

Mijn gedrag is jouw gedrag.

Een onderzoek waarbij (SW)PBS als middel wordt ingezet voor positief leerkrachtgedrag.



Naam:Fabienne van Evelingen

Studentnummer:1396607

Maand en jaar: Juni 2013

Master Special Educational Needs

Studiegroepbegeleider: Tineke van Alphen

Korte samenvatting	pag. 4
Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling	pag. 5
1.1 Inleiding	pag. 5
1.2 Context	pag. 5
1.3 De probleemstelling	pag. 5
1.4 Waarom is dit thema een heel onderzoek waard	pag. 6
1.5 De onderzoeksvraag	pag. 6
Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing	pag. 8
2.1 Wat zijn gedragsproblemen?	pag. 8
2.2 Wat is (SW)PBS en wat doet het?	pag. 8
2.3 Internationalisering van PBS	pag. 10
2.4 De invloed van leerkrachten	pag. 10
2.5 Opbrengsten van positief leerkrachtgedrag	pag. 14
2.6 Sturing en richting geven binnen het team	pag. 15
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	pag. 17
3.1 Het doel van mijn onderzoek	pag. 17
3.2 Respondenten en hun rol in het onderzoek	pag. 19
3.3 Data verzamelen en analyseren	pag. 19
3.4 Triangulatie en validiteit	pag. 20
3.5 Ethiek	pag. 21
Hoofdstuk 4 Data-analyse en resultaten	pag. 22
4.1 Welke data zijn verzameld	pag. 22
4.1.1 Klimaatschaal	pag. 22
4.1.2 Vragenlijsten	pag. 23
4.1.3 Oplossingsgerichte gesprekken	pag. 24
4.2 Conclusies op dataniveau	pag. 27
Hoofdstuk 5 Antwoorden op mijn onderzoeksvraag en conclusies	pag. 28
5.1 Antwoorden op de deelvragen	pag. 29
5.2 Antwoorden op de centrale onderzoeksvraag	pag. 31
5.3 Conclusies	pag. 31
5.4 Valideren van de conclusies	pag. 31
Hoofdstuk 6 Evaluatie en reflectie	pag. 32
6.1 Evaluatie van het onderzoek	pag. 32
6.2 Betekenis van het onderzoek voor mijzelf	pag. 32
6.3 Betekenis van het onderzoek voor mij als professional	pag. 32
6.4 Betekenis van het onderzoek voor mijn onderwijspraktijk	pag. 33
6.5 Betekenis van het onderzoek voor het onderzoeksdomein	pag. 33
6.6 Vervolgonderzoek	pag. 33
Literatuurlijst	pag. 34
Bijlage 1 Klimaatschaal voor leerkrachten	pag. 36
Bijlage 2 Vragenlijst participanten begin van het onderzoek	pag. 39
Bijlage 3 Vragenlijst participanten midden van het onderzoek	pag. 40
Bijlage 4 Vragenlijst participanten eind van het onderzoek	pag. 41

Korte samenvatting:

Kinderen met gedragsproblemen hebben altijd al mijn aandacht gehad. Bij ons op school zijn we al jaren op zoek naar een doorgaande lijn om gedragsproblemen van leerlingen te verminderen.

Tijdens mijn opleiding kwam ik in aanraking met (SW)PBS (Golly en Sprague, 2005). De positieve benadering naar leerlingen toe, het uitspreken van verwachtingen en het belonen van positief gedrag spraken mij direct aan. Bovendien besepte ik dat wij als leerkrachten van invloed zijn op het gedrag van leerlingen.

In dit onderzoek heb ik enerzijds gekeken of (SW)PBS bij ons op school een bruikbare en toepasbare methode zou zijn om kinderen met gedragsproblemen adequaat te ondersteunen. Anderzijds wilde ik meten of leerkrachtgedrag door het inzetten van PBS in positieve zin zou veranderen met als doel gedragsproblemen van leerlingen te verminderen.

1. Aanleiding en probleemstelling

1.1 Aanleiding

Leerkrachtgedrag is iets wat mij al jaren bezighoudt. Dit gedrag is voor een groot deel bepalend voor de resultaten van leerlingen. Zowel op sociaal-emotioneel als op cognitief gebied ben je als leerkracht verantwoordelijk.

We zijn allemaal bekwaam en begaan binnen ons vak. Echter blijft het moeilijk hoe je als leerkracht om moet gaan met ongewenst gedrag. Veel leerkrachten denken dat het probleem bij de leerling ligt en dat daar dus ook de oplossing gezocht moet worden. Veel vaker ligt de oplossing dichterbij dan wij denken. Zoek de oplossing eens bij jezelf.

Om mijn collega's de spiegel van leerkrachtgedrag voor te houden wil ik ze laten ervaren hoe kinderen zichtbaar veranderen zodra jij als leerkracht je gedrag positief verandert. In plaats van negatieve uitingen een positief geluid laten horen doet zichtbaar wonderen.

Het is de leerkracht die er toe doet!

1.2 Context

In mijn opleiding tot Master SEN ben ik tijdens SEO2 in aanraking gekomen met School Wide Positive Behaviour Support, afgekort (SW)PBS (Golly en Sprague, 2005).

Ik ben me vanaf die module bewust gaan afvragen wat ik als leerkracht bij kan dragen als het gaat om positieve gedragsveranderingen bij leerlingen.

Ik ben van mening dat gedragsverandering begint bij het geven van het juiste voorbeeld. Het heeft geen zin om tegen een leerling aan te blijven mopperen als deze niet doet wat jij zou willen. Vaak verandert hierdoor het gedrag van de leerling niet. Je vergroot het juist. Draai het eens om en vraag naar zijn wensen. Hoe zou je dat gedrag wat je graag wilt zien voor elkaar kunnen krijgen? Hierbij ligt de kracht bij de leerkracht die door het bespreekbaar maken van het probleem duidelijkheid schept maar de leerling eigenaar maakt doordat hij betrokken wordt om mee te denken over een oplossing die bij hem past.

PBS gaat uit van het positieve van leerlingen. Als je op deze manier een groep of een individuele leerling benadert krijg je al snel ander gedrag te zien.

In plaats van regels waar leerlingen zich aan moeten houden, worden verwachtingen gesteld. Zo weet een leerling niet wat hij **niet** moet doen maar juist wat hij **wel** moet doen.

Een andere insteek die vriendelijker overkomt en duidelijk is.

Door het afnemen van de klimaatschaal voor leerkrachten (Donkers, Verhulst, 2009) ben ik erachter gekomen dat mijn collega's niet goed weten hoe ze moeten handelen bij probleemgedrag in de klas. Hierin ligt een duidelijke hulpvraag.

Welke interventies kun je als leerkracht doen om probleemgedrag in de klas tegen te gaan of zelfs te voorkomen?

Door leerkrachten kennis te laten maken met PBS en hen enkele weken met PBS te laten werken hoop ik hun gedachten te doen keren.

1.3 De probleemstelling

Ik ben leerkracht van groep 5 binnen het reguliere basisonderwijs. Mijn overtuiging is dat geen enkel kind 's morgens opstaat met het idee eens lekker dwars te gaan doen op school. Ik probeer vanuit deze visie het positieve in een leerling te zien. Goede sociaal emotionele ontwikkeling vind ik belangrijk voor kinderen. Deze persoonlijke, emotionele en sociale en intellectuele vaardigheden worden soft skills genoemd zijn belangrijke voorwaarde om tot leren te komen (Jeninga, J. Louwe, J. & Meersbergen, v. E (2011). Mede hierdoor past PBS goed bij mij. Het positieve wordt bekrachtigd en het negatieve zo veel mogelijk genegeerd. Als leerkracht merk je direct wat deze aanpak doet met een kind of een groep. Iedereen is gevoelig voor het krijgen van een compliment. Het compliment moet echter wel gemaakt

worden. Als leerkracht ben jij hiervoor verantwoordelijk. De leerkracht is de spil binnen het onderwijs en verantwoordelijk voor het geven van complimenten.

Voor mij was de bijeenkomst over (SW)PBS het missende puzzelstukje wat ik zocht om duidelijk te krijgen wat een alles omvattende rol de leerkracht binnen de dagelijkse praktijk heeft. Er is nooit een hele klas die negatief gedrag vertoont; het zijn er enkele die het lastig maken. Door uit te gaan van de krachten van de klas, de leerling en de inzet van de leerkracht worden ook de moeilijkere leerlingen meegetrokken in de positieve lijn der verwachtingen.

Door PBS direct in mijn eigen praktijk toe te passen werd ik alleen maar enthousiaster. Ik wil mijn enthousiasme delen met mijn collega's en hen laten ondervinden hoe belangrijk de rol van leerkracht is. Ik wil hen kennis laten maken met PBS en hen in de praktijk laten ervaren wat dit oplevert aan plezier en positieve gedragsverandering binnen de groep.

1.4 Waarom is dit thema een heel onderzoek waard

Leerkrachtgedrag heb je zelf in de hand en daar moet je bewust van zijn. Ik hoop dat wanneer leerkrachten hun eigen gedrag leren kennen, zij dit als krachtig middel in kunnen zetten bij het begeleiden van leerlingen met (gedrags)problemen en het verbeteren van het onderwijs. Ik hoop dat we aan het eind tot de conclusie komen dat PBS bij onze school past zodat we allemaal met de neuzen dezelfde kant op staan en met een positieve werkvorm aan de slag kunnen gaan zodat we gedragsproblemen als collectief en preventief aan kunnen pakken.

1.5 De onderzoeksvraag

Mijn onderzoeksvraag is:

Kan Positive Behavior Support het denken en handelen van leerkrachten zo ombuigen dat het probleemgedrag bij leerlingen afneemt?

Om mijn onderzoeksvraag goed te beantwoorden wil ik de volgende deelvragen beantwoorden.

- Wat is probleemgedrag?
- Wat is het effect van PBS binnen mijn schoolpraktijk?
- Wat is de meerwaarde van PBS binnen mijn schoolpraktijk?
- Op welke manier kan PBS structureel ingezet worden binnen mijn praktijk?

2 Theoretisch onderbouwing

In dit hoofdstuk beschrijf ik de uitkomsten van mijn literatuuronderzoek. Ik koppel de gekozen theorie aan mijn praktijk en persoon. Met deze theoretische onderbouwing geef ik antwoord op deelvraag één en twee. Conclusies trek ik in hoofdstuk vijf.

2.1 Wat zijn gedragsproblemen?

Omdat er in mijn onderzoek gesproken wordt over gedragsproblemen is het verstandig om opheldering te geven over wat hieronder verstaan wordt.

“Het onderwijs heeft te maken met leerlingen die zich regelmatig problematisch en/of storend gedragen. Hierbij gaat het met name om concentratieproblemen, druk gedrag, agressief gedrag en weinig of een verstoorde sociale interactie. Dergelijke kinderen komen in iedere klas voor. Het gedrag vormt met name een probleem als het tot belemmering in het onderwijsproces en tot minder goede onderwijsresultaten leidt. Enerzijds kan de leerprestatie van het kind achterblijven anderzijds kan de docent of de klas er last van hebben (Advies onderwijsraad, 2010)”.

Duidelijk moet zijn dat het in mijn onderzoek gaat om gedragsproblemen. Ik spreek in mijn onderzoek dus niet over gedragsstoornissen. Bij een stoornis moet gedacht worden aan bijvoorbeeld ODD of ADHD. Gedragsstoornissen zijn meer ernstig en aanhoudende vormen van gedragsproblemen. “Een belangrijk verschil is dat gedragsstoornissen een stoornis is van het gedrag in de genen. Het kind kan er “niets aan doen” en ouders dus ook niet (Delfos, 2000)”.

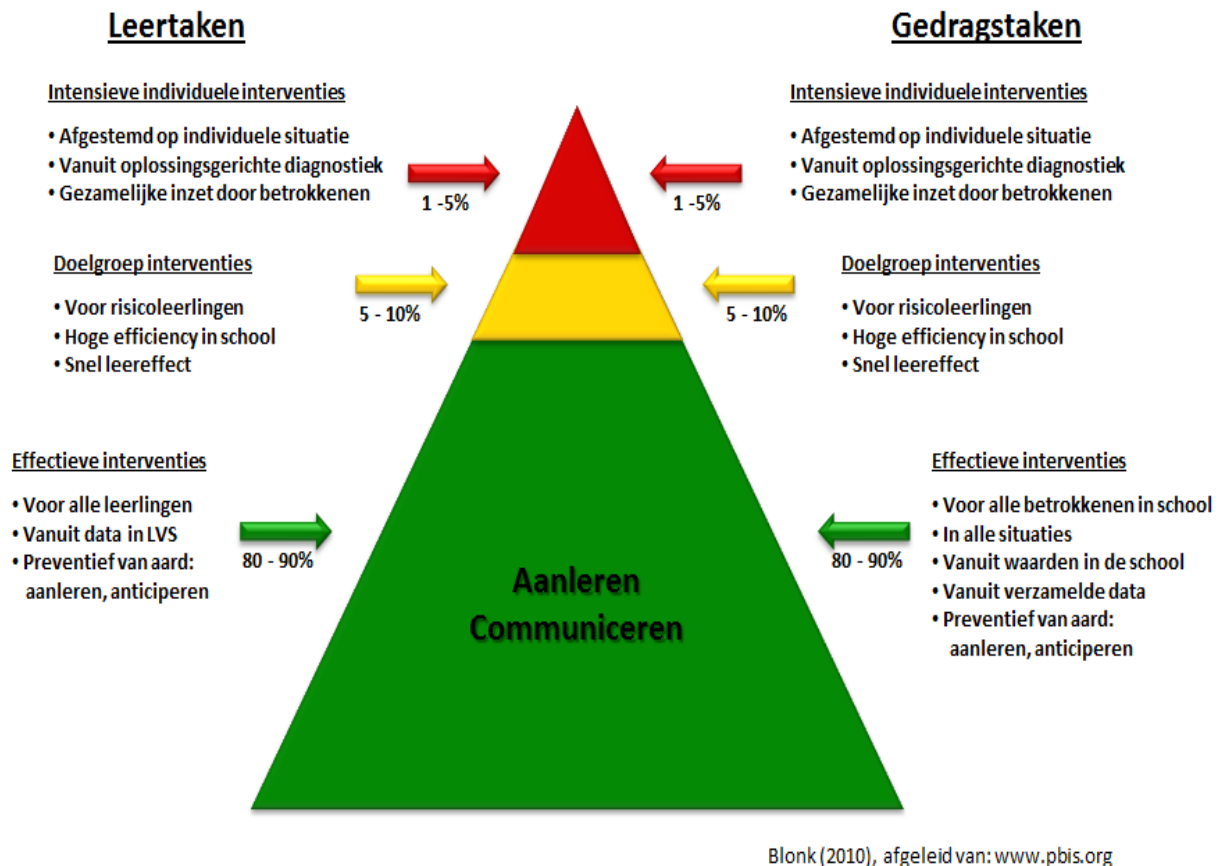
Golly (2003) zegt, dat leerlingen vaak ongewenst gedrag laten zien omdat zij:

1. aandacht van volwassenen en klasgenoten willen hebben.
2. proberen onaangenaam werk te ontlopen (te moeilijk, te makkelijk, te saai).
3. wraak willen nemen op leerkrachten (dat geldt voor sommige oudere leerlingen)

2.2 Wat is (SW)PBS en wat doet het?

(SW)PBS is gericht op het bevorderen van gewenst gedrag bij leerlingen, met als doel om elke leerling optimaal te laten profiteren van het geboden onderwijs. De aanpak omvat interventies voor alle kinderen en specifieke interventies voor kinderen die extra ondersteuning nodig hebben. Voor verreweg de meeste leerlingen biedt deze sociale omgeving voldoende basis om zich goed te kunnen richten op de lesstof en goede vorderingen te maken (groen). De leerlingen die meer nodig hebben om ditzelfde doel te bereiken, worden vroegtijdig gesignaleerd doordat de school systematisch gegevens verzamelt over gedrag (geel). Net als bij *Oplossingsgericht werken* ga je in gesprek met deze leerling en maak je gebruik van zijn krachten en die van de groep. Waar nodig zet de school aanvullende maatregelen in op school en via jeugdzorg(rood). Ook de ouders zijn partner in het duidelijk maken, aanleren en bekrachtigen van gewenst gedrag. Bij de leerlingen die meer intensieve begeleiding nodig hebben spelen ouders een belangrijke rol in de begeleiding.

Schoolbrede aanpak om succes op leer- en gedragsgebied bij leerlingen te bevorderen



Niveau 3 (rood) interventies voor leerlingen die professionele hulp nodig hebben (5%)

- Gedrags Functie Analyse (GFA)
- Individueel pedagogisch handelingsplan
- Oudertraining en begeleiding
- Multidisciplinaire aanpak

Niveau 2 (geel) interventies voor risicoleerlingen (15%)

- Intensieve training sociale vaardigheden
- Individuele pedagogische begeleiding
- Individuele didactische begeleiding

Niveau 1 (groen) interventies voor alle leerlingen (80%)

- Positieve, proactieve benadering
- Onderwijzen van gewenst gedrag
- Actief toezicht houden
- Positieve beloningssystemen
- Consequente, duidelijke sanctie

De vijf pijlers van PBS:

1. SWPBS staat voor schoolbreed werken vanuit gedeelde waarden.
2. Preventie staat centraal: zoveel mogelijk voorkomen van probleem gedrag.
3. Positieve insteek: versterken van goed gedrag aan de hand van heldere, eenduidige verwachtingen ten aanzien van gedrag.
4. Planmatige aanpak op basis van data.
5. Er is sprake van partnerschap met ouders en samenwerking met de keten zorg.

2.3 Internationalisering van PBS

Verenigde staten

School Wide Positive Behavior Support is in Amerika ontwikkeld door onder meer Annemieke Golly en Jeff Sprague (Oregon Research Institute). In de Verenigde Staten zijn door diverse universiteiten en onderzoeksinstituten methodieken met (deels) vergelijkbare elementen ontwikkeld. Veel van deze initiatieven hebben zich verenigd in de Association for Positive Behavior Support (APBS).



Europa

Onder de noemer PALS wordt SWPBS in heel Noorwegen ingevoerd door het Norwegian Centre for Child Development. Ook in Denemarken en IJsland wordt SWPBS op steeds meer scholen geïmplementeerd. In november 2010 is de aftrap geweest van het project EuroPBS, een initiatief om samen te werken met onderwijsinstellingen uit Europa. In 2009 zijn de eerste pilot scholen in Nederland gestart (www.swpbs.nl).

Wat is er al bekend over het werken met (SW) PBS

In Amerika wordt reeds 15 jaar onderzoek gedaan naar de verschillende elementen van PBS. De volgende resultaten zijn inmiddels aangetoond. (Golly, en Sprague, 2005)

- Op leerling-niveau is er een afname in het probleemgedrag.
- Leerlingen voelen zich veiliger en gedragen zich socialer, ook in de thuissituatie.
- De effectieve leertijd neemt toe dus meer leerrendement.
- Dankzij het datasysteem is snel bekend welke leerlingen extra ondersteuning nodig hebben.
- Onder docenten is een grotere tevredenheid en minder ziekte verzuim.

2.4 De invloed van leerkrachten

Zelf heb ik ervaren hoeveel er met positief leerkrachtgedrag te bereiken is. Ik vind het daarom erg belangrijk dat leerkrachten zich gaan realiseren dat leerling-gedrag en leerkracht-gedrag samen gaan. De leerling spiegelt zich aan de leerkracht. Hiermee wordt bedoeld dat als de leerkracht een negatief beeld van een leerling heeft de leerling dit merkt en zich hieraan spiegelt. Het gedrag van de leerling zal dan ook negatief blijven. Zodra een leerkracht hier positieve energie insteekt en de leerling belooft voor wat hij doet en het

Mijn gedrag is jouw gedrag

negatieve gedrag negeert zal het gedrag van de leerling ombuigen naar positief gedrag (Luc Stevens, 1997).

Letten op wat goed gaat en dit belonen leidt tot een positieve sfeer en een positieve zelfbeleving bij de leerling (Jeninga, Louwe en van Meersbergen, 2011).

Dat is wat mij betreft wat we als leerkracht toch allemaal moeten willen.

Als leerkracht zul je moeten zorgen dat de afstemming tussen leerling en leraar goed is. Dit wordt Goodness of fit genoemd. Kindkenmerken of omgevingsfactoren worden hier verantwoordelijk gesteld voor bepaald gedrag, maar vooral de interactie en de afstemming tussen beide. "Onaangepast gedrag is dan het gevolg van een 'mismatch' tussen het kind en de onderwijsleeromgeving. Iets in de afstemming klopt niet (Stevens, 1997)."

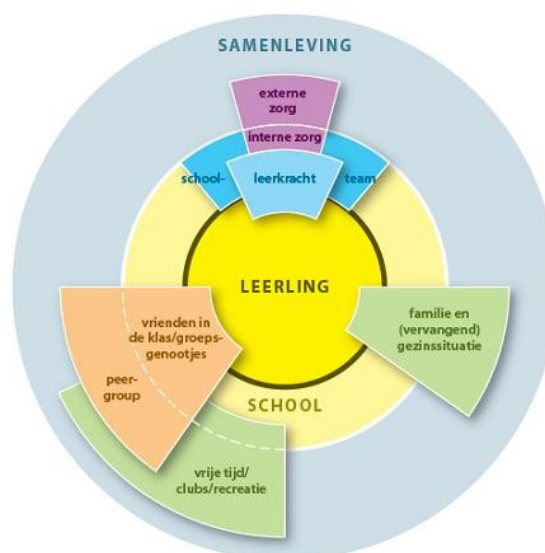
Hierbij komt een stukje leerkracht gedrag kijken. Hoe reageer jij als leerkracht op de leerling en hoe stem je af?

Volgens van Acker (2005) kun je door de juiste omstandigheden te creëren het gedrag van mensen veranderen. Ook zegt hij dat leerkrachtgedrag heel belangrijk is. Een leerling die bij de ene leerkracht onhandelbaar is kan bij een andere leerkracht een modelleerling zijn. Dat wil niet zeggen dat sommige leerkrachten minder capabel zijn, maar dat er een klik moet zijn tussen de leerling en de leerkracht.

Jeninga (2011) schrijft negatief leerkrachtgedrag toe aan vermoedelijke hypothesen van de leerkracht. Voorbeelden zijn: het zijn moeilijke leerlingen, deze leerlingen hebben nooit leren luisteren. Het stormt en daar worden kinderen "wild" van. Bij deze drie hypothesen spelen externe attributen een rol. Deze denkwijze kan een gevoel van machteloosheid veroorzaken bij de leerkracht.

Niet alleen de leerkracht maar ook de omgevingsfactoren van de leerling zijn van belang voor het goed sociaal- emotioneel functioneren van de leerling. Deze theorie wordt het "Ecologisch model" genoemd. Bronfenbrenner (1977) zegt dat vooral de omgevingsfactoren van belang zijn binnen sociaal-emotioneel functioneren. Als de omgeving verandert, verandert het individu ook.

Het kind wordt beïnvloed door zowel leraar, klas als school. De school wordt weer beïnvloed door de wijk waarin hij staat en de populatie die er woont. Tegelijkertijd heeft de politiek weer invloed op de beslissingen die er op de school worden genomen.



Ecologisch model (Bronfenbrenner 1977)

Door naar de omgeving van de leerling te kijken ga je het gedrag beter begrijpen. Van hieruit kun je de vorm van aanpak gaan bepalen. Het gaat dus om de afstemming op onderwijsbehoeften (Jeninga, 2011).

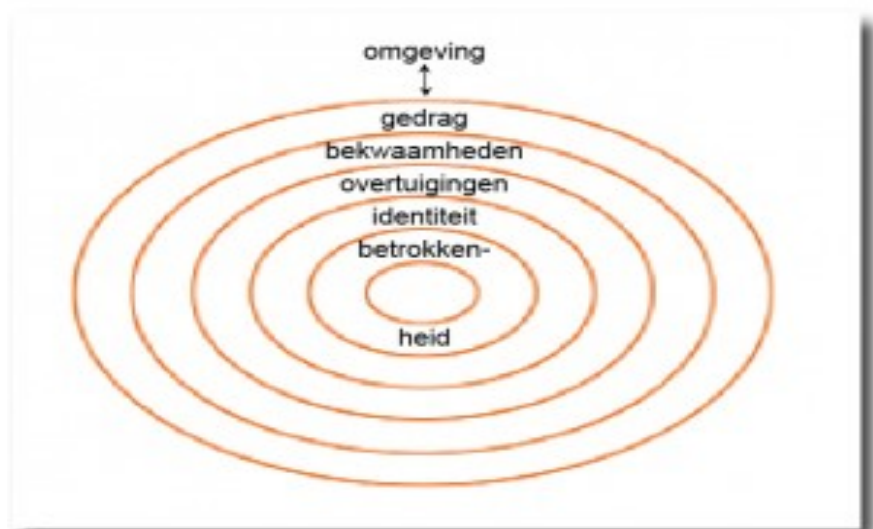
Van de Wolf (2009) zegt dat als de leerkracht zelf positief gedrag laten zien en voordoet dit het meest basale is wat je als leerkracht kan doen om gedragsproblemen aan te pakken en te voorkomen.

Je bent ten alle tijden een rolmodel op verbaal en non verbaal gebied maar ook op houding, kleding (uiterlijke verzorging), taal en stemgebruik.

Ook zegt van de Wolf dat je positief moet zijn en hoge verwachtingen mag hebben van je leerlingen. In zijn boek "Gedragsproblemen in scholen" staat een naar mijn idee belangrijke uitspraak van Greene (2005) "Realiseer je dat een kind het zo goed doet als het kan."

Belangrijk is om als leerkracht je eigen leerkrachtgedrag te evalueren en te reflecteren. De leerkracht moet 'in de spiegel durven kijken' om tunnelvisie te voorkomen (Touw, H. & Beukering, T. van (2009). Bij een negatieve interactiespiraal kunnen leraar en leerling in vicieuze cirkel terecht komen waarin beiden elkaars gedrag in negatieve zin versterken (Korthagen, 1996)

Het ui-model (Korthagen en Vasalos, 2002) is een reflectiecyclus voor leerkrachten en beschrijft verschillende niveaus binnen en buiten de persoon van de leraar: gedrag, bekwaamheden, overtuigingen, identiteit, betrokkenheid en omgeving komen aan bod.



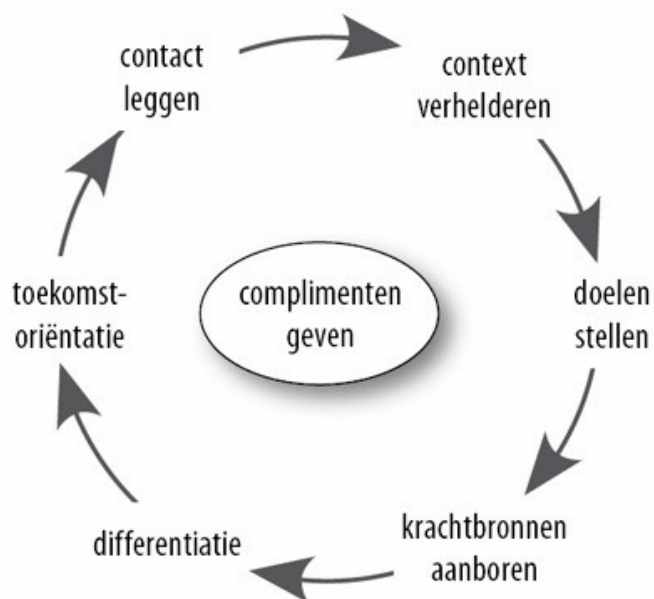
Ui-model: het model van niveaus in verandering (naar Korthagen & Vasalos).

Korthagen (2002) vindt het belangrijk dat leraren zich bewust zijn van discrepantie tussen de niveaus van het ui-model. Beginnende, gevorderde en uitmuntende leraren onderscheiden zich in zijn visie niet zozeer door het perfect hanteren van een aantal competenties, maar vooral in de mate van bewust zijn van de verschillende niveaus in zichzelf en de mate waarin die niveaus weten te integreren. Onderstaand model, geeft Korthagens systematiek van het reflecteren op praktijkervaring weer.



Spiraalmodel voor reflectie (Korthagen en Vasalos, 2002, p.33).

Complimenten worden vaak gebruikt om de ander in een kracht te zetten. Het vergroot uit waar ze goed in zijn (Golly en Sprague, 2005). De zevenstappendans wordt in het oplossingsgerichte gesprek vaak gebruikt om verder te komen. Het verheldert het probleem en werkt door naar een oplossing. Cauffman (2009) beschrijft deze gesprekstechniek als een dans. Van belang is te weten dat deze stappen geen vaststaande volgorde kennen hoewel uiteraard begonnen dient te worden met het maken van contact met het kind. Een goede afstemming is immers de basis van een gesprek. Of zoals Cauffman (2009) schreef: "Een goede werkrelatie is de motor van verandering".



De zevenstappendans (Cauffman, 2009)

Schalen, ook wel inschalen genoemd, is binnen het oplossingsgericht werken een veelvuldig gebruikte strategie (De Jong en Berg, 2004). Door middel van zogenaamde schaalvragen worden de emoties van de persoon gewaardeerd. Door aan de leerling de waardering voor zijn huidige situatie, dus voor het gedrag of de handeling te vragen, visualiseer en objectiveer je deze. Zo kan schaalgebruik bijdragen aan het herkennen van wat je doet als je iets voelt.

Inschalen is voor mij een middel dat je dagelijks kunt gebruiken bij kinderen. Het maakt hun vooruitgang inzichtelijk en werkt positief. Er wordt gewerkt vanuit een bepaald uitgangspunt en van hieruit wordt verder gekeken. De krachten van het kind worden ingezet om de sprong voorwaarts te maken.

Luc Stevens (1997) spreekt van een verwachtingspatroon waar de leerling aan gaat voldoen. Hij spreekt in dit geval van het Pygmalion Effect.

Leraren laten op tal van manieren hun verwachtingen aan leerlingen blijken. Leerlingen blijken deze verwachtingshiërarchie van hun leerkracht te herkennen en gaan zich conform deze verwachting gedragen.

Ik ben van mening dat veel te weinig leraren hiervan op de hoogte zijn. Als ze zich meer bewust zouden zijn van dit feit zou hun leerkrachtgedrag anders kunnen worden. Door middel van positief herkaderen (Durrant 2007) vergroten wij het aantal mogelijkheden om nieuwe oplossingen te vinden. Dit stelt de leerling in staat zijn gedrag te veranderen zonder gezichtsverlies. De bedoeling is om een beschrijving van probleemgedrag te vertalen met andere, positievere bewoordingen.

Een voorbeeld van herkadering zou zijn dat als een kind erg druk is je zou kunnen zeggen dat het kind enthousiast is. Hierdoor heb je een andere, positievere kijk naar het kind.

2.5 Opbrengsten van positief leerkrachtgedrag

Na al deze theorieën besproken te hebben is wel duidelijk geworden wat je als leerkracht kunt betekenen voor een leerling. Of deze nu wel of geen gedragsproblemen heeft.

Graag wil ik nog eens concreet benaderen wat positief leerkrachtgedrag oplevert. Golly en Sprague (2005) geven het volgende aan:

Leerlingen:	Leerkrachten:
- Sociaal vaardiger gedragen	- Hebben meer plezier in zijn werk
- Minder probleem gedrag vertonen	- Zijn minder vaak ziek
- Betere schoolprestaties laten zien	- Werken beter samen met ouders en met jeugdzorg
- Worden minder vaak de klas uit gestuurd	- Sturen minder vaak leerlingen uit de les
- Worden minder vaak slachtoffer van fysiek of verbaal geweld	- Zien sneller dat er iets aan de hand is met een leerling
- Voelen zich meer betrokken bij het leerproces	- Zijn beter in staat zorg op maat te geven aan risicoleerlingen
- Voelen zich veiliger	

Waarom het positieve benadrukken?

Pameijer, Beukering en de Lange (2011) komen met vijf pijlers

1. Het dwingt je genuanceerd waar te nemen.
2. Je voorkomt te lage doelen.
3. Het verhoogd het gevoel van competentie. (ik kan....)
4. Het komt de sfeer ten goede.

5. Positieve kenmerken zijn goed te benutten in aanpak.
Voor iedereen een win situatie en dus belangrijk om dit structureel in te zetten als medewerker binnen het onderwijs (of waar dan ook!).
(SW)PBS is een methode die uitgaat van het positieve. Het negatieve gedrag wordt zo veel mogelijk genegeerd en het positieve wordt beloond. Het is daarom dat ik (SW)PBS een warm hart toedraag en overtuigd ben geraakt, door het gebruik binnen mijn eigen praktijk, van de kracht die het heeft. Zowel voor mij als leerkracht als voor de leerlingen.

Complimenteren en belonen

Dat complimenteren en belonen belangrijk zijn en een waardevol stuk gereedschap zijn bij de aanpak van probleemgedrag moge nu wel duidelijk zijn. Er zijn echter leerkrachten die daar hun twijfels over hebben (De Jong 2010). Ze vinden het een trucje of overdreven gedoe. Sommigen zijn bang leerlingen hiermee te veel te 'verwennen', of zien het als 'vleien'. Willem de Jong schrijft in zijn boek "Gedrag is meer dan je ziet!" hierover het volgende: Wanneer complimenten en beloningen op de juiste manier worden gebruikt, kunnen ze de leerling op het juiste pad brengen en stimuleren. Hierna volgt een aantal overwegingen.

1. *Moeten kinderen niet weten wat er van hen verwacht wordt en hoe ze zich moeten gedragen?*
Gedrag dat erkend en herkend wordt, zal vaker voorkomen. Gedrag dat genegeerd wordt, zal minder herhaald worden. Goed gedrag mag niet als vanzelfsprekend gezien worden ongeacht de leeftijd van de leerling.
2. *Is belonen niet een soort omkopen?*
Bij omkopen probeer je iemand over te halen bepaald gedrag te laten zien wat nog niet heeft plaatsgevonden, terwijl belonen gewenste gedragingen versterkt die reeds hebben plaatsgevonden. Een beloning wordt gegeven nadat het gewenste gedrag heeft plaatsgevonden.
3. *Zorgen extrinsieke beloningen niet voor een vermindering van de intrinsieke motivatie?*
Tastbaar belonen dient vergezeld te gaan van sociale beloningen. Wanneer een leerling waardering ontvangt voor zijn inspanning en daarbij een beloning ontvangt, zal zijn intrinsieke motivatie sterker worden.

2.6 Sturing en richting geven binnen het team.

Dat er een verandering moet plaatsvinden als het gaat om de aanpak omtrent gedrag is één maar hoe ga ik die verandering vormgeven?

Paul Kloosterboer (2005) geeft aan dat verandering weerstand met zich meebrengt. Voor veel mensen is het prima zoals het nu gaat. Verandering vraagt iets van de mensen. Ook zegt hij dat zonder gedeeld probleem er geen gedegen oplossing kan komen.

In mijn onderzoek is er wel een gedeeld probleem en vragen medewerkers om een doorgaande lijn.

Ik zal gaan werken vanuit de ontwikkelaanpak (Kloosterboer 2005). Deze aanpak is toekomst gericht en spreekt mij erg aan omdat het een manier van werken betreft die samen uitvoeren en samen ontwikkelen betreft. Bovendien past het goed bij verandering in werkwijzen en cultuur. Ook is er intensieve betrokkenheid van belanghebbenden (Kloosterboer 2005).

Door middel van oplossingsgericht coachen zal ik mijn team leiden en sturen. Oplossingsgericht coachen gaat uit van mogelijkheden en kansen. De zevenstappendans (Cauffman, 2009) wordt gebruikt in de coachings-gesprekken met leerkrachten.

In dit hoofdstuk heb ik duidelijk gemaakt wat het nut is van belonen en wat de verantwoordelijkheid van de leerkracht hierbij is. Zijn rol in dit geheel mag gezien worden als iets van onschatbare waarden. Ook heb ik aangegeven wat er bij komt kijken als je verandering wilt aanbrengen binnen een organisatie.

In dit hoofdstuk zijn de volgende deelvragen beantwoord:

- Wat is probleemgedrag?
- Wat is de meerwaarde van PBS?

In het volgende hoofdstuk zal ik de lijnen van het onderzoek uit gaan zetten waarbij duidelijk wordt dat de leerkracht in zijn kracht gezet wordt.

3 Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk volgt de opzet van het onderzoek. Ik vertel wat mijn doel is met dit onderzoek in paragraaf 3.1. Ook zal duidelijk worden wie de respondenten binnen het onderzoek zijn in paragraaf 3.2. De uitleg hoe ik data analyseer, komt ter sprake in paragraaf 3.3. In paragraaf 3.4 beschrijf ik de criteria voor triangulatie, validiteit. In paragraaf 3.5 wordt uitgelegd hoe omgegaan wordt met ethiek.

3.1 Het doel van mijn onderzoek:

Met mijn onderzoek wil ik;

1. Leerkrachten bewust maken van hun eigen rol als het gaat om gedragsverandering van leerlingen. Niet alleen de leerling zal hieraan moeten werken maar ook de leerkracht is belangrijk als het gaat om alle verandering die je teweeg wilt brengen.
2. Mijn collega's kennis laten maken met PBS. We zijn op school op zoek naar een uniforme manier van werken die het probleemgedrag van kinderen aanpakt. PBS is hier een prima middel voor. Het onderzoek is een kennismaking maar als blijkt dat deze manier van werken past bij leerkrachten en leerlingen van onze school, zouden we als school het traject in kunnen gaan om volgens PBS te gaan werken.

Kritisch-emancipatorisch

Mijn onderzoek wordt geschreven vanuit het kritisch-emancipatorische paradigma. Uitgangspunt hierbij is betrokkenheid bij de samenleving. Daarop slaat het woord *kritisch*. In kritisch onderzoek wil men in deze stroming niet alleen kritisch naar de maatschappij kijken, maar ook naar de eigen onderzoeksresultaten. Met deze resultaten willen onderzoekers in deze stroming bijdragen aan processen in de samenleving die de emancipatie van groepen (gelijke rechten voor bijvoorbeeld mannen en vrouwen) bevorderen. Vandaar de benaming kritisch-emancipatorisch. (De Lange, 2011)

Ik heb deze onderzoeksvorm gekomen omdat ik verandering wil aanbrengen. Mijn onderzoek zal gaan duwen aan de onderkant van de piramide. Deze is breed en ik hoop dus met een groot aantal participanten de rest mee te nemen. De verandering die ik te weeg wil brengen gebeurt door leerkrachten te laten ervaren en inzien dat zij met hun positieve leerkrachtgedrag het gedrag van leerlingen positief kunnen veranderen. Als team zullen we ons kritisch op moeten stellen om antwoord te kunnen geven op de vragen:

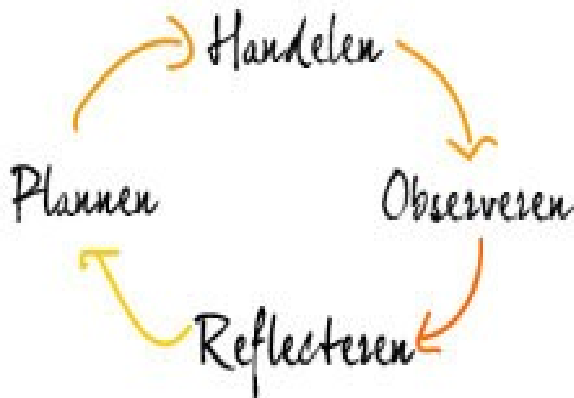
- Past PBS bij onze school?
- Werkt het voor onze doelgroep?
- Voelen we ons hier prettig bij?

Ik wil onderzoeken of we met een andere wijze van communicatie en zienswijze richting leerlingen een bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren en/of verminderen van problematisch leerling-gedrag.

Actieonderzoek

Mijn onderzoek zal een actieonderzoek zijn. Een actieonderzoek is een 'gezond verstand' benadering van persoonlijke en professionele ontwikkeling en een gestructureerde manier om vernieuwing in de eigen (organisatie)praktijk tot stand te brengen. (De Lange, 2010) Op de website www.actieonderzoek.org staat hierover het volgende: In actieonderzoek kijken mensen wat er gebeurt als ze veranderingen aanbrengen in hun eigen praktijk. Ze proberen nieuwe dingen uit en onderzoeken wat er gebeurt: "Heeft hun verbetering het gewenste effect gehad? Waarom wel of niet? Hoe kunnen ze daar achter komen? Op welke manier kan het nog beter?"

In actieonderzoek werkt men vanuit de overtuiging dat je al doende leert en dat je 'praktijk en theorie', 'actie en onderzoek' of 'veranderen en begrijpen' niet los van elkaar kunt zien. Juist door iets actief in de praktijk te veranderen, zie je wat er gebeurt, kun je het proberen te begrijpen en kun je ervan leren. Kortom, actieonderzoek is een vorm van onderzoeksmatig innoveren in de eigen praktijk, waarbij de ontwikkeling van theorie en praktijk nauw met elkaar verbonden zijn. Het gaat bij actieonderzoek altijd over echte kwesties of problemen uit de sociale praktijk. Er worden geen fictieve kwesties onderzocht, die bijvoorbeeld alleen maar uit theorie zijn ontleend of door een opdrachtgever zijn bedacht. Het moeten kwesties zijn die er in de praktijk écht toe doen, die men belangrijk vindt en waar een oplossing voor wordt gevraagd. Actieonderzoek kan dan een daadwerkelijke bijdrage leveren aan het verbeteren van het leven en werken van de mensen in die praktijk.



Cirkel van actieonderzoek (Cornelissen, 2006)

Actieonderzoek gaat uit van waarden, dat wat de onderzoeker belangrijk vindt. Ik wil door middel van een presentatie aan mijn collega's overbrengen hoe belangrijk ik leerkrachtgedrag vind en wat ik daarover weet. Vanuit mijn overtuiging dat gedrag positief verandert zodra leraren hun gedrag positief veranderen wil ik de leerkrachten doen inzien dat zij er toe doen als leerkracht en zij de oplossing bij probleemgedrag voor een groot gedeelte in eigen hand hebben. Vanuit dit gegeven vraag ik hen actief mee te werken aan een stukje bewustwording en actie richting hun eigen klas. Middels (SW)PBS gaan we het positieve actief inzetten.

Handelen: er zullen 16 leerkrachten van verschillende groepen handelend gaan optreden om verandering te weeg te gaan brengen.

Observeren: door middel van de klimaatschaal van leraren komt in beeld waar de winst te behalen is voor het team. Door observeren binnen je klas kun je zien of je handelen het gewenste positieve effect heeft.

Reflecteren: reflecteren op jezelf als leerkracht maar ook tijdens de gespreksmiddag waar de terugkoppeling gemaakt wordt. Successen zullen gedeeld en gevierd worden maar ook zal besproken worden wat beter kan.

Plannen: waar gaan we de komende periode op letten en wanneer komen we bij elkaar terug? Van hieruit richt de focus zich opnieuw op het handelen.

Tijdens mijn onderzoek zullen deze vier stappen steeds gevolgd worden. Met elkaar in gesprek gaan en met en van elkaar leren is voor mij persoonlijk een belangrijke schakel.

3.2 Respondenten en hun rol in het onderzoek

In mijn onderzoek heb ik collega's nodig die samen met mij gaan de afweging maken of (SW)PBS de toekomstige manier van werken zal worden binnen onze school. Na een korte presentatie over SWPBS zijn er 16 van de 24 participanten enthousiast geworden en zullen deelnemen aan mijn onderzoek. Deze collega's zijn werkzaam in de groepen 1-2-3-5-6-7 en 8. Ik verwacht van hen dat zij tijdens hun benadering naar kinderen toe een positieve benadering hanteren. De manier van werken volgens PBS wordt in een latere bijeenkomst uitgebreid besproken zodat een ieder weet hoe te werken. Ook wil ik dat ze een kritische houding ten opzichte van zichzelf innemen door voorafgaand aan dit onderzoek zichzelf een cijfer te geven als het gaat om eigen leerkracht gedrag. Gaandeweg het onderzoek zullen gesprekken plaatsvinden waarin de terugkoppeling gemaakt wordt naar zowel het werken volgens PBS in de groep maar ook de verandering in hun leerkrachtgedrag zal onder de loep genomen worden. Op deze manier kan ik PBS en leerkrachtgedrag aan elkaar koppelen en kunnen we door middel van gesprekken en ervaringen delen of deze manier van werken passend is voor onze school.

Met de directie heb ik na iedere bijeenkomst een terugkoppeling en zullen de uitkomsten van het onderzoek besproken worden.

Aan het eind van mijn onderzoek zal er gekeken worden of deze manier van werken passend is voor onze school. De participanten hebben hier een grote rol in. Hun ervaringen zullen doorslaggevend zijn voor de uitkomst. Wanneer de uitslag positief is wordt het verzoek om te gaan werken volgens de manier van (SW)PBS ingediend bij de directie.

3.3 Data verzamelen en analyseren

Om een zo goed en eerlijk beeld te krijgen van zowel de ontwikkeling als de werking van PBS zet ik de volgende onderzoeksinstrumenten in:

- Het gebruik van de klimaatschaal
- Vragenlijst
- Oplossingsgerichte gespreksvoering

Klimaatschaal

Ik laat al mijn collega's in januari '13 de "klimaatschaal voor leraren" (Donkers, 2011) invullen (zie bijlage 1). Ik heb voor de Klimaatschaal gekozen omdat het een instrument is dat de mogelijkheid biedt op eenvoudige wijze inzicht te krijgen in het pedagogisch klimaat in een klas en te reflecteren op het eigen leerkrachtgedrag. Vervolgens kunnen stappen gezet worden om het leerklimaat te bevorderen. Duidelijk zal worden of leraren tevreden zijn over hun gedrag binnen de groep maar ook of zij tevreden zijn over de aanpak van gedrag binnen de gehele school (Donkers, 2011). Ik zal de uitslag van deze klimaatschaal middels een grafiek weergeven. Aan het eind van het onderzoek zal deze lijst nogmaals ingevuld worden. Gekeken wordt dan vooral naar het leerkrachtgedrag en leerling-gedrag.

Vragenlijst

De 16 leerkrachten die daadwerkelijk in maart '13 praktiserend aan de slag zullen gaan met PBS binnen hun groep zullen voorafgaand en na afloop een vragenlijst invullen. Hierin wordt door middel van een schalingsvraag naar hun leerkrachtgedrag gevraagd. Aan het eind van het onderzoek geven ze zichzelf weer een cijfer. Ook worden de leerkrachten gevraagd welke krachten ze bezitten maar ook welke ze in gaan zetten om hun leerkrachtgedrag te verbeteren. Tijdens de tussentijdse gesprekken en aan het einde van het onderzoek zal dit geëvalueerd worden. Ook wil ik weten wat ze verwachten te gaan bereiken voor zichzelf en voor de groep en of dit doel uiteindelijk bereikt is.

Ik heb gekozen om een vragenlijst te gebruiken omdat er veel respondenten mee doen. Dit is voor mij de meest effectieve manier om de ervaringen van een ieder goed vast te leggen. Ik heb eerder gedacht aan het afnemen van interviews maar door de hoeveelheid persoonlijke gesprekken die ik dan moet gaan voeren is dit onbegonnen werk. Omdat ik de gesprekken wel wil voeren heb ik gekozen om dit in groepsverband te doen.

Ik heb te maken met collega's die parttime werken en heb daarom gekozen om deze gesprekken twee maal per week te voeren zodat iedereen een keer deel kan nemen. De gesprekken zijn op maandag en op vrijdag.

Oplossingsgerichte gesprekkencyclus

Omdat ik vind dat de informatie die ik krijg door de vragenlijsten af te nemen, en de klimaatschaal te laten invullen onvoldoende antwoord geven op mijn onderzoeksvraag, breid ik mijn dataverzameling uit met het voeren van gesprekken met de respondenten.

Omdat ik van mening ben dat je van elkaar meer leert dan alleen vind ik het belangrijk regelmatig intervisie gesprekken te houden rondom PBS. Tijdens deze vijftal vooraf geplande bijeenkomsten wil ik richting geven aan het onderzoek. Participatie van mijn collega's is daarbij van groot belang. Tijdens deze bijeenkomsten zullen leerpunten, successen, opbrengsten en ervaringen gedeeld worden. Het houdt elkaar scherp maar ook zeker enthousiast. De tussenliggende bijeenkomsten zullen vooral evaluerend van aard zijn en gericht zijn op de komende periode. Hoe ga je nu verder? Zodat het werken volgens de manier van PBS wordt doorgezet. Dit is belangrijk om aan het eind van het onderzoek een goed beeld te krijgen en een advies te kunnen geven.

Door middel van oplossingsgericht coachen zal ik mijn team sturing geven. Wekelijks zullen gesprekken gehouden worden over de vooruitgang en de ervaringen. Door middel van oplossingsgerichte vragen probeer ik mijn collega's zelf invulling te geven aan oplossingen en voortgang. (Bannink,2009)



3.4 Triangulatie en validiteit

In dit onderzoek wordt de triangulatie gewaarborgd doordat bij het verzamelen van data meerdere onderzoeksinstrumenten worden gebruikt. De vragenlijst voor leerkrachten uit de klimaatschaal zal zowel aan het begin als aan het eind van het onderzoek worden gedaan zodat goed zichtbaar is waar de winst behaald is en waar de leerpunten zitten.

Doordat er op meerdere momenten met meerdere collega's uit verschillende bouwen gepraat en gedacht wordt over PBS zal er een gedegen voorstel komen naar directie toe.

3.5 Ethiek

De participanten zullen op geheel vrijwillige basis deelnemen aan mijn onderzoek. Duidelijk is voor mij dat ik wel wat vraag van mijn collega's. Het leerkrachtgedrag zal onder de loep worden genomen en worden uitvergroot.

Ik houd me aan de 5 gedragsregels, die opgesteld staan in de gedragscode van het praktijkgericht onderzoek van het HBO (Andriessen et al, 2010).

- Ik dien met mijn onderzoek het maatschappelijke en professionele belang. Het betreft in mijn onderzoek een relevant thema voor de beroepspraktijk met een concreet resultaat dat toepasbaar is in de praktijk. Door met PBS te werken kunnen collega's direct proeven en ervaren of dit bij hen en de school past. Het levert leerkrachten iets op maar zal ook voor leerlingen positiviteit opleveren.
- Ik ben respectvol en houd rekening met de verschillende belanghebbenden en respondenten in mijn onderzoek. Hierbij denk ik onder andere aan verschillen van mening, verschillen in kennisniveau met betrekking tot het onderzoeksonderwerp, verschillende inzichten. Omdat ik met de collega's in een groepssetting het gesprek aan zal gaan zal ik me bewust moeten zijn van verschillende meningen en aanpak van mensen. Hierdoor zouden er pittige discussie kunnen ontstaan. Door de tools die Mink (1997) (zie hoofdstuk 1) aanbied in het boek "Leiding geven aan veranderingen" kan ik de discussies waardevol maken.
- Ik ga zorgvuldig om met dataverzameling, dataverwerking en met de rapportage van mijn onderzoek. De directie is nauw betrokken bij mijn onderzoek en kijkt mee.
- Ik ben integer en ben met een open blik aan dit onderzoek begonnen. Ik zal niet selectief met data omgaan. Aan de verkregen informatie ken ik geen waarde oordeel toe
- Ik houd rekening met de privacy en de belangen van respondenten
- Ik verantwoord mijn keuzes en gedrag en geef volledig openheid over mijn onderzoek aan alle betrokkenen door middel van terugkoppeling naar directie en verslaglegging van het verloop van het onderzoek tijdens teamvergaderingen. Aan het eind van het onderzoek zal ik een presentatie geven aan het gehele team zodat duidelijk is wat de opbrengsten zijn.

In dit hoofdstuk heb ik de lijnen van mijn onderzoek uitgezet. Duidelijk is nu de manier van aanpak en wie er betrokken zijn bij het onderzoek. Ook is duidelijk op welke manier de resultaten tot stand komen. In het volgende hoofdstuk zal hier verder op doorgedaan worden.

4 Data- analyse en resultaten

In dit hoofdstuk analyseer ik de gegevens en resultaten die ik heb verzameld om mijn onderzoeksvragen te beantwoorden. De verwerkte data van de klimaatschaal, de vragenlijsten, en de oplossingsgerichte gesprekken worden beschreven.

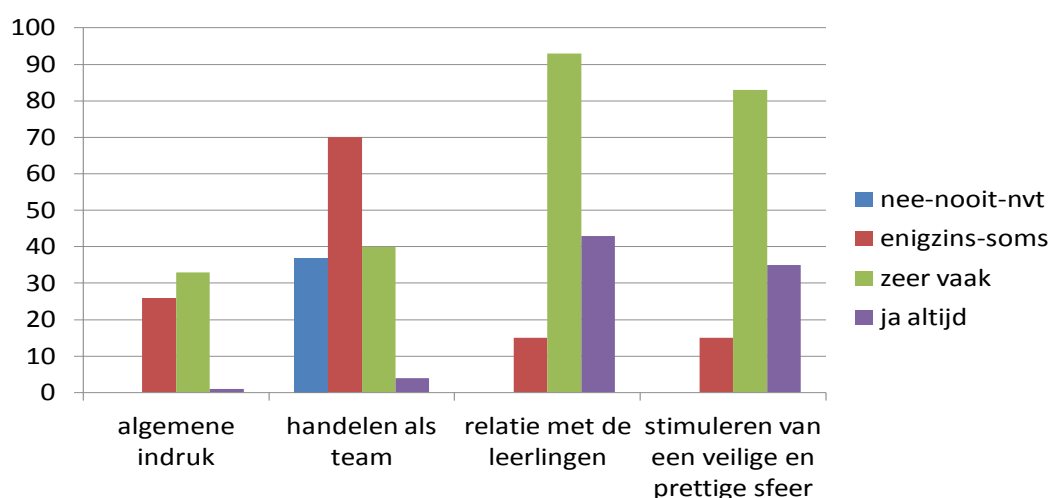
4.1 Welke data zijn er verzameld

4.1.1 Klimaatschaal

Door de beginsituatie vooraf te bepalen is het mogelijk gemeenschappelijke problemen vooraf in beeld te hebben en daar tijdens het onderzoek op in te gaan.

Deze klimaatschaal is anoniem ingevuld en de resultaten zullen samengevoegd worden om een totaalbeeld van de school te krijgen. De resultaten heb ik in een grafiek weergegeven.

Klimaatschaal voor leerkrachten



De klimaatschaal bevraagt en vijftal onderdelen.

1. Algemene indruk
2. Handelen als team
3. Relatie met leerlingen
4. Stimuleren van een prettige werksfeer
5. Overzichtelijke leeromgeving

Ik heb er voor gekozen om de eerste vier onderdelen uit te werken omdat deze categorieën betrekking hebben op de sfeer en het pedagogisch klimaat van de school. Omdat de vijfde categorie gaat over een overzichtelijke leeromgeving en niet direct relevant is voor mijn onderzoek heb ik deze buiten beschouwing gelaten en dus niet opgenomen in het bovenstaand model.

De linkerkant van de grafiek (de cijfers 0-100) laat het aantal personen zien dat een bepaalde waarde heeft gegeven aan een stelling. De stellingen uit de klimaatschaal zijn beantwoord worden met de volgende waardes:

- Nee-nooit
- Enigszins-soms

- Zeer vaak
- Ja altijd

De gehele klimaatschaal voor leraren is te zien in bijlage 1.

Uit de grafiek komt duidelijk naar voren dat er winst te behalen valt als het gaat om het handelen als team. Bij de opmerkingen stond bij bijna ieder teamlid de opmerking dat er een doorgaande lijn gemist wordt als het gaat om aanpak bij gedragsproblemen op school. Vanuit dit gegeven ben ik gaan kijken hoe ik met behulp van (SW)PBS een doorgaande lijn kan gaan uitzetten. Omdat er vanuit het gehele team de vraag kwam een doorgaande lijn uit te zetten als het gaat om de omgang met gedragsproblemen wilde ik zoveel mogelijk collega's betrekken bij het onderzoek.

Om de collega's te enthousiasmeren voor het onderzoek heb ik een presentatie gegeven over (SW)PBS en het belang van leerkrachtgedrag (zie bijlage 2). Het doel hierbij was tweeledig.

1. Participanten werven voor het onderzoek.
2. Collega's bewust maken van de zin van hun eigen leerkrachtgedrag.

Na de presentatie hebben zich 16 collega's opgegeven om PBS uit te proberen binnen hun groep. De nadruk werd gelegd op leerkrachtgedrag en het uitspreken van verwachtingen naar leerlingen toe.

4.1.2 Vragenlijsten

Omdat ik de vooruitgang van het leerkrachtgedrag goed in beeld wil krijgen heb ik gebruik gemaakt van vragen die zowel aan het begin als aan het eind van het onderzoek gesteld kunnen worden, waardoor vooruitgang meetbaar is. De vragen meten vooral de inzet van de leerkracht vanuit positief oogpunt bekeken kunnen worden. Zo zal de vooruitgang goed meetbaar worden. De vragenlijsten zijn te vinden in bijlagen 2 t/m 4.

De antwoorden op de vragen uit de vragenlijst aan het begin van het onderzoek, zie bijlage 2, zijn verwerkt in onderstaande schema's. Per vraag wordt geturfd wat de participanten als antwoord hebben gegeven. De cijfers geven in de onderstaande schema's weer hoe vaak het antwoord gegeven is. De leerkrachten hebben open vragen gekregen en hebben naar eigen manier geantwoord. Zichtbaar is dat er veel dezelfde(soort) antwoorden gegeven zijn.

	Positiviteit leggen in lesgeven	Kijken naar eigen gedrag	Positief leerklimaat bevorderen	Meer handvaten voor als iets niet lukt
1: Wat verwacht je aan persoonlijke opbrengsten te behalen?	6x	5x	4x	1x

In het schema valt af te lezen dat de deelnemers persoonlijke doelen stellen. Voor deze doelen zullen zij zelf de verandering door moeten gaan maken. Vraag 5 en 6 zullen dieper ingaan op de krachten die zij willen gaan inzetten om deze doelen te gaan bereiken.

	Dat kinderen zien en leren dat positief gedrag wat oplevert	positief leerklimaat	Verbeteren zelfbeeld van leerlingen	

2: Wat verwacht je aan opbrengsten voor je groep te behalen?	7x	8x	1x	
--	----	----	----	--

De verwachte opbrengsten voor de groep liggen dicht bij elkaar. Vooral een positief leerklimate en wat dit doet voor de groep is voor de leerkrachten erg belangrijk. Ook wordt aangegeven dat positiviteit tussen leerlingen onderling een houding moet worden zodat het pedagogisch klimaat binnen een groep sterker zal staan.

Om de groei in leerkrachtgedrag te kunnen waarnemen zal er een begin- en eindcijfer gegeven worden aan het eigen gedrag. In het volgende schema is af te lezen welk cijfer de leerkracht zichzelf geeft en welke hij na afloop hoop te behalen.

	Cijfer 7	Cijfer 7,5	Cijfer 8	Cijfer 8,5	Cijfer 9
3. Welk cijfer geef je jezelf op dit moment als het gaat om jouw leerkrachtgedrag?	15x	1x	-	-	-
4. Welk cijfer hoop je te behalen?	-	-	13x	2x	1x

Alle deelnemers geven zich aan het begin van het onderzoek een voldoende als het gaat om hun leerkrachtgedrag. Aan het eind van het onderzoek verwachten zij een vooruitgang van minimaal één punt te behalen. Bevraagd is ook waarom men zich dit cijfer toekent en wat men hier persoonlijk aan gaat doen om tot een hoger cijfer te komen. De antwoorden op deze vragen staan in het volgende schema uitgewerkt.

Vraag 5: Wat ga je doen om dit cijfer te behalen?
Hier werden de volgende antwoorden op gegeven:

Kijken naar eigen gedrag: 3x	Adviezen toepassen: 2x	Positieve houding aannemen: 2x	Ongewenst gedrag negeren: 3x	Toepassen wat wel werkt: 2x	Verwachtingen stellen 1x	Sparren met collega's 2x
---------------------------------	---------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	-----------------------------	-----------------------------

4.1.3 Oplossingsgerichte gesprekken

Tijdens de oplossingsgerichte gesprekken is er in een kleine setting gesproken over hoe men deze doelen zou gaan behalen. Er is gekeken welke krachten men hier persoonlijk voor kon in zetten. De resultaten hiervan zijn weergegeven in het onderstaand schema. De antwoorden zijn wederom niet van te voren aangegeven maar komen voort uit de gesprekken met de leerkrachten en de open vragen uit de vragenlijsten.

Vraag 6. Wat zijn jouw krachten die je hiervoor gaat inzetten? Hier werden de volgende antwoorden op gegeven

Positieve kijk gebruiken:	Zelfreflectie	Bewuster bezig zijn met belonen	Geduld hebben:	Rust bewaren:	Humor inzetten:
4x	2x	3x	3x	2x	2x

Na twee weken intensief gewerkt te hebben met de verwachtingen naar leerlingen, het belonen van positief gedrag en het negeren van negatief gedrag is er een tussentijdse evaluatie afgenomen waarin gericht vragen gesteld zijn over het tot nu toe gelopen proces. De antwoorden op de vragen uit de vragenlijst zijn verwerkt in onderstaande schema's. Voor de gehele vragenlijst verwijs ik naar bijlage 3. Per vraag zal worden aangegeven wat de uitkomsten van de participanten zijn.

1. Hoe heb je de opstart aangepakt?

- Vanuit de leerkracht gestelde verwachtingen of
- Vanuit de leerlingen gestelde verwachtingen.

Vanuit de kinderen (samen met de leerkracht) 13x	Vanuit de leerkracht 3x
---	----------------------------

Tijdens de gesprekken wordt het verschil in de opstart tussen de onderbouwgroepen en de andere groepen van de school duidelijk. Bij de onderbouw wordt vooral door de leerkracht opgelegd wat de verwachting is en waar aan voldaan moet worden. Deze leerkrachten geven aan dat het moeilijk is om verwachtingen vanuit de leerlingen te laten komen. Ook hebben ze zelf een duidelijk doel voor ogen waar aan gewerkt kan worden. De midden en bovenbouwgroepen heeft de leerlingen betrokken bij "wat anders zou kunnen" binnen de groep en hoe ze dit met elkaar gaan aanpakken. Wel geven de leerkrachten aan hierin een sturende rol te vervullen.

2. Welke verwachtingen zijn er gesteld?

De keuzes voor de verwachtingen zijn vrij in te vullen en zijn om verschillende redenen gekozen.

De onderbouw geeft aan dat rondom gedrag geen gerichte verandering nodig is. Er is bij deze groepen gekozen om verandering in handelingen in te zetten. De andere groepen hebben echter veelal wel ingezet op gedrag omdat gedragsproblemen hier meer spelen.

De verwachtingen vanuit de verschillende groepen zien er als volgt uit:

- Ik let op als de juf of meester iets uitlegt (groep 3).
- Ik let goed op tijdens de instructie (groep 3).
- Ik zit klaar met de juiste spullen voor me (groep 5).
- Ik laat een goede werkhouding zien (groepen 8).
- Ik hang mijn jas netjes op (groep 1-2).
- We gaan in de klas opruimen zoals het hoort (groep 1-2).
- We luisteren in de kring zodat we weten waar het over gaat (groep 1-2).
- De fruitbakken zijn leeg als tussen de middag naar buiten gaan (groep 1-2).
- De leswisseling verloopt snel en soepel (groep 6 en 7).

3. Merk je na twee weken werken met PBS al verandering in je eigen gedrag?

Ja 10x	Nee 1x	Weinig 5x
-----------	-----------	--------------

De leerkrachten geven aan dat ze bewust bezig zijn geweest met het belonen van positief gedrag. Aangegeven wordt ook dat het werkt. Moeilijker blijkt echter om negatief gedrag te negeren. Men denkt dat er toch een opmerking gemaakt moet worden. Alle 16 leerkrachten geven aan zich hier heel bewust van te zijn dat dit eigenlijk niet bij PBS hoort en toch gebeurt het.

Als meest voorkomend antwoord wordt gegeven dat ze het toch niet kunnen laten om er iets van te moeten zeggen. Sommige kinderen blijken het naar hun idee niet op te pikken als een ander een compliment krijgt zich hieraan te spiegelen.

Leerkrachten geven allemaal aan dat dit bewustzijn al een goed begin is. Nu het handelen ernaar nog. Verandering is er dus wel degelijk maar tevreden zijn ze nog niet.

4. Merk je na twee weken werken met PBS al verandering in het gedrag van de groep?

Ja 12x	Nee 1x	Weinig 3x
-----------	-----------	--------------

De groepen reageren positief op het krijgen van de beloningen. Merkbaar is dat leerlingen elkaar aanspreken op gewenst gedrag. Er wordt gezegd wat van hen verwacht wordt, in plaats van wat niet te doen. Gezamenlijk kijken en werken aan een doel schept een band. Geconcludeerd wordt door een drietal leerkrachten uit de kleuterbouw dat het nog weinig doet in de groep. Voor de jongste kleuters is het nog moeilijk te bevatten. De oudste kleuters zijn erg vatbaar en pikken het goed op. De 'nee' komt van een kleutergroep waarbij ook de oudste kleuters nog niet gemotiveerd blijken. De leerkracht van groep 3 geeft aan dat haar verwachting, "Ik let goed op tijdens de instructie", te ruim is opgesteld en zal deze verwachting gaan bijstellen in de hoop dat het hierna wel aan zal slaan.

De laatste evaluatie(na 8 weken) gaat over de opbrengsten die behaald zijn. Hierbij is een vragenlijst ingevuld (zie bijlage 4) maar is ook met elkaar gesproken over het proces, de eventuele winst en over hoe nu verder te gaan. De antwoorden op de vragen zullen hieronder schematisch weergegeven worden.

Belangrijk is om te weten of het leerkrachtgedrag positief is veranderd. Dit is in het volgende schema weergegeven.

leerkracht	Cijfer aan het begin van het onderzoek	Verwachte cijfer	Cijfer aan het eind van het onderzoek
Groep 1-2	8	8	8
Groep 1-2	7	8	7,5
Groep 1-2	7	8	8
Groep 1-2	7	8	8
Groep 3	7,5	8,5	8
Groep 3	7	8	8
Groep 3	7	8	7,5
Groep 3	7	8	8
Groep 5	7	8	8
Groep 6	7	8	8,5
Groep 6	7	8	8
Groep 7	7	8	7,5
Groep 7	7	8	8
Groep 8	8	8	8
Groep 8	7	8	8
Groep 8	7	8	8

Uit bovenstaand schema is af te lezen dat:

- 87,5% van de leerkrachten heeft verandering doorgemaakt in positief leerkrachtgedrag.

- 68,8% van de leerkrachten heeft het vooraf bepaalde doel bereikt.

Deze leerkrachten geven aan dat ze bewuster omgaan met belonen en dat ze hierdoor merken dat ze anders (positiever) voor de groep staan. Ze merken ook dat dit een wisselwerking op de leerlingen heeft. Merkbaar is dat de leerlingen beter meedoen met de lessen en actiever in de klas zitten.

-25 % van de leerkrachten is niet voldoende vooruit gegaan. Ze geven aan dat ze het vooraf gestelde doel niet hebben bereikt omdat ze de materie nog niet voldoende eigen hebben gemaakt. Leerkrachten geven aan dat het belonen lukt maar dat het lastig blijft om het negatieve gedrag te negeren. Men geeft aan dat acht weken te weinig tijd is om de ommekeer goed door te voeren.

- 12,5% van de leerkrachten geeft aan geen verandering in positief leerkrachtgedrag doorgemaakt te hebben. Als reden wordt hiervoor gegeven dat men al aandacht gaf aan belonen van goed gedrag en het negeren van negatief gedrag. Ze zijn op de zelfde weg verder gegaan.

-6,3% van de leerkrachten heeft zichzelf een hoger cijfer gegeven dan vooraf gedacht. Deze leerkracht geeft aan dat het boven verwachting aansloeg bij de leerlingen. De groep werd verantwoordelijk naar elkaar toe en sprak elkaar op een prettige manier aan. Dit had vervolgens weer uitwerking op de leerkracht waardoor de er een versnelling kwam in de positieve sfeer.

Er is bewust nagedacht hoe dit cijfer tot stand is gekomen. Leerkrachten geven aan dat ze:

- veel op het positieve hebben gelet.
- bewust kijken (zoeken) naar positief gedrag.
- negatief gedrag (proberen) negeren.
- de sfeer in de klas verbeterd vinden.
- positiever de dag openen en afsluiten en naar huis gaan

Maar er kunnen ook dingen beter. Aangegeven wordt:

- Dat er wel verandering is waargenomen in leerkrachtgedrag maar niet zoveel als gehoopt. Dit ligt vooral aan eigen gedrag. Druk met andere dingen. Dus moet er nog bewuster mee leren omgaan.
- Dat de persoonlijke stemming bepaalt hoe er die dag omgegaan wordt met belonen van goed gedrag en negeren van ongewenst gedrag. Beseft wordt dat de leerkracht dit zelf dit zou moeten kunnen omkeren. Dit blijkt lastig in de praktijk.

4.2 Conclusies op data niveau

Merkbaar in de aanpak en de uitvoering is het verschil in leeftijd van de kinderen. Vooral in de onderbouw komen de verwachtingen en de beloningen vanuit de leerkracht. De midden en bovenbouw heeft de leerlingen betrokken bij het proces.

Ook is er zichtbaar verschil tussen de gestelde verwachtingen. Voor de kleutergroepen zijn basale verwachtingen gesteld terwijl de midden en bovenbouw meer vraagt van het gedrag van de leerling zelf. Ik heb dit gevisualiseerd, door de groepen die het betreft erachter te vermelden. Na acht weken werken met (SW)PBS is er verandering gemeten bij de meeste deelnemers. Zichtbaar is ook dat de gedragsverandering bij de groep door de leerkrachten wordt waargenomen. Leerkrachten geven aan dat:

- leerlingen betrokken zijn.
- leerlingen elkaar positief aanspreken op gedrag.
- leerlingen blij zijn voor elkaar als er een muntje verdiend is.

Ook merk ik een verandering in houding bij mijn collega's. Tijdens de pauzes wordt tegen andere collega's gezegd dat "ze zo'n leuke dag hebben gehad" omdat ze alleen maar op het positieve van leerlingen hebben gelet. Ook aan uitspraken die gedaan worden is het

merkbaar dat collega's er mee bezig zijn en er sprake is van gedragsverandering. Een aantal voorbeelden van uitspraken.

- het dwingt je naar het positieve te kijken en hierdoor zie je ineens krachten van leerlingen
- de dag is zo om als je bewust bezig bent met het kijken naar wat goed gaat.
- Ook hoorde ik een leerkracht van groep 8 tegen een ouder zeggen: "Probeer eens te zeggen hoe je het graag zou willen zien in plaats van te zeggen hoe het niet moet".

Door dit soort opmerkingen is er merkbaar een verandering in werking gezet.

De leerlingen zijn hierin ook bevraagd en hebben aangegeven dat:

- ze hun leerkracht nu gezelliger vinden.
- het fijn is om complimenten te krijgen omdat je dan weet wat je goed hebt gedaan.
- de sfeer in de klas prettiger is.
- er duidelijkheid is omdat iedereen weet waar op te letten.
- ze elkaar gaan helpen om muntjes te verdienen.
- ze de beloningen leuk vinden.
- ze het fijn vinden om mee te mogen denken en beslissen in de gekozen verwachting en beloning.

In dit hoofdstuk heb ik de data die ik tijdens mijn onderzoek verkregen heb, gepresenteerd. In het volgende hoofdstuk zal ik deze data verbinden aan de theorie uit hoofdstuk 2 en daaruit conclusies trekken. Dan zullen ook mijn onderzoeksvragen beantwoord worden.

5 Antwoord op mijn onderzoeksvraag en conclusies

In dit hoofdstuk geef ik antwoord op mijn onderzoeksvraag. Door de gegevens uit de dataverzameling te koppelen aan de literatuur wordt dit antwoord onderbouwd. Daarnaast zal ik conclusies trekken en deze conclusies valideren.

5.1 Antwoord op de deelvragen

In het begin van mijn onderzoek heb ik mijzelf een aantal deelvragen gesteld. Tijdens mijn onderzoek heb ik antwoorden op deze vragen verkregen door het lezen van literatuur maar ook door handelend bezig te zijn in de praktijk. Op deze manier kon ook de literatuur vergeleken worden met de praktijk.

- Wat is probleemgedrag?

In hoofdstuk twee is te lezen dat er verschil gemaakt wordt tussen gedragsproblemen en gedragstoornissen. Het verschil tussen een gedragsprobleem en een gedragsstoornis is dat een gedragsprobleem ontstaat vanuit de omgeving van een persoon en als het ware buiten de persoon om ontstaat. Het is geen karaktereigenschap van die persoon. Er zijn problemen die ontstaan zijn in de omgeving van een persoon (bijvoorbeeld door een bepaalde opvoedingssituatie thuis). Door die problemen verloopt nu de ontwikkeling minder goed. Het probleem is aan de situatie gebonden. Het gedragsprobleem wordt als het gevolg gezien van een oorzaak, bijvoorbeeld een trauma dat een persoon heeft ondergaan of een slechte opvoeding (de Jong, 2010). Bij een gedragsstoornis is dit niet het geval. Een gedragsstoornissen zijn aangeboren en zijn meer ernstig en aanhoudende vormen van gedragsproblemen (Delfos, 2009). In mijn onderwijspraktijk heb ik ondervonden dat kinderen met gedragsproblemen beter stuurbaar zijn dan kinderen met gedragsstoornissen. Met persoonlijke afspraken en persoonlijke betrokkenheid van de leerling bij het zoeken naar oplossingen voor de leerling neemt een groot gedeelte van de gedragsproblemen af. De intrinsieke motivatie bij deze leerlingen is vaak al voldoende om gedragsverandering waar te nemen. Bij leerlingen met gedragsstoornissen duurt een dergelijk proces langer. Ook heb ik gemerkt dat deze leerlingen meer afhankelijk van hun leerkracht zijn omdat ze zelf vaak niet doorhebben dat ze storend gedrag vertonen. Ze zijn zeker bereid om verandering in werking te zetten maar kunnen hier niet zelf voor zorgen. Er is meer nodig dan alleen de intrinsieke motivatie.

- Wat is het effect van PBS binnen mijn schoolpraktijk?

In hoofdstuk 3 zijn de winsten die te behalen zijn met het werken volgens (SW)PBS aangegeven. Golly en Sprague (2005) benoemen de volgende krachten:

- Op leerling-niveau is er een afname in het probleemgedrag.
- Leerlingen voelen zich veiliger en gedragen zich socialer, ook in de thuissituatie.
- De effectieve leertijd neemt toe dus meer leerrendement.
- Dankzij het datasysteem is snel bekend welke leerlingen extra ondersteuning nodig hebben.
- Onder docenten is een grotere tevredenheid en minder ziekteverzuim.

Door met de leerkrachten in gesprek te gaan en de ervaringen met elkaar te delen is aangegeven dat de leerlingen zich socialer naar elkaar toe gedragen. Ze spreken elkaar positief toe en hebben hetzelfde doel voor ogen. Ook heeft men ondervonden meer

plezier uit de dag te halen. De leerkracht staat opgewekter en positiever voor de groep en dit heeft zijn weerslag op de leerlingen. Leerkrachten hebben aangegeven om bewuster bezig te zijn met:

1. de focus te leggen op positief gedrag binnen hun groep. Hierbij wordt een beroep gedaan op hun leerkracht gedrag.
2. het positieve gedrag meer te belonen en het negatieve gedrag zo veel mogelijk te negeren.
3. dat er een verandering is ingezet als het gaat om verwachtingen. Er is geleerd de boodschap naar de leerlingen toe positiever te formuleren. Er wordt een verwachting uitgesproken in plaats van een regel opgelegd. 'Niet rennen in de gang!' is veranderd in 'In de gangen lopen we rustig'.

- Wat is de meerwaarde van PBS?

Doordat de leerkrachten ingezet hebben op positief gedrag, zijn er krachten van leerlingen ontdekt die zij nog niet eerder zagen. De sfeer in de klassen is beter maar ook geven leerkrachten aan een fijne werksfeer te hebben gecreëerd doordat ze gedwongen worden alleen op het positieve te letten. Leerlingen corrigeren elkaar op een positieve manier en hierdoor wordt een goed pedagogisch klimaat gecreëerd. Dit vraagt van de leerkracht om genuanceerd waar te nemen, omdat je bewuster gaat kijken naar wat positief gaat binnen een groep maar ook zal de leerkracht bewuster een afweging gaan maken of het negatieve gedrag wel dan niet benoemd wordt. Ook zullen leerkrachten zich bewuster moeten worden van de manier waarop zij leerlingen aanspreken. De boodschap naar de leerling wordt als een verwachting geformuleerd in plaats van een opmerking waarin alleen benoemd wordt wat niet mag. De meerwaarde van het uitspreken van een verwachting is dat de leerling nu weet wat hij wel moet doen. Voor de leerkracht is het een voordeel omdat hij op deze manier de leerling beter aan kan spreken op zijn gedrag. Er is immers verteld wat de leerling moet doen. PBS geeft duidelijkheid door de verwachtingen en dwingt leerkrachten naar de krachten te kijken. De vijf pijlers die in hoofdstuk 3 door Pameijer, Beukering en de Lange (2011) werden besproken blijken door de leerkrachten in dit onderzoek waar te zijn genomen.

1. Het dwingt je genuanceerd waar te nemen.
2. Je voorkomt te lage doelen.
3. Het verhoogt het gevoel van competentie bij de leerling. (ik kan....)
4. Het komt de sfeer ten goede.
5. Positieve kenmerken zijn goed te benutten in aanpak.

- Op welke manier kan PBS structureel ingezet worden binnen mijn praktijk?

Duidelijk is dat er doorgedaan wordt met positief kijken naar leerlingen en de benadering van leerlingen. Er zal door de directie van de school gekeken moeten worden of we de lijn door zullen zetten door de gehele school. De participanten zijn enthousiast en staan open voor het werken met (SW)PBS maar zien ook nadelen als we een traject van 3 jaar in gaan om (SW)PBS in te voeren. Vooral de (extra) tijd die het gaat kosten noemt men als nadeel. Echter ben ik van mening dat de tijd die het zal gaan kosten alleen maar winst met zich meebrengt. Het zal een doorgaande lijn in aanpak of preventie van gedrag met zich meebrengen waardoor er duidelijkheid en rust bij de leerkrachten zal komen. Ook zou men graag zien dat de verandering doorgevoerd wordt op de vaststaande studiedagen die gedurende het jaar gehouden worden. Dit advies zal aan de directie voorgelegd worden zodat er geen extra tijd gevraagd hoeft te worden.

5.2. Antwoord op de centrale onderzoeksvraag.

Kan Positive Behavior Support het denken en handelen van leerkrachten zo ombuigen dat het probleemgedrag bij leerlingen afneemt?

Op dit moment is door de leerkrachten aangegeven dat de doorgaande lijn als het gaat om de aanpak in het omgaan met gedragsproblemen gemist wordt. Door dit onderzoek is duidelijk geworden dat er wel iets moet gebeuren op het gebied van gedragsaanpak en de doorgaande lijn hierin. Het is ook belangrijk dat er preventief gehandeld wordt zodat er bij binnenkomst in groep 1 tot en met groep 8 gewerkt wordt aan een positieve houding. Door de leerkrachten inzicht te geven in hun eigen (voorbeeld) gedrag zullen de leerlingen hierop meeliften (Golly en Sprague, 2005). Het onderzoek heeft echter nog niet voldoende tijd gehad om de positieve sfeer voldoende door te laten slaan richting leerlingen. Leerlingen zijn enthousiast aan de slag gegaan met de verwachtingen maar er kan nog niet gezegd worden dat het gedragsverandering teweeg heeft gebracht. Wel kan geconcludeerd worden dat het de sfeer ten goede komt en dat er duidelijkheid is gekomen doordat je werkt met verwachtingen in plaats van met regels. Om echt verandering in gedrag te kunnen waarnemen moet ik concluderen dat deze periode van acht weken te kort is geweest. Wel hebben alle deelnemers aangegeven dat ze door zullen gaan zodat misschien in een later stadium wel aangetoond kan worden dat gedragsproblemen minder worden.

5.3 Conclusies

Door de cijfers die de leerkrachten zichzelf aan het eind van het onderzoek gegeven hebben omtrent hun leerkrachtgedrag is naar voren gekomen dat alle leerkrachten een positieve ervaring hebben opgedaan met het werken met PBS en zeker door zullen gaan met het bewust kijken naar positief gedrag binnen de groep. Ook geeft men aan dat hun de manier van verwachtingen stellen naar leerlingen toe erg aanspreekt. Doelbewust wordt het gewenste gedrag benoemd. Deze interventies zullen door de leerkrachten zelf in werking gezet worden maar belangrijk is ook, dat de door de leerkrachten gewenste doorgaande lijn uitgezet moet gaan worden. Uit de eerste peiling van dit onderzoek (klimaatschaal) kwam naar voren dat er vanuit het team een gedeelde vraag kwam om een doorgaande lijn in de aanpak van gedrag door te voeren binnen de school. De directie van de school heeft inmiddels aangegeven blij te zijn met de positieve resultaten en geluiden van haar medewerkers maar wil graag andere werkvormen onder de loep nemen voordat er daadwerkelijk een keuze gemaakt wordt welk pad er bewandeld zal worden. Dat er een doorgaande lijn komt is zeker.

5.4 Valideren van de conclusies

Om tot deze conclusies te kunnen komen heb ik een heel traject doorlopen. Hierin ben ik uitgegaan van het boek: „Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals“ van de Lange (2011). Daarnaast heb ik begeleiding gehad van mijn docent en hebben mijn critical friends mij ondersteund en advies gegeven. Belangrijk is dat de conclusies tot stand zijn gekomen door gegevens te verzamelen die antwoord hebben gegeven op mijn onderzoeksvraag.

In dit hoofdstuk heb ik naar aanleiding van mijn verzamelde data conclusies getrokken. In het volgende en laatste hoofdstuk zal ik mijn onderzoek evalueren

6 Evaluatie en reflectie

In dit laatste hoofdstuk reflecteer ik op mijn onderzoeksresultaten, beschrijf ik wat mijn conclusies voor de toekomst van mijn onderzoeksdomein kunnen betekenen en zal ik aanbevelingen doen voor vervolgonderzoek. Daarnaast evalueer ik het onderzoek door te beschrijven wat het onderzoek voor mij betekend heeft en wat ik ervan heb geleerd.

6.1. Evaluatie van het onderzoek

Hoewel ik opzag tegen de grote klus van dit onderzoek, kan ik achteraf zeggen dat het erg meegevallen is. Wel vond ik het moeilijk om bij elk hoofdstuk op gang te komen. Het was mij niet helemaal duidelijk wat er nu precies werd verwacht. Maar door gewoon te beginnen en het erover te hebben met mijn critical friends, lukte het toch om het hoofdstuk goed op papier te krijgen. Ook heb ik lang nagedacht over mijn vraagstelling. In het begin bleek deze veel te groot. Door steeds bij te schaven heb ik mijn vraag concreet en onderzoekbaar gemaakt. Het opzetten van het onderzoek was eigenlijk het meeste werk. In hoofdstuk 3 werd ik gedwongen om heel goed te kijken wat ik precies wilde weten en hoe ik daar het beste achter zou kunnen komen.

6.2. Betekenis van het onderzoek voor mijzelf

Ik vind het heel belangrijk dat leerkrachten met een meer positieve blik naar hun leerlingen gaan kijken. Vanuit dit oogpunt heb ik het onderwerp van mijn onderzoek gekozen. Tijdens het werken als positieve leerkracht en dit bewust te gebruiken naar leerlingen toe merkte ik dat ik op deze manier mijn collega's voldoende kon motiveren om mee te doen. Dit onderzoek heeft mij bewust gemaakt van de kracht die je als leerkracht bezit om een goed pedagogisch klimaat te creëren binnen je groep maar ook dat je door de manier waarop je een groep aanspreekt en hoe je omgaat met leerlingen deze leerlingen positief kunt veranderen.

Tijdens het onderzoek is gebleken dat er een ommekeer komt in de sfeer van de groep. Ook bij individuele leerlingen is duidelijk geworden dat een positieve insteek een positieve reactie van de leerling opwekt. Dat dit een gedragsverandering bij leerlingen teweeg brengt heb ik nog niet ondervonden. Hiervoor is het tijdsbestek te kort gebleken.

6.3 Betekenis van het onderzoek voor mij als professional

Ik ben gedurende het onderzoek steeds meer als change-agent op gaan treden. Waar ik in het begin nog angstig voor wegliep ben ik dingen aangegaan. Het was niet makkelijk mijzelf voor een groep te presenteren maar ik heb hierdoor wel gemerkt dat ik iets te vertellen had. Voor collega's word ik steeds vaker een vraagbaak als het gaat om gedragsverandering. Of het nu ging om leerlingen of om henzelf. Ook heb ik mijn collega's kunnen motiveren en overtuigen van de werking van PBS. Ik kan mijn meningen onderbouwen, iets wat ik eerder moeilijk en lastig vond. Doordat ik meer achtergrond informatie heb gekregen, heb gewerkt met en heb gepraat over verschillende zaken binnen het onderwijs komt mijn mening krachtiger naar voren en ben ik zelfzekerder geworden. Ik kan mij zelf hard maken voor het belang van leerkrachtgedrag en heb mijn collega's dit, door dit onderzoek, doen inzien.

6.4 Betekenis van het onderzoek voor mijn onderwijspraktijk

Lange tijd heeft mijn team aangegeven een doorgaande lijn te willen hanteren voor het omgaan met kinderen met gedragsproblemen. Ik heb door dit onderzoek kunnen zoeken naar een manier van werken die aan zou slaan. Maar ook heb ik gekeken naar een manier van werken die bij mij past: uitgaan van het positieve en de krachten van mensen. Vanuit mijn enthousiasme en overtuiging heb ik collega's in aanraking gebracht met (SW)PBS en hebben ze hiermee gewerkt. Op deze manier heb ik een doorbraak geforceerd, waardoor er meer positieve interactie is gekomen tussen leerkrachten hun leerlingen.

6.5 Betekenis van het onderzoek voor het onderzoeksdomein

In mijn verkregen resultaten is naar voren gekomen dat PBS een goed middel is om leerkracht gedrag positief te verbeteren. De leerkrachten hebben zelf ondervonden dat hierdoor ook gedragsverandering bij de leerlingen in werking wordt gezet. Hierdoor ontstaat er een positieve wisselwerking. Wanneer de aanbevelingen voor het werken met (SW) PBS worden gevolgd, hebben we op onze school een goede doorgaande lijn als het gaat over de preventieve werking en het voorkomen van gedragsproblemen. Door dit onderzoek heb ik tevens de directie ervan weten te overtuigen dat (SW)PBS een goede preventieve aanpak is die voor (bijna) alle leerkrachten van de school gedragen wordt. Ik heb hierbij als change-agent een belangrijke rol vervuld.

6.6 Vervolgonderzoek

In het onderzoek is niet meegenomen of de leerlingen ook gedragsverandering hebben geconstateerd bij de leerkrachten. Door de klimaatschaal voor leerlingen af te nemen kan dit helder worden.

Meerdere keren is tijdens het onderzoek aangegeven dat de tijd van acht weken genoeg positieve resultaten heeft opgeleverd maar dat er nog geen sprake kan zijn voor het afnemen van gedragsproblemen bij leerlingen. Er zal dus gedurende een langere periode gewerkt moeten gaan worden met PBS. Mijn advies hierbij luidt als volgt: Om een succesvolle implementatie van PBS te garanderen zullen wij onze doelen met betrekking tot PBS in onderling overleg SMART formuleren zodat iedereen weet wat er van hen verwacht wordt en op welke termijn. Ook zal er dan op vaste tijden geëvalueerd worden. Deze SMART doelen zijn essentieel om grip te houden op het implementeren van PBS binnen onze school.

Literatuurlijst:

- Acker, J van. (2005), *Probleemgedrag in de klas en agressie op school*. Antwerpen: De Boeck
- Actie onderzoek verkregen op 14-5-2013 via http://www.actieonderzoek.org/actieonderzoek_005.htm
- Bannink, F.(2009) *Oplossingsgerichte vragen*. Amsterdam: Pearson
- Bronfenbrenner, U. en Morris, P.A. (1998). *The ecology of developmental processes*. In: W. Damon and R.M. Lerner (eds) *Handbook of child psychology*. Vol 1 Theoretical Models of Human development. New York: Wiley. P.993-1028.
- Cauffman, L. en van Dijk, D.J. (2009) *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Uitgeverij Boom Onderwijs
- Cornelissen, F. (2006) *Laat vernieuwing groeien!* Enschede: UTpublications
- Delfos, M. (2009). *Kinderen met gedragsproblemen*. Amsterdam: Pearson
- Diekstra, R.F.W. (2003) *De grondwet van de opvoeding*. Uithoorn: Karakter Uitgevers B.V
- Donkers, A. (2011) *Durft u als leraar de uitdaging aan?* Artikel zorgbreed jaargang 8 Antwerpen: Garant
- Golly, A.& Sprague, J. (2005), *PositiveBehavior Support, Goed gedrag kun je leren!* Meppel: Pica
- Jeninga, J. (2011), *Professioneel Omgaan met gedragsproblemen, praktijkboek voor het primair onderwijs*. Baarn: HB Uitgevers
- Jeninga, J., Louwe, J. en Meersbergen, E. van (2011), *De éénzorgroute Sociaal- emotionele ontwikkeling*. Tijdschrift voor orthopedagogiek, 50 (2011,) 18-25. Amersfoort: Agiel
- Jong, P. de en Berg, I.K. (2004) *De kracht van oplossingen*. Amsterdam: Pearson
- Jong, de, W.(2010) *Gedrag is meer dan je ziet!* Egmond aan den Hoef: Pica
- Kloosterboer,P.(2005) *Voor de verandering, over leidinggeven aan organisatieverandering*. Den Haag: Sdu Uitgevers bv
- Korthagen, F., Koster, B., Melief, K en Tigchelaar, A. (2002). *Docenten leren reflecteren: Systematische reflectie in de opleiding en begeleiding van leraren*. Soest: Nelissen
- Lange, de, R.Schuman, H. en Montessori, N.M.(2011) *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen- Apeldoorn: Garant
- Pameijer, N. Beukering,T. en Lange, de. S (2011) *handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam*. Leuven: Acco
- Reijman, J. (2010) *Advies De school met gedragsproblemen*. Den Haag: Balyon
- (SW)PBS, verkregen op 12-03-2013 via www.swpbs.nl
- Stevens, L. (1997). *Overdenken en doen*. Den Haag: PMBO Logistiek Centrum Onderwijs.

- Touw, H. en Beukering, T. van (2009). *Professional in de spiegel: achtergronden*. Tijdschrift voor Orthopedagogiek, 48 (11), 453-460. Amersfoort: Agiel
- Wolf, van der, K. en van Beukering, T. (2009) *Gedragsproblemen in scholen, het denken en handelen van leraren*. Leuven:Acco

Bijlagen

Bijlage 1: Klimaatschaal voor leerkrachten

© OAB Dekkers, Nuenen 1

EEN POSITIEF LEERKLIMAAT, KLIMAATSCHAAL

Onder een positief onderwijsleerklimaat verstaan we een onderwijsleerklimaat dat motiverend is en positieve energie genereert. Dit maakt het werken en leren prettiger **én** het levert meer op in de zin van een hoger leerrendement. Een positief leerklimaat maakt dat je je verbonden voelt met de opleiding. Het gaat om het gevoel dat je erbij hoort, dat je gekend en erkend wordt en dat je trots kunt zijn op je opleiding. Dit heeft alles te maken met de relatie die de leerling heeft met jou als docent en met de relatie die leerlingen onderling met elkaar hebben.

Daarnaast hebben leerlingen een zekere structuur nodig om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Relatie en structuur zijn in feite de twee hoofdcomponenten die bepalend zijn voor een positief leerklimaat. Als individuele docent heb je een grote invloed op het realiseren van een dergelijk klimaat. Je staat echter een stuk sterker, wanneer je als team je krachten bundelt en eensgezind handelt richting de leerling.

Op basis van het bovenstaande hebben we een indeling gemaakt in vijf thema's die tezamen een indicatie geven van het leerklimaat:

- a) Algemene indruk: hoe ervaart de leerling het onderwijsleerklimaat?
- b) Hoe handel je als team?
- c) Hoe is je relatie met de individuele leerling?
- d) Hoe stimuleer je een prettige en veilige sfeer binnen de groep?
- e) Hoe zit het met de structuur? (een overzichtelijke leeromgeving)

Antwoordmogelijkheden:

1 = nee / nooit / niet van toepassing

2 = enigszins / soms

3 = zeer vaak

4 = ja / altijd / helemaal van toepassing

Algemene indruk	1	2	3	4
De leerlingen gaan respectvol met elkaar om				
De leerlingen respecteren andermans eigendommen				
De leerlingen voelen zich veilig op school				

We handelen als team als het gaat om gedrag van leerlingen	1	2	3	4
Leerlingen weten precies welk gedrag van hen wordt verwacht				
Dit gedrag is afgeleid uit onze basiswaarden				
Er is een systeem van algemene regels geformuleerd voor het herkennen en 'belonen' van gewenst gedrag (aandacht en/of complimenteren)				
Het team steunt en gebruikt het afgesproken systeem consequent				
Wij leren als team leerlingen zo nodig het gewenste gedrag aan				
Leerlingen weten wat de consequenties zijn van probleemgedrag				
Het team corrigeert leerlingen met probleemgedrag consequent				
Het team stelt tegenover elke correctie minimaal vier positieve interacties				

Ik heb een goede relatie met de leerling	1	2	3	4
Ik heb vertrouwen in het kunnen van de leerling				
Ik toon persoonlijke interesse in de leerling				
Ik handel rechtvaardig				
Ik reageer passend op onjuiste antwoorden van de leerling				
Ik respecteer de eigenheid van de leerling				
Ik ben me bewust van de behoeften van verschillende leerlingen en pas mijn handelen hierop zoveel mogelijk aan				
Ik stimuleer dat leerlingen hun eigen leerdoelen opstellen (binnen de kaders)				
Ik behoud mijn professionele houding tegenover alle leerlingen				

Ik stimuleer een prettige en veilige sfeer binnen de groep	1	2	3	4
Fouten zijn er om van te leren				
Ik maak tijdens mijn lessen oogcontact met alle leerlingen in de groep				
Wanneer leerlingen zelf aan het werk zijn, loop ik actief rond				
Ik stimuleer dat alle leerlingen deelnemen aan interacties in de groep				
Ik stimuleer dat leerlingen van elkaar en met elkaar leren				
Ik kan probleemgedrag snel en accuraat identificeren en adequaat reageren				
Mijn handelen is constructief en assertief				

De leerlingen werken in een overzichtelijke leeromgeving	1	2	3	4
Ik heet de leerlingen welkom bij binnenkomst				
Leerlingen weten wat ze van me kunnen verwachten				
Leerlingen weten wat de leerdoelen zijn van de les(sencyclus)				
Ik verwijs regelmatig naar de leerdoelen				
Leerlingen weten aan welke criteria het eindresultaat moet voldoen				
Ik geef de leerlingen regelmatig feedback over hun leervorderingen				
Ik geef de leerlingen meer positieve dan correctieve feedback				
Ik geef leerlingen adequate begeleiding en sturing				

VRAGEN BIJ DE INGEVULDE KLIMAATSCHAAL

Welk thema scoort het hoogst, als u kijkt naar het aantal keren dat u een 4 (of een 3) heeft aangekruist?

Hoe kunt u er voor zorgen dat dit onderdeel goed blijft scoren?

Welk thema scoort het laagst, als u kijkt naar het aantal keren dat u een 1 (of een 2) heeft gescoord?

Welke actie van uw kant zou het meeste opleveren om deze score te verhogen?

Meer weten?

Neem dan contact op met OAB Dekkers: telefoon 040 – 291 37 33; E-mail bureau@oabdekkers.nl

Bijlage 2: Vragenlijst participanten. Begin van het onderzoek

Naam:

Reden van opgeven:

1. Wat verwacht je aan persoonlijke opbrengsten te behalen?
2. Wat verwacht je aan opbrengsten voor je groep te behalen?
3. Als je jezelf een cijfer mocht geven als het gaat om je eigen leerkrachtgedrag welk cijfer is dat dan?
4. Welk cijfer hoop je na afloop aan jezelf te kunnen geven?
5. Wat ga je er aan doen om dit cijfer te behalen?
6. Wat zijn jouw krachten die je hiervoor in kunt zetten?

Bijlage 3: Vragenlijst Opstart PBS (Positive Behavior Support)

1. Hoe heb je de opstart in je klas aangepakt?
2. Welke verwachting heb je gesteld naar de kinderen toe?
3. Wat zijn je 3 pijlers naar de kinderen toe?
 -
 -
 -
4. Hoe loopt het in je groep met de verwachtingen en de beloningen? (Loop je ergens tegenaan vermeld dit dan ook hier)

Voor de groep:

Voor mijzelf:

5. Merk je al verandering in gedrag?
 - Van jezelf : (leerkrachtgedrag):
 - Van de groep:

Stel jezelf een doel voor de komende weken zodat je gericht verder kunt

Mijn doel voor de komende weken is:

Bijlage 4: Vragenlijst eind van het onderzoek.

1. Welk cijfer heb je jezelf aan het begin van het onderzoek gegeven als het gaat om je leerkracht gedrag?
2. Welk cijfer geef je jezelf nu?
3. Wat heb je er zelf aan gedaan om dit cijfer te behalen?
4. Zie je verandering in je eigen gedrag? Zo ja hoe zo nee hoe komt dit?
5. Zie je verandering in het gedrag van de groep? Zo ja hoe en zo nee hoe komt dit?
6. Hoe vind je de manier van werken volgens (SW)PBS? (graag toelichten)
7. Zou deze manier van werken passen bij onze school? Waarom wel/niet?