

Juf, van jou mag dat toch wel!

Over de verschillen in belonen en straffen in het (s)bo.



**Werkstuk gemaakt in het kader van de Master SEN opleiding leerroute
Gedragsspecialist Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg**

Naam: Iris Langen-Vergouwen
Studentnummer: 2166194
Lesplaats: Bergen op Zoom
Begeleid door: Jeff Bertens

Teteringen, juni 2012

Samenvatting

Op mijn SBO-school zitten leerlingen die om uiteenlopende redenen onvoldoende kansen hebben in het reguliere basisonderwijs. De organisatie van de school is erop gericht deze leerlingen in een veilige leeromgeving zoveel mogelijk kansen te bieden waarbij we proberen het maximale uit hen te halen. Om dit te bereiken wordt o.a. gewerkt met niveaugroepen, waarbij de leerlingen verschillende vakken op hun eigen niveau kunnen volgen. De leerlingen worden dan over de hele locatie verdeeld. Deze organisatie zorgt ervoor dat een leerling op een dag met verschillende manieren van lesgeven te maken krijgt, met daarbij verschillende regels en afspraken o.a. voor belonen en straffen. Juist voor de leerlingen in het SBO, met zwaardere leer- en gedragsproblemen, kan dit erg verwarrend werken.

In mijn onderzoek heb ik bekeken of het vanuit mijn directie en collega's en de leerlingen wenselijk is om een gezamenlijke lijn, voor het belonen en straffen op mijn locatie, op te stellen. Daarnaast heb ik gekeken of er mogelijkheden op andere scholen liggen om eventueel gebruik te kunnen maken van hun ervaring. Ik heb in de literatuur verschillende aanpakken bestudeerd en ook gekeken naar specifieke voorwaarden voor leerlingen met leer- en gedragsproblemen. Uit de literatuurstudie kwam o.a. naar voren dat oplossingsgericht werken een aanpak is die vanwege een positieve grondhouding een erg goede manier zou kunnen zijn om te werken met deze groep leerlingen. Daarnaast kwamen er nog specifieke voorwaarden naar voren waar je aan zou moeten voldoen bij het belonen en straffen van leerlingen met leer- en gedragsproblemen.

Voor het in kaart brengen van de huidige situatie op mijn school en op tien verschillende andere scholen in de regio, heb ik gebruik gemaakt van vragenlijsten en heb ik individuele gesprekken gevoerd met leerlingen uit de bovenbouw van mijn school. Daarnaast heb ik een gesprek gehad met de locatiedirectrice en met een leerkracht van een school waar gebruik gemaakt wordt van gezamenlijke afspraken betreffende belonen en straffen. Uit deze vragenlijsten kwam naar voren dat er op veel verschillende manieren gewerkt wordt. Mijn collega's gaven tevens aan dat ze graag op hun eigen manier willen blijven werken, maar dat het ook belangrijk is dat er een gezamenlijke lijn in de school komt.

Dit alles heeft tot een conceptadvies geleid dat ik ga voorleggen aan de directie van de school en daarna zal presenteren in een teamvergadering. Eén van de aanbevelingen uit mijn conceptadvies is het vormen van een werkgroep 'belonen en straffen' en dit zou in de aanloop naar het schooljaar 2012-2013 gerealiseerd moeten worden.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	5
1.1 Mijn situatie	
1.2 Verlegenheidssituatie	
1.3 Onderzoeksvraag	
1.4 Deelvragen	
Hoofdstuk 2 Literatuur.....	9
2.1 Inleiding	
2.2 Operante conditionering	
2.3 Cognitieve gedragstherapie	
2.4 Het oplossingsgericht werken	
2.4.1 Historie	
2.4.2 De oplossingsgerichte aanpak	
2.5 Adaptief onderwijs	
2.6 Populatie SBO	
2.6.1 Intelligentiecomponent	
2.6.2 Gedragscomponenten	
2.6.2.1 AD(H)D	
2.6.2.2 Autistisch Spectrumstoornis	
2.6.2.3 ODD	
2.7 Generale conclusie	
Hoofdstuk 3 Opzet van het onderzoek.....	25
3.1 Verantwoording onderzoeksmethodologie	
3.2 Schematische uitwerking onderzoeksopzet	
Hoofdstuk 4 Resultaten.....	27
4.1 Wat is het theoretische kader in de literatuur betreffende belonen en straffen?	
4.2 Wat is de visie van de school betreffende belonen en straffen?	
4.2.1 Resultaten bestudering schoolgids	
4.2.2 Gesprek directie	
4.3 Wat is de huidige situatie op mijn school betreffende belonen en straffen?	
4.3.1 Resultaten vragenlijst	
4.3.2 Resultaat gesprekken	
4.4 Hoe gaan andere scholen om met belonen en straffen?	
4.4.1 Gesprek leerkracht andere school	
4.4.2 Resultaten vragenlijsten collega's andere scholen	

4.5	Wat is een goede aanpak voor belonen en straffen op mijn school?	
4.6	Hoe introduceer ik het advies op mijn school?	
	Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen.....	39
5.1	Conclusies	
5.2	Aanbevelingen	
	Literatuurlijst.....	44
	Overzicht van de bijlagen.....	46

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Mijn situatie

In 1990 ben ik afgestudeerd aan de PABO in Breda en heb hierna 12 ½ jaar gewerkt op een reguliere basisschool in Zuid-Nederland. Na 12 ½ jaar wilde ik iets anders gaan doen en ik heb toen 4 ½ jaar gewerkt als kwaliteitsmanager bij een kinderopvangorganisatie met 16 vestigingen door heel Nederland. Hierna wilde ik toch weer terug in het onderwijs en kwam toen terecht op een school voor speciaal basisonderwijs (SBO) in Zuid-Nederland, waar ik nu al weer bijna 5 jaar werk. Ik heb eerst twee jaar in een bovenbouw groep gewerkt (vergelijkbaar met groep 6/7) en werk nu voor het derde jaar in een schoolverlatergroep (groep 8).

Toen ik ruim 4 jaar geleden op sollicitatiegesprek ging bij deze SBO-school had ik twijfels of ik dit wel zou kunnen. In de 12 ½ jaar die ik in het reguliere onderwijs heb gewerkt, vond ik kinderen met bv ADHD moeilijk te hanteren. Ik had ook één jongen met PDD-NOS in de klas gehad en mijn relatie met die jongen verliep niet echt goed. Ik realiseerde me dat ik nu op een school zou komen waar heel veel kinderen met gedragsproblemen rond lopen en stelde mezelf daarbij de vraag of ik wel gelukkig zou worden in deze baan. Ik vond de start erg zwaar. Je bent nieuw op een school en moet alles vragen, een continurooster was ik niet gewend en de doelgroep is erg pittig. Na een week of 5 had ik een dag dat ik het echt niet meer zag zitten. Ik had toen een gesprek met de locatiedirecteur die mij vroeg wat er die dag wel goed was gegaan, want het kan toch nooit zo zijn dat de hele dag slecht is gegaan. Ik ben toen anders gaan kijken naar de dag en kon inderdaad een aantal leuke momenten opnoemen. Vanaf dat moment ben ik op die wijze gaan kijken en dat heeft me veel geholpen. Ondertussen werk ik ruim 4 jaar met veel plezier op deze school en juist het werken met deze doelgroep biedt mij veel uitdaging. De uitdaging waar ik naar zocht toen ik 9 jaar geleden het basisonderwijs verliet.

De SBO school waar ik werk verzorgt onderwijs aan leerlingen die om uiteenlopende redenen onvoldoende kansen hebben in het reguliere basisonderwijs. Het is een school die naast leerlingen uit een redelijk grote stad ook een streekfunctie heeft en twee locaties telt. Eén locatie met leerlingen van 4 t/m 10 jaar (groep 1 t/m 5/6) en een nevenlocatie met leerlingen van 11 t/m 13 jaar (groep 6 t/m 8). Sinds twee jaar worden de leerlingen met een IQ lager dan 70 met daarbij een toekomstperspectief waarin de uitstroomverwachting "Praktijkonderwijs" is, in een aparte groep bij elkaar gezet. We hebben op de hele school 4 van deze zogenaamde SBO+ groepen.

Mijn SBO school heeft een uitgebreid zorgplan. Dit is erg gedegen omschreven en de procedure met o.a. groepsplannen, groepsbesprekingen en leerlingbesprekingen wordt zeer nauwlettend gevolgd. We werken met OPP's (ontwikkelingsperspectieven) die per kind aangemaakt worden zodra deze aangemeld is op onze school. We houden hiermee de groei van de leerling goed in de gaten en sturen zo bij indien blijkt dat het anders gaat dan verwacht. Voor gedrag maken we gebruik van ABC-vragenlijsten en naar aanleiding van de scores van deze gedragslijsten maken we eventueel individuele handelingsplannen. We werken met rekenen, spelling, technisch lezen en begrijpend lezen in niveaugroepen waarbij de leerlingen locatiebreed worden verdeeld. De wereldoriëntatievakken en een gedeelte van het taalonderwijs valt onder Ontwikkelings Gericht Onderwijs.

Ik werk parttime op de nevenlocatie in een schoolverlatergroep(groep 8). Dit jaar hebben we een groep van 16 leerlingen, met 5 meisjes en 11 jongens. Op onze locatie zijn 9 groepen gehuisvest, 5 bovenbouwgroepen en 4 schoolverlatergroepen.

Mijn onderzoek ga ik uitvoeren in deze 9 groepen van de nevenlocatie. Van deze 9 groepen worden er 6 geleid door fulltimers en drie door parttimers. Ik wil alle lesgevers bij dit onderzoek betrekken en het gaat dan om 17 personen.

1.2 Verlegenheidsituatie

Mijn school is een school voor speciaal basisonderwijs waar we de laatste jaren een verschuiving zien. Kinderen blijven veel langer op de basisschool en als het didactische problemen of milde gedragsproblemen zijn kunnen zij die leerlingen meestal goed ondersteunen. De leerlingen met de ernstigere gedragsproblemen worden wel doorgestuurd en daardoor verandert langzaamaan de populatie van onze school. We krijgen steeds meer te maken met complexer en daardoor voor ons moeilijk hanteerbaar gedrag.

Ik werk nu bijna 5 jaar als groepsleerkracht op deze school. Vanaf het begin dat ik op deze school kwam werken, viel me op dat er een groot gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel is ten opzichte van alle leerlingen. Dit ervaar ik als erg positief. Een leerling die bij jou in de stamgroep zit is niet alleen 'jouw leerling' maar een leerling van ons allemaal. Dit heeft mede te maken met de organisatie van de school met niveaugroepen. De leerlingen werken bij begrijpend of technisch lezen, rekenen en spelling op hun eigen niveau. Hierbij worden de leerlingen locatiebreed verdeeld en kunnen zo op een dag naast hun eigen (stamgroep)leerkracht ook te maken hebben met drie (niveaugroep)leerkrachten.

Deze organisatie zorgt ervoor dat een leerling op een dag met verschillende manieren van lesgeven te maken krijgt, maar vooral met verschillende regels. Ik heb in deze vijf jaar een

wirwar aan beloning-, en strafsystemen gezien. Iedere leerkracht gaat er op zijn manier, vanuit zijn eigen visie en ervaringen mee om. Er wordt o.a. gewerkt met pluimen, smileys, namen op het bord en er worden leerlingen in de pauze binnen gehouden.

Als leerkracht doe je datgene waarvan jij denkt dat het het beste werkt en bij jou past. Je kijkt bij anderen of leest een artikel en besluit dat de komende periode uit te gaan proberen. Als jouw methode blijkt te werken, ga je er mee verder. Als het niet werkt zoek je weer verder naar iets dat wel werkt. Leerlingen krijgen zo te maken met het feit dat ze in de rekenles iets doen wat toegestaan is en vijf minuten later bij spelling hetzelfde doen, maar dan bij een andere leerkracht, en hier dan straf voor krijgen. Je ziet in de pauze leerlingen die binnen moeten blijven omdat ze hun werk niet af hebben en bij een andere leerkracht mogen ze het gewoon de volgende dag afmaken. De leerlingen reageren hier heel verschillend op. De ene leerling wordt erg boos omdat hij wel binnen moet blijven en zijn klasgenoot die in een andere niveaugroep zit niet en een andere leerling geeft aan dat die juf of meneer erg streng is omdat je in de pauze je werk af moet maken. Deze situatie is erg onduidelijk en verwarrend. Vanuit deze onduidelijkheid en verwarring van de leerlingen en het zoeken naar het beste 'systeem' van de leerkrachten ben ik gekomen tot de vraag hoe wij binnen onze school om willen gaan met belonen en straffen.

Het doel VAN mijn onderzoek is te onderzoeken of we voor alle personeelsleden een rode lijn kunnen maken betreffende belonen en straffen binnen de gehele school. Wat is de manier waarop al het personeel binnen onze school met kinderen om wil gaan? Om deze vraag te kunnen beantwoorden wil ik gaan beginnen op de locatie waar ik werk, de bovenbouwlocatie. Het doel IN is dat ik wil uit gaan zoeken of we een gezamenlijke lijn kunnen maken over de manier waarop wij omgaan met belonen en straffen binnen de bovenbouwlocatie.

1.3 Onderzoeksvraag

Vanuit de hierboven beschreven verlegenheids situatie en de doelen VAN en IN het onderzoek kom ik tot de volgende onderzoeksvraag:

Ik onderzoek hoe we binnen de bovenbouwlocatie een gezamenlijke lijn kunnen maken betreffende belonen en straffen omdat er een grote diversiteit is in de aanpak van de personeelsleden, waardoor de leerlingen niet weten wat de afspraken zijn teneinde een advies te ontwikkelen dat door alle personeelsleden gebruikt kan worden zodat er op termijn een rode lijn ontstaat wat betreft belonen en straffen op de gehele school.

1.4 Deelvragen

Om de in paragraaf 1.3 beschreven onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, heb ik een aantal deelvragen geformuleerd.

1. Wat is het theoretische kader in de literatuur met betrekking tot belonen en straffen?
2. Wat is de visie van de school betreffende belonen en straffen?
3. Wat is de huidige situatie op mijn school met betrekking tot belonen en straffen?
4. Hoe gaan andere scholen om met belonen en straffen?
5. Wat is een goede aanpak voor belonen en straffen op mijn school?
6. Hoe introduceer ik het advies op school?

Hoofdstuk 2 Literatuur

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk belicht ik belonen en straffen vanuit verschillende invalshoeken. Allereerst wordt het bekeken vanuit de traditionele benadering die bekend staat onder operante conditionering. Bij deze manier wordt er achteraf op het gedrag gereageerd. Een andere manier van benaderen is cognitieve gedragstherapie, waarbij juist geprobeerd wordt de reactie op de prikkel vooraf te veranderen. Als derde komt het oplossingsgericht werken aan bod waarbij beschreven wordt welke stappen daarbij gezet moeten worden. Daarna zal ik ingaan op adaptief onderwijs, waarvoor ik heb gekozen omdat in de schoolgids van mijn school staat dat wij vanuit deze visie werken. Dit wordt gevolgd door een uiteenzetting over de populatie van het SBO. Ik sluit deze theoretische uiteenzetting af met de generale conclusie.

2.2 Operante conditionering

Dit theoretische kader begin ik met operante conditionering, omdat dat de manier is waarop vele jaren is gewerkt in het onderwijs en waarop velen nog steeds werken. Als een mens of een dier zonder bedoeling een bepaald gedrag uitvoert en leert van de consequenties van zijn/haar gedrag dan noemen we dat operante conditionering (Skinner, 1979). Deze theorie gaat er van uit dat gedrag geleerd kan worden door belonen en straffen van voorgaand gedrag. Er wordt hierdoor een verband gelegd tussen gedrag en het directe gevolg van dat gedrag.

Om te zorgen dat het positieve gedrag toeneemt, zijn er bekrachtigers (Skinner, 1979). Deze kun je opdelen in twee groepen: positieve bekrachtigers en negatieve bekrachtigers.

Wanneer een positieve bekrachtiging van het gedrag plaatsvindt, dan wordt gedrag beloond door het krijgen van een positief effect door het gedrag. De leerling krijgt dan bijvoorbeeld een compliment of een beloning. Bij een negatieve bekrachtiging van het gedrag wordt er een negatieve situatie vermeden (Skinner, 1979). Een leerling maakt zijn bladzijde af om het gezeur van zijn meester te voorkomen.

Ik zie dit veel in de dagelijkse praktijk op school. Leerlingen doen het omdat jij zegt dat het gedaan moet worden en zolang jij er dan bij aanwezig bent en ze zich bekeken voelen doen ze netjes wat er van hen verwacht wordt. Als je echter het klaslokaal verlaat en ze voelen zich onbespied, gaan ze zich met andere dingen bezig houden.

Er wordt bij operante conditionering ook gesproken over straffers of straf en ook dit kun je onderverdelen in twee groepen (Skinner, 1979). Bij positieve straf gaat het om het toebrengen van iets negatiefs waardoor je het de volgende keer niet meer doet. Te denken

valt hierbij aan een afkeurende blik of harde woorden. Daarnaast is er ook negatieve straf waarbij er een stukje vrijheid wordt weggenomen. Het gaat dan om een kind apart zetten of bepaalde privileges intrekken.

Bij het gebruiken van deze bekrachtigers en straffen zijn er enkele regels (Skinner, 1979). De regels voor de bekrachtigers zijn als volgt:

- Een bekrachtiging moet adequaat zijn, dat wil zeggen specifiek op de persoon en de situatie.
- De bekrachtiging moet direct na het gewenste gedrag gegeven worden, zodat het verband tussen het gedrag en de bekrachtiger duidelijk is.
- Een onvoorspelbaar bekrachtigingschema levert meer succes op dan een vaste intervalbekrachtiging. De persoon weet niet wanneer hij bekrachtigd wordt en dat heeft meer effect.
- Bekrachtig positief gedrag, zodat het niet uitdooft. Positief gedrag bekrachtigen is te verkiezen boven het straffen van ongewenst gedrag.

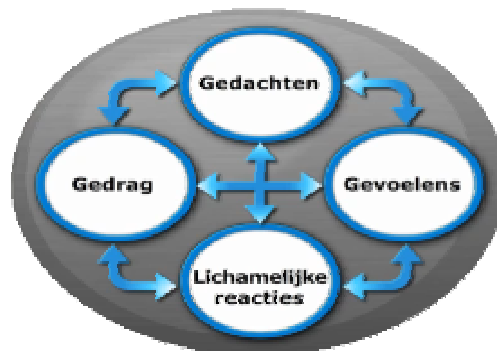
Bij het straffen noemde Skinner (1979) de volgende regels:

- Straf heeft geen effect als er teveel tijd zit tussen de wandaad en de straf.
- Je moet consequent zijn in straffen, dus niet de ene keer straffen en het de andere keer door de vingers zien.
- Straf moet niet de enige manier zijn waarop een kind aandacht krijgt, want dan ziet hij het ook als een positieve bekrachtiging.
- Het nadeel van straf is dat het wangedrag tijdelijk wordt onderdrukt, de persoon past zich tijdelijk aan maar het gedrag komt onherroepelijk terug.

Skinner (1979) besluit met te stellen dat je zoveel mogelijk straf moet vermijden, omdat gedrag dat bestraft wordt terugkeert en je dan steeds harder moet straffen om het negatieve gedrag te vermijden. Jeninga (2007) geeft aan dat gedrag dat versterkt wordt, toeneemt en gedrag dat niet (meer) wordt versterkt afneemt. Hij vervolgt met te stellen dat de gevolgen van straf onduidelijk zijn. In deze manier van belonen en straffen, die nog vaak wordt gebruikt, zitten mijn inziens dingen die goed zijn, zoals de directe bekrachtiging of straf en de gedachte dat positief gedrag bekrachtigen te verkiezen is boven het straffen van ongewenst gedrag. Het grote nadeel dat bij mij op school vaak besproken wordt over deze manier van werken, is dat de leerling voor jou werkt of om een bepaalde straf te ontlopen. Er wordt niet uitgegaan van de leerling zelf. Nadeel vind ik zelf dat je altijd achteraf op het gedrag van leerlingen reageert en naar mijn mening is het goed om gebeurtenissen ook vooraf te bespreken met leerlingen. Het hoeft dan niet eerst fout te gaan, maar je geeft leerlingen van tevoren aan wat er van hen verwacht wordt.

2.3 Cognitieve gedragstherapie

Een heel andere manier van benaderen van belonen en straffen is vanuit de cognitieve gedragstherapie. De basisgedachte hierbij is dat er aan gedrag gedachten ten grondslag liggen (Van Lieshout, 2009). In figuur 1 is aangegeven hoe het gedrag in verband staat met je gedachten, gevoelens en lichamelijke reacties. De therapie is gericht op verandering in het denken en het voelen en daardoor het gedrag (Van Lieshout, 2009).



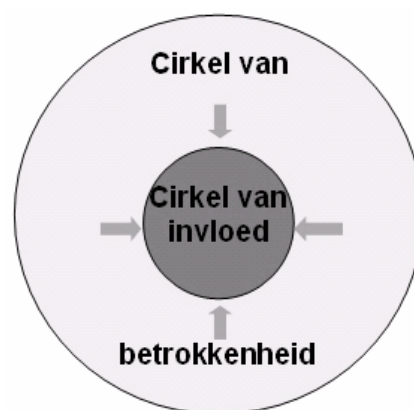
Figuur 1. Gedragbepaling (Bron: www.moodlifter.nl)

Binnen de cognitieve gedragstherapie wordt gesproken over 'rationeel-emotieve therapie' (RET) (Diekstra, 1999). Bij deze vorm leren de leerlingen anders te kijken naar dezelfde situatie en zo negatieve, sombere, niet-helpende gedachten te vervangen door positieve, opbouwende, helpende gedachten. De leerlingen voelen zich door deze therapie prettiger en hun emoties worden gereguleerd. Van Broeck & Braet (1998) (in: Van Lieshout, 2009) stelden, dat het merendeel van onze gedragingen bepaald worden door cognitieve informatieprocessen, die bij verandering tot ander gedrag en emotionele beleving zullen leiden. Zij geven aan dat het hierbij gaat om verandering in het denken, voelen en het gedrag door het gebruiken van gedragsmatige procedures en cognitieve interventies. De leerling leert zo via taal zijn eigen gedrag te veranderen. Als een leerling dit begrijpt en kan, neemt hij ook meer de verantwoording en is daardoor de kans op succes groter.

Van Lieshout (2009) geeft aan dat het ook mogelijk is om zelf in te grijpen in de omstandigheden die je gedrag bepalen. Dit kan met behulp van 'zelfcontroleprocedures'. Het zelf kunnen controleren als cognitieve vaardigheid begint met een positieve evaluatie van het eigen handelen én bij de positieve emotie die hiermee gepaard gaat. Het kind leert, nadat het zichzelf kan evalueren en belonen, zichzelf te observeren en op grond daarvan zijn gedrag bij te sturen (Kanfer & Gaelink, 1986) (in: Van Lieshout, 2009). Deze manier van werken zorgt er op termijn voor dat leerlingen beter kunnen wachten op beloning en beter met hun frustratie om kunnen gaan. Een vorm van zelfcontroletechniek waarmee in het basisonderwijs wordt gewerkt is de zelf-instructietraining van Meichenbaum (1977). Voor het basisonderwijs is tevens het Programma Alternatieve Denkstrategieën ontwikkeld. Dit is een

preventieprogramma ter bevordering van de sociale en emotionele vorming. Het belangrijkste doel is het zelfstandig leren oplossen van sociale problemen. Het programma, dat afgeleid is van het Amerikaanse programma PATHS, versterkt de beschermende factoren zoals sociaal leervermogen en de sociale en emotionele capaciteiten en vermindert de invloed van risicofactoren zoals agressie en depressieve klachten (Greenberg e.a., 1998) (in: Van Lieshout, 2009).

Na het bestuderen van deze therapie ben ik gaan kijken of dit bruikbaar zou zijn binnen onze school om zo het belonen en straffen op één lijn te krijgen. De basisgedachte van cognitieve gedragstherapie dat aan gedrag gedachten ten grondslag liggen, is iets dat voor veel leerlingen op mijn school geldt. Zij hebben bijna allemaal een vervelende tijd op de basisschool achter de rug, waarbij ze niet mee konden in de groep, een buitenbeentje waren of gepest werden. De PAD-methode zou een goede oplossing kunnen zijn om hiermee aan de gang te gaan. Het nadeel van deze methode vind ik echter dat het heel erg op de problemen van de leerlingen ingaat. Je gaat eerst uitzoeken wat er gebeurd is en wat de gevoelens en gedachten van de leerling hierbij waren en naar mijn mening gaan we dan meer de therapeutische kant op en vraag ik me af of dit nog in de cirkel van invloed van een leerkracht ligt (Covey, 1993). In figuur 2 wordt deze cirkel van invloed en betrokkenheid weergegeven. De binnenste cirkel is het gebied waar je invloed op kunt uitoefenen, de buitenste cirkel is het gebied waar je je wel betrokken bij voelt, maar waar je geen invloed op kunt uitoefenen.



Figuur 2. Cirkel van invloed en betrokkenheid (Bron naar: Covey, 1993)

2.4 Het oplossingsgericht werken

Vanuit de medische wereld komt de gedachte dat je eerst een diagnose moet stellen wil je een behandelplan op kunnen stellen (Bannink, 2006). Je hebt een probleem of je bent ziek en dan is het de bedoeling eerst zo precies mogelijk te achterhalen wat het is. Er is dus een

probleem en je gaat op zoek naar de oplossing. Bij oplossingsgericht werken zegt men juist dat je uit die manier van denken moet stappen. Je hoeft namelijk niet te weten wat het probleem is, als je maar weet wat de oplossing is (Cauffman en Van Dijk, 2009). Als mensen aan hun oplossing gaan werken, komt het probleem wel altijd naar voren maar er wordt niet uitgebreid op in gegaan. Het gesprek krijgt hierdoor een positieve insteek (De Jong en Kim Berg, 2008).

2.4.1 Historie

Begin jaren tachtig van de vorige eeuw ontwikkelden Steve de Shazer en Insoo Kim Berg de 'solution focused approach'. Dit Amerikaanse initiatief ontstond doordat bleek dat de verwachtingen van de therapeuten en die van de cliënten ver uit elkaar lagen (De Jong en Kim Berg, 2008). Zij zochten naar een manier die meer overeen zou komen met de manier waarop de cliënten gebruik wilden maken van professionele hulp om positieve veranderingen in hun leven te creëren. Door middel van het uitproberen van nieuwe manieren van gespreksvoering en vele observaties ontdekten ze dat verandering in kleine stapjes plaatsvindt. Deze kleine stapjes en veranderingen leiden vaak tot grotere, blijvende veranderingen. Tevens ontdekten ze dat het niet altijd belangrijk is om het probleem helemaal naar boven te halen, maar dat het veel effectiever is om vanaf het begin je aandacht te richten op de gewenste verandering (Cauffman en Van Dijk, 2009). Aan het einde van de vorige eeuw brachten o.a. Myriam Le Fevere (2008) en Louis Cauffman (2009) deze therapie naar Europa. Louis Cauffman was één van de mensen die met oplossingsgerichte aanpak aan de gang ging om het ook buiten de therapie te kunnen gebruiken. De oplossingsgerichte benadering werd zo niet alleen bij therapie gebruikt, maar ook op scholen en in organisaties (Cauffmann en Van Dijk, 2009).

2.4.2 De oplossingsgerichte aanpak

Bij oplossingsgericht werken werk je naar de oplossing toe zonder naar het probleem te vragen. Dit gebeurt in een aantal stappen die je ook kunt beschrijven als de zevenstappendans (Cauffman en Van Dijk, 2009).

- Stap 1: contact leggen

Het doel van deze stap is een optimale werkrelatie tot stand te brengen. Dit kan op veel verschillende manieren en je moet hierbij kiezen voor de manier die het beste bij jou en de situatie past.

- Stap 2: context verkennen

Het gaat er bij deze stap om dat je een beeld krijgt van de achtergrond van de leerling. Alles wat de leerling meemaakt, beïnvloedt zijn handelen en het is daarom belangrijk om daar een beeld van te hebben.

- Stap 3: doelen stellen

Het gesprek dat je met een leerling hebt, moet een doel hebben. Het is bij het oplossingsgericht werken belangrijk dat het een doel is van de leerling zelf. Een belangrijke vraag die je in deze fase zou kunnen stellen aan het begin van het gesprek is: “Wat moeten we vandaag bespreken zodat dit gesprek voor jou nuttig zal zijn?”. Bij het stellen van doelen is het belangrijk dat de doelen nuttig zijn. Cauffman en Van Dijk (2009) geven aan dat nuttige doelen realistisch, realiseerbaar, praktisch, in gedragstermen observeerbaar en voorzichtig opgebouwd zijn.

- Stap 4: Sterke punten markeren en krachtbronnen aanboren

In deze fase gaat het erom de leerling te helpen zijn krachtbronnen te laten (her)ontdekken door middel van het stellen van de juiste vragen. Als leerkracht besteedt je dan in positieve zin aandacht aan die krachtbron waardoor de leerling die krachtbron weer en meer gaat gebruiken. Het zelfvertrouwen van de leerling stijgt hierdoor.

- Stap 5: Complimenten geven

Belangrijk in een oplossingsgericht gesprek zijn de complimenten. Je geeft hiermee aan dat je goed luistert naar wat diegene zegt en creëert hiermee een goede sfeer. Daarnaast verstevigt het het zelfbeeld en het zelfvertrouwen van de ander en geeft het de ander een kijk op mogelijke krachtbronnen op oplossingen. Cauffman en Van Dijk (2009) geven enkele voorwaarden waar de complimenten aan moeten voldoen willen ze effect hebben. Ze stellen dat je moet menen wat je zegt, dat je complimenten relevant moeten zijn voor de situatie en gebaseerd op realiteit en dat overdrijven geen nuttig doel dient.

- Stap 6: Differentiatiemogelijkheden aanreiken

Een leerling die met iets zit, ziet dit meestal erg zwart-wit. In deze fase ga je proberen het te nuanceren. Dit kun je op verschillende manieren doen. Eén van de kenmerken van oplossingsgericht werken is dat je gaat kijken naar de uitzonderingen, naar de momenten dat het wel goed ging. Je gaat dan verder met vragen als ‘Wat deed je toen anders?’ en ‘Hoe reageerden je medeleerling toen het een beetje beter ging?’. Je kunt in deze fase ook de schaalvraag stellen (De Shazer, 1994) (in: Roeden & Bannink, 2008). Schaalvragen nodigen leerlingen uit hun “probleem” van dat bepaalde moment op een schaal van 0 tot 10 weg te zetten (Cauffman en Van Dijk, 2009) Schaalvragen stellen gaat als volgt: ‘Mag ik je een vraag stellen? Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “het ergste moment ooit” en de 10 voor “zo gaat het goed genoeg”, waar sta je dan nu?’ (Cauffman en Van Dijk, 2009, pagina 71).

- Stap 7: Op je toekomst oriënteren

Bij oplossingsgericht werken draait het meer om de toekomst dan om het verleden (Cauffman en Van Dijk, 2009). Het gaat namelijk niet om de oorzaak, maar we zijn op zoek naar de oplossing. Het is in deze fase de bedoeling om de leerling niet achterom te laten

kijken, maar hem te laten focussen op de toekomst. Een manier binnen het oplossingsgericht werken om hieraan te werken is het stellen van de wondervraag. Deze manier om toekomstgerichtheid te ontlokken is bedacht door De Shazer (1994) (in: Roeden & Bannink, 2008). Je vraagt hierbij wat het ideaalbeeld is. Wat zou jij graag willen? Daarmee geef je de ander verantwoordelijkheid over zijn eigen gedrag. Je gaat hierna doorvragen over dat droombeeld en vraagt heel duidelijk te omschrijven hoe de situatie er dan uit ziet.

Cauffman en Van Dijk (2009) stellen dat deze zevenstappendans niet een vaststaande volgorde heeft. Je kunt hem op alle mogelijke manieren combineren. De volgorde wordt is afhankelijk van de situatie en wordt bepaald door de leerkracht die de leider van het gesprek is. In één gesprek hoeven niet alle stappen van de dans aan bod te komen. Je gebruikt de stappen die je op dat moment nodig hebt.

Bij het bestuderen van de literatuur over oplossingsgericht werken en tijdens alle modules die ik al over dit onderwerp heb gehad, ben ik erg enthousiast geworden over deze manier van werken. Het werken vanuit de positieve grondhouding spreekt me erg aan, met daarbij het uitgangspunt dat een verandering altijd in kleine stapjes gebeurt. De nadruk ligt niet op het probleem maar op de toekomst. Hoe wil jij dat het in de toekomst wordt? Wat is het eerste kleine stapje dat je daarvoor zou moeten en willen zetten? Je geeft bij deze manier van werken de leerlingen of de collega zelf de regie over hun handelen. Je zou op deze manier belonen en straffen goed aan kunnen pakken, het vraagt dan echter wel een veel bredere aanpak. Het gaat dan om een totaal andere houding van al het personeel dat op je school werkt richting de leerlingen en elkaar.

2.5 Adaptief onderwijs

In de schoolgids van mijn SBO-school staat, dat aan het pedagogisch handelen op deze school het concept adaptief onderwijs ten grondslag ligt. Ik wil daarom hier ingaan op wat adaptief onderwijs is en van daaruit de relatie met belonen en straffen leggen.

Onderwijs dat recht doet aan de verschillen tussen leerlingen wordt ook wel adaptief onderwijs genoemd (Barth, et al., 1998). In deze vorm van onderwijs staat het denken en het handelen van de leerlingen centraal en het voldoet daarmee aan drie basisbehoeften van leerlingen: relatie, competentie en autonomie (Barth, et al., 1998).

- Met relatie wordt bedoeld dat leerlingen zich geaccepteerd en veilig voelen. Leraren kunnen dat o.a. doen door de tijd te nemen voor leerlingen, door te laten weten dat ze beschikbaar zijn en naar hen willen luisteren, door belangstelling te tonen en door discreet om te gaan met vertrouwelijke informatie.
- Met competentie wordt bedoeld dat leerlingen ontdekken dat ze de taken die ze moeten doen ook aankunnen. Ze ontdekken dat ze steeds meer aankunnen. Leraren

kunnen dit o.a. doen door beurten te geven aan alle leerlingen, leerlingen de ruimte geven voor hun eigen werk- en leerstijl en ze vragen te stellen die de leerlingen tot denken zetten over hun eigen handelen.

- Met autonomie wordt bedoeld dat leerlingen weten dat ze hun leergedrag zelf kunnen sturen, of in ieder geval een gedeelte hiervan. Voor leraren betekent dit dat ze ideeën en initiatieven van leerlingen waarderen en er wat mee doen. Ze dagen leerlingen uit om eigen oplossingen te bedenken en om keuzes te maken bij taken.

Deze drie basisbehoeften worden gekoppeld aan drie belangrijke onderdelen van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht: interactie in de klas, instructie en klassenorganisatie (Barth, et al., 1998). In figuur 3 zijn de drie basisbehoeften gekoppeld aan de belangrijkste delen van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht met daarbij enkele voorbeelden.

	Samen met anderen (relatie)	Ik kan het (competentie)	Ik doe het zelf (autonomie)
Interactie	De leerlingen voelen zich serieus genomen door de medeleerlingen en leerkrachten. De leerkrachten tonen persoonlijke interesse in de leerlingen.	De leerlingen geven elkaar complimenten. De leerkrachten benoemen positief gedrag hardop en corrigeert een leerling individueel.	De leerlingen maken zelf keuzes en voelen zich zelf verantwoordelijk voor deze keuzes. De leerkrachten bieden ruimte voor inbreng van de leerlingen.
Instructie	De leerlingen werken in een sfeer waar fouten gemaakt mogen worden. De leerkrachten verzorgen instructie in kleine kring of aan de instructietafel.	De leerlingen zoeken zelf naar oplossingen en mogen verschillende oplossingsstrategieën gebruiken. De leerkrachten geven verlengde instructie aan leerlingen die daar behoefte aan hebben.	De leerlingen leren samen te werken en kunnen elkaar helpen. De leerkrachten stimuleren de leerlingen om zelf te zoeken naar oplossingen.
Klassenorganisatie	De leerlingen werken in diverse werkvormen samen. De leerlingen en leerkrachten geven elkaar feedback om het samenwerken te verbeteren.	De leerlingen worden uitgedaagd tot onderzoek. De leerkrachten zorgen voor veel verschillende werkvormen.	De leerlingen kunnen aan een zelfstandige werkplek werken waardoor ze zich beter kunnen concentreren. De leerkrachten maken afspraken met de leerlingen over differentiatie in tempo.

Figuur 3. Matrix adaptief onderwijs (Bron naar: Barth, et al., 1998).

Als ik naar Barth, et al., (1998) kijk en van daaruit belonen en straffen in bovenstaande matrix ga plaatsen, dan ligt het accent in het vak waar 'interactie' samenkomt met 'relatie'. Willen wij op school vanuit het adaptief onderwijs aan belonen en straffen gaan werken, dan zullen we ons hierop moeten concentreren. In dit vak passen o.a. aandacht besteden aan de leerling, complimenten geven, op afstand prijzen en corrigeren van dichtbij (Dijkstra,

1999). Dijkstra stelt verder dat aan de basisbehoefte relatie wordt voldaan wanneer kinderen met plezier naar school gaan, zich daar gewaardeerd voelen, zich veilig weten en merken dat zij erbij horen, ertoe doen.

2.6 Populatie SBO

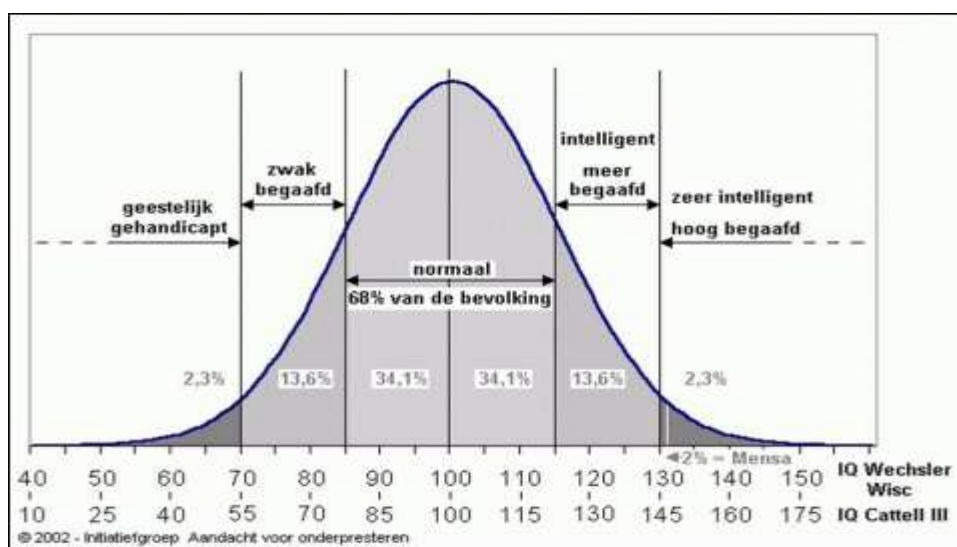
Binnen het Speciaal Basis Onderwijs (voorheen MLK en LOM) zitten leerlingen met leerproblemen (intelligentiecomponent) en/of gedragsproblemen (gedragscomponent). De populatie van mijn SBO-school bestaat voornamelijk uit leerlingen met één of meer van de volgende kenmerken:

- ✓ IQ tussen 65 en 95
- ✓ AD(H)D
- ✓ Autistische Spectrum Stoornis
- ✓ ODD

Deze veel voorkomende leer- en/of gedragsproblemen van leerlingen op mijn SBO-school ga ik hieronder bespreken, waarbij ik ze uitgesplitst heb in intelligentiecomponent en gedragscomponent. Ik wil daarbij de specifieke kenmerken die betrekking hebben op belonen en straffen extra belichten.

2.6.1 Intelligentiecomponent

Op mijn SBO-school zitten leerlingen met een IQ tussen 65 en 95. IQ is de afkorting voor Intelligentie Quotiënt en dit is de score die iemand behaalt op een intelligentietest (Kohnstamm, 2006). In figuur 4 zie je dat de gemiddelde score 100 is met daarbij een marge van 15 naar boven en 15 naar onder.



Figuur 4. Normaal verdeling intelligentie (Bron naar: Gauss, 1809)

Bij een IQ tussen 71 en 84 spreken we van leerlingen met een ontwikkelingsachterstand. De DSM-IV-TR (2000) spreekt van Borderline Intellectual Functioning. Dit heeft men in het Nederlands 'zwakbegaafdheid' genoemd. Bij leerlingen met een IQ van 70 of lager spreekt DSM IV van Mental retardation wat in het Nederlands met 'zwakzinnigheid' wordt aangeduid. Oeseburg (2010) heeft in 2010 onderzoek gedaan bij jongeren (12-18 jaar) met een intellectuele beperking. Hij stelt dat deze jongeren vaak bijkomende chronische aandoeningen hebben en dat ze daarmee een grotere kans hebben op emotionele-, en gedragsproblemen. Met chronische aandoeningen bedoelt hij lichamelijke aandoeningen zoals astma en kinderreuma en ook mentale aandoeningen zoals autisme en ADHD. Oeseburg (2010) stelt verder, dat een kind met een intellectuele beperking en een chronische aandoening op school last kan hebben van pijn en vermoeidheid door overbelasting en daardoor probleemgedrag gaat vertonen. Van der Wolf en Van Beukering (2009) stellen dat veel gedragsmatige leerlingen een moeizame schoolloopbaan hebben. 'Problemen bij het zich eigen maken van bepaalde vaardigheden kunnen leiden tot bijvoorbeeld negatief aandachtvragend gedrag of onzekerheid en angst' (Van der Wolf en Van Beukering, 2009, pagina 70). Zij stellen verder dat leerproblemen en gedragsproblemen los van elkaar kunnen voorkomen, maar dat ze vaak hand in hand gaan. Jepma (2003) (in: Van der Wolf en Van Beukering, 2009) geeft verschillende verklaringen over het samengaan van leer- en gedragsproblemen:

- Leerproblemen leiden (via interne en externe factoren) tot gedragsproblemen. (Bij interne factoren kan gedacht worden aan een slecht geheugen en bij externe factoren aan negatieve, op de leerling gerichte, feedback van de leerkracht.)
- Gedragsproblemen zijn een reactie op leerproblemen. (Leerlingen vinden het moeilijk om om te gaan met het falen bij leren. Ze worden dan boos, agressief, angstig of ze trekken zich terug.)
- Gedragsproblemen kunnen ook leiden tot leerproblemen.
- Aangeboren eigenschappen kunnen zowel leer- als gedragsproblemen veroorzaken.

Op de vraag of leerproblemen de oorzaak zijn van gedragsproblemen of dat het misschien juist andersom is, is geen eenduidig antwoord te geven (Van der Wolf en Van Beukering, 2009). Jeninga (2007) geeft aan dat leer- en gedragsproblemen in sterke mate gezamenlijk optreden, maar dat de aard van de relatie onduidelijk is. Het is immers niet zo, stelt hij verder, dat elk kind met een leerprobleem sociale en emotionele problemen vertoont op school en ook niet ieder kind met sociale en emotionele problemen raakt achter op school. Dat ze onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, blijkt volgens Van der Wolf en Van Beukering (2009) uit vele onderzoeken. Jeninga (2007) voegt daaraan toe dat aangenomen mag worden dat het schoolse leren en het sociaal-emotioneel functioneren van een leerling

elkaar wederzijds beïnvloeden. Jeninga (2007) vervolgt met te stellen dat leerlingen met een leerstoornis over het algemeen een negatiever zelfbeeld hebben dan leerlingen zonder een leerstoornis. 'Een negatief zelfbeeld gaat dikwijls samen met gedragsproblemen en een negatief gevoel van welbevinden' (Jeninga, 2007, pagina 46). Van der Ploeg (2003) stelt dat een negatief zelfbeeld de kans op problematisch gedrag vergroot. 'Hoe meer men zichzelf als waardeloos beschouwt, hoe groter het risico is op gedrag dat buiten de normen valt van hetgeen in onderlinge interacties van elkaar wordt verwacht' (van der Ploeg, 2003, pagina 206). De gedragsproblemen die dan optreden kunnen volgens Van der Ploeg (2003) uiteenlopen van agressie tot extreem teruggetrokken gedrag. Bij de positieve houding van leerkrachten is het dus erg belangrijk dat daarmee gewerkt wordt aan het negatieve zelfbeeld van leerlingen. Dit kan o.a. door oprechte belangstelling te tonen voor de leerling en bewust te letten op positief gedrag zodat je dat kunt belonen (Jenninga, 2007). Bateson (1979) geeft aan dat mensen gedrag laten zien dat past in de omgeving waar zij zich bevinden. Dat gedrag wordt niet alleen beïnvloed door die omgeving, maar wordt ook bepaald door je capaciteiten. In het model 'Logische niveaus in verandering' van Bateson (zie figuur 5) wordt dit nog eens weergegeven. Als je iets wilt oplossen moet je bij hogere niveaus gaan zitten en hierbij is duidelijk te zien dat vaardigheden of capaciteiten boven het gedrag staat.



Figuur 5. Logische niveaus in verandering van Bateson.

De bevindingen van Jeninga (2007) over het zelfbeeld van leerlingen met een leerprobleem met aansluitend de bevindingen van Van der Ploeg (2003) over de effecten van een negatief zelfbeeld op het gedrag, geven weer dat je bij belonen en straffen bij leerlingen met een leerprobleem het beste preventief kunt werken aan een positief zelfbeeld. Door dit negatieve zelfbeeld ontstaan, zoals Jeninga (2007) beschrijft, een negatief gevoel van welbevinden en gedragsproblemen wat in stand wordt gehouden door de reactie van de omgeving. Heeft de leerling al een negatief zelfbeeld ontwikkeld, dan zal erg door middel van positieve aandacht

en oprechte belangstelling de negatieve cirkel doorbroken moeten worden (Jeninga, 2007). Aansluitend hierop zal er veel aandacht besteedt moeten worden aan sociale vaardigheden en dan vooral aan het benoemen van gedrag. Welk gedrag past bij welke situatie. Je gaat hiermee, volgens Bateson (1979), in het niveau 'vaardigheden' zitten (zie figuur 5) en gaat via dit niveau het gedrag aanpakken.

2.6.2 Gedragscomponenten

2.6.2.1 AD(H)D

ADHD is een afkorting van Attention Deficit Hyperactivity Disorder. Leerlingen met ADHD zijn impulsief en overbeweeglijk en hebben aandachts- of concentratieproblemen (Compernelle en Doreleijers, 2001). Leerlingen met ADHD vinden het moeilijk hun aandacht te houden bij de taken waar ze mee bezig zijn, doordat ze voortdurend afgeleid worden door prikkels van buitenaf. Ze hebben moeite met het organiseren en plannen. De impulsiviteit zorgt ervoor dat ze iets zeggen of doen zonder eerst na te denken. Je ziet vaak dat deze leerlingen voor hun beurt spreken of ongevraagd van hun stoel lopen. Doordat ze snel op zoek gaan naar andere prikkels en hierop impulsief reageren is samenwerken en samen spelen moeilijk voor leerlingen met ADHD. Ze vergeten regelmatig waar ze mee bezig waren en met wie. Daarnaast kunnen ze zich vaak moeilijk houden aan gemaakte afspraken en regels die tijdens het spelen afgesproken zijn (Compernelle en Doreleijers, 2001).

Wat betreft belonen en straffen bij leerlingen met ADHD geeft Jeninga (2007) een aantal adviezen. Hij stelt dat het belangrijk is te investeren in een positieve relatie. Hij geeft als voorbeeld dat je tussen de lessen met de leerling contact zoekt om andere kanten van hem te ontdekken. Daarnaast geeft hij aan dat leerlingen met ADHD door hun vele negatieve gedragingen, maar weinig complimenten krijgen en dat het goed is bewust te letten op gewenst gedrag. Bij het uiteindelijk belonen moet je er rekening mee houden dat een beloning ook echt een beloning moet zijn en straf ook echt vervelend (Jeninga, 2007). Aansluitend stelt hij dat je met veel verschillende of afwisselende beloningen moet werken omdat beloningen snel aan waarde verliezen voor leerlingen met ADHD. Tenslotte geeft Jenninga (2007) aan dat de algemene benadering van deze leerlingen duidelijk, consequent, voorspelbaar en met begrip moet zijn.

De conclusie van bovenstaande is naar mijn mening dat het mogelijk is op een goede manier afspraken te maken met leerlingen met ADHD betreffende belonen en straffen mits je voldoet aan een aantal voorwaarden zoals Jeninga (2007) beschrijft. Belangrijker is echter om een goede, positieve relatie met deze leerlingen op te bouwen en daarbij hun positieve gedrag te benoemen en te belonen.

2.6.2.2 Autistisch Spectrumstoornis

Een autistisch spectrumstoornis (ASS) heeft als hoofdkenmerken ernstige problemen op het gebied van de sociale interactie en de verbale en non-verbale communicatie (Van Lieshout, 2009). Tot de autistisch spectrumstoornissen behoren autisme, het syndroom van Asperger, PDD-NOS, MCDD en het syndroom van Rett. Hieronder worden autisme en PDD-NOS verder toegelicht, omdat dat stoornissen zijn die op mijn SBO-school relatief veel voorkomen.

✓ Autism

Autisme is een ontwikkelingsstoornis die problemen geeft in de informatieverwerking (Van Lieshout, 2009). De informatie die bij een leerling binnenkomt, wordt anders verwerkt. Alles wat binnenkomt, bestaat uit losse deeltjes die de leerling niet of heel moeilijk aan elkaar kan koppelen. Deze leerlingen hebben dus veel moeite om een samenhang tussen gebeurtenissen en dingen aan te brengen. Het overzien van het grote geheel is daardoor heel erg moeilijk. De DSM-IV-TR (2000) geeft aan dat leerlingen met autisme kwalitatieve tekortkomingen hebben in sociale relaties, communicatie en de verbeelding. Bij sociale relaties gaat het o.a. om het samen spelen. Vriendschap sluiten is erg moeilijk voor deze leerlingen, ze zijn vaak sociaal onhandig (Baard en Van der Elst, 2010). Onder communicatie wordt o.a. verstaan dat deze leerlingen taal vaak letterlijk nemen. Hierdoor hebben ze moeite met het begrijpen van grapjes en uitdrukkingen. Ze hebben ook moeite met het interpreteren van gebaren en gezichtsuitdrukkingen (Baard en Van der Elst, 2010). Onder verbeelding wordt verstaan dat deze leerlingen star zijn in hun denken. Ze raken vaak gefascineerd door bepaalde onderwerpen waarvan ze dan ook alles weten. Ze voelen zich het gelukkigst als alles voorspelbaar is en hetzelfde blijft (Baard en Van der Elst, 2010).

Voor leerlingen met autisme geldt dat duidelijke afspraken en regels veiligheid bieden en die regels maken het leven in de klas meer voorspelbaar (Baltussen et al., 2003). Zij geven verder aan dat deze leerlingen de flexibiliteit missen om om te gaan met afwijken van deze regels. Zij willen graag dat iedereen zich precies aan de regels houdt zoals die afgesproken zijn (Baltussen, et al., 2003).

✓ PDD-NOS

PDD-NOS is de afkorting voor Pervasive Developmental Disorder, Not Otherwise Specified (pervasieve ontwikkelingsstoornis, niet anderszins omschreven) (Van Lieshout, 2009). Een leerling met PDD-NOS voldoet niet aan alle criteria van een autistische stoornis of de symptomen zijn in mindere mate aanwezig. Deze leerlingen kunnen problemen hebben met sociale interactie, communicatie en fantasie met daarnaast nog grote problemen met informatieverwerking. Vooral gesproken informatie kunnen zij moeilijk verwerken (Baard en Van der Elst, 2010). Van Lieshout (2009) geeft aan dat deze leerlingen emotioneel jonger

zijn dan hun leeftijdgenoten, hun 'sociaal snapvermogen' is beperkt, ze hebben weinig of geen vriendjes, werken liever alleen, hebben moeite om hulp te vragen en zijn snel overbelast.

Leerlingen met ASS hebben een aantal gemeenschappelijke kenmerken. (Baltussen et al, 2003). 'Ongeacht welke stoornis van toepassing is, steeds is er sprake van kwalitatieve beperkingen in de sociale wederkerigheid, in de communicatie en in het verbeeldend vermogen' (Baltussen, et al., 2003, pagina 14).

Uit bovenstaande kun je concluderen dat er voor belonen en straffen goede afspraken met leerlingen met ASS te maken zijn, mits iedereen zich goed aan deze regels houdt.

Baltussen, et al., (2003) geven nog enkele tips voor het maken van afspraken:

- Maak duidelijk voor welke situatie(s) de regels gelden
- Zorg dat de regels concreet zijn en in termen van goed gedrag.
- De regel wordt voor deze leerlingen veel duidelijker als hij gevisualiseerd is.
- Bespreek het van te voren met de leerling als er van een regel wordt afgeweken.
- Belonen van gewenst gedrag werkt beter dan straffen.
- Het liefst worden binnen de hele school vaste regels voor gedrag en omgaan met elkaar gehanteerd.
- Stem de regels van school af met de ouders

2.6.2.3 ODD

ODD is de afkorting van Oppositional Defiant Disorder (oppositieel opstandig gedragstoornis) (Van Lieshout 2009). Baard en Van der Elst (2010) geven drie kenmerken die bij deze gedragstoornis voor kunnen komen: oppositiek gedrag, agressief gedrag en antisociaal gedrag. Als de leerling oppositiek gedrag vertoont dan is er sprake van opstandig en dwars gedrag. De leerling verzet zich voortdurend tegen het gedrag van volwassenen en doet niet wat er van hem gevraagd wordt. Bij agressief gedrag bezorgt de leerling een andere persoon of een voorwerp schade. Het kan daarbij gaan om lichamelijke agressie zoals slaan, schoppen of vernielen, maar ook om verbale agressie zoals schelden, bedriegen en pesten. Bij antisociaal gaat het om leerlingen die de regels en de normen ernstig overtreden waardoor anderen in hun omgeving benadeeld worden.

Van Lieshout (2009) stelt dat deze leerlingen anderen vaak de schuld geven, geen verantwoordelijkheid voor hun daden nemen, niet snel bang zijn en voortdurend grenzen uittesten. Verder stelt Van Lieshout (2009) dat ze vaak voor oplossingen kiezen die bij

jongere kinderen passen, zoals schoppen en slaan om hun zin te krijgen, dat ze zich niet kunnen verplaatsen in anderen en handelen uit jaloezie. Baard en Van der Elst (2010) geven nog als toevoeging dat deze leerlingen slecht luisteren. 'Deze leerlingen kunnen openlijk slecht luisteren door gewoon brutaal te reageren en niet te doen wat de volwassene vraagt' (Baard en Van der Elst, 2010, pagina 85).

Zoals Baard en Van der Elst (2010) aangeven is antisociaal gedrag één van de kenmerken van leerlingen met ODD. Dit houdt in dat deze leerlingen moeite hebben zich in de gevoelens van anderen te verplaatsen en dat ze geen rekening houden met wat de gevolgen van hun gedrag voor anderen kunnen zijn (Baard en Van der Elst, 2010). Een heel belangrijk punt voor het belonen en straffen is dat ze impulsief reageren en moeite hebben om kritisch naar hun eigen gedrag te kijken. Ze geven anderen vaak de schuld. Baard en van der Elst vervolgen met te stellen dat deze leerlingen dingen die anderen doen op een negatieve manier uitleggen, ze interpreteren het als vijandigheid. Daardoor lossen zij problemen eerder op een agressieve manier dan op een sociale manier op.

Wat betreft belonen en straffen zou je je af kunnen vragen of er een aanpak is die zin heeft bij deze leerlingen. Baard en Van der Elst (2010) geven aan dat deze leerlingen een schoolomgeving nodig hebben die veiligheid en voorspelbaarheid biedt. Van Lieshout (2009) geeft enkele tips voor de aanpak van leerlingen met ODD:

- Stel reële en duidelijke grenzen.
- Negeer het gedrag niet. Benoem het en bespreek alternatieven.
- Ga niet in discussie.
- Zorg dat je kalm blijft, reageer zakelijk, neutraal en zo min mogelijk emotioneel. 'Een emotionele reactie toont namelijk je zwakke plek en daar zijn kinderen met ODD erg naar op zoek' (Van Lieshout, 2009, pagina 229).
- Probeer via een beloningssysteem dat je samen met de leerling opstelt het gewenste gedrag op te roepen of te versterken én het ongewenste gedrag af te leren.
- Geef hem bepaalde verantwoordelijkheden; daar zijn deze leerlingen gevoelig voor.
- Verbeter zijn zelfbeeld door de nadruk te leggen op wat hij wel kan. Daardoor zal hij minder snel gefrustreerd zijn.

Tenslotte stelt Van Lieshout (2009) dat deze leerlingen niet van straf leren, omdat zij zich daar niets van aan trekken. Door steeds harder te straffen, sluiten zij zich alleen maar af, voelen zich steeds minder waard en gaan zich steeds asociale en agressiever gedragen.

2.7 Generale conclusie

In dit hoofdstuk heb ik belonen en straffen vanuit verschillende invalshoeken bestudeerd. Ik ben begonnen met operante conditionering, een stroming vanuit het behaviorisme, waarbij er achteraf op het gedrag gereageerd wordt. Van daaruit ben ik naar cognitieve gedragstherapie gegaan, waarbij juist geprobeerd wordt het gedrag van te voren te veranderen. Als derde heb ik het oplossingsgericht werken bestudeerd waarbij de leerling centraal staat. Er wordt bij deze aanpak niet gekeken naar het probleem, maar juist naar de oplossing en door middel van kleine stapjes, die de leerling zelf bedenkt, werkt de leerling aan dat doel. Daarna ben ik ingegaan op adaptief onderwijs waarbij uitgegaan wordt van de drie basisbehoeftes van de leerling, die nodig zijn om goed te kunnen functioneren. Als laatste heb ik de meest voorkomende leer- en gedragsproblemen van mijn SBO-school bestudeerd. Ik ben daarbij ingegaan op leerlingen met een lage intelligentie, leerlingen met ADHD, leerlingen met ASS en leerlingen met ODD. Ik heb bij al deze componenten de relatie gelegd met belonen en straffen.

Hoofdstuk 3 Opzet van het onderzoek

3.1 Verantwoording onderzoeksmethodologie

Om mijn onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden heb ik zes deelvragen opgesteld.

Ik wil gaan beginnen met het bestuderen van de theorie. Wat zijn de actuele ontwikkelingen betreffende belonen en straffen? Welke verschillende invalshoeken zijn er? Mijn bedoeling is om vooral zicht te krijgen op de verschillende aanpakken en deze naast elkaar te zetten.

Na deze theoriestudie wil ik een gesprek hebben met de directie. Wij hebben een clusterdirecteur en op alle twee de vestigingen ook een locatiedirecteur. Ik wil graag een gesprek met de clusterdirecteur en de locatiedirecteur van de nevenlocatie. Om dit gesprek voor te bereiden zal ik de schoolgids goed doornemen zodat ik gerichte vragen kan stellen. Als derde stap wil ik gaan inventariseren hoe de situatie met betrekking tot belonen en straffen op mijn school op dit moment is. Ik wil daarvoor een vragenlijst onder alle personeelsleden van mijn locatie uitzetten. Hiervoor zal ik eerst literatuur over vragenlijsten gaan lezen en deze daarna opstellen. Door het lezen van gerichte literatuur over het maken van vragenlijsten hoop ik de goede vragen te kunnen stellen waardoor het resultaat een duidelijk beeld zal geven van de situatie zoals die nu is. Ik wil deze vragenlijst persoonlijk overhandigen met duidelijke afspraken over de inleverdatum. Voor het beantwoorden van deze derde deelvraag wil ik ook oplossingsgerichte gesprekken voeren met leerlingen. Deze gesprekken zijn erop gericht te inventariseren wat er werkt en welke interventies hun gedrag positief kunnen beïnvloeden.

Daarnaast wil ik in deze periode een gesprek hebben met een leerkracht van een andere school die werkt met gezamenlijke afspraken voor belonen en straffen. Ik heb hiervoor gekozen, omdat de praktijk veel meer kan vertellen dan wat je in de theorie leest. Ik wil dit gesprek houden met een leerkracht van een school met een vergelijkbare doelgroep, zodat de vergelijking met mijn school het meest objectief zal zijn. Daarnaast wil ik onder collega's van andere scholen een vragenlijst verspreiden betreffende belonen en straffen op hun school. Ik hoop zo een breder beeld te krijgen betreffende belonen en straffen op andere scholen.

Na deze vier stappen hoop ik genoeg informatie verzameld te hebben om een advies op te stellen. Dit advies wil ik samen opstellen met de bouwcoördinator en de locatiedirecteur. Het advies wil ik in een teamvergadering toelichten aan alle personeelsleden. Voorafgaande aan deze teamvergadering wil ik het advies met de directie bespreken. Ik wil dan samen met hen gaan bekijken of ik naar aanleiding van dit advies een plan op kan gaan zetten dat volgend schooljaar ingevoerd kan worden.

Mijn onderzoeksvraag speelt zich af op de nevenlocatie van mijn praktijkschool. Op deze nevenlocatie zitten negen groepen. Van deze negen groepen worden er zes geleid door fulltimers en drie door parttimers. Bij de fulltimers zitten wel leerkrachten met studieverlof, bapo en compensatieverlof. Dit verlof wordt dit jaar ingevuld door de IB-ers, directie en een vaste invalkracht. Ik wil al deze lesgevers bij dit onderzoek betrekken en het gaat dan om 17 personen.

3.2 Schematische uitwerking onderzoekopzet

In onderstaand schema heb ik mijn deelvragen overzichtelijk in volgorde van tijd geplaatst met daarbij de betrokken personen en de verwachte opbrengst.

	Deelvraag	Betrokkenen	Methodologie	Tijdspad	Verwachte opbrengst
1	Wat is het theoretisch kader in de literatuur m.b.t. belonen en straffen?	Onderzoeker	Literatuurstudie	Februari 2012 en maart 2012	Inzicht krijgen in de verschillende aanpakken die er zijn omtrent straffen en belonen in de basisschool.
2	Wat is de visie van de school betreffende belonen en straffen?	Onderzoeker Locatiedirecteur	Bestuderen schoolgids Gesprek directie	Maart 2012 en april 2012	Inzicht krijgen in de visie van de directie en het beeld dat zij willen uitdragen betreffende de school.
3	Wat is de huidige situatie betreffende belonen en straffen op mijn school?	Onderzoeker Collega's Leerlingen	Literatuurstudie Vragenlijst opstellen en uitzetten. Oplossingsgerichte gesprekken	Februari 2012 en maart 2012 April 2012 en mei 2012	Zicht krijgen op de huidige situatie Zicht krijgen op wat voor de leerlingen wel/niet werkt.
4	Hoe gaan andere scholen om met belonen en straffen?	Onderzoeker Collega's	Gesprek met leerkracht van andere school Vragenlijst opstellen en uitzetten	April 2012 en mei 2012	Opdoen van ideeën die andere scholen gebruiken.
5	Wat moet er bij mij op school gebeuren?	Onderzoeker Locatiedirectrice Bouwcoördinator	Analyse vragenlijsten Integreren info Advies opstellen	April 2012 en mei 2012	Een advies opstellen waarmee alle personeelsleden vooruit kunnen.
6	Hoe introduceer ik het advies op school?	Onderzoeker Locatiedirectrice Collega's	Gesprek directie Teamvergadering plannen Presentatie	Mei 2012	Directie en collega's enthousiast krijgen voor de gezamenlijke aanpak.

Hoofdstuk 4 Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de deelvragen, zoals genoemd in hoofdstuk 1, beschreven worden.

4.1 Wat is het theoretische kader in de literatuur betreffende belonen en straffen?

Bij het bestuderen van de literatuur startte ik met boeken over belonen en straffen. Ik las daarbij eerst boeken die gingen over het opvoeden van kinderen, gericht op ouders. De belangrijkste dingen die hieruit naar voren kwamen, waren consequent zijn en proberen de kinderen vanuit de positieve kant te benaderen. Ik ben daarna via van Lieshout (2009) gaan kijken naar verschillende theorieën over het omgaan met kinderen. Vanuit de operante conditionering, waarbij er achteraf op het gedrag gereageerd wordt, kwam ik bij de cognitieve gedragstherapie, waarbij er juist geprobeerd wordt de reactie op de prikkel vooraf te veranderen. Er worden bij allebei aspecten genoemd die ik mee wil nemen naar mijn advies. Bij de operante conditionering worden vooral bij het straffen regels genoemd die erg voor de hand lijken te liggen, maar die naar mijn mening wel eens vergeten worden. Ik doel hierbij op de regels dat er weinig tijd moet zitten tussen de wandaad en de straf en dat je consequent moet zijn, dus niet de ene keer wel bestraffen en de andere keer door de vingers zien. Bij cognitieve gedragstherapie gaat het om het veranderen van het denken en voelen en daardoor het gedrag. De leerlingen die op onze school aangemeld worden, hebben meestal al een vervelende tijd achter de rug omdat ze vastgelopen zijn in het reguliere onderwijs. Bij dit vastlopen, komt het vaak voor dat deze leerlingen gepest worden, faalangst ontwikkelen, een buitenbeentje zijn en mede hierdoor een negatief zelfbeeld ontwikkelen. Om dit aan te pakken vanuit de cognitieve gedragstherapie heb je als leerkracht een bijna therapeutische achtergrond nodig en naar mijn mening zit je dan buiten je cirkel van invloed bij de leerlingen. Bij het oplossingsgericht werken kwam naar mijn mening een goede manier van werken naar boven, waarmee we het belonen en straffen binnen onze school zouden kunnen gaan aanpakken. Het is een manier van werken die uitgaat van de dingen die al goed gaan en vanuit die dingen ga je verder. Je kijkt niet achterom naar wat er allemaal gebeurd is, maar richt je op de toekomst. Bij oplossingsgericht werken ga je er van uit dat die verandering in kleine stapjes gaat en die stapjes worden door de leerling zelf benoemd. Als leerkrachten werk je vanuit een positieve grondhouding, waarbij vooral alle goede dingen benoemd worden. Dit is een allesomvattende manier. Je bent dan niet alleen bezig met belonen en straffen, maar met de hele grondhouding van de school. Deze manier van werken spreekt mij erg aan, maar zal wel door de directie en het hele team gedragen moeten worden.

Bij de volgende paragraaf had ik voor adaptief onderwijs gekozen, omdat dit vermeld stond in de schoolgids. Tijdens mijn literatuurstudie beseftte ik dat er op mijn school niet echt via de opvattingen van adaptief onderwijs wordt gewerkt en tegelijkertijd werd de schoolgids op mijn school vernieuwd en besloot men om het adaptief onderwijs eruit te halen.

Daarna ben ik de populatie van onze school gaan bekijken. Als eerst heb ik in de literatuur gekeken naar leerlingen met een laag IQ. Er is weinig geschreven over leerlingen met een lage intelligentie zonder dat daarbij een andere stoornis voorkomt. Uit vele onderzoeken is echter wel duidelijk geworden dat leerproblemen en gedragsproblemen vaak hand in hand gaan. Bij deze leerlingen is het belangrijk om preventief te werken aan het zelfbeeld van de leerling. Als de leerling al een negatief zelfbeeld heeft, is het belangrijk een positieve relatie op te bouwen om zo uit de negatieve cirkel te komen. Bij het werken met leerlingen met ADHD wordt in de literatuur ook erg de nadruk gelegd op een positieve relatie die je met de leerling opbouwt. Deze leerlingen vallen meestal negatief op en krijgen weinig complimenten. Het is van belang deze cirkel te doorbreken door een positieve relatie op te bouwen. Voor leerlingen met ADHD, ODD en ASS geldt dat je in je gedrag naar deze leerlingen toe duidelijk, consequent en voorspelbaar moet zijn. Dit biedt deze leerlingen de duidelijkheid en veiligheid die ze nodig hebben. Daarbij vergeten leerlingen met ADHD de gemaakte regels en afspraken vaak, dus zul je ervoor moeten zorgen dat ze regelmatig aan deze regels herinnerd worden. Voor leerlingen met ASS geldt dat de regels duidelijker worden als ze gevisualiseerd worden. In de literatuur wordt bij al deze stoornissen het belang van een positieve houding naar de leerlingen toe benadrukt.

4.2 Wat is de visie van de school betreffende belonen en straffen?

Mijn tweede deelvraag betrof de visie van de school betreffende belonen en straffen. Ik heb hiervoor eerst de schoolgids goed doorgelezen. Ik heb daarvoor de oude schoolgids (2009-2012) gebruikt en ook de nieuwe (2012-2015). Daarna heb ik een gesprek gehad met de locatiedirectrice.

4.2.1 Resultaten bestudering schoolgids

Bij het bestuderen van de schoolgidsen valt het grote verschil op tussen de twee schoolgidsen. Het eerste grote verschil is de definitie van de visie. In de eerste schoolgids (2009-2012) staat er 'Ons onderwijs is gericht op ontplooiing van ontwikkelingsmogelijkheden door Ontwikkelings Gericht Onderwijs' en in de tweede schoolgids (2012-2015) staat 'Doelgericht en met vertrouwen samen werken aan een perspectief op maat binnen een betekenisvolle leeromgeving'. Als je verder kijkt, zie je dat er een heel nieuwe paragraaf is bijgekomen: 'Een veilig pedagogisch klimaat'. In de oude schoolgids staat er een regeltje met daarin de opmerking dat kenmerkend voor onze aanpak

is dat er het accent wordt gelegd op positief gedrag van het kind. In de nieuwe schoolgids wordt uitgebreid gesproken over positief voorbeeldgedrag door leerkrachten, over het belonen en complimenteren van goed gedrag dat wij verkiezen boven het benadrukken en straffen van negatief gedrag en over het vertrouwen dat leerkrachten in elkaar hebben en dat ze proberen over te brengen op de leerlingen. Het is een opvallende verandering waarover in teamvergaderingen weinig naar voren is gekomen. Het zijn veel punten die in mijn literatuurstudie naar boven zijn gekomen en het zijn daarom wel veranderingen die mij erg aanspreken.

4.2.2 Gesprek directie

Voor deze deelvraag heb ik op dinsdag 17 april een gesprek met de locatiedirectrice van de locatie waar ik werkzaam ben. Ik ben hierbij uitgegaan van de vragen beschreven in bijlage 1. Deze locatiedirectrice werkt nu ruim twee jaar op onze school en tijdens één van onze gesprekken vorig jaar is het belonen en straffen ter sprake gekomen. Ik begon ons gesprek met de vraag wat de reden van haar was om daar toen over te beginnen.

Haar antwoord omvatte meerdere elementen:

- Er is geen duidelijke lijn binnen deze school.
- We dragen (mede door de niveaugroepen) gezamenlijk de verantwoording over alle leerlingen, maar de straffen lopen erg uiteen.
- Ik denk dat het, zeker voor onze leerlingen, belangrijk is dat er duidelijkheid is.
- Bij sommige straffen (zoals een pauze binnen) vraag ik me af of het wel zin heeft en of er niet een betere manier is.

Ik vroeg haar daarna of ze voor mij de ideale situatie zou willen beschrijven. Ze gaf aan dat voor haar de ideale, maar ook realistische situatie zou zijn dat we leerlingen voor positief gedrag belonen. We geven minder straf en kinderen toespreken als ze iets gedaan hebben is voldoende. Leerlingen blijven geen pauze binnen, omdat onze leerlingen de pauze hard nodig hebben.

Vanuit deze laatste opmerking waarin ze aangaf dat ze het niet mee eens was dat leerlingen een pauze binnen blijven, bespraken we of er nog meer dingen waren waar ze nu tegenaan liep. Ze voegde toen toe dat leerkrachten leerlingen in de pauze binnen laten en dat dat wel heel gemakkelijk gezegd wordt. De praktische vragen zijn dan wie er met ze binnen blijft, wie houdt ze in de gaten en wat laat je ze doen? Daarnaast is er een groot verschil in straffen tussen de leerkrachten. Er zijn bijvoorbeeld leerkrachten die nooit leerlingen binnen laten zitten en er zijn leerkrachten die dat heel vaak doen.

Op de vraag als er locatiebreed afspraken gemaakt zouden worden, zoals zij hierboven aangeeft, wat daar dan volgens haar de voordelen van zouden zijn, gaf ze aan:

- Er is meer duidelijkheid voor de leerlingen
- Het is eerlijker voor de leerlingen. Iedereen krijgt dezelfde straf voor hetgeen ze gedaan hebben.
- Het geeft de leerkrachten meer duidelijkheid (en hierbij ook de stagiaires, invallers)

In dit gesprek kwam duidelijk naar voren dat er naar de mening van de directie nog veel dingen moeten veranderen op het gebied van belonen en straffen. Ik gaf aan dat in die nieuwe schoolgids heel duidelijk wordt gesproken over een positieve houding van de leerkracht naar de leerlingen toe en over voorbeeldgedrag van de leerkracht. Mijn vraag aan haar was of zij vindt dat de leerkrachten van deze school dat ook allemaal beheersen. Zij gaf aan dat dat inderdaad niet het geval is en dat dat zeker iets is waar we aan moeten gaan werken. Ik geef aan dat ik een opvallende verandering zie tussen de twee schoolgidsen en de locatiedirectrice vertelt dat ze daar erg haar best op heeft gedaan en dat er aspecten zijn gebruikt uit teamvergaderingen van vorig jaar, waar we over de visie gesproken hebben, maar dat er inderdaad ook aspecten in staan die nog in teamvergaderingen of op studiedagen behandeld moeten worden. Daarnaast is de directie erg benieuwd naar wat er uit dit meesterstuk zal komen. Het is de bedoeling dat dit advies opgenomen gaat worden in de SchoolOntwikkelingsPlan (SOP) van volgend jaar.

Tijdens het nabespreken hebben we gesproken over oplossingsgericht werken. Mijn locatiedirectrice is zich aan het verdiepen in deze vorm van werken en vroeg zich af of ik deze manier van werken in mijn advies mee zou nemen. We hebben hierna kort gesproken over de mogelijkheden van oplossingsgericht werken en wat het in zou houden als wij op deze manier zouden gaan werken.

4.3 Wat is de huidige situatie op mijn school betreffende belonen en straffen?

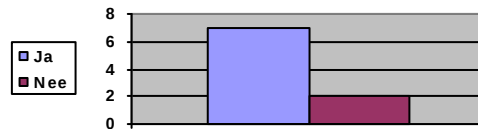
Voor het peilen van de huidige situatie heb ik een vragenlijst verspreid onder alle personeelsleden van mijn locatie en heb ik gesprekken gevoerd met leerlingen over belonen en straffen.

4.3.1 Resultaten vragenlijst

Om een beter zicht te krijgen op de huidige situatie op mijn school heb ik een vragenlijst opgesteld en verspreid onder alle personeelsleden op mijn locatie. De vragenlijst is opgenomen als bijlage 2. Ik heb veertien vragenlijsten verspreid en ik heb er negen terug, waarbij er één door twee collega's samen is ingevuld, omdat zij duo-collega's zijn. Hieronder volgt een uiteenzetting van de vragen. Het volledige overzicht van de resultaten is terug te vinden in bijlage 3.

Bij de vraag of je met een beloningssysteem werkt, geven 7 van de 9 aan dat ze dat inderdaad doen.

**Figuur 6. Gebruik
beloningssysteem**



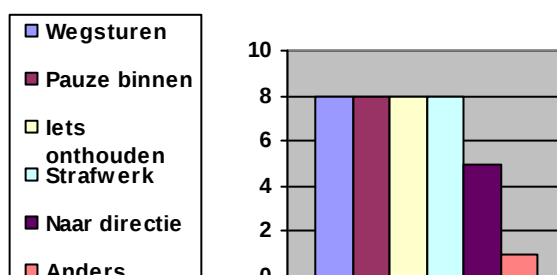
De collega's die hiermee werken doen dit allemaal zowel individueel als voor de hele groep. Van de 9 collega's die de vragenlijst hebben ingevuld hebben er 7 een beloningssysteem in hun niveaugroepen en 2 niet. De gebruikte beloningssystemen lopen erg uiteen. Er wordt o.a. gewerkt met sterretjes op het bord, met pluimen, met kanskaarten en met stickerkaarten. Bij de redenen voor het gebruik van een beloningssysteem worden o.a. genoemd:

- Stimuleren van gewenst gedrag
- Benaderen vanuit een positieve invalshoek
- Kinderen zijn er gevoelig voor
- Kinderen bewust maken van hun eigen gedrag en wat voor een effect dit heeft op de groep en op zichzelf.
- Positief gedrag belonen werkt beter en geeft meer voldoening voor beide partijen dan straffen.

Door de collega's die geen beloningssysteem gebruiken, wordt als reden gegeven dat het er nog niet van gekomen is, dat de leerlingen het te kinderachtig vonden en één collega vindt dat er in groep 8 niet meer met een beloningssysteem gewerkt moet worden. De vraag of ze tevreden zijn over het resultaat, beantwoorden 8 van de 9 collega's met ja.

Bij de vraag of je met vaste afspraken over straffen werkt in je groep, geven weer 7 van de 9 aan dat ze dat doen. De 7 collega's die de vraag over het beloningssysteem met ja hebben beantwoord zijn niet dezelfde 7 collega's die deze vraag met ja hebben beantwoord. Op de vraag welke straffen gebruikt worden, wordt geantwoord dat alle straffen gebruikt worden (zie figuur 7). Eén collega vulde: 'Anders' in en gaf als toelichting dat de ouders ingelicht worden.

Figuur 7. Gebruikte straffen



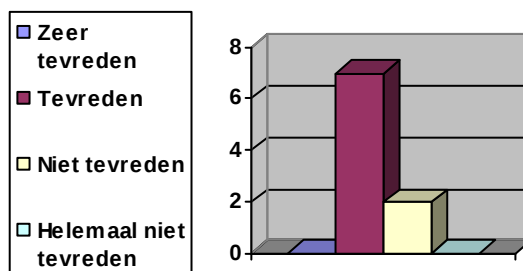
De tevredenheid over het resultaat van het straffen is verdeeld, 6 collega's zijn wel tevreden en 3 geven aan dat ze niet tevreden zijn. Bij tevredenheid wordt o.a. genoemd dat het ongewenste gedrag meestal wel ophoudt na straffen, kinderen weten nu dat ze echt te ver zijn gegaan en dat kinderen leren reflecteren over hun eigen gedrag. Opvallend is dat er door één collega genoemd wordt dat leerlingen gevoelig zijn voor straffen, terwijl dit door andere collega's juist genoemd wordt bij het belonen.

Bij de vraag waar men tegenaan liep bij het straffen, hebben veel collega's nog een nadere toelichting gegeven. Diegenen die tevreden waren over het resultaat van straffen, hadden hierbij vaak toch nog iets op te merken.

- Geen duidelijke afspraken binnen onze locatie.
- Het doet leerlingen meestal weinig.
- Er zit geen duidelijke lijn in waardoor ik en de leerlingen niet altijd precies weten waar ze aan toe zijn.
- Als de straf niet werkt, valt de leerling iedere keer terug in het ongewenste gedrag.

Een zeer opvallende uitkomst kwam uit de vraag over de tevredenheid over de huidige situatie. Van de 9 collega's gaven er 7 (zie figuur 3) aan dat ze tevreden waren, maar gaven een vraag later wel een heleboel verbeterpunten aan.

Figuur 8. Tevredenheid huidige situatie



De verbeterpunten die aangegeven worden zijn:

- Duidelijke afspraken binnen onze school, dezelfde straffen en beloningen geeft meer duidelijkheid voor de kinderen.
- De gezamenlijke lijn baseren op belonen en oplossingsgericht werken.
- Kordater optreden.
- Ongepast dat leerlingen meerdere dagen achtereen in de pauze binnen moeten blijven.

Het verbeterpunt over een duidelijke, gezamenlijke lijn over belonen en straffen binnen de school wordt genoemd door 6 collega's. Ik vroeg ook naar wat je zou willen houden van de huidige situatie. De antwoorden op deze vraag waren erg divers. Een aantal zal ik hier opnoemen:

- Inzetten op belonen wat goed gaat
- Afspraken m.b.t. het pestcontract
- Mijn huidige beloningssysteem
- Leerling van de week
- Leerlingen die zich niet aan de regels/afspraken houden uitsluiten van een leuke activiteit die op korte termijn gaat plaatsvinden.
- De sancties direct plaats laten vinden. Direct leren ervaren van de gevolgen van ongewenst gedrag.

Uit de resultaten blijkt dat de meningen nogal uiteen liggen. Er worden veel verschillende systemen naast elkaar gebruikt en er is geen duidelijke lijn. Van de ondervraagden geven 7 er aan dat ze tevreden zijn over de huidige situatie en graag hun eigen handelwijze willen behouden, maar geven in een volgende vraag wel aan dat het wenselijk is dat er een duidelijke, gezamenlijke lijn door de gehele school komt. Ik denk dat we hierbij op moeten merken dat deze vragenlijst een momentopname is. Als je op het moment een 'makkelijkere groep' hebt, ervaar je op het moment minder problemen dan met een 'moeilijke groep'.

4.3.2 Resultaat gesprekken

Om ook een beeld te krijgen van de mening van de leerlingen, heb ik met 10 leerlingen uit verschillende groepen van de bovenbouw een gesprek gevoerd over belonen en straffen. De vragenlijst die ik hierbij gebruikt heb, is opgenomen als bijlage 4.

Als eerste vroeg ik of ze regels of afspraken op konden noemen die op deze school gelden. Opvallend is dat ze allemaal de regels opnoemen, waarbij verteld wordt wat er niet mag. Ze noemden o.a. niet rennen, niet duwen, niet slaan, niet pesten en niet schoppen. Als ik vraag

hoe ze weten dat deze regels op school gelden, antwoorden 6 van de 10 dat ze dat gewoon weten. Als ik doorvraag, geven ze aan dat dat op andere scholen ook zo is, dat ze al zo lang hier op school zitten en het daardoor weten of dat die regels er op de middenbouw ook al waren. Van de andere 4 leerlingen kan 1 niet aangeven hoe hij het weet en de andere 3 geven aan dat die regels altijd aan het begin van het schooljaar verteld worden.

Daarna vroeg ik of ze regels of afspraken konden noemen die bij hen in de klas gelden.

Hierbij geven 2 van de 10 leerlingen aan dat die afspraken hetzelfde zijn als de afspraken die ze bij vraag 1 genoemd hebben. De anderen noemen specifieke afspraken zoals je vinger opsteken als je wat wilt vragen, stil zijn als er iets uitgelegd wordt en niet roepen door de klas. Als ik vraag hoe ze weten dat die regels en afspraken er zijn, antwoorden ze allemaal dat regels die aan het begin van het jaar zo afgesproken worden en dan in het pestcontract worden gezet.

Mijn volgende vraag was of de regels die bij hen in de klas gelden ook in de klassen gelden waar zij met niveaulessen zitten. Vijf leerlingen geven daarbij aan dat die regels hetzelfde zijn en 5 leerlingen, dat het anders is. Ze moeten allemaal even nadenken om voorbeelden te noemen. Eén leerling geeft aan dat er bij één meneer andere regels zijn, maar dat ze dat eigenlijk al lang weet, omdat ze daar vorig jaar ook bij de niveaules zat. Een andere leerling geeft aan dat de meeste groepen wel dezelfde regels hebben, maar dat sommigen andere regels hebben. Als ik om een voorbeeld vraagt, vertelt hij dat je van één juffrouw in de pauze je werk af moet maken als het niet af is en dat een andere juffrouw kijkt of je hard gewerkt hebt, voordat je iets buiten de les af moet maken.

Als ik vraag hoe ze weten welke regels in de niveaugroep waar je zit gelden, geven ze aan dat ze dat merken als ze in de groep zitten, dat je het van eerdere jaren weet of dat dat in het begin van het jaar is verteld.

Op de vraag of het verwarrend is dat er verschillende regels gelden, reageren ze heel rustig. Je krijgt dan straf en dan weet je dat het niet mag. Eén leerling geeft aan dat je je de hele tijd aan moet passen en dat dat wel eens moeilijk is. Ze vertelt dat je dan wel eens iets doet wat niet mag in een les, omdat dat in de les ervoor wel mocht.

Uit de analyse van de gesprekken blijkt dat de leerlingen het moeilijk vinden om precies aan te geven welke regels er waar gelden en hoe ze weten dat die regels er zijn. Zes van de 10 leerlingen geven aan dat je het gewoon weet dat die regels er zijn. Het verschil in regels tussen leerkrachten onderling wordt door de helft van de ondervraagden opgemerkt, maar niet als verwarrend ervaren. Eén leerling geeft aan dat ze het wel eens moeilijk vindt om zich iedere keer aan te passen aan de verschillende regels van de leerkrachten. Opgemerkt dient te worden dat deze gesprekken plaatsvonden op de eerste dag na een vakantie van twee weken. Het is mogelijk dat dit de uitkomst beïnvloed heeft.

4.4 Hoe gaan andere scholen om met belonen en straffen?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden, heb ik gesprek gehad met een collega die op een school werkt met gezamenlijke afspraken voor belonen en straffen. Daarnaast heb ik een vragenlijst onder collega's van verschillende scholen verspreid.

4.4.1 Gesprek leerkracht andere school

Voor het beantwoorden van deze deelvraag heb ik op donderdag 26 april een gesprek gehad met een leerkracht van de middenbouw van een school voor speciaal onderwijs (REC-3). Bij het maken van de afspraak hadden we afgesproken dat zij zou vertellen over hoe zij omgaan met straffen en belonen. Ik had geen vragen voorbereid, maar wel een aantal punten opgeschreven die ik graag beantwoord wilde hebben, zodat ik aan het einde van het gesprek kon kijken of alles aan bod was geweest.

De leerkracht heeft verteld over de manier waarop zij met belonen en straffen omgaan, waarbij aangegeven werd dat de school vooral de nadruk wil leggen op de positieve benadering van de leerling en dan met name op wat de leerling wél kan. Er moeten echter ook duidelijke regels en afspraken zijn en deze gelden voor de hele locatie. Bij het doorvragen op dit punt viel me op dat er toch wel veel verschillen zijn bij het toepassen van de regels. Voor verschillende leerlingen worden andere regels gebruikt en er werd ook aangegeven dat er collega's zijn die andere regels gebruiken. Op deze school zitten leerlingen met diverse leer- en gedragsproblemen en daarvoor zijn er diverse faciliteiten aanwezig. Er wordt gebruik gemaakt van een time-out ruimte waar een leerling even tot rust kan komen en waar je naderhand een gesprek kunt hebben met die leerling terwijl de klassenassistent de groep in de gaten houdt. Daarnaast is er voldoende ondersteunend personeel aanwezig, waar je een leerling naartoe kunt sturen als de leerling in de groep niet te handhaven is. De regels en afspraken die op deze locatie gelden, hangen niet alleen in de klaslokalen, maar komen ook terug in de gang en de gemeenschappelijke ruimtes. De regels worden visueel ondersteund door tekeningen.

Uit het gesprek blijkt dat ook bij het werken bij leerlingen met zwaardere leer- en gedragsproblemen de positieve benadering voorop staat. De verdere vergelijking met mijn SBO-school is moeilijk, omdat er op deze school veel faciliteiten zijn die er helaas in het SBO en reguliere onderwijs niet (meer) zijn. Een goed punt om mee te nemen is het in andere ruimtes terug laten komen van de regels met daarbij visuele ondersteuning d.m.v. tekeningen of plaatjes.

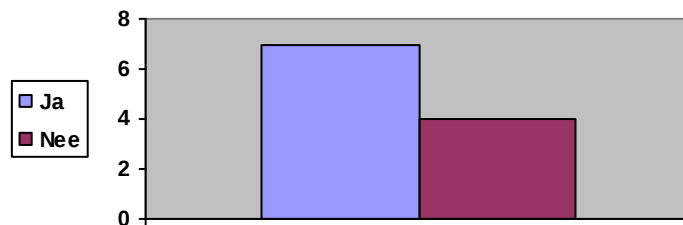
4.4.2 Resultaten vragenlijst collega's andere scholen

Om een beter beeld te krijgen van de regels en afspraken die andere scholen hebben betreffende belonen en straffen, heb ik een vragenlijst onder collega's van andere scholen verspreid. Deze vragenlijst is terug te vinden in bijlage 5.

De vragenlijst is beantwoord door 11 collega's van verschillende scholen in het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. Het volledige overzicht van de resultaten is terug te vinden in bijlage 6.

Als eerste heb ik gevraagd of ze werken met een beloningssysteem in de groep. Van de 11 ondervraagden, werken 7 met een beloningssysteem.

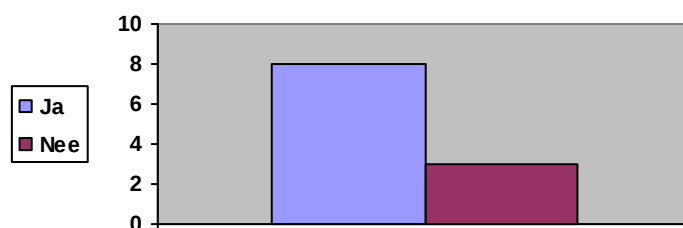
Figuur 9. Gebruik beloningssysteem op andere scholen



Vier collega's werken niet met een beloningssysteem, daarvan geven 3 collega's aan dat ze dat dit jaar niet doen, omdat de groep het niet nodig heeft. Eén collega geeft aan dat ze het niet doet, omdat ze wil dat de leerlingen uit eigen motivatie iets doen en niet omdat er een beloning tegenover staat. Diegenen die wel een beloningssysteem gebruiken, werken met smiley's, sterretjes en plusjes en bij allemaal kunnen de leerlingen een activiteitenbeloning verdienen. De leerlingen mogen dan individueel of met de hele groep, een korte tijd een gekozen activiteit gaan doen.

De vraag of ze werken met vaste afspraken over straffen werd door 8 van de 11 met ja beantwoord.

Figuur 10. Gebruik vaste afspraken voor straffen op andere scholen



Dit zijn niet allemaal dezelfde collega's als degene die met het beloningssysteem werken. Door diegenen die met vaste afspraken voor straf werken, wordt aangegeven dat er duidelijke afspraken zijn, zodat de leerlingen weten waar ze aan toe zijn. Een ander geeft juist aan dat er niet met vaste afspraken wordt gewerkt, omdat er verschillende verwachtingen en eisen voor verschillende leerlingen zijn.

Bij de vraag of de regels en afspraken die bij jou in de groep gelden, ook voor de rest van de groepen gelden, geven 9 van de 11 ondervraagden aan dat dat niet het geval is. Eén iemand geeft aan dat de gezamenlijke afspraak is, dat je er na drie keer waarschuwen uit wordt gestuurd, maar dat de straf die na die drie waarschuwingen volgt, sterk verschilt per leerkracht.

Als laatste heb ik gevraagd waar ze tegenaan lopen op hun school betreffende belonen en straffen. Hierop zijn verschillende antwoorden gekomen. Vijf collega's geven aan dat ze een duidelijke lijn missen, één collega geeft aan dat de afstemming met ouders moeizaam verloopt en één collega geeft aan dat het, nu er meer overlegmomenten met het team zijn, goed loopt.

Uit de resultaten blijkt dat er op de ondervraagde scholen geen duidelijke lijn is betreffende belonen en straffen. Vijf collega's van de 11 geven aan dat ze dit missen, anderen geven aan dat ze zo min mogelijk straffen, omdat ze met een positieve houding en het negeren van negatief gedrag willen bereiken dat ze niet hoeven te straffen. Deze positieve benadering komt ook naar voren bij de vragen over belonen. Bijna alle collega's werken met een beloningssysteem waarbij tijd verdiend kan worden voor een zelf te kiezen activiteit. Er komt bij de antwoorden tevens naar voren dat de behoefte van duidelijke regels betreffende belonen en straffen afhangt van de groep die je op dat moment hebt.

4.5 Wat is een goede aanpak voor belonen en straffen op mijn school?

Om tot een goede aanpak voor belonen en straffen te komen, heb ik verschillende onderzoeken gedaan. Ik ben begonnen met een literatuurstudie, waarbij ik belonen en straffen heb bekeken vanuit de operante conditionering, de cognitieve gedragstherapie, adaptief onderwijs en oplossingsgericht werken. Daarna heb ik gekeken naar de kenmerken van de populatie van mijn SBO-school om van daaruit te kijken of er speciale aandachtspunten zijn voor deze leerlingen. Om de visie van de school goed in beeld te krijgen heb ik de schoolgids bestudeerd en heb ik aansluitend een gesprek gehad met de locatiedirectrice. De huidige situatie heb ik in beeld gebracht door een vragenlijst te verspreiden onder de collega's van mijn locatie en door gesprekken te voeren met leerlingen over belonen en straffen. Daarna heb ik gekeken hoe andere scholen omgaan met belonen

en straffen door een gesprek met een leerkracht van een school voor speciaal onderwijs en door een vragenlijst te verspreiden onder collega's van verschillende scholen in de regio.

4.6 Hoe introduceer ik het advies op mijn school?

Om mijn conceptadvies in te voeren, ga ik eerst in gesprek met de volledige directie van mijn school. Ik heb het conceptadvies opgesteld samen met mijn locatiedirectrice en ik wil graag dat de twee andere directieleden ook bekend zijn met mijn onderzoek. Op mijn school zijn de taken binnen de directie verdeeld en voor het uitvoeren van mijn conceptadvies heb ik daarom met verschillende directieleden te maken. Samen met de directie ga ik een locatievergadering plannen, waarin ik de presentatie van mijn onderzoek ga houden. Voor deze vergadering worden alle personeelsleden van de locatie waar ik werk uitgenodigd. Ik wil in deze vergadering de resultaten van mijn onderzoek toelichten en hen tevens via een korte opdracht kennis laten maken met oplossingsgericht werken.

Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk geef ik de conclusies weer die uit mijn onderzoek, in de theorie en in de praktijk, naar voren zijn gekomen. Naar aanleiding van deze conclusies heb ik aanbevelingen geformuleerd. Dit moet leiden tot een conceptadvies waarin aanbevelingen staan die voor de praktijk bruikbaar zijn.

5.1 Conclusies

1. Uit de gesprekken met de leerlingen komt naar voren dat zij veel regels kennen en dan als eerste opnoemen wat er allemaal niet mag. Ze geven aan dat er verschillen zijn tussen de leraren, maar vinden het moeilijk om aan te geven wat die verschillen precies zijn. De leerlingen maken vooral gebruik van de trial and error methode en geven in het gesprek aan daar weinig problemen mee te ondervinden. Eén leerling geeft aan dat het wel eens moeilijk is om je de hele tijd aan te passen aan de verschillende leerkrachten met hun verschillende regels en afspraken. Uit de literatuur over leerlingen met ontwikkelingsstoornissen blijkt dat deze leerlingen over het algemeen gebaat zijn bij duidelijke regels en afspraken voor o.a. belonen en straffen. Dit biedt hen veiligheid en voorspelbaarheid. **De leerlingen ervaren dat er verschillende regels gelden bij verschillende leerkrachten. Het is echter moeilijk voor hen om aan te geven welke regels in welke groep gelden en dit is erg belangrijk om veiligheid en voorspelbaarheid te kunnen bieden.**
2. Uit de vragenlijst verspreid onder mijn collega's blijkt dat de meeste werken met een beloningssysteem én met vaste afspraken over straf. Als reden voor het gebruik van een beloningssysteem wordt aangegeven dat positief gedrag belonen beter werkt en meer voldoening geeft, dat je gewenst gedrag dan stimuleert en dat je kinderen bewust maakt van hun eigen gedrag en het effect hiervan. Er wordt echter ook door 2 collega's aangegeven dat zij niet met een beloningssysteem werken omdat het niet werkt of omdat ze vindt dat de leerlingen te oud zijn om met een dergelijk systeem te werken. De beloningssystemen die gebruikt worden verschillen erg van elkaar. Als reden voor vaste afspraken over straf wordt genoemd dat leerlingen nu echt weten dat ze te ver zijn gegaan, dat het ongewenste gedrag meestal wel ophoudt na straf en dat leerlingen leren reflecteren over hun eigen gedrag. Er is echter ook één collega die aangeeft dat ze geen vaste afspraken heeft omdat ze meer van het belonen van goed gedrag is en één collega die aangeeft dat straf geven niet werkt. Er wordt door meerdere collega's aangegeven dat het niet wenselijk is dat leerlingen in de pauze voor straf binnen moeten blijven, maar 8 van de 9 collega's geeft wel aan dit als straf te gebruiken. Zeven van de 9 collega's geven aan tevreden te zijn met de

huidige situatie waarbij ze de manier kunnen gebruiken die het beste bij hen past, maar zij geven in de volgende vraag wel aan dat het wenselijk is dat er een gezamenlijke lijn door de hele school komt. **De meningen en handelwijzen van mijn collega's betreffende straffen en belonen lopen sterk uiteen. Mijn collega's vinden het belangrijk dat er ruimte blijft voor hun eigen handelwijze.**

3. Uit de literatuur blijkt dat leerlingen met ADHD impulsief en overbeweeglijk zijn en aandacht- of concentratieproblemen hebben. Die impulsiviteit zorgt ervoor dat ze iets zeggen of doen zonder eerst na te denken. Ze hebben moeite met samenspelen mede omdat ze zich vaak moeilijk kunnen houden aan gemaakte afspraken en regels die tijdens het spelen afgesproken zijn. Bij belonen en straffen geldt dat je met verschillende of afwisselende beloningen moet werken en de straf moet ook echt vervelend zijn. De algemene benadering van deze leerlingen moet duidelijk, consequent, voorspelbaar en met begrip zijn. **Met leerlingen met ADHD kun je goed afspraken maken over belonen en straffen mits je je aan een aantal voorwaarden houdt. Het belangrijkste is echter dat je een goede, positieve band met deze leerlingen opbouwt.**
4. Uit de literatuur blijkt dat leerlingen met ASS ernstige problemen hebben op het gebied van sociale interactie en verbale en non-verbale communicatie. Deze leerlingen hebben moeite om een samenhang tussen gebeurtenissen en dingen aan te brengen. Het overzien van het grote geheel is daardoor moeilijk. Voor leerlingen binnen ASS met PDD-NOS geldt daarnaast dat zij problemen hebben met de informatieverwerking, vooral gesproken informatie kunnen zij moeilijk verwerken. **Om leerlingen met ASS veiligheid te bieden is het belangrijk duidelijke regels en afspraken (o.a. voor belonen en straffen) te hebben waar iedereen zich aan houdt. Deze regels worden duidelijker als ze worden gevisualiseerd.**
5. Uit de literatuur blijkt dat leerlingen met ODD zich voortdurend verzetten tegen het gezag van volwassenen. Het zijn leerlingen die regels en normen ernstig overtreden, waardoor anderen in hun omgeving benadeeld worden. Deze leerlingen geven anderen vaak de schuld, nemen geen verantwoordelijkheid voor hun daden en testen voortdurend grenzen uit. Een heel belangrijk punt voor belonen en straffen is dat ze impulsief reageren en moeite hebben kritisch naar hun eigen gedrag te kijken. Deze leerlingen leren niet van straf, omdat zij zich daar niets van aan trekken. Belangrijk is om niet in discussie te gaan en te werken met een samen opgesteld beloningssysteem. **Leerlingen met ODD hebben een schoolomgeving nodig die veiligheid en voorspelbaarheid biedt. Dit kan o.a. door reële en duidelijke grenzen te stellen en met hen samen een**

beloningssysteem op te stellen om het gewenste gedrag op te roepen of te versterken.

6. Uit de literatuur blijkt dat leerlingen met een leerstoornis over het algemeen een negatiever zelfbeeld hebben dan leerlingen zonder leerstoornis. Een negatief zelfbeeld gaat vaak gepaard met gedragsproblemen en een negatief gevoel van welbevinden. Een negatief zelfbeeld vergroot de kans op problematisch gedrag dat kan uiteenlopen van agressie tot extreem teruggetrokken gedrag. **Het is belangrijk om te werken aan een positief zelfbeeld van de leerlingen. Dit kan door oprechte belangstelling te tonen voor de leerling en veel positieve aandacht aan de leerling te geven.**
7. Uit de literatuur blijkt dat je bij oplossingsgericht werken, werkt vanuit een positieve grondhouding met daarbij het uitgangspunt dat een verandering altijd in kleine stapjes gebeurt. Je werkt naar de oplossing toe, zonder naar het probleem te vragen. Hierbij maak je gebruik van de zeven stappendans beschreven in Cauffman & Van Dijk (2009), die in willekeurige volgorde te gebruiken is. De regie van de verandering ligt in de handen van de leerlingen. Uit de literatuur over de verschillende ontwikkelingsstoornissen blijkt dat juist de leerlingen met zo'n stoornis veel baat hebben bij een positieve benadering, waarbij de aandacht voornamelijk ligt op wat je wel kunt of wat je al beter doet. **Bij oplossingsgericht werken werk je veel effectiever aan het gedrag van leerlingen, doordat je je aandacht richt op de gewenste verandering.**
8. Uit de vragenlijst verspreid onder mijn collega's blijkt dat ongeveer de helft van hen bekend is met oplossingsgericht werken en dit ook noemen als er gevraagd wordt naar hoe jij met belonen en staffen om zou willen gaan. Anderen noemen deze manier van werken niet, maar geven wel aan dat zij vanuit een positieve houding werken en zo min mogelijk straffen. Er zijn echter ook enkele collega's die vinden dat belonen niet werkt of niet meer nodig is bij oudere leerlingen. Uit het gesprek met de locatiedirectrice blijkt dat zij oplossingsgericht werken ziet als een manier van werken die goed zou kunnen werken bij de leerlingen op onze school. Zij zou graag zien dat we deze aanpak gaan gebruiken en dat daarbij het straffen zoveel mogelijk achterwege blijft. Furman (2008) geeft aan dat oplossingsgericht werken een nieuwe manier van werken vereist waarbij de leerlingen worden gezien als rechtmatige partners die actief deelnemen aan alle beslissingen die hun aangaan. Cauffman & Van Dijk (2009) stellen dat als je deze manier, o.a. bij belonen en straffen zou willen gebruiken, dit een veel bredere aanpak vraagt. Het gaat dan om een totaal andere houding van al het personeel dat op de locatie werkt richting de leerlingen en elkaar.

De invoering van de oplossingsgerichte aanpak vraagt draagkracht onder alle collega's.

5.2 Aanbevelingen

1. Tijdens de gesprekken gaven de leerlingen aan dat er verschillende regels gelden in de verschillende groepen, maar zij vonden het moeilijk om aan te geven welke regels waar gelden. Bij het opnoemen van de regels die gelden in de school viel op dat ze voornamelijk de regels opnoemen die aangeven wat je niet mag. Uit de theorie blijkt dat leerlingen met ODD behoefte hebben aan voorspelbaarheid met reële en duidelijke grenzen, leerlingen met ASS aan duidelijke regels en afspraken waar iedereen zich aan houdt en het liefst gevisualiseerd en leerlingen met ADHD aan een benadering die duidelijk, consequent, voorspelbaar en met begrip is. **Alle leerkrachten van de locatie zullen, zolang er nog geen gezamenlijke lijn is, de regels en afspraken die gelden in hun groep duidelijk zichtbaar en gevisualiseerd in de klas moeten ophangen. Dit zal in de eerste schoolweek van 2012-2013 gerealiseerd moeten zijn waarbij ze dan ook samen met de leerlingen van de stamgroep én niveaugroepen behandeld zullen worden. Deze regels worden in positief gedrag beschreven.**
2. Uit de resultaten van de vragenlijsten verspreidt onder mijn collega's blijkt dat de meningen over hoe om te gaan met belonen en straffen erg uit elkaar liggen. Er wordt op veel verschillende manieren gewerkt met verschillende beloningssystemen of juist niet met een beloningssysteem omdat dat niet werkt. Uit de resultaten van de vragenlijst verspreidt onder 10 verschillende scholen in de omgeving blijkt dat ook zij geen vaste afspraken hebben over belonen en straffen. De expertise op dit gebied zal van buiten het basisonderwijs moeten komen en er zal een werkgroep opgezet moeten worden om dit te coördineren. **De directie zal in de laatste week van de zomervakantie bij het indelen van de werkgroepen een werkgroep 'Belonen en straffen' toe moeten voegen. Deze werkgroep gaat in augustus onderzoeken welke expertise ze kunnen inhuren voor nascholing.**
3. Uit de vragenlijst verspreid onder de collega's van mijn locatie blijkt dat er verschillende wordt gedacht over belonen en straffen. De werkwijze van de verschillende groepsleerkrachten verschilt erg van elkaar waarbij de ene de nadruk op belonen en eventueel negeren legt en de andere de nadruk op straffen. Zeven van de 9 collega's geeft aan dat het wenselijk is dat er een gezamenlijke lijn komt betreffende belonen en straffen, maar zij geven ook aan dat zij tevreden zijn over de manier waarop zij nu werken. **De locatievergadering in september 2012 moet**

gebruikt worden om via stellingen te discussiëren over verschillende manieren van omgaan met belonen en straffen.

4. Bij het belonen en straffen van leerlingen met gedragsproblemen zoals AD(H)D, ASS en ODD moet je rekening houden met enkele voorwaarden waar je aan moet voldoen. Deze voorwaarden verschillen per stoornis en het is belangrijk dat je als leerkracht inzicht hebt in de verschillende voorwaarden. **De orthopedagoog zal gedurende de eerste helft van het volgende schooljaar iedere maand één themavergadering moeten verzorgen, waarbij de verschillende ontwikkelingsstoornissen aan bod komen en waarbij bekeken wordt aan je welke voorwaarden je moet voldoen bij het belonen en straffen van deze leerlingen. De directie voegt dit in juli in de vergaderingplanning 2012-2013 in. Deze themavergaderingen worden met de werkgroep 'Belonen en straffen' voorbereid.**
5. Een positief zelfbeeld is erg belangrijk voor een leerling. Een negatief zelfbeeld gaat vaak gepaard met gedragsproblemen en een negatief gevoel. Een leerkracht kan door positieve aandacht te besteden aan de leerling werken aan een positief zelfbeeld. Te denken valt dan aan oprechte belangstelling tonen en tussen de lessen door contact met de leerling zoeken waardoor je andere kanten van een leerling ontdekt. Oplossingsgericht werken is een aanpak die werkt vanuit een positieve grondhouding. Het uitgangspunt is dat je in kleine stapjes naar de oplossing toe werkt en je werkt hierdoor veel effectiever aan het gedrag van leerlingen doordat je je aandacht richt op de gewenste verandering. **De werkgroep die opgericht is om belonen en straffen voor onze locatie verder uit te gaan werken moet iemand inhuren om in oktober een studiedag 'oplossingsgericht onderwijs' aan het team te verzorgen. Aan het einde van deze studiedag moet er afgesloten worden met de vraag: 'Willen wij als school oplossingsgericht werken invoeren?'.**
6. **Om mijn aanbevelingen in de praktijk te kunnen brengen heb ik een advies opgesteld. Dat treft u integraal aan in bijlage 7.**

Literatuurlijst

Boeken

American Psychiatric Association, (2002). *Beknopte handleiding bij de Diagnostische Criteria van de DSM-IV-TR*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

Baard, M. & Van der Elst, D. (2010). *Ongewild lastig*. Huizen: Pica.

Baltussen, M., Clijisen, A. & Leenders, Y. (2003). *Leerlingen met autisme in de klas*. Den Haag: Landelijk Netwerk Autisme.

Barth, L., Dijkstra, R., Leferink, L., Meer, N. van der & Koolhof, A. (1998). *Ideeënboek Adaptief onderwijs*. Utrecht: Algemeen Pedagogisch Studiecentrum.

Bannink, F. (2006). *Oplossingsgerichte mediation*. Amsterdam: Harcourt.

Caufmann, L. & Dijk, D. J. van (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Uitgeverij Boom Onderwijs.

Compernelle, T. & Doreleijers, T. (2001). *Zit stil!* Tiel: Uitgeverij Lannoo.

Diekstra, R. (1999). *Ik kan denken/voelen wat ik wil*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

Dijkstra, R. (1999). *Erbij horen en meetellen*. Utrecht: Algemeen Pedagogisch Studiecentrum.

Furman, B. (2008). *De methode Kids' Skills. Op speelse wijze vaardigheden ontwikkelen bij kinderen*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Jeninga, J. (2007). *Professioneel omgaan met gedragsproblemen*. Amersfoort: ThiemenMeulenhoff bv.

Jong, P. de & Kim Berg, I. (2008). *De kracht van oplossingen*. Amsterdam: Harcourt.

Kohnstamm, R. (2006). *Kleine ontwikkelingspsychologie. Het jonge kind*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Le Fevere de Ten Hove, M., Callens, N., Gheysen T. & Maene W. (2008). *Survivalkit voor leerkrachten*. Antwerpen: Garant.

Lieshout, T. van (2009). *Pedagogische adviezen voor speciale kinderen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Ploeg, J. D. van der (2003). *Gedragsproblemen.Ontwikkelingen en risico's*. Rotterdam: Lemniscaat.

Roeden, J. & Bannink, F. (2008). *Handboek oplossingsgericht werken met licht verstandelijk beperkte cliënten*. Amsterdam: Harcourt.

Skinner, B. F. (1979). *Behaviorisme*. Deventer: Van Loghum Slaterus.

Wolf, K. van der & Beukering, T. van (2009). *Gedragsproblemen in scholen*. Leuven: Acco.

Electronische bronnen

Bateson, G. (1979). 'Logische niveaus in verandering'. Geraadpleegd op 4 mei 2012 en 6 juni 2012, <http://www.willemdenijs.nl/materiaal.php?ID=8>

Covey, S. (1993). 'Cirkel van invloed en betrokkenheid'. Geraadpleegd op 27 maart 2012 en 30 mei 2012, <http://www.oplus.nu/2009/02/26/geef-zelf-sturing-aan-je-leven-wacht-niet-af-wees-pro-actief>

Gauss, C. (1809) 'Normaal verdeling intelligentie'. Geraadpleegd op 2 april 2012 en 4 mei 2012, <http://www.kenniscentrum-kjp.nl/nl/Professionals/Themas/lvb/Inleiding>

Moodlifter, 'Schema gedragsbepaling', Geraadpleegd op 30 maart 2012 en 17 april 2012, <http://www.innohealth.nl/Inno/Moodlifter>

Oeseburg, B. (2010). 'Prevalence and impact of chronic diseases in adolescents with intellectual disability'. Geraadpleegd op 26 maart 2012 en 3 mei 2012, http://www.rug.nl/Corporate/nieuws/archief/archief2010/persberichten/181_10_UMCG

Overzicht van de bijlagen

1. Vragenlijst voor het gesprek met de locatiedirectrice
2. Vragenlijst collega's
3. Resultaten van de vragenlijst collega's
4. Vragen voor de gesprekken met de leerlingen
5. Vragenlijst collega's andere scholen
6. Resultaten vragenlijst verspreid onder collega's andere scholen
7. Conceptadvies

Bijlage 1 Vragenlijst voor het gesprek met de locatiedirectrice

1. Jij hebt mij vorig jaar dit idee aan de hand gedaan. Kun je aangeven wat de belangrijkste reden hiervoor is?

Eventueel eerst vraag 4.....

2. Wat vind je van de manier waarop het belonen en straffen nu gebeurt? (eventueel inschalen dmv punt?)
3. Wat zou er moeten gebeuren om dit ½ punt omhoog te krijgen?
4. Hoe ziet jouw ideale situatie eruit?
5. Waar loop je tegenaan bij het belonen en straffen?
6. Vind je dat er locatiebreed afspraken gemaakt moeten worden. Zo ja, wat zouden daarvan dan de voordelen zijn
7. Zou je volgend schooljaar hierin willen/kunnen investeren dmv vergaderingen en/of studiedagen of aanschaffen middelen?
8. Welke rol zie jij voor de directie in dit proces?
9. Heb je, tenslotte, nog opmerkingen of aandachtspunten voor mijn onderzoek/meesterstuk?

Bijlage 2 Vragenlijst collega's

Vragenlijst belonen en straffen

1. Werk je in je groep met een beloningssysteem? JA/NEE

Indien ja, doe je dit voor individuele leerlingen of voor de hele groep?

Doe je dit alleen in je stamgroep of ook in je niveaugroepen?

Waarom gebruik je dit systeem?

Indien nee, waarom niet?

2. Welke beloningen gebruik je?

- o Materiele beloning (bv sticker, kaartje)
- o Sociale beloning (bv een compliment geven, duim omhoog)
- o Activiteitenbeloning (bv belonen door het mogen uitvoeren van een leuke activiteit voor de leerling)
- o Klassenbeloning (bv belonen door het mogen uitvoeren van een leuke activiteit voor de hele groep)
- o Anders, namelijk.....
.....

3. Ben je tevreden over het resultaat van het belonen? JA/NEE

Indien ja, wil je dit uitleggen?

Indien nee, waar loop je tegen aan?

4. Werk je in je groep met vaste afspraken over straffen? JA/NEE

Zo ja, welke? (bv kruisjes op het bord, werk niet af)

Doe je dit alleen in je stamgroep of ook in de niveaugroepen?

5. Welke straffen gebruik je?

- o Wegsturen naar de gang of terug naar de stamgroep (niveaugroep leerling)
- o Pauze binnen laten zitten
- o Straf waarbij je de leerling iets onthoudt (bijvoorbeeld bij een leuke activiteit niet meedoen)
- o Strafwerk geven of iets anders laten doen dat de leerling niet leuk vindt
- o Leerling naar directie sturen
- o Anders, namelijk.....

6. Ben je tevreden over het resultaat van het straffen? JA/NEE

Indien ja, wil je dit uitleggen?

Indien nee, waar loop je tegen aan?

7. In hoeverre ben je tevreden over de regels rond belonen en straffen op SBO De Wissel op dit moment? (Zet een kring om het goede antwoord)

Zeer tevreden – tevreden - niet tevreden - helemaal niet tevreden

8. Wat zou je willen houden van de huidige situatie?

9. Wat zou je willen veranderen aan de huidige situatie?

10. Heb je, ten slotte, nog opmerkingen of aandachtspunten voor mijn onderzoek betreffende belonen en straffen?

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!!!

Bijlage 3 Resultaten van de vragenlijst collega's

1. Werk je in je groep met een beloningssysteem?

Ja	IIIIII
Nee	II

Doe je dit individueel of hele groep?

Individueel	
Groep	
Beiden	IIIIII

Doe je dit alleen in je stamgroep of ook in je niveaugroepen?

Stamgroep	II
Niveaugroep	
Beiden	III

Waarom gebruik je dit systeem?

- Belonen van goed gedrag
- Respect hebben voor elkaar; positieve kanten van elkaar zien (leerling van de week)
- Benaderen vanuit een positieve invalshoek
- Positief gedrag belonen werkt beter en geeft meer voldoening voor beide partijen dan straffen
- Gewenst gedrag stimuleren.
- Kinderen mogen beloond worden voor goed gedrag
- Het is voor leerlingen fijn om een doel visueel te hebben en er zo aan te kunnen werken.
- Om kinderen bewust te maken van hun eigen gedrag en wat voor een effect dit heeft op een groep en zichzelf.
- Is vlot en snel toepasbaar. Kinderen zijn er gevoelig voor.
- 'Positief met elkaar omgaan' staat centraal bij de groepsgebonden beloning. Op individueel niveau is het de bedoeling dat het kind kritisch naar het eigen gedrag leert kijken, vooral in relatie met anderen. Kortom: het sociale aspect staat voorop.

Indien nee, waarom niet?

- Uitgebreide structurele beloning leverde geen resultaat op (geprobeerd in eerste helft schooljaar). Kinderen vonden het kinderachtig, ondanks dat er verschillende modellen zijn uitgetest.

- Dit jaar is het nog niet van de grond gekomen en nog niet geheel nodig, maar voorgaande jaren wel gedaan. Dan vooral op het individu met een kanskaartensysteem.
- Ik vind eigenlijk dat er in groep 8 niet meer met beloningssystemen gewerkt moet worden, maar sommige leerlingen zijn er wel gevoelig voor. Ik probeer ze wel succeservaringen te geven en complimenten.

2. Welke beloningen gebruik je?

Materiele beloning	
Sociale beloning	
Activiteiten beloning	
Klassenbeloning	
Anders,.....	

3. Ben je tevreden over het resultaat?

Ja	
Nee	I

Uitleg ja:

- Ik heb het idee dat kinderen zich veel beter voelen als ze positief benaderd worden, daardoor vertonen ze ook beter gedrag.
- Meestal bereik je dan het gewenste effect. Werkt het niet dan ga ik in overleg met de betrokken leerling en indien nodig stellen we het plan bij.
- De leerlingen uit mijn groep willen hard werken voor een beloning.
- De sfeer in de groep gaat ermee omhoog.
- Kinderen gaan sneller het juiste gedrag vertonen.
- Kinderen doen moeite om een beloning te krijgen, hiervoor moeten ze aan hun gedrag werken en dat geeft weer goede resultaten in de groep.
- Kinderen zijn er gevoelig voor. Belonen geeft de leerlingen een goed gevoel. De uitgebreide structurele beloning schiet teveel zijn doel voorbij. Het gaat dan niet meer om de beoogde doelstelling, maar om de vorm.
- Ik ben zeer tevreden over het, door de loop der jaren, gegroeide systeem. Dat komt omdat het kind primair leert kijken naar leerdoelen die het zichzelf heeft opgelegd (persoonlijke leertips). Als het kind hier serieus rekening mee leert houden, wordt het beloond in materiële en sociale zin. Kinderen zijn hier erg gevoelig voor. Temeer, omdat ze gedeeltelijk zelf hun beloning mogen kiezen.
- Ik maak bewust erg veel complimentjes. Deze probeer ik te maken over kleine details, dus ander kapsel, nieuwe schoenen etc. Je merkt dan in de loop van

de tijd dat kinderen ook op deze details bij jou en bij andere kinderen gaan letten en mijn gedrag gaan kopiëren.

- Ik vind dat er voldoende rust en respect naar elkaar toe is in de groep. Zelf vind ik dat ik niet consequent genoeg ben om een heel beloningssysteem uit te voeren. Ik vergeet te vaak om er aandacht aan te besteden omdat ik het te druk heb met andere onderwijs zaken.

Uitleg nee, waar loop je tegen aan?

- Het wordt wel eens vergeten; geen structuur in het systeem.
- Als het niet werkt, komt het meestal doordat óf de doelen te hoog gesteld zijn of motivatie van de leerling(bij een individueel plan) is niet groot genoeg.

4. Werk je in de groep met vaste afspraken over straffen?

Ja	IIIIII
Nee	II

Indien ja, welke?

- Als je je niet houdt aan de afspraken komt je naam op het bord en mag je op vrije momenten niet in de hoeken.
- 2x waarschuwen, daarna naam op het bord en bij herhaalde overtreding komt daar een kruisje achter.
- Huiswerk niet af betekent in de pauze maken.
- Wanneer je van het pestcontract af bent gehaald, mag je niet mee doen aan leuke activiteiten.
- Naam op het bord + streepjes erachter, terugverdienen kan op verzoek van kinderen. Het protocol staat in de time-out hoek gevisualiseerd voor kinderen. 1 streepje= waarschuwing, 2 streepjes is apart in de klas, beschrijf reflectieblad 'Wat deed ik fout? Wat kan ik beter?', 3 streepjes is hetzelfde als 2 maar nu in de pauze.
- Sinds kort hebben we een stappenplan in de schoolverlatergroepen omdat de orde en structuur niet goed liep. We dreigen daarom met uit de musical gezet te worden en van het pestcontract afgezet te worden.
- Bij agenda of huiswerk vergeten (3x=pauze binnen)

Indien nee?

- Ik straf zo min mogelijk, ik ben meer van het belonen. Heb daarom ook niet echt afspraken over straffen.

Doe je dit alleen in de stamgroep of ook in de niveaugroepen?

Stamgroep	III
Niveaugroep	
Beiden	III

5. Welke straffen gebruik je?

Wegsturen naar gang of terug naar stamgroep	IIIIIIII
Pauze binnen laten zitten	IIIIIIII
Straf waarbij je de leerling iets onthoudt	IIIIIIII
Strafwerk geven of iets anders dat de lln niet leuk vindt	IIIIII
Leerling naar directie sturen	IIII
Anders,.....	I

Anders:

- Ouders inlichten

6. Ben je tevreden over het resultaat van het straffen?

Ja	IIIIII
Nee	III

Indien ja, wil je dit uitleggen?

- De bedoeling is dat ongewenst gedrag ophoudt en liefst omgezet wordt in positief gedrag. Meestal houdt het ongewenste gedrag wel op, gebeurt dit niet dan ga ik met de leerling in gesprek. Houdt het dan nog niet op dan neem ik contact op met de ouders. Bij vele is geregeld herhaling van de regels nodig.
- Ik geef niet vaak straf, maar als ik dan een keer een kind binnen laat zitten of terug naar de stamgroep stuur, heb ik wel het idee dat het effect heeft, omdat kinderen weten dat ze echt te ver zijn gegaan.
- Kinderen zijn gevoelig voor straffen. De afspraken omtrent het pestcontract heeft veel effect. Buitenpauzes willen ze liever niet missen.
- Zeer tevreden. Het huidige systeem is erg visueel en direct voor kinderen. Kinderen leren direct te reflecteren over hun eigen gedrag; hier is geen ontkomen aan. Een kind wordt gedwongen om actief na te denken over het gedrag. Hiervoor moeten ze moeite doen. Ofwel reflecteren ze er goed op en verbeteren ze hun gedrag (intrinsiek) ofwel vinden ze het vervelend en verbeteren ze daarom hun gedrag (extrinsiek).
- Ik vind een pauze binnen zitten niet effectief. Onze kinderen hebben frisse lucht nodig (eigenlijk ieder kind). Voor de rest, elke straf is oké.
- Het komt eigenlijk zo weinig voor dat ik moet straffen, dat ik denk dat de afspraken duidelijk zijn. (Misschien straf ik te weinig?)

Indien nee, waar loop je tegen aan?

- Te weinig controle of de straf is uitgevoerd
- Geen duidelijke afspraken binnen onze locatie.
- Het doet leerlingen meestal weinig; het heeft weinig effect.
- Als de gegeven straf niet werkt, valt de leerling iedere keer terug in het ongewenste gedrag.
- Bij uitzondering lijkt het dweilen met de kraan open, maar blijven proberen en gewenst gedrag blijven benoemen en belonen lijkt me nodig.
- Er zit geen duidelijke lijn in waardoor ik en de leerlingen niet altijd precies weten waar ze aan toe zijn.

7. In hoeverre ben je tevreden over de regels rond belonen en straffen op onze school op dit moment?

Zeer tevreden	
Tevreden	IIIIII
Niet tevreden	II
Helemaal niet tevreden	

8. Wat zou je willen houden van de huidige situatie?

- Leerling van de week
- Mijn huidige beloningssysteem.
- Inzetten op belonen wat goed gaat.
- Leerlingen die zich niet aan de regels/afspraken houden uitsluiten van een leuke activiteit die op korte termijn gaat plaatsvinden.
- Dat iedereen een manier van straffen en belonen kan kiezen die bij diegene zelf past.
- Afspraken m.b.t. het pestcontract.
- De meeste sancties vinden 'direct' plaats. Dit is voor een kind belangrijk. Direct leren ervaren van de gevolgen van ongewenst gedrag.
- Stickers en plaatsjes zijn leuk (maar daar denkt niet iedere collega zo over)
- Complimenten zijn eigenlijk vanzelfsprekend.
- Het kanskaartensysteem werkt ook erg goed.
- De duidelijke structuur voor de kinderen, alle leerkrachten trekken één lijn naar alle leerlingen toe (bij het anti-pest-contract en de consequenties als je daar af gaat)

9. Wat zou je willen veranderen aan de huidige situatie?

- Duidelijke afspraken binnen onze school, dezelfde straffen en beloningen geeft meer duidelijkheid voor de kinderen.
- Met alle teamleden afspraken maken over belonen (en straffen).
- Het lijkt me ongepast dat leerlingen meerdere dagen achtereen in een pauze binnen moeten blijven.
- Een duidelijke lijn binnen de gehele school. Vooral gebaseerd op belonen en oplossingsgericht werken.
- Dat er schoolbreed meer overeenkomst komt tussen straffen en belonen en dat er meer op belonen gezeten wordt dan op straffen.
- Dat er minder materialistische beloningen komen en meer sociale beloningen.
- Schoolbreed duidelijke afspraken met elkaar maken.
- We zouden kordater op kunnen treden. Te vaak vertonen kinderen ongewenst gedrag, terwijl hier weinig systematisch/daadkrachtig tegen wordt opgetreden. Individuen zien dit als een vrijbrief om zich te gedragen zoals ze zelf wensen.
- Dat iedere leerkracht dezelfde regels hanteert. Er zijn schoolregels en die zijn goed. Het is ook niet de bedoeling dat je die te rigide hanteert, maar als de basis klopt is er duidelijkheid voor iedereen.
- Sommige afspraken zouden beter nagekomen kunnen worden, bv. in elk gedragscontract staat dat je van elkaar af moet blijven. Dat is voor kinderen erg moeilijk!

10. Opmerkingen, tips of aandachtspunten?

- Duidelijke structuur voor belonen en straffen
- Ik denk dat je een goede keuze hebt gemaakt om dit onderwerp te kiezen. Ondanks dat dit een belangrijk deel van ons les geven is, is het een ondergeschoven kindje. We doen eigenlijk allemaal maar wat.
- We hopen dat je met je onderzoek nog veel voor school en ons kunt betekenen.
- Zorg voor een helder afgebakend stappenplan. Een concreet protocol, voor kinderen kort, krachtig, visueel. Ik vind dat erg prettig werken.

Bijlage 4 Vragen voor de gesprekken met de leerlingen

Vragenlijst leerlingen 'Belonen en straffen'

1. Kun je wat regels noemen die op deze school gelden?
2. Hoe weet je dat deze regels er zijn?
3. Gelden die regels overal?
4. Kun je wat regels noemen die in jouw klas gelden?
5. Hoe weet je dat die regels er zijn?
6. Gelden die regels ook in andere klassen?
7. Hoe weet je welke regels er in andere klassen (niveaugroepen) gelden?

Bijlage 5 Vragenlijst collega's andere scholen

1. Op welke school en in welke groep/klas werk je?
2. Werk je in je groep/klas met een beloningssysteem? JA/NEE
Zo ja, wat doe je?

Zo nee, waarom niet?
3. Werk je in je groep/klas met vaste afspraken voor straf? JA/NEE
Zo ja, wat zijn die?

Zo nee, waarom niet?
4. De afspraken die in jouw groep/klas gelden voor straffen en belonen, gelden die ook in andere groepen of zelfs door de hele school? Wil je daar hier iets over opschrijven.
Wat zijn de afspraken of zijn die er niet of alleen voor speciale leerlingen?
5. Waar loop je bij jou op school tegenaan betreffende belonen en straffen?
6. Heb je nog iets toe te voegen wat van belang kan zijn voor mijn onderzoek. Tips, aandachtspunten?

Heel erg bedankt voor het invullen!!

Bijlage 6 Resultaten vragenlijst verspreid onder collega's andere scholen

1. Op welke school en in welke groep/klas werk je?

- Groep ½ in O.
- Groep ½ in D.
- Groep 2 (kinderen IQ<35)
- Groep 3 in O.
- Groep 3/4 in L.o.Z.
- Groep 5 in Z.
- Groep 5/6 in B.
- Groep 6 in O.
- Groep 6/7 in O.
- Groep 8 in B.
- 2^e klas in B.

2. Werk je in je groep/klas met een beloningssysteem?

Ja	IIIIIIII
Nee	IIII

Zo ja, wat doe je?

- Sterrensysteem. Als de leerlingen een bepaalde tijd rustig en zelfstandig kunnen werken, kunnen ze een ster verdienen. Bij 10 sterren gaan we iets leuks doen.
- Leerlingen kunnen per groepje smilies verdienen. Deze smilies worden ingewisseld voor een kleine beloning zoals bijvoorbeeld een 5 minuten spelletje, 5 minuten langer buitenspelen, extra voorlezen, filmpje op youtube kijken etc
- Ze hebben een klassenschrift. Als er bij 80% van de lessen allemaal + staat dan mogen ze een kwartier een beloning uitkiezen. Dat is meestal een stukje film kijken.
- Zonnetjes bij gewenst gedrag. Bij 10 zonnetjes verdienen de leerlingen 5 minuten eigen tijd.
- Stempelkaart. De leerlinge kunnen een stempel verdienen als ze goed gedrag laten zien, bijvoorbeeld een vinger opsteken als ze iets willen vragen. Een stempel staat voor één minuut leuke tijd, die ze zelf in de klas mogen invullen aan het eind van de dag. Ook hanteer ik een stopwatch tussen de

leswisselingen. Eén minuut om spullen te pakken en even te kletsen. Daarna zet ik de stopwatch weer op één minuut en als ze dan allemaal stil zijn en klaar zitten, schrijf ik de overgebleven seconden op. Deze seconden worden aan het eind van de week opgemaakt met de hele klas. Dan wordt er een klassikaal spel gespeeld bijvoorbeeld.

- Individueel voor bepaalde problemen bij leerlingen. Klassikaal een stickersysteem.
- Stickersysteem individueel en klassikaal

Zo nee, waarom niet?

- Het niveau van de kinderen past niet bij een beloningssysteem, het zegt ze niet veel.
- Is niet nodig in mijn huidige groep. Ik geef wel veel complimenten en benoem het positieve gedrag. Vorig jaar met een moeilijke groep wel gedaan en daar hielp het goed.
- Ik probeer de kinderen steeds positief te benaderen, uit te dagen etc. zodat ze uit eigen motivatie iets doen niet omdat er een beloning tegenover staat.
- Niet op een vaste manier

3. Werk je in je groep/klas met vaste afspraken voor straf?

Ja	IIIIII
Nee	III

Zo ja, wat zijn die?

- Op sociaal gebied zijn er veel problemen in mijn groep. Er wordt veel gescholden naar elkaar. Wanneer dit gebeurt dan krijgt de leerling strafregels te schrijven.
- Na 3 waarschuwingen worden ze uit de klas verwijderd en moeten ze een briefje invullen en deze na de les bespreken met de betreffende docent.
- Als een kind een keer over de schreef gaat dan laat ik hem buiten even afkoelen, eigenlijk is dat geen straf maar gewoon om even bij te komen. Daarnaast negeer ik negatief gedrag zoveel mogelijk en beloon ik positief gedrag.
- Eerst werken aan de aparte tafeltjes binnen de groep daarna event. op de gang tot het werk af is.
- Ja, ik probeer straf te vermijden. Als een kind het echt te bont maak, leg ik uit dat ik nog twee keer waarschuw en dat het kind dan 5 minuten naar de gang moet. De verloren tijd wordt in de pauze door het kind ingehaald. Dit is

gelukkig zelden nodig! Kinderen weten de gevolgen van te voren. Ik leg die altijd uit voordat ik ga waarschuwen

- Vaste afspraken, samen met de kinderen gemaakt. Straf hangt af van wat het is. Kan zijn uit de groep zetten, binnen blijven tijdens pauze.
- Eerst waarschuwen en uitleg geven, daarna op de denkstoel om na te denken en rustig te worden

Zo nee, waarom niet?

- Hangt erg van de situatie af en van de leerling. Van sommige leerlingen heb je andere verwachtingen en eisen. Wel zijn er een aantal klassenregels waar de leerlingen zich aan moeten houden.
- Ieder kind wordt op zijn/haar manier benaderd en heeft in veel dingen zijn eigen aanpak.
- Voor het ene kind is een boze blik al genoeg, voor de andere niet. We straffen dus afhankelijk van het kind en niet met vaste afspraken.
- Het is wisselend. Het ligt eraan wat het kind gedaan heeft. Sommige afspraken staan wel vast en hanteer ik dezelfde straffen.

4. De afspraken die in jouw groep/klas gelden voor straffen en belonen, gelden die ook in andere groepen of zelfs door de hele school? Wil je daar hier iets over opschrijven. Wat zijn de afspraken of zijn die er niet of alleen voor speciale leerlingen?

- Er zijn een aantal schoolregels zoals 'Ik ben zuinig op de spullen van een ander'. Veel klassen hebben ook nog eigen klassenregels, maar dat is per groep verschillend, men is daar vrij in.
- De afspraken die gelden in mijn groep gelden niet voor de gehele school. Wij proberen zo min mogelijk te straffen en vooral positief met de leerlingen om te gaan.
- Afspraken voor 3x waarschuwen geldt voor de hele school. Wel wordt dit in iedere klas anders weergegeven. Er is ook een verschil in de straf die volgt: nablijven, strafwerk of een afspraak maken.
- Er is op dit moment niet echt een lijn bij ons op school, daar zijn we wel druk mee bezig. We gaan werken met PBS en daarvoor zijn we nu eerst gedragsverwachtingen voor de gang op aan het schrijven.
- Alleen voor onze groep omdat daar problemen waren, buiten gelden wel gezamenlijke regels.

- Nee, wij hanteren op onze school geen vaste regels voor straffen en belonen.
- Voor speciale leerlingen gelden afspraken die alle leerkrachten weten (dit zou zo moeten zijn).
- We hebben geen vaste afspraken voor straffen en belonen.
- We proberen een aantal regels toe te passen die we schoolbreed hanteren. Kanjertraining geeft er een aantal aan maar ook afspraken die we als collega's onderling maken. Hoe gebruiken we dingen, speelplaats, gang etc.
- Iedere groep anders

5. Waar loop je bij jou op school tegenaan betreffende belonen en straffen?

- Een aantal leerlingen kan wel eens clownesk gedrag laten zien of laten na waarschuwingen nog geen verbeteringen zien. Maar op dit moment heb ik een pedagogisch sterke en gezellige groep. Nu loop ik nergens tegen aan.
- Ouders!!! Ouders vinden dat we niet streng genoeg zijn maar als we wel straffen vinden ze het weer belachelijk!
- Bepaalde collega's geven kinderen strafwerk en andere collega's laten leerlingen nablijven en weer andere collega's spreken alleen met de leerling af dat ze het niet meer doen. Daar is geen eenduidige lijn voor.
- Er zit geen duidelijke lijn waarop beloond en gestraft wordt en er zijn dus geen eenduidige afspraken.
- Klein team, 4 groepen dus korte lijnen voor overleg. Hiervoor liep het niet goed doordat er weinig overlegmomenten waren.
- Dat er geen vaste regels zijn. Er zijn leerkrachten die buiten alles goedkeuren en anderen juist niet. Het wordt daardoor soms heel onduidelijk voor kinderen. Ik mis een duidelijke structuur daarin.
- Het is moeilijk om één lijn te trekken in de hele school. Iedere leerkracht is anders en bij verschillende leerkrachten is op een verschillend moment de maat vol.
- Iedereen heeft zijn eigen regels / afspraken en voor het ene kind is het fijner dan voor het andere kind. Er mag ook wel verschil in zitten, maar het zou wel fijn zijn dat er schoolbreed afspraken zijn over straffen. Hoe lang mag een kind nablijven? Of laat je een kind na? Enz.
- Binnen de groep niet zoveel. Buiten de groep het verschil tussen leerkrachten. Dit geeft onduidelijk bij de leerlingen.
- Ik loop nergens tegenaan, kleine school waarbij we elkaar helpen.

6. Heb je nog iets toe te voegen wat van belang kan zijn voor mijn onderzoek.

Tips, aandachtspunten?

- Goed dat je eens rond vraagt bij anderen! Ik merk wel nu ik in het regulier onderwijs werk (en een erg relaxte groep heb) ik minder bezig ben met belonen en straffen. Kinderen nemen sneller iets van je aan en zijn op deze leeftijd makkelijk te enthousiasmeren. Belonen en straffen wordt erg beïnvloed door de type kinderen en leeftijd.
- Ben benieuwd naar het onderzoek!
- Welke manier van straffen en belonen helpt bij deze leeftijdscategorie. Bij jonge kinderen werken stickers, maar bij leerlingen van 14/15 werkt dat niet meer.
- Goed om ook leerlingen te belonen die altijd goed hun best doen, denk dat deze er wel eens tussendoor schieten.

Conceptadvies m.b.t. belonen en straffen

Juf, van jou mag dat toch wel!

Over de verschillen in belonen en straffen in het (s)bo.



Iris Langen-Vergouwen

Teteringen, juni 2012

1. Aanleiding

Ik werk op een SBO-school waarbij de leerlingen voor het grootste gedeelte van de dag in een vaste stamgroep zitten, maar waarbij er ook gewerkt wordt met niveaugroepen. Voor rekenen, spelling, begrijpend of technisch lezen worden de leerlingen over de hele locatie verdeeld om zo te werken op hun eigen niveau. Deze organisatie zorgt ervoor dat een leerling op een dag met verschillende manieren van lesgeven te maken krijgt, maar vooral met verschillende regels. Ik heb in de vijf jaar dat ik er nu werk een wirwar aan beloning-, en strafsystemen gezien. Iedere leerkracht gaat er op zijn manier, vanuit zijn eigen visie en ervaringen mee om. Er wordt o.a. gewerkt met pluimen, smileys, namen op het bord en er worden leerlingen in de pauze binnen gehouden.

Leerlingen krijgen zo te maken met het feit dat ze in de rekenles iets doen wat toegestaan is en vijf minuten later bij spelling hetzelfde doen, maar dan bij een andere leerkracht, en hier dan straf voor krijgen. Je ziet in de pauze leerlingen die binnen moeten blijven omdat ze hun werk niet af hebben en bij een andere leerkracht mogen ze het gewoon de volgende dag afmaken. De leerlingen reageren hier heel verschillend op. De ene leerling wordt erg boos omdat hij wel binnen moet blijven en zijn klasgenoot die in een andere niveaugroep zit niet en een andere leerling geeft aan dat die juf of meneer erg streng is omdat je in de pauze je werk af moet maken. Deze situatie is erg onduidelijk en verwarrend. Vanuit deze onduidelijkheid en verwarring van de leerlingen en het zoeken naar het beste 'systeem' van de leerkrachten ben ik gekomen tot de vraag hoe wij binnen onze school om willen gaan met belonen en straffen. Ik wil daarbij bekijken of het mogelijk is een gezamenlijke lijn betreffende belonen en straffen uit te gaan zetten.

2. Gedaan

Om tot een advies te komen voor een goede aanpak voor belonen en straffen te komen, heb ik verschillende onderzoeken gedaan. Ik ben begonnen met een literatuurstudie, waarbij ik belonen en straffen heb bekeken vanuit de operante conditionering, de cognitieve gedragstherapie, adaptief onderwijs en oplossingsgericht werken. Daarna heb ik gekeken naar de kenmerken van de populatie van mijn SBO-school om van daaruit te kijken of er speciale aandachtspunten zijn voor deze leerlingen. Om de visie van de school goed in beeld te krijgen heb ik de schoolgids bestudeerd en heb ik aansluitend een gesprek gehad met de locatiedirectrice. De huidige situatie heb ik in beeld gebracht door een vragenlijst te verspreiden onder de collega's van mijn locatie en door gesprekken te voeren met leerlingen over belonen en straffen. Daarna heb ik gekeken hoe andere scholen omgaan met belonen en straffen door een gesprek met een leerkracht van een school voor speciaal onderwijs en door een vragenlijst te verspreiden onder collega's van verschillende scholen in de regio.

3. Conclusies

1. De leerlingen ervaren dat er verschillende regels gelden bij verschillende leerkrachten. Het is echter moeilijk voor hen om aan te geven welke regels in welke groep gelden en dit is erg belangrijk om veiligheid en voorspelbaarheid te kunnen bieden.
2. De meningen en handelwijze van mijn collega's betreffende straffen en belonen lopen sterk uiteen. Mijn collega's vinden het belangrijk dat er ruimte blijft voor hun eigen handelwijze.
3. Met leerlingen met ADHD kun je goed afspraken maken over belonen en straffen mits je je aan een aantal voorwaarden houdt. Het belangrijkste is echter dat je een goede, positieve band met deze leerlingen opbouwt.
4. Om leerlingen met ASS veiligheid te bieden is het belangrijk duidelijke regels en afspraken (o.a. voor belonen en straffen) te hebben waar iedereen zich aan houdt. Deze regels worden duidelijker als ze worden gevisualiseerd.
5. Leerlingen met ODD hebben een schoolomgeving nodig die veiligheid en voorspelbaarheid biedt. Dit kan o.a. door reële en duidelijke grenzen te stellen en met hen samen een beloningssysteem op te stellen om het gewenste gedrag op te roepen of te versterken.
6. Het is belangrijk om te werken aan een positief zelfbeeld van de leerlingen. Dit kan door oprechte belangstelling te tonen voor de leerling en veel positieve aandacht aan de leerling te geven.
7. Bij oplossingsgericht werken werk je veel effectiever aan het gedrag van leerlingen doordat je je aandacht richt op de gewenste verandering.
8. De invoering van de oplossingsgerichte aanpak vraagt draagkracht onder alle collega's.

4. Conceptadvies

Uit de gesprekken met de leerlingen blijkt dat zij ervaren dat er verschillen in de regels en afspraken zijn die gelden in de verschillende klassen betreffende belonen en straffen. Ze vinden het echter moeilijk om aan te geven wat die verschillen precies zijn. Uit de literatuur blijkt dat vooral leerlingen met leer- en gedragsproblemen gebaat zijn bij duidelijke regels en afspraken. Het is daarom belangrijk dat alle leerkrachten op de eerste schooldag van het schooljaar 2012-2013 in hun lokaal duidelijk en visueel ondersteund de regels van die klas gekoppeld aan de beloningen en de straffen bij het niet nakomen, hebben hangen. In de stamgroep en ook in de vier verschillende niveaugroepen worden deze regels in de eerste les samen doorgenomen.

In de aanloop naar het schooljaar 2012-2013, bij het samenstellen van de werkgroepen, zal er een nieuwe werkgroep 'belonen en straffen' gevormd moeten worden. Deze werkgroep zal bestaan uit de locatiedirectrice, de IB-er van de bovenbouwlocatie, de schrijver van dit onderzoek en één leerkracht van de bovenbouw. Het advies is dat deze werkgroep aan de slag gaat met het plannen en voorbereiden van een locatievergadering in september over belonen en straffen. Bij het voorbereiden van deze vergadering kan gebruik gemaakt worden van de uitspraken op de ingevulde vragenlijsten die gebruikt zijn bij dit onderzoek en van de regels en afspraken die in iedere klas gelden. De bedoeling van deze vergadering is om te weten wat collega's in hun klas doen betreffende belonen en straffen en om te discussiëren over verschillende manieren van belonen en straffen. Een voorstel aan de werkgroep is om na deze vergadering klassenbezoeken te gaan plannen, waarbij de collega's gaan kijken naar de aanpak van elkaar.

Daarnaast zal deze werkgroep in de eerste helft van het schooljaar vier themavergaderingen moeten plannen waarbij de orthopedagoog AD(H)D, ASS, ODD en leerproblemen ieder apart aan bod laat komen en daarbij zal besproken worden aan welke voorwaarden je moet voldoen bij het belonen en straffen van deze leerlingen. Deze vergaderingen worden door de werkgroep samen met de orthopedagoog voorbereid.

De derde taak voor deze werkgroep zal zijn dat zij zal in oktober een studiedag plannen met als thema 'Oplossingsgericht werken'. Voor deze studiedag zal de werkgroep expertise van buiten de school moeten inhuren. Aan het einde van deze studiedag zal er de vraag beantwoordt moeten worden: 'Willen wij als school oplossingsgericht werken invoeren?'. Als deze vraag positief beantwoord wordt, is het voorstel aan de werkgroep om het lopende schooljaar en in het schooljaar 2013-2014 nog enkele studiedagen 'Oplossingsgericht werken' te plannen.

Conceptadvies in schema

Team

Directie en werkgroep

Augustus 2012

Groepsleerkrachten alle regels/afspraken van hun groep met visuele ondersteuning ophangen in hun lokaal en in eerste les samen bespreken met alle leerlingen van de stamgroep en niveaugroepen.	Werkgroep 'Belonen en straffen samenstellen'
	Werkgroep plant de locatievergadering betreffende belonen en straffen, de themavergaderingen AD(H)D, ASS, ODD, leerproblemen en de studiedag 'oplossingsgericht werken'. Tevens wordt er zoek gegaan naar expertise voor de studiedag 'oplossingsgericht werken'.

September 2012

Locatievergadering 'Belonen en straffen'	Vorbereiden locatievergadering 'Belonen en straffen' o.a. door middel van het maken van stellingen
	Vorbereiden themavergadering AD(H)D met orthopedagoog.

Oktober 2012

Themavergadering AD(H)D	Studiedag 'Oplossingsgericht werken' voorbereiden.
Studiedag 'Oplossingsgericht werken'	Vorbereiden themavergadering ASS met orthopedagoog

November 2012

Themavergadering ASS	Optie: Naar aanleiding van locatievergadering 'Straffen en belonen' klassenbezoeken bij elkaar plannen
	Vorbereiden themavergadering ODD samen met orthopedagoog

December 2012

Themavergadering ODD	Naar aanleiding van studiedag 'Oplossingsgericht werken' en de antwoorden op de vraag "Willen wij als school oplossingsgericht werken invoeren?" meerdere studiedagen plannen in lopend schooljaar (2012-2013) en volgend schooljaar (2013-2014).
Optie: Klassenbezoeken bij collega's in het kader van belonen en straffen	Vorbereiden themavergadering 'leerproblemen'samen met orthopedagoog.

Januari 2013

Themavergadering 'leerproblemen'	
Optie: Klassenbezoeken bij collega's in het kader van belonen en straffen	