

Van kruis naar plus!

Een omslag in de omgang met (probleem) gedrag



*Als iemand uit de pas loopt, luistert hij misschien naar de verkeerde trom.
Laat hem naar de juiste muziek gaan luisteren, hoezeer het tempo daarvan ook verschilt en
hoezeer hij ook zijn best moet doen om haar te horen.*

Henri David Thoreau

Rachid Belhocein

Eindrapportage over het praktijkonderzoek in het kader van de leerroute
Master Sen Gedragsspecialist
Module GS10 Leer- en onderzoekslijn: Meesterstuk en Afstuderen

Lesplaats: Utrecht
Studentnummer: 2066175
Begeleid door: Bertine de Vroedt

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Tilburg
2009-2010

Inhoudsopgave

▪ Samenvatting	blz. 3
▪ Voorwoord	blz. 4
▪ Hoofdstuk 1: Algemeen idee	blz. 5
1.1 Huidige situatie waaruit het onderwerp is ontstaan	
1.2 De verlegenheidsituatie	
1.3 Onderzoeksvraag en deelvragen	
▪ Hoofdstuk 2: Verkenning van de theorie	blz. 7
2.1 Theoretische verkenning	
2.1.1 Wat is het kruizensysteem?	
2.1.2 Wat is reteaming?	
2.1.3 Hoe stuur je een team aan met behulp van reteaming?	
2.2 Concretisering	
▪ Hoofdstuk 3: Plan van aanpak	blz. 15
3.1 De doelen	
3.2 De onderzoeksgroep	
3.3 Onderzoeksmethode	
3.4 Aan de slag met reteaming	
▪ Hoofdstuk 4: Uitvoering en resultaten	blz. 19
4.1 Uitvoering	
4.2 De resultaten	
4.3 Reflectie op de uitkomsten van het onderzoek	
4.4 Wat is een werkbaar en positief alternatief voor het huidige kruizensysteem?	
▪ Hoofdstuk 5: Conclusies, reflectie en discussie	blz. 25
5.1 Conclusies uit mijn eigen praktijkonderzoek	
5.2 Mijn eigen professionele identiteitsontwikkeling	
5.3 Aanbevelingen met betrekking tot de theorie	
5.4 Aanbevelingen met betrekking tot mijn praktijk	
▪ Literatuurlijst	blz. 28
▪ Bijlagen	blz. 29

Samenvatting

Achtergrond

In dit meesterstuk is onderzoek gedaan naar een kruizensysteem op de Michaëlschool. Het kruizensysteem houdt in dat leerlingen op een negatieve manier feedback (straf) krijgen op hun gedrag. De leerlingen krijgen een kruis bij overschrijdend gedrag. Bij het krijgen van een derde kruis moet de leerling tot 17.00uur nablijven. De kruizen blijven dan een maand op het bord staan. Omdat ik van mening ben dat dit kruizensysteem de afgelopen jaren geen resultaten heeft geboekt, ben ik onderzoek gaan doen hoe de collega's en leerlingen denken over het kruizensysteem en welk ander systeem het beste past bij onze school. Het doel van het meesterstuk is dan ook om samen met de collega's uit de onderbouw naar een alternatief te zoeken zodat we dit eerst in de onderbouw kunnen invoeren en later schoolbreed.

Het meesterstuk is opgedeeld uit een theoretisch en praktijk deel. In het theoretische deel heb ik literatuuronderzoek gedaan naar het geven van feedback. Hieruit is naar voren gekomen dat een positieve aanpak veel meer effect heeft. Ook heb ik literatuuronderzoek gedaan naar hoe ik het beste een team kan aansturen, namelijk via reteaming. Het praktijkgedeelte heeft plaats gevonden onder de leerkrachten van de onderbouw, de directie, het zorgteam (orthopedagoog, ib-leerkracht, rt-leerkracht) en willekeurige leerlingen uit zowel de onder als de bovenbouw. Dit gedeelte wees via reteaming uit dat collega's en leerlingen een ander systeem op school wenselijk vinden. Ik ben aan de slag gegaan met het opstellen van een semigestructureerde vragenlijst voor de leerkrachten en leerlingen. De antwoorden op deze vragenlijst heb ik gebruikt om samen met de leerkrachten een alternatief te vinden voor het kruizensysteem. In hoofdstuk 4, de uitvoering, lees je dat het stuk over reteaming met de collega's niet gelopen is zoals ik had gehoopt. Dit betreurt ik ten eerste, want reteaming gaat er juist van uit dat je samen een doel bedenkt en daar naar toe werkt.

Uit dit onderzoek komen resultaten naar voren waarop ik had gehoopt en eigenlijk ook had verwacht. Opvallend resultaat is dat de collega's allemaal een ander alternatief wenselijk vinden, maar samen met het team zoeken naar een ander alternatief zat er helaas niet in. Een ander mooi resultaat van het onderzoek is dat de collega's af willen van het huidige kruizensysteem en in plaats daarvan willen de collega's een positief beloningssysteem. Dat is hoe wij uiteindelijk met de leerlingen moeten omgaan. Uit literatuuronderzoek is gebleken dat je kinderen veel meer bereikt door ze veel positieve feedback te geven: meer doen van wat werkt!

Conclusies

Naar aanleiding van het praktijkonderzoek en het bestuderen van de literatuur kan ik 3 verschillende conclusies trekken:

- Uit het praktijkonderzoek (door middel van de vragenlijst en de vergadering over reteaming) blijkt dat collega's het kruizensysteem op verschillende manieren gebruiken.
- Ook blijkt dat de collega's behoefte hebben aan een ander systeem. Een systeem waarin het belonen en positief omgaan met leerlingen voorop staat.
- De laatste conclusie is dat de leerlingen een angstig gevoel krijgen bij het kruizensysteem. Met een systeem als het kruizensysteem is dat logisch. Het is gericht op straffen en er staat niets positiefs tegenover dat schoolbreed gedaan wordt.

Voorwoord

Voor u ligt mijn meesterstuk, de afstudeeropdracht van de leerroute MASTER SEN Gedragsspecialist aan de Fontys OSO te Tilburg.

Wat een meesterstuk zo uniek maakt, is het vrij te kiezen onderwerp dat moet voldoen aan een tweetal eisen, namelijk een theoretische verdieping en een praktisch deel.

Ten eerste gaan woorden van dank uit naar mijn meesterstukbegeleidster, Bertine de Vroedt. Zij heeft mij geholpen een juiste lijn aan te brengen in mijn meesterstuk en heeft goede en heldere ideeën aangedragen, waardoor ik gestimuleerd werd op een hoger niveau naar mijn meesterstuk te kijken. Door haar scherpe woorden, kennis en enthousiasme raakte ik tijdens de intervisiebijeenkomsten net zo bevlogen als zij en ging ik weer met volle moed aan de slag met het schrijven, aanpassen, weer aanpassen en nog een keer aanpassen van mijn meesterstuk.

Ten tweede wil ik graag de studenten uit mijn intervisiegroepje, Patricia en Jacqueline, bedanken voor hun geduld, voor de adviezen en tips voor het schrijven van mijn meesterstuk.

Vervolgens wil ik ook Jacqueline van de Port bedanken voor haar heldere advies die ertoe heeft bijgedragen dat hoofdstuk 5 van het meesterstuk een mooi afsluitend stuk is geworden.

Een speciaal dankwoord gaat uit naar mijn vriendin Denise. Ik wil haar bedanken voor haar hulp, steun en liefde tijdens deze studie.

Ik wens een ieder die dit meesterstuk gaat lezen net zoveel plezier toe met lezen als dat ik heb gehad met het tot stand brengen ervan.

Rachid Belhocein

Mei 2010

Hoofdstuk 1: Algemeen idee

1.1 Huidige situatie waaruit het onderwerp is ontstaan

In 2002 liep ik als 3^e jaars Pabostudent stage op een sbo-school in Amersfoort, genaamd de Michaëlschool. Al na een paar dagen stagelopen was mijn hart verkocht aan kinderen die een zwaardere rugzak met zich meedragen dan kinderen uit het reguliere basisonderwijs. Direct na de Pabo heb ik de opleiding gedaan voor gespecialiseerde leerkracht.

Het is nu acht jaar later en ik ben nog steeds werkzaam op de Michaëlschool. Ik heb lesgegeven aan verschillende groepen, van groep 4 tot de eindgroep. Ik heb dit schooljaar twee rollen: ik ben leerkracht van groep 5/6A en ik ben onderbouwcoördinator geworden.

Het onderzoek zal vooral gedaan worden vanuit mijn functie als onderbouwcoördinator, ik heb nu de functie om bepaalde zaken aan te pakken en aan te sturen. Een van mijn taken is namelijk het aansturen van het onderbouwteam. Daar sluit dit onderzoek goed bij aan.

De Michaëlschool:

Op de Michaëlschool doen we veel goede dingen. Het doel van de Michaëlschool is er op gericht de kinderen op basis van zelfrespect en zelfvertrouwen het basisprogramma of een gedeelte daarvan te laten doorlopen. Uitgangspunt is dat we leerstof kiezen, die aansluit bij de mogelijkheden van de leerling. Die leerstof moet leiden tot een positieve leerervaring, die het zelfvertrouwen versterkt en bijdraagt tot een verbetering van het totale functioneren van de leerling. In de onderbouw zijn de leerlingen vooral bezig met het verwerven van de leervoorwaarden. Ze oefenen de zintuigen, doen geheugenoefeningen en leren eenvoudige situatieproblemen oplossen. Langzaam gaat dit over in voorwaardelijk lezen en rekenen en in de verdere leerjaren proberen we het echte lezen, taal en rekenen op een steeds hoger niveau uit te voeren. Leerlingen die bij ons komen en in de boven- of middenbouw geplaatst worden, starten op het niveau waar ze op hun vorige school zijn gebleven. Door middel van toetsen en testen wordt uitgemaakt of er nog gedeeltes van de leerstof zijn die ze niet goed beheersen.

Al geruime tijd loop ik tegen het huidige systeem aan in de omgang met leerlingen, het zogenaamde kruizensysteem. Dit wordt schoolbreed gebruikt en iedere leerkracht gebruikt het systeem op zijn/ haar eigen manier. Het systeem houdt in dat een leerling bij bepaald ongewenst gedrag (denk aan vechten, bedreigen) een kruis achter zijn naam krijgt. In de verkenning van de theorie kom ik uitgebreider terug op de betekenis van het kruizensysteem.

Sinds ik hier werkzaam ben werkt de Michaëlschool met dit systeem. Maar naar mijn idee zie ik geen veranderingen bij leerlingen: de leerlingen worden niet bereikt, de leerlingen worden niet begrepen, de leerkrachten van de Michaëlschool zien de leerlingen niet echt, er hangt een negatieve sfeer om het huidige systeem, de kinderen krijgen op deze manier veel negatieve feedback terug.

Volgens Annemieke Golly (2005) is het belangrijk dat het vergroten van gewenst gedrag centraal staat en daarmee het ongewenste gedrag vermindert. Mijns inziens staat het ongewenste gedrag centraal met het huidige kruizensysteem. De leerkrachten op onze school bereiken de leerlingen niet.

De Michaëlschool moet op een andere manier omgaan met (probleem) gedrag waarvoor nu het kruizensysteem wordt ingezet.

Mijn toekomst met de Michaëlschool

Kijkend naar de problematiek van de leerlingen zie ik dat deze steeds heftiger wordt. Dat betekent dat wij op een andere manier moeten omgaan met onze leerlingen. De problemen vragen om een andere aanpak. Een kind even op de gang zetten en later een evaluerend gesprek, zal op dat moment effect hebben maar wil je veranderingen zien dan moet je anders kijken en omgaan met leerlingen. Mijn visie, mijn toekomst is dan ook: kinderen krijgen veel positieve feedback van leerkrachten. Leerkrachten op de Michaëlschool gaan op een oplossingsgerichte manier om met de problemen van leerlingen. De school heeft hiervoor een eenduidige manier van omgang met de problemen van leerlingen.

1.2 De verlegenheidsituatie

Zoals hierboven beschreven heb ik duidelijke kritiek op het huidige kruizensysteem. Ik maak zelf geen gebruik van het zogenaamde kruizensysteem omdat ik er niet achter sta. Mijn verlegenheidsituatie ligt bij mij als onderbouwcoördinator. Door de jaren heen heb ik gemerkt dat het systeem niet het gewenste resultaat heeft geboekt. De leerlingen worden op een negatieve manier aangesproken door het kruizensysteem. Ik heb sinds dit schooljaar de taak om het onderbouwteam aan te sturen. En met mijn nieuwe functie hoop ik samen met de collega's een ander alternatief te vinden voor het kruizensysteem.

Het heeft namelijk weinig zin om als leerkracht ongewenst gedrag alleen maar te bestraffen en ondertussen het gewenste gedrag niet te belonen.

Mijn professionele houding beperkt zich niet alleen tot mijn eigen groep, daar hoort ook de school als geheel bij. Mijn onderzoek dat ik als leerkracht en onderbouwcoördinator uitvoer, komt dan ook de kwaliteit van de omgang met (probleem) gedrag van leerlingen ten goede. Als onderbouwcoördinator en als leerkracht heb ik de mogelijkheid om collega's hierin aan te sturen.

1.3 Onderzoeksvraag en deelvragen

Mijn onderzoeksvraag is:

Hoe kan ik, als onderbouwcoördinator, samen met het onderbouwteam met behulp van reteaming een alternatief vinden voor het kruizensysteem?

Deelvragen:

Theoretische verkenning:

-Wat is het kruizensysteem?

-Wat is reteaming?

-Hoe stuur je een team aan met behulp van reteaming?

Praktijk verkenning:

-Wat vinden leerkrachten en leerlingen van het kruizensysteem?

-Hoe wordt het kruizensysteem ingezet?

-Is het team tevreden met de huidige situatie, met het kruizensysteem als middel om om te gaan met problemen van leerlingen?

-Schaalvraag: waar willen we als team naar toe als het gaat om het omgaan met probleemgedrag?

Hoofdstuk 2: Verkenning van de theorie

2.1 Theoretische verkenning

2.1.1 Wat is het kruizensysteem?

Om de kwaliteit van de omgang met (probleem) gedrag van leerlingen beter te laten verlopen wil ik het huidige kruizensysteem onder de loep nemen. Sinds ik werkzaam ben op de Michaëlschool maken we gebruik van het kruizensysteem. Het systeem wordt schoolbreed gebruikt, maar iedere leerkracht gebruikt het op zijn/ haar eigen manier. Laat ik dit met een voorbeeld uit eigen praktijk duidelijk maken:

Samen met een collega heb ik pleinwacht. Ik zie dat een paar kinderen aan het spelen zijn met een voetbal. Eén van de kinderen schopt de bal over het hek. Hij rent (zonder het te vragen aan één van de leerkrachten) door het gat van het hek om de bal te halen. Mijn collega ziet dit en loopt naar de leerling toe en geeft hem zonder een gesprek te voeren een kruis.

Aanvankelijk was het systeem op de Michaëlschool geïntroduceerd om extreem gedrag van leerlingen aan te pakken, maar door de jaren heen werden leerlingen voor iets heel kleins bestraft met een kruis. Het kruizensysteem is tien jaar geleden geïntroduceerd toen een collega dit systeem op een andere school had gezien. Het systeem houdt in dat een leerling bij ongewenst gedrag een kruis krijgt achter zijn naam, bij een 2^e kruis moet de leerling zijn ouders bellen en bij een 3^e kruis moet de leerling tot 17.00uur nablijven en opgehaald worden door zijn ouders. Het systeem hanteren we nu een tijd lang en ik zie nog steeds geen verbetering in het gedrag van leerlingen. In mijn ogen heeft het geen effect op de leerlingen. De leerlingen worden alleen maar negatief benaderd door het systeem. De gedragsproblematiek van leerlingen wordt steeds complexer en heftiger, en met het huidige systeem bereiken we de leerlingen niet. Alle leerlingen moeten betrokken zijn. Gedragsspecialisten als Annemieke Golly (2005), Ben Furman (2007) en Linda Kavelin Popov (2000) hebben aangetoond dat leerkrachten, met een positief systeem op school, makkelijker positieve feedback geven als ze het gedrag zien dat ze graag willen zien. Op dit moment wordt er vaak het tegenovergestelde gedaan: het kruizensysteem zorgt vaak voor negatieve feedback.

Kavelin Popov (2000) concludeert het volgende over feedback en taal:

De manier waarop we praten en de woorden die we gebruiken hebben veel invloed. De taal is een middel om zin en betekenis over te brengen. De taal vormt het karakter en doet de zelfwaardering van het kind ontwaken. De gezinscultuur, de schoolcultuur en de bedrijfscultuur worden erdoor gevormd. Woorden hebben de macht om een hart te breken of tot een droom te inspireren. De taal der deugden helpt kinderen om in hun kracht te gaan staan, zodat het beste van hen in hun gedrag naar boven komt. De taal der deugden is het belangrijkste middel om een cultuur van karaktervorming tot stand te brengen. De Maori in Nieuw-Zeeland kennen de uitdrukking: 'ik zie je'. Als je het kind ziet in het licht van zijn deugden, draag je ertoe bij dat het zich gaat gedragen als een ethisch kampioen. Als je het kind ziet als één berg

problemen en wangedrag, versterk je het toch al negatieve zelfbeeld van het kind. (p. 25)

De Maori kennen de uitdrukking: 'ik zie je'. Ik wil langer bij deze uitdrukking stilstaan. Ik ben van mening dat de leerkrachten met het huidige kruizensysteem de leerlingen 'niet zien'. Het huidige systeem legt teveel nadruk op het ongewenste gedrag van de leerlingen en er staat schoolbreed weinig positiefs tegenover. Met dit onderzoek hoop ik samen met het onderbouwteam een systeem te introduceren dat schoolbreed wordt gebruikt om vooral te kijken naar het gewenste gedrag van leerlingen, ik hoop dat de leerkrachten de leerlingen echt gaan zien.

Positieve feedback is een ontzettend belangrijke motivator. Dr. Goei, S.L. & dr. Kleijnen, R. (2009) hebben een literatuurstudie gedaan over de omgang met gedragsproblemen en schrijven het volgende over positieve feedback in hun artikel:

Leerlingen met gedragsproblemen vragen echter méér van de leraar. De literatuur laat zien dat gedragsproblemen vaak worden benaderd via rigide systemen van gedragsmanagement of met een straffende feedback. Juist deze strategieën blijken minder effectief. Uit de literatuur blijkt ook dat leraren in de omgang met leerlingen met gedragsproblemen te weinig gebruik maken van variëteit, samenhang, planmatigheid en systematiek. Dit in tegenstelling tot in de literatuur gevonden evidence based interventieprogramma's ter bevordering van de sociale en emotionele competentie en taakgericht gedrag van leerlingen met gedragsproblemen. Deze aanpakken kenmerken zich door het bekrachtigen van de gedragsdoelen binnen de klas, vaak met een behavioristische inslag: positief gedrag van leerlingen wordt beloond, omgevingsvariabelen worden gemanipuleerd, sociale vaardigheden worden systematisch aangeleerd. En aan ongewenst gedrag worden duidelijke grenzen gesteld. Het devies is: goed gedrag kan geleerd worden evenals taal en rekenen. Dit onderzoek lijkt evidentie te bieden voor het gegeven dat gedragsproblemen niet onafwendbaar zijn, maar wel degelijk te beïnvloeden, met de leraar als belangrijkste actor. (p.4)

Het draait dus om veel positieve feedback. Die omslag moeten wij als school gaan maken. In de volgende paragraaf zal ik ingaan op wat reateaming is en wat er voor nodig is om het team oplossingsgericht aan te sturen.

2.1.2 Wat is reateaming?

Furman (2007) beschrijft reateaming als volgt:

Reteaming is een generieke, multifunctionele methode bestaande uit twaalf stappen die bedoeld is om individuele personen en groepen mensen te helpen ten goede te veranderen door het stellen van doelen te vergemakkelijken en door de motivatie te vergroten en de samenwerking te versterken die nodig zijn om die doelen te bereiken. (p.11)

Reteaming is dus eigenlijk een stapsgewijs proces dat bestaat uit twaalf stappen. De stappen zijn zo opgebouwd dat je bij stap twaalf je successen viert en iedereen bedankt die eraan heeft meegewerkt je doel te bereiken. Maar voordat je dat kunt doen moet er nog veel gebeuren. Hieronder zal ik in 12

stappen beschrijven wat reteaming inhoudt. In hoofdstuk 3 komt aan bod hoe ik de stappen met mijn onderbouwteam wil doorlopen. Voordat ik aan de slag kan gaan met reteaming moet ik mandaat krijgen van het onderbouwteam. Door middel van een gestructureerde vragenlijst wil ik erachter komen wat het onderbouwteam vindt van het huidige kruizensysteem. Want als het team het kruizensysteem goed vindt, dan heb ik geen mandaat om samen een alternatief te vinden voor het kruizensysteem. Het volgende wordt geschreven over mandaat: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Mandaat> (gevonden op mei 2010):

Mandaat is de bevoegdheid om in naam van een ander te handelen, maar zonder de daarbij horende verantwoordelijkheid. Bij mandateren worden geen bevoegdheden overgedragen.

De twaalf stappen van reteaming:

1 Je droom verwezenlijken. Martin Luther King (1963) sprak ooit de legendarische woorden: "I have a dream". Een doel formuleren is van essentieel belang in reteaming. Om je ideale toekomst te kunnen beschrijven moet je je verbeelding gebruiken. Hierin wordt gevraagd om jezelf in de toekomst te zien en je voor te stellen dat je tevreden bent met hoe het allemaal gaat op het werk en je persoonlijke leven. Dit visioen van je ideale toekomst is van groot belang voor het verdere verloop van reteaming.



2 Een doel bepalen. Furman (2007, p. 32) over het bepalen van het doel: "de reis kan pas beginnen als je weet waar je naartoe wilt". Om je eigen droom te laten uitkomen, moet je daar iets aan doen. Als je in de toekomst hebt gekeken ga je aan de slag met het formuleren van doelen die ertoe zullen bijdragen dat je droom werkelijkheid wordt. Het moeten concrete doelen zijn waaraan je iets wilt veranderen. Voordat je doorgaat naar de volgende stap moet je besluiten welke van je doelen je wilt realiseren.

3 Supporters werven. Om het doel te bereiken heb ik de hulp en steun nodig van andere mensen. Zonder de andere collega's kan ik het doel niet bereiken. Het is van groot belang om dit samen te doen. Er moet een manier gezocht worden om de andere collega's over ons gezamenlijke doel in te lichten en hoe zij kunnen bijdragen in het realiseren van onze droom. Samenwerking speelt in reteaming een belangrijke rol, het doel wordt een gezamenlijke inspanning. Supporters kunnen bijvoorbeeld bijdragen door:

- onze doelen te bevestigen
- ideeën en suggesties aan te reiken
- aanmoedigingen
- steun te bieden in moeilijke tijden

De supporters zijn de collega's uit de onderbouw, het zorgteam en de directie.

4 De voordelen van het doel onderzoeken. Als je je supporters hebt gevonden, dan onderzoek je wat de voordelen van je doel zijn. Wat zijn de positieve gevolgen voor de leerlingen en de collega's als wij ons doel bereiken?



5 Reeds geboekte vooruitgang onderkennen. Furman (2007) stelt in zijn boek:

Aan welk doel je ook besluit te werken, het is erg onwaarschijnlijk dat het gaat om een idee waar je nog nooit eerder aan hebt gedacht. In werkelijkheid kun je er veilig van uitgaan dat er al enige ontwikkeling heeft plaatsgevonden, dat je al op weg bent, dat je al iets hebt ondernomen om de situatie te veranderen in de richting van je doel.
(p.20)

6 Komende vorderingen schetsen. Hierbij is het belangrijk je af te vragen hoe de komende vorderingen eruit zullen zien. Je kunt jezelf het volgende afvragen: Als het allemaal goed blijft gaan, en het gaat steeds beter, wat denk je dan te zullen zien? Of: wat zou jou vertellen dat je vooruitgang boekt?

7 Erkennen dat het een hele opgave is. Het veranderen van systemen of aansturen van mensen zal niet gemakkelijk zijn. Je moet voorbereid zijn dat je gaandeweg mogelijke hindernissen en tegenslagen moet overwinnen. Het is misschien lastig, maar zeker niet onmogelijk.

8 Redenen tot vertrouwen vinden. We moeten erop vertrouwen dat we ons doel zullen bereiken. Dat is essentieel in reteaming. Hierbij moet je zoveel bruikbare hulpbronnen zoeken die je zelfvertrouwen vergroten. Ik zal hierbij vooral gebruik maken van boeken, artikelen, internetsites en mijn coach die mij begeleidt in mijn rol als onderbouwcoördinator.



9 Iets beloven. Om vooruit te komen zul je bij deze stap actie moeten ondernemen. Bij reteaming wordt ervan uitgegaan dat je een betere kans van slagen hebt als je een beslissing neemt over je volgende zet en deze meedeelt aan je supporters.

10 Vooruitgang evalueren. Evalueren is belangrijk bij reteaming. Je kijkt hierbij vooral naar de vooruitgang. Om je zelfvertrouwen en motivatie op peil te houden heb je positieve ervaringen nodig. Bij het evalueren van je project ga je

dan ook op zoek naar positieve ervaringen, ervaringen die erop duiden dat het team de goede kant op gaat. In dit stukje zie je de oplossingsgerichte manier van werken terug. De nadruk ligt vooral op het positieve.

11 Op mogelijke tegenslag voorbereid zijn. Wanneer je aan de slag gaat om je doel te bereiken kom je gaandeweg erachter dat het niet altijd even soepel verloopt. Je komt teleurstellingen bij jezelf en misschien bij anderen tegen. Dan is het belangrijk dat je daar mentaal op voorbereid bent. Anticiperen op tegenslagen en alvast bedenken hoe ermee om te gaan is belangrijk.

12 Succes vieren en je supporters bedanken. Vroeg of laat bereiken we ons doel of dat we voldoende vooruitgang hebben geboekt om trots op te zijn. Het is belangrijk om je supporters te bedanken voor hun steun, vertrouwen en hulp.

2.1.3 Hoe stuur je een team aan met behulp van reteaming?

Voordat ik de hierboven gestelde vraag verder uitdiep wil ik eerst de vijf motivatiefactoren beschrijven die Furman (2007) in zijn boek reteaming aan de orde laat komen. De vijf motivatiefactoren in het reteamingsproces zijn:

1 Het moet ons doel zijn: om gemotiveerd te zijn om het doel na te streven is het belangrijk dat we achter het doel staan, het moet van onszelf zijn en niet zijn opgedragen door een ander. Hier heb ik een sterk gevoel bij. Ik heb sterk het gevoel dat het mijn doel is om samen met de collega's een oplossingsgericht alternatief te vinden voor het huidige kruizensysteem.

2 Het doel is waardevol: het tweede punt dat Furman in zijn boek reteaming beschrijft is dat het een waardevol doel moet zijn. Het moet een doel zijn dat echt de moeite waard is om na te streven.

Op school werken we al te lang met het kruizensysteem. Ik ben ontzettend enthousiast en gemotiveerd om de kinderen in aanraking te laten komen met iets positiefs dat schoolbreed gebruikt en gezien wordt.

3 Het derde punt is dat ik heel veel vertrouwen heb in het bereiken van het doel. In verschillende gesprekken met de directie en het zorgteam heb ik aangegeven wat ik hoop te verwezenlijken aan het eind van het schooljaar. Zij steunen mij hierin en vinden dat de Michaëlschool toe is aan verandering. Dit motiveert mij des te meer om het doel te bereiken.

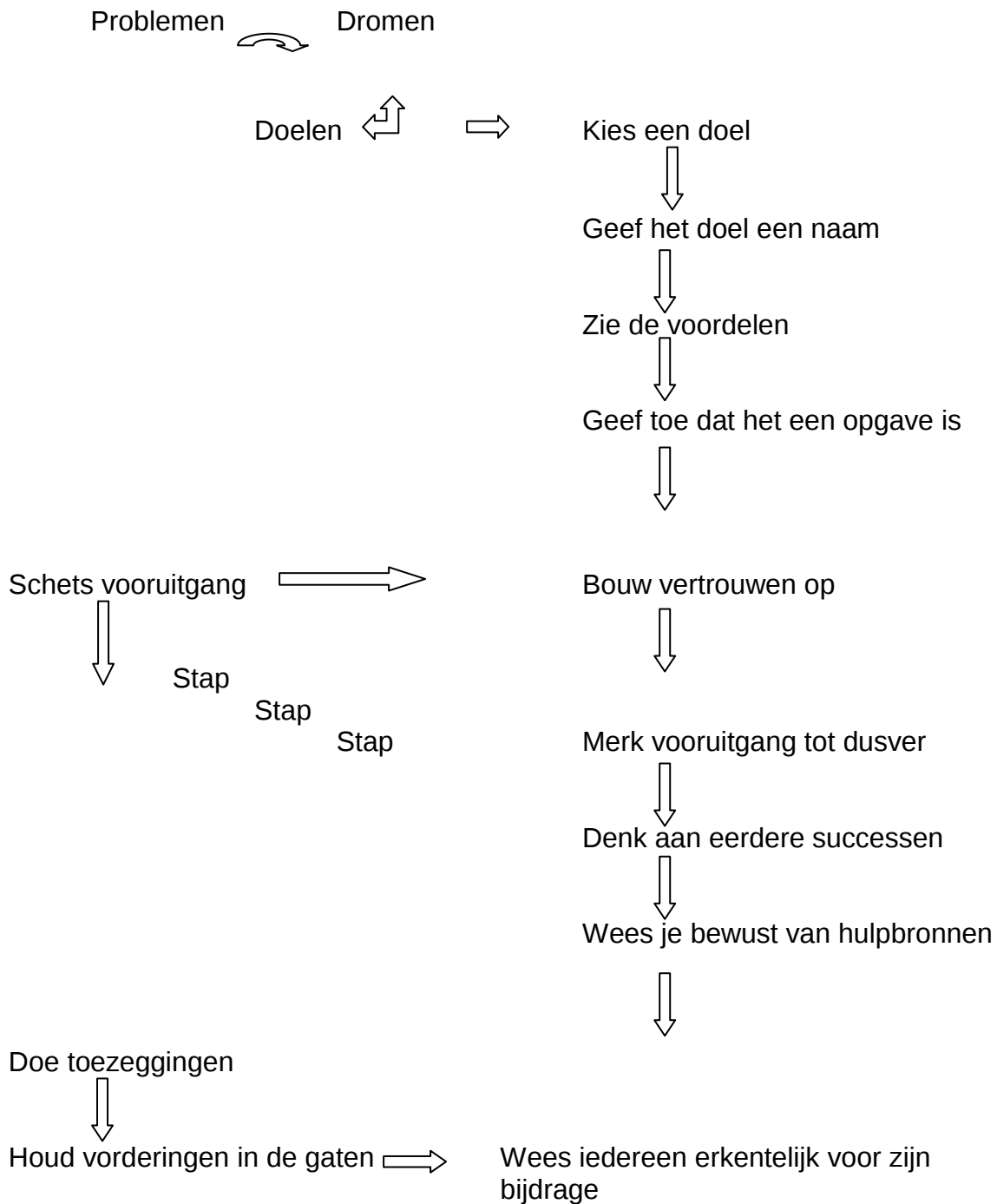
4 Het is belangrijk voor mijn eigen zelfvertrouwen en motivatie dat ik aandacht heb voor successen. Ook met heel kleine stappen in de goede richting zal ik tevreden zijn.

5 Het vijfde en laatste punt dat beschreven wordt, is bereid zijn om tegenslagen het hoofd te bieden. Ik moet voorbereid zijn op mogelijke tegenslagen en hindernissen. Als bouwcoördinator heb ik het één en ander al overwonnen.

Het is belangrijk dat je niet opgeeft wanneer je met tegenslag wordt geconfronteerd, maar een manier vindt om daar positief mee om te gaan.

Furman (2007) concludeert het volgende over het aansturen van een team. De basis zijn natuurlijk de hierboven beschreven motivatiefactoren. Hoe sterker de motivatie van het team, des te meer het team vastbesloten is om het doel te bereiken:

Oplossingsgericht zijn betekent dat je gericht bent op thema's die verband houden met dromen, doelen, hulpbronnen, en vooruitgang. Maar om oplossingsgericht te zijn hoef je problemen niet angstvallig te vermijden. Je moet problemen juist zien als kapitaal, als een doel in de knop, als een voorbode van gesprekken die beginnen met een beeld van wat mensen niet willen en van daaruit verder gaan naar beelden van wat zij wel willen. Het onderstaande schema geeft het proces van reteaming weer. Het illustreert hoe je bij doelen kunt komen vanuit dromen. (p. 81)



Het team oplossingsgericht aansturen vormt een belangrijk onderdeel van mijn praktijkonderzoek. Dat zal vooral terugkomen in verschillende onderdelen van het oplossingsgericht werken, bijvoorbeeld het werken met de schaalvraag, kijken naar wat goed gaat en daar meer van doen bij het zoeken van een alternatief voor het kruizensysteem.

Mensen aansturen is niet altijd eenvoudig. Reteaming gaat er van uit dat je rekening moet houden op weerstand en dat je daar op voorbereid moet zijn. Bij het aansturen is het belangrijk dat je de vaardigheden van het oplossingsgericht werken op het juiste moment inzet.

Praten over problemen en veranderingen is van groot belang. Door het stellen van oplossingsgerichte vragen (wanneer...?-vragen, wat...?-vragen, hoe...?-vragen, wie...?-vragen, welke....?-vragen, op welke manier....?-vragen) helpt een coach om doelen te stellen in positieve resultaten. De coach gaat ervan uit dat de ander leidend is en blijft. Dat is vooral belangrijk voor mijn rol. Mijn collega's zullen een grote rol spelen in dit plan. Verder is het belangrijk dat ik die hulpmiddelen gebruik die al aanwezig zijn, bijvoorbeeld de kennis van het team.

Oplossingsgerichte methodieken doen afstand van de probleemanalyse. Dat zie je duidelijk terug in reteaming. Reteaming biedt in plaats daarvan ondersteunende en oriënterende oplossingen die gericht zijn op de toekomst. Daarbij is motivatie van essentieel belang. Michael Durrant (2007) zegt het volgende hierover:

....maar die pogingen hebben niets opgeleverd. Deze pogingen om tot een oplossing te komen vloeien voort uit de manier waarop de cliënt het probleem heeft 'geconstrueerd'. Ze zorgen ervoor dat mensen vaak meer bezig zijn met het probleem en met het gevoel dat ze in de knoop zitten, dan met andere oplossingen. (p. 31).

Ik ben ook van mening dat je problemen onder ogen moet zien, maar niet de diepte moet induiken om het probleem uitgebreid te analyseren. Want dan ben je meer bezig met het probleem dan met de oplossing.

Oplossingsgericht aansturen maakt geen gebruik van een gedetailleerde analyse van een probleem. Dat betekent niet dat problemen niet onder ogen worden gezien, maar in plaats van dat de coach niet diep in de problemen duikt, richt hij zich meer op de oplossingsgerichte manier van werken. Gedragsspecialisten als Coert Visser (2009) en Insoo Kim Berg (2001) zeggen het volgende over oplossingsgericht werken:

- het expliciet maken van doelen (hoe willen wij dat dingen worden, anders gezegd: wat willen wij bereiken?). Bij oplossingsgericht werken is het zo dat het doel wordt geformuleerd in termen van de aanwezigheid van iets positiefs (dus niet eenvoudigweg de afwezigheid van het probleem). Deze vraag leidt tot het in kaart brengen van de gewenste toekomst.
- het vinden van oplossingen: welke gedragingen en factoren kunnen ons helpen om deze doelen te bereiken? Je kunt vaak de beschikbare middelen en oplossingen van de ander goed gebruiken, die zijn al aanwezig. Vaak worden deze 'herontdekt' tijdens het proces van oplossingsgericht werken. Het kan zo maar zijn dat het negatieve eigenschappen en omstandigheden zijn die je kunt gebruiken voor de oplossingen.
- kleine stappen vooruit zetten: de oplossingen worden uitgetoetst. Wat bruikbaar is wordt vaker gedaan, wat niet bruikbaar blijkt wordt niet meer gedaan. Belangrijk is dat er kleine stapjes vooruit gezet worden.

Oplossingsgericht werken gaat onder andere uit van positieve oplossingen, het schetsen van een droombeeld en het formuleren van een doel. Motivatie is in het oplossingsgericht werken ontzettend belangrijk.

Het aansturen van een team is niet zo eenvoudig. Iedere collega heeft zijn eigen mentale modellen, zijn eigen 'waarheden'.

In het artikel van Jutten, J. (2003). 'Mentale denkmodellen', wordt het volgende geschreven waar ik rekening mee dien te houden bij het aanbrengen van veranderingen:

Mentale modellen zijn onze 'waarheden', onze innerlijke beelden van hoe de zaken in elkaar zitten. Het zijn voorstellingen die we hebben van de wereld om ons heen en hoe de dingen in die wereld gebeuren. Ze bieden ons houvast en zekerheid. Mentale modellen beletten ons tegelijkertijd om anders dan op de vertrouwde manier te denken en te doen. Ze hebben betrekking op onszelf, op andere mensen, op het werk en vele aspecten van het leven. Mentale modellen bepalen wat we zien, als een soort venster dat onze kijk op de wereld begrenst en vervormt.

Mentale modellen kunnen dus het leren belemmeren, ze beperken het vermogen om te veranderen. Het is belangrijk om daar rekening mee te houden door bijvoorbeeld heldere communicatie en openheid in alles wat we stap voor stap gaan doen en veranderen.

2.2 Concretisering

In de verkenning van de theorie staat voor mij belangrijke informatie over het feit dat het kruizensysteem geen systeem is waarmee je kinderen positief benaderd. In de verkenning komt ook aan bod dat mensen hun eigen mentale modellen hebben. Dat is belangrijk om in mijn achterhoofd te houden, want mentale modellen bepalen wat de collega's zien.

Hoofdstuk 3: Plan van aanpak

3.1 De doelen

Wat?:

-Samen met het onderbouwteam een alternatief vinden voor het huidige kruizensysteem.

Hoe?:

- Om zicht te krijgen wat de leerkrachten en leerlingen vinden van het kruizensysteem is er een enquête afgenomen.
- De gegeven antwoorden van de leerkrachten en leerlingen analyseren.
- Om samen met het team een alternatief te vinden, doorlopen we de stappen van reteaming tijdens een vergadering.
- Tijdens deze vergadering bekijken we de gegeven antwoorden van de collega's op de enquête.
- Samen beschrijven we ons doel/ droom tijdens reteaming.
- Mandaat gekregen van het onderbouwteam om samen met het zorgteam een alternatief te vinden.
- Een voorstel doen van een nieuw alternatief om uit te proberen.
- Inschalen van leerkrachten: waar willen we als team naar toe als het gaat om het omgaan met probleemgedrag?

3.2 De onderzoeksgroep

In dit plan vindt het onderzoek plaats in het onderbouwteam (bestaande uit 4 collega's). Daarbij zal ik het zorgteam (bestaande uit 3 mensen: ib-leerkracht, orthopedagoog en de rt-leerkracht) en de directie (bestaande uit 2 mensen) betrekken. Ook worden de leerlingen in het onderzoek erbij betrokken. Uit iedere bouw zal ik willekeurig een aantal kinderen een semigestructureerde vragenlijst voorleggen. Om een duidelijk beeld te krijgen ga ik aan de slag met 15 leerlingen uit iedere bouw. Wij hebben alleen een onder- en bovenbouw. Ik zal dus aan de slag gaan met 30 leerlingen. Ik vind het belangrijk om leerlingen uit de hele school te kiezen, omdat de oudere leerlingen veel langer te maken hebben gehad met het kruizensysteem. Zij kunnen er wellicht meer over vertellen. Ik heb gekozen voor een semigestructureerde vragenlijst, zodat de leerlingen en de collega's kunnen antwoorden zoals zij dat willen in een open ruimte onder de vragen. De vragen en het onderwerp staan dan vast. De leerkrachten geven onder andere aan wat ze weten van het kruizensysteem, wat ze ervan vinden en hoe ze dat inzetten (zie bijlage 1). Leerlingen geven onder andere aan wat ze weten van het kruizensysteem, welk gevoel ze krijgen bij dit systeem enz. (zie bijlage 2).

3.3 Onderzoeksmethode

Voor mijn onderzoek heb ik een viertal vragen gesteld die ik van belang vind om uit te zoeken in de praktijk. Deze vragen moeten mij meer duidelijkheid geven hoe er gedacht wordt over het kruizensysteem door zowel de leerkrachten als de leerlingen. Hieronder formuleer ik nogmaals de vragen voor het praktijkonderzoek en daarbij zal ik ook aangeven hoe ik denk een antwoord te krijgen op de gestelde vragen:

-Wat vinden leerkrachten en leerlingen van het kruizensysteem?

Door een semigestructureerde vragenlijst (bijlage 1 en 2) wil ik hier antwoord op krijgen. Voor de jongste leerlingen wil ik een gesprek voeren omdat het invullen van de vragenlijst voor hun te moeilijk is. Daarnaast zal ik ook in gesprek gaan met de leerkrachten en leerlingen.

-Hoe wordt het kruizensysteem ingezet?

Ook voor deze vraag wil ik dezelfde semigestructureerde vragenlijst (bijlage 3) gebruiken. Naar aanleiding van deze vragenlijst volgt een vergadering om te praten met het onderbouwteam over hun gegeven antwoorden.

-Is het team tevreden met de huidige situatie, met het kruizensysteem als middel om om te gaan met problemen van leerlingen?

-Schaalvraag: waar willen we als team naar toe als het gaat om het omgaan met probleemgedrag?

Voor de twee laatste vragen wil ik gebruik maken van dezelfde semigestructureerde vragenlijst als hierboven een aantal keer genoemd is.

Mijn onderzoek is vooral gebaseerd op ontwerpgericht onderzoek. Frits Harinck (2009) beschrijft ontwerpgericht onderzoek in zijn boek basisprincipes praktijkonderwijs als volgt:

“Dit type is gericht op het via onderzoek ontwerpen en uitproberen van allerlei methodes, trainingen, interventies, procedures et cetera. Het gaat hier om een praktische activiteit, namelijk ontwerpen”. (p.63)

Voor mijn onderzoek is dit van belang, want samen met het onderbouwteam probeer ik een alternatief te vinden (te ontwerpen) voor het kruizensysteem. Om het team zoveel mogelijk deel te maken bij het vinden van een alternatief ben ik als eerst aan de slag gegaan met het opstellen van een semigestructureerde vragenlijst. Door deze vragenlijst wil ik zoveel informatie verzamelen voordat ik aan de slag kan gaan met reteaming. Naar aanleiding van deze vragenlijst wil ik reteaming toepassen tijdens een bouwvergadering.

De semigestructureerde vragenlijst wil ik voorleggen aan de volgende supporters: onderbouwteam (bestaande uit 4 collega's), het MT (bestaande uit 2 mensen) en het zorgteam (bestaande 3 mensen: ib-leerkracht, orthopedagoog en de rt-leerkracht).

Het is belangrijk om de meningen van de supporters te weten voordat ik verder kan gaan met de volgende stap, namelijk het toepassen van reteaming.

Hieronder zal ik stap voor stap aangeven welke stappen ik heb gezet om uiteindelijk bij reteaming te komen:

-stap 1: in gesprek gaan met de directie over mijn onderzoek. Erachter komen wat de directie vindt van mijn plan.

-stap 2: het opstellen van een semigestructureerde vragenlijst voor de leerkrachten uit de onderbouw en de leerlingen uit zowel de onder als de bovenbouw. De belangrijkste vraag hierbij is wat de leerkrachten en de leerlingen vinden van het huidige kruizensysteem.

-stap 3: de vragenlijsten via de mail naar de leerkrachten mailen.

-stap 4: Om erachter te komen wat de leerlingen vinden van het kruizensysteem. vullen zij de semigestructureerde vragenlijst in. Ik zal dit met 30 leerlingen doen.

-stap 5: gesprekken voeren met de jongste leerlingen over het kruizensysteem.

-stap 6: de antwoorden van de collega's analyseren om erachter te komen wat ze vinden van het huidige kruizensysteem. Deze antwoorden zal ik via de formele

inhoudsanalyse analyseren. Dit houdt in dat ik de antwoorden kernachtig zal samenvatten.

-stap 7: de antwoorden van de kinderen analyseren om erachter te komen wat zij vinden van het huidige kruizensysteem. De antwoorden van de leerlingen zal ik via de schoenendoosmethode analyseren. Het schoenendoosmodel plaatst de gegevens zonder ordening bij elkaar en wordt het aan de lezer overgelaten daar iets van te maken.

Stap 8: het inplannen van een onderbouwvergadering die ik leid om aan de slag te gaan met reteaming. Tijdens deze vergadering gaan we samen op zoek naar een alternatief voor het kruizensysteem. Dat zal gebeuren in een aantal stappen. Hoe ik aan de slag wil gaan met reteaming komt terug in de volgende paragraaf.

3.4 Aan de slag met reteaming

In deze paragraaf zal ik beschrijven hoe ik de stappen van reteaming in mijn onderbouwteam ga toepassen.

Vorbereiding:

In de aula staan de materialen klaar die ik nodig heb voor mijn bouwvergadering: tafels, stoelen, een flip-over en schrijfmateriaal.

Motivatie:

Als eerst zal ik beginnen om de gegeven antwoorden van de collega's op de vragenlijst kernachtig samen te vatten doormiddel van de formele inhoudsanalyse. Dit houdt in dat ik hun antwoorden zoveel mogelijk in deze samenvatting plaats zodat het hun antwoorden blijven. Dit is een belangrijk punt in reteaming, want op deze manier probeer ik de *motivatie* van het team te vergroten doordat ze allemaal op 1 lijn zitten wat hun antwoorden betreft.

Stap 1: je droom beschrijven

Nadat ik de samenvatting heb gegeven, gaan we aan de slag met stap 1 van reteaming. Dat is het praten over onze ideale toekomst. Op de flip-over maak ik een woordspin met daarin de woorden: onze ideale toekomst. Collega's mogen dan aangeven waar ze aan denken als ze deze woorden lezen. Als de woordspin klaar is gaan we aan de slag met het maken van de wolk. De volgende vragen zijn daarbij van belang: wat zien wij als team als we in de toekomst kijken? Wat voel je als je in de toekomst kijkt? Hoe zie je jouw rol als leerkracht ten opzichte van de kinderen? Deze vragen, de antwoorden op de vragenlijst en de woordspin zullen onze wolk moeten beschrijven.

Stap 2: een doel bepalen en hoe gaan we daaraan werken?

Voordat we over gaan op stap 2 van reteaming, wil ik een aantal antwoorden van de kinderen voorleggen. Ik vind het belangrijk dat de collega's op de hoogte zijn van wat onze leerlingen vinden van het huidige kruizensysteem.

Naar aanleiding van de woordspin, het samenvatten van de antwoorden van de collega's en de leerlingen gaan we samen een doel bepalen waaraan we gaan werken.

Als we klaar zijn met stap 2 (het formuleren van een doel) gaan we bespreken hoe we samen aan het doel gaan werken. Op de flip-over schrijf ik de volgende vraag: *wat zijn de positieve gevolgen voor de leerlingen en collega's als wij ons doel bereiken?* Het is belangrijk om hierbij de voordelen te bespreken om het vertrouwen bij de collega's te vergroten.

Nadat we deze vraag hebben besproken, bespreken we de tweede en laatste vraag: *wat hebben wij nodig om dat doel te behalen?* Het is belangrijk om te weten

wat wij nodig hebben om het doel te behalen, in termen van materiaal maar ook van inzet, samenwerking enz.

Als we deze vragen besproken hebben gaan we aan de slag met het nieuwe alternatief en maken we een afspraak om het nieuwe alternatief te evalueren.

Hoofdstuk 4: uitvoering en resultaten

4.1 Uitvoering

Naar aanleiding van het praktijkonderzoek zal ik in deze paragraaf beschrijven hoe de uitvoering verliep en welke resultaten er uit het onderzoek zijn gekomen.

Enquêtes:

Ik heb de semigestructureerde vragenlijst naar zeven collega's gemaïld. Van de zeven uitgereikte vragenlijsten van de leerkrachten heb ik er zes teruggekregen.

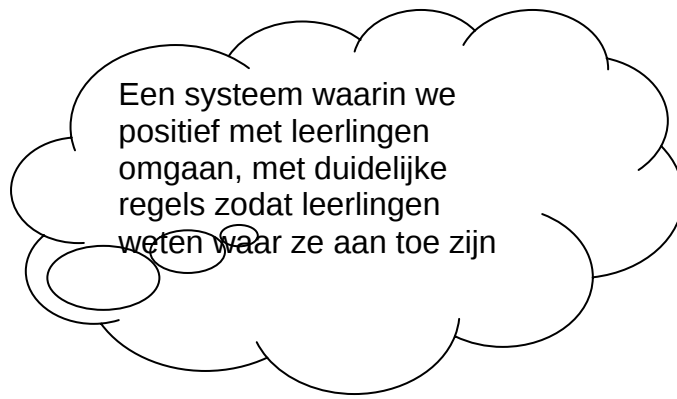
Uit de enquêtes zijn een paar resultaten naar voor gekomen:

- Uit het praktijkonderzoek blijkt dat collega's het kruizensysteem op verschillende manieren gebruiken. De ene collega gebruikt het systeem nooit, de ander vaak en het systeem wordt door iedereen weer op een andere manier gebruikt. Collega's weten niet van elkaar hoe ze het gebruiken. Hierdoor krijg je geen rode lijn door de school, terwijl dit voor onze kinderen ontzettend belangrijk is.
- De collega's hebben behoefte aan een ander systeem. Collega's gebruiken het kruizensysteem op hun eigen manier, het is een systeem dat bij collega's niet aanslaat om enthousiast ingezet te worden.
- De collega's hebben behoefte aan een systeem waarin het belonen en positief omgaan met leerlingen voorop staat. In dat systeem moet er ruimte zijn om kinderen direct een gepaste straf te geven in plaats van opbouwend en na verloop van tijd de straf te geven.
- Uit de schaalvraag blijkt dat de ene leerkracht veel verder is met het omgaan met (probleem) gedrag dan de andere leerkracht. Een mooi punt waarin leerkrachten van elkaar kunnen leren.
- De kinderen krijgen bij het kruizensysteem een vervelend gevoel. Met een systeem als het kruizensysteem is dat logisch. Het is gericht op straffen en er staat niets positiefs tegenover dat schoolbreed gedaan wordt. Je zou juist moeten uitgaan van het tegenovergestelde: meer positief en meer belonen, minder straffen. Of een gepaste straf bedenken voor dat moment.

Naar aanleiding van de hierboven beschreven resultaten ben ik aan de slag gegaan met de vergadering.

Motivatatie en stap 1:

De eerste stap die ik maakte was het samenvatten van de antwoorden van de collega's. Dit deed ik door de antwoorden kernachtig samen te vatten zodat belangrijke informatie van de collega's naar voren kwam. Nadat ik de antwoorden had samengevat gingen we aan de slag met het maken van een woordspin op de flip-over. Deze woordspin ging over wat de collega's dachten bij de woorden: onze ideale toekomst. Nadat we dit hadden besproken konden we overgaan op de wolk. Naar aanleiding van de woordspin en de samenvatting van hun gegeven antwoorden konden we snel de wolk invullen.



Stap 2:

In deze stap ben ik aan de slag gegaan met het geven van een aantal antwoorden van de kinderen, zodat collega's op de hoogte zijn van hoe onze kinderen denken over het kruizensysteem.

Naar aanleiding van het maken van de wolk bespraken we de voordelen van een ander (positief) systeem en wat wij nodig hebben om ons doel te behalen. Als het gaat om de voordelen van een ander systeem kwamen de volgende antwoorden naar voren: De voordelen van een ander (positief) systeem is dat de aanspreektoon van de leerkrachten anders zal zijn. Er is eenzelfde aanpak voor de kinderen. We zitten meer op het belonen in plaats van het straffen. Het systeem is voor op dat moment en niet opbouwend naar een beloning of een straf.

Op de vraag wat wij nodig hebben om onze wolk te realiseren, is er het volgende geantwoord: We hebben tijd en ruimte nodig om een ander systeem in te voeren.

Bij dit antwoord zijn wij blijven steken. De collega's hadden het al druk genoeg met hun eigen projecten en cursussen op school dat zij niet verder wilden zoeken naar een ander alternatief.

Bijstelling van het plan:

Zoals eerder beschreven bestaat reteaming uit twaalf stappen. Tijdens de vergadering kwam ik niet verder dan stap 2. In de wolk hierboven staat beschreven wat onze droom is. De volgende stap zou zijn om samen een doel (in dit geval een alternatief vinden voor het kruizensysteem) te vinden waar we aan gaan werken. Ik kreeg terug dat ik dit zelf moest bedenken omdat de collega's zelf druk zijn. Hier liep het anders dan ik had gehoopt. Dit was jammer, want ik ging ervan uit om samen de stappen van reteaming te doorlopen zoals beschreven staat in hoofdstuk twee. Reteaming gaat er van uit dat je je moet voorbereiden op tegenslagen en daarmee moet omgaan.

Dit heeft ertoe geleid dat ik mijn plan moest bijstellen en dat ik een tweede poging heb gedaan om het team er toch bij te betrekken door via de mail te vragen om samen een alternatief te vinden. Als antwoord kreeg ik bijvoorbeeld van een collega te horen om op een andere school naar alternatieven te zoeken voor het kruizensysteem, de ander gaf als advies dat ik met de directie of zorgteam moest overleggen, weer een ander gaf een boek als advies. Naar aanleiding van de reacties via de mail ben ik verder gaan zoeken naar een alternatief voor het kruizensysteem, zonder het onderbouwteam maar wel met 'hun mandaat'.

Naar aanleiding van mijn zoektocht naar het vinden van een alternatief heb ik nog een tweede bouwvergadering ingepland om op deze manier het onderbouwteam op de hoogte te brengen van mijn bevindingen. Ik heb mijn collega's via de mail gevraagd bij elkaar te komen en afgelopen maandagmiddag (7juni '10) hebben we met zijn vieren (inclusief mezelf) in

plaats van met zijn vijven gesproken over mijn bevindingen. Ik begon de vergadering door een stukje uit hoofdstuk 5, paragraaf 4, voor te lezen. In deze paragraaf gaat het vooral om hoe leerkrachten met leerlingen moeten omgaan. In de vergadering was het belangrijk om met elkaar te bespreken waar we als eerst aan willen gaan werken. Uit de enquête bleek dat de collega's het meest tegen kinderen aanlopen tijdens de vrije situaties. Kinderen tonen dan steeds meer grensoverschrijdend gedrag. Mijn voorstel aan de andere drie collega's was om hiermee als eerst aan de slag te gaan met het nieuwe alternatief. Dit willen wij als onderbouwteam als eerst gaan aanpakken. Aangezien collega's hier al geruime tijd tegenaan lopen konden we afspraken maken voor het alternatief:

- Er is afgesproken om in het nieuwe schooljaar het alternatief in te voeren.
- Er vindt in het nieuwe schooljaar een bouwvergadering plaats waarin we de materialen gaan verzamelen en gebruiken die we nodig hebben voor het alternatief.
- In diezelfde vergadering zoeken we positieve termen (uit het boek: 'het deugdenboek voor het onderwijs', van Linda Kavelin Popov) waarmee we aan de slag kunnen gaan voor het alternatief.
- Er is gesproken dat ik over mijn resultaten en mijn bevinding een presentatie geef voor alle leerkrachten.

Alle collega's zijn op dit moment druk bezig met een cursus over gedrag. De collega's zijn in groepjes verdeeld en ieder groepje heeft een onderwerp waarmee het groepje aan de slag gaat. Zij zullen in het nieuwe schooljaar over hun onderwerp een presentatie geven. Dan zal ik tijdens die presentaties mijn resultaten en bevindingen ook presenteren aan het hele team. Op die manier is het bovenbouwteam op de hoogte van onze plannen in de onderbouw. Dat maakt de latere schoolbrede invoering gemakkelijker.

4.2 De resultaten

Om een duidelijk beeld te krijgen over wat collega's vinden van het huidige systeem heb ik een korte gestructureerde vragenlijst opgesteld. Om de antwoorden van de collega's goed te analyseren maak ik gebruik van de formele inhoudsanalyse. Harinck (2009, p.126) zegt het volgende hierover:

"Inhoudsanalyse is vooral zinvol als het om tamelijk gestructureerde gegevens gaat, bijvoorbeeld de antwoorden op een 'gerichte open vraag' in een enquête". Het is hierbij belangrijk om de antwoorden van de collega's kernachtig samen te vatten. Hieronder zal ik per vraag de antwoorden van de collega's per vraag kernachtig samenvatten.

-Wat betekent in jouw ogen het kruizensysteem?

- 1) Waarschuwingssysteem, het verbeteren van het gedrag van een kind.
- 2) Straf.
- 3) Doorgaan totdat de grens wordt bereikt.
- 4) Strafsysteem, consequentie op overschrijdend gedrag.
- 5) Strafsysteem.
- 6) Een manier om kinderen te motiveren pauwengedrag te laten zien.

-Hoe zet je het kruizensysteem in?

- 1) Praten met kinderen over afspraken, anders kunnen ze een kruis krijgen.
- 2) Maak er geen gebruik van, geef les aan de jongste kinderen, uitgestelde straf.

- 3) Gebruik het niet.
- 4) Overleg met de vaste leerkracht, die beslist wel of geen kruis te geven.
- 5) Gebruik het niet.
- 6) Bij grensoverschrijdend gedrag.

-Heeft het kruizensysteem resultaten geboekt? Met andere woorden: zien jullie de leerlingen veranderen?

- 1) Het is een waarschuwende functie, het zet kinderen op scherp.
- 2) Populatie kinderen verandert, meer kinderen met gedragsproblemen. Veel problemen bij vrije situaties, daar valt nog veel winst te halen.
- 3) In het begin had het effect, drie kansen binnen een maand is veel, het systeem is ondoorzichtig omdat de kruizen komen te vervallen.
- 4) Voor sommige kinderen heeft het effect, anderen worden er angstig van.
- 5) Geloof er niet in, straf alleen echt noodzakelijk.
- 6) Zie weinig veranderingen.

-Ben je tevreden over het huidige systeem, met het kruizensysteem als middel om om te gaan met (probleem) gedrag?

- 1) Leerkrachten dezelfde regels naleven.
- 2) Wil graag een ander systeem, meer tijd voor nabespreken met leerlingen.
- 3) Dit is een laatste middel, eerst uitgaan van het positieve.
- 4) Niet tevreden over dit systeem, kinderen worden er angstig van, niet overzien van 3 kruizen.
- 5) Geloof niet in dit systeem, kind mag gestraft worden, maar dan op diezelfde dag.
- 6) Gebruik het alleen in uiterste geval.

-Een toekomstgerichte vraag: stel, je hebt een droom waarin we als school een ander alternatief hebben voor het kruizensysteem, wat zou dat kunnen zijn? Met andere woorden: het kruizensysteem bestaat niet meer, er komt iets positiefs voor in de plaats. Wat zou dat positieve kunnen zijn?

- 1) Meer tijd voor sociale aspecten en tijd om naar kinderen te luisteren.
- 2) Groepsaankpak.
- 3) Sociaal emotionele onderwijsbehoeften van een leerling vaststellen.
- 4) Positief beloningssysteem, eenduidig, zichtbaar in school.
- 5) Beloningssysteem voor goed gedrag, schoolbreed, op 1 manier.
- 6) Kinderen leren hoe ze met een situatie moeten omgaan op een positieve manier.

-Het belangrijkste resultaat uit het onderzoek is dat ik op zoek kon gaan naar een alternatief voor het kruizensysteem. Ik had gehoopt om samen met het onderbouwteam een alternatief te vinden. Maar uiteindelijk heb ik hun mandaat gekregen om zelf een alternatief te vinden voor de Michaëlschool.

4.3 Reflectie op de uitkomsten van het onderzoek

Frits Harinck (2009) gaat uit van het belang om te reflecteren op de uitkomsten van het onderzoek. Daarbij maakt hij gebruik van een aantal reflectievragen. De volgende vragen stel ik aan de orde om op de uitkomsten te reflecteren.

-Heeft het onderzoek geleid tot nieuwe visies, nieuwe gezichtspunten?

Het onderzoek heeft tot verschillende inzichten geleid. Eén van de inzichten is dat de collega's een ander alternatief wenselijk vinden, zolang ze er niet veel moeite voor hoeven te doen om een ander systeem te vinden. Ook ben ik tot het inzicht gekomen dat niet altijd het systeem moet veranderen, maar dat de verandering in de leerkracht zelf ligt. Want als je als leerkracht niet goed omgaat met een systeem, dan werkt geen enkel systeem.

-Voor wie zijn de uitkomsten belangrijk?

Het onderzoek heeft plaatsgevonden in de onderbouw. Maar uiteindelijk is het onderzoek voor de hele school van belang. Dit is belangrijk om een rode draad te krijgen als het gaat om het omgaan met leerlingen.

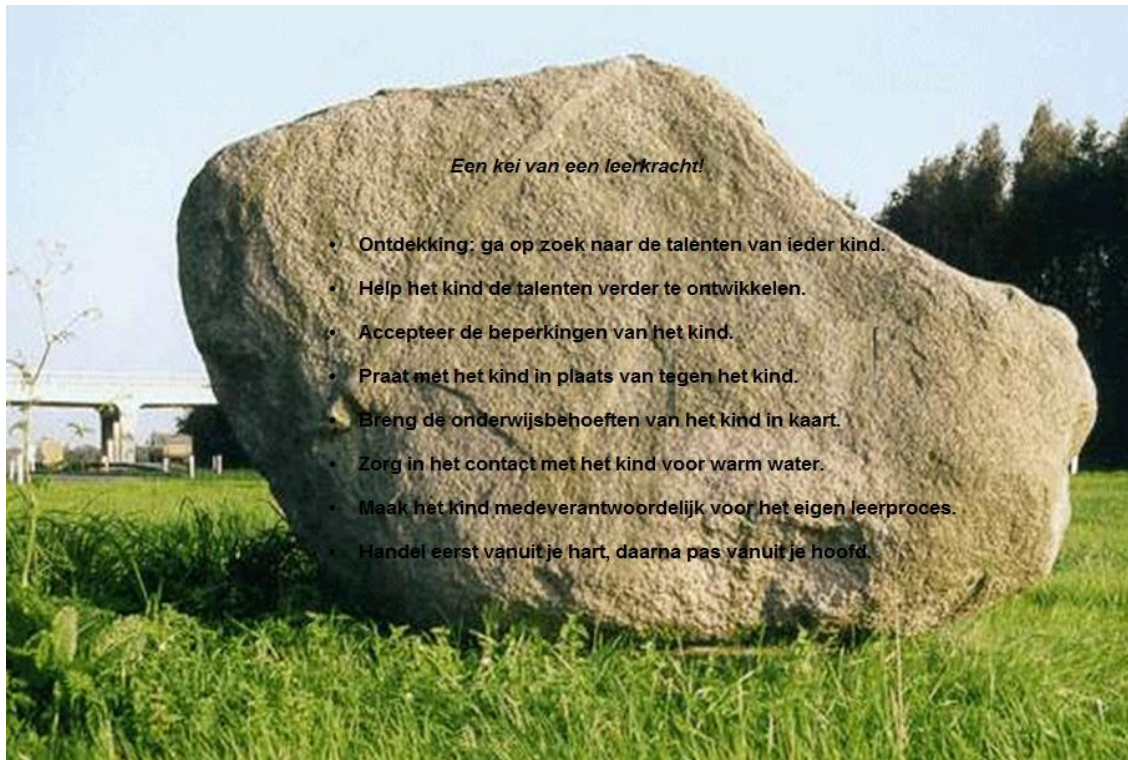
-Terugkijkend naar de aanleiding tot het onderzoek, de verlegenheidsituatie.

Mijn verlegenheidsituatie ligt vooral bij mij als onderbouwcoördinator. Ik heb de mogelijkheid om iets te veranderen in de omgang met leerlingen. Ondanks dat de vergadering over reteaming niet verliep zoals ik had gehoopt ben ik ervan overtuigd dat we samen op een andere manier kunnen omgaan met (probleem) gedrag van leerlingen. Ik ben ervan overtuigd dat we als school 1 systeem als rode draad kunnen hanteren voor de leerlingen.

4.4 Wat is een werkbaar en positief alternatief voor het huidige kruizensysteem?

In de vorige paragraaf zijn de resultaten van het onderzoek beschreven. In mijn praktijkonderzoek heb ik gebruik gemaakt van verschillende belangrijke informatiebronnen: leerlingen, onderbouwcollega's en het zorgteam. Deze supporters hebben mij het vertrouwen en het mandaat gegeven om een alternatief te vinden voor het huidige systeem.

Uit de vergadering over het kruizensysteem en uit de ingevulde vragenlijsten door leerkrachten en leerlingen blijkt dat we niet blij zijn met dit systeem. Wij hebben een positief systeem nodig waarin we uitgaan van veel belonen en praten met de kinderen in plaats van praten over kinderen. Het is belangrijk om zoveel mogelijk conflicten te voorkomen, zodat straffen niet nodig is. Dat betekent dat je als leerkracht over bepaald benodigde vaardigheden moet beschikken om dit voor een groot deel realiseerbaar te maken. Ik spreek dan zelf van een kei van een leerkracht. Een kei van een leerkracht beschikt in meer of mindere mate over de volgende vaardigheden om positief met leerlingen om te gaan. De leerkracht gaat uit van de kracht van het kind.



In het volgende en laatste hoofdstuk zal ik beargumenteerd het antwoord op mijn onderzoeksvraag bespreken. Ook zal ik aanbevelingen doen voor de Michaëlschool. In de aanbevelingen zal ik voor een groot deel de onderwerpen complimenten en positieve feedback bespreken.

Hoofdstuk 5: Conclusies, reflectie en discussie

5.1 Conclusie uit mijn eigen praktijkonderzoek

Om antwoord op de vraagstelling te vinden, zijn er vragen geformuleerd die in de hoofdstukken zijn uitgewerkt. In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de conclusies en aanbevelingen. De conclusies zijn gebaseerd op literatuur onderzoek en praktijkervaringen in het werken met de supporters. Het is in eerste instantie belangrijk dat de kinderen zich beter kunnen handhaven in de maatschappij en vaardigheden leren ontwikkelen. Daarvoor hebben zij hulp nodig van de leerkrachten. De leerkrachten zullen steeds een sturende rol hebben waarin termen als belonen, positieve feedback en natuurlijk ook gepaste straf steeds terugkomen.

Dit meesterstuk werd opgebouwd rondom de vraagstelling:

Hoe kan ik, samen met het onderbouwteam, met behulp van reteaming een alternatief vinden voor het kruizensysteem?

Ik heb in dit meesterstuk veel informatie de revue laten passeren met betrekking tot verschillende termen: reteaming, het vinden van een alternatief, leerkrachtgedrag, reflecteren enz. Vooral leerkrachtgedrag is in alle opzichten belangrijk geweest in dit meesterstuk. Alles valt of staat met het leerkrachtgedrag. Daarnaast is het belangrijk om de leerlingen mee te nemen in dit onderzoek, zij zijn onze sparringpartner in ons werk. Naar aanleiding van mijn meesterstuk kan ik tot de conclusie komen dat kinderen het meest gebaat zijn bij een positief systeem dat schoolbreed is ingevoerd. Het moet een systeem zijn waarin kinderen gehoord en begrepen worden. Een systeem waarin duidelijkheid wordt geschept wat betreft regels en afspraken voor de leerlingen. Maar ook de leerkrachten hebben een rol naar elkaar toe als het gaat om het naleven van de gemaakte afspraken omtrent het invoeren van een nieuw systeem op school. Verandering is daarnaast ook pas echt effectief als je de afspraken, het belonen en het positieve het hele jaar door aan je leerlingen aanbiedt. Het moet niet worden beschouwt als een 'trucje' om met kinderen om te gaan, maar een geïntegreerd systeem waarin kinderen serieus worden genomen en gezien worden. Het is belangrijk dat leerkrachten op alle scholen zich bewust zijn van hoe je het goed doet en vooral hoe je dat kunt bereiken.

5.2 Mijn eigen professionele identiteitsontwikkeling

Het schrijven van deze scriptie is voor mij een leerzaam proces geweest. Leerzaam als het gaat om het lezen en toepassen van de literatuur in de praktijk. Maar ook heel leerzaam als het gaat om mij als persoon. Ik heb veel taken uitgevoerd, waardoor alles ondergesneeuwd raakte en ik alles maar half deed. Ik heb uiteindelijk voor mezelf gekozen en wat ik belangrijk vond: dat was mijn studie en mijn groep. Ik heb mezelf zien groeien in het proces en vaak ben ik mezelf tegengekomen waarbij ik hard moest doorzetten om mijn verwachtingen over mijn meesterstuk waar te maken. Het voelt voor mij alsof wij de kinderen nu echt gaan bereiken. Het voelt voor mij als een kunstwerk dat ik voor mezelf maakte, maar dat steeds meer een kunstwerk werd voor de school waarin ik dankbaar gebruik maakte van de supporters. Het is een kunstwerk waarin ik mijn visie en gevoel kwijt kan. Het mooie van alles is dat ik mezelf heel duidelijk terug zie in dit meesterstuk.

Het verwoorden van wat ik in mijn hoofd had, vond ik het lastigste van het meesterstuk. Je wilt iets zeggen, duidelijk maken hoe we op een andere manier moeten omgaan met kinderen. Maar dit bleek niet zo eenvoudig te zijn. Ik ben dan ook erg blij met de adviezen van de intervisiestudenten, begeleidster en mijn coach.

5.3 Aanbevelingen met betrekking tot de theorie

‘Het deugdenboek voor het onderwijs’ is een geweldig boek als je de bereidheid hebt om uit te gaan van het positieve van ieder mens in het algemeen en de leerling in het bijzonder. Ik trek de vergelijking met de visie en uitgangspunten van de 1-zorgroute die wij op school hanteren: benadrukken wat het kind wel kan, dat als uitgangspunt nemen en verder uitbouwen. Binnen de sociale- emotionele ontwikkeling is het niet anders: benoem het positieve en corrigeer ongewenst gedrag op een positieve manier.

Positieve feedback en reflectie zijn hier ook sleutelwoorden. Het is meer dan spraakvermogen alleen: het is een manier van denken, een raamwerk en een respectvolle manier om met leerlingen om te gaan. Deugden in iedere leerling (willen) **zien, luisteren** naar de leerling en gebruik maken van luistervaardigheden die een beroep doen op onze eigen naastenliefde, mededogen en rechtvaardigheid. **Spreeken** met de kracht van deugden als enthousiasme, tact, eerlijkheid, liefde en zachtaardigheid en deugdelijk **handelen**, om een voorbeeld te geven en een voorbeeld te zijn.

5.4 Aanbevelingen met betrekking tot mijn praktijk



Binnen de klassensituatie is het geven van complimenten aan kinderen een vast onderdeel in ons leerkracht handelen. Een compliment geven....het lijkt zo eenvoudig ("dat doe je toch gewoon"). Toch blijft het een interessant gespreksonderwerp. Een positieve stimulans, in de vorm van een compliment, heeft een groot effect op het kind. Veel gehoorde complimenten zijn bijvoorbeeld:

- Super;
- Goed gedaan;
- Prima;
- Heel goed;
- (heel) knap;
- Mooi;

Bovenstaande complimenten lijken heel positief, worden met de beste bedoelingen uitgesproken en zijn voor een groot deel van de kinderen nietszeggend. Want wat is dan 'super', wat wordt bedoeld met 'goed zo' en wat heeft het kind 'knap gedaan'?

Waardering is ontzettend belangrijk voor kinderen. Het is heel belangrijk voor hen te weten welk gedrag op prijs wordt gesteld en hen de moeite waard maakt. Bij het

geven van een compliment is het dan ook van groot belang dat het compliment duidelijk en niet te algemeen is. Het compliment *'Wat fijn dat je hebt geholpen met opruimen, dat scheelt mij een hoop werk'*, vertelt het kind veel meer dan het compliment *'dank je wel'*. Met andere woorden: een goed compliment vertelt een kind welk gedrag gewaardeerd wordt en waarom het gedrag gewaardeerd wordt.

De impact van een compliment is veel groter wanneer je als leerkracht in staat bent te definiëren wat je ermee bedoelt. Geef in heldere bewoordingen aan welk gedrag je waardeert, wat de betekenis en het effect hiervan is. Ook wanneer het kind iets gedaan heeft wat verwacht werd, kan het goed zijn een compliment te geven: *'Wat fijn dat je gedaan hebt wat ik je vroeg'*.

Bovenstaand heeft een duidelijke relatie met het fenomeen 'onderwijsbehoeften'. Inspelen op onderwijsbehoeften houdt in: kijken naar wat het kind nodig heeft om een volgende stap in zijn/ haar ontwikkeling te kunnen zetten. Inspelen op- en ontwikkelen van talenten is hierbij essentieel.

Voor ieder kind is het zelfbeeld heel belangrijk. Het is van grote invloed op het zelfvertrouwen. Wanneer iemand van zichzelf denkt: 'Ik ben aardig en de moeite waard' zal dit veel zelfvertrouwen opleveren. Terwijl iemand die denkt: 'Ik word ook zo snel driftig, natuurlijk vinden ze me niet aardig' het zelfvertrouwen danig schaadt. Kinderen leren over zichzelf te denken door wat er tegen ze gezegd wordt en hoe ze behandeld worden. Bij een positieve relatie krijgt het kind het gevoel gewaardeerd en geaccepteerd te worden. Wanneer je gewaardeerd wordt, ben je dus de moeite waard en kan je een positief zelfbeeld ontwikkelen. De manier waarop je over jezelf denkt beïnvloedt je gedrag weer.

Binnen de literatuur zijn de diverse auteurs het over één ding eens: voor de praktijk heb ik me ook in de literatuur verdiept (o.a. 'Het deugdenboek voor het onderwijs' door Linda Kavelin Popov, 2000). In het kort komt het hier op neer:

Popov heeft het in haar boek over 'deugden'. Deugden zijn bijvoorbeeld creativiteit, flexibiliteit, doorzettingsvermogen, vriendelijkheid, netheid, enz.

Door ze als leerkracht te benoemen raken kinderen ermee vertrouwd en leren zij ook kwaliteiten/ deugden bij zichzelf en anderen te zien, te benoemen en te ontwikkelen. Niet de nadruk leggen op vaardigheden en kindmerken die kinderen niet hebben of beheersen, maar uitgaan van de positieve kenmerken die ieder kind bezit.

In dit meesterstuk is ruimschoots toegelicht dat leerlingen een positieve benadering nodig hebben. Dit is de basis voor de omgang met leerlingen. Ik doe mijn aanbeveling die vooral gebaseerd is op het boek van Linda Kavelin Popov, 'Het deugdenboek voor het onderwijs'. In het hierboven beschreven stuk is het één en ander gezegd over deugden. Popov (2000) heeft het in haar over 52 deugden. Deze deugden komen aan bod door ze met de leerlingen te bespreken. Het is niet de bedoeling om alle 52 deugden tegelijk aan bod te laten komen.

Om samen met de leerlingen aan de slag te gaan maakt iedere groep een *deugdenboom*. Als volgt gaat de school daarmee aan de slag. Iedere groep hangt een papieren boom in de klas. De leerlingen worden aangemoedigd om elkaar te betrappen op het in praktijk brengen van een deugd. Deze deugd schrijven de leerlingen dan op een papieren stuk fruit en hangen ze op in de boom. Op het papieren stuk fruit schrijven ze de naam van degene die de deugd in praktijk bracht en zetten ze erbij hoe hij/ zij dat heeft gedaan. 'Ik prijs.....omdat hij de deugd van de

week,....., in praktijk heeft gebracht door het volgende te doen.....' Hier wordt dus uitgegaan dat je 1 deugd per week bespreekt.

Op deze manier kunnen alle deugden aan bod komen door de hele school.

Belangrijk om te weten is dat het staat of valt bij langdurig volhouden. Elk systeem gaat ten onder als het niet meer enthousiast wordt gedragen.

Literatuurlijst

Boeken:

Berg, I.K. en Jong, D. J (2001). *De kracht van oplossingen*. Amsterdam: Pearson Assessment and Information

Golly, A. en Sprague, J. (2005). *Goed gedrag kun je leren*. Meppel: Pica

Furman, B. en Ahola T. (2007). *Reteaming, oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Barneveld: Uitgeverij Nelissen

Durrant, M. (2007). *Creatieve oplossingen bij gedragsproblemen op school*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant

Harinck, F. (2009). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant

Popov, L.K. (2000). *Het deugdenboek voor het onderwijs*. Groningen: Uitgeverij De Zaak.

Artikelen:

Goei, S.L en Kleijen, R. Literatuurstudie Onderwijsraad "Omgang met zorgleerlingen met gedragsproblemen". (december 2009).

Jutten, J. *Mentale modellen*. In: Natuurlijk leren (hoofdstuk 3). Consent Onderwijs Begeleiding en innovatie Sittard (2003). Reader: Introductie op oplossingsgericht werken en inleiding in thema's.

Internet:

Coppens, L. (2000). *Als beloning krijg je geen straf: Een voordracht over belonen en straffen op school*.

<http://nieuwsbriefmaterialen.wikispaces.com/file/view/Als+beloning+krijg+je+geen+straf.pdf>

<http://nl.wikipedia.org/wiki/Mandaat>

Bijlage 1

Vragenlijst over het kruizensysteem: collega's

-Wat betekent in jouw ogen het kruizensysteem?

-Hoe zet je het kruizensysteem in?

-Heeft het kruizensysteem resultaten geboekt? Met andere woorden: zien jullie de leerlingen veranderen?

-Ben je tevreden over het huidige systeem, met het kruizensysteem als middel om om te gaan met (probleem) gedrag?

-Schaalvraag: waar willen we als team naar toe als het gaat om het omgaan met probleemgedrag?

Korte uitleg voor je gegeven antwoorden op de schaalvraag:

-Een toekomstgerichte vraag: stel, je hebt een droom waarin we als school een ander alternatief hebben voor het kruizensysteem, wat zou dat kunnen zijn? Met andere woorden: het kruizensysteem bestaat niet meer, er komt iets positiefs voor in de plaats. Wat zou dat positieve kunnen zijn?

Bijlage 2

Vragenlijst over het kruizensysteem

leerlingen

Wat weet je over het kruizensysteem?

Hoe denk je over het kruizensysteem?

Heb je wel eens een kruis gehad? Zo ja, waarvoor heb je een kruis gehad?

Wat doet een kruis met je? Hoe voel je je daarbij?

Stel, jij bent een meester of een juf. Zou je iets beters kunnen bedenken in plaats van het kruizensysteem?

Bijlage 3 Antwoorden van de collega's op de vragenlijst

-Wat betekent in jouw ogen het kruizensysteem? Het kruizen systeem is een waarschuwingssysteem dat een kind zijn gedrag moet verbeteren

-Hoe zet je het kruizensysteem in? Ik praat met kinderen of wat ik wil dat ze leren over hun gedrag en maak er afspraken over. Houden ze zich niet aan de afspraak dan kunnen ze een kruis krijgen.

-Heeft het kruizensysteem resultaten geboekt? Met andere woorden: zien jullie de leerlingen veranderen? Ik vind dat het kruizensysteem een waarschuwende functie heeft, het zet kinderen op scherp.

-Ben je tevreden over het huidige systeem, met het kruizensysteem als middel om om te gaan met (probleem) gedrag? Ik vind dat we met elkaar dezelfde regels moeten gaan naleven. Geen enkele systeem werkt als we ons hier niet allemaal aan houden. Toen ik hier kwam werken werkte het goed. En leefde het ook onder de kinderen... als rem doe niets fout want anders krijg je een kruis! Nu hoor ik hier geen kind meer over.

-Schaalvraag: waar willen we als team naar toe als het gaat om het omgaan met probleemgedrag? Waar sta ik nu?

0 1 2 3 4 5 6 X 8 9 10

Naar welk, realistische, stap wil ik naar toe?

0 1 2 3 4 5 6 7 |X 9 10

Korte uitleg voor je gegeven antwoorden op de schaalvraag: Ik vind dat ik met de kinderen in mijn klas een goede werk houding hebben om ze gedrag aan te leren en het gedrag te veranderen.

Ik vind het jammer dat dit niet altijd lukt bij kinderen die ik niet in de klas heb. Ik vind het aangaan van een relatie een zeer belangrijke factor in het ontwikkelen van positief gedrag van kinderen.

-Een toekomstgerichte vraag: stel, je hebt een droom waarin we als school een ander alternatief hebben voor het kruizensysteem, wat zou dat kunnen zijn? Met andere woorden: het kruizensysteem bestaat niet meer, er komt iets positiefs voor in de plaats. Wat zou dat positieve kunnen zijn?

Een school waar tijd is voor de sociale aspecten en tijd om naar kinderen te luisteren.

Nu heb ik het idee dat de sociaal emotionele vorming in het rooster nauwelijks opgenomen kan worden vanwege de leerdoelen. De sociaal emotionele doelen zijn onvoldoende helder en er is onvoldoende lijn in het omgaan met kinderen.

-Wat betekent in jouw ogen het kruizensysteem?
Straf

-Hoe zet je het kruizensysteem in?

Ik maak er zelden gebruik van. Komt omdat ik jongste kinderen heb, zij snappen niets van uitgestelde straf (3x, tot 5 uur op school)

Als ik pleinwacht heb en iemand gaat echt te ver overleg ik het altijd met betreffende groepsleerkracht of het x moet zijn

-Heeft het kruizensysteem resultaten geboekt? Met andere woorden: zien jullie de leerlingen veranderen?

Ik kan niet bedenken hoe dit meetbaar is, misschien door incidentregistratie paar jaar achter elkaar in kaart te brengen. Onze populatie is wel veranderd, meer kinderen met gedragsproblemen.

Volgens mij zijn meeste incidenten in vrije situaties zoals buitenspelen en bij wisselingen in de gang. Ik denk dat daar nog winst te boeken is. Dan denk ik aan ons zelf, sta in de gang, laat kinderen merken dat er ""controle"" is.

Als kind binnen al moeilijk gedrag heeft even binnen laten om erger buiten te voorkomen.

-Ben je tevreden over het huidige systeem, met het kruizensysteem als middel om om te gaan met (probleem) gedrag?

Ik zou graag ander systeem willen, op de eerste plaats meer tijd tijdens calamiteit om dit met lln te bespreken en meer achterwacht om ons te ondersteunen.

-Schaalvraag: waar willen we als team naar toe als het gaat om het omgaan met probleemgedrag?

Waar sta ik nu?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Naar welk, realistische, stap wil ik naar toe?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Korte uitleg voor je gegeven antwoorden op de schaalvraag:

8 is voor probleemgedrag in mijn groep. Kan ik meestal goed hanteren.

7 is voor alle kinderen op onze school. Ik zou willen dat ik redelijk de conflicten ook voor andere lln op kan lossen.

-Een toekomstgerichte vraag: stel, je hebt een droom waarin we als school een ander alternatief hebben voor het kruizensysteem, wat zou dat kunnen zijn? Met andere woorden: het kruizensysteem bestaat niet meer, er komt iets positiefs voor in de plaats. Wat zou dat positieve kunnen zijn?

Een schoolbrede cursus om ""zien"" in te voeren, hoort bij parnassys om sociaal-emotionele ontw. in kaart te brengen. Dan soc.em .onderwijsbehoefte vaststellen. Niet ieder kind vindt het bijvoorbeeld fijn /veilig met grote groepen buiten te spelen.

-Wat betekent in jouw ogen het kruizensysteem?

Sommige leerlingen gaan door tot ze merken: Nu zit ik écht aan de grens van wat nog toelaatbaar is, zij gaan daarna hun gedrag aanpassen aanvaarden zo nodig de straf. Drie keer grensoverschrijdend gedrag is te veel. Bij de eerste keer is contact met ouders al nodig, aantekening maken in Parnassys. Welke maatregel je als leerkracht kunt nemen, is in de bouw of teamoverleg besproken.

Door de emotie van het moment kun je soms een te zware maatregel kiezen, die voor het kind en voor jezelf niet goed werkt. Tegen het kind zeggen dat je met anderen wilt overleggen, maakt voor het kind ook duidelijk dat het hier over een serieuze zaak gaat. Direct roepen als leerkracht: "Je blijft tot 17.00 uur op school", is niet altijd verstandig. Het is soms niet haalbaar.

Door te overleggen met zorgteam of directie wordt duidelijk dat de beslissing breed gedragen wordt, dit is belangrijk voor kind, ouders en leerkracht.

Vertoont een kind grensoverschrijdend gedrag en het is niet je eigen leerling, dan is altijd eerst overleg met de groepsleerkracht. Iedere volwassene kan wel tegen het kind zeggen, dat hij dit gedrag afkeurt en daar met anderen over moet praten. Alleen de leerkracht of directie kan de straf geven. Positie van de invalkracht? (wel ouders informeren en uitstellen van de beslissing??)

-Hoe zet je het kruizensysteem in?

Ik gebruik het niet, geef informatie door aan de leerkracht.

-Heeft het kruizensysteem resultaten geboekt? Met andere woorden: zien jullie de leerlingen veranderen?

Toen het ingevoerd werd, heeft het zeker effect gehad, maar ook daarna. Het moet een uiterst middel zijn, drie kansen vind ik veel binnen een maand. Het systeem is wat ondoorzichtig omdat de kruizen komen te vervallen. Dit vind ik overigens terecht. Max. twee kruizen lijkt me beter.

-Ben je tevreden over het huidige systeem, met het kruizensysteem als middel om om te gaan met (probleem) gedrag?

Als gesprekken, afspraken, notatiekaarten, beloningssystemen etc etc niet helpen is dit een laatste middel. Zie hierboven voor opm. over het systeem.

-Schaalvraag: waar willen we als team naar toe als het gaat om het omgaan met probleemgedrag?

Waar sta ik nu?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Naar welk, realistische, stap wil ik naar toe?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Korte uitleg voor je gegeven antwoorden op de schaalvraag:

Doordat ik niet met groepen kinderen werk, kan ik moeilijk een cijfer geven.

-Een toekomstgerichte vraag: stel, je hebt een droom waarin we als school een ander alternatief hebben voor het kruizensysteem, wat zou dat kunnen zijn? Met andere woorden: het kruizensysteem bestaat niet meer, er komt iets positiefs voor in de plaats. Wat zou dat positieve kunnen zijn?

Groepsaankpak: GIP, Taakspel, emotiekaartjes, etc. Individueel: Kid skills

-Wat betekent in jouw ogen het kruizensysteem?

Strafsysteem, consequentie op flink grensoverschrijdend gedrag

-Hoe zet je het kruizensysteem in?

Ik maak er geen gebruik van, wanneer ik dingen signaleer bespreek ik dit als ondersteuner met de vaste leerkracht die inschat of dit gedrag een kruis behoeft.

-Heeft het kruizensysteem resultaten geboekt? Met andere woorden: zien jullie de leerlingen veranderen?

Voor sommige kinderen lijkt het effectief, wanneer er al kruizen staan laten ze het niet zover komen dat er een 3^e kruis komt. Een kind reageert dan naar mijn mening vanuit angst, maar of het echt effectief is vraag ik me af.

-Ben je tevreden over het huidige systeem, met het kruizensysteem als middel om om te gaan met (probleem) gedrag?

Ik ben er niet tevreden over. Voor een groot aantal kinderen werkt het niet. Zij worden er angstig van en kunnen de kruizen in de tijd niet overzien. Ik vind iedere dag is een nieuwe dag en begin je met een schone lei. Een probleem moet dezelfde dag worden opgelost, of de dag erna indien je ouders niet te pakken zou krijgen, maar dit moet geen effect hebben over een termijn van een maand. Ik ben voor een directe aanpak. Ook zie ik liever een beloningssysteem en dat wij ons richten op voorbeeld gedrag en positief gedrag. Straffen alleen is niet voldoende effectief en werkt niet blijkt uit de literatuur. Het toepassen van een directe consequentie passend bij de situatie werkt wel.

-Schaalvraag: waar willen we als team naar toe als het gaat om het omgaan met probleemgedrag?

Waar sta ik nu?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nu een 7

Naar welk, realistische, stap wil ik naar toe?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Wil naar de 8

Korte uitleg voor je gegeven antwoorden op de schaalvraag:

Op school wordt er wisselend gewerkt met het kruizensysteem naar mijn mening.

Veel leerkrachten lossen grensoverschrijdend gedrag al op volgens directe aanpak wat naar mijn idee veel beter is. Dat de een het wel doet en de ander niet is voor de kinderen niet duidelijk, ik zou hierover graag eenduidig beleid willen hebben.

Een 8 zou voor mij inhouden: dat we als docenten met elkaar in gesprek gaan en blijven over gedrag, dat er een eenduidig (beloningssysteem) komt en aanpak voor flink grensoverschrijdend gedrag. Eenduidigheid en voor iedereen zichtbaar in de school, visueel.

-Een toekomstgerichte vraag: stel, je hebt een droom waarin we als school een ander alternatief hebben voor het kruizensysteem, wat zou dat kunnen zijn? Met andere woorden: het kruizensysteem bestaat niet meer, er komt iets positiefs voor in de plaats. Wat zou dat positieve kunnen zijn?

Positief beloningssysteem (gericht op het aanleren van vaardigheden bv delen, zorg dragen voor de ander, rustig blijven etc), eenduidig, voor iedereen zichtbaar in de school.

-Wat betekent in jouw ogen het kruizensysteem?

Een strafsysteem

-Hoe zet je het kruizensysteem in? N.v.t.

-Heeft het kruizensysteem resultaten geboekt? Met andere woorden: zien jullie de leerlingen veranderen?

Ik geloof er niet in, een kind mag worden gestraft, maar dan meteen duidelijk op diezelfde dag. Een soort lik op stuk beleid. Alleen echt wanneer een straf noodzakelijk is. Dus dat volledig is uitgezocht welke situatie heeft gespeeld. Waarom heeft de leerling zo gehandeld en waren er meerdere leerlingen bij betrokken?

-Ben je tevreden over het huidige systeem, met het kruizensysteem als middel om om te gaan met (probleem) gedrag? Nee

-Schaalvraag: waar willen we als team naar toe als het gaat om het omgaan met probleemgedrag?

Waar sta ik nu?

0 1 2 3 4 x 6 7 8 9 10

Naar welk, realistische, stap wil ik naar toe?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 x 10

Korte uitleg voor je gegeven antwoorden op de schaalvraag:

Ik denk dat we het allemaal goed voorhebben maar nog te veel individueel handelen. Ik denk dat het welbevinden van het kind niet altijd voorop staat. De leerling wordt ook niet voldoende betrokken bij het oplossen van problemen. Ik denk dat wij in de toekomst nog veel meer leerlingen met gedragsproblemen op onze school zullen krijgen. Dus wij zullen wel op een duidelijke, praktische manier als team hier mee moeten leren omgaan.

-Een toekomstgerichte vraag: stel, je hebt een droom waarin we als school een ander alternatief hebben voor het kruizensysteem, wat zou dat kunnen zijn? Met andere woorden: het kruizensysteem bestaat niet meer, er komt iets positiefs voor in de plaats. Wat zou dat positieve kunnen zijn?

Een beloningssysteem voor goed gedrag. Schoolbreed, op een manier.

-Wat betekent in jouw ogen het kruizensysteem?

Een manier om kinderen te motiveren pauwengedrag te laten zien

-Hoe zet je het kruizensysteem in?

Bij grensoverschrijdend gedrag

-Heeft het kruizensysteem resultaten geboekt? Met andere woorden: zien jullie de leerlingen veranderen?

Doordat het niet zo vaak voorkomt dat een kind een kruis krijgt, zie ik niet echt veranderingen

-Ben je tevreden over het huidige systeem, met het kruizensysteem als middel om om te gaan met (probleem) gedrag? nee, ik gebruik het alleen in een uiterst geval

-Schaalvraag: waar willen we als team naar toe als het gaat om het omgaan met probleemgedrag?

Waar sta ik nu?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Naar welk, realistische, stap wil ik naar toe?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Korte uitleg voor je gegeven antwoorden op de schaalvraag:

Vraag waar ik geen antwoord op kan geven.

Ik probeer door middel van positieve aandacht goed gedrag te genereren. (duimenkaart/ smileys)

-Een toekomstgerichte vraag: stel, je hebt een droom waarin we als school een ander alternatief hebben voor het kruizensysteem, wat zou dat kunnen zijn? Met andere woorden:

het kruizensysteem bestaat niet meer, er komt iets positiefs voor in de plaats. Wat zou dat positieve kunnen zijn?

Ideaal zou zijn als kinderen eerst nadenken wat er gebeurt en hoe ze daarmee om kunnen gaan op een positieve manier. Eigenlijk wens ik alle kinderen een positief zelfbeeld en veel zelfvertrouwen!!!

Bijlage 4 Antwoorden van de leerlingen