn.

Docenten geven ook aan dat ze meer handvatten nodig hebben voor de gedragsproblematiek van studenten.

Aanbeveling: zoveel mogelijk werken met groepsdocenten die alle vakken geven

Aanbeveling: vormen ontwikkelen waarbij de studenten beter betrokken worden bij het onderwijs en ze een stem geeft op school.

Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de manier van lesgeven op school?	6,8	Percentage goed	Percentage Heel goed
De docenten geven goede voorbeelden bij de theorie		63	25
De docenten geven goede voorbeelden bij de praktijk		63	28
De docenten geven goede feedback		51	37
De docenten leggen de stof duidelijk uit		53	35
Er is genoeg afwisseling in de manieren van leren		58	27
Ik krijg ruimte om dingen uit te proberen in de praktijklessen of BPV		62	31

Als je de percentage bekijkt bij “heel goed” zie je dat drie onderdelen iets lager scoren namelijk het geven van voorbeelden en de afwisseling van leren. Hier past het interactie model van Stevens bij als theorie. Met name de componenten Autonomie en Competenties.

Aanbeveling: de lessen aanpassen zodat de studenten optimaal kunnen leren en dan met name de afwisseling in leren en het geven en laten zien van voorbeelden.

Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de begeleiding bij persoonlijke of lichamelijke problemen?	6,6	Percentage goed	Percentage Heel goed
Als er iets gebeurt kan ik bij iemand terecht op school		58	33

Als we het belangrijk vinden dat studenten zich gehoord voelen en gezien is het belangrijk dat ook de 9 procent leerlingen die nu “niet” of “helemaal niet” aangekruist hebben het gevoel krijgen dat ze bij iemand terecht kunnen op school.

Samen met het bij punt 5.2 genoemde “Omgang met docenten” is dit punt erg belangrijk als het gaat om het pedagogisch klimaat en in alle theorieën de relatie tussen docent en student als cruciaal gezien wordt (zie hoofdstuk 2 Theorie)

Ook docenten en management benoemt de relatie met de student als een belangrijke factor.

Aanbeveling :alle studenten moeten weten bij wie ze terecht kunnen met hun problemen. Eerste aanspreekpunt is de mentor. Als er geen klik is met de mentor moet de student weten bij wie hij dan terecht kan.

Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de vakkennis en beroepskennis van de docenten?	7,1	Percentage goed	Percentage Heel goed
De docenten hebben kennis van hun vak		58	35

Achttenvijftig procent van de leerlingen geeft aan het heel belangrijk te vinden dat er goede vakdocenten zijn. Het team scoort een 7,1 als cijfer en drieënnegentig procent van de respondenten geeft aan de docenten goed of heel goed te vinden.

Als ik deze gegevens combineer met “Manieren van lesgeven” kom ik tot de volgende aanbeveling:

de beroepskennis is op orde maar op het gebied van voorbeelden geven en afwisseling is er een verbeter slag te slaan.

Uit enquête 2 (zie bijlage 1) blijkt verder dat de hoogst scorende factoren zijn:

- Tijd en aandacht van docenten
- Goede vakdocenten
- Een schoon gebouw
- Goede praktijklokalen

Met deze enquête heb ik deelvraag 2 beantwoord

Welke factoren zijn volgens de studenten belangrijk om de opleiding succesvol af te ronden?

5.2 Advies naar aanleiding van de onderzoeksvraag.

Welke stappen moet het management nemen om het pedagogisch klimaat binnen de Branche te verbeteren?

Uitgaande van de analyse, de theorie en de data heb ik vier adviezen die aansluiten op de onderzoeksvraag:

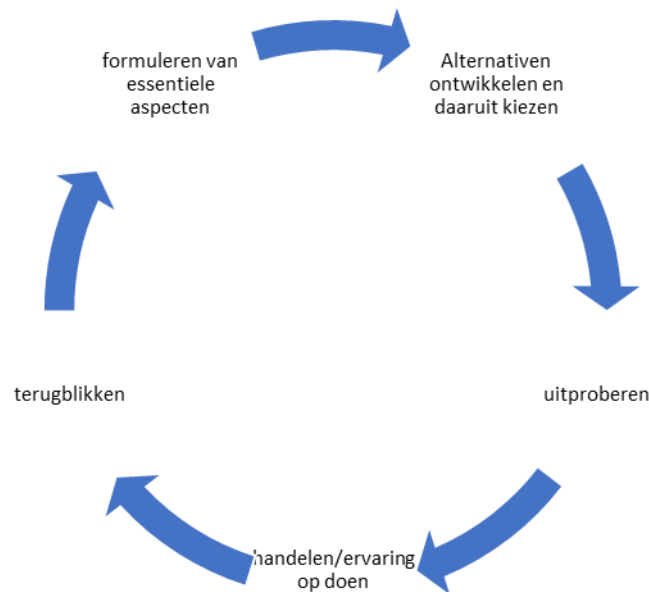
1. Zorg dat een goede voorlichting over de opleiding , met name het niveau en de inhoud, een vaste plek krijgt bij de intake of een kennismakingsgesprek. Het mag niet afhankelijk zijn van de intaker.

2. Bied docenten scholing aan. Dat kan op vakgebied of op gebied van gedrag zijn. Zorg dat docenten geloven in wat ze doen. Studenten vinden goede docenten belangrijk en docenten willen trots zijn op wat ze doen.

Uit onderzoek van Michael Garet (Garet, Porter, Desmone, Birman & Yoon, 2001) blijkt dat de kenmerken van professionalisering die het beste verband houden met verandering van gedrag van docenten zijn:

- Focus op beheersing van de lesstof
- Gelegenheid krijgen om actief te leren
- Zorgen voor een samenhang van de activiteiten rondom professionalisering

Maak daarbij gebruik van de ontwikkelcirkel van Korthagen waarbij docenten de kans krijgen nieuwe dingen uit te proberen, te reflecteren en bij te stellen.



3. Geef de studenten een stem. Zorg dat ze participeren op school. Dat kan door middel van panelgesprekken of klassenvertegenwoordigers. Zorg dat dit regelmatig gebeurt en niet na een paar keer verzand.
4. Geef iedere student een vertrouwenspersoon, laat de student benoemen naar wie hij wil gaan als hij problemen heeft.

6. Evaluatie en reflectie

6.1 Evaluatie gekozen onderzoeksinstrumenten.

Voor mijn eerste en tweede enquête heb ik gebruik gemaakt van de Likertschaal (Likert, 1932). Ik heb gekozen voor een 4-puntsschaal terwijl de klassieke Likertschaal een 5-puntsschaal is. Ik heb ervoor gekozen geen midden categorie te nemen. Ervaringen met onze doelgroep en enquêtes is dat je dan risico loopt veel enquêtes terug te krijgen waarbij bij alle vragen gekozen is voor de midden categorie. Dat zou de uitslag niet valide maken.

De aantekening dat als er geen midden categorie is je de respondent dwingt een keuze te maken en als zijn mening in het midden ligt dat een probleem oplevert heb ik daarmee voor lief genomen.

Het opstellen van de vragen was ook een uitdaging. De gemiddelde student op school scoort voor Nederlands op of onder het niveau van een leerling van groep 8 van het basisonderwijs. De vragen mochten dus niet te moeilijk zijn. Ook het aantal vragen heb ik beperkt tot twintig omdat daarna de concentratie afneemt en daarmee ook de betrouwbaarheid van de antwoorden. Omdat de tweede enquête gelijktijdig met de eerste afgenomen werd heb ik die daarom beperkt tot tien vragen.

Ik ben van mening dat door het vergelijken van de uitkomsten van de enquêtes met de uitslagen van het STO de validiteit waarborg omdat ik de conclusies trek aan de hand van deze twee data.

Voor het uitzetten van de enquêtes was ik afhankelijk van collega docenten. Ik de periode van het jaar dat de enquêtes uitgezet werden was ook iedereen druk met examens en dergelijken.

Een ander punt van aandacht is het moment van afname van de enquêtes. Aan het eind van het schooljaar zijn de studenten met een grote problematiek al uitgevallen. Je neemt de enquête dan af bij studenten die hun diploma gaan halen. Dat kan de uitslag vertekenen. Het zou mooi zijn om een aantal vragen rondom bijvoorbeeld inhoud en niveau van de opleiding in oktober te stellen. Er is dan tijd om bij te sturen. In december krijgen de studenten een bindend studieadvies dus afname in oktober zou beter zijn.

Het verzamelen van gegevens tijdens groepsinterviews of workshops, de werkwijze die ik gekozen heb om bij docenten en het management de data te onderzoeken die ik nodig had voor mijn onderzoek is een moeilijke onderzoeksmethode. Als je het goed wil doen moet je een letterlijk verslag maken en van daaruit de conclusies dekken. In beide situaties lukte dat niet omdat ik in de workshop voor docenten workshopleider was en bij de twee daagse voor het management onderdeel was van de werkgroep die zich bezig hield met het onderwerp pedagogisch klimaat. Een idee is om opnames te maken en te analyseren. Het is dus de vraag in hoeverre deze data betrouwbaar zijn. Door het meteen op flaps noteren van de steekwoorden die voort kwamen uit de discussies is het wel adequaat en naar waarheid. De data zijn meteen vastgelegd. Dat geldt ook voor de workshop voor docenten waar een niet deelnemer meteen een impressie maakte van de steekwoorden en de discussie in de groep.

Ik zou in een volgend onderzoek graag gebruik willen maken van focusgroepen. Helaas was dat niet mogelijk aan het einde van het schooljaar met alle drukte rondom de examens.

6.2 Reflectie.

Biografische reflectie Met dit praktijkonderzoek sluit ik mijn opleiding af met een onderdeel dat ik voorheen nooit heb gedaan namelijk onderzoek naar een verbeter mogelijkheid van een situatie op school. In mijn POP beschreef ik al mijn betrokkenheid bij kwetsbare jongeren en hun scholing. Ik zie onderwijs als belangrijke factor voor deze jongeren om een goede plek in de maatschappij in de vorm van werk te krijgen en te houden. Het onderwijs dat we aanbieden moet daarom van goede kwaliteit zijn. Het pedagogisch klimaat is de paraplu waar alles van de mogelijkheid tot leren onder past. Ik zie het als de maatschappelijke opdracht deze jongeren een zo goed mogelijke start te geven. Die start begint bij ons op school. Juist bij deze groep die vaak negatieve schoolervaringen heeft is het van belang dat we er alles aan doen om de omstandigheden die tot leren aanzetten zo goed mogelijk vorm te geven.

In dit onderzoek ben ik uitgegaan van de vele theorie die ik tijdens de opleiding heb gekregen. Mijn toets Artikel en toets Casus hadden al gedrag van studenten als onderwerp. In dit onderzoek ben ik data gaan verzamelen waarmee er een startpunt gemaakt kan worden met het verbeteren van het pedagogisch klimaat. En daarmee het gedrag van studenten verbeteren waardoor de prestaties ook beter worden. Gedrag en prestaties hangen nauw samen. Als we zorgen dat leren leuk is en school leuk is zal het gedrag positief veranderen.

Door het onderzoek ben ik verder gegroeid. Was ik door het volgen van modules en het doen van toetsen gegroeid als docent, is daar nu de rol van onderzoeker bijgekomen. Een rol waar nog flink aan bijgeschaafd moet worden maar het begin is gemaakt. Het maken van analyses vind ik interessant en naast de theoretisch onderbouwing die ik tijdens mijn opleiding heb gekregen zijn daar ook onderzoek vaardigheden aan toe gevoegd. Het kritisch kijken naar een situatie en daar een theoretische onderbouwing voor zoeken is een vaardigheid die ik tijdens de opleiding en het doen van onderzoek heb vergroot. Bijvoorbeeld het feit dat we vaak tevreden zijn met een cijfer als een zeven bij een student tevredenheidsonderzoek maar we niet uitzoeken waarom het geen tien is en wat we zouden kunnen doen om een hoger cijfer te halen is een gegeven dat ik met dit onderzoek wil laten gebeuren. Als we zien uit verder navragen en het combineren van onderzoeken dat we tot een beter beeld komen van de situatie en zo verdere verbeteringen kunnen sturen. Tevens is de cirkel van invloed groter geworden.

Beschrijvende reflectie.

Voorafgaand aan de keuze van mijn onderzoeksthema heb ik veel gesprekken gevoerd op school. Het was een lange weg om precies te bepalen wat ik wilde gaan onderzoeken. Dat het iets moest zijn met pedagogisch klimaat en wat we daar aan kunnen doen was duidelijk maar hoe dit onderzocht moest worden heeft me veel tijd gekost.

In eerste instantie richtte ik me op onderzoeksmethodieken om in te zetten om gedrag te veranderen. Maar al pratende en schrijvende kwam ik tot de conclusie dat niet de instrumenten maar het inzicht krijgen in wat er gebeurt op school en hoe dat wordt beleefd door studenten, docenten en management gemeten moest worden. Daarnaast wilde ik meten hoe belangrijk studenten een aantal zaken vinden op school. Eerst dacht ik dat ik een ontwerponderzoek en ook gedaan had. Na het opnieuw bestuderen van de theorie kwam ik tot de conclusie dat het een survey onderzoek moest zijn omdat ik onderzoek deed naar de bestaande situatie zodat er van daar uit beleid uit gezet kan worden door de directie en het management.

Technische reflectie.

Ik wilde graag een onderzoek doen dat past bij de actualiteit op school. Omdat ik naast lesgeven ook een aantal beleidsmatige taken heb ben ik in gesprek gegaan met mijn directeur om te kijken of hij een opdracht had. Daar kwam de opdracht tot onderzoek naar verbeteringen van het pedagogisch klimaat uit. Een onderwerp dat goed aansluit bij mijn vorige toetsen over gedrag van studenten. Een actueel onderwerp waar zowel landelijk als schoolbreed veel aandacht voor is. Dat maakt het ook meteen complex. Onderzoek doen in een context die in beweging is rond het onderzoeksonderwerp is een uitdaging. De uitdaging ligt in het vasthouden aan je idee als rode draad maar daar meebewegen waar dat je onderzoek ten goede komt of daar waar door sturing vanuit centraal een andere afslag genomen moet worden. Gedurende mijn onderzoek nam ik deel aan een klankbordgroep onderwijs waarin door de overkoepelende organisatie van school een beleidsstuk dat als kapstok moet dienen voor de plannen in de branches en de teams wordt ontwikkeld. Ik vond het erg moeilijk om me bij mijn onderzoek te houden en niet nog meer facetten toe te voegen aan het onderzoek.

Meta reflectie.

Het doen van een onderzoek heeft me geleerd om door te pakken op een onderwerp. En daarbij verschillende kanten van een probleemstelling te benaderen en vanuit verschillende onderzoeksmethodieken te werken. Zoals ik al eerder beschreef in een reflectie bij een toets is er gedurende de studie Master Sen veel gevergd van mijn manier van leren. Na twintig jaar weer een examineringscyclus doorlopen was zwaar. Met deze toets praktijkgericht onderzoek heb ik een stap gemaakt zoals bij de Dublin descriptoren beschreven is bij Leervaardigheden: “Bezit de leervaardigheden die hem of haar in staat stellen een vervolgstudie aan te gaan met een grotendeels zelfgestuurd of autonoom karakter”.

6.3 Feedback critical friend:

Wij zijn normaal al gauw tevreden met de cijfers uit STO. Alles voldoende. Door jouw vergelijk met je eigen enquêtes zie ik dat we het voor ongeveer 10 tot 20 procent van onze studenten niet zo goed doen. Natuurlijk moet je van het positieve uitgaan maar in dit geval moet je aandacht hebben voor de verbeterpunten. De aanvulling bij scholing is een mooie. We scholen wel veel maar soms is de samenhang ver te zoeken. Ik hoop dat we met een aantal punten uit je onderzoek aan de slag gaan.

Verder heb ik veel gesprekken gehad gedurende mijn onderzoek met collega's om te kijken of zij zich herkende in mijn bevindingen. Dat leidde soms tot discussies rondom thema's zoals de vakdocenten/groepsdocenten. Dat maakte me ook bewust van het feit dat ik door het onderzoek ook tegen mijn eigen ideeën aanloop.

Nawoord

Het doen van het onderzoek is geen gemakkelijke weg geweest. Het onderwerp ligt mij na aan het hart. Ik ben blij met de vernieuwde aandacht in school voor het pedagogisch klimaat omdat ik denk dat alles staat of valt met het pedagogisch klimaat.

Bronnen:

- Albeda College (2016). Albeda zet de toon!: strategische visie. Rotterdam: OBT BV.
- Baarda, D.B. & de Goede, M.P.M. & Teunissen, J. (2005). Basisboek Kwalitatief Onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff b.v.
- Bandura, A (1982) Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bokdam, J. & van den Ende, I. & Gelderblom, A. (2015) Monitoring en evaluatie vsv-beleid: Overkoepelende samenvatting. Zoetermeer: Panteia.
- Claasen, W. & de Bruïne, E. de & Schuman, H. & Velthooven, B. van (2009). Inclusief Bekwaam: Generiek competentiemodel inclusie onderwijs. Antwerpen-Apeldoorn: Garant
- Goei, S.L. & Kleijnen, R. (2009). Literatuurstudie Onderwijsraad Omgang met zorgleerlingen met gedragsproblemen.
- Hattie, J. (2008). Visible learning. A synthesis Of Over 800 Meta-Analyses Relating To Achievement. Taylor & Francis Ltd.
- Lange, R. de & Schuman, H. & Montessori, N. (2010). Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals. Antwerpen-Apeldoorn: Garant
- Onderwijsraad (2010). De school en leerlingen met gedragsproblemen: advies. Den Haag: Onderwijsraad.
- Powerpoints Studiebijeenkomsten
- Resultaten Studententevredenheidsonderzoek 2017
- Scibbr geraadpleegd op 12 augustus 2017 <https://www.scribbr.nl/starten-met-jescriptie/deelvragen/>
- Spiraalmodel Korthagen geraadpleegd op 30 mei 2017 https://www.coutinho.nl/fileadmin/documenten/kwaliteitmetbeleid/extra_info/H3/Extra_info_H3_spiraamodel_korthagen.pdf
- Stevens, L. (2004). Zin in School. Amersfoort: CPS
- Wetenschappelijke Raad voor het regeringsbeleid (2009). Vertrouwen in de school. Over de uitval van overbelaste jongeren. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Wolf, K. van der & Beukering, T. van (2009). Gedragsproblemen in school: Het denken en handelen van leraren. Leuven/ Den Haag: Acco.

Bijlage 1.

Data enquêtes studenten

Data enquête 1

	Helemaal niet	Niet	Goed	Heel goed
1.De opleiding voldoet aan mijn verwachtingen		1	3	6
2.De school voldoet aan mijn verwachtingen		2	5	3
3.Ik wist aan het begin van het jaar wat de opleiding inhoudt		2	6	2
4.Het niveau van de opleiding is wat ik er van verwachtte	1	2	4	3
5.De relatie met mijn mentor is goed			5	5
6.De mentor heeft genoeg tijd voor mij			2	8
7.De stagebegeleider is vaak genoeg op stagebezoek geweest			3	7
8.De relatie met andere docenten dan mijn mentor is goed		2	6	2
9.Als ik het niet eens ben met een beslissing van mijn mentor kan ik dat zeggen			2	8
10.Er wordt naar me geluisterd op school door docenten			4	6
11.De docenten geven goede voorbeelden bij de theorie			4	6
12.De docenten geven goede voorbeelden bij de praktijk		1	4	5
13.De docenten geven goede feedback			4	6
14.De docenten leggen de stof duidelijk uit			2	8
15.Ik krijg ruimte om dingen uit te proberen in de praktijklessen of BPV			4	6
16.Er is genoeg afwisseling in de manieren van leren			4	6
17.De docenten hebben kennis van hun vak			3	7
18.Er is structuur op school		1	7	2
19.Er is structuur in de lessen			7	3
20.Als er iets gebeurt kan ik bij iemand terecht op school			4	6
Totaal				

Detailhandel 10 respondenten

	Helemaal niet	Niet	Goed	Heel goed
1.De opleiding voldoet aan mijn verwachtingen	2		13	1
2.De school voldoet aan mijn verwachtingen		1	13	2
3.Ik wist aan het begin van het jaar wat de opleiding inhoudt		3	9	4
4.Het niveau van de opleiding is wat ik er van verwachtte		3	13	
5.De relatie met mijn mentor is goed			8	8
6.De mentor heeft genoeg tijd voor mij			9	7
7.De stagebegeleider is vaak genoeg op stagebezoek geweest	1	3	7	5
8.De relatie met andere docenten dan mijn mentor is goed		3	13	
9.Als ik het niet eens ben met een beslissing van mijn mentor kan ik dat zeggen			11	5
10.Er wordt naar me geluisterd op school door docenten			12	4
11.De docenten geven goede voorbeelden bij de theorie		1	11	4
12.De docenten geven goede voorbeelden bij de praktijk		1	11	4
13.De docenten geven goede feedback			12	4
14.De docenten leggen de stof duidelijk uit		1	12	3
15.Ik krijg ruimte om dingen uit te proberen in de praktijklessen of BPV			12	4
16.Er is genoeg afwisseling in de manieren van leren		2	13	1
17.De docenten hebben kennis van hun vak			11	5
18.Er is structuur op school	1	1	13	1
19.Er is structuur in de lessen	1	2	12	1
20.Als er iets gebeurt kan ik bij iemand terecht op school			12	4
Totaal				

Dienstverlening en Zorg 16 respondenten

	Helemaal niet	Niet	Goed	Heel goed
1.De opleiding voldoet aan mijn verwachtingen			3	
2.De school voldoet aan mijn verwachtingen			3	
3.Ik wist aan het begin van het jaar wat de opleiding inhoudt			2	1
4.Het niveau van de opleiding is wat ik er van verwachtte			3	
5.De relatie met mijn mentor is goed			2	1
6.De mentor heeft genoeg tijd voor mij			2	1
7.De stagebegeleider is vaak genoeg op stagebezoek geweest			2	1
8.De relatie met andere docenten dan mijn mentor is goed		1	1	1
9.Als ik het niet eens ben met een beslissing van mijn mentor kan ik dat zeggen				3
10.Er wordt naar me geluisterd op school door docenten			2	1
11.De docenten geven goede voorbeelden bij de theorie			3	
12.De docenten geven goede voorbeelden bij de praktijk			3	
13.De docenten geven goede feedback			1	2
14.De docenten leggen de stof duidelijk uit		1	1	1
15.Ik krijg ruimte om dingen uit te proberen in de praktijklessen of BPV			2	1
16.Er is genoeg afwisseling in de manieren van leren			2	1
17.De docenten hebben kennis van hun vak			2	1
18.Er is structuur op school			2	1
19.Er is structuur in de lessen			2	1
20.Als er iets gebeurt kan ik bij iemand terecht op school			2	1
Totaal			1	2

ICT 3 respondenten

	Helemaal niet	Niet	Goed	Heel goed
1.De opleiding voldoet aan mijn verwachtingen	3	1	21	6
2.De school voldoet aan mijn verwachtingen	1	3	23	4
3.Ik wist aan het begin van het jaar wat de opleiding inhoudt		3	22	6
4.Het niveau van de opleiding is wat ik er van verwachtte		6	21	4
5.De relatie met mijn mentor is goed	1	3	16	11
6.De mentor heeft genoeg tijd voor mij		4	20	7
7.De stagebegeleider is vaak genoeg op stagebezoek geweest	1	8	16	6
8.De relatie met andere docenten dan mijn mentor is goed	1	7	17	6
9.Als ik het niet eens ben met een beslissing van mijn mentor kan ik dat zeggen	1	5	17	8
10.Er wordt naar me geluisterd op school door docenten	1	9	17	4
11.De docenten geven goede voorbeelden bij de theorie	2	4	20	5
12.De docenten geven goede voorbeelden bij de praktijk	2	1	20	8
13.De docenten geven goede feedback	2	5	14	10
14.De docenten leggen de stof duidelijk uit		5	17	9
15.Ik krijg ruimte om dingen uit te proberen in de praktijklessen of BPV	1	3	19	8
16.Er is genoeg afwisseling in de manieren van leren		7	16	8
17.De docenten hebben kennis van hun vak	2	2	19	8
18.Er is structuur op school		6	21	4
19.Er is structuur in de lessen	2	6	21	2
20.Als er iets gebeurt kan ik bij iemand terecht op school	1	4	18	8

Techniek 31respondenten

Totaal gegevens alle respondenten:

	Helemaal niet	Niet	Goed	Heel goed
1.De opleiding voldoet aan mijn verwachtingen	5	2	40	13
2.De school voldoet aan mijn verwachtingen	1	6	44	9
3.Ik wist aan het begin van het jaar wat de opleiding inhoudt		8	39	13
4.Het niveau van de opleiding is wat ik er van verwachtte	1	11	41	7
5.De relatie met mijn mentor is goed	1	3	31	25
6.De mentor heeft genoeg tijd voor mij		4	33	23
7.De stagebegeleider is vaak genoeg op stagebezoek geweest	2	11	28	19
8.De relatie met andere docenten dan mijn mentor is goed	1	13	37	9
9.Als ik het niet eens ben met een beslissing van mijn mentor kan ik dat zeggen	1	5	30	24
10.Er wordt naar me geluisterd op school door docenten	1	9	35	15
11.De docenten geven goede voorbeelden bij de theorie	2	5	38	15
12.De docenten geven goede voorbeelden bij de praktijk	2	3	38	17
13.De docenten geven goede feedback	2	5	31	22
14.De docenten leggen de stof duidelijk uit		7	32	21
15.Ik krijg ruimte om dingen uit te proberen in de praktijklessen of BPV	1	3	37	19
16.Er is genoeg afwisseling in de manieren van leren		9	35	16
17.De docenten hebben kennis van hun vak	2	2	35	21
18.Er is structuur op school	1	8	43	8
19.Er is structuur in de lessen	3	8	42	7
20.Als er iets gebeurt kan ik bij iemand terecht op school	1	4	35	20
Totaal				

Data enquête 2

	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
1.Mooi gebouw	2	1	
2.Schoon gebouw		1	2
3.Goede praktijklokalen			3
4.Tijd en aandacht van docenten		1	2
5.Goede vakdocenten		1	2
6.Goede boeken		1	2
7.Gezond eten in de kantine		2	1
8.Duidelijke regels		2	1
9.Regels over gedrag		1	2
10.Regels over eten in de klas	1	2	

ICT 3 respondenten

	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
1.Mooi gebouw	6	3	1
2.Schoon gebouw		4	6
3.Goede praktijklokalen		5	5
4.Tijd en aandacht van docenten		3	7
5.Goede vakdocenten		4	6
6.Goede boeken		3	7
7.Gezond eten in de kantine	2	4	4
8.Duidelijke regels		5	5
9.Regels over gedrag		5	5
10.Regels over eten in de klas	3	4	3

Detailhandel 10 respondenten

	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
1.Mooi gebouw	5	8	1
2.Schoon gebouw		3	11
3.Goede praktijklokalen		2	12
4.Tijd en aandacht van docenten		1	13
5.Goede vakdocenten		2	12
6.Goede boeken		5	9
7.Gezond eten in de kantine	4	5	5
8.Duidelijke regels	1	5	8
9.Regels over gedrag	1	6	7
10.Regels over eten in de klas	5	5	4

Dienstverlening en zorg 16 respondenten, 1 blanco, 1 onvolledig (niet meegeteld)

	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
1.Mooi gebouw	13	9	8
2.Schoon gebouw	4	12	14
3.Goede praktijklokalen	6	13	11
4.Tijd en aandacht van docenten	2	17	11
5.Goede vakdocenten	4	13	13
6.Goede boeken	6	14	10
7.Gezond eten in de kantine	7	13	10
8.Duidelijke regels	6	13	11
9.Regels over gedrag	3	19	8
10.Regels over eten in de klas	9	13	8

Techniek 31 respondenten, 1 lijst blanco

Totaal:

	Niet belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk
1.Mooi gebouw	26	21	10
2.Schoon gebouw	4	20	33
3.Goede praktijklokalen	6	20	31
4.Tijd en aandacht van docenten	2	22	33
5.Goede vakdocenten	4	20	33
6.Goede boeken	6	23	28
7.Gezond eten in de kantine	13	24	20
8.Duidelijke regels	7	25	25
9.Regels over gedrag	4	31	22
10.Regels over eten in de klas	18	24	15

Bijlage 2. Data Workshop Docenten



EEN GOED PEDAGOGISCH KLIMAAT

Het pedagogisch klimaat op onze locaties en in de klassen omvat alle omgevingsfactoren die bijdragen aan het welbevinden van een student, waarbij hij of zij zich verder kan ontwikkelen.

In de interactie tussen medewerkers van het Startcollege en studenten ligt de sleutel tot succes. Door niet te kijken, maar te zien. Niet te horen, maar te luisteren en door een rolmodel te zijn. Door niet in een vechtrelatie te komen, maar altijd in contact te blijven. De volgende kernwoorden spelen hierbij een rol:

vertrouwen veiligheid *respect* orde ondersteuning aandacht **RELATIE** authenticiteit
uitdaging acceptatie *heldere regels* omgangsregels **individuele verschillen**
oudercontacten *positief* volhouden **eerlijk-tegen-jezelf-blijven** collegialiteit
interesse-in-de-persoon humor luisteren tolerantie zelfvertrouwen verwachtingen *vrienden*
omgevingsfactoren **leerling** besprekingen **familie**

Bijlage 3 Opbrengsten tweedaagse management team



heldere kaders en regels

↳ * gebouw uitnodigend - netjes
uitstraling
meer input kunnen geven.

* omgangsvormen hoe gaan we
met elkaar om
voorbeeldfunctie.

* positieve benadering

😊 positieve verwachtingen van studenten < aanwezigheid
afpraak = afspraak

{ * duidelijkheid in - aanbod
- begeleiding
= wederzijds

* een kans moet een echte kans zijn.

* eerlijkheid

* veiligheid en betrouwbaarheid

regels vloeien hieruit voort

per team / gebouw / groep
structuur

Ondersteuningsvraag : in de teams < acties, verbeterpunten
leerlingen erin betrekken!
pilot belonen per team

welke acties kunnen wij op deze kaders inzetten zodat
het onderwijs / klimaat aantrekkelijk te maken.
(leef/leeromgeving)

neuland

Pedagogische visie:

~~Studente~~ wordt als lastig ~~behaald~~

Actie wordt ondernomen als Student als lastig wordt ervaren
daarvoor: beheersen.

Als kan de regie geven

- maar bespreken en
- uitdragen

Je hebt het over gedrag wat je wilt zien.

Respect: wat verstaan we eendoe → bespreken

Alle leerlingen zijn anders: maazweek

Kijk eens naar die leeling, waar komt hij vandaan.

↳ ecologische scan

- begint
- thuiszit.

↳ studie begrip
begin bij intake: alles invullen

↳ begrip: als docent mee tools hoe zou
leeling tegemoet treden.

liefde v.d. docent voor de leeling

docent verbondenheid met leeling

- meer plezier hebben in je week

-

gezien worden
serieus nemen
wettom voelen

Pedagogische visie

- Docent heeft kennis + begrip van/voor doelgroep (hoe + waarom denken ll. zo?)
- De ll. voelt zich gezien.
- Zichtbaar gedrag wordt benoemd. geën waarde oordeel.
- Ouidelyk voor ll. wat wél en niet binnen de grenzen is. alle docenten acteren hetzelfde op ± 3 belangrijke dingen. (Griet Vaassen)
→ om kunnen gaan met verschillen.
- Docent staat achter wat hy doet / aanbiedt.
- Successen vieren!

Pedagog

stu

ac

a

Bijlage 4 Resultaten Student Tevredenheid Onderzoek gefilterd

STO 2017	
Vragen	Team X
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de voorlichting?	6,5
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de omgang met docenten?	7,0
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de manier van lesgeven op school?	6,8
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de mogelijkheid om zelf te kiezen hoe je iets leert?	6,9
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de vakkennis en beroepskennis van de docenten?	7,1
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de onderwijshulpmiddelen?	6,7
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je het leren in de praktijk?	7,1
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de organisatie van het onderwijs?	6,7
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de inrichting van het schoolgebouw?	6,7
Welk rapportcijfer tussen 1 en 10 geef je de begeleiding bij persoonlijke of lichamelijke problemen?	6,6
aantal respondenten	175
aantal complete enquêtes	123