

# | De gedragspecialist op school.

*Hoe kan hij aan de slag?*

---

Maria Moerkens

Studentnummer: 2148067  
Opleiding: M SEN Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg  
Leerroute: Gedragsspecialist  
Begeleider: Myriam Verwiel

Juni 2011.

---

## Inhoudsopgave.

Inhoudsopgave. ....	2
Voorwoord. ....	4
Samenvatting. ....	5
Inleiding. ....	6
Hoofdstuk 1. Aanleiding en probleemstelling. ....	7
1.1 Aanleiding tot het onderzoek. ....	7
1.2 Doel van het onderzoek. ....	7
1.3 Doel in het onderzoek. ....	8
1.4 Relevantie van het onderzoek. ....	8
1.5 De onderzoeksvraag en de deelvragen. ....	9
Hoofdstuk 2. Theoretische onderbouwing. ....	10
2.1 Inleiding. ....	10
2.2 Ontstaansgeschiedenis van de functie van gedragsspecialist. ....	10
2.3 Voorwaarden waaraan de gedragsspecialist moet voldoen. ....	10
2.4 Gedragsspecialist op school. ....	12
2.5 Veranderingen binnen een team. ....	13
2.6 Betrokkenheid van een team. ....	15
2.7 Weerstanden binnen een team. ....	16
2.8 Werkvormen. ....	17
Hoofdstuk 3. Onderzoeksmethodologie. ....	18
3.1 Inleiding. ....	18
3.2 Onderzoeksvorm. ....	18
3.3 Verantwoording van het onderzoek. ....	18
3.4 Ethische aspecten bij het onderzoek. ....	19
3.5 Onderzoeksplanning. ....	19
3.6 Verzamelen en analyseren van data. ....	20
3.6.1 Het werk van de gedragsspecialist. ....	20
3.6.2 Behoeften van het team. ....	21
3.6.3 Mogelijkheden en/of onmogelijkheden bij ons op school. ....	22
Hoofdstuk 4. Data presentatie en resultaten. ....	23
4.1 Het werk van de gedragsspecialist. ....	23

---

4.2	Behoeften van het team.....	25
4.3	Mogelijkheden en/of onmogelijkheden bij ons op school. ....	26
4.4	Het creëren van draagvlak.....	28
	Hoofdstuk 5. Conclusies en aanbevelingen. ....	30
5.1	Conclusies betreffende het werk van de gedragspecialist. ....	30
5.2	Conclusies betreffende de behoeften van het team.....	30
5.3	Conclusies betreffende de mogelijkheden en/of onmogelijkheden bij ons op school. ...	31
5.4	Conclusies betreffende het creëren van draagvlak. ....	31
5.5	Aanbevelingen. ....	32
	Hoofdstuk 6. Evaluatie. ....	34
6.1	Reflectie op het onderzoek.....	34
6.2	Wat heeft het onderzoek voor mijzelf betekend? .....	35
	Literatuur.....	36
	Inhoudsopgave bijlagen. ....	37

---

## **Voorwoord.**

Voor u ligt het eindresultaat van mijn onderzoek naar de inzet van de gedragsspecialist bij ons op school. Dit onderzoek heb ik gedaan als meesterstuk ter afronding van de opleiding Master SEN, leerroute Gedragsspecialist aan de Fontys Hogeschool te Tilburg.

Op deze plaats wil ik iedereen bedanken, die het mij mogelijk heeft gemaakt dit onderzoek uit te voeren, met name mijn collega's, het managementteam van onze school, mijn studiegenoten in de afstudeergroep, mijn critical friends en mijn begeleidster in dit onderzoek. Zonder hun bereidwillige medewerking, hun opbouwende kritiek en zeker hun belangstelling voor het onderzoek zou het voor mij moeilijker zijn geweest dit onderzoek uit te voeren.

Maria Moerkens

Juni 2011

---

## **Samenvatting.**

In mijn onderzoek ben ik ingegaan op de vraag hoe de functie van gedragsspecialist het best bij ons op school zou kunnen worden ingezet, daarbij rekening houdend met de mogelijkheden of onmogelijkheden bij ons op school. Wat betreft de inhoud van de functie van gedragsspecialist ben ik in de literatuur uitgekomen bij de competenties, waaraan een gedragsspecialist zou moeten voldoen, zoals die door E. v. Meersbergen worden aangegeven. (Meersbergen E. van, 2009) (Meersbergen, leerroute -specifiek competentieprofiel GS, 2010). In de praktijk heb ik bij enkele scholen geïnformeerd hoe zij aan deze functie vorm hadden gegeven. Hieruit bleek dat zij net zo ver waren als wij. Daarna heb ik hierover contact gehad met de landelijke beroepsgroep voor gedragsspecialisten. Zij waren ook nog bezig met het opstellen van een profiel voor de gedragsspecialist.

Uit literatuur blijkt dat de betrokkenheid van een team bij een verandering binnen de school verhoogd kan worden door hen o.a. vanaf het begin bij het veranderingsproces te betrekken. Daarom ben ik met het team tijdens een teamvergadering gaan bekijken, waaraan zij het meest behoefte hadden, als de functie van gedragsspecialist zou worden ingevoerd. Hieruit is naar voor gekomen, dat zij grote behoefte hadden aan begeleiding door de gedragsspecialist, zowel van de leerkrachten als van de kinderen. Ook zouden zij het prettig vinden als er een goede, eenduidige verslaglegging zou komen over de kinderen met gedragsproblemen.

Samen met de denktank, bestaande uit de directeur, de IB-er en de RT-ers, heb ik gekeken hoe de organisatie rondom de invoering van de functie van gedragsspecialist het best vorm gegeven kon worden. Hieruit bleek dat er eigenlijk weinig ruimte in de formatie is om voldoende tijd aan de gedragsspecialist te geven, alleen voor observaties in de klas is tijd vrij te maken. De rest zal toch na schooltijd moeten gebeuren. Juist vanwege dit mogelijke tijdgebrek voor de gedragsspecialist is afgesproken, dat we het eerste jaar van invoering goed in de gaten houden hoe alles verloopt, zodat we het een en ander vanuit de ervaringen in de praktijk aan kunnen passen.

In mijn aanbevelingen laat ik naar voor komen dat het belangrijk is dat het team goed op de hoogte is van wat het van de gedragsspecialist kan verwachten, zeker gezien de beperkte tijd van de gedragsspecialist. Ook is het van belang dat het hele team kennis maakt met oplossingsgericht werken en handelen, zodat het de werkwijze van de gedragsspecialist begrijpt. Het zou mooi zijn alle neuzen van het team die richting op te krijgen.

---

## **Inleiding.**

In een van de volgende schooljaren willen wij bij ons op school, een school met 45 leerkrachten en een kleine 600 leerlingen, de functie van gedragsspecialist in gaan voeren. Omdat hiervoor weinig ruimte is binnen de formatie, willen wij dit op een zo efficiënt mogelijke manier doen en toch ook zo, dat het hele team erachter kan staan. Om deze reden leek het mij interessant om via een onderzoek na te gaan, wat de mogelijkheden of eventuele onmogelijkheden zijn voor ons om de functie van gedragsspecialist zo adequaat mogelijk in te zetten.

Op het ogenblik is het zo dat de kinderen met gedragsproblemen begeleid worden door de IB-er. Hij kijkt wat hij kan doen om deze kinderen en eventueel de leerkracht te helpen. Ook als kinderen doorverwezen moeten worden naar het speciaal onderwijs of een andere vorm van onderwijs, begeleidt hij dit hele traject.

Omdat het er in de toekomst in het kader van passend onderwijs naar uit ziet, dat steeds meer kinderen met gedragsproblemen in het regulier basisonderwijs zullen blijven, vind ik het belangrijk dat wij als school zo goed mogelijk uitgerust zijn om deze kinderen, maar ook hun leerkrachten en eventueel hun ouders te helpen.

Waarschijnlijk zal er met ingang van het volgende schooljaar bij ons op school een gedragsspecialist aangesteld worden. Om deze functie in ons onderwijs goed te kunnen integreren, vind ik het belangrijk dat vooraf duidelijk is wat de leerkrachten van een gedragsspecialist kunnen verwachten, maar ook dat de gedragsspecialist zelf weet wat zijn of haar taken zullen worden. Als beide partijen weten wat ze van elkaar kunnen verwachten, kan de gedragsspecialist vanaf het eerste moment op een zinvolle manier aan het werk en gaan er niet eerst een aantal maanden verloren, waarin de gedragsspecialist zich nog moet gaan oriënteren op zijn functie. Omdat ik dit laatste verloren tijd vind, wil ik graag gaan onderzoeken wat de beste opties zijn om de functie van gedragsspecialist bij ons op school zo goed mogelijk in te zetten. Ik heb bij ons op school gezien dat iets goed werkt, bijvoorbeeld bij het dyslectieprotocol en bij het houden van zorggesprekken, wanneer zowel degene, die het begeleidt als de leerkrachten, weten wat ze van elkaar kunnen verwachten. Ik hoop dat ik dit ook kan bereiken voor de functie van gedragsspecialist, het werkt voor beide partijen dan prettiger.

---

## **Hoofdstuk 1. Aanleiding en probleemstelling.**

### **1.1 Aanleiding tot het onderzoek.**

In een terloops gesprek met de IB-er kwam de vraag naar voor hoe een gedragsspecialist het best bij ons op school ingezet zou kunnen worden. Wat zijn taken zouden kunnen zijn en wat de leerkrachten van hem zouden mogen verwachten. Na een enquête over mogelijke LB-functies bleek dat de behoefte aan een gedragsspecialist heel groot was. Ook bleek dat er tijdens het managementoverleg al een aantal keren over de functie van gedragsspecialist gesproken was, maar dat zij er eigenlijk ook niet zo snel uitkwamen. Wij hebben binnen de formatie weinig ruimte om veel tijd aan de gedragsspecialist te geven. Omdat ik het belangrijk vind, dat de functie van gedragsspecialist goed ingezet kan worden - zeker met het toekomstperspectief dat steeds meer “probleemkinderen” op de basisschool moeten blijven - leek het mij interessant om hier onderzoek naar te doen om zo een aantal mogelijkheden op een rij te krijgen, die het best bij onze school passen.

Uit eigen ervaring weet ik dat het hebben van kinderen met gedragsproblemen in je groep veel energie kan kosten, zeker als je niet goed weet hoe je er mee om moet gaan. Ik had dan vaak een dubbel “schuld”gevoel: aan de ene kant naar het kind toe met de gedragsproblemen, omdat ik vond dat ik dat niet goed kon helpen en aan de andere kant naar de andere kinderen toe, omdat ook zij naar mijn gevoel hierdoor te weinig aandacht kregen. Ik voelde me dan machteloos en had graag iemand gehad met wie ik er over had kunnen praten en die met me aan de slag ging om een modus te vinden om met de gedragsproblemen om te gaan. Natuurlijk had ik mijn collega's om er met hen over te praten, maar dat was meer het praten over het probleem en niet zozeer het zoeken naar oplossingen. Ook vanuit deze ervaringen vind ik het belangrijk dat de functie van gedragsspecialist goed ingezet kan worden, zodat leerkrachten het gevoel krijgen dat zij inderdaad geholpen worden.

### **1.2 Doel van het onderzoek.**

Het doel van mijn onderzoek is dat ik na het onderzoek een plan van aanpak kan maken waarin staat hoe de functie van gedragsspecialist bij ons op school het best kan worden ingevoerd en waarmee de gedragsspecialist aan het werk kan gaan. Het onderzoek levert de ingrediënten om het plan te maken. Het plan is ook bedoeld voor het MT om als richtlijn te

---

gebruiken bij het bepalen van het aantal uren dat aan de gedragsspecialist gegeven kan worden om de functie op een goede manier inhoud te geven.

### **1.3 Doel in het onderzoek.**

In het onderzoek zelf wil ik mij vooral richten op de vraag waar het team behoefte aan heeft: wat verwachten zij van een gedragsspecialist en waar hebben zij het meest behoefte aan. Ik vind het belangrijk het team in mijn onderzoek te betrekken, omdat zij achter de inhoud van de functie moeten staan. Dit is een voorwaarde voor de gedragsspecialist om goed te kunnen functioneren. Als duidelijk is wat de behoeftes van het team zijn, kan ik met het MT gaan bekijken wat mogelijk is op onze school en wat niet. Het is de taak van het MT om het aantal uren, afhankelijk van de werkzaamheden, voor de gedragsspecialist te bepalen.

Voor mijzelf vind ik het een uitdaging het team te kunnen begeleiden in het formuleren van hun behoeftes om zo tot een door veel teamleden gedragen plan van aanpak te komen. Ook vind ik het interessant om te ervaren hoe het is om samen met het MT te overleggen over wat mogelijk is en wat niet. Zo hoop ik door uit te gaan van de wensen van het team in het overleg met het MT tot een zo goed mogelijk plan te komen.

### **1.4 Relevantie van het onderzoek.**

Met mijn onderzoek hoop ik te bereiken dat er een (voorlopig) plan op tafel komt te liggen voor onze school om de functie van gedragsspecialist goed in te kunnen zetten. In die zin is het relevant voor onze school, omdat de toekomstige gedragsspecialist dan direct aan het werk kan gaan.

Voor mijzelf is het onderzoek relevant, omdat ik hoop te leren hoe het is om samen met een team een probleem aan te pakken, in dit geval samen met het team na te denken over de vraag hoe de gedragsspecialist in te zetten. Ik wil leren, ervaren hoe het is om een team te begeleiden en hoe de samenwerking met het managementteam hierbinnen verloopt. Een kwaliteit van mij, die ik hierin naar voor kan laten komen, is dat ik goed kan luisteren, verschillende meningen met elkaar kan combineren om zo tot een conclusie te komen.

Wat betreft de theorie zal ik op zoek gaan naar literatuur die te maken heeft met de functie, het werk van de gedragsspecialist en het begeleiden van een team: Hoe pak ik dit aan en waar



---

moet ik op bedacht zijn?

### **1.5 De onderzoeksvraag en de deelvragen.**

Uitgaande van bovenstaande overwegingen ben ik tot de volgende onderzoeksvraag gekomen.

Ik onderzoek wat de beste manier is om de functie van de gedragsspecialist in te voeren bij ons op school, omdat ik wil weten wat de mogelijkheden of onmogelijkheden hiervan zijn, teneinde de gedragsspecialist zo efficiënt mogelijk in te zetten, zodat alle collega's een gedragsspecialist als een meerwaarde ervaren, die hen kan helpen bij het oplossen van kinderen met gedragsproblemen

De deelvragen, die ik mijzelf hierbij gesteld heb, zijn:

1. Wat kan het werk van de gedragsspecialist zijn?
2. Wat zijn de behoeften van de leerkrachten en hoe kom ik daarachter?
3. Wat zijn de mogelijkheden / onmogelijkheden bij ons op school?
4. Hoe creëer ik draagvlak en kom ik tot aanbevelingen?
5. Wat betekent het onderzoek voor mijzelf?

Over de eerste drie deelvragen wordt door het team in de wandelgangen wel gesproken, vooral als er zich een probleem voordoet: "Dit is een taak voor de gedragsspecialist". Er is echter nog niet op een gestructureerde manier over nagedacht. Via mijn onderzoek hoop ik dat te bereiken. Omdat de functie van gedragsspecialist nog niet zo lang bestaat, is er nog vrij weinig bekend over de manier waarop deze functie in het onderwijs wordt ingezet.

Om erachter te komen wat de beste manier is om bij een team draagvlak te creëren, ga ik in de literatuur op zoek naar ideeën, die mij daarbij kunnen helpen.

Wat het onderzoek voor mijzelf betekent, zal voornamelijk in de reflectie naar voor komen.

---

## **Hoofdstuk 2. Theoretische onderbouwing .**

### **2.1 Inleiding.**

In dit hoofdstuk wil ik beginnen met een korte geschiedenis over het ontstaan van de functie van gedragsspecialist, de wettelijke voorwaarden waaraan deze functie moet voldoen en wat de inhoud van deze functie in de praktijk kan zijn. Daarna wil ik ingaan op de literatuur, die mij geïnspireerd heeft bij het uitvoeren van mijn onderzoek. Ik denk hierbij aan het motiveren en begeleiden van het team, wat ik moet weten om binnen een team iets te kunnen veranderen en hoe ik ervoor kan zorgen, dat een team betrokken raakt, zodat ik mijn doelstellingen kan bereiken.

### **2.2 Ontstaansgeschiedenis van de functie van gedragsspecialist.**

Volgens dhr. v Meersbergen (bijlage 1) is deze functie niet van de ene dag op de andere ontstaan. In januari 2006 kreeg hij een ontwikkelopdracht van zijn directie en MT om een nieuwe post hbo opleiding (de latere leerroute Master SEN) rond gedrag te ontwerpen. Hij koos toen voor de benaming "oplossingsgerichte Gedragsspecialist". Er was een groeiende belangstelling en behoefte merkbaar om naast de RT-er de IB-er een specialist op het gebied van gedrag te gaan opleiden. Volgens hem moet de functie in de meeste gevallen echter nog wel geschapen worden. Dit zou via de funtiemix met bijbehorende schalen goed kunnen. Op het vlak van een meer algemeen geldende functieomschrijving voor de GS<sup>1</sup> is ook de LBGS<sup>2</sup> hier al enige tijd actief mee bezig. Zij heeft vanaf voorjaar 2011 het competentieprofiel van v. Meersbergen ook als uitgangspunt genomen om tot een omschrijving te komen voor de functie van gedragsspecialist.

### **2.3 Voorwaarden waaraan de gedragsspecialist moet voldoen.**

Een van de voorwaarden waaraan een gedragsspecialist moet voldoen is het in aanmerking komen voor een LB-functie. Daarom heb ik uitgezocht wat die LB-functie inhoudt. In het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland 16 april 2008 ([http://www.abvakabofnv.nl/docs/cao/convenant\\_aktieplan\\_leerkracht\\_160408.pdf](http://www.abvakabofnv.nl/docs/cao/convenant_aktieplan_leerkracht_160408.pdf))

---

<sup>1</sup> gedragsspecialist

<sup>2</sup> Landelijke Beroepsgroep gedragsspecialisten

---

(bijlage 2) worden de voorwaarden omschreven, waaraan een leerkracht met de LB-functie moet voldoen:

- een opleidingsniveau HBO+ door: relevante cursussen, master-classes, dan wel HBO-masters; in aansluiting op de Kwaliteitsagenda primair onderwijs onder andere op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand;
- (mede)verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van, het uitdragen van en verdedigen van onderwijskundig beleid;

De Kwaliteitsagenda primair onderwijs (<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/notas/2007/11/28/kwaliteitsagenda-po.html>, 2007) gaat echter niet in op kinderen met gedragsproblemen, maar alleen op de cognitieve aspecten van het leren, met name rekenen en taal, en wat daaraan verbeterd/ veranderd kan worden. Zorg en achterstand worden wel genoemd, maar ook hier gaat men uit van het cognitieve aspect.

Ons bestuur heeft een en ander geconcretiseerd in het Invoeringsplan FUWA mei 2010.

Hierbij zijn zij uitgegaan van de CAO-PO

([http://www.abvakabofnv.nl/PDF/3944/186640/7239-schema\\_functies\\_leraren\\_6-11-08.pdf](http://www.abvakabofnv.nl/PDF/3944/186640/7239-schema_functies_leraren_6-11-08.pdf), 2008).

Belangrijkste punten, die hierin naar voren komen zijn:

- De leraar LB geeft onderwijs en begeleidt leerlingen, levert een bijdrage aan de voorbereiding en ontwikkeling van het onderwijs, levert bijdragen aan de schoolorganisatie en is mede verantwoordelijk voor persoonlijke professionalisering.
- Levert een bijdrage aan de algemene onderwijsvoorbereiding en -ontwikkeling
- Levert een bijdrage aan voorbereiding en ontwikkeling van het eigen specialisme
- Neemt deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie; houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen op het vakgebied, bestudeert relevante vakliteratuur.
- Heeft gespecialiseerde onderwijskundige theoretische kennis en verdiepte kennis op het eigen specialisme.
- HBO+ werk- en denkniveau door relevante cursussen, masterclasses, dan wel HBO-masters.
- Onderhoudt contacten met de nodige geledingen.

---

Dit invoeringsplan is nog steeds een algemeen kader voor de LB-functie. De andere voorwaarden worden vermeld in de bijlage.(bijlage 3) Toch zijn deze voorwaarden wel belangrijk voor de gedragsspecialist, omdat hij hieraan wel moet voldoen.

#### **2.4 Gedragsspecialist op school.**

In zijn artikel “Een gedragsspecialist op school” (Meersbergen E.van, 2009) bespreekt van Meersbergen het belang van het aanstellen van een gedragsspecialist op school. Na specialisten op het gebied van rekenen en taal is het nu tijd voor een inhaalslag op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling en gedrag: de specialist op het gebied van het gedrag. De gedragsspecialist is een deskundige op het terrein van “schoolgedrag van alledag”. De leerkracht die passende ondersteuning geeft aan leerlingen of aan de leerkrachten, die met deze leerlingen werken.

Waarom is de aanstelling van gedragsspecialisten op scholen van belang?

- Om de alledaagse en speciale begeleiding van leerlingen vanuit twee ontwikkelingsgebieden -de leerontwikkeling en de sociaal-emotionele ontwikkeling- tegelijkertijd te ondersteunen.
- Alle samenwerkingsverbanden moeten passend onderwijs vormgeven aan alle (zorg)leerlingen. Dit betekent dat de leerkracht meer deskundig moet worden in het ontwerpen en bieden van sociaal-emotionele ondersteuning.
- Er bestaat nu behoefte aan het doorontwikkelen van de 1-zorgroute naar het domein van sociaal-emotionele ontwikkeling. (1-zorgroute heeft al geleid tot een vaste structuur en zicht op groepsplanningen individuele handelingsplannen m.b.t. de leerontwikkeling.)
- In het onderwijs wordt steeds meer de nadruk gelegd op het afleveren van goede en deugdzame burgers. Dit houdt in dat er ook aandacht moet zijn voor wenselijk en niet wenselijk gedrag.
- Steeds vaker ziet men de school als een sociale cultuur met bijbehorende gedragsregels. Een brede aanpak van gedrag met een positieve ondertoon kan hier bij horen.
- De groei van het aantal kinderen met gedragsproblemen dat op de reguliere school blijft, neemt toe.

---

Met de inhoud van bovenstaande ben ik het helemaal eens. Uit eigen ervaring weet ik dat in het verleden vooral aandacht is besteed aan cognitieve leerproblemen. De RT-er werkt toch voor het overgrote deel aan leerproblemen van kinderen. Natuurlijk wordt er ook aandacht besteed aan gedragsproblemen, maar hier is nog geen duidelijke lijn in te vinden: als een gedragsprobleem zich voordoet, wordt er aandacht aan besteed. In de dagelijkse praktijk zie ik dat kinderen met gedragsproblemen steeds vaker in het gewone basisonderwijs blijven. Daarom vind ik het belangrijk dat zowel deze leerlingen als de leerkracht van dit kind ondersteuning krijgen in het vinden van een modus om hiermee om te gaan. Eveneens vind ik het belangrijk dat er meer aandacht besteed wordt aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen en dan speciaal van die kinderen, die een probleem hebben. Dit ook met het oog op de toekomst, waarin passend onderwijs een steeds grotere rol zal gaan spelen.

In zijn competentieprofiel geeft van Meersbergen (Meersbergen, leerroute -specifiek competentieprofiel GS, 2010) de competenties waaraan een gedragsspecialist moet voldoen, als hij in de praktijk aan het werk gaat. Dit zijn:

1. “het begeleiden van leerlingen (individueel en groepsgewijs);
2. het coachen van docenten en ouders die een gezamenlijke begeleidingsroute vormgeven / uitvoeren;
3. het vormgeven van een onderwijzorgsysteem (op drie niveaus) en het verbeteren en innoveren daarvan (gerelateerd aan zijn/haar taak/rol/functie)”.

In de verdere uitwerking van bovengenoemde punten gaat hij uit van het oplossingsgedachte goed van Michael Durrant (Durrant, 2001) en van Berg & de Jong (Jong, P. de & Berg, I., 2006)

Wat dit concreet inhoudt, presenteer ik als data in hoofdstuk 4.

## **2.5 Veranderingen binnen een team.**

Om op een goede manier met het team te kunnen werken, heb ik het volgende in de literatuur gevonden:

Fullan en St.Germain (Fullan, M. & St.Germain, C., 2009) stellen (blz. 18 e.v.): uit de onderwijsvernieuwingen van de laatste tien jaar hebben we geleerd dat scholen van binnenuit

---

veranderen, verbeteren. Dit betekent dat inspanningen om te veranderen specifiek moeten worden toegesneden op de betreffende school, zodat deze veranderingen goed wortel kunnen schieten. Zij gaan uit van het volgende principe: begin bij de overtuigingen: leerkrachten worden gestimuleerd vragen te bekijken, persoonlijke aantekeningen te maken, deze te bespreken met collega's en daarna gezamenlijke conclusies te formuleren, die het uitgangspunt worden voor doelgerichte actie. Een ander aspect dat zij naar voor laten komen is dat je moet zorgen dat je elkaar begrijpt, dat je een gemeenschappelijke taal hebt. Goed onderling begrip leidt tot heldere gesprekken over hoe een idee tot verdere schoolverbetering kan leiden.

Kennis van veranderingsprocessen is volgens hen onontbeerlijk (blz.30 e.v.) Zij gaan uit van zes belangrijke principes bij verandering:

- Relateren aan moreel doelbewustzijn: kennis over het waarom van de verandering, een proces van het betrekken van leraren, schoolleiders bij het doel van verandering.
- Capaciteit opbouwen: de collectieve ontwikkeling van nieuwe kennis, vaardigheden en competenties, het opdoen van nieuwe ideeën en een nieuwe gezamenlijke identiteit en ambitie opbouwen om samen te werken aan een verandering.
- Begrijpen van het veranderingsproces: om verandering goed te laten werken heb je de energie, ideeën, inzet en een gevoel van “eigenaarschap” nodig van iedereen die betrokken is bij de invoering van verbeteringen.
- Ontwikkelen van een samen-leren-cultuur: het leren van collega's of andere scholen, die verder zijn met de invoering van veranderingen. Het uitwisselen van kennis, inzicht, ervaring en het ontstaan van een gezamenlijke identiteit zijn sterke krachten voor positieve verandering.
- Ontwikkelen van een evaluatiecultuur: men gaat daadwerkelijk uitzoeken in hoeverre ingevoerde veranderingen succes hebben, hoe ze verlopen en wat mensen ervan vinden.
- Gericht zijn op medeverantwoordelijkheid voor verandering: een kritische leider met kennis van verandering creëert weer andere leiders in het veranderingsproces, die

- 
- anderen weer met zich mee kunnen nemen.

Om een goed werkende verander/verbetercultuur te scheppen moet je kennis van verandering verwerven en deze telkens aanscherpen.

Wat mij aansprak in deze theorie is dat het vooral samen moet gebeuren, dat iets nieuws van onder af aan moet worden opgebouwd, met andere woorden, je moet het team er vanaf het begin bij betrekken, zodat een gevoel van eigenaarschap ontstaat en het bereid is er mee te gaan werken. Ook vind ik het belangrijk dat je elkaar goed begrijpt, dat je dezelfde taal spreekt. Ik moet er dus voor zorgen dat iedereen duidelijk weet wat de bedoeling is, wat zij kunnen verwachten en wat niet. Voor mijn onderzoek houdt dit in dat ik het team eerst ga informeren over wat de functie van gedragsspecialist in kan houden (zie hoofdstuk 3).

## **2.6 Betrokkenheid van een team.**

In het artikel “Betrokkenheid en ontwikkeling in de betrokkenheid bij een innovatie” (Berg van den, 1983) zegt van den Berg dat het steeds duidelijker wordt dat oplossingen op het mesoniveau afhankelijk zijn van ontwikkelingen op het microniveau. Het criterium voor succes van een vernieuwing is uiteindelijk gelegen in veranderingen die zich voordoen op het microniveau. Elke vernieuwing vraagt een wijziging van het handelen van de leerkracht. Wanneer docenten geconfronteerd worden met een vernieuwing, dan reageren zij vanuit hun eigen betrokkenheid, ervaringen, opvattingen. Deze reacties worden ook bepaald door de omgeving en de school waarbinnen zij functioneren. Beide bronnen leiden tot vragen, spanningen en behoeften. Deze behoeften zijn basisvariabelen voor de onderwijsinnovatie. Spanningen en tegenstellingen kunnen worden opgelost door aan de betrokkenen de mogelijkheid te bieden elkaar te informeren en ervaringen uit te wisselen om zo tot een wederzijds begrip te komen.

Bij een vernieuwingstraject kan men de volgende soorten betrokkenheid bij leerkrachten onderscheiden:

- zelfbetrokkenheid: Kan ik dit volbrengen?
- Taakbetrokkenheid: Heb ik bijvoorbeeld voldoende tijd om dit te doen?
- Leerling-betrokkenheid: Leren de kinderen nu werkelijk wat zij nodig hebben?
- De anderenbetrokkenheid: Samenwerking met collega's

---

Om een vernieuwing goed in te kunnen voeren is het belangrijk met bovengenoemde aspecten rekening te houden en de interventies daarop aan te passen. Niet iedere leerkracht zit op hetzelfde moment op hetzelfde niveau.

Deze uiteenzetting over betrokkenheid deed mij sterk denken aan de Flowchart: welke werkrelatie heb je met je cliënt en welke interventies pas je op dat moment toe. (Cauffman, 2009) Ik moet nagaan in hoeverre het team een “koper” is of in welke andere fase het is of zorgen dat zoveel mogelijk teamleden op hetzelfde niveau komen, zodat hun betrokkenheid ook gelijk wordt en de leerkrachten elkaar stimuleren. Uiteindelijk begint iedere vernieuwing of verandering bij de leerkracht. Om ervoor te zorgen dat de leerkrachten ook kopers worden moet ik hen duidelijk uitleggen wat zij van de gedragspecialisten kunnen verwachten, zodat er geen verkeerd beeld ontstaat en zij afhaken.

## **2.7 Weerstanden binnen een team.**

In het artikel “Omgaan met weerstanden” (Westerop, 1994) zegt Westerop dat weerstanden gevoelens zijn met een negatieve lading, iets dat overwonnen moet worden. Dit soort verzet wordt over het algemeen als hinderlijk ervaren. Er zijn twee soorten signalen om ze te herkennen: vluchten en vechten. Enkele vluchtsignalen: non-verbale uitingen, psychologiseren, ontwijken met grappen en grollen, stiltes en afwachtend gedrag, subgroepvorming. Enkele vechtsignalen: agressie, spot, verbaal geweld, negativisme, openlijke weerstand.

Het is niet de bedoeling dit zelf te negeren, want dan ontwijk je het probleem en vlucht je ook zelf weg. Probeer het positief te benaderen: signaleer en benoem het gedrag dat je waarneemt, accepteer het verzet en toon begrip, waardeer het als betrokkenheid, toon interesse in het waarom van het verzet, analyseer de kracht en probeer die om te buigen in positieve richting, vraag om steun en suggesties: laat meedenken over de aanpak van het probleem.

Hoe kun je weerstanden voorkomen?

- Verstrek uitvoerige informatie
- Geef argumentatie weer
- Zorg voor een overtuigende presentatie
- Benoem participatie
- Onderhandel zo nodig apart met weerstandsgroepje



---

Mochten er binnen het team weerstanden bestaan of ontstaan, dan moet ik die dus niet negeren, maar er juist op ingaan, zodat ik die weg kan werken.

## **2.8 Werkvormen.**

Volgens Dirkse-Hulscher (Dirkse-Hulscher, S. & Talen, A., 2008) hebben mensen een spanningsboog van ongeveer tien minuten, daarna dwalen zij af. Mensen onthouden meer wanneer zij de inhoud zelf ervaren. Elk team kent ingesleten gedragspatronen. Vooral in overlegsituaties, die vaak op eenzelfde manier plaatsvinden, zijn communicatiepatronen vaak stevig ingesleten, bijvoorbeeld de hoeveelheid activiteit en de inbreng die van de deelnemers verwacht wordt. Werkvormen kunnen een hulpmiddel zijn om deze communicatiepatronen te doorbreken. Als mogelijke werkvorm voor het uitwisselen van ideeën en gedachten geven zij als werkvorm een binnen- en een buitenring aan. Deze werkvorm spreekt mij wel aan, omdat ieder teamlid er bij betrokken is en de teamleden niet de hele tijd hoeven te luisteren. Een andere werkvorm zou kunnen zijn dat één persoon een casus inbrengt, dat de anderen in tweetallen gedurende tien minuten nagaan wat hun behoefte bij deze casus zou kunnen zijn en dat die behoeften dan na afloop verzameld worden. Mijn voorkeur gaat uit naar de eerste werkvorm, omdat de teamleden bij een eigen casus meer het gevoel van eigenaarschap zullen hebben en zich dus meer betrokken zullen voelen.

---

## **Hoofdstuk 3. Onderzoeksmethodologie.**

### **3.1 Inleiding.**

In dit hoofdstuk wil ik uiteenzetten welke onderzoeksvorm ik heb gekozen om te gaan onderzoeken hoe de functie van gedragspecialist het best bij ons op school ingezet kan worden. Vervolgens ga ik in op de verantwoording van het onderzoek, de ethische aspecten hierbij en de tijdsplanning. Als laatste laat ik zien hoe ik via mijn onderzoeksmethode de verschillende data heb verzameld en hoe ik die ga analyseren.

### **3.2 Onderzoeksvorm.**

In zijn boek Basisprincipes praktijkonderzoek geeft Harinck een aantal typen van onderzoek (Harinck, 2009). Het type dat het best bij mijn onderzoek past is een praktijkgericht type, namelijk het ontwerpgericht onderzoek. Dit type is gericht op het via onderzoek ontwerpen van iets. In mijn geval is dit de ingrediënten aanleveren om in een later stadium, na mijn onderzoek, een plan van aanpak te kunnen ontwerpen voor het inzetten van de gedragspecialist bij ons op school. Dit ontwerpen wordt dus gesteund door onderzoek in de praktijk. Dit onderzoek heeft betrekking op de behoeftes van de doelgroep, namelijk het team. Ook kan het plan worden bijgesteld, als blijkt dat het -na invoering- nog niet helemaal loopt, zoals zou mogen worden verwacht.

### **3.3 Verantwoording van het onderzoek.**

In mijn onderzoek maak ik gebruik van literatuur (zie hoofdstuk 2) en doe ik onderzoek in de praktijk (zie hoofdstuk 3). Hier komt ook de triangulatie aan bod: vanuit verschillende invalshoeken het onderzoek benaderen (Harinck, 2009). Voor mijn onderzoek betekent dit dat ik vanuit de literatuur en verschillende bronnen uit de praktijk (andere scholen en LBGS) naar mijn onderzoeksvraag kijk om een theoretisch kader te scheppen. In de praktijk ga ik met mijn onderzoeksvraag naar het team en het MT. Het bundelen van deze informatie uit de literatuur en uit de praktijk om tot aanbevelingen te komen tot het maken van een plan van aanpak voor het inzetten van de gedragspecialist bij ons op school met als reflectiepunt de denktank, is voor mij een persoonlijk leerpunt.

---

De uitkomsten van het onderzoek zullen valide zijn, omdat ik het team in mijn onderzoek betrek. Ieder teamlid krijgt de mogelijkheid aan te geven wat hij belangrijk vindt. Ook het MT (denktank) wordt in het onderzoek betrokken en ik kijk ernaar vanuit de theorie.

Het onderzoek is betrouwbaar, omdat -als ik het onderzoek een tweede keer zou uitvoeren- ik ongeveer dezelfde resultaten verwacht. De behoeften van een team veranderen niet van de ene op de andere dag.

### **3.4 Ethische aspecten bij het onderzoek.**

In zijn artikel “Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek” beschrijft Boerman (Boerman, 2008) een aantal principes, die van belang zijn bij praktijkonderzoek. Deze uitgangspunten betekenen voor mijn onderzoek dat ik zo open mogelijk zal naar iedereen die bij mijn onderzoek betrokken is, dat ik het team duidelijk zal informeren over de bedoeling van het onderzoek. Zo ook de scholen, die ik benader met de vraag hoe de gedragsspecialist bij hen op school functioneert. Alle voorkomende namen zal ik anonimiseren, zodat er geen link gelegd kan worden naar eventuele personen of instanties. Alle gegevens, die uit mijn onderzoek naar voren komen, zal ik als bijlage toevoegen.

### **3.5 Onderzoeksplanning.**

In februari 2011 wil ik starten met het bezoeken van de NOT om bij de LBGS informatie te vragen over het inzetten van de gedragsspecialist. In die maand wil ik ook contact zoeken met andere scholen en hen de vraag stellen hoe zij het hebben aangepakt om de gedragsspecialist in te zetten. Eveneens vraag ik de denktank nu alvast hoe zij tegen de functie van gedragsspecialist aankijken. In maart 2011 wil ik het team bevragen over wat zij van de gedragsspecialist verwachten en wat hun behoeften zijn. In april wil ik dan met de denktank bekijken hoe we verder kunnen gaan met de opgedane informatie.

---

### **3.6 Verzamelen en analyseren van data.**

Het verzamelen van de data voor mijn onderzoek doe ik aan de hand van de deelvragen, die ik mijzelf voor mijn onderzoek gesteld heb:

- Het werk van de gedragspecialist: deze gegevens haal ik uit de literatuur, van andere scholen en van de LBGS.
- De behoeftes van de leerkrachten bij ons op school: hiervoor ga ik het team bevragen tijdens een teamvergadering.
- De mogelijkheden of onmogelijkheden bij ons op school: deze gegevens wil ik samen met de denktank achterhalen. Deze zal gedurende het hele onderzoek als een klankbord fungeren.
- Hoe creëer ik draagvlak: deze gegevens haal ik uit de literatuur.
- Hoe kom ik tot aanbevelingen: als alle gegevens bekend zijn, weet ik waar het team de meeste behoefte aan heeft, wat bij ons op school al gerealiseerd is en wat nog niet. Dit laatste kan in mijn aanbevelingen naar voor komen.

Het analyseren van de data doe ik in hoofdstuk 4 ook aan de hand van mijn deelvragen.

#### **3.6.1 Het werk van de gedragspecialist.**

Om er achter te komen hoe er in de praktijk omgegaan wordt met de functie van gedragspecialist heb ik scholen bevraagd, die al een gedragspecialist hebben aangesteld. Van hen wilde ik graag weten hoe zij de functie gedragspecialist hadden ingezet, waar zij goede ervaringen mee hadden en waar minder goede. Het instrument, dat ik voor dit onderzoek heb gebruikt, is het interview. Ik heb hiervoor gekozen, omdat ik persoonlijk contact prettig vind en ik bij eventuele onduidelijkheden door zou kunnen vragen naar wat precies bedoeld werd. Zo hoopte ik een duidelijk beeld te krijgen over hoe er op andere scholen omgegaan werd met de functie van gedragspecialist.

Daarnaast heb ik contact gezocht met de landelijke beroepsgroep voor gedragspecialisten om na te gaan of er een soort raamwerk of protocol bestaat, waarbinnen de functie van gedragspecialist ingezet of ingevoerd zou kunnen worden.

---

### 3.6.2 Behoeften van het team.

Omdat ik vanuit de literatuur begrepen had, dat veranderingen het best vanuit de basis kunnen worden opgestart (Fullan, M. & St.Germain, C., 2009) en om draagvlak te creëren (Berg van den, 1983) wilde ik eerst de behoeften van het team peilen en hen zo vanaf het begin van het proces betrekken bij het plan hoe een gedragsspecialist in te zetten bij ons op school. Tijdens een teambijeenkomst wilde ik samen met het team zien te achterhalen, waar zij behoefte aan hadden als het gaat om gedragsproblemen bij leerlingen. Omdat het belangrijk is dat je dezelfde taal spreekt (Fullan, M. & St.Germain, C., 2009) heb ik eerst een introductie middels een powerpointpresentatie over de functie van gedragsspecialist gegeven, zodat het team een beeld had van wat zij van de gedragsspecialist zouden kunnen verwachten. Dit ook om de gedachte uit te bannen, die bij sommige teamleden leeft, dat de gedragsspecialist het probleem straks wel even op zou lossen. Ik wilde hen uitleggen dat het oplossen van het probleem een samenwerking is tussen leerkracht en gedragsspecialist, dat die laatste uitgaat van oplossingsgericht werken en handelen (Cauffman, L. en Dijk, D. van, 2009). In een bijlage bij de agenda voor die vergadering heb ik hen van tevoren gevraagd na te denken over een situatie van kinderen met gedragsproblemen, waarbij zij zich handelingsverlegen voelden en waar zij op dat moment mee geholpen zouden zijn geweest om goed met het probleem om te kunnen gaan. Dit om hun betrokkenheid te verhogen (Berg van den, 1983). Ook hoopte ik te voorkomen dat er tijdens de bijeenkomst alleen over de problemen zou worden gesproken en minder over de behoeften. Mocht ik op weerstand stuiten, dan hoopte ik te kunnen interveniëren volgens de manieren die Westerop (Westerop, 1994) mij had aangeleverd.

Tijdens de teamvergadering waren er zo'n 25 mensen aanwezig. Omdat wij toch ook de ingesleten gewoonte hebben dat vaak dezelfde mensen hun mening over een onderwerp geven, ben ik op zoek gegaan naar een werkvorm waarbij iedereen aan bod zou komen (Dirkse-Hulscher, S. & Talen, A., 2008). Ik heb gekozen voor een binnen- en een buitenkring. Ik heb de leerkrachten gevraagd hun ervaringen/ behoeften uit te wisselen met hun gesprekspartner en deze behoeften puntsgewijs te noteren. Na 10 minuten heb ik hen gevraagd vijf plaatsen door te schuiven, zodat zij tegenover een nieuwe gesprekspartner kwamen te zitten. Dit om een nieuwe concentratieboog in te voeren. (Dirkse-Hulscher, S. & Talen, A., 2008) Zij hebben dezelfde opdracht gekregen, alleen met een andere partner. Zij konden al dan niet dezelfde casus bespreken. Op het eind heb ik hun notities verzameld. Die

---

presenteer ik in hoofdstuk 4.

Ik heb gekozen voor dit instrument, omdat ik wederom persoonlijk contact het prettigste vind. Ik zou dan ook meteen na kunnen gaan of ik een en ander goed begrepen had. Ook de lichaamstaal van de teamleden zou mij aanwijzingen kunnen geven in hoeverre zij zich bij het onderwerp betrokken voelden.

### **3.6.3 Mogelijkheden en/of onmogelijkheden bij ons op school.**

Aan het begin van het schooljaar 2010-2011 is er een werkgroepje opgericht, bestaande uit de IB-ers, de directeur en de RT-ers. Eén van de RT-ers en één van de IB-ers is vorig jaar afgestudeerd als gedragsspecialist. Zij wilden gaan bekijken wat er dit schooljaar op het gebied van gedrag gedaan zou kunnen worden en eventueel hoe. Gezien het onderwerp van mijn meesterstuk is mij ook gevraagd hierbij te komen. In de eerste bijeenkomst, oktober 2010, is afgesproken mijn onderzoek af te wachten voor we verder gaan. Deze groep wilde ik als klankbord en denktank laten fungeren. Ook hen heb ik gevraagd wat zij van een gedragsspecialist verwachtten. Daarnaast wilde ik het organisatorische aspect rondom de functie van gedragsspecialist en de plaats van de gedragsspecialist binnen onze school met hen bekijken.

Ik vond het prettig dat bovengenoemde functies in de denktank vertegenwoordigd waren, omdat ook de directie het plan moet onderschrijven. De IB-ers en RT-ers hebben de nodige ervaring in de zorg. Nadat alle gegevens waren verzameld, heb ik met hen bekeken hoe het een en ander binnen onze school zou kunnen worden gerealiseerd.

---

## **Hoofdstuk 4. Data presentatie en resultaten.**

In dit hoofdstuk zal ik laten zien hoe ik aan mijn data ben gekomen en wat die hebben opgeleverd. Ik doe dit weer aan de hand van mijn deelvragen.

### **4.1 Het werk van de gedragsspecialist.**

#### Data vanuit de literatuur:

Als eerste heb ik gekeken naar de wettelijke eisen waaraan een gedragsspecialist moet voldoen. De belangrijkste eis is een HBO+ opleiding op het gebied van gedrag. Dit is een gegeven, waar rekening mee moet worden gehouden.

Uit de competenties van een gedragsspecialist volgens van Meersbergen (Meersbergen, leerroute -specifiek competentieprofiel GS, 2010) blijkt dat de gedragsspecialist aan een aantal competenties moet voldoen, met name:

1. Een GS die interpersoonlijk competent is in de omgang met een kind met opvallend gedrag.
2. Een GS die orthopedagogisch competent is.
3. Een inhoudelijke en didactisch competente GS in de omgang met kinderen met een gedragsprobleem.
4. Een GS die organisatorisch competent is in de omgang met kinderen met een gedragsprobleem.
5. Een GS die competent is in samenwerking met collega's, de intern begeleider en externe specialisten.
6. Een GS die competent is in samenwerking met ouders en externe hulpverleners
7. Een GS die competent is in reflectie en ontwikkeling.

Wat deze competenties in de praktijk kunnen betekenen, heeft v. Meersbergen verder uitgewerkt in zijn competentieprofiel (bijlage 4).

In zijn artikel "Een gedragsspecialist op school" (Meersbergen E.van, 2009) heeft hij deze competenties vertaald naar eisen in de praktijk. Hij gaat eerst uit van de leerkracht die zelf deskundig is en passende sociaal-emotionele ondersteuning kan bieden, aangevuld met de rol, die de gedragsspecialist kan vervullen.

---

De rol van de leerkracht die zelf deskundig is en passende sociaal-emotionele ondersteuning kan organiseren:

- De leerkracht is zich bewust van zijn eigen mentale model en beseft dat o.a. op basis van die houding zijn handelen bepaald wordt.
- De leerkracht heeft kennis van sociale vaardigheden en van sociaal-cognitieve vaardigheden en verzorgt eventueel lessen in sociale vaardigheden in de klas of in kleinere groepen.
- De leerkracht heeft een positieve grondhouding ten aanzien van kinderen en ziet hun ontwikkelingsmogelijkheden in plaats van hun tekorten.
- De leerkracht doet een beroep op de medeverantwoordelijkheid van leerlingen en betreft hen bij het opstellen van individuele handelingsplannen of groepsplannen.
- De leerkracht is zich bewust van het beoordelen van het gedrag in de sociale context en houdt rekening met invloeden die op elkaar inwerken (omgevingskenmerken, kindkenmerken, leerkrachtkenmerken, groepskenmerken).
- De leerkracht moet een leerlijn kennen of ontwikkelen op het gebied van sociale ontwikkeling.

De rol van ondersteuner van een leerkracht:

- De gedragsspecialist kan leerkrachten begeleiden of oplossingsgericht coachen.
- De gedragsspecialist weet de leerkracht ontvankelijk te maken voor het kijken naar en eventueel veranderen van het gedrag van de leerkracht.
- De gedragsspecialist kan gedrag beoordelen in de sociale context en nagaan welke factoren van invloed zijn op gedrag zoals leerkrachtkenmerken, groepskenmerken, leerkrachtkenmerken en kindkenmerken.
- De gedragsspecialist is samen met de IB-er aanspreekpunt voor leerkrachten bij het signaleren van gedragsproblemen.
- De gedragsspecialist kan een schoolvisie mee helpen ontwikkelen, welke waarden worden nagestreefd en daaruit positieve gedragsregels formuleren.

Dit betekent dat de gedragsspecialist naast zijn kwaliteiten als leerkracht ook leerkrachten moet kunnen begeleiden en oplossingsgericht moet kunnen coachen; dat hij de leerkracht leert kijken naar zijn eigen leerkrachtgedrag en samen met de leerkracht nagaat hoe dit gedrag eventueel verandert kan worden; dat hij kan beoordelen welke aspecten van invloed kunnen zijn op gedrag; dat hij samen met de IB-er aanspreekpunt is op het gebied van



---

gedragsproblemen en dat hij kan meehelpen met het ontwikkelen van een schoolvisie op het omgaan met gedragsproblemen.

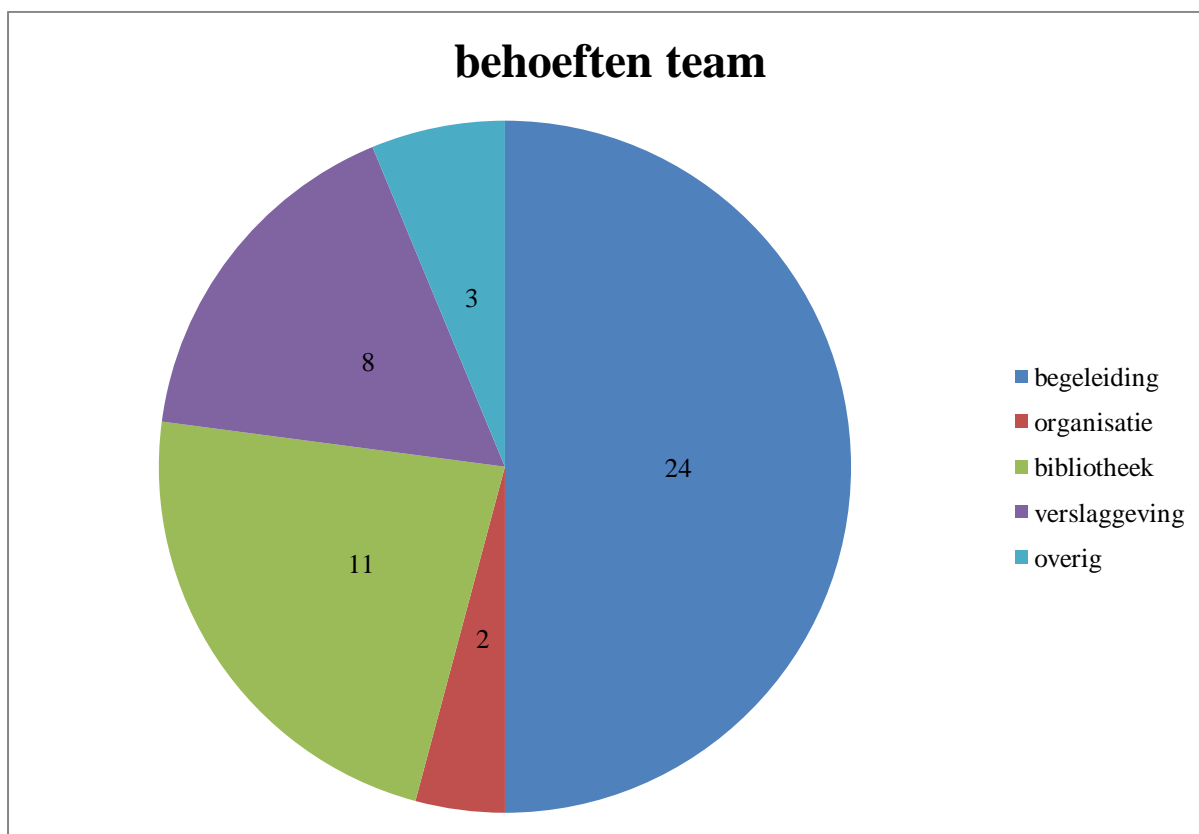
#### Data vanuit de praktijk:

Om na te gaan hoe andere scholen de functie van gedragsspecialist inzetten, heb ik telefonisch contact gezocht met scholen binnen ons bestuur, die een vacature hadden voor gedragsspecialist. (zie bijlage 5) Hen heb ik gevraagd hoe zij de functie van gedragsspecialist ingezet hebben en of zij een plan van aanpak hiervoor hadden. Hieruit is gebleken dat geen van de drie scholen al een kant en klaar plan had om de functie van gedragsspecialist in te zetten. Alle drie de scholen zijn er nog mee bezig.

Ook heb ik telefonisch en mailcontact gehad met de LBGS met de vraag of zij scholen kenden, die al zo ver waren dat de functie van gedragsspecialist helemaal ingevoerd was. Hierop was het antwoord negatief. Vervolgens heb ik hen gevraagd of er een soort raamplan of protocol bestaat, waarin de taken van de gedragsspecialist opgenomen zijn. Het antwoord hierop luidde, dat zij als beroepsgroep hiermee bezig zijn. Ik heb de naam van een contactpersoon gekregen en zij heeft mij het artikel van E. van Meersbergen aangeraden (Meersbergen E.van, 2009). Dit heb ik gebruikt in hoofdstuk 2.

#### **4.2 Behoeften van het team.**

In de teamvergadering van 24 maart 2011 heb ik het team gevraagd, na overleg met de directie, waar zij in het omgaan met kinderen met gedragsproblemen het meest behoefte aan zouden hebben of waar zij het meest mee geholpen zouden zijn. Deze vraag heb ik hen van tevoren al gesteld in de uitnodiging voor de teamvergadering (bijlage 6). Met behulp van een powerpointpresentatie (bijlage 7) heb ik het team uitgelegd wat zij van een gedragsspecialist kunnen verwachten. Aan de hand van hun eigen casus hebben de teamleden hun behoeften genoteerd. Deze heb ik verzameld (bijlage 8) en verwerkt in een tabel(bijlage 9). Volgens de methode van de geordende schoenendoos (Harinck, 2009) heb ik de gegevens onderverdeeld in een aantal categorieën: begeleiding, verslaggeving, bibliotheek, organisatie en overigen. Wat opvalt is dat de leerkrachten vooral behoefte hebben aan begeleiding, zowel voor de leerkracht zelf als voor de leerling, aan een goede, eenduidige verslaglegging en aan een orthotheek met een aparte afdeling gedragsproblemen. Deze tabel heb ik in een grafiek verwerkt:



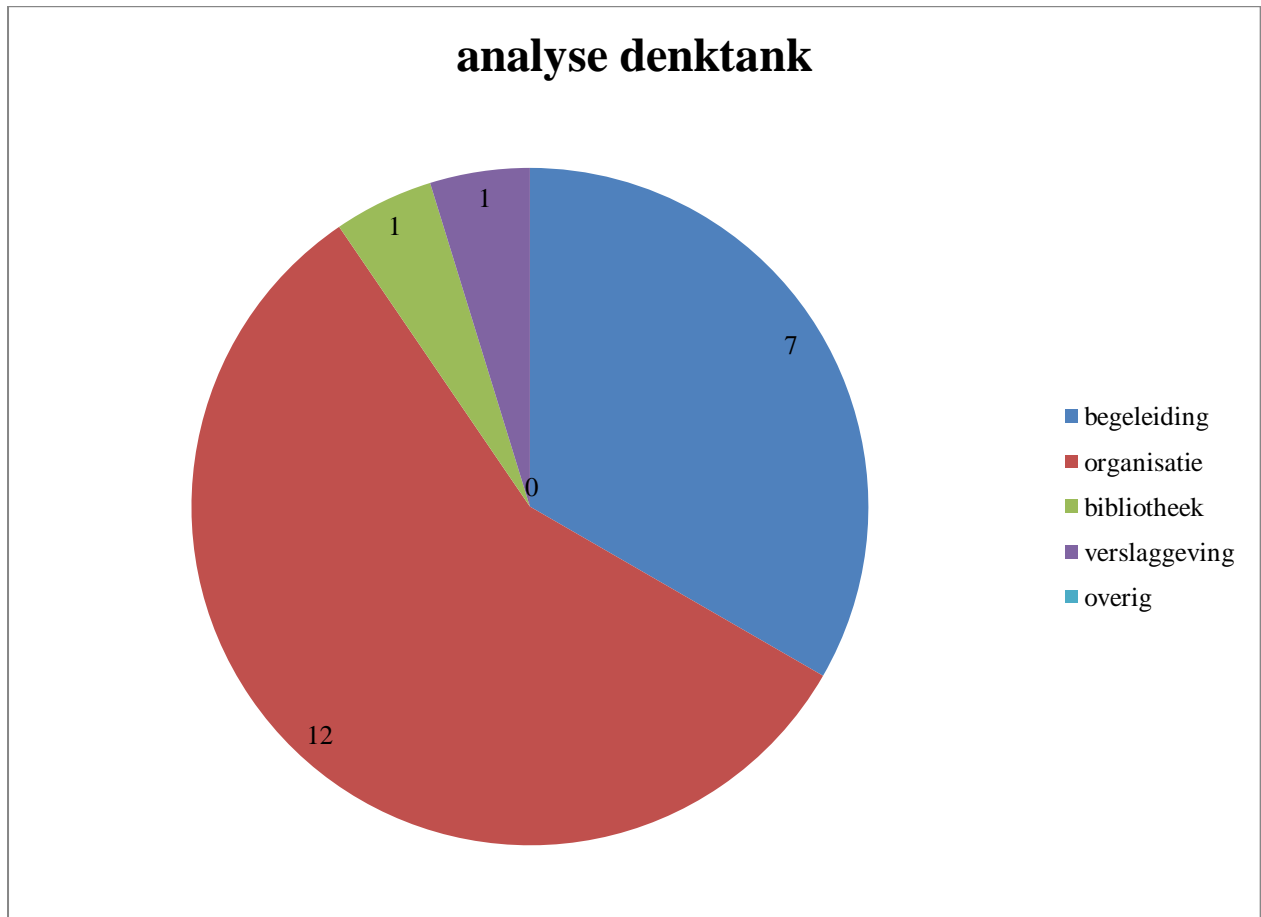
Hieruit blijkt dat de helft van het aantal behoeften (in totaal 48) van de teamleden bestaat uit begeleiding, gevolgd door de behoefte aan een bibliotheek en de behoefte aan verslaggeving.

#### **4.3 Mogelijkheden en/of onmogelijkheden bij ons op school.**

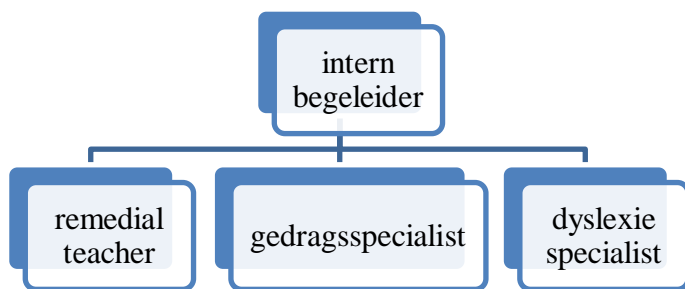
Eind februari heb ik de denktank gevraagd wat zij van de gedragsspecialist verwachten, wat zij als taak zien voor de gedragsspecialist en waar we tijd kunnen vinden voor het werk van de gedragsspecialist (bijlage 10). Deze heb ik wederom via de zogenaamde geordende schoenendoos geanalyseerd in een tabel (bijlage 11). In hun reactie geven zij te kennen dat er weinig tijd beschikbaar is voor de functie van gedragsspecialist, dat het er in de praktijk op neer zal komen dat de gedragsspecialist deze functie vooral naast de gewone lestijd zal moeten uitvoeren, dat er incidenteel wel een mogelijkheid tot vervanging is, maar zeker niet structureel. Het is ook moeilijk in te plannen, omdat van tevoren niet bekend is welke problemen zich voor zullen doen. Als mogelijkheid wordt geopperd na schooltijd op een vaste dag een soort spreekuur te houden. Wat als inhoud voor de functie naar voor komt, is

---

voornamelijk de begeleidingskant van de leerkrachten, het helpen van de leerkrachten in het zoeken naar antwoorden op hun hulpvraag en het aansturen van het team op het gebied van gedragsproblemen. Zie onderstaande grafiek.



Omdat ik alle benodigde data bij elkaar had, is op 11 april de denktank weer bij elkaar geweest. We hebben nu vooral gesproken over de plaats van de gedragsspecialist in de zorgstructuur van onze school. Ook, omdat uit de behoeften van het team de wens naar voor kwam de gedragsspecialist een duidelijke plaats in deze zorgstructuur te geven. Het leek ons het best de vraag om hulp via de IB-er te laten verlopen, zodat deze ook gelijk op de hoogte is van alles wat aan de orde is. De plaats van de gedragsspecialist komt dan naast de RT-er te staan en de dyslexiespecialist. Dit ziet er dan als volgt uit:



Verder hebben we afgesproken dat het eerste jaar, wanneer de functie van gedragsspecialist is ingevoerd, we uit gaan proberen hoe een en ander verloopt, vooral omdat we er wat betreft de tijd nog niet goed aan uit komen. Wel zegt de directie toe vervanging te regelen, als het nodig is, bijvoorbeeld voor een observatie in de klas. De consultatiegesprekken zullen zo veel mogelijk na schooltijd moeten plaatsvinden. De bedoeling is dat de gedragsspecialist vooral oplossingsgericht gaat werken, dus de leerkracht gaat helpen het probleem op te lossen. Dit vraagt ook een actieve houding van de leerkrachten.

Ook is de vraag naar voor gekomen of we één of met twee gedragsspecialisten moeten aanstellen, bijvoorbeeld één voor de onderbouw en één voor de bovenbouw. Hier zijn we nog niet uitgekomen.

Om het plan van aanpak vorm te kunnen gaan geven, willen we aan de hand van de kwaliteitskaart van Luc Koning (Koning, 2008) nagaan wat er bij ons op school al gedaan wordt op het gebied van kinderen met gedragsproblemen door de IB-er en de RT-er. Met behulp van deze kaart willen we hierin meer structuur aanbrengen en prioriteiten stellen. Ook willen we uitzoeken hoeveel tijd de IB-er en de RT-er momenteel aan gedragsproblemen besteden. Hier ligt misschien ook een mogelijkheid om tijd voor de gedragsspecialist te creëren.

#### **4.4 Het creëren van draagvlak.**

Vanuit de literatuur heb ik begrepen dat het van belang is rekening te houden met de volgende

---

punten, wanneer je samen met een team iets wilt bereiken:

- Zorg dat het team kennis over de verandering heeft en dat het begrijpt waarom de verandering noodzakelijk is. Op die manier ontstaat een gevoel van eigenaarschap en vergroot het de betrokkenheid van de teamleden.
- Het is belangrijk dat de nieuwe kennis samen wordt opgebouwd.
- Teams veranderen het best, wanneer de verandering van binnenuit of van onderop tot stand wordt gebracht.
- Bij een verandering reageren teamleden vanuit hun eigen ervaring, ga hierop door, zodat een groter gevoel van betrokkenheid ontstaat.
- Reageer op weerstanden.
- Zorg voor werkvormen met een relatief korte spanningsboog.

Deze punten heb ik meegenomen in de voorbereiding voor de teamvergadering van 24 maart 2011. Zie hiervoor hoofdstuk 3.6.2.

---

## **Hoofdstuk 5. Conclusies en aanbevelingen.**

In dit hoofdstuk wil ik naar aanleiding van de resultaten uit het vorige hoofdstuk conclusies trekken. Daarna wil ik verdergaan met het geven van aanbevelingen voor het invoeren van de functie van gedragsspecialist bij ons op school. Beide doe ik aan de hand van mijn deelvragen.

### **5.1 Conclusies betreffende het werk van de gedragsspecialist.**

De functie van gedragsspecialist is een LB-functie, wat inhoudt dat hiervoor de eis wordt gesteld te voldoen aan een HBO+ opleiding. Deze eis heeft ons bestuur dus overgenomen.

De gedragsspecialist zou kunnen/moeten voldoen aan een zevental competenties:

1. Een GS die interpersoonlijk competent is in de omgang met een kind met opvallend gedrag.
2. Een GS die orthopedagogisch competent is.
3. Een inhoudelijke en didactisch competente GS in de omgang met kinderen met een gedragsprobleem.
4. Een GS die organisatorisch competent is in de omgang met kinderen met een gedragsprobleem.
5. Een GS die competent is in samenwerking met collega's, de intern begeleider en externe specialisten.
6. Een GS die competent is in samenwerking met ouders en externe hulpverleners.
7. Een GS die competent is in reflectie en ontwikkeling.

Vanuit deze competenties kan de gedragsspecialist zijn werk/taken vormgeven.

### **5.2 Conclusies betreffende de behoeften van het team.**

Naar aanleiding van mijn vraag aan het team waaraan zij het meeste behoefte hebben in het omgaan met kinderen met gedragsproblemen, blijkt dat de behoefte aan begeleiding, zowel van de leerkracht zelf als van de leerlingen met een gedragsprobleem het grootst is. Ook willen zij hun ervaringen graag met elkaar delen. Als tweede hebben zij behoefte aan een bibliotheek, waarin zij zelf op zoek kunnen gaan naar mogelijkheden in het omgaan met kinderen met gedragsproblemen. Als derde komt de behoefte naar voor aan een eenduidige

---

verslaggeving van het probleem van een kind, zodat bijvoorbeeld een invaller of een volgende leerkracht zich snel kan oriënteren op het probleem. (Standaardformulier). De behoefte van het team aangaande de organisatie is wat minder.

### **5.3 Conclusies betreffende de mogelijkheden en/of onmogelijkheden bij ons op school.**

In eerste instantie heb ik ook het MT/de denktank gevraagd hoe zij dachten over de invoering van de functie van de gedragsspecialist. Uit de analyse van hun antwoorden blijkt dat zij het hoogst scoren op het gebied van de organisatie, zoals het vinden van de noodzakelijke tijd voor de gedragsspecialist, wat veel na schooltijd zou moeten gebeuren. Alleen bij observaties in de groep kan vervanging mogelijk zijn. Zij zien graag een goede overlegstructuur met de IB-er en de RT-er. De plaats van de gedragsspecialist is in de “hiërarchische”structuur naast de IB-er en de RT-er. Als tweede komt het belang van begeleiding naar voor. De verslaggeving en het organiseren van een bibliotheek scoort beduidend minder. In de begeleiding zien zij het als een taak van de gedragsspecialist het team aan te sturen, leerkrachten te begeleiden en hen helpen bij het opstellen van handelingsplannen.

Hoewel de conclusies vanuit het team en het MT/denktank verschillend zijn, botsen die niet per se met elkaar. Beiden hebben immers naar het inzetten van de functie van gedragsspecialist gekeken vanuit hun eigen achtergrond. Dan is het logisch dat bij het MT de organisatorische kant meer benadrukt wordt en bij het team de begeleidingskant. Volgens mij is het ook noodzakelijk dat de organisatie rondom het inzetten van de gedragsspecialist eerst helemaal in orde is voor de functie wordt ingevoerd. Voor de leerkrachten, omdat zij dan weten wat zij van de gedragsspecialist kunnen verwachten en voor de gedragsspecialist zelf, omdat hij weet wat hij kan verwachten en wat er van hem verwacht wordt.

### **5.4 Conclusies betreffende het creëren van draagvlak.**

Uit de literatuur heb ik data naar voor gehaald, die van belang zijn om op een constructieve manier met een team een doel te bereiken, nl. ervoor zorgen dat het team voldoende kennis heeft over de verandering, dat zij kunnen meedenken over die verandering, dat uitgegaan wordt van hun eigen ervaringen en dat eventuele weerstanden niet uit de weg worden gegaan, maar dat er juist aandacht aan wordt besteed.

Ik heb dit in mijn onderzoek met het team toegepast en ervaren dat het inderdaad goed werkt,

---

als je eerst duidelijk aangeeft wat de bedoeling is, dat je uitgaat van korte spanningsbogen van mensen en dat je ervoor zorgt dat iedereen kan aangeven wat hij belangrijk vindt. Ik heb ervaren dat de teamleden gemotiveerd hebben meegedaan. Zij hebben dan ook veel behoeften naar voor gebracht.

## **5.5 Aanbevelingen.**

De conclusies uit bovenstaande paragrafen leiden tot de volgende aanbevelingen voor het inzetten van de gedragsspecialist bij ons op school:

- Uitgaande van de competenties van een gedragsspecialist kan een duidelijke taakomschrijving gemaakt worden. Deze moet met het team gecommuniceerd worden, zodat ook de teamleden goed op de hoogte zijn van wat zij van een gedragsspecialist kunnen verwachten.
- Gezien de grote behoefte van het team aan begeleiding, zowel voor henzelf als voor de kinderen met gedragsproblemen, zal aanvankelijk de nadruk in het werk van de gedragsspecialist moeten liggen op die taken. Als dit goed loopt kan de gedragsspecialist zich ook toeleggen op andere taken, zoals bijvoorbeeld het aansturen van het team inzake gedragsproblemen.
- Er moet voldoende tijd zijn voor de gedragsspecialist om zijn taak goed uit te kunnen voeren, vooral omdat het team grote behoefte heeft aan begeleiding.
- De plaats van de gedragsspecialist in de zorgstructuur, oftewel de weg naar de gedragsspecialist, moet aan het team worden duidelijk gemaakt.
- Het is belangrijk dat er een goede overlegstructuur gecreëerd wordt tussen de IB-er, de RT-er en de gedragsspecialist.
- Uitgaande van de opleiding van de gedragsspecialist in het teken van oplossingsgericht werken is het noodzakelijk dat alle teamleden met deze manier van werken kennis maken, zodat hun referentiekader hetzelfde is. Het kan ook zo zijn, dat de teamleden zich deze manier van werken in de toekomst eigen maken, zodat op de langere termijn voor de gedragsspecialist meer ruimte komt om zich met andere van zijn taken bezig te houden.
- Het is van belang dat het HGPD<sup>3</sup> (Pameijer N. & Beukering T.van, 2008) formulier aan alle leerkrachten duidelijk wordt uitgelegd, zodat zij weten hoe zij dit moeten

---

<sup>3</sup> Handelingsgerichte procesdiagnostiek



---

lezen en ermee om moeten gaan. Dit, omdat het team aangeeft behoefte te hebben aan een goede verslaggeving.

- Het team vindt het belangrijk dat er een goede bibliotheek komt op het gebied van gedragsproblemen. Hier kunnen ook boeken in gezet worden over oplossingsgericht werken.
- De gedachte te werken met meerdere gedragsspecialisten zou verder uitgewerkt moeten worden, vooral omdat wij veel kinderen op school hebben. Er kan dan gedacht worden aan één gedragsspecialist voor de onderbouw en één voor de bovenbouw. Het benoemen van meerdere gedragsspecialisten kan ook te maken hebben met het feit of er één fulltime- of twee parttime leerkrachten in deze functie benoemd gaan worden.

---

## Hoofdstuk 6. Evaluatie.

### 6.1 Reflectie op het onderzoek.

Voor mijn onderzoek naar de inzet van de gedragsspecialist bij ons op school ben ik gaan zoeken naar literatuur over dit onderwerp. Buiten het artikel van v. Meersbergen (Meersbergen E.van, 2009) was hier verder weinig over te vinden. Dit was voor mij enigszins teleurstellend/demotiverend, maar toch wilde ik met dit onderzoek doorgaan, omdat ik het heel belangrijk vond dat de gedragsspecialist bij ons op school op een goede, constructieve manier aan het werk zou kunnen gaan. Daarna heb ik contact gehad met andere scholen over de inzet van de gedragsspecialist, maar ook zij konden mij weinig vertellen, dus weer een teleurstelling. Uit mijn bezoek aan de NOT heb ik een contact overgehouden met iemand van de LBGS. Zij heeft mij geholpen een spoor uit te zetten door mij haar literatuurlijst te mailen. (Zij was afgestudeerd met een soortgelijk onderwerp). Dit vond ik fijn, want nu had ik een startpunt van waaruit ik kon gaan werken.

In mijn literatuuronderzoek ben ik mij ook gaan toespitsen op het begeleiden van teams in veranderingsprocessen, omdat ik samen met het team na wilde gaan wat hun behoeften waren in het omgaan met kinderen met gedragsproblemen. Dit onderzoek in de literatuur was voor mij waardevol, omdat ik hieruit tips en adviezen heb gehaald, die ik in de bijeenkomst met het team heb verwerkt. Deze bijeenkomst verliep heel goed. Het team heeft gemotiveerd gewerkt aan de “opdracht”. Dit vond ik erg fijn en leerzaam om mee te maken, het gaf mij nieuwe energie om met mijn onderzoek door te gaan.

Opmerkelijk was dat, na het uitgaan van de uitnodiging voor de teamvergadering, ik van een aantal leerkrachten een mail kreeg, waarin zij de problemen die zij met kinderen hadden, beschreven. Dit heeft ervoor gezorgd dat ik tijdens de teamvergadering nog eens extra ben ingegaan op het feit dat ik niet zozeer het probleem wilde horen, maar juist datgene, waar zij behoefte aan hadden, waar zij mee geholpen zouden zijn.

Het contact met de denktank was eveneens waardevol. Zij hebben met mij meegedacht over de organisatie rondom de inzet van de gedragsspecialist. Ik vond het prettig te ervaren dat zij een goede inzet van de gedragsspecialist net zo belangrijk vonden als ik. Dat motiveerde mij ook weer om met het onderzoek bezig te zijn.

---

Het analyseren van de data en het trekken van conclusies aan de hand hiervan vond ik interessant om te doen. Ik was benieuwd om te zien of de conclusies overeen kwamen met mijn verwachtingen van die conclusies. In grote lijnen was dit het geval, maar wat ik opmerkelijk vond, was dat het team ook duidelijk behoefte heeft aan een bibliotheek, waarin gedragsproblemen naar voor komen. Dit had ik niet verwacht.

## **6.2 Wat heeft het onderzoek voor mijzelf betekend?**

Als ik in het verleden iets wilde veranderen, kwam het er vaak op neer dat ik dit deed vanuit mijn ervaringen in de praktijk. Raadplegen van literatuur hiervoor heb ik bijna nooit gedaan. Ik heb nu ervaren in mijn onderzoek met het team dat het heel zinvol kan zijn toch ook de literatuur te raadplegen. Door de tips en adviezen uit de literatuur kon de bijeenkomst met het team zo succesvol verlopen. Ook de teamleden hebben het zo ervaren. Na de bijeenkomst heb ik van velen een compliment gekregen. Hier ben ik wel trots op. Het heeft mij zelfs tot nadenken gebracht over de vraag of de functie van gedragspecialist toch niet iets voor mij zou zijn. Ik heb nu ervaren dat ik het kan: samenwerken met een heel team. Een volgende keer zal ik het in eerste instantie weer op deze manier aanpakken.

Via dit onderzoek heb ik ook geleerd dat het goed werkt om de literatuur als uitgangspunt te nemen om zo, via onderzoek in de praktijk, tot gegevens te komen, waar je iets mee kunt. Ik heb het als leerzaam ervaren deze gegevens te combineren, eruit filteren wat je kunt gebruiken om zo tot een eigen aanpak te komen.

Jammer vond ik het, dat ik in het begin zo moeilijk aan literatuur over de inzet van de gedragspecialist kon komen. Dit zorgde ervoor dat ik moeilijk kon opstarten. Toch ben ik blij dat ik heb doorgezet, want met het resultaat ben ik wel tevreden. Ik heb naar mijn idee duidelijke aanbevelingen kunnen doen voor de inzet van de gedragspecialist bij ons op school. Dit zorgt ervoor dat ik met een goed gevoel op het uitvoeren van mijn onderzoek terugkijk.

---

## Literatuur.

- Berg van den, R. (1983). Betrokkenheid en ontwikkeling in de betrokkenheid bij een innovatie.
- Boerman, R. (2008). Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek.
- Cauffman, L. en Dijk, D. van. (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Dirkse-Hulscher, S. & Talen, A. (2008). *Het groot werkvormenboek*. Den Haag: Academic Service.
- Durrant, M. (2001). *Creatieve oplossingen bij gedragsproblemen op school*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.Fontys OSO.
- Fullan, M. & St.Germain, C. (2009). *Passie en kracht in schoolontwikkeling, handboek voor het creëren van een verbetercultuur*. Bazalt.
- Fuwa werkgroep. (mei 2010). *Fuwa systematiek, invoering(splan)*. Roosendaal.
- Harinck, F. (2009). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.  
[http://www.abvakabofnv.nl/docs/cao/convenant\\_aktieplan\\_leerkracht\\_160408.pdf](http://www.abvakabofnv.nl/docs/cao/convenant_aktieplan_leerkracht_160408.pdf). (sd).  
Opgeroepen op mei 2, 2011, van <http://www.abvakabofnv.nl>.
- <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/notas/2007/11/28/kwaliteitsagenda-po.html>. (2007, november 28). Opgeroepen op mei 11, 2011, van [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).
- Jong, P. de & Berg, I. (2006). *De kracht van oplossingen. Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie*. Amsterdam: Harcourt Book Pubilshers.
- Kallenberg, T., Koster, B., Onstenk, J.& W. Scheepsma. (2007). *Ontwikkeling door onderzoek; Een handreiking voor leraren*. Baarn/Utrecht/Zutphen: ThiemeMeulenhoff.
- Koning, L. (2008). Op weg naar een gedragsprotocol. *Praxisbulletin* , nr.7.
- Meersbergen E.van. (2009). Een gedragspecialist op school. *Zorg Primair, nr 2* .
- Meersbergen, E. v. (2010, september 15). *leerroute -specifiek competentieprofiel GS*.  
Opgeroepen op mei 11, 2011, van [portal.fontys.nl](http://portal.fontys.nl).
- Pameijer N. & Beukering T.van. (2008). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor de interne begeleider*. Leuven: Acco.  
[schema\\_functies\\_leraren\\_6-11-08.pdf](http://www.abvakabofnv.nl/schema_functies_leraren_6-11-08.pdf). (2008, november 6). Opgeroepen op mei 12, 2011, van [www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl).
- Westerop, H. (1994). Omgaan met weerstanden. *Schoolmanagement* .

---

## **Inhoudsopgave bijlagen.**

Bijlage 1: E-mail E. van Meersbergen.....	38
Bijlage 2: Convenant actieplan leerkracht van Nederland 16 april 2008 .....	41
Bijlage 3: Functiebeschrijving bestuur .....	44
Bijlage 4: Competenties gedragsspecialist.....	47
Bijlage 5: Contacten met andere scholen.....	51
Bijlage 6: Uitnodiging teamvergadering.....	52
Bijlage 7: Powerpointpresentatie.....	53
Bijlage 8: Resultaten teamvergadering .....	54
Bijlage 9: Tabel resultaten teamvergadering .....	61
Bijlage 10: Reacties MT/denktank .....	63
Bijlage 11: Tabel resultaten MT/denktank .....	66

---

## Bijlage 1.

Graag gedaan, en ik hoor verneem graag ook nog je verdere vervolg/pdf meesterstuk t.z.t.. En Angela is ook al eens bij mij te rade gegaan.

succes, groeten, Erik.

Drs. H.J.A.L. (Erik) van Meersbergen

Orthopedagoog, Docent  
Leerroutrcoordinator Gedragsspecialist Master SEN  
Fontys Hogescholen/Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg  
<https://portal.fontys.nl/instituten/oso/default.aspx>  
<http://www.fontysoso.nl/frontpage/>  
Secr. Fontys/OSO Tilburg, 0877 877 133

Mijn Mobiel 06 12993102

---

Van: maria moerkens [mariamoerkens@kpnmail.nl]  
Verzonden: donderdag 12 mei 2011 16:25  
Aan: Meersbergen,Erik H.J.A.L. van  
Onderwerp: Re: vraag over gedragsspecialist

Geachte heer van Meersbergen,

Hartelijk dank voor uw snelle reactie. Ik kan hier zeker wat mee. Grappig vind ik uw cc naar Angela van Kouwenhoven van de LBGS, in die zin dat ik ook met haar contact gehad heb over de functie van GS. Dit was in het begin van het traject van mijn meesterstuk. Zij heeft mij op weg geholpen.

Nogmaals hartelijk dank,  
met vriendelijke groeten,  
Maria Moerkens

----- Original Message -----

From: "Meersbergen,Erik H.J.A.L. van" <[h.vanmeersbergen@fontys.nl](mailto:h.vanmeersbergen@fontys.nl)>  
To: "maria moerkens" <[mariamoerkens@kpnmail.nl](mailto:mariamoerkens@kpnmail.nl)>  
Cc: <[a.r.kouwenhoven@online.nl](mailto:a.r.kouwenhoven@online.nl)>  
Sent: Thursday, May 12, 2011 2:46 PM  
Subject: RE: vraag over gedragsspecialist

Beste Maria,

Bedankt voor deze interesse in de herkomst van het woord en de betekenis van 'gedragsspecialist'. Deze functie is niet van de ene dag op de andere ontstaan. In feite buigen een aantal besturen en sommige andere betrokkenen in (en buiten) het onderwijs zich nog maar sinds kort (denk hierbij aan aantal maanden tot een jaar/twee jaar) over deze functie en benodigde functieomschrijvingen voor GS.

---

In januari 2006 kreeg ik een ontwikkelopdracht van mijn directie en MT om een nieuwe post hbo opleiding (de latere leerroute M SEN) rond Gedrag te ontwerpen. Ik koos toen voor de benaming "oplossingsgerichte Gedragsspecialist". Er was een groeiende belangstelling en behoefte merkbaar om naast de RT en de IB een specialist op het gebied van Gedrag te gaan opleiden. Ik voorzag dat er meer mensen van binnen het onderwijssysteem zelf zich zouden gaan profileren/sterk maken op de 3 hoofddomeinen van Taal, Rekenen en Gedrag. Dit zou ook op den duur kunnen gaan betekenen dat er naar verhouding minder mensen van buiten het primaire schoolgebouw zouden hoeven in te vliegen (externe bureaus, AB-ers, orthopedagogen, onderwijsadviseurs).

Ook min of meer gelijktijdig startten de andere aanbieders van M SEN (Windesheim, SvO) ook een profiel Gedrag of specialist in gedrag. In feite, en dit heb je ook kunnen lezen in mijn artikelen, komt de echte functiebeschrijving en concrete invulling van die rollen en taken voor een specialist/deskundige op het gebied van "gedrag van alledag" vooral van onderaf/onderop. Dus door mensen die op de werkvloer staan en daardoor goed aanvoelen wat er speelt en die zo mede invloed uitoefenen op de taakverdeling rond gedrag en SEO tussen IB, leraren en hun ondersteuners. Ieder van hen met voldoende opleiding, affiniteit, ambitie, 'brede blik op gedrag in de context' en inzicht kan die rol/taak vervullen. De functie moet in de meeste gevallen echter nog wel geschapen worden, zou via de funtiemix met bijbehorende schalen goed kunnen. Op dat laatste zijn er al voorbeelden van besturen die dit zo hanteren. Op het vlak van een meer algemeen geldende functieomschrijving voor de GS is ook de Landelijke Beroepsgroep GS hier al enige tijd actief mee bezig. Ik stuur dit mailtje dan ook in cc door naar een collega die vanuit de LBGS je vast hier meer over kan vertellen. Hopelijk kun je verder met deze (voorlopige) antwoorden.

Succes met je verdere studie GS, wie weet tot kijk,  
vriendelijke groeten, Erik.

Drs. H.J.A.L. (Erik) van Meersbergen

Orthopedagoog, Docent  
Leerroutecoördinator Gedragsspecialist Master SEN  
Fontys Hogescholen/Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg  
<https://portal.fontys.nl/instituten/oso/default.aspx>  
<http://www.fontysoso.nl/frontpage/>  
Secr. Fontys/OSO Tilburg, 0877 877 133

Mijn Mobiel 06 12993102

---

Van: maria moerkens [mariamoerkens@kpnmail.nl]  
Verzonden: donderdag 12 mei 2011 12:16  
Aan: Meersbergen,Erik H.J.A.L. van

---

Onderwerp: vraag over gedragsspecialist

Geachte heer van Meersbergen,

Mijn naam is Maria Moerkens. Momenteel volg ik de deeltijdopleiding Master SEN gedragsspecialist aan de Fontysopleiding in Tilburg, lesplaats Roosendaal. Ik ben nu met het tweede studiejaar bezig. Mijn meesterstuk gaat over de inzet van de gedragsspecialist bij ons op school. Als inleiding vind ik het interessant om even te vermelden wie de functie van gedragsspecialist gecreëerd heeft, waar die ontstaan is. Wie heeft de term bedacht? Wanneer was er voor het eerst sprake van de gedragsspecialist? Via uw artikelen weet ik wel wat de competenties en de taken van een gedragsspecialist zijn en de noodzaak voor het inzetten van een gedragsspecialist op scholen, maar nog steeds niet de oorsprong van de functie. Ook uit stukken over LB-functies komt dit niet naar voor. Mijn vraag nu: kunt u mij verder helpen? Ik heb deze vraag ook aan dhr. J. Bertens gesteld. Hij heeft mij doorverwezen naar u.

Met vriendelijke groeten,  
Maria Moerkens.



---

## Bijlage 2.

### **Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland 16 april 2008**

8

#### **Paragraaf 2. Afspraken per sector**

##### **2.1 Primair onderwijs**

###### **2.1.1 Een betere beloning**

Sociale partners en de minister van OCW komen voor de leraren in het primair onderwijs de volgende afspraken over een betere beloning<sup>23</sup> overeen.

###### **A. Meer loopbaanmogelijkheden ('functiemix')**

Ten aanzien van de functiemix van leraren primair onderwijs spreken partijen af dat per 1 augustus 2010 een start gemaakt wordt met de invoering van meer hogere leraarsfuncties. In 2014 wordt in het basisonderwijs een functiemix bereikt van 58% in schaal LA, 40% in schaal LB en 2% in schaal LC.

In het speciaal (basis) onderwijs wordt een functiemix bereikt van 90% in schaal LB, 7% in schaal LC, 2% in schaal LD en 1% in schaal LE<sup>4</sup>.

Partijen spreken af dat, naast een bijdrage vanuit de convenantmiddelen, de werkgevers vanuit de Van Rijn-middelen zullen bijdragen aan de invoering van de functiemix. Hiervoor is de volgende verdeling afgesproken in procentpunten.

*2010 2011 2012 2013 2014*

OCW BO reeks LB 6 12 18 24 30

Werkgeversbijdrage BO reeks LB 2 4 6 8 10

###### **B. Criteria bij functiewaardering**

Om de LB-functie op te waarderen en meer discriminerend te maken ten opzichte van de LA-functie dienen sociale partners de beschrijving van de voorbeeldfunctie LB te herformuleren. De LA-functie dient ongewijzigd te blijven om deze functie te positioneren zowel ten opzichte van de LB-functie als de onderwijsondersteunende functies. In de beschrijving van de voorbeeldfunctie schaal LB dienen sociale partners de volgende onderdelen op te nemen:

- een opleidingsniveau HBO+ door: relevante cursussen, master-classes, danwel HBO-masters; in aansluiting op de Kwaliteitsagenda primair onderwijs onder andere op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand;
- (mede)verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van, het uitdragen van en verdedigen van onderwijskundig beleid;

<sup>2</sup> Een toelichting op deze afspraken is opgenomen in de bijlage bij dit convenant.

<sup>3</sup> Op basis van de huidige verantwoordelijkheidsverdeling op het terrein van de arbeidsvoorwaardenvorming wordt ingevolge artikel 37 van de Wet op het primair onderwijs en artikel 37 van de Wet op de expertisecentra door de Minister van OCW afzonderlijk overleg gevoerd met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel en, voor zover zij daarbij belang heeft met de Werkgeversvereniging Primair Onderwijs, over de zogeheten protocolonderwerpen, te weten de algemene salarisontwikkeling, de uitgangspunten voor functiewaardering, de vaststelling van de arbeidsduur en de bovenwettelijke sociale zekerheid. Voor zover de in dit convenant gemaakte afspraken betrekking hebben op de hierboven vermelde protocolonderwerpen, zullen deze afspraken worden bekrachtigd in de Sectorcommissie Onderwijspersoneel en het Werkgeversoverleg als bedoeld in het Overlegbesluit onderwijspersoneel en zullen deze afspraken worden geformaliseerd in het Kaderbesluit Rechtspositie PO."

<sup>4</sup> De percentages voor de schalen LD en LE worden omgezet in een hoger percentage LC ten behoeve van het speciaal onderwijs.

### **Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland 16 april 2008**

9

- het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en hiervoor concepten aanleveren.

Uitgangspunt blijft hierbij dat de werkzaamheden van de leraar in LB onderscheidend zijn qua niveau en complexiteit ten opzichte van de werkzaamheden van de leraar in LA.

###### **C. Kortere salarislijnen**

Partijen spreken af dat, gegeven de beschikbare middelen:

- per 1 januari 2009 de schalen LA, LB, LC, LD en LE worden ingekort van 18 naar 17 jaar en per 1 januari 2010 naar 16 jaar; in 2011 worden de carrièrelijnen verder ingekort naar 15 jaar;
- de stappen in de carrièrelijn van de schalen LA t/m LD krijgen na de vierde periodiek een progressief verloop;
- in het kader van dit convenant, de bovengenoemde door sociale partners in het

---

primair onderwijs voorgestelde lengte van de carrièrepatronen aanvaardbaar is in combinatie met de afspraken over de functiemix en schaaluitloop voor deze sector;

- de leraar in een LA-functie in het basisonderwijs en de leraar in een LB-functie in het speciaal (basis) onderwijs die het maximum van resp. de schalen LA en LB heeft bereikt, na een eenmalig beoordelingsmoment van goed functioneren vanaf 1 januari 2009 een schaal-uitloopbedrag van € 850 op jaarbasis ontvangt.

#### *D. (Adjunct-)directeuren*

Met ingang van 1 januari 2009 worden werkgevers in het primair onderwijs in staat gesteld om de directeur van iedere school in schaal DA tot en met DC + uitloop een toelage van 275 euro per maand toe te kennen. Hetgeen daarover is vastgelegd in het verslag van het tripartiete overleg wordt opgenomen in de decentrale CAO-PO. Vanaf 1 augustus 2010 wordt een budget beschikbaar gesteld om de salarispositie van adjunct-directeuren in schaal AA te verbeteren.

#### *Borging*

Sociale partners spreken af in het kader van de borging van de functiemix te komen tot een "sleutel" op zowel brinnummerniveau als bestuursniveau om op deze manier het gewenste volume aan LB- resp. LC-functies vast te stellen. Daarbij wordt uitgegaan van verschillende sleutels per schoolsoort. De uitwerking van deze sleutels is opgenomen in de bijlage.

De P(G)MR kan in het basisonderwijs via het bestuursformatieplan met het schoolbestuur afspreken dat het aantal LC-functies – budgettair neutraal - worden omgeuild voor meer LB-functies. Voor het speciaal onderwijs geldt hetzelfde met dien verstande dat hier LD- en LE-functies worden ingewisseld voor meer LC-functies.

#### *Definitie leraar*

Sociale partners spreken af dat de functiemix uitsluitend voor leraren geldt. In het kader van deze functiemix is een leraar diegene die voldoet aan de eisen van de <sup>5</sup>Het bedrag wordt toegekend in de maand . Voor deeltijders geldt een bedrag naar rato van de omvang van de dienstbetrekking op die datum.

<sup>6</sup>De intentie is het schrappen van schaal AA opdat schaal AB de voor de adjunct-directeuren laagst geldende schaal wordt. Onderzocht wordt of deze intentie kan worden gerealiseerd binnen het beschikbare budget.

### **Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland 16 april 2008**

10

WPOWEC en de Wet BIO, die pedagogische en didactische verantwoordelijkheid draagt voor een groep leerlingen en die voor de helft of meer van de 930 lessen per schooljaar (deeltijders naar rato) lesgeeft.

#### *Monitoring door OCW*

Partijen spreken af dat in het kader van monitoring van de inzet van convenantsmiddelen per instelling jaarlijks wordt bekeken of de convenantsmiddelen voor het functiegebouw herkenbaar zijn toegevoegd aan de gemiddelde loonsom van de leraarformatie (zie ook paragraaf 1.9).

#### *Toekenning tweede tranche*

Partijen maken nadere afspraken over de te realiseren tussendoelen en gevolgen daarvan.

#### *Informatieverstrekking P(G)MR*

De sociale partners spreken af dat de schoolbesturen de P(G)MR uit eigen beweging informeren over

- relevante data met betrekking tot de functiemix en het te voeren beleid;
- de omvang van het beschikbare budget dat als herkenbare component in de lumpsum is opgenomen.

De bovenstaande afspraken zoals genoemd in paragraaf 2.1. inclusief de bijlagen worden vastgesteld in de decentrale CAO-PO per 1 januari 2009.

#### *2.1.3 Optimale inzetbaarheid*

##### *Optimaliseren arbeidsduur*

Sociale partners in het primair onderwijs zullen bevorderen dat scholen en leerkrachten optimaal gebruik maken van de mogelijkheden die de cao biedt om meer te werken en de individuele arbeidsduur te verhogen. Daarbij zal met name gestreefd worden naar een grotere participatie van leerkrachten die in deeltijd werken.

##### *Verminderen van werkdruk/werkbelasting*

De Kwaliteitsagenda Primair Onderwijs draagt door duidelijker prioriteitstelling in de

---

opdracht van de school, bij aan vermindering van werkdruk. Daarnaast zullen sociale partners in het primair onderwijs scholen ondersteunen bij de aanpak van werkdruk door hierover sectorale afspraken maken. Deze afspraken hebben betrekking op:

- preventie van uitval vanwege werkdruk door het inventariseren en vroegtijdig signaleren van risicofactoren in het kader van arbobeleid;
- in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid afspraken te maken over werkdrukverlagende maatregelen op werknemersniveau;
- een evenwichtiger verdeling van de werkbelasting over het personeel door een zorgvuldig taakbeleid en een efficiënte organisatie van het werk;
- de mogelijkheden voor leerkrachten om de organisatie van het werk en de inrichting van het primaire proces mede vorm te geven.

<sup>7</sup> Zie ook bijlage/toelichting over het vaststellen van schoolbeleid met betrekking tot de functiemix.

### **Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland 16 april 2008**

11

#### *Inzet conciërges en/of administratieve medewerkers*

Sociale partners in het primair onderwijs en de minister van OCW onderschrijven het belang van de inzet van ondersteunend personeel voor de verlaging van de werkdruk van de leraar en de schoolleiding. Dit draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs en aan de aantrekkelijkheid en kwaliteit van het leraarsberoep. Om te bereiken dat er meer conciërges en of administratieve medewerkers in het basisonderwijs komt, hebben sociale partners in

---

## Bijlage 3: Functiebeschrijving bestuur.

### Functiebeschrijving

#### Context

De werkzaamheden worden verricht op een basisschool. De school is een van de scholen binnen de Stichting Openbaar Basisonderwijs West-Brabant (hierna OBO West-Brabant genaamd). Onder deze stichting vallen 15 openbare basisscholen in de streek tussen het Haringvliet en de Belgische grens. De Stichting biedt onderwijs aan circa 3.073 leerlingen en er werken ongeveer 275 personeelsleden.

De leraar LB geeft onderwijs en begeleidt leerlingen, levert een bijdrage aan de voorbereiding en ontwikkeling van het onderwijs, levert bijdragen aan de schoolorganisatie en is mede verantwoordelijk voor persoonlijke professionalisering.

#### Resultaatgebieden

##### **1. Onderwijs en leerlingbegeleiding.**

- \* bereidt de dagelijkse onderwijsactiviteiten voor;
- \* geeft les aan en begeleidt leerlingen;
- \* hanteert verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten, aansluitend op de leer- en opvoedingsdoelen van de school;

**Blz. 4**

Leraar LB

### FUWA-PO Sessie

- \* creëert een pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen;
- \* stimuleert en begeleidt sociale vaardigheden bij leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden;
- \* structureert en coördineert activiteiten van de leerlingen, organiseert en plant activiteiten in homogene en heterogene groepen, inclusief subgroepen;
- \* kijkt onderwijsactiviteiten van leerlingen na en corrigeert;
- \* speelt in de les in op ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing;
- \* registreert en evalueert ontwikkelings- en leerprocessen van leerlingen en stelt op basis daarvan complexe handelingsplannen op;
- \* signaleert (sociaal) pedagogische problemen bij leerlingen en stelt een diagnose;
- \* begeleidt individuele leerlingen aan de hand van handelingsplannen;
- \* coördineert de leerlingenzorg voor de eigen groep;
- \* begeleidt leerlingen op basis van het zorgplan;
- \* bespreekt probleemleerlingen met collega's, intern begeleider en/of de directeur;
- \* begeleidt de lerarenondersteuner, onderwijsassistent en/of stagiaires in de eigen les/groep;
- \* begeleidt (startende) leraren en collega's bij onderwijs en leerlingbegeleiding en bij scholing en ontwikkeling;
- \* begeleidt collega's bij het opstellen van les- en opvoedingsdoelen en bij het opstellen en bijstellen van (complexe) handelingsplannen;
- \* bespreekt de voortgang en de ontwikkeling van leerlingen met ouders/verzorgers;
- \* houdt het leerlingdossier bij;

- 
- \* geeft voorlichting aan ouders/groepen ouders en verzorgers over de situatie van het kind in het kader van het bevorderen van hun deskundigheid;
  - \* neemt deel aan teamvergaderingen;
  - \* organiseert overige schoolactiviteiten en voert deze uit;
  - \* onderhoudt contacten met de ouderraad.

### **2a. Bijdrage aan algemene onderwijsvoorbereiding en -ontwikkeling.**

- \* levert een bijdrage aan de ontwikkeling en vernieuwing van onderwijsprocessen in de school en adviseert de directeur hierover;
- \* signaleert en analyseert behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en levert bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe onderwijsprogramma's;
- \* geeft vorm aan inhoudelijke ontwikkelingen binnen de school, doet voorstellen voor nieuwe lesmethoden en programma's en draagt zorg voor de implementatie hiervan;
- \* zet mede, in teamverband, de pedagogische koers uit, voert hierover overleg met betrokkenen en verwerkt de koers in didactische werkvormen en leeractiviteiten.

### **2b. Bijdrage aan voorbereiding en ontwikkeling op het eigen specialisme, bijvoorbeeld:**

- **onderwijsachterstanden;**
- **zorg;**
- **rekenen en taal.**

Blz. 5  
Leraar LB

## **FUWA-PO Sessie**

- \* formuleert met het team en/of de directeur doelen van de school op het eigen specialisme;
- \* signaleert en analyseert behoeften tot vernieuwing of verbetering van beleid op het eigen specialisme en ontwikkelt daar plannen voor;
- \* doet voorstellen aan het team en de directeur voor nieuwe programma's en draagt zorg voor de implementatie ervan;
- \* treedt op als inhoudelijk klankbord op het eigen specialisme en begeleidt of adviseert collega's.

### **3. Professionalisering.**

- \* houdt de voor het beroep vereiste bekwaamheden op peil en breidt deze zo nodig uit;
- \* neemt deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie;
- \* houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen op het vakgebied, bestudeert relevante vakliteratuur.
- \* begeleidt (startende) docenten bij hun professionalisering in de vorm van coaching ,enz.

## **Kader, bevoegdheden & verantwoordelijkheden**

**-Beslist bij/over:** het geven van les en leerlingbegeleiding, het begeleiden van collega's, het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en het op basis hiervan leveren van bijdragen aan de ontwikkeling en de verzorging van nieuwe onderwijsprogramma's, het ontwikkelen van plannen voor verbetering of vernieuwing van het beleid op het eigen specialisme.

---

**-Kader:** de onderwijs wet- en regelgeving, kerndoelen, leer- en opvoedingsdoelen en beleidlijnen van de school.

**-Verantwoording:** aan de directeur over de kwaliteit van onderwijs en leerlingbegeleiding, van de bijdrage aan de voorbereiding en ontwikkeling van het onderwijs, van de bijdragen aan de verbetering of vernieuwing van het beleid op het eigen specialisme en van de professionalisering.

## **Kennis en vaardigheden**

### **Kennis en vaardigheden**

- theoretische en praktische vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kennis en vaardigheden;
- kennis van de leerstof;
- gespecialiseerde onderwijskundige theoretische kennis en verdiepte kennis op het eigen specialisme.
- inzicht in de taak, organisatie en werkwijze van de eigen school;
- inzicht in en kennis van de organisatie en de mogelijkheden van hulpverlening(sinstanties);
- invoelingsvermogen en sociale vaardigheden;
- vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden en het begeleiden van (startende) leraren;
- communicatieve vaardigheden.

### **Werk- en denkniveau**

HBO+ werk- en denkniveaudoor relevante cursussen, masterclasses, dan wel HBO-masters.

Blz. 6

Leraar L

## **FUWA-PO Sessie**

### **Contacten**

- Met leerlingen om de leerstof te bespreken en uit te leggen en resultaten c.q. problemen te bespreken;
- met ouders/verzorgers om de voortgang en ontwikkeling van de leerlingen te bespreken;
- met de ouderraad over ontwikkelingen om deze toe te lichten;
- met de directie over de begeleiding van de lerarenondersteuner(s), onderwijs- en klassenassistent(en) en over de voortgang in de contacten met hulpinstanties/hulpverleners om tot nadere afspraken te komen;
- met de directeur over de bijdrage aan de beleidsontwikkeling om te adviseren;
- met instanties en/of specialisten over ontwikkelingen op het eigen specialisme om informatie uit te wisselen.

---

**Bijlage 4: Competenties gedragsspecialist.****1 Een GS die interpersoonlijk competent is in de omgang met een kind met opvallend gedrag:**

- bouwt contact met het kind op, accepteert de persoon van het kind (niet het probleemgedrag), creëert betrokkenheid met behoud van distantie;
- gaat uit van ontwikkelingskansen en groeimogelijkheden van het kind (niet van problemen);
- versterkt het kind in zijn of haar zelfbeeld, vertrouwen en welbevinden.
- Doet een beroep op de medeverantwoordelijkheid van leerlingen en betreft de leerlingen daarom bij het opstellen van het groepsplan en de individuele handelingsplannen;
- De GS dient in staat te zijn collega's op coachende wijze te ondersteunen bij het ontwikkelen van deze competentie

**2 Een GS die orthopedagogisch competent is:**

- praat met het kind over zijn gedrag en de consequenties die dat heeft voor zichzelf, voor andere kinderen, en voor de leraar. Het gedrag wordt concreet benoemd, zodat het kind het herkent en ervaart;
- maakt afspraken met het kind over regels, verwachtingen, rollen en volgt de uitvoering ervan consequent. Hij stimuleert dat het kind komt tot zelfsturing.
- beloont gewenst gedrag consequent en negeert ongewenst gedrag, corrigeert het of maakt het bespreekbaar.
- De GS dient in staat te zijn collega's op coachende wijze te ondersteunen bij het ontwikkelen van deze competentie.

**3 Een inhoudelijke en didactische competente GS in de omgang met een kind met een gedragsprobleem:**

- 
- zorgt ervoor dat het onderwijs uitdagend is en aansluit bij de behoeften en mogelijkheden van de leerling en werkt daarmee aan het voorkomen of verminderen van leer- en gedragsproblemen;
  - brengt het gedrag van het kind in kaart, bepaalt welke ontwikkelingskansen er zijn en volgt verdere ontwikkeling;
  - kiest veranderingsdoelen, formuleert deze concreet en brengt deze stapje voor stapje in de praktijk.
  - Heeft kennis van sociale vaardigheden en sociaal-cognitieve vaardigheden en verzorgt eventueel lessen sociale vaardigheden in de klas of in de kleine groep
  - De leerkracht met speciale taken op het gebied van gedrag moet een leerlijn op seo kennen, aanpassen of opzetten naar de specifieke ondersteuningsbehoeften van de leerlingen
  - De GS dient in staat te zijn collega's op coachende wijze te ondersteunen bij het ontwikkelen van deze competentie.

#### **4 Een GS die organisatorisch competent is in de omgang met kinderen met een gedragsprobleem:**

- observeert het gedrag van kinderen;
- richt het onderwijs zo in dat er tijd is voor extra aandacht van het gedrag van het kind;
- arrangeert de fysieke omgeving, de sociale omgeving en de leeromgeving zodanig dat het kind structuur en veiligheid geboden wordt met behoud van haalbare ontwikkelingskansen.
- De GS dient in staat te zijn collega's op coachende wijze te ondersteunen bij het ontwikkelen van deze competentie

#### **5 Een GS die competent is in samenwerking met collega's, intern begeleider en externe specialisten:**

- brengt het gedrag van het kind in relatie tot zijn situatie / context en verwoordt dit helder en concreet;
- doet een beroep op en maakt gebruik van ervaring en inzichten van collega's;
- stemt de aanpak van gedragsproblemen af met teamleden

#### **6 Een GS die competent is in samenwerking met ouders en externe hulpverleners:**

- zoekt bij problematisch gedrag tijdig contact met de ouders van het kind;



- 
- beschrijft in het gesprek met de ouders het gedrag van het kind in de schoolsituatie concreet en gaat na of er een relatie is met het gedrag thuis / buiten school. Hij / zij creëert wederzijds vertrouwen, zoekt samen naar oplossingen en maakt ouders tot bondgenoot. Hij / zij stemt de aanpak op school af op de aanpak thuis.
  - bespreekt de voortgang periodiek met ouders en hulpverleners;
  - gaat zo nodig, tegen de ouders in als het belang van het kind in gevaar dreigt te komen.
  - De GS dient in staat te zijn collega's op coachende wijze te ondersteunen bij het ontwikkelen van deze competentie
  - De GS dient kennis te hebben van de diverse omringende disciplines om tijdig en vakkundig te kunnen verwijzen.

#### **7 Een GS die competent is in reflectie en ontwikkeling:**

- Denkt na over het eigen functioneren als leraar en de invloed daarvan op het gedrag van het kind;
- Experimenteert met een andere benadering van het kind en gaat de effecten daarvan na;
- Werkt gericht aan eventuele tekorten in kennis en vaardigheden in het hanteren van gedragsproblemen van kinderen.
- Is zich bewust van zijn/haar eigen mentale model en beseft dat mede op basis van die houding het eigen handelen gestuurd wordt
- Heeft een positieve grondhouding t.a.v. kinderen en ziet hun ontwikkelingsmogelijkheden i.p.v. hun tekorten;
- Is zich bewust van het beoordelen van gedrag in de sociale context waarin verschillende en meervoudig gelaagde factoren tegelijkertijd van invloed zijn en die bovendien op elkaar inwerken (omgevingskenmerken, groepskenmerken, leerkrachtkenmerken, kindkenmerken).
- De GS dient in staat te zijn collega's op coachende wijze te ondersteunen bij het ontwikkelen van deze competentie.

---

In zijn rol als ondersteuner van de leerkracht beschikt de gedragspecialist over de volgende kenmerken (Van Meersbergen, 2009):

1. de GS kan leerkrachten begeleiden of oplossingsgericht coachen. Dit in situaties waarin leerkrachten dreigen vast te lopen met de sociaal-emotionele ondersteuning of gedragsaanpak van een leerling/een groepje leerlingen of de groep.
2. de GS weet de leerkracht ontvankelijk te maken voor het kijken naar en eventueel veranderen van leerkrachtgedrag.
3. de GS kan gedrag beoordelen in de sociale context waarin verschillende en meevoudig gelaagde factoren tegelijkertijd van invloed zijn en die bovendien op elkaar inwerken (omgevingskenmerken, groepskenmerken, leerkrachtkenmerken, kindkenmerken).
4. de GS is samen met de intern begeleider een eerste aanspreekpunt voor leerkrachten bij de signalering van mogelijke gedragsproblematiek op school en kan vervolgens de eerstelijnsignalering in de sociale context, zoals hierboven omschreven vormgeven. Hierbij kan vanaf juni 2010 gebruik worden gemaakt van het simulatieprogramma *1-Zorgroute sociaal-emotionele ontwikkeling* (WOSO/OU/RdMC, 2010).
5. de GS kan een schoolvisie ontwikkelen of meehelpen ontwikkelen, welke gemeenschappelijke sociale cultuur nagestreefd wordt met bijbehorende waarden en normen van daarvan afgeleide positief geformuleerde gedragsregels.

## **Kennis en vaardigheid**

De gedragspecialist dient:

- 1) Te beschikken over de noodzakelijke achtergrondkennis op het gebied van theoretische verklaringsmodellen.
- 2) De daartoe geëigende orthopedagogische en didactische kennis van de ontwikkeling van het kind toe te kunnen passen wat betreft: sociaal-emotionele ontwikkeling.
- 3) Gebruik te kunnen maken van een op dat moment daartoe geëigende gesprekstechniek.
- 4) Met de daartoe geëigende instrumenten pedagogisch onderzoek te kunnen uitvoeren en te verslaan.
- 5) Met behulp van de gegevens te kunnen diagnosticeren.
- 6) Een handelingsplan te kunnen opstellen, schriftelijk vast te kunnen leggen en uit te kunnen voeren, gebruik makend van de kennis van pedagogische en/of orthodidactische technieken.
- 7) In staat te zijn dit handelingsplan te evalueren en zo nodig bij te stellen.
- 8) Kennis te hebben van de didactische lijn van diverse SEO-methodes, heden ten dage gebruikt in de verschillende vak- en vormingsgebieden.
- 9) Kennis te hebben van specifieke leer- en hulpmiddelen.
- 10) Kennis te hebben van verschillende gedragsbegeleidingsmethodiken en deze kennis te kunnen gebruiken bij het handelen met leerlingen.
- 11) Kennis te hebben van verschillende observatiemodellen en deze te kunnen toepassen.
- 12) Te beschikken over achtergrondkennis van specialismen, zoals psychopathologieën, vroegtijdige onderkenning, et cetera.
- 13) Kennis te hebben van de diverse omringende disciplines om tijdig en vakkundig te kunnen verwijzen.
- 14) Kennis te hebben van het vigerend Nederlandse onderwijsstelsel en het Nederlands.

---

**Bijlage 5: Contacten met andere scholen.**

Contact gehad met basisschool de W. in R. Zij werken nog niet met de functie van gedragsspecialist als zodanig, maar zijn bezig deze functie inhoud te geven. Wat de tijd betreft willen zij deze functie koppelen aan de tijd van de RT en IB-er. De bedoeling is dat de gedragsspecialist t.z.t. observaties in de klas kan gaan uitvoeren en gerichte handelingsplannen kan maken. Het protocol wat zij verder willen volgen is nog in ontwikkeling, maar zij willen verder gaan in de begeleiding op maat, die zij hun kinderen nu aanbieden. Zij zijn nu aan het inventariseren waar de leerkrachten het meest behoefte aan hebben in het kader van gedragsproblemen. Als het mogelijk is willen zij werken zoals zij nu doen met kinderen met taal- en rekenproblemen: de expert haalt hen een middagje uit de klas en gaat met hen aan de slag. Het is de bedoeling dat zij de PAB-er in de toekomst niet meer nodig hebben. Dit scheelt een hoop in de kosten: dure expertise van buitenaf.

Contact gehad met basisschool de B. in W. Zij hebben de functie van gedragsspecialist gekoppeld aan de RT-er. Deze gaf al de sova-trainingen. Verder moeten zij nog een plan gaan ontwikkelen hoe zij deze functie verder in gaan zetten. Eigenlijk was de benoeming van de gedragsspecialist een formaliteit: er moest iemand benoemd worden in een LB-functie.

Contact gehad met basisschool Z. te R. Ook hier is de functie van gedragsspecialist nog niet echt ingevoerd. Wel heeft al iemand de LB-functie gedragsspecialist, maar er wordt nog niet op een structurele manier mee gewerkt. Als het nodig is, wordt er een beroep gedaan op de gedragsspecialist.

---

## **Bijlage 6: uitnodiging teamvergadering.**

Hallo collega,

Op dit moment ben ik bezig met de laatste fase van de opleiding tot gedragsspecialist. Mijn afstudeeronderwerp is: Hoe kan de gedragsspecialist het best bij ons op school worden ingezet? Dit is niet zo simpel als het lijkt, omdat het aantal uren wat voor deze functie beschikbaar is, minimaal is. Toch wil ik gaan bekijken wat voor ons het hoogst haalbare is.

Tijdens de opleiding is ons duidelijk geworden dat wij voor gedragsproblemen bij kinderen geen pasklare oplossingen aangedragen kregen, maar dat het zaak is samen met de betreffende leerkrachten, die een kind in de groep hebben met gedragsproblemen naar oplossingen te zoeken. Hier hebben wij handvaten voor aangereikt gekregen.

Om een duidelijk beeld te krijgen over wat jullie van de gedragsspecialist verwachten en waar jullie in dit kader behoefte aan hebben, heb ik jullie hulp nodig.

Op donderdag 24 maart a.s. zal ik hier tijdens de teamvergadering op terug komen. Ik zou het prettig vinden als jullie dan over de volgende vraag hebben nagedacht en er eventueel iets over op papier hebben gezet. Dit laatste graag, want dan kan ik dat in mijn werkstuk verwerken.

### **Vraag/opdracht:**

**Laat de afgelopen maanden even de revue passeren en probeer voor jezelf de momenten vast te stellen wanneer en in welke situatie je je duidelijk handelingsverlegen voelde, dus je eigenlijk niet goed wist hoe je verder moest gaan. Wanneer had je graag hulp gehad? Het gaat hier uiteraard om situaties, die te maken hebben met het gedrag van kinderen.**

Geneer je niet om het naar voor te brengen, want ik kan alleen verder werken vanuit de behoeften van de leerkrachten.

Als een en ander niet duidelijk is, kun je mij altijd even aanschieten en uitleg vragen.

Alvast heel hartelijk bedankt voor jullie medewerking.

Groetjes,

Maria

## Bijlage 7: powerpointpresentatie

### gedragsspecialist

Wat kun je ervan verwachten?  
Wat willen jullie?

### Gedragsspecialist

- ▶ Vanuit het team blijkt uit enquête behoefte aan gedragsspecialist.

### Gedragsspecialist

- ▶ Mijn afstudeeronderwerp.
- ▶ Waarom?
  - Belangrijk dat de gedragsspecialist direct goed aan het werk kan gaan.
  - Geen tijd verloren met het zoeken naar een goede modus.
  - Nu voldoende tijd om het team erbij te betrekken.

### Gedragsspecialist

- ▶ Wat kun je niet verwachten van de gedragsspecialist?
  - Pasklare oplossingen
  - Een zee van tijd

### Gedragsspecialist

- ▶ Wat kun je wel verwachten?
  - Oplossingsgerichte gesprekken
  - Begeleiding
  - ??????????

### Gedragsspecialist

- ▶ Wat wil ik van jullie weten?
  - Waar heb jij **als leerkracht** behoefte aan?
  - Wat kan jou helpen bij het oplossen van een gedragsprobleem?
- In tweetallen tegenover elkaar gaan zitten.

### Gedragsspecialist

- ▶ Opdracht:
  - Haal je een leerling voor de geest bij wie jij je duidelijk handelingsverlegen voelde.
  - Geef een korte schets van het probleem aan je gesprekspartner en ga dan na waar jullie als leerkracht behoefte aan zouden hebben op dat moment.
  - Noteer heel kort het probleem, maar vooral waar jullie mee geholpen zouden zijn. (geen onderzoeken e.d.)
  - Na 10 minuten rouleren.

### Gedragsspecialist

- ▶ Informatie over deze opdracht volgt nog na verwerking.
- ▶ Heb je na deze bijeenkomst nog een idee of vraag, kom gerust langs.
- ▶ Bedankt voor jullie medewerking!

## Bijlage 8: resultaten teamvergadering

- \* Observatie in groep
  - \* gesprek met gedragspecialist
  - \* checklist om een probleem in kaart te brengen, wegens het probleem wel zo groot, wie of wat veroorzaakt het probleem.
  - \* literatuur over gedrag
  - \* historie in kaart brengen van het probleem.
  - \* tips: concreet materiaal. (vb. verschillende beloningssystemen verzamelen in een map) zodat je het niet hoeft te vinden.
  - \*
  - \* observaties + gesprekken / samen oplossingen bedenken.
  - \* aanraden / aanreiken van passende literatuur.
  - \* intervisiebijeenkomsten / luisterend oor.
- 
- \* overzicht gedragsproblemen binnen de groep (korte beschrijving) (voor bevestiging of inval)
  - \* vast stappenplan om je probleem te omschrijven.
  - \* samengevatte literatuur om werkdruk te verlagen en de drempel voor U te verlagen.
  - \* duidelijke verslaglegging wat altijd terug gepakt kan worden.
  - \* dat de U door de jaren heen steeds dezelfde hulp krijgt aangeboden.

- 
- Vast stappen / handelenplan. deetje leent invullen waardoor helderheid en structuur komt m.b.t. de aanpak van het eware probleem..  
~~↳~~ + dit bespreken met gedr. spec. voor aanpak / tips / informatie
- 

Tipperboek m.b.t. vaak voorkomend probleemgedrag <sup>↳ voor aanpak</sup>

---

Info over verhalen voor leerkracht m.b.t. gedragsproblemen

---

Determinatie tabel voor gedragsprobleem om tot herkenning te komen en zodanig de juiste aanpak te kunnen bedenken / vinden / maken

---

~~Organisatie~~ Vaste plaats van de gedr. spec. in de zorgorganisatie heeft zodat er een duidelijke weg is om daar te consulteren. (niet te pas erte onpas).

---

Indien nodig een gericht advies voor scholing van individuele leerkracht of team.

---

Hoe pak je een kind aan met gemiddelde capaciteiten die slecht presteert en nooit op tijd klaar is?

- \* Interview / gesprek.
- \* Klassenbezoek / observatie + gesprek.
- \* handreikingen literatuur. (niet te uitgebreide teksten / boekwerken!).

1) ouders die 't anders zien. } →

2) { hyves na school e.a. naschoolse zaken die } gevallen  
{ neg. doorwerken op school. } gevallen

3) gedrag < lkr kind → observeren. Hoe pak je die aan?



---

Hoe ga ik om met het respectloze gedrag van een kind

- observatie van het kind
- literatuur tips
- gesprek.
- tips voor klassenmanagement

---

Constant reageren op elkaar

Hoe verander je het gedrag  
en zo is je dat de "goede" in niet lijden

- observatie en feedback van eigen gedrag  
(leerkracht)
- tips bij het maken van een handlingsplan.

- effectief straffen, zonder gebruik van belonings-  
systeem
- Hoe ga ik om met doornichtig liegen, wat  
wordt ontkennd.

---

\* Fijn- video interactie

o confrontatie eigen handelen en opdragel.

\* Gerkeind door directe - met probleem.

als je het aanpakt en hulp hard nodig heeft.

\* coördineren van alle gedragsmatige kinderen op school

\* observeren in klas ter bevestiging.

Vooraf bij groep 1-2 (jong gedrag of opvallend gedrag)

- 1 luisterend oor
- 2 objectieve tips, omdat ze meer know how hebben.
- 3 als intermediair optreden tussen ouders - leerkracht - leerling.  
i.p.v. / i.s.m. IB-er  
- externen  
opgedragsspecialist is iemand uit „de praktijk“ maar heeft  
(collegiale consultatie)  
meer expertise.
- 4 observeren in klas.
5. mogelijkheid: een gedr.-sp. specialiseert zich in  
een gep. probleem (of twee)  
(wat komt het meeste voor?  
welke behoefte op deze school?)
- 6 gep. van van ll. bespreking organiseren o.l.v. gedr. sp.

probleem: - lln. met ppo-nos.  
- storend gedrag: geluiden maken  
continue commentaar.

nodig

- \* observaties / video-registratie
  - \* Tips hoe om te gaan met
  - \* literatuur.
  - \* ervaringen van andere collega's aan elkaar koppelen
- 
- standaard formulier waarop je het probleem kunt beschrijven. is voor werk v/d leerkracht.  
De gedragspecialist kan a.d.h.v dit blad het gesprek wat later volgt voorbereiden.
  - Orthotheek met eigen gedragsafdeling (gedragspecialist handelt dit bij)
  - Spreekuurtijden / korte cursusjes geven voor wie wil over gedragsproblemen.
  - Waar mogelijk bijwonen van gesprekken met ouders.
  - Gesprekjes met leerlingen voeren / problemen bij leerlingen achterhalen

---

**Bijlage 9: tabel resultaten teamvergadering**

<b>Begeleiding:</b>	<b>Aantal maal</b>
Video-interactie	2
Gedrag leerkracht/ leerling observeren	7
Gesprekjes met leerlingen voeren/ problemen bij leerlingen achterhalen	2
Gesprek met gedragsspecialist	3
Intervisiebijeenkomsten, ervaringen andere collega's	3
Bepaalde vorm van leerlingbespreking organiseren o.l.v. gedragsspecialist	1
Spreekuurtijden/ korte cursusjes geven voor wie wil over een gedragsprobleem	1
Waar mogelijk bijwonen gesprekken met ouders	1
Als intermediair optreden ouders - leerkracht - leerling i.p.v. of i.s.m. de IB-er	1
Gericht advies voor scholing, indien nodig (voor leerkracht of team)	1
Steun directie/ luisterend oor	1
<b>Verslaggeving:</b>	
Standaardformulier, waarop je het probleem kunt beschrijven: voorwerk van de leerkracht	3
Checklist om een probleem in kaart te brengen: is het probleem wel zo groot of wie of wat veroorzaakt het probleem?	1
Geschiedenis van het probleem in kaart brengen	1
Overzicht gedragsproblemen binnen de groep: kort voor bijv. invallende leerkrachten	1
Duidelijke verslaglegging	1
Continuïteit probleemaanpak	1

<b>Bibliotheek:</b>	
Orthotheek met eigen gedragsafdeling: gedragsspecialist houdt dit bij	7
Samengevatte literatuur om werkdruk te verlagen en de drempel voor de leerkracht te verlagen bij invallen	1
Tips: hoe om te gaan met....	2
Adviezen, die goed gewerkt hebben verzamelen in een voor ieder toegankelijke map	1
<b>Organisatie:</b>	
Vaste plaats gedragsspecialist in de zorg, zodat er een duidelijke weg naar toe is.	1
De gedragsspecialist specialiseert zich in 1 of 2 problemen: wat komt het meest voor? Welke behoefte op onze school?	1
<b>Overig:</b>	
Effectief straffen zonder gebruik van beloningssysteem	1
Hoe ga ik om met doorzichtig liegen, wat wordt ontkend?	1
Tips voor klassenmanagement	1

---

## **Bijlage 10: Reacties MT/denktank**

Hallo collega's,

Voor mijn meesterstuk ben ik nu zover dat ik met mijn onderzoek kan gaan beginnen. Hiervoor heb ik wel jullie hulp nodig. De groep met wie wij op 19 oktober bij elkaar gekomen zijn, is in mijn opzet gepromoveerd tot denktank. Ik ben ervan uitgegaan dat jullie dat geen bezwaar zouden vinden.

Omdat we voor de carnavalsvakantie waarschijnlijk geen tijd meer hebben om bij elkaar te komen, wil ik het volgende op deze manier aan jullie vragen, wat we anders misschien in een bijeenkomst zouden doen:

Willen jullie eens brainstormen over de vraag wat het werk, de taak van de gedragsspecialist zou kunnen zijn, hoe we tijd kunnen vinden voor deze functie, hoe we het team hier het best bij in kunnen schakelen of wat we aan het team kunnen voorleggen? Of alle andere dingen, waarvan je vindt dat ik er aan zou moeten denken. Ik heb al wel andere scholen benaderd met deze vragen, maar ben ook benieuwd hoe jullie erover denken.

Deze opmerkingen wil ik dan bundelen, er na de carnavalsvakantie nog op terug komen met jullie en dan in een teamvergadering onze bevindingen uitleggen.

Ik hoop dat ik een en ander duidelijk heb kunnen uitleggen. Alle op- en aanmerkingen/suggesties zijn welkom.

Graag een reactie voor de carnavalsvakantie, zodat ik er in die vakantie mee aan de slag kan gaan.

Heel veel dank,

Groetjes,

Maria

---

Reacties van de denktank naar aanleiding van de vraag hoe zij staan ten opzichte van de functie gedragsspecialist:

IB-er bovenbouw:

Het lijkt mij moeilijk om deze specialisten vrij te roosteren. Ik begrijp dat wij momenteel financieel weinig mogelijkheden hebben om vervanging te regelen. Dit betekent dat deze specialisten naast hun normale werk, tijd moeten krijgen om hun taak uit te voeren. Dit houdt in dat zij verder van zoveel mogelijk activiteiten vrij geroosterd worden.

De gedragsspecialist(en) moet(en) naar mijn idee het team aansturen en motiveren om schoolbreed bezig te zijn met het stimuleren van positief gedrag. Leerkrachten moeten leerlingen op dezelfde motiverende/stimulerende manier benaderen. De basis hiervoor wordt gelegd in de Kanjertraining.

Komende studiedag wordt voor de gedragsspecialist dan ook een startpunt om de komende jaren de methode nog beter te implementeren en te borgen.

Ik kan me ook voorstellen dat de gedragsspecialist regelmatig een soort spreekuur heeft, waar collega's gebruik van kunnen maken.

*IB-er/ RT-er onderbouw:*

*In mijn functie als IB-er van de groepen 1 t/m 4 breng ik het werk als gedragsspecialist al in praktijk:*

- *Leerkrachten komen met een hulpvraag.*
- *Ik probeer een gesprek samen met de leerkracht naar een oplossing te zoeken. Soms is er extra informatie nodig over de leerling of over het betreffende probleem.*
- *Ik ga op zoek naar extra informatie of plan een observatie en de leerkracht gaat in gesprek met de ouders en het kind.*
- *In een vervolgesprek bekijken we welke interventies er mogelijk zijn.*

*In de bovenbouw is het mijn inziens ook wenselijk dat er iemand dit werk op zich neemt. De uitvoering is alleen lastig want deze gedragsspecialist moet op het moment dat er observatie plaats moet vinden, vervangen worden. Je kunt hier niet structureel tijd voor inplannen omdat de hulpvragen niet in een bepaalde frequentie naar voren komen.*

- *Je kunt het wel als taak op je nemen. Dus in plaats van zitting nemen in de kerstcommissie voer je je taak als gedragsspecialist uit. Maar dat betekent dat je het naast je groep moet doen.*
- *Belangrijk is dat er goed overleg met IB-er bovenbouw is.*
- *Op momenten dat er observatie plaats vindt, moet je vervangen kunnen worden.*
- *Gesprekken kunnen buiten de schooluren plaatsvinden.*

Directie:

**1.taak/werk**

- observeren van leerlingen met een gedragsprobleem



- 
- leerkracht schriftelijke informatie verschaffen over een bepaald probleem
  - helpen bij diagnose opstellen na schriftelijke en/of mondelinge informatie of observatie
  - helpen bij een handelingsplan opstellen
  - IB-er ter zijde staan bij leerlingen met een gedragsprobleem
  - werkgroep vormen met andere gedragsspecialist(en) en IB-ers om wanneer nodig te overleggen
  - door een arts (of andere professional) vastgestelde diagnose bespreken met / uitleggen aan een leerkracht
  - schriftelijke materiaal verzamelen en via een uitleensysteem te beschikking stellen aan collega's

## **2. hoe tijd vinden**

- na schooltijd op bepaalde dagen een soort spreekuur houden (als onderdeel van de normjaartaak); als er meerder gedragsspecialisten zijn de groepen verdelen
- indien nodig en mogelijk onder schooltijd vervangen worden voor een observatie
- het als een plezierige aanvulling/onderdeel zien van je taak op school en er gewoon aan werken

## **3. hoe team inschakelen**

- een voorgenomen werkwijze eerst bespreken met de directie c.q. managementteam
- na goedkeuring van directie voorleggen aan het team in een vergadering

---

**Bijlage 11: tabel resultaten MT/denktank**

<b>Begeleiding</b>	<b>Aantal maal</b>
– Team aansturen stimuleren positief gedrag	1x
– Begeleiding leerkrachten	3x
– Observeren leerling met gedragsproblemen	1x
– Helpen bij opstellen handelingsplan	1x
– Vastgestelde diagnose uitleggen aan/bespreken met leerkracht	1x
<b>Verslaggeving</b>	
– Opstellen handelingsplan	1x
<b>Bibliotheek</b>	
– Materiaal verzamelen en uitlenen	1x
<b>Organisatie</b>	
– Weinig mogelijkheden vervanging	3x
– Vrij roosteren nevenactiviteiten	2x
– Invoeren spreekuur	2x
– Goed overleg met IB-er	1x
– Gesprekken na schooltijd	1x
– Werkgroep vormen met IB-er en RT-er	1x
– Voorgenomen werkwijze bespreken met directie/MT	1x
– Voorleggen aan team	1x
<b>Overig</b>	