

Een positieve uitzondering in mentale weerbaarheid.

Onderzoeksrapport Mavo Delfshaven

Dr. Martine Bouman, Center for Media & Health

Dr. Sarah Lubjuhn, Center for Media & Health

Dr. Arvind Singhal, The University of Texas at El Paso



Projectachtergrond

In dit unieke onderzoeksproject "De Positieve Uitzondering" is het Centrum Media & Gezondheid (CMG) samen met de Rotterdamse GGD, het Trimbos Instituut en Universiteit van El Paso (VS), op zoek gegaan naar de positieve uitzonderingen (positive deviants, PD) op Rotterdamse VMBO-scholen ten aanzien van mentale gezondheid.

De centrale vraag was: hoe komt het dat sommige scholen, in dezelfde krachtwijken, met dezelfde jongeren en dezelfde middelen het tegen iedere verwachting in beter doen ten aanzien van mentale gezondheid dan andere scholen? Op basis van data uit het Rotterdamse Jeugd Monitor Onderzoek zijn drie Positive Deviants (PD) scholen geïdentificeerd waaronder de Mavo Delfshaven. Samen met docenten, ondersteunend personeel, ouders, en leerlingen van de Mavo Delfshaven is het onderzoeksteam op zoek gegaan naar het geheim van dit succes. Kleine verschillen in aanpak, de zogenaamde microgedragingen, kunnen een groot effect hebben. Deze 'microgedragingen' worden door de medewerkers van de PD-scholen uitgevoerd, zijn gemakkelijk reproduceerbaar en dragen bij aan het succes van de scholen in het bevorderen van de mentale gezondheid van hun leerlingen.

Dit rapport beschrijft de micro gedragingen die gevonden zijn op de Mavo Delfshaven en die bijdragen aan de mentale gezondheid van leerlingen.

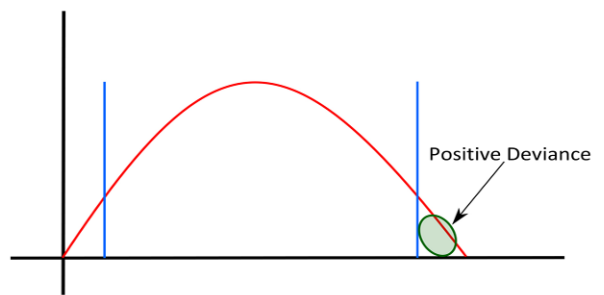
Het onderzoeksproject "De Positieve Uitzondering" is gefinancierd door Zorg Onderzoek Nederland Medische Wetenschappen (ZonMw). Meer informatie over dit project kunt u vinden via <http://www.media-gezondheid.nl/projecten/positive-deviance>

De Positive Deviance strategie

Het Centrum Media & Gezondheid (CMG) heeft de mentale gezondheid van jongeren op Rotterdamse VMBO-scholen onderzocht door middel van de innovatieve 'Positieve Uitzondering' onderzoeksmethode (in het Engels 'Positive Deviance' (PD) genoemd). Het is de eerste keer in Nederland dat

deze PD methode wordt toegepast. In dit onderzoek is samengewerkt met de GGD Rotterdam Rijnmond, het Trimbos-instituut en de Universiteit van Texas, in El Paso (USA).

Het uitgangspunt van de PD strategie is dat er in alle gemeenschappen bijzondere individuen of organisaties zijn, die op een positieve manier afwijken van het gemiddelde. Hun gedrag is 'positief' omdat ze handelingen verrichten die positief uitpakken. Zij zijn 'deviant' omdat ze gedragingen vertonen die afwijken van de gemiddelde norm. Positive Deviance kijkt naar datgene wat tegen alle verwachtingen in werkt. Deze 'positive deviants' vinden, in vergelijking met anderen die in soortgelijke situaties verkeren en over dezelfde middelen beschikken, eerder en betere oplossingen voor problemen.



Figuur 1: Positive Deviance

Figuur 1 geeft een normaalverdeling weer van de participanten in een conventioneel onderzoek. De top van de curve geeft het gemiddelde weer. In een traditionele onderzoeksbenadering wordt vanuit het gemiddelde zowel naar links (negatief) als naar rechts (positief) een bepaalde standaardafwijking geïnccludeerd. Het gedeelte tussen de twee blauwe lijnen geeft dan de onderzoekspopulatie weer. Wat te ver afwijkt van de norm, maar uitzonderlijk goed (of slecht) presteert valt normaal gesproken buiten het onderzoek.

Met veel dank aan:

De medewerkers van de Mavo Delfshaven voor hun inzet en medewerking aan het onderzoeksproject.

Tevens dank aan onze onderzoekpartners:

Dr. Petra van Looij-Janssen (GGD Rotterdam-Rijnmond)

Drs. Saskia de Breugel (GGD Rotterdam-Rijnmond)

Drs. Linda Bolier (Trimbos-instituut)

Drs. Hester Hollemans, (Centrum Media & Gezondheid)

Sil Liebrand, MA (Centrum Media & Gezondheid)

Het Positive Deviance onderzoeksproject is gesubsidieerd door ZonMw (project nr. 200210012) in het kader van het Preventieprogramma 4: Deelprogramma 2 – Preventie van psychische aandoeningen van ZonMw. Het Centrum Media & Gezondheid heeft in dit onderzoeksproject samengewerkt met de GGD Rotterdam-Rijnmond, het Trimbos Instituut en de Universiteit van Texas at El Paso (VS).

Bij een Positive Deviance onderzoek is het juist andersom. De onderzoekers in een PD-project interesseren zich voor die kleine groep die aan de positieve kant buiten de standaard valt en dus iets doet wat de meerderheid niet doet. De centrale vraag bij PD-onderzoek is: zijn er mensen die buiten de norm vallen, die geen toegang hebben tot extra middelen en toch een manier hebben gevonden om betere uitkomsten te krijgen?

Positive Deviance is een innovatieve strategie, die zorgt voor een andere kijk op de uitzondering binnen een gemeenschap.

Het biedt de mogelijkheid bestaande kennis en oplossingsvaardigheden binnen de gemeenschap te (her) ontdekken en mobiliseren. Het PD-perspectief geeft inzicht in succesrijke strategieën van mensen of organisaties die het tegen ieders verwachting in en zonder extra middelen beter doen dan anderen.

Dataverzameling en analysemethoden

Om de VMBO scholen in Rotterdam te identificeren, die een positieve uitzondering vormen op het gebied van mentale gezondheid, heeft het onderzoeksteam gebruik gemaakt van een aantal criteria; die bij elkaar opgeteld leiden tot de volgende onderzoeksvraag:

Zijn er in Rotterdam VMBO-B en VMBO-T scholen, met meer dan 150 leerlingen, met meer dan 50% leerlingen met een migratieachtergrond, die uit een krachtwijk komen, die geen toegang tot extra middelen hebben (bijvoorbeeld die geen deel uitmaken van het 'Gezonde School Programma') en die op mentale gezondheid beter scoren dan andere scholen (Strengths and Difficulty questionnaire)?

Tabel 1: Mavo Delfshaven – PD Criteria

	SDQ-score 2009/10	SDQ-score 2010/11	SDQ-score (2009/11) gemiddeld	Aantal leerlingen	Percentage leerlingen met migratieachtergrond	Kwetsbare wijk	Geen toegang tot extra middelen
Mavo Delfshaven	7	9	8	Ca. 170	99%	5,1	X

Voor dit project zijn de data van de Strengths and Difficulty questionnaire (SDQ) uit het Jeugd Monitor Onderzoek van de jaren 2009/2010 en 2010/2011 van 52 VMBO-scholen in Rotterdam door de GGD Rotterdam-Rijnmond geanalyseerd. Met behulp van deze SDQ vragenlijst kunnen bij leerlingen mogelijke gedragsproblemen, hyperactiviteit en problemen met peers of familieleden worden geïdentificeerd.

Op basis van de SDQ-data zijn 8 van de 52 scholen geïdentificeerd, die heel goed op mentale gezondheid scoren. Vervolgens voldoen drie van de acht VMBO scholen ook aan de andere criteria. Een van deze drie scholen is de Mavo Delfshaven.

Om uit te zoeken wat het geheim van deze positieve uitzondering is, heeft het onderzoeksteam op de Mavo Delfshaven onderzoek gedaan. De volgende activiteiten zijn uitgevoerd om de PD microgedragingen rondom mentale gezondheid te kunnen identificeren:

- Diepte-interviews met school personeel, leerlingen en moeders;
- Observaties;
- Fotodocumentatie;
- Informele gesprekken;
- Terugkoppelingsbijeenkomst met het school personeel .

De term 'microgedragingen' komt voort uit de ervaring van PD-onderzoekers dat het niet zozeer de grote en structurele maatregelen zijn die het verschil maken, maar juist kleinschalige (micro) gedragingen op individueel niveau, die vaak in de loop van de tijd meer intuïtief dan planmatig ontwikkeld zijn. Deze microgedragingen kunnen bovendien doorgaans door anderen worden geadopteerd zonder dat dit speciale middelen of maatregelen vergt.

Resultaten microgedragingen

In dit hoofdstuk wordt allereerst een korte schets van de Mavo Delfshaven gegeven op basis van de informatie uit de interviews en informele gesprekken. Vervolgens worden de resultaten en de microgedragingen rondom mentale weerbaarheid gepresenteerd en besproken. De gevonden microgedragingen zijn onderverdeeld in drie rubrieken: 1) Sociale veiligheid, 2) Persoonlijke betrokkenheid, en 3) Interactie tussen school, leerlingen en ouders.

Bij elke rubriek worden verschillende microgedragingen weergegeven, sommigen zijn geïllustreerd met foto's en citaten uit de interviews.

Korte achtergrondschets van de school

De Mavo Delfshaven ligt in de wijk Delfshaven en heeft zo'n 170 leerlingen en een groep van 25 docenten en ondersteunend personeel. De Mavo Delfshaven maakte vroeger een deel uit van het Rotterdamse Lyceum. Op een gegeven moment is besloten om de mavo-afdeling te splitsen van de Havo en het VWO. De Havo- en VWO-afdelingen zijn als het Rotterdams Lyceum gebleven en de nieuwe Mavo afdeling is als Mavo Delfshaven gevestigd in Spangen. Vervolgens is de beslissing genomen om met de mavo naar Delfshaven, Westzeedijk te verhuizen. De school maakt deel uit van het LMC schoolbestuur Voortgezet onderwijs.

De directeur van Mavo Delfshaven is ook directeur van twee andere VMBO-scholen in Rotterdam: de Gijsbrecht K. van Hogendorpschool (GKH) en De Waal. 80% van de leerlingen hebben een islamitische achtergrond.

De Mavo Delfshaven is een school met focus op Internationalisering en Economie. Het doel van Internationalisering is de leerlingen in contact te brengen met andere mensen en culturen. Ook het leren van sociale competenties speelt een grote rol op de Mavo Delfshaven. De Mavo Delfshaven werkt met een 65-minutenrooster. Aan het eind van de les hebben de leerlingen vaak nog tijd hun huiswerk (af) te maken.

Waargenomen PD-microgedragingen (MG)

(1) Sociale Veiligheid

Sociale veiligheid omvat alle gedragingen en maatregelen die bijdragen aan de beleving van de school als een plek die even

vertrouwd en veilig voelt als thuis.

Op de Mavo Delfshaven verwelkomt de conciërge de leerlingen 's ochtends bij binnenkomst (foto 1). Dit doet hij om iedere ochtend contact te leggen en een band op te bouwen, maar ook om te controleren of de leerlingen op tijd zijn en rustig binnenkomen. Het gegeven dat de conciërge elke dag de leerlingen begroet, heeft een dubbele werking: de leerlingen voelen zich welkom geheten, en de conciërge houdt overzicht over wie er binnenkomen. Tevens krijgt hij een eerste indruk van hoe de leerlingen binnenkomen. Als hij ongewoon gedrag bij een leerling signaleert, kan hij dit doorgeven aan bijvoorbeeld de mentor of de teamleider van de leerling. Als leerlingen een beetje te laat zijn, vermaant hij de leerlingen. Stipt om 8.30 uur doet hij de deur dicht (MG 1).

"Meestal gaat tien voor half negen uiterlijk de deur open. Ik sta bij de deur. En dan denk ik dat meer dan 90% van de leerlingen goedemorgen tegen mij zegt. Die zeggen uit zichzelf goedemorgen. Kijk er zijn er ook een paar die kijken wel vriendelijk naar je, maar die zeggen dan niks." (Conciërge)

De school als veilige plek

"Het is belangrijk om bij die deur te staan en goedemorgen te zeggen, ook hier en daar een naam te noemen. Dan voelen ze zich welkom en gezien." (Directeur)

Op de Mavo Delfshaven wordt er een punt van gemaakt dat leerlingen zich op school veilig voelen en dat dit niet verstoord wordt doordat ongewenste personen zomaar de school binnen kunnen komen. Hiertoe heeft de conciërge de beschikking over camerabewaking van de voordeur.

LMC-bestuur

De Mavo Delfshaven maakt deel uit van de Stichting LMC Voortgezet Onderwijs. Deze stichting biedt interconfessioneel en algemeen bijzonder onderwijs aan in Rotterdam en omstreken. Binnen de 26 vestigingen (16 scholen VMBO) zijn alle onderwijsniveaus, van praktijkonderwijs tot en met gymnasium, vertegenwoordigd.

LMC-scholen zijn een afspiegeling van de Rotterdamse samenleving en hebben daardoor een kleurrijke samenstelling. De individuele capaciteiten van de leerlingen en hun veelzijdigheid staan bij LMC-scholen centraal. De LMC scholen beschikken allen over een nadere profilering. Achter de schermen werkt het LMC-bestuur dagelijks aan verbetering van het onderwijs en aan een optimale afstemming op de leerling.

Bron en meer informatie via: www.lmc-rotterdam.nl

Mensen zijn er welkom op school, maar moeten zich eerst melden bij de administratie/conciërge. Niemand loopt “zomaar” door de school (MG 2).

De buitendeur is altijd op slot. Bezoekers en leerlingen moeten bellen om binnen te komen. De conciërge heeft met een camera toezicht op wie er voor de deur staat en kan in twijfelgevallen via de intercom met hen praten. (MG 3).

Toegelaten bezoekers worden altijd meteen bij binnenkomst opgevangen (MG 4).

Het actief weren van onaangekondigde buitenstaanders beschermt de leerlingen (fysiek en mentaal) en bevordert de concentratie op school. Het personeel laat hiermee zien dat het actief bezig is om van de school een veilige plek te maken en om dat zo te houden. Dit alles draagt in hoge mate bij aan het ‘thuisgevoel’ van de leerlingen.

Buitenschoolse maatregelen

De school staat in contact met de buurtsupermarkten, waar leerlingen tijdens de pauzes naar toe gaan. Als de leerlingen

zich niet goed gedragen, worden de teamleiders direct op de hoogte gesteld door de supermarktmanager en wordt er direct actie ondernomen (MG 5). Leerlingen die zich in de pauzes misdragen, mogen bijvoorbeeld een tijd lang tijdens de pauzes niet naar buiten (MG 6).

“Mavo Delfshaven is een kleinschalige school. Iedereen kent iedereen. Er is structuur. Dat kan ook worden geboden. In de klas, maar ook op de gangen, dat zie je in de kantine, buiten, wanneer er pauze is staat er ook altijd iemand die een beetje toezicht houdt. Er is goed contact met bijvoorbeeld Albert Heijn, waar heel veel leerlingen naar toe gaan in de pauze, en met de wijkagent. Er zijn korte lijntjes en er wordt eigenlijk toezicht gehouden. En dat weten de leerlingen. Er hoeft maar iets te gebeuren bij de Albert Heijn en dan weet de school het gelijk en dan worden er consequenties uitgezet.” (Schoolmaatschappelijk werker)

Gemeenschapsgevoel

De schoolmaatschappelijk werker, docenten en teamleider maken er een punt van om de sociale interactie tussen de leerlingen te volgen tijdens pauzes, in de kantine, aula of op

Foto 1: De conciërge bij de schoolingang



het plein. Behalve dat ze tijdens hun werk voor leerlingen toegankelijk zijn, zijn ze dat dus ook op de plekken waar de leerlingen te vinden zijn buiten de lesuren om (MG 7).

“Er is een laagdrempeligheid op een spontane manier op de Mavo Delfshaven. Als iemand mij ziet en even tussendoor wat wil zeggen, kan dat makkelijk. Of je begint een gesprek. Contacten onderhouden. Soms loop ik naar buiten, dan maak ik contact met leerlingen en soms ook weer niet.”
(Schoolmaatschappelijk werker)

De schoolmaatschappelijk werker en de schoolloopbaanbegeleiders, hoewel formeel niet in dienst van de school, worden uitgenodigd op evenementen en schoolfeesten. Het personeel van de Mavo Delfshaven geeft hen het gevoel deel uit te maken van het team (MG 8).

“Op de Mavo Delfshaven maken we deel uit van het team. De medewerkers betrekken ons bijvoorbeeld met Sinterklaasviering of docentenuitjes. Ja, wij zijn geen docenten, maar we worden wel uitgenodigd. Dat is erg fijn. Op de Mavo Delfshaven gaat het snel en makkelijk. Docenten vragen soms: 'kun je in plaats van de dinsdag een andere dag,

ook wel: 'sommige mensen zie je meer dan je partner thuis.'” (Conciërge)

(2) Persoonlijk Betrokkenheid

Een grote betrokkenheid van het personeel bij het welbevinden van de leerlingen blijkt een kenmerkend aspect van de PD-scholen. Dit geldt zeker ook voor de Mavo Delfshaven. Dit wordt zoveel mogelijk vertaald naar het niveau van individuele aandacht en individueel contact. Het wordt belangrijk gevonden om de leerlingen bij naam te kennen en het personeel besteedt hier bijzondere aandacht aan. Zo kennen de teamleiders, de conciërge en de zorgcoördinator de namen en gezichten van bijna alle leerlingen (MG 11).

De conciërge besteedt hier extra aandacht aan door actief de foto's van de leerlingen te bestuderen in het leerlingvolgsysteem van Magister (MG 12).

“Bijvoorbeeld als een moeder een kind ziek meldt staat er meestal wel een fotootje bij in het schoolsysteem Magister. Als ik hem aanklik, zie ik wie dat is. De eerste drie weken is

Foto 2: De Schoolingang



Foto 3: De schoolloopbaanbegeleiders

want dan hebben we dit en dit'. Dan zeggen we: 'prima, is goed', dan proberen we gelijk op elkaar in te spelen. We helpen elkaar en je weet wat je aan elkaar hebt. Dat is heel bijzonder.” (Schoolloopbaan begeleider)

Enkele docenten begroeten de leerlingen met een handdruk als zij de klas inkomen (MG 9).

Verschillende personeelsleden benadrukken het familiegevoel in de schoolgemeenschap. Dat wordt als erg positief ervaren, zowel voor de leerlingen als voor het personeel. Het familiegevoel wordt dan ook door een aantal personeelsleden waar mogelijk bevorderd, bijvoorbeeld door zoveel mogelijk leerlingen bij naam te kennen en aan te spreken (MG 10).

"Je wordt ook wel een beetje als een soort familie gezien. We zien elkaar natuurlijk ook wel acht uur per dag. We zeggen

even moeilijk, met nieuwe kinderen van de eerste klas, daarna geen probleem!” (Conciërge)

Bij verzuim van een leerling zonder ziekmelding van de ouders via het leerlingvolgsysteem, wordt er door de administratie na het eerste schooluur gebeld naar het huis van de leerling (MG 13).

“Het eerste uur wachten we meestal even af. Dan zou het kunnen zijn dat iemand net naar de orthopedist is geweest en dat nog niet had gemeld, maar het tweede uur wordt er wel degelijk gebeld.” (Conciërge)

Verantwoordelijkheid voor ieders welbevinden

Alle schoolmedewerkers tonen medeverantwoordelijkheid voor het welbevinden van de leerlingen. Als een leerling

tekenen van onwelbevinden laat zien, wordt er tijdig actie ondernomen in overleg met de betrokken mentor. De conciërge, de docenten en het overige personeel vormen samen het systeem van vroegsignalering (MG 14).

Het personeel van Mavo Delfshaven is bovendien gewend om leerlingen heel direct aan te spreken, als zij vermoeden dat er iets aan de hand is (MG 15).

“Ik denk dat de signalering bij iedereen ligt. Bij elke docent. Ik denk dat je als docent, als je je klassenmanagement goed in de hand hebt, ook oog hebt voor deze dingen. Dat je dat signaleert. Daarnaast is het zo dat mensen die er echt praktisch mee aan de slag gaan, die zitten altijd in de laag van zorgcoördinator, schoolmaatschappelijk werk, de psycholoog, misschien een ambulant begeleider, afhankelijk van de situatie. De mentor uiteraard, dat is ook degene van wie je mag verwachten dat hij/zij bepaalde zaken signaleert en neerlegt bij de zorgcoördinator.” (Directeur)

“Ik had vandaag een leerling die veel drukker en vervelender was dan de afgelopen tijd. Terwijl het juist zo goed ging. Dat signaleer je ook. Tijdens de les probeer je hem, op een niet-

maken we altijd tijd vrij, want we proberen zo laagdrempelig mogelijk te houden, zodat de ouders makkelijker naar school durven gaan.” (Schoolloopbaan begeleider)

Persoonlijke aandacht, wederzijds vertrouwen en respect

Op de Mavo Delfshaven zijn verschillende voorbeelden van de persoonlijke aandacht die het personeel heeft voor de leerlingen. Een sprekend voorbeeld daarvan is de conciërge, die de medicijnen van een leerling bewaart in zijn kantoor (foto 6). Elke dag komt de leerling om twaalf uur zijn ADHD-medicatie innemen. Deze afspraak is gemaakt omdat de leerling zijn medicijnen vaak verliest of vergeet. De conciërge investeert hiermee actief in het welbevinden van de leerling (MG 17).

“De leerling heeft bij mij in de bovenste lade medicijnen liggen. Hij heeft nog nooit zelf medicijnen gepakt zonder het aan mij te vragen. Natuurlijk zijn het zijn eigen medicijnen, maar het is mijn bureau. Hij zal altijd vragen of hij ze mag pakken. Ik heb ook tegen hem gezegd: ‘ik ga niet controleren of dat je ze inneemt. Wij merken vanzelf wel of je ze hebt ingenomen,

Foto 5: Kantoor van de conciërge



Foto 6: Bureaulade waar de medicijnen bewaard worden



klassikale manier, daarop aan te spreken. Als je hem daarna even één op één spreekt en je vraagt ‘wat is er aan de hand? Zit je niet lekker in je vel? Het ging zo goed...heb je een off-day?’ Zo sluit je dat even kort.” (Docent Engels en vertrouwenspersoon)

De schoolloopbaanbegeleiders bellen met alle ouders, of brengen huisbezoeken om zichzelf voor te stellen en om de ouders op school uit te nodigen (MG 16, foto 3).

“We proberen inderdaad bij alle ouders langs te gaan. Soms lukt dat niet, dan proberen we telefonisch contact te houden. We vertellen dat ze ons kunnen bereiken en op welke dagen we op school zijn. Dat ze ook gewoon langs school kunnen komen. Ze kunnen gewoon even aanbellen en bij de administratie vragen van: ‘we zijn op zoek naar de schoolloopbaanbegeleidster, mag ik haar even spreken? Dan

want dan word je verder op in de dag nog iets drukker.” (Conciërge)

De schoolmaatschappelijk werker, docenten, teamleiders en de schoolloopbaanbegeleiders lopen tijdens de pauzes rond en observeren het gedrag van leerlingen. Als ze een leerling alleen zien zitten, laten ze dat niet zomaar voor wat het is; als het even kan, gaan ze een informeel gesprekje aan om er achter te komen of er iets structureels aan de hand is (MG 18).

(3) Interactie tussen school, leerlingen en ouders

Behalve het microgedrag van individuele personeelsleden, is er door het PD-onderzoeksteam ook microgedrag van de school als geheel gevonden.

In deze paragraaf wordt specifiek ingegaan op de microgedragingen die de interactie tussen school en de leerlingen en hun ouders betreffen. Dit zijn institutionele zaken als de inrichting van ouderavonden, maar ook regels over te laat komen en de omgang met islamitische feestdagen.

Er zijn verschillende manieren waarop scholen omgaan met de viering van niet-christelijke feestdagen. Op de Mavo Delfshaven krijgen de islamitische leerlingen toestemming om islamitische feestdagen thuis te vieren (MG 19).

“Je hebt het recht om voor het Suikerfeest en voor het Slachtfest buitengewoon verlof aan te vragen” (Conciërge).

Daarnaast heeft men er op de Mavo Delfshaven voor gekozen om met de niet-islamitische leerlingen op de islamitische feestdagen andere activiteiten te doen in schoolverband, om geen scheve gezichten te krijgen en tolerantie te bevorderen (MG 20).

Foto 7: Na de pauze is de kantine brandschoon



“Het ene gedeelte is aan het vieren en het andere gedeelte heeft een aangepast programma. Die laten we dan niet in de klas zitten en dingen doen die anderen ook niet leuk vinden. [...] Daar gaan we dan wat anders mee doen, bv. 's morgens bowlen of zo en 's middags een film kijken” (Conciërge)

Verantwoordelijkheid en proactiviteit

Na iedere pauze verzamelen personeelsleden, zoals de conciërge en de teamleider, het zwerfvuil, zodat de school altijd schoon is (MG 21, foto 7).

Mavo Delfshaven is streng omtrent te laat komen en slordig met de tijd omgaan. Als een leerling te laat komt, moet hij of zij twee uur nablijven. Die tijd kan worden besteed aan huiswerk of aan een extra opdracht (MG 22).

Bepaalde medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om contact met de ouders te onderhouden. Met name de schoolloopbaanbegeleiders, die beide een Turkse of Marokkaanse achtergrond hebben, hebben het in hun takenpakket om ouders bij schoolactiviteiten te betrekken (de grote meerderheid van de ouders heeft dezelfde achtergrond). De moeders worden uitgenodigd voor moederochtenden (foto 8), om daar bepaalde thema's te bespreken, zoals het omgaan met pubers, jongerentrends en de omgang met sociale media (MG 23).

De moederochtenden vinden vier tot vijf keer per schooljaar plaats. Ze worden georganiseerd voor moeders van één klas, soms ook voor twee of meer klassen, bijvoorbeeld de onderbouw (klas 1 en 2) of de bovenbouw (klas 3 en 4). Naast de twee schoolloopbaanbegeleiders zijn meestal ook de klasmentoren aanwezig. Bij sommige thema's, bijvoorbeeld 'pesten', worden ook mensen uit de buurt uitgenodigd die er meer over kunnen vertellen, zoals de wijkagent (MG 24).

Tijdens de moederochtend wordt koffie en thee geschonken. Moeders voelen zich op hun gemak en gaan een goed gesprek met elkaar aan. Na het groepsgesprek bestaat er de

Foto 8: Moeders bespreken het schooljaar tijdens een moederochtend



mogelijkheid voor moeders om nog verder met de mentor over hun kind door te praten (MG 25).

Veel moeders van leerlingen van de Mavo Delfshaven hebben moeite met de Nederlandse taal. Vaak zijn ze bang om Nederlands te spreken. Wanneer zij tijdens de moederochtenden moeite hebben om zich uit te drukken, worden ze actief geholpen door de Turkse en Marokkaanse schoolloopbaanbegeleiders. Voor het goede verloop van de ochtenden wordt dan ook de aanwezigheid van een Turks en een Marokkaans sprekende schoolloopbaanbegeleider essentieel geacht (MG 26).

“De taalbarrière maak het echt lastig als het om het contact naar de school gaat. Ik ben vooral omgeven met mensen die dezelfde (Marokkaanse) achtergrond hebben. Tot een tijdje geleden heb ik bijna nooit Nederlands gesproken of geoefend. Maar dit probeer ik te veranderen.

Ik praat nu beter Nederlands, maar soms schaam ik me, omdat het niet zo goed gaat. De moederochtend is een 'veilige ruimte' voor mij. Ik kan Nederlands praten en heb (taalkundige) steun, als het nodig is." (Moeder)

Begeleiding schoolresultaten

Leerlingen met onvoldoendes krijgen huiswerkbegeleiding. Extra uren huiswerkbegeleiding vinden plaats na schooltijd. De huiswerkbegeleiding is verplicht: als een leerling niet komt opdagen, moet hij de volgende dag extra nablijven (MG 27).

In gesprekken met moeders kwam naar boven dat ze heel blij zijn dat de huiswerkbegeleiding is geïntroduceerd. De begeleiding geeft hun kinderen extra steun en sommige ouders vertellen dat de cijfers van hun kinderen beter zijn geworden en dat hun kinderen vrolijker zijn. De focus bij huiswerkbegeleiding ligt op het vak waar de leerling niet goed in scoort en de huiswerkbegeleiding wordt gegeven door de vakdocent (MG 28).

De Mavo Delfshaven doet mee aan het taalposterprogramma. De docenten investeren tijd in het uitleggen van de betekenis

Foto 9: Schooluniform op de open dag 2013 van Mavo Delfshaven
(Bron: Facebookpage MD)



en nuances met betrekking tot allerlei Nederlandse woorden en begrippen. Ze benadrukken het belang om de Nederlandse taal meester te zijn om een goede opleiding te kunnen volgen. Alle docenten zijn zo in wezen ook taaldocent (MG 29).

"Hier op de Mavo Delfshaven zien we elke docent als taaldocent (...). Je bent natuurlijk wel veel alerter op of de leerlingen nou eigenlijk wel begrijpen wat je zegt. Het doorvragen, altijd... Heb je dat woord begrepen? Zeker? Is er een woord niet duidelijk? Er is bijna niets vanzelfsprekend. En dat is heel belangrijk om te realiseren." (Decaan en docent Nederlands)

Positieve bevestiging

Mentoren en docenten bellen de ouders niet alleen op bij problemen, maar ook als het juist goed gaat of bij een bijzondere prestatie van de leerling. Dat kan al het geval zijn

als een leerling op de 'open dag' nieuwe leerlingen en hun ouders begroeten en dat goed gedaan heeft (MG 30).

"Dan pleeg je een telefoontje waarin je ouders vertelt dat hun dochter zo geweldig mee heeft geholpen, dat het echt een talent is, dat vinden ouders dan natuurlijk geweldig om te horen. Dat zijn leuke dingen." (Directeur)

Stimuleren van trots op jezelf en op school

De Mavo Delfshaven werkt actief aan trots op de school. Leerlingen fungeren als ambassadeur voor hun eigen school en verwelkomen bijvoorbeeld nieuwe basisschoolleerlingen en helpen bij open dagen (MG 31).

Voor deze bijzondere taken heeft de school een schooluniform geïntroduceerd.

De leerlingen dragen het uniform bij verschillende gelegenheden (foto 9). Leerlingen van de brugklas en tweede klas houden bijvoorbeeld in hun uniform een presentatie over de Mavo Delfshaven op hun oude basisschool. Ook mogen ze het uniform aan wanneer ze gasten ontvangen zoals leerlingen en een juf of meester van de basisschool of directeurs van andere scholen. De leerlingen staan dan bij de deur en nemen jassen aan (MG 32).

De leerlingen van de bovenbouw huren een uniform en betalen een borg. Ze betalen € 100,- per schooljaar, waarvan € 50,- borg. De leerlingen in de onderbouw kunnen het uniform lenen van school. De leerlingen worden gevraagd om zelf voor het uniform te zorgen (MG 33).

"Leerlingen van de bovenbouw huren het uniform en betalen een borg. Ze nemen het uniform mee naar huis. Ze moeten het zelf ook onderhouden. Als ze het netjes weer inleveren aan het einde van het leerjaar, dan krijgen ze de borg terug." (Directeur)



Foto 11: Mavo Delfshaven medewerkers tijdens de PD terugkoppeling

Samenvatting PD microgedragingen

Sociale veiligheid

- MG 1 De conciërge begroet de leerlingen iedere ochtend bij de ingang.
- MG 2 Mensen zijn welkom op school, maar moeten zich altijd eerst melden bij de administratie/conciërge.
- MG 3 De buitendeur is altijd op slot. Bezoekers en leerlingen moeten bellen.
- MG 4 Toegelaten bezoekers worden meteen bij binnenkomst opgevangen.
- MG 5 De school onderhoudt contacten met veelbezochte winkels in de buurt.
- MG 6 Leerlingen die zich misdragen, mogen een tijd lang niet naar buiten tijdens de pauzes.
- MG 7 Personeel is voor leerlingen ook tijdens pauzes toegankelijk en aanspreekbaar.
- MG 8 Externe ondersteuners worden uitgenodigd op schoolfeesten en dergelijke.
- MG 9 Leerlingen worden met een handdruk begroet bij binnenkomst in het lokaal.
- MG10 Sommige medewerkers bevorderen actief een familiegevoel.

Persoonlijke betrokkenheid

- MG11 De teamleider, de conciërge en de zorgcoördinator kennen bijna alle leerlingen bij naam.
- MG12 Namen worden extra 'getraind' met behulp van het leerlingvolgsysteem.
- MG13 Bij verzuim zonder melding via Magister, wordt er na het eerste lesuur naar huis gebeld.
- MG14 Alle personeel is medeverantwoordelijk voor de vroegsignalering van problemen.
- MG15 Het personeel spreekt bij een vermoeden van problemen leerlingen heel direct aan.
- MG16 De schoolloopbaanbegeleiders stellen zich persoonlijk voor aan de ouders.
- MG17 Medicijnen van een ADHD-leerling worden voor hem bewaard.
- MG18 Met leerlingen die alleen zitten in de pauzes wordt een informeel gesprek aangegaan.

Interactie tussen school, leerlingen en ouders

- MG19 Islamitische leerlingen krijgen toestemming om islamitische feestdagen thuis te vieren.
- MG20 Op islamitische feestdagen worden voor niet-islamitische kinderen activiteiten georganiseerd.
- MG21 Na elke pauze wordt zwerfvuil verzameld; alles wordt voortdurend schoon gehouden.
- MG22 Regels met betrekking tot te laat komen worden strikt gehanteerd.
- MG23 Er worden moederochtenden georganiseerd.
- MG24 Op sommige moederochtenden worden deskundigen uit de buurt uitgenodigd.
- MG25 Na de bijeenkomsten kan met de mentor verder worden gepraat over een kind.
- MG26 Op de moederochtenden is een Turks en een Marokkaans sprekende schoolloopbaanbegeleider aanwezig om de moeders te helpen met hun taal.
- MG27 Leerlingen met onvoldoendes krijgen verplicht huiswerkbegeleiding. Absentie wordt bestraft.
- MG28 Huiswerkbegeleiding wordt gegeven door de vakdocenten.
- MG29 Alle docenten zijn medeverantwoordelijk voor de taalontwikkeling van de leerlingen.
- MG30 (Ook) Bij positieve resultaten en prestaties wordt contact gezocht met de ouders.
- MG31 Leerlingen fungeren als ambassadeur van de school.
- MG32 Leerlingen die bij bijzondere gelegenheden een taak vervullen, dragen een uniform.
- MG33 Er is een huursysteem voor de uniformen, leerlingen zijn zelf verantwoordelijk.

Literatuur

Center for Media & Health (2011): Identifying and amplifying existing wisdom: Utilizing the Positive Deviance Approach to enhance psychological resilience amongst adolescents vulnerable to depression and anxiety, Grant application submitted to ZonMw, Center for Media & Health, Gouda, The Netherlands.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2014a). Bevolkingsteller 2014, retrieved from <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bevolking/cijfers/extra/bevolkingsteller.htm> (August 26th 2014).

Centraal Bureau voor de Statistiek (2014b). Bevolking: geslacht, leeftijd en burgerlijke staat, 1 januari, retrieved from <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/jongeren/faq/specifiek/faq-hoeveel-jongeren.htm>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2012c). Jaarboek onderwijs in cijfers 2012, retrieved from <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/3036B4E1-A671-4C9E-95BF90C0493B4CD9/0/2012f162pub.pdf> (August 20th 2014)

Dura, L. & Singhal, A. (2009). Will Ramon Finish Sixth Grade? Positive Deviance for Student Retention in Rural Argentina. *Positive Deviance Wisdom Series*, Number 2, pp. 1-8. Boston, Tufts University: Positive Deviance Initiative.

Gemeente Rotterdam Cluster Maatschappelijke ontwikkeling (2012). Rotterdam Sociaal Gemeten, 4^e meting Sociale Index. Hoofdstuk 2 en 3. Gemeente Rotterdam, Rotterdam. Retrieved from: <http://www.cos.nl/sigt/SocialeIndex2012.pdf>

Lokkerbol, J., Van Splunteren, P. & Smit, F. (2012). Versterken van mentaal kapitaal in de zorg. Trimbos instituut, Utrecht.

Lipmanowicz, H. & McCandless, K. (2014). The Surprising Power of Liberating Structures. Simple Rules to Unleash A Culture of Innovation, Liberating Structure Press, Seattle, WA.

Nederlands Jeugd Instituut (2010) cijfers over depressie, retrieved from: <http://www.nji.nl/Depressie-Probleemschets-Cijfers>

Niels, R. (2014): Standard deviation, retrieved from: <http://www.robertniels.com/> (August 20th 2014).

Pascale, R., Sternin, J., & Sternin, M. (2010). The power of positive deviance: How unlikely innovators solve the world's toughest problems. Boston: Harvard Business Press.

Singhal, A. (2011). Turning diffusion of innovations paradigm on its head. In Vishwanath, A., & Barnett, G.A. (Eds.) The diffusion of innovations: A communication science perspective (pp.193-205). New York: Peter Lang.

Singhal, A. (2013a). The Value of Positive Deviations. *Developments Magazine*, 31(6): 17-20.

Singhal, A. (2013b). Positive Deviance: Uncovering Innovations that are Invisible in Plain Sight. *Kappan*, 95(3): 28-33.

Singhal, A. (2013c). Transforming education from the inside-out: Positive Deviance to enhance learning and student retention. A chapter in Roger Hiemstra and Philippe Carré (Eds.) A Feast of Learning: International Perspectives on Adult Learning and Change (pp. 141-159). Charlotte, NC: Information Age Publishing.

Singhal, A., Buscell, P., & Lindberg, C. (2014). Inspiring change and saving lives: The positive deviance way. Bordentown, NJ: PlexusPress.

Singhal, A., Buscell, P. & Lindberg, C. (2010). Inviting Everyone. Healing Healthcare through Positive Deviance, Plexus Press, Bordentown, New Jersey.

Singhal, A., Buscell, P. & McCandless, K. (2009). Saving Lives by Changing Relationships: Positive Deviance for MRSA Prevention and Control in a U.S. Hospital. Positive Deviance Wisdom Series, Number 3, pp. 1-8. Boston, Tufts University: Positive Deviance Initiative.

Singhal, A., & Dura, L. (2009). Protecting children from exploitation and trafficking: Using the positive deviance approach in Uganda and Indonesia. Washington D.C.: Save the Children.

Sternin, J. (2003). The change champions fieldguide, strategies and tools for learning change in organizations. Practice Positive Deviance for Extraordinary Social and Organizational Change. In: Burke, W. et al. Best Practice Publications, retrieved from: http://www.positivedeviance.org/pdf/books/change_champions.pdf (August 20th 2014).

Van der Zanden, R. & Van der Linden, D. (2013). Evaluatieonderzoek HappyLes Den Haag, Implementatie van HappyLes in het VMBO en de jeugdzorgketen ter bevordering van de mentale veerkracht van jongeren, Trimbos Instituut, Utrecht.

Project gerelateerde links van de PD benadering van het Centrum Media & Gezondheid

Centrum Media & Gezondheid Website

<http://www.media-gezondheid.nl/projecten/positive-deviance>

Positive Deviance interview with Martine Bouman:

<http://vimeo.com/album/2526589/video/75217996>

Positive Deviance interview with Arvind Singhal:

<http://vimeo.com/album/2526589/video/74929562>

Positive Deviance Workshop 2012, Center for Media & Health, Gouda, the Netherlands:

<http://vimeo.com/album/2526589/video/57925188>

Positive Deviance Workshop at the Netherlands Organization for Health Research and Development (ZonMw) November 2012:

<https://vimeo.com/101492136>

PD Project item in Drum Beat:

<http://www.comminit.com/global/content/utilising-positive-deviance-approach-enhance-psychological-resilience-amongst-adolescent>