

Een positief beloningssysteem in het SBO

**Kinderen belonen volgens de principes van
Positive Behavior Support**



Kirsten Kolkman
Studentnummer: 2214959
Master Special Educational Needs (M SEN)
Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg
Domein gedrag
Begeleider: Ernie Drissen
3 juni 2013
(Aantal woorden: 10983)

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	4
Hoofdstuk 1: inleiding, aanleiding en probleemstelling	5
1.1 Context.....	5
1.2 Probleemstelling.....	5
1.3 Doel	6
1.4 Relevantie.....	6
1.5 Onderzoeksvragen.....	6
1.6 Verwachte opbrengsten.....	7
Hoofdstuk 2: theoretisch kader.....	8
2.1 Verschillende benaderingen van gedragsproblemen.....	8
2.2 Verschillende benaderingen van belonen	8
2.2.1 Gedragstheoretische benadering.....	8
2.2.2 Schoolwide Positive Behavior Support.....	9
2.2.3 Kritische kijk op belonen.....	9
2.3 Aandachtspunten bij belonen in de praktijk.....	10
2.4 Slot	12
Hoofdstuk 3: onderzoeksmethodologie.....	13
3.1 Onderzoeksparadigma.....	13
3.2 Onderzoeksstrategie.....	13
3.3 Respondenten.....	13
3.4 Onderzoeksmethodes.....	13
3.5 Waarborging kwaliteit.....	14
3.6 Ethische aspecten.....	15
3.7 Data-analyse.....	16
3.8 Kennisdeling in de praktijk.....	16
Hoofdstuk 4: data-analyse en resultaten.....	17
4.1 Op welke manier ga ik nu om met belonen in mijn groep en hoe reageren de leerlingen hierop?	17
4.2 Hoe ervaren de leerlingen het belonen zoals ik dat nu toepas en wat zouden ze graag willen?	18
4.2.1 Beginmeting.....	18
4.2.2 Interventie.....	20
4.2.3 Effectmeting.....	20
4.3 In hoeverre belonen mijn collega's nu via de principes van PBS?	21
4.3.1 Resultaten vragenlijsten.....	21
4.3.2 Resultaten observaties.....	25
4.4. Wat vraagt het van mij als leerkracht om de principes van PBS toe te passen in mijn groep?.....	28
Hoofdstuk 5: beantwoording onderzoeksvragen, conclusies en discussie.....	29
5.1 Conclusies deelvragen.....	29
5.1.1 Op welke manier ga ik nu om met belonen in mijn groep en hoe reageren de leerlingen hierop?	29
5.1.2 Hoe ervaren de leerlingen het belonen zoals ik dat nu toepas en wat zouden ze graag willen?	30
5.1.3 In hoeverre belonen mijn collega's nu via de principes van PBS?	32
5.1.4 Wat vraagt het van mij als leerkracht om de principes van PBS toe te passen in mijn groep?	34
5.2 Conclusie hoofdvraag	35
5.3 Discussie.....	36

Een positief beloningssysteem in het SBO

Hoofdstuk 6: evaluatie en reflectie	38
Literatuurlijst.....	40
Bijlage 1: Overzicht bekrachtigers.....	41
Bijlage 2: Het ontwikkelen van een beloningssysteem voor de klas	44
Bijlage 3: Belonen op verschillende leeftijden.....	45
Bijlage 4: Richtlijnen voor het geven van effectieve verbale beloningen (prijzen).....	46
Bijlage 5: Observatielijst belonen.....	47
Verantwoording observatielijst belonen.....	48
Bijlage 6: Vragenlijst belonen leerlingen – beginmeting.....	52
Verantwoording vragenlijst belonen leerlingen – beginmeting	55
Bijlage 7: Vragenlijst belonen leerlingen – effectmeting	59
Verantwoording vragenlijst belonen leerlingen – effectmeting	60
Bijlage 8: Vragenlijst belonen collega's.....	62
Verantwoording vragenlijst belonen collega's.....	66

Samenvatting

In mijn onderzoek staat het onderwerp belonen volgens de principes van Schoolwide Positive Behavior Support (SWPBS), een onderwijsprogramma dat zich richt op verbetering van gedrag van kinderen, centraal. Ik heb het onderzoek uitgevoerd op een school voor speciaal basisonderwijs (SBO) waar veel leerlingen met gedragsproblemen zijn. De onderzoeksvraag binnen mijn onderzoek is:

'Op welke wijze zijn de principes van PBS met betrekking tot belonen toepasbaar op mijn SBO-school?'

Om antwoord te krijgen op deze onderzoeksvraag ben ik begonnen met een literatuurstudie naar de gedragstheoretische benadering en SWPBS. O.b.v. deze literatuurstudie heb ik vragenlijsten en een observatielijst ontwikkeld. Ik heb de leerlingen van groep 7 en mijn collega's m.b.v. een vragenlijst gevraagd naar hun ervaringen met het belonen en daarnaast heb ik mijn collega's geobserveerd. Mijn eigen ontwikkeling op het gebied van belonen is uiteraard ook niet onbelicht gebleven. Door mijzelf te observeren a.d.h.v. een filmopname en door mijn leerlingen te vragen naar hun ervaringen met mijn manier van belonen, heb ik voor mijn eigen handelen positieve punten en aandachtspunten/leerdoelen kunnen formuleren.

De onderzoeksstrategie die ik heb gehanteerd is het actieonderzoek. Ik heb mij met mijn onderzoek namelijk gericht op het onderzoeken en verbeteren van mijn eigen handelen in de praktijk en ik ben gericht bezig geweest met het veranderen van de bestaande situatie in groep 7. De ervaringen van mijn leerlingen hebben geleid tot de invoering van een nieuw beloningssysteem in deze groep.

Uit de data die met de hierboven beschreven meetinstrumenten is verzameld, heb ik op verschillende niveaus conclusies kunnen trekken. Op persoonlijk niveau ben ik tot de conclusie gekomen dat ik in mijn handelen al bewust enkele principes van PBS toepas, maar dat ik het nog moeilijk vind om mijn handelen goed af te stemmen op het handelen van mijn collega's. Hierdoor is het voor enkele leerlingen in mijn groep soms lastig om in te schatten welk gedrag ik van ze verwacht, waardoor ze niet weten hoe zich te gedragen.

Op leerlingniveau heb ik kunnen concluderen dat de wensen die zij hebben m.b.t. het beloningssysteem nogal uiteenlopend zijn, maar dat er met klassikaal overleg uiteindelijk toch duidelijke afspraken zijn gemaakt over het beloningssysteem en de gedragsregels. Dit overleg heeft ervoor gezorgd dat er een nieuw beloningssysteem is ingevoerd dat een hogere waardering door de leerlingen heeft opgeleverd.

Tot slot heb ik op schoolniveau gezien dat de leerkrachten al enkele principes van PBS toepassen bij het belonen, maar dat er nog wel wat aandachtspunten zijn waaraan gewerkt moet worden, wil de school volgens PBS gaan werken. Een eerste belangrijke stap zou zijn dat de leerkrachten onderling afstemmen over de waarden waar zij belang aan hechten en dat ze op basis daarvan schoolbrede, positieve gedragsverwachtingen formuleren.

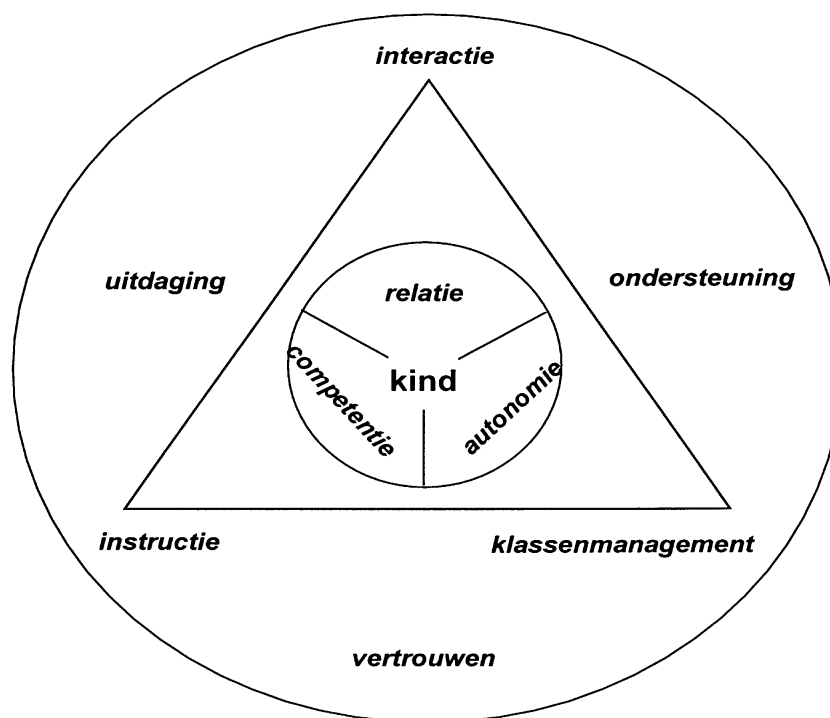
Hoofdstuk 1: inleiding, aanleiding en probleemstelling

In dit hoofdstuk licht ik de situatie op mijn stageschool en mijn persoonlijke situatie voorafgaand aan de uitvoering van mijn onderzoek toe en worden de onderzoeksvragen geïntroduceerd.

1.1 Context

Mijn onderzoek wordt uitgevoerd op een school voor speciaal basisonderwijs. De school telt, verdeeld over zes groepen, acht groepsleerkrachten en 88 leerlingen. Zelf ben ik tijdens mijn stageperiode werkzaam in groep 7: een groep met twee andere groepsleerkrachten en zestien leerlingen.

Vanuit de gedachte '**Kinderen hebben recht op een plezierige schooltijd. Álle kinderen!**' (Schoolconcept en visie, 2004) werkt de school volgens de principes van het adaptief lesgeven (zie afbeelding 1). Hieraan ligt een pedagogisch klimaat dat uitgaat van de drie basisbehoeften van kinderen (Stevens, 1997) ten grondslag: competentie, relatie en autonomie.



Afbeelding 1: Model 'adaptief onderwijs' (Stevens, 1997)

Om recht te doen aan deze basisbehoeften worden kinderen op een positieve manier benaderd. Het werken met een beloningssysteem is daar onderdeel van.

1.2 Probleemstelling

Praktijk: Binnen de school zijn er op dit moment geen duidelijke afspraken over het belonen van gewenst gedrag. Iedere leerkracht hanteert zijn/haar eigen systeem. In het verleden heeft men wel geprobeerd om een doorgaande lijn in het beloningssysteem te krijgen, maar de verschillende ideeën over wat een goed systeem is, stonden het invoeren ervan in de weg.

Persoon: Ik vind het lastig dat er op dit moment binnen de school en in mijn groep geen duidelijkheid is in de manier waarop leerlingen worden beloond. In groep 7, waar ik stage loop, werkt aan het begin van de schoolweek een andere leerkracht dan aan het eind van de schoolweek en dit heeft tot gevolg dat de leerlingen per week met drie verschillende leerkrachten (inclusief mijzelf) te maken hebben. Ik zie dat het beloningssysteem in mijn groep niet consequent wordt gehanteerd en dat dit zowel bij de leerlingen als bij mij tot onduidelijkheid/onzekerheid leidt.

1.3 Doel

Praktijk en theorie: Om duidelijkheid te kunnen bieden aan zowel leerkrachten als leerlingen, wil de school vanuit literatuur over belonen inzicht krijgen in wat belangrijk is bij het belonen van gewenst gedrag. Ook wil de school in beeld krijgen wat de leerkrachten op dit moment in hun groepen doen, zodat uiteindelijk kan worden toegewerkt naar een doorgaande lijn in het beloningssysteem.

Persoon: Mijn persoonlijke doel bij het onderzoek is dat ik zelfverzekerder kan handelen m.b.t. het belonen van gewenst gedrag en dat ik leerlingen meer duidelijkheid kan bieden door samen met mijn collega's in groep 7 goede afspraken te maken over een nieuw in te voeren beloningssysteem. In mijn toets POP heb ik beschreven dat één van mijn doelen is dat ik een voorspelbare leerkracht wil zijn voor de leerlingen in mijn groep. Door te werken aan het invoeren van een nieuw beloningssysteem o.b.v. bevindingen vanuit de literatuur hoop ik dit doel gedeeltelijk te gaan bereiken.

1.4 Relevantie

De principes van SWPBS spelen binnen mijn onderzoek een rol. SWPBS is een onderwijsprogramma dat zich richt op de verbetering van gedrag. Het komt oorspronkelijk uit de Verenigde Staten, maar wordt sinds 2009 ook op Nederlandse scholen ingevoerd. Uit onderzoek naar de effecten van SWPBS op scholen in de Verenigde Staten en Noorwegen, komen positieve resultaten naar voren. Leerlingen voelen zich na de invoering van SWPBS over het algemeen veiliger en vertonen minder probleemgedrag. Hierdoor nemen de schoolprestaties toe. Leerkrachten en andere medewerkers op scholen gaan met meer plezier naar hun werk en kunnen hun handelen beter afstemmen op de behoeften van individuele leerlingen. Op dit moment nemen ongeveer vijftig Nederlandse scholen deel aan een pilotproject van SWPBS. Resultaten hiervan zijn nog niet bekend.

SWPBS is een actueel onderzoeksonderwerp met maatschappelijke relevantie. Omdat er op mijn stageschool veel leerlingen met gedragsproblemen zijn, is het ook voor de praktijk een relevant onderwerp om te onderzoeken.

Bij SWPBS gaat het om een schoolbrede aanpak van gedrag. In het kader van dit onderzoek wordt SWPBS niet schoolbreed, maar in één groep (microniveau) geïntroduceerd en onderzocht. Binnen mijn onderzoek wordt dus gesproken over PBS.

1.5 Onderzoeksvragen

Hoofdvraag:

Op welke wijze zijn de principes van PBS met betrekking tot belonen toepasbaar op mijn SBO-school?

Deelvragen:

1. Op welke manier ga ik nu om met belonen in mijn groep en hoe reageren de leerlingen hierop?
2. Hoe ervaren de leerlingen het belonen zoals ik dat nu toepas en wat zouden ze graag willen?
3. In hoeverre belonen mijn collega's nu via de principes van PBS?

4. Wat vraagt het van mij als leerkracht om de principes van PBS toe te passen in mijn groep?

1.6 Verwachte opbrengsten

Met dit onderzoek verwacht ik in mijn stagegroep meer duidelijkheid te verschaffen over het beloningssysteem. Voor de school denk ik een goed uitgangspunt te creëren voor verder onderzoek naar het invoeren van een schoolbreed beloningssysteem, doordat ik inventariseer wat er in alle groepen al gebeurt en wat er idealiter (vanuit de literatuur) zou moeten gebeuren.

Hoofdstuk 2: theoretisch kader

Hier bespreek ik de literatuur over het onderwerp belonen vanuit verschillende invalshoeken. Ik begin echter met een beknopte weergave van drie verschillende theoretische benaderingen rondom de aanpak van gedragsproblemen. Vanuit deze weergave ga ik verder in op de principes van één van deze benaderingen: de gedragstheoretische benadering. Daarna volgen SWPBS en kritieken op het principe van belonen. In de derde paragraaf ga ik in op aandachtspunten bij het belonen van gedrag vanuit SWPBS, omdat het idee achter SWPBS aansluit bij mijn idee van wat een goede aanpak is om gedragsproblemen op scholen te voorkomen/verminderen. Zoals ik ook in mijn toets POP beschreef, merk ik op stage namelijk dat het voor kinderen met gedragsproblemen goed werkt als er concrete en positieve gedragsverwachtingen worden uitgesproken.

2.1 Verschillende benaderingen van gedragsproblemen

Vanuit verschillende invalshoeken zijn er pogingen gedaan om gedragsproblemen te verklaren. Om me te beperken tot een klein aantal, beschrijf ik in deze paragraaf twee theoretische benaderingen van gedragsproblemen die Jeninga (2011) in zijn boek 'Professioneel omgaan met gedragsproblemen' ook heeft beschreven. De gedragstheoretische benadering komt in de volgende paragraaf aan bod.

- Psychoanalytische opvatting: de persoonlijkheid bestaat uit drie systemen ('Ego', 'Super Ego' en 'Id'). Als er tussen deze systemen sprake is van scheefgroei, ontstaan er problemen. Om probleemgedrag aan te geven, worden verschillende cruciale ontwikkelingsfasen onderscheiden. De ontwikkeling van het kind kan geblokkeerd worden door traumatische gebeurtenissen en verwaarlozing, waardoor problemen ontstaan.
- Interactionele benadering: de interactie tussen kind en omgeving is belangrijk bij het ontstaan en behandelen van gedragsproblemen. Sociaal-emotionele ontwikkeling wordt opgevat als het oplossen van verschillende ontwikkelingsopgaven (bijvoorbeeld een veilige hechting) die tot een harmonische persoonlijkheid leiden. Gedragsproblemen ontstaan wanneer de sociale verwachtingen van mensen uit de omgeving en de biologische mogelijkheden van het kind strijdig zijn met elkaar. Het oplossen van ontwikkelingsopgaven door het kind verloopt daardoor moeilijk.

2.2 Verschillende benaderingen van belonen

2.2.1 Gedragstheoretische benadering

In de literatuur over het belonen van gewenst gedrag, komt de term operante/instrumentale conditionering vaak naar voren. Skinner, een wereldberoemde psycholoog, heeft halverwege de twintigste eeuw onderzoek gedaan naar het proces van operante conditionering. Gedrag wordt volgens Skinner uitsluitend bepaald door de gevolgen die het heeft. In de gedragstheoretische benadering gaat men uit van dat gegeven. Als iemand ervaart dat bepaald gedrag een gewenst gevolg heeft, wordt dit gedrag vaker vertoond om wederom dit gevolg te ervaren (de wet van succes). SWPBS baseert zich ook op deze redenering. De principes binnen de gedragstheoretische benadering zijn: beloning/bekräftiging, straf en extinctie/uitdoving. Gedrag dat beloond/bekräftigd wordt, komt daarna vaker voor. Gedrag dat niet beloond/bekräftigd wordt, neemt af. Gedrag dat bestraft wordt, kan tijdelijk afnemen, maar de precieze gevolgen van straffen zijn onduidelijk (Jeninga, 2011). In het kader van dit onderzoek ga ik niet verder in op straffen.

Voor een overzicht van de verschillende bekräftigers, verwijs ik naar bijlage 1.

2.2.2 Schoolwide Positive Behavior Support

SWPBS is een programma dat zich richt op het bevorderen van gewenst gedrag en het voorkomen van probleemgedrag van alle kinderen binnen de school met als doel om een positieve leeromgeving voor hen te scheppen. Dit programma bouwt grotendeels voort op de gedachten van de gedragstheoretische benadering. De principes van SWPBS zijn (Baard, 2011):

- Kinderen weten welk gedrag van hen wordt verwacht;
- Gedrag wordt aangeleerd;
- Gewenst gedrag wordt bekrachtigd;
- Bij ongewenst gedrag volgt een duidelijke consequentie;
- School, ouders en (jeugd)zorg werken intensief samen;
- Beslissingen worden gemaakt o.b.v. geregistreerde gegevens.

Vooraf het derde punt 'gewenst gedrag wordt bekrachtigd' is van belang in het kader van dit onderzoek. Maar voordat kinderen gewenst gedrag kunnen laten zien, is het belangrijk dat ze weten welk gedrag er van hen wordt verwacht. Aan het begin van het schooljaar moet aan de kinderen duidelijk worden gemaakt welke gedragsverwachtingen er in de klas en in de school zijn. Deze gedragsverwachtingen worden positief opgesteld, zodat ze de kinderen duidelijkheid over het te vertonen gedrag geven. Om kinderen volgens deze gedragsverwachtingen te laten functioneren, moet het gewenste gedrag, net als andere vaardigheden op school, systematisch worden aangeleerd. Gedurende het schooljaar moet regelmatig worden teruggekomen op de gedragsverwachtingen die gelden: kinderen die zich aan de verwachtingen houden, moeten hiervoor beloond worden.

Als de kinderen weten welk gedrag er van hen wordt verwacht, is het belangrijk dat dit gedrag wordt gestimuleerd door beloningen. Gedrag (zowel negatief als positief) wordt namelijk versterkt als er aandacht voor is (zie ook paragraaf 2.1.1). Hoe meer aandacht er wordt besteed aan het gewenste gedrag, hoe meer je ervan kunt verwachten. Als het positieve gedrag van een kind iedere keer wordt benoemd, is de kans groot dat het gedrag zich steeds vaker laat zien. Andersom geldt dit ook: als er keer op keer aandacht wordt besteed aan ongewenst gedrag, zal ook dit gedrag zich vaker voordoen. Dit moet uiteraard zoveel mogelijk voorkomen worden. Er wordt in de theorie van SWPBS daarom uitgegaan van de regel dat tegenover één correctie vier positieve beloningen moeten staan. De aandacht voor ongewenst gedrag wordt dus minimaal gehouden om te voorkomen dat juist dit gedrag wordt versterkt (Baard, 2011).

2.2.3 Kritische kijk op belonen

Er zijn verschillende wetenschappers die zich kritisch hebben uitgelaten over de effectiviteit van belonen. O.a. Kohn (1993) vindt dat beloningen over het algemeen de intrinsieke motivatie van mensen doen afnemen. Hij heeft de bevindingen uit een eerder onderzoek van Deci (1971) naar de negatieve invloed van externe beloningen op de intrinsieke motivatie van mensen aangenomen als bewijs voor zijn stelling (Marzano, Pickering & Pollock, 2008).

Volgens Kohn (1993) reduceert de gedragstheoretische benadering kinderen tot 'afhankelijke objecten met gedragingen en routines, die naar willekeur kunnen worden gemodelleerd.' Dit is tegenstrijdig met de recentere ideeën over hoe kinderen leren. Tegenwoordig gaat men er namelijk vanuit dat kinderen zichzelf ontwikkelen vanuit een aangeboren nieuwsgierigheid en een onderzoekende houding. Voor deze ontwikkeling is geen beloning nodig. Het geven van beloningen is vanuit dit oogpunt, volgens Kohn, op te vatten als een uiting van een gebrek aan vertrouwen in de eigen mogelijkheden van kinderen. Dit gebrek

aan vertrouwen werkt bij kinderen een gebrek aan zelfsturend vermogen en eigen verantwoordelijkheid in de hand, waardoor kinderen afhankelijk worden van de volwassenen (leerkrachten bijvoorbeeld) die hen belonen.

M.b.t. de intrinsieke motivatie van kinderen, zegt Kohn: 'door te belonen wordt de activiteit van doel op zich een middel om iets anders te bereiken. Beloningen dragen hiermee als het ware de boodschap dat de activiteit het niet waard is om zomaar te doen. Alleen een beloning rechtvaardigt de verlangde inspanning.'

Als de onderzoeken naar de invloed van belonen op de intrinsieke motivatie op een oppervlakkige manier worden beschouwd, kan worden geconcludeerd dat geen enkele vorm van belonen effectief is. Uit meta-analyses van wetenschappelijk onderzoek naar dit onderwerp, o.a. door Wiersma (1992) en Cameron & Pierce (1994) is echter naar voren gekomen dat belonen de intrinsieke motivatie niet per definitie doet afnemen. Afhankelijk van de manier waarop intrinsieke motivatie wordt gedefinieerd en gemeten, verschillen de conclusies. Morgan (1984) geeft aan dat belonen zowel negatieve als positieve invloeden kan hebben, maar dat dit afhankelijk is van de omstandigheden (Marzano et al., 2008)

Behalve bezwaren m.b.t. de invloed van belonen op de intrinsieke motivatie zijn er ook ethische bezwaren tegen de gedragstheoretische benadering. Een ethisch bezwaar is bijvoorbeeld dat belonen van gedrag ervoor zorgt dat de authenticiteit van gedrag afneemt. Er wordt als het ware een kunstje aangeleerd om bepaald gedrag te gaan vertonen. Met dit aangeleerde kunstje is het de vraag of het vertoonde gedrag nog authentiek is: of het nog echt vanuit het kind zelf komt. Het belonen van gewenst gedrag kan wel een tijdelijke passende interventie zijn, maar uiteindelijk moet het gewenste gedrag vanuit het kind zelf komen (interne communicatie: Van Meersbergen, 2013).

2.3 Aandachtspunten bij belonen in de praktijk

Vanuit verschillende invalshoeken heb ik de theorie bij het onderwerp belonen in het bovenstaande deel bekeken. In dit deel staat weergegeven waar in de praktijk op gelet moet worden bij het belonen van gedrag. Dit wordt grotendeels vanuit de theorie van SWPBS verantwoord, maar in enkele gevallen zal ik aanvullingen doen vanuit andere bronnen.

Om het belonen op een effectieve en eenduidige manier te kunnen doen, moet de school een beloningssysteem ontwikkelen dat door alle medewerkers en in alle ruimtes van de school wordt gebruikt. Het slagen of falen van dit beloningssysteem is hierbij volledig afhankelijk van de consequente toepassing ervan. Enkele zaken waar rekening mee moet worden gehouden bij het ontwikkelen van een beloningssysteem, zijn (Golly & Sprague, 2012):

- Ontwerp het systeem voor alle kinderen (ook de zogenaamde probleemkinderen moeten positieve feedback kunnen krijgen);
- Erken gewenst gedrag openlijk zodat andere kinderen het kunnen nadoen;
- Gebruik waarderingen en beloningen die de kinderen aanspreken;
- Erken ook de daden van leerkrachten;
- Beloon vaker in stressvolle tijden;
- Onderwijs de gedragsregels opnieuw als ongewenst gedrag toeneemt.

Zoals gezegd wordt in mijn onderzoek op microniveau gekeken. Er wordt slecht in één groep een beloningssysteem vanuit de principes van SWPBS ingevoerd. De bovengenoemde punten zijn dus slechts van toepassing op deze groep.

Een positief beloningssysteem in het SBO

Om de kans te vergroten dat het beloningssysteem slaagt, is het nuttig om kinderen betrokken en gemotiveerd te maken door ze te laten meedenken over de invulling van het systeem. Zij kunnen bijvoorbeeld aangeven welke beloningen voor hen interessant zijn.

Mogelijkheden voor het ontwikkelen van een beloningssysteem voor in de klas zijn weergegeven in bijlage 2.

Ook is het van belang dat de gedragsverwachtingen voor de kinderen duidelijk zijn. Zij moeten precies weten welk gedrag er verwacht wordt en hoe dit eruit ziet. Dit kan visueel worden gemaakt in de klas. Als er dan beloond wordt, moet de oorzaak-gevolg relatie toegelicht worden, zodat kinderen gemotiveerd worden om dit gedrag vaker te laten zien. Een manier om kinderen te laten wennen aan beloningen die zijn gekoppeld aan bepaalde gedragsverwachtingen, is het toepassen van 'shaping'. Hierbij wordt eerst ieder gedrag beloond dat enigszins lijkt op het gewenste gedrag, daarna wordt gedrag beloond dat dicht bij het gewenste gedrag in de buurt komt en vervolgens wordt alleen nog het gewenste gedrag beloond (Ormrod, 2009). Ook kan gewenst gedrag worden versterkt doordat bij andere kinderen dit gedrag zichtbaar wordt beloond. Dit wordt modelversterking genoemd (Jeninga, 2011).

Bij het kiezen van beloningen, zijn er verschillende zaken waarmee rekening moet worden gehouden: bijvoorbeeld leeftijd, niveau en interesse van het kind. Als leerkracht moet je rekening houden met de mate waarin een kind het prettig vindt als er een beloning wordt uitgedeeld (Golly et al., 2012). Dit verschilt per kind, maar er zijn ook enkele leeftijdsspecifieke karakteristieken waar leerkrachten rekening mee moeten houden in de omgang met hun leerlingen (Ormrod, 2009).

De leeftijdsspecifieke karakteristieken en daarbij passende beloningen zijn terug te vinden in bijlage 3.

Uit een meta-analyse van Cameron & Pierce (1994) is gebleken dat belonen het meest effectief is als het consequent wordt toegepast bij het behalen van een bepaalde prestatienorm. Als je kinderen slechts beloond voor het uitvoeren van een opdracht, zou je daarmee de intrinsieke motivatie kunnen doen afnemen. Als kinderen echter beloond worden voor het bereiken van specifieke prestatiedoelen, wordt de intrinsieke motivatie wel vergroot. Om tegemoet te komen aan de verschillen in een groep, is het van belang dat alle kinderen hun eigen prestatiedoelen hebben. Alleen op die manier, kun je bereiken dat alle kinderen hun doelen en dus ook de beloning kunnen behalen (Marzano et al., 2008).

Sociale/verbale beloningen (abstracte erkenning) werken beter dan materiële/concrete beloningen. Dit is gebleken uit de studie van Cameron et al. (1994). Uitgangspunt bij het geven van beloningen moet dan ook de sociale beloning zijn: er mag nooit zomaar worden begonnen met het geven van materiële beloningen als kinderen ook gevoelig zijn voor een sociale beloning (Jeninga, 2011). Als er toch materiële beloningen worden gegeven, moeten deze gepaard gaan met een sociale beloning. Een mogelijke opbouw binnen het schooljaar kan zijn dat sociale beloningen steeds meer de plaats gaan innemen van materiële beloningen. Materiële beloningen kunnen aan het begin van het schooljaar namelijk nog wel belangrijk zijn om kinderen bepaalde gedragingen aan te leren. In de loop van het jaar raken de kinderen meer intrinsiek gemotiveerd om het aangeleerde gedrag te vertonen en zijn materiële beloningen minder noodzakelijk (Golly et al., 2012).

Zie bijlage 4 voor richtlijnen voor het geven van effectieve verbale beloningen (prijzen).

In mijn praktijksituatie in het SBO zijn relatief veel leerlingen met gedragsproblemen. Hierbij moet rekening worden gehouden met het feit dat deze kinderen over het algemeen vaker de gevoeligheid voor sociale beloningen missen. Sociale beloningen moeten bij deze kinderen daarom vaker samen worden gegeven met

Een positief beloningssysteem in het SBO

bijvoorbeeld een materiële beloning of een activiteit als beloning. Deze kinderen vinden het meestal ook moeilijker om de relatie te ervaren tussen hun gedrag en de gevolgen. Een beloning moet daarom zeer expliciet zijn en moet direct volgen op het vertoonde gedrag (Jeninga, 2011). Uiteindelijk kan ook met deze kinderen worden toegewerkt naar het werken met een uitgestelde beloning. Hierbij is het van belang dat ze vordering in hun gedrag kunnen zien. Dit kun je doen door vorderingen visueel te maken op bijvoorbeeld een poster in de klas. Dit is van belang omdat het kinderen kan motiveren.

2.4 Slot

De bovenstaande theoretische beschouwing m.b.t. het onderwerp belonen helpt mij om mijn dataverzameling en -analyse te verantwoorden. Ook kan ik mijn resultaten uit de praktijk naast de theorie leggen, waardoor ik betrouwbare conclusies kan trekken.

Hoofdstuk 3: onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk beschrijf ik het onderliggende onderzoeksparadigma en de onderzoeksstrategie van mijn onderzoek. Ook beschrijf ik de manier waarop ik mijn onderzoek vorm zal geven. Ik benoem de onderzoeksmethodes, meetinstrumenten en respondenten en ik geef aan wat ik doe om de kwaliteit van mijn onderzoek te waarborgen.

3.1 Onderzoeksparadigma

Aan mijn onderzoek ligt het kritisch-emancipatorische onderzoeksparadigma ten grondslag. Binnen mijn onderzoek ga ik namelijk samen met mijn collega's in groep 7 iets aan de bestaande situatie m.b.t. het beloningssysteem veranderen. Uitgangspunt hierbij is dat wordt gekeken naar de ervaringen van onszelf als leerkrachten, maar ook naar de ervaringen van de leerlingen. De leerlingen hebben binnen het onderzoek de mogelijkheid om aan te geven wat zij verwachtten van het nieuwe beloningssysteem. Door hiernaar te luisteren en op basis hiervan te handelen, krijgen ze een stem in het proces. Een ander belangrijk punt binnen mijn onderzoek is kritische reflectie op mijn eigen handelen. Dit past bij het beschreven onderzoeksparadigma (De Lange, Schuman & Montesano Montessori, 2011).

3.2 Onderzoeksstrategie

Ik maak gebruik van de strategie actieonderzoek, omdat ik me o.a. richt op het onderzoeken en verbeteren van mijn eigen handelen in de praktijk. Door het invoeren van een nieuw beloningssysteem o.b.v. de bevindingen van de leerkrachten en leerlingen uit groep 7 en literatuur over het onderwerp ga ik gericht bezig met het veranderen van de bestaande situatie. Dit laatste is één van de basiskenmerken van actieonderzoek: 'samen met betrokkenen een nieuwe aanpak ontwikkelen en uitproberen, waarbij de onderzoeker een participierend lid is' (De Bruïne, Everaert, Harinck, Riezebos-De Groot & Van de Ven, 2011).

3.3 Respondenten

Om te komen tot beantwoording van mijn deelvragen, doe ik een beroep op de kennis en ervaring van verschillende personen binnen de school. Er zijn twee eenheden binnen mijn onderzoek te onderscheiden:

1. De zestien leerlingen van groep 7;
2. De acht leerkrachten van de groepen 1/2/3, 3/4/5, 5/6, 5/6/7, 7 en 8.

3.4 Onderzoeksmethodes

Om te komen tot beantwoording van mijn deelvragen, hanteer ik verschillende onderzoeksmethodes en daarbij passende meetinstrumenten. De nummering hieronder komt overeen met de nummering van de deelvragen (zie paragraaf 1.5):

1. Mijn eigen handelen m.b.t. het belonen van goed gedrag en de reacties van de leerlingen hierop, breng ik in kaart door een van mijn rekenlessen te filmen. A.d.h.v. de observatielijst belonen, die ik heb opgesteld o.b.v. de theoretische principes van PBS, kijk ik de filmbeelden terug. Ik zal hierbij mijn eigen handelen vergelijken met de theorie en daarmee kan ik komen tot sterke punten en aandachtspunten. Ook beschrijf ik hierbij welke reacties de leerlingen geven op mijn interventies.

Zie bijlage 5 voor de observatielijst belonen.

2. Beginmeting: Ik vraag de leerlingen m.b.v. de 'vragenlijst belonen voor de leerlingen – beginmeting' naar hun ervaringen met het huidige beloningssysteem en de manier waarop ik beloon. Ik laat ze

een cijfer geven voor het huidige beloningssysteem, zodat de beginsituatie duidelijk wordt. Daarnaast wil ik weten wat de wensen van de leerlingen voor het toekomstige beloningssysteem zijn en of deze wensen passen binnen de principes van PBS. Door de leerlingen te vragen hoe hun ideale beloningssysteem eruit ziet, kan ik voldoen aan het kritisch-emancipatorische onderzoeksparadigma: de leerlingen krijgen namelijk een belangrijk aandeel in de keuze voor een nieuw beloningssysteem.

Interventie: N.a.v. de resultaten uit de beginmeting voer ik in groep 7 een nieuw beloningssysteem in.

Effectmeting: Na afloop van de interventie zal ik m.b.v. de 'vragenlijst belonen voor de leerlingen – effectmeting' nagaan of het nieuwe beloningssysteem een hoger cijfer (en dus tevredener leerlingen) heeft opgeleverd. Ik onderzoek of het beloningssysteem volgens PBS voor de leerlingen zijn waarde heeft bewezen.

Zie bijlage 6 voor de vragenlijst belonen voor de leerlingen – beginmeting.

Zie bijlage 7 voor de vragenlijst belonen voor de leerlingen – effectmeting.

3. A.d.h.v. de observatielijst belonen uit bijlage 5, zal ik ook mijn collega's observeren. Hiermee krijg ik een beeld van de mate waarin zij in de huidige situatie, zonder dat zij zich ervan bewust zijn, al principes van PBS toepassen. Ik zal middels een vragenlijst achterhalen in hoeverre zij denken dat ze principes van PBS toepassen.

Zie bijlage 8 voor de vragenlijst belonen voor de collega's.

4. O.b.v. het literatuuronderzoek naar PBS (zie hoofdstuk 2), de geformuleerde aandachtspunten n.a.v. de observatie van mijn eigen handelen (ten behoeve van beantwoording van deelvraag 1), de antwoorden van mijn leerlingen op de vragen uit de vragenlijst en de observatiegegevens van de observaties bij mijn collega's, zal ik kunnen beschrijven wat ik zelf moet doen om PBS toe te passen in mijn groep.

3.5 Waarborging kwaliteit

Om de kwaliteit van mijn onderzoek te kunnen waarborgen zal ik rekening houden met verschillende kwaliteitsaspecten van onderzoek doen. In de bovenstaande alinea is beschreven welke onderzoeksmethodes ik ga gebruiken. Om de betrouwbaarheid van mijn onderzoek te vergroten, zal ik meerdere bronnen en methodes gebruiken om informatie te verzamelen (triangulatie) en deze verzamelde gegevens zal ik uitgebreid rapporteren (De Lange et al., 2011).

Om inzichtelijk te houden wat ik precies ga doen in het kader van mijn onderzoek, zal ik een logboek bijhouden met de stappen die ik ga zetten. Op deze manier is voor alle betrokkenen zichtbaar wat ik op welk moment ga doen en vanuit welke gedachte ik dat doe. Voor mijzelf is dit prettig in verband met de uiteindelijke verslaglegging.

De validiteit bevorder ik door met critical friends op de opleiding en op mijn werkplek in gesprek te gaan over de vorderingen binnen mijn onderzoek. Ik vraag hen om feedback te geven op de door mij ontwikkelde vragenlijsten en observatielijsten, zodat ik zeker weet dat deze door meerdere mensen op dezelfde manier worden geïnterpreteerd. Deze feedback wordt ook opgenomen in het logboek, zodat inzichtelijk blijft wat ik hiermee doe.

Ter controle van het feit of de gebruikte meetinstrumenten wel deugen zal ik alle meetinstrumenten in

eerste instantie in één situatie testen. Ik test mijn observatielijst n.a.v. de filmbeelden van mijn eigen handelen. De vragenlijsten voor de collega's en de leerlingen test ik door eerst alleen mijn stagebegeleidster de vragenlijst voor de collega's en één willekeurig gekozen leerling de vragenlijst voor de leerlingen te laten invullen en door hen te vragen naar de ervaringen met het invullen van de vragenlijsten. Na deze eerste stap zal ik de verzamelde informatie analyseren, waarmee ik kan nagaan of de meetinstrumenten adequaat zijn. Vervolgens zal ik opnieuw informatie verzamelen, waarna wederom een analyse zal plaatsvinden. Door aanpassingen in het meetinstrument en de bijbehorende reden van aanpassing in het logboek te noteren, vergroot ik de transparantie van het onderzoek.

3.6 Ethische aspecten

Omdat ik in mijn onderzoek te maken heb met leerlingen en collega's, is het belangrijk dat ik rekening houd met de ethische aspecten van onderzoek doen (zie afbeelding 2).

1. Vertrouwen, bedrog en zelfbedrog
2. Zorgvuldigheid en nalatigheid
3. Volledigheid en selectiviteit
4. Concurrentie en collegialiteit
5. Publiceren, auteurschap en geheimhouding
6. Onderzoek en opdracht

Afbeelding 2: Ethische principes van praktijkgericht onderzoek (Boerman, 2008)

Een belangrijk aspect gedurende het hele onderzoek is het recht op privacy van de betrokkenen (zorgvuldigheid en nalatigheid). Ik zal de privacy waarborgen door in mijn onderzoeksverslag geen namen te noemen. De naam van de school wordt niet zichtbaar in het onderzoeksverslag. De leerlingen uit mijn groep vullen de vragenlijsten in waarbij ze wel hun naam vermelden, zodat ik bij onduidelijkheden eventueel kan terugvragen wat de leerling bedoelde, maar de namen worden niet in het onderzoeksverslag genoemd. De leerkrachten bij wie ik in de groepen ga observeren en wie de vragenlijsten invullen, zal ik (na toestemming te hebben gekregen van de betreffende persoon) benoemen als 'leerkracht van groep ...', zodat alleen de betrokkenen bij school weten wie het betreft. Dit kan namelijk in een vervolgonderzoek naar een doorgaande lijn in het beloningssysteem van belang zijn, omdat er daarbij wellicht rekening gehouden moet worden met de leeftijden van de leerlingen. Ik ga zorgvuldig om met filmbeelden en verslagen van interviews en observaties en vernietig deze na analyse ervan.

M.b.t. het punt volledigheid en selectiviteit zal ik er zorg voor dragen dat ik geen gegevens achterhoud die mij niet uitkomen bij de beantwoording van de onderzoeksvragen. Dit zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn bij de vragen die zich richten op mijzelf als professional, omdat deze voor mijzelf wellicht harde uitkomsten geeft. Ik wil mij hierdoor niet laten afleiden en zal het uiteindelijke persoonlijke doel van mijn onderzoek blijven navolgen. Uiteraard zal ik op enkele momenten ook moeten selecteren welke informatie ik wel en niet opneem in mijn onderzoeksverslag, maar ik wil mijn resultaten in alle eerlijkheid kunnen presenteren.

De informatie die ik vanuit de literatuur en vanuit schooldocumenten zal verkrijgen, zal ik benoemen als zijnde het werk van een ander. Hiermee doe ik recht aan de auteursrechten.

3.7 Data-analyse

Ik zal gebruik maken van een deductieve benaderingswijze, omdat ik voorafgaand aan mijn dataverzameling al meetinstrumenten (vragenlijst, observatielijst en topiclijst) ga ontwikkelen o.b.v. de literatuur (De Lange et al., 2011).

Voor het analyseren van mijn eigen handelen, zal ik gebruik maken van een beeldgeoriënteerde data-analyse: ik ga videobeelden analyseren waarvan ik een samenvatting maak. Ook van de observaties in de groepen maak ik een samenvatting a.d.h.v. de observatiepunten op de observatielijst.

De antwoorden bij de vragenlijsten voor de leerlingen en collega's zal ik coderen in cijfers en deze cijfers noteer ik in tabellen, zodat ik een overzicht krijg van de antwoorden per vraag. Zo kan ik in één oogopslag zien hoeveel leerlingen of collega's een bepaald antwoord hebben gegeven bij een bepaalde vraag.

3.8 Kennisdeling in de praktijk

In mijn onderzoek zit naast een persoonlijk deel ook een deel dat bedoeld is voor de collega's in mijn praktijksituatie. Aan het eind van mijn onderzoeksperiode zal ik een afsluitende presentatie voor het team op mijn stageplek geven waarin ik de huidige situatie op school m.b.t. belonen in beeld breng en waarin ik aanbevelingen voor vervolgonderzoek geef.

Hoofdstuk 4: data-analyse en resultaten

In dit hoofdstuk presenteer ik de resultaten van mijn data-analyse van de data die ik heb verkregen m.b.v. mijn vragenlijsten en mijn observaties. De resultaten worden per deelvraag weergegeven, zodat ik in hoofdstuk 5 vervolgens doelgericht naar de beantwoording van mijn hoofdvraag toe kan werken.

4.1 Op welke manier ga ik nu om met belonen in mijn groep en hoe reageren de leerlingen hierop?

Tijdens de observatie van de filmbeelden van mijn les a.d.h.v. de observatielijst (zie bijlage 5), heb ik gekeken in hoeverre ik kenmerken van PBS in mijn eigen handelen, in de gedragsregels en in de organisatie van het klaslokaal herken. Voor de beantwoording van deze deelvraag zijn alleen de geformuleerde kenmerken van de factor 'leerkrachtgedrag' van belang, omdat de factoren 'gedragsregels' en 'organisatie klaslokaal' vooral zijn bepaald door de twee andere groepsleerkrachten van groep 7. Zie tabellen 1a en 1b voor de resultaten m.b.t. mijn leerkrachtgedrag.

Kenmerk PBS	Opmerkingen (Wat gebeurt er? Hoe gebeurt het?)
De leerkracht schenkt aandacht aan gewenst gedrag.	Ik heb op het begin van de les vooral aandacht voor het instructiegroepje. Voor de andere leerlingen die goed aan het werk zijn, heb ik nauwelijks oog. Ik benoem niet dat zij goed aan het werk zijn. Later als ik mijn hulpronde begin, geef ik bij de meeste leerlingen wel aan of ik vind dat ze goed aan het werk zijn.
De leerkracht erkent goed gedrag van een leerling openlijk zodat andere leerlingen het kunnen nadoen.	'B. heeft het boek al open liggen, heel goed.' De twee andere leerlingen volgen daarna. Hen geef ik ook een complimentje. Aan het eind van de les geef ik R. klassikaal een compliment voor zijn werkhouding tijdens de les, hij lijkt verbaasd door het compliment dat ik hem geef. K. vraagt hierbij ongeduldig: 'Ikke dan?', omdat hij blijkbaar ook bevestiging nodig heeft. Ik benoem dat er wel meerdere leerlingen goed hebben gewerkt, maar dat R. mij dit keer speciaal was opgevallen vanwege zijn rustige werkhouding.
De leerkracht gebruikt waarderingen en beloningen die de leerlingen aanspreken.	Ik heb tijdens deze les geen beloningen uitgedeeld. Wel heb ik meerdere leerlingen gecompimenteerd voor hun goede werkhouding. De leerlingen lijken dit prettig te vinden, maar dat is een interpretatie.
De leerkracht geeft een directe reactie op het goede gedrag van de leerlingen.	Vaak geef ik op een non-verbale manier een directe reactie op het goede gedrag. Ik lach of ik steek mijn duim op naar een leerling of ik knik met mijn hoofd om een antwoord van een leerling te bevestigen. Hierdoor merk ik dat er een positieve sfeer ontstaat. Dit is vooral het geval binnen het instructiegroepje dat ik op het begin van de les heb begeleid. Als ik verbaal reageer op goed gedrag van een leerling, gebruik ik vaak woorden als 'goed zo'.
De leerkracht zet strategieën van positieve bekrachtiging consequent in.	Soms gebruik ik wel het beloningssysteem, soms niet, dit hangt af van de situatie. Ook benoem ik positief gedrag lang niet altijd. Dit is meer willekeurig.
De leerkracht voldoet met zijn positieve bekrachtiging aan de regel van vier staat tot één (globaal gezien wordt er aanzienlijk meer aandacht aan positief dan aan negatief gedrag gegeven)	Ik probeer duidelijk meer aandacht aan positief dan aan negatief gedrag te geven. Ik negeer bijvoorbeeld regelmatig ongewenst gedrag. Dit lukt mij vooral goed op het begin van de les als de leerlingen rustig aan het werk zijn met hun eigen taak. Op het eind van de les is er meer onrust en daarbij merk ik dat ik meer op negatieve dingen ga letten. Als ik negatief gedrag niet kan negeren, probeer ik leerlingen vaak op een non-verbale manier te corrigeren, zodat niet alle leerlingen het horen. J. praat bijvoorbeeld door mij heen terwijl ik aan een ander groepje instructie geef en ik leg mijn vinger op mijn lippen als teken dat hij stil moet zijn. J. gaat vervolgens weer stil verder met zijn werk. A., een jongen uit het instructiegroepje, praat ook regelmatig door mij heen en ik raak hem dan even aan op zijn schouder, zodat hij weet dat hij moet luisteren.

Tabel 1a: Observatie eigen les

Een positief beloningssysteem in het SBO

De leerkracht kijkt goed en bekrachtigt het opvolgen van een regel.	Ik kijk rond of alle leerlingen na het pakken van de spullen voor de rekenles direct aan het werk gaan. Ik benoem hierbij niet welke leerlingen zich al aan de regel hebben gehouden. Ook bij het einde van de rekenles kijk ik rond of alle leerlingen hun spullen snel opruimen en of ze het stilteteken goed van mij overnemen. Naar enkele leerlingen die het stilteteken overnemen, steek ik mijn duim op als teken dat ik het waardeer dat ze stil zijn en de aandacht op mij gericht hebben. Dit doe ik niet bij alle leerlingen.
De leerkracht geeft de leerlingen feedback om ze te laten weten of ze zich aan de regels houden.	Zie bovenstaande opmerking: ik geef soms feedback op leerlingen die mijn regels navolgen, maar dit doe ik niet altijd consequent.
De leerkracht spreekt positieve gedragsverwachtingen uit.	Voordat ik begin met mijn instructie kijk ik in de klas rond of alle leerlingen zich aan de opdracht houden om hun spullen te pakken en daarna zelfstandig aan het werk te gaan. T. loopt nog rond in de klas. Ik zeg: 'T., ik wil dat jij op je plek gaat zitten.' T. loopt vlot naar zijn plek en begint met werken. Op dit positieve gedrag geef ik geen reactie. A. doet tijdens de instructie alsof hij moet huilen. Ik weet dat hij hiermee de aandacht wil trekken en ik zeg: 'Ik wil even dat je oplet.' Daarna stopt hij met 'huilen' en is hij weer betrokken bij de instructie.
De leerkracht belooft leerlingen die zich aan de gedragsverwachtingen houden.	Ik beloon in dit geval niet via het beloningssysteem, omdat de rekenles aan het begin van de dag plaats vond. Ik gebruik als beloning in dit geval vooral complimenten.

Tabel 1b: Observatie eigen les

4.2 Hoe ervaren de leerlingen het belonen zoals ik dat nu toepas en wat zouden ze graag willen?

Ik beschrijf in deze paragraaf de resultaten uit de drie fasen (beginmeting, interventie, effectmeting) uit mijn onderzoek m.b.t. het belonen in groep 7.

4.2.1 Beginmeting

Op 1 maart 2013 heb ik de vragenlijst voor de beginmeting (zie bijlage 6) bij alle 16 leerlingen afgenomen. De leerlingen hebben het op dat moment bestaande beloningssysteem beoordeeld met een gemiddeld cijfer van 6,2.

In de vragenlijst voor de leerlingen stonden o.a. twee vragen m.b.t. de afstemming tussen mij en mijn collega's in groep 7, twee vragen m.b.t. het belonen zoals ik het toepas en vier vragen m.b.t. wat de leerlingen graag zouden willen wat betreft het beloningssysteem. De antwoorden op deze vragen zijn verwerkt in de onderstaande cirkeldiagrammen.

Vragen m.b.t. de afstemming tussen mij en mijn collega's in groep 7:



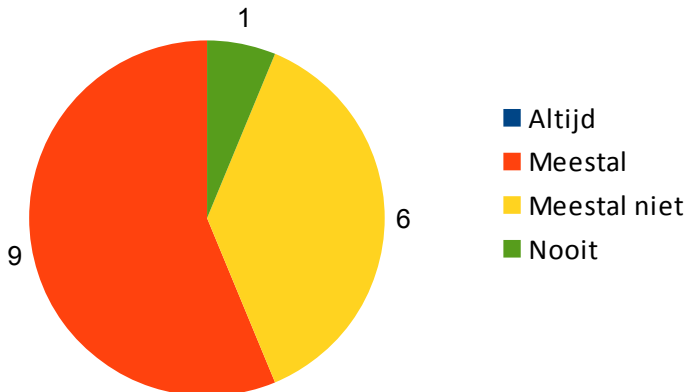
Vraag 2: Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Gelden bij ons dezelfde regels?



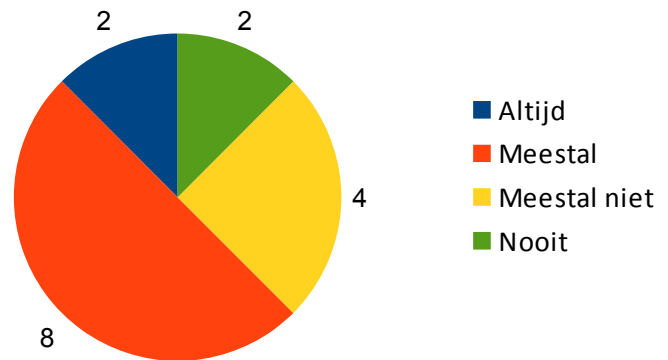
Vraag 4: Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Word je bij ons op dezelfde manier beloond?

Een positief beloningssysteem in het SBO

Vragen m.b.t. het belonen zoals ik het toepas:

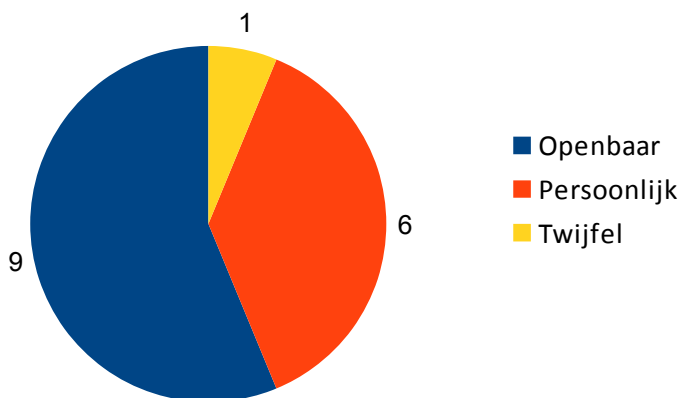


Vraag 5: Is het bij mij duidelijk met welk gedrag je een beloning kunt verdienen?

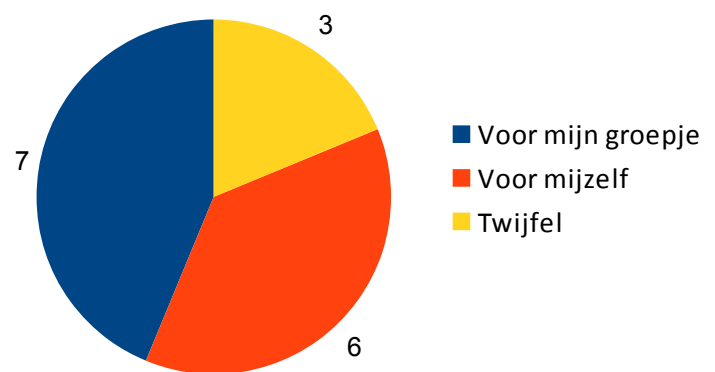


Vraag 6: Heb je het gevoel dat je bij mij wordt beloond voor goed gedrag?

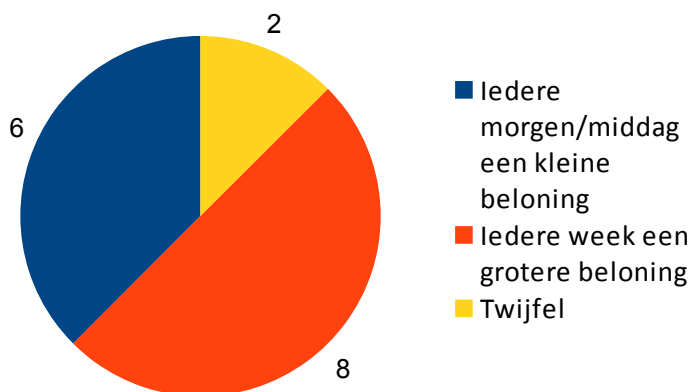
Vragen m.b.t. wat de leerlingen graag zouden willen wat betreft het beloningssysteem:



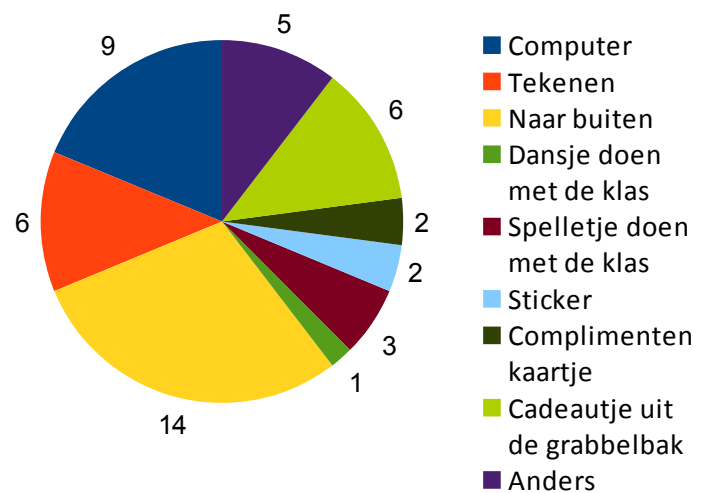
Vraag 7: Vind je het fijn als de hele klas het kan horen als jij een beloning (bijvoorbeeld een complimentje) krijgt?



Vraag 10: Wil je het liefst een beloning verdienen voor je groepje of voor jezelf?



Vraag 11a: Wil je het liefst iedere morgen/middag één kleine beloning of iedere week één grote beloning verdienen?



Vraag 12: Welke beloning vind jij het leukst om te krijgen? Kies er drie.

4.2.2 Interventie

O.b.v. de antwoorden die de leerlingen hebben gegeven, heb ik op 4 april 2013 de leerlingen in een klassengesprek laten nadenken over een goede invulling van ons beloningssysteem. Ik heb hierbij teruggekoppeld naar de uitkomsten van de vragenlijst die ik eerder bij de leerlingen heb afgenomen. Zie afbeelding 3 voor de gemaakte afspraken.

De afspraken over het beloningssysteem die wij hebben gemaakt, zijn als volgt:

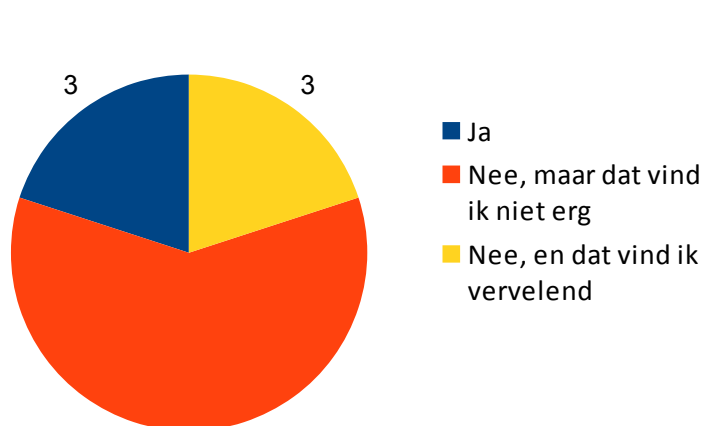
- Per dag kun je met je tweetal drie krullen verdienen:
 - Eén krul vóór de kleine pauze;
 - Eén krul vóór de grote pauze;
 - Eén krul voor het eind van de dag;
- Als je op het eind van de dag met je tweetal drie krullen hebt, krijg je één vlag op het bord.
- Als je op het eind van de week met je tweetal drie of meer vlaggetjes hebt, mag je op vrijdagmiddag minimaal 20 minuten vrij spelen.

Afbeelding 3: Afspraken beloningssysteem groep 7

4.2.3 Effectmeting

Om de leerlingen tijd te geven om te wennen aan het nieuwe beloningssysteem heb ik de vragenlijst voor de effectmeting (zie bijlage 7) afgenomen op 16 mei 2013 bij 15 leerlingen (één leerling was ziek). De leerlingen hebben het nieuwe beloningssysteem beoordeeld met een gemiddeld cijfer van 7,8.

In de vragenlijst voor de leerlingen stonden twee vragen die betrekking hadden op het belonen zoals ik het toepas en twee vragen die betrekking hadden op de afstemming tussen mij en mijn collega's in groep 7. De antwoorden op deze vragen zijn verwerkt in de onderstaande cirkeldiagrammen, zodat overzichtelijk wordt wat de meeste leerlingen ervaren. Door deze resultaten af te zetten tegen de resultaten uit de beginmeting kan ik in hoofdstuk 5 komen tot conclusies over het effect van de interventie.

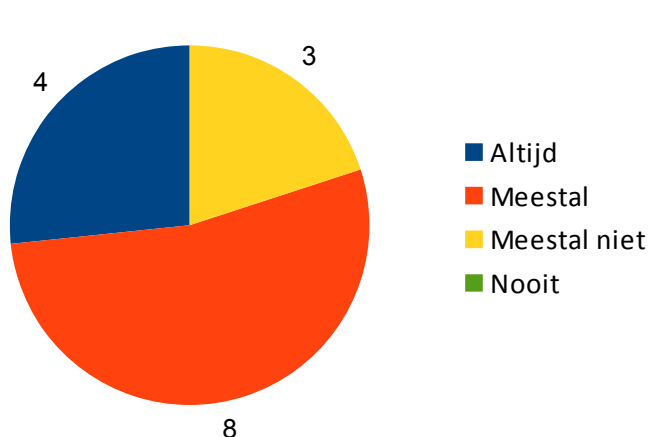


Vraag 2: Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Gelden bij ons dezelfde regels?

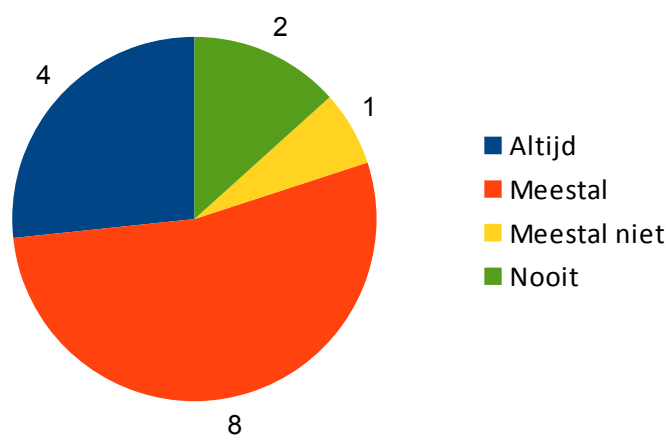


Vraag 3: Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Word je bij ons op dezelfde manier beloond?

Een positief beloningssysteem in het SBO



Vraag 4: Is het bij mij duidelijk met welk gedrag je een beloning kunt verdienen?



Vraag 5: Heb je het gevoel dat je bij mij wordt beloond voor goed gedrag?

4.3 In hoeverre belonen mijn collega's nu via de principes van PBS?

De data die ik heb verzameld om tot beantwoording van deze deelvraag te komen, komt voort uit de vragenlijsten voor de collega's en de observaties in de groepen van mijn collega's. De resultaten uit zowel de vragenlijsten als uit de observaties geef ik hieronder weer.

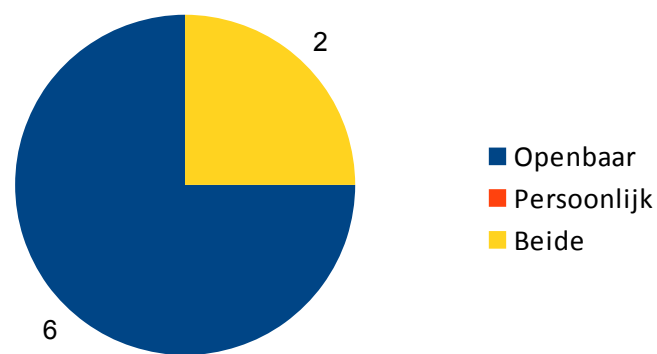
4.3.1 Resultaten vragenlijsten

De collega's geven het beloningssysteem in hun eigen groepen een gemiddeld cijfer van 7,3. De cijfers variëren van een 6 tot een 8, wat betekent dat niemand zijn/haar beloningssysteem een onvoldoende geeft.

De vragen uit de vragenlijst zonder overeenkomende antwoorden, geef ik hier weer in cirkelgrafieken. De vragen uit de vragenlijst met overeenkomende antwoorden geef ik verderop in een staafgrafiek weer, zodat meerdere gegevens in één keer inzichtelijk worden.

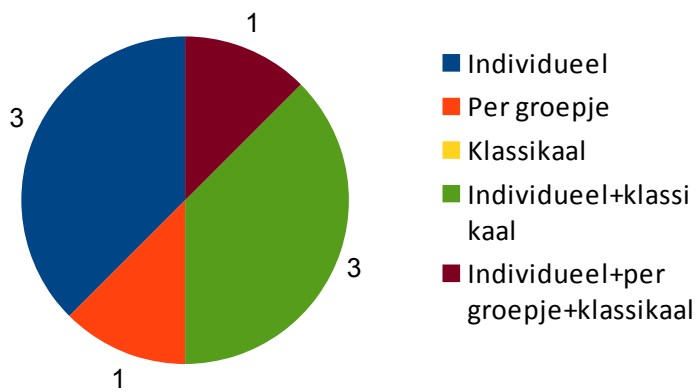


Vraag 2: Leg jij gedragsregels uit aan de leerlingen?

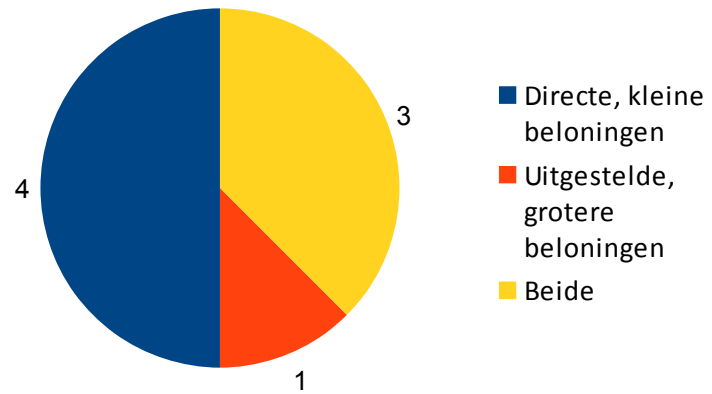


Vraag 11: Beloon of complimenteer je vaker in het openbaar of persoonlijk?

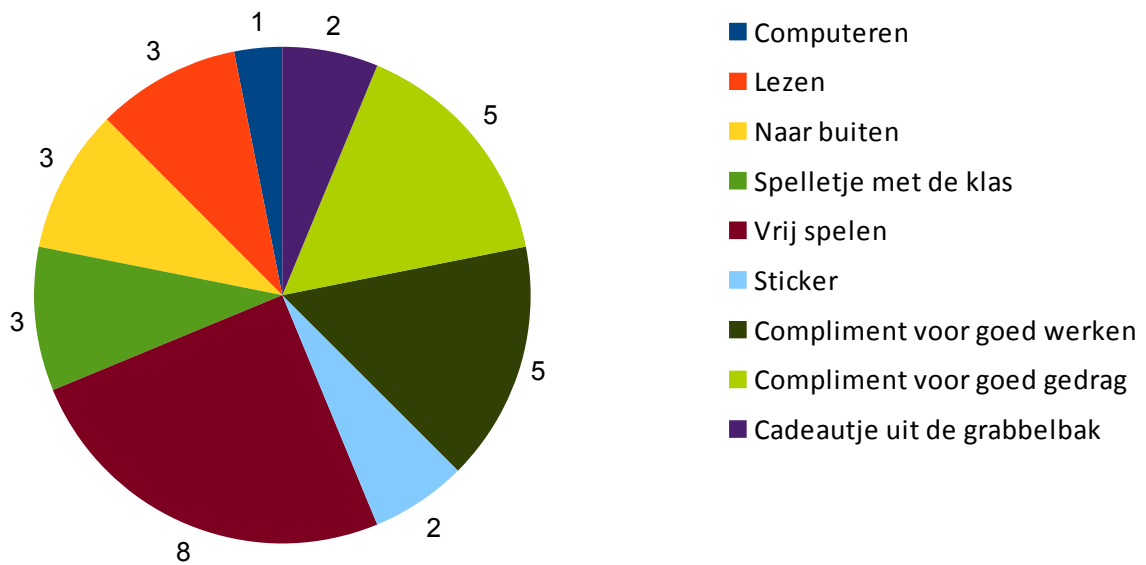
Een positief beloningssysteem in het SBO



Vraag 13: Geef je beloningen voornamelijk individueel, per groepje of klassikaal?



Vraag 14: Werk je meestal met directe, kleine beloningen of met uitgestelde grotere beloningen?

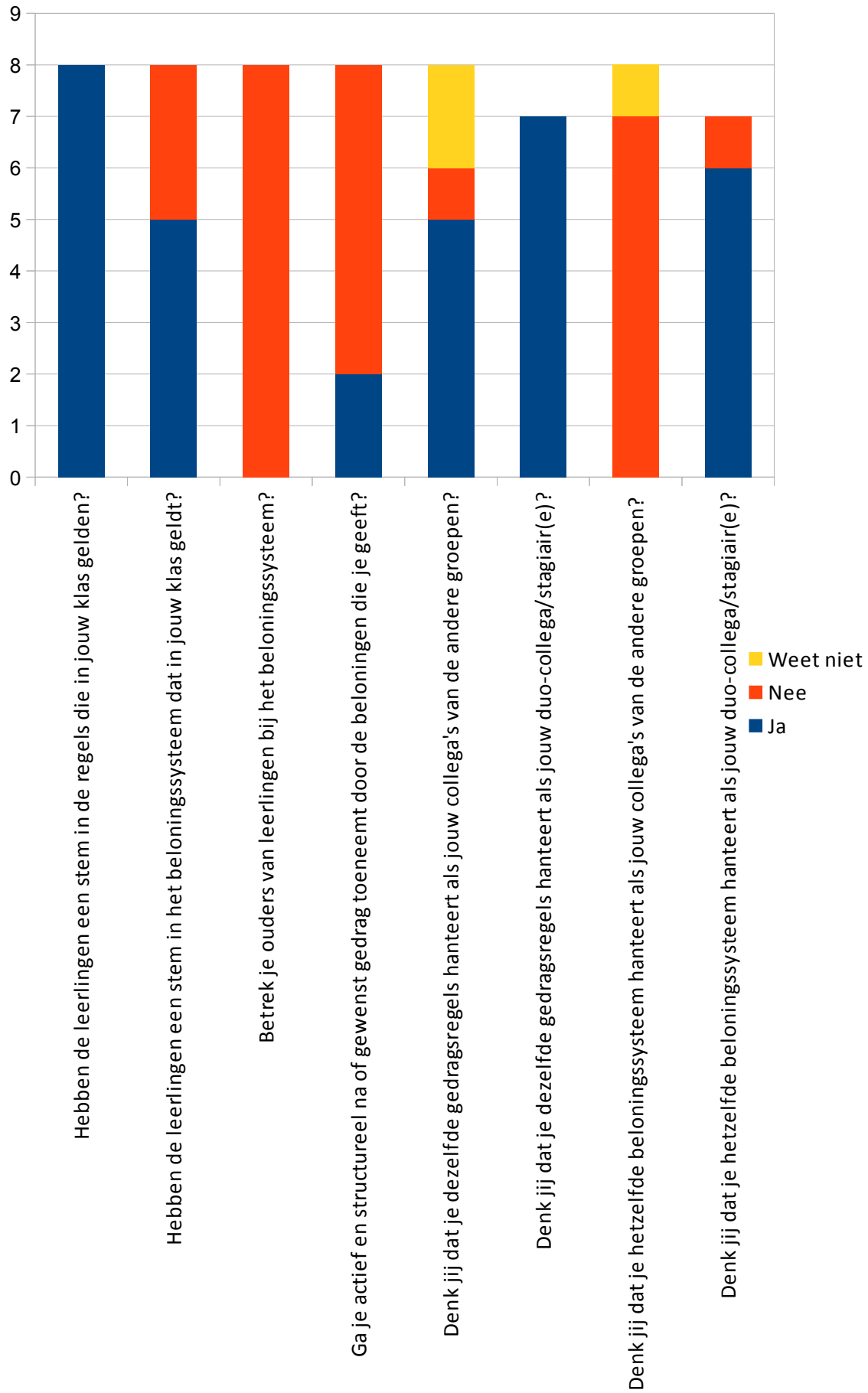


Vraag 15: Welke beloning geef jij het meest? Kies er drie.

Een positief beloningssysteem in het SBO

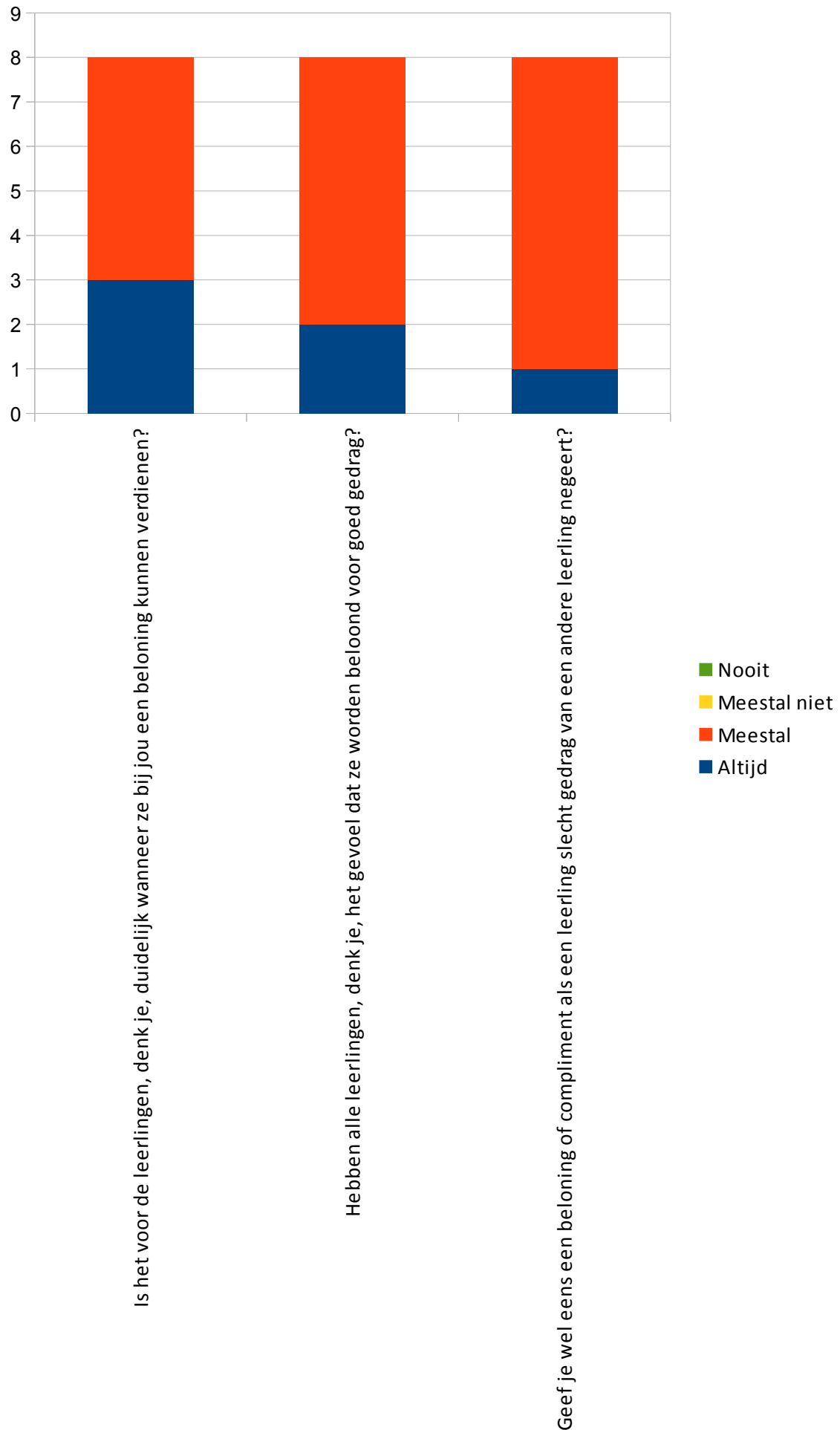
De resultaten in de volgende grafiek zijn afkomstig van de vragen die konden worden beantwoord met 'ja' of 'nee' of met 'ja', 'nee' of 'weet niet' (vragen 3, 4, 5, 6, 7, 8, 17 en 18).

NB: Vraag 5 en 7 zijn op zeven van de acht collega's van toepassing, vandaar dat slechts 7 personen antwoord hebben gegeven op deze vragen.



Een positief beloningssysteem in het SBO

De resultaten in de volgende grafiek zijn afkomstig van de vragen die konden worden beantwoord met 'altijd', 'meestal', 'meestal niet' of 'nooit' (vragen 9, 10 en 12).



4.3.2 Resultaten observaties

Tijdens mijn observaties heb ik de uiterlijke kenmerken van de beloningssystemen in de verschillende groepen bekeken en heb ik in iedere groep aan zowel de leerkracht als aan willekeurig gekozen leerling gevraagd wat de afspraken rondom het beloningssysteem waren. Zie tabellen 2a en 2b voor een samenvatting van deze gegevens.

Groep	Uiterlijke kenmerken/afspraken beloningssysteem
1/2/3	- De namen van de leerlingen hangen op het bord. Achter de namen hangen vlaggetjes. - Voorafgaand aan de les wordt soms gezegd waar de leerkracht bij iedere leerling op gaat letten. Als de leerling goed heeft gewerkt, krijgt het een vlaggetje bij zijn/haar naam. Als er drie vlaggetjes zijn verdiend, krijgen de leerlingen een sticker. Deze sticker wordt op de stickerkaart geplakt die de leerlingen in hun eigen laasje hebben. Als er vijf stickers zijn verdiend, mag de leerling grabbelen uit de grabbelbak. - Het belonen gebeurt niet consequent en niet op vaste tijdstippen, omdat de leerkracht ervaart dat de leerlingen niet heel veel aandacht voor het beloningssysteem hebben. - Er wordt alleen beloond. Als een leerling ongewenst gedrag vertoont, worden er geen vlaggetjes weggenomen.
3/4/5	- De namen van de leerlingen hangen op het bord. Achter de namen hangen vlaggetjes. - Er staat 'klas' op het bord. Hierachter staan grote en kleine krullen. - Na elke les wordt bepaald hoe het ging met werken. Als de leerlingen zelf goed hebben gewerkt en ook de andere leerlingen de kans hebben gegeven om goed te werken, verdienen ze met de klas één kleine krul. Als ze op een dag vijf kleine krullen hebben, krijgen ze één grote krul. Als ze aan het eind van de week drie grote krullen hebben, mogen ze vrij spelen op vrijdagmiddag. - Ook kunnen de leerlingen voor zichzelf iedere dag een vlaggetje achter hun naam verdienen. Als ze aan het eind van de week vijf vlaggetjes hebben, krijgen ze drie krullen op hun stickerkaart. Als ze tien krullen op de kaart hebben, is de kaart vol en mogen ze grabbelen uit de grabbelton. - Er wordt alleen beloond. Als een leerling ongewenst gedrag vertoont, worden er geen krullen of vlaggetjes weggenomen.
5/6	- De namen van de leerlingen hangen op het bord. Ze zijn gegroepeerd in groepjes van vier (zoals de tafelgroepjes). - Er staat 'klas' op het bord. - Aan het eind van de dag wordt met de leerlingen bepaald of ze een goede dag hebben gehad. Als dit het geval is, krijgen ze een vlag. Aan het eind van de week krijgen de leerlingen voor iedere vlag een sticker op hun eigen stickerkaart. Als de stickerkaart vol is (bij 16 stickers), krijgen de leerlingen een kaart. - Daarnaast is er nog een systeem voor de pauzes, omdat dat de laatste tijd moeilijk ging. De leerlingen hebben iedere dag vier momenten buiten. Na iedere keer wordt besproken hoe het buitenspelen is gegaan en als het goed ging krijgt iedere leerling een krulletje op de lijst. Als de leerlingen aan het eind van de week minimaal 14 van de 17 krulletjes hebben, mogen ze iets leuks gaan doen. - Er wordt alleen beloond. Als een leerling ongewenst gedrag vertoont, worden er geen krullen of vlaggetjes weggenomen.
5/6/7	- Op het bord staat de afspraak: 7 krullen = zon, 4/5 keer zon = kaart - Naast het bord hangt een poster met daarop de tekst 'Hoe ging het vandaag?' en daarbij de cijfers 1 t/m 10. De cijfers 1 t/m 5 zijn rood gekleurd. De cijfers 6 t/m 10 zijn groen gekleurd. Met een wasknijper wordt aangegeven wat voor cijfer de leerlingen samen hebben gehaald tijdens een bepaalde les. De leerlingen

Tabel 2a: Observatie collega's – kenmerken beloningssystemen

Een positief beloningssysteem in het SBO

	zeggen zelf welk cijfer ze verdiend hebben, zodat ze reflecteren op hun eigen gedrag. • Op het raam hangt een zon met daarbij de namen van de leerlingen in de zonnestralen. • De leerlingen kunnen per dagdeel een krul of kruis verdienen op hun kaart. Ze zeggen zelf of ze een krul of kruis hebben verdiend, zodat ze reflecteren op hun eigen gedrag. Als een leerling binnen één week zeven krullen heeft gehaald, komt zijn/haar naam bij de zon op het raam te hangen. Als het niet lukt om in één week zeven krullen te halen, moeten de leerlingen aan de leerkracht aangeven wat er de volgende keer anders moet om het wel te laten lukken. Als een leerling vier of vijf weken achter elkaar zeven krullen of meer heeft gehaald, mag hij/zij een beloningskaart uitzoeken. • Er wordt gewerkt met kruisjes en krulletjes. Kruisjes kunnen worden gezien als straf, maar het uiteindelijke gevolg hiervan (de naam die niet bij de zon komt te hangen) is de grootste straf.
7 (na invoering nieuw belonings-systeem)	• Van ieder tweetal hangt er één naam op het bord. Achter de namen hangen vlaggetjes en staan krullen geschreven. • Per dag kunnen de leerlingen in tweetallen drie krullen verdienen. Ze kunnen krullen verdienen op de volgende momenten: vóór de kleine pauze, vóór de grote pauze en vóór het eind van de dag. • Als de tweetallen op het eind van de dag drie krullen hebben, krijgen ze één vlag op het bord. Als ze op het eind van de week drie of meer vlaggetjes hebben, mogen ze op vrijdagmiddag minimaal 20 minuten vrij spelen. • Er wordt alleen beloond. Als een leerling ongewenst gedrag vertoont, worden er geen krullen of vlaggetjes weggenomen.
8	• De namen van de leerlingen hangen op het bord. Achter de namen staan drie krulletjes. • Iedere dag wordt er begonnen met drie krullen per leerling. Leerlingen die aan het eind van de dag nog drie krullen hebben, mogen een kwartier vrij spelen. Als een leerling zich niet aan de (bij iedere leerling bekende en in samenspraak met de leerlingen opgestelde) regels houdt, gaat er een krul weg. Iedere krul die weg gaat, betekent tien minuten nablijven. Dit werkt voor deze leerlingen heel erg goed als stimulans om zich aan de regels te houden en er zijn dan ook bijna nooit leerlingen die moeten nablijven. Ook worden er bijna nooit extra krullen verdiend, maar als dit wel gebeurt, wordt het vrij spelen verlengd. • Er worden krullen weggenomen als leerlingen zich niet aan de regels houden. Er wordt dus niet alleen maar beloond.

Tabel 2b: Observatie collega's - kenmerken beloningssystemen

Daarnaast heb ik bij alle observaties gekeken in hoeverre het leerkrachtgedrag, de gedragsregels en de organisatie van het klaslokaal overeenkomen met de theoretische principes van PBS. Een samenvatting hiervan is te vinden in tabellen 3a en 3b.

Een positief beloningssysteem in het SBO

Leerkrachtgedrag	
De leerkracht schenkt aandacht aan gewenst gedrag.	Bij sommige leerkrachten valt op dat ze vooral feedback geven op de manier waarop leerlingen bepaalde opdrachten oplossen en minder op het gedrag. Andere leerkrachten hebben wel veel oog voor het gedrag van de leerlingen.
De leerkracht erkent goed gedrag van een leerling openlijk zodat andere leerlingen het kunnen nadoen.	Dit heb ik bij alle leerkrachten terug gezien. Dit gebeurt in de meeste groepen vooral bij het opstarten en afsluiten van een les. Tussendoor is er vaak weinig aandacht voor leerlingen die zelfstandig werken, omdat de leerkrachten dan bezig zijn met hun instructiegroepjes.
De leerkracht gebruikt waarderingen en beloningen die de leerlingen aanspreken.	Dit was moeilijk terug te zien tijdens mijn observaties, omdat niet in alle groepen direct een beloning werd gegeven. Ik kon dus moeilijk nagaan of de leerlingen aangesproken werden door de beloningen van de leerkrachten. Door het na te vragen aan de leerlingen zelf of aan de leerkracht, heb ik wel kunnen achterhalen dat de leerlingen willen werken voor een beloning.
De leerkracht geeft een directe reactie op het goede gedrag van de leerlingen.	Ook hier valt op dat sommige leerkrachten zich meer richten op de antwoorden die de leerlingen geven dan op het gedrag. Leerkrachten die hulprondes maken, hebben meer aandacht voor goed gedrag van de leerlingen dan leerkrachten die aan hun instructietafel blijven zitten.
De leerkracht voldoet met zijn positieve bekrachtiging aan de regel van vier staat tot één (globaal gezien wordt er aanzienlijk meer aandacht aan positief dan aan negatief gedrag gegeven)	In een paar groepen heerste een hele positieve, rustige sfeer. De leerkrachten in deze groepen benoemden regelmatig het goede gedrag van de leerlingen en als er ongewenst gedrag werd vertoond, benoemden ze wat ze wel wilden zien, zodat er geen negatieve lading aan werd gegeven. In andere groepen werd er juist wel meer op negatief gedrag gelet en was er nauwelijks aandacht voor positief gedrag. Hierbij viel op dat vooral bepaalde leerlingen telkens een negatieve boodschap te horen kregen.
De leerkracht kijkt goed en bekrachtigt het opvolgen van een regel.	De meeste leerkrachten kijken vooral voorafgaand aan hun instructie of de andere leerlingen hun spullen hebben en benoemen dan welke leerlingen zich al aan de afspraak hebben gehouden. Ook aan het einde van de les, bij het opruimen, gebeurt dit.
De leerkracht geeft de leerlingen feedback om ze te laten weten of ze zich aan de regels houden.	Dit gebeurt in alle groepen wel, maar de feedback is niet altijd positief. In sommige groepen wordt er vooral gereageerd als leerlingen zich niet aan de regels houden. Soms wordt er dan een positieve verwachting uitgesproken, maar dit is niet in alle groepen het geval.
De leerkracht spreekt positieve gedragsverwachtingen uit.	Ik heb dit bij alle leerkrachten gezien. Opvallend is dat ik in twee groepen helemaal geen negatief geformuleerde gedragsverwachtingen heb gehoord. In de andere groepen merkte ik dat de gedragsverwachtingen soms positief en soms negatief waren.
De leerkracht beloont leerlingen die zich aan de gedragsverwachtingen houden.	In sommige groepen wordt er na iedere les gekeken naar het beloningssysteem, in andere groepen gebeurt dit slechts op een beperkt aantal moment per dag. Wel worden er tussendoor complimenten gegeven aan de leerlingen die goed werken/zich goed gedragen. Dit is eigenlijk ook al op te vatten als een beloning. Opvallend is dat de meeste leerkrachten na de les met de leerlingen reflecteren op de les en dat de leerlingen dus betrokken worden bij de beoordeling of ze wel of niet een beloning hebben verdiend. In andere groepen ligt deze beslissing meer bij de leerkracht en ontbreekt de reflectie op de les door de leerlingen zelf.
Gedragsregels	
De gedragsregels zijn positief en in termen van gewenst gedrag gesteld.	De leerkrachten zijn zich allemaal bewust van het belang van positieve gedragsregels die aangegeven welk gedrag verwacht wordt. De schoolregels en pleinregels zijn opgesteld met het hele team. De klassenregels zijn in alle groepen opgesteld in samenspraak met de leerlingen. Hierbij is duidelijk zichtbaar dat de leerkrachten moeite hebben gedaan om de regels in termen van gewenst gedrag te formuleren. Soms heb ik echter nog het woordje 'niet' of 'geen' aangetroffen. Om consequent te kunnen zijn in het positief en in termen van gewenst gedrag opstellen van gedragsregels, moeten deze woordjes worden vermeden en moeten enkele regels worden geherformuleerd.

Tabel 3a: Observatie collega's

De gedragsregels hangen op een zichtbare klas in het lokaal.	In enkele groepen wel, in andere groepen niet. Ik heb in de meeste groepen (behalve in groep 7 en 8) de schoolregels en pleinregels op het bord zien hangen. Daarnaast hingen in enkele groepen de klassenregels op het bord. In andere groepen waren er wel klassenregels, maar deze zaten bijvoorbeeld in de leerkrachtenmap, waardoor ze voor de leerlingen niet zichtbaar waren.
Organisatie klaslokaal	
De leerkracht kan de leerlingen altijd allemaal zien.	De groepen zijn allemaal voorzien van lage kasten, waardoor de leerlingen op elke plek in de klas goed zichtbaar zijn. Alleen bij de kleuters is het door het werken met hoeken soms wat minder overzichtelijk.
De leerkracht kan alle leerlingen fysiek bereiken.	De groepen zijn allemaal ruimtelijk opgesteld en door het werken in groepjes of tweetallen, zijn alle leerlingen goed bereikbaar.
De leerkracht zet leerlingen die extra aandacht nodig hebben qua gedrag of leren op plaatsen die hij/zij makkelijk met blik en stem kan bereiken om bekrachtiging en feedback te geven.	De leerkrachten denken na over de indeling van hun klas. Ze bekijken per kind in welk groepje hij of zij het beste functioneert en op welke plek in het lokaal dit is. Omdat er op deze school echter allemaal leerlingen met speciale onderwijsbehoeften zitten, is het onmogelijk om alle leerlingen die extra aandacht nodig hebben qua gedrag of leren op een speciale plaats neer te zetten. Alle leerlingen hebben namelijk specifieke extra aandacht nodig.

Tabel 3b: Observatie collega's

4.4. Wat vraagt het van mij als leerkracht om de principes van PBS toe te passen in mijn groep?

Voor de beantwoording van deze vraag heb ik geen apart meetinstrument ontwikkeld en heb ik geen specifieke resultaten verzameld. Ik wil de conclusie van deze vraag dan ook pas in hoofdstuk 5 aan de orde stellen. Ik zal de vraag daar beantwoorden a.d.h.v. mijn literatuurstudie naar belonen en de conclusies bij de andere deelvragen.

Hoofdstuk 5: beantwoording onderzoeksvragen, conclusies en discussie

In dit hoofdstuk beantwoord ik mijn onderzoeksvraag, nadat ik de conclusies per deelvraag heb weergegeven. Ook benoem ik de discussiepunten die in het kader van mijn onderzoek van belang zijn.

5.1 Conclusies deelvragen

Ik geef in deze paragraaf per deelvraag een conclusie n.a.v. de resultaten uit hoofdstuk 4.

5.1.1 Op welke manier ga ik nu om met belonen in mijn groep en hoe reageren de leerlingen hierop?

Uit de observatie van de filmbeelden van mijn les a.d.h.v. de observatielijst, heb ik de volgende conclusies kunnen trekken voor mijn eigen handelen m.b.t. het belonen. Ik heb de verdeling tussen positieve punten en aandachtspunten/doelen gebaseerd op mijn theoretisch kader over PBS (Golly et al., 2012), zodat ik kan verantwoorden waarom ik bepaalde keuzes heb gemaakt. Deze verantwoording is na ieder genoemd punt te vinden.

Positieve punten:

- Ik benoem op een positieve manier welk gedrag ik van de leerlingen wil zien en ik spreek hierbij vanuit mijzelf (bijvoorbeeld 'Ik wil dat je op je plek gaat zitten.'). De leerlingen reageren hier in de meeste gevallen op door het gewenste gedrag te laten zien.
 - Binnen PBS is het belangrijk dat positieve gedragsverwachtingen worden uitgesproken, zodat een leerling weet welk gedrag er van hem wordt verwacht.
- Ik geef leerlingen vaak op een non-verbale manier feedback. Zo is voor de leerlingen duidelijk of ze wel of niet goed bezig zijn zonder dat de hele groep het hoort.
 - De leerkracht moet de leerlingen feedback geven om ze te laten weten of ze zich aan de regels houden. Als een leerling zich aan de regels houdt, is het belangrijk dat hij/zij hiervoor bekrachtigd wordt. Als een leerling zich niet aan de regels houdt, moet hij/zij feedback krijgen over hoe het anders kan.
- Ik kan negatief gedrag in veel gevallen bewust negeren en daarbij zie ik dat het negatieve gedrag vermindert.
 - De aandacht voor ongewenst gedrag wordt binnen PBS minimaal gehouden, zodat de leerkracht kan voldoen aan de stelregel (tegenover iedere correctie, staan vier bekrachtigers).
- Ik blijf rustig, ook als enkele leerlingen zich niet aan mijn afspraken houden. Bijvoorbeeld als A. gefrustreerd raakt door de rekensommen en met zijn papiertje begint te gooien, zeg ik: 'Ik ga je helpen.'. Ik laat hiermee zien dat ik positief en rustig kan blijven, ondanks dat hij zich op een negatieve manier uit.
 - Zie het vorige punt.

Aandachtspunten/doelen:

- Ik moet mijn verwachtingen helder uitspreken, zodat ik de leerlingen hierop kan aanspreken. Tijdens mijn les was het voor sommige leerlingen onduidelijk wat ik van ze verwachtte, waardoor ze storend gedrag gingen vertonen.
 - Gedragsverwachtingen moeten in concrete en positieve termen worden uitgesproken, zodat de leerlingen weten welk gedrag de leerkracht van ze wil zien.

- Ik moet ervoor zorgen dat ik altijd alle leerlingen blijf zien, ook als ik individuele leerlingen hulp bied aan tafel. Nu zaten enkele leerlingen achter mijn rug om storend gedrag te vertonen waar ik tijdens de les zelf niks van heb gemerkt.
 - Leerkrachten moeten hun lokaal zó inrichten dat gewenst gedrag erdoor wordt aangemoedigd en leren wordt bevorderd. Een van de voorwaarden bij het inrichten van het lokaal is: 'Je moet de leerlingen altijd allemaal kunnen zien'.
- De leerlingen die tijdens de les stil werken en zich hiermee netjes aan de regels houden, krijgen van mij nauwelijks aandacht. Om dit positieve gedrag te kunnen blijven verwachten, is het belangrijk dat ook deze leerlingen zich gezien en gewaardeerd voelen. Ik wil er tijdens mijn instructies bijvoorbeeld voor zorgen dat ik iedere vijf minuten enkele leerlingen een compliment geef als ze zich aan de regels houden.
 - Van goed gedrag mag nooit zomaar worden aangenomen dat het normaal is, omdat er een kans is dat het goede gedrag zal ophouden wanneer er geen aandacht voor is. Als een leerling zich dus aan de regels houdt, is het belangrijk dat hij/zij hiervoor bekrachtigd wordt.
- De gedragsregels zijn niet zichtbaar in het lokaal. Om ervoor te zorgen dat de leerlingen duidelijkheid krijgen over welk gedrag ik (en mijn collega's) van hen verwachten, is het belangrijk dat enkele essentiële gedragsregels zichtbaar worden gemaakt in de klas. Op deze manier kunnen wij als leerkrachten de leerlingen gericht feedback geven op de naleving van de regels.
 - Goede gedragsregels zijn algemeen bekendgemaakt en opgehangen in de gangen en lokalen, zodat leerlingen te allen tijde weten welk gedrag er van ze wordt verwacht.

5.1.2 Hoe ervaren de leerlingen het belonen zoals ik dat nu toepas en wat zouden ze graag willen?

Uit de resultaten bij deze deelvraag is gebleken dat de waardering voor het beloningssysteem door de leerlingen hoger is geworden met de invoering van het nieuwe beloningssysteem en de nieuwe klassenregels (een stijging van 6,2 naar 7,8 op een schaal van 10). De conclusies per onderdeel volgen hieronder.

De leerlingen ervaren het belonen zoals ik het nu toepas als volgt:

Een kleine meerderheid van de leerlingen vond het bij mij, bij de beginmeting, meestal duidelijk met welk gedrag ze een beloning konden verdienen. Een groot deel gaf aan dit (meestal) niet het geval te vinden. Na de invoering van het nieuwe beloningssysteem vinden meer leerlingen het bij mij altijd of meestal duidelijk met welk gedrag ze een beloning kunnen verdienen. Het gezamenlijk maken van afspraken over het beloningssysteem en de klassenregels heeft waarschijnlijk voor deze toename gezorgd. Ik verwacht dat deze toename toe te schrijven is aan het feit dat zowel de leerlingen als ik de klassenregels nu altijd kunnen zien in de klas, waardoor ik sneller teruggrijp naar deze regels als leerlingen zich wel of niet aan de gedragsverwachtingen houden. Als ik beloon weet ik zeker dat de leerlingen de afspraken kennen en dat zorgt voor zekerheid in mijn handelen. Ik ervaar dat ik houvast heb door de afspraken. Mijn persoonlijke doel binnen het onderzoek was dat ik zekerder kon handelen met het belonen en dat ik voor de leerlingen een meer voorspelbare leerkracht zou zijn. Ik heb beide doelen bereikt, al ben ik nog steeds niet voor alle leerlingen een voorspelbare leerkracht.

Ook hadden iets meer dan de helft van de leerlingen bij de beginmeting altijd of meestal het gevoel door mij beloond te worden voor goed gedrag. Na de invoering van het nieuwe beloningssysteem hebben meer leerlingen het gevoel dat ze door mij altijd of meestal worden beloond voor goed gedrag. Ik verwacht dat

deze toename toe te schrijven is aan het feit dat leerlingen bij mij nu op drie vaste momenten per dag krullen kunnen verdienen. Voorheen gebeurde dat minder systematisch, waardoor de leerlingen ook minder vaak een krul verdienden en waardoor ze dus waarschijnlijk eerder het gevoel hadden niet beloond te worden voor goed gedrag.

Drie leerlingen geven echter aan meestal nog niet het gevoel te hebben beloond te worden voor goed gedrag. Een uitgangspunt van PBS is echter dat alle kinderen, ook die vaak ongewenst gedrag vertonen, het gevoel moeten hebben dat ze worden beloond voor goed gedrag. Om dit te bereiken, zal ik bewuster moeten omgaan met het geven van beloningen aan deze drie leerlingen. Ik wil ervoor zorgen dat deze leerlingen ook minimaal één keer per dag een beloning krijgen van mij en dat ik daarbij duidelijk de koppeling maak naar het gewenste gedrag waarvoor ze de beloning krijgen.

De leerlingen ervaren de afstemming tussen mij en mijn collega's in groep 7 als volgt:

Vóór de invoering van het nieuwe beloningssysteem gaven bijna alle leerlingen aan dat mijn collega's uit groep 7 en ik niet dezelfde gedragsregels en hetzelfde beloningssysteem hanteren. Het grootste deel van de bovengenoemde groep leerlingen gaf aan het niet vervelend te vinden dat wij dat niet doen. De invoering van het nieuwe beloningssysteem heeft ervoor gezorgd dat enkele leerlingen meer vinden dat wij dezelfde gedragsregels hanteren en op dezelfde manier belonen. Het grootste deel van de leerlingen blijft echter vinden dat wij niet dezelfde gedragsregels en hetzelfde beloningssysteem hanteren. Opvallend is dat meerdere leerlingen die aangeven dit wel vervelend te vinden een autismespectrumstoornis en/of AD(H)D hebben. Zij vinden het vooral vervelend dat bij ons niet dezelfde regels gelden. Om tegemoet te komen aan de behoefte aan eenduidigheid van deze kleine groep leerlingen is het belangrijk om in overleg met mijn collega's de gedragsregels en de afspraken rondom het beloningssysteem nog duidelijker af te stemmen met elkaar. Kleine nuanceverschillen zullen echter blijven bestaan en deze leerlingen moeten daar mee leren omgaan.

NB: Als deze gegevens worden vergeleken met de resultaten uit de vragenlijsten voor de collega's, valt op dat mijn collega's van groep 7 beide hebben aangegeven wel te denken dat wij dezelfde gedragsregels hanteren en dat één van deze collega's ook denkt dat wij hetzelfde beloningssysteem hanteren. Het merendeel van de leerlingen denkt hier dus anders over. Hieruit blijkt het belang van triangulatie, omdat belangrijke informatie wordt gemist als informatie slechts vanuit één invalshoek wordt bekeken. Dit is belangrijk om mee te nemen bij de antwoorden van andere collega's, omdat deze niet zijn afgezet tegen de bevindingen van leerlingen.

De leerlingen willen m.b.t. het belonen het volgende:

De meeste leerlingen vinden het fijn om in het openbaar beloond te worden. Enkele leerlingen geven echter aan dat ze liever persoonlijk worden beloond. Ik moet hier per individu rekening mee houden, omdat ik sommige leerlingen met een beloning in het openbaar tekort kan doen, waardoor het belonen mogelijk alleen maar averechts werkt.

De leerlingen denken wisselend over de ideale manier om beloningen te verdienen. De helft geeft aan het liefst een beloning te verdienen met het groepje. De andere helft geeft aan het liefst een beloning voor zichzelf te verdienen. Om hierover af te stemmen heb ik in een groepsgesprek de voor- en nadelen van beide manieren met de leerlingen besproken. Samen zijn we tot de conclusie gekomen om per tweetal te belonen.

Een kleine meerderheid van de leerlingen wil het liefst werken voor een grote beloning aan het eind van de week. Hierbij geven de meeste leerlingen aan dat ze vrij spelen als een grote beloning zien. Een half uur vrij spelen wordt als een passende beloning gezien door de leerlingen. Ook buiten spelen wordt door meerdere leerlingen genoemd. Hier kan ik als leerkracht bij aansluiten door op vrijdagmiddag minimaal twintig

minuten beloningstijd aan te bieden waarin de leerlingen (binnen bepaalde grenzen) zelf mogen kiezen wat ze willen doen.

5.1.3 In hoeverre belonen mijn collega's nu via de principes van PBS?

De volgende basisprincipes uit de literatuur over PBS vormden de leidraad bij het opstellen van de vragen van de vragenlijst voor de collega's en de observatiecriteria van de observatielijst:

- Kinderen weten welk gedrag van hen wordt verwacht;
- Gedrag wordt aangeleerd;
- Gewenst gedrag wordt bekrachtigd;

Daarnaast heb ik de leerkrachten gevraagd naar en heb ik tijdens mijn observaties gekeken naar de volgende principes die volgens de theorie over PBS belangrijk zijn bij het belonen:

- Ontwerp het systeem voor alle kinderen (ook de zogenaamde probleemkinderen moeten positieve feedback kunnen krijgen);
- Erken gewenst gedrag openlijk zodat andere kinderen het kunnen nadoen;
- Gebruik waarderingen en beloningen die de kinderen aanspreken;
- Onderwijs de gedragsregels opnieuw als ongewenst gedrag toeneemt.

De antwoorden die de collega's hebben gegeven en de dingen die ik tijdens de observaties in de groepen heb gezien, zijn terug te voeren op deze basisprincipes en de principes die bij het belonen van belang zijn. Hieronder geef ik per principe een conclusie. Bij sommige conclusies geef ik aan dat ik bepaalde dingen niet ben nagegaan, in de discussie (zie paragraaf 5.3), geef ik hiervoor de verklaring.

Kinderen weten welk gedrag van hen wordt verwacht:

- Op schoolbreed niveau zijn er schoolregels en pleinregels. Op klassenniveau zijn er in de meeste groepen klassenregels gemaakt in samenspraak met de leerlingen. De collega's hebben zichtbaar moeite gedaan om de gedragsregels positief te formuleren, maar een enkele keer ben ik toch nog een negatieve formulering tegen gekomen. Deze negatieve formuleringen moeten vermeden worden.
- Alle leerkrachten hebben aangegeven dat ze gedragsregels meerdere keren per jaar aan de leerlingen uitleggen, zodat ze weten welk gedrag er van hen wordt verwacht. Op welke manier ze de gedragsregels uitleggen ben ik niet nagegaan.
- Het grootste gedeelte van de leerkrachten denkt dezelfde gedragsregels te hanteren als zijn/haar collega's. Als dit daadwerkelijk zo is, want ik ben het niet nagegaan, zal dit aan de eenduidigheid ten goede komen en zullen de leerlingen weten welk gedrag van hen wordt verwacht.
- De leerkrachten geven aan dat ze denken dat de leerlingen altijd of meestal weten met welk gedrag ze een beloning kunnen verdienen. Dit ben ik niet nagegaan bij de leerlingen.

Gedrag wordt aangeleerd:

- Alle leerkrachten hebben aangegeven dat ze gedragsregels meerdere keren per jaar aan de leerlingen uitleggen. Op welke manier de leerkrachten dit doen ben ik niet nagegaan, onbekend is dus of de leerkrachten gewenst gedrag ook daadwerkelijk aanleren.

Gewenst gedrag wordt bekrachtigd:

Een positief beloningssysteem in het SBO

- In alle groepen wordt gewerkt met een beloningssysteem om gewenst gedrag te bekrachtigen. De manier waarop dit gebeurt, wisselt per groep. De meeste leerkrachten belonen individueel en sommigen werken daarnaast met klassikale beloningen.
- De leerkrachten erkennen gewenst gedrag soms openlijk en soms persoonlijk, zodat de leerlingen weten of ze zich aan de gedragsregels houden. Sommige leerkrachten zijn echter geneigd om meer te bekrachtigen m.b.t. de taak dan m.b.t. gedrag.
- Tijdens de instructies door de leerkrachten was er in de meeste gevallen weinig aandacht voor de leerlingen die zich aan de gedragsregels hielden terwijl ze zelfstandig werkten. Van dit gewenste gedrag mag echter nooit zomaar worden aangenomen dat het normaal is, omdat er een kans is dat het gedrag zal ophouden wanneer er geen aandacht voor is. Als een leerling dus goed zelfstandig aan het werk is, is het belangrijk dat hij/zij daarvoor beloond wordt. Als een leerling zich niet aan de regels houdt, moet het feedback krijgen over hoe het anders kan. Voor leerkrachten zou het kunnen helpen om bijvoorbeeld om de vijf minuten bewust na te gaan of iedereen zich aan de gedragsverwachtingen houdt.
- De leerkrachten geven aan dat ze denken dat de leerlingen altijd of meestal het gevoel hebben dat gewenst gedrag wordt beloond. Dit ben ik niet nagegaan bij de leerlingen.

Ontwerp het systeem voor alle kinderen (ook de zogenaamde probleemkinderen moeten positieve feedback kunnen krijgen):

- De leerkrachten geven aan dat ze denken dat alle leerlingen altijd of meestal het gevoel hebben dat gewenst gedrag wordt beloond. Als dit ook daadwerkelijk zo is, want ik ben het niet nagegaan, zou het systeem dus voor alle leerlingen toereikend zijn.
- Tijdens mijn observaties ben ik tegengekomen dat de meeste leerlingen redelijk gelijk opgaan met het aantal krullen of vlaggetjes dat ze hebben verdiend en dat dus alle leerlingen een goede kans maken om een beloning te krijgen.

Erken gewenst gedrag openlijk zodat andere kinderen het kunnen nadoen:

- Alle leerkrachten geven aan leerlingen in het openbaar te complimenteren. Tijdens mijn observatie heb ik dit inderdaad gezien in alle groepen. Opvallend was dat deze complimenten in het openbaar in de meeste groepen vooral werden gegeven tijdens het opstarten en het afsluiten van de les. Tijdens de instructies door de leerkrachten was er in de meeste gevallen minder aandacht voor de leerlingen die zich aan de gedragsregels hielden terwijl ze zelfstandig werkten. Zoals eerder aangeven, mag van dit gewenste gedrag echter niet zomaar verwacht worden dat het blijft bestaan.

Gebruik waarderingen en beloningen die de kinderen aanspreken:

- De leerkrachten van de bovenbouwgroepen geven aan de leerlingen te betrekken bij het beloningssysteem, zodat rekening kan worden gehouden met hun wensen. De leerkrachten van de onderbouwgroepen geven aan dit niet te doen. Wel geven bijna alle leerkrachten aan dat de leerlingen goed hun best doen om een beloning te krijgen. Hieruit valt dus te concluderen dat de beloningen de leerlingen aanspreken. Om dit zeker te weten, is het belangrijk dat leerkrachten regelmatig bij de leerlingen nagaan of het beloningssysteem nog passend is.

Onderwijs de gedragsregels opnieuw als ongewenst gedrag toeneemt:

- Zoals gezegd leggen de leerkrachten de gedragsregels meerdere keren per jaar aan de leerlingen uit. Of dit ook het geval is wanneer ongewenst gedrag toeneemt, ben ik niet nagegaan.

- De meeste leerkrachten geven aan niet bij te houden of het gewenste gedrag toeneemt door het beloningssysteem dat ze hanteren. Door dit structureel bij te houden kan het echter eerder worden vastgesteld als ongewenst gedrag toeneemt en kunnen de leerkrachten hier op inspringen door gedragsregels opnieuw te onderwijzen.

5.1.4 Wat vraagt het van mij als leerkracht om de principes van PBS toe te passen in mijn groep?

Uitgaande van de basisprincipes van PBS en de principes bij het belonen volgens PBS, kom ik tot conclusies m.b.t. deze deelvraag. Zoals aangegeven baseer ik deze conclusie niet alleen op mijn theoretisch kader, maar ook op de conclusies bij mijn andere drie deelvragen.

Kinderen weten welk gedrag van hen wordt verwacht:

- Ik moet in samenspraak met de leerlingen concrete, positieve gedragsregels formuleren die op een goed zichtbare plaats in het klaslokaal worden opgehangen.
- Uit de vragenlijst van de leerlingen is gebleken dat een aantal leerlingen het vervelend vindt dat de afstemming tussen mij en mijn collega's niet goed is. Eenduidige afspraken maken en hanteren is belangrijk, zodat alle leerlingen weten welk gedrag ik van ze verwacht.

Gedrag wordt aangeleerd:

- M.b.v. rollenspellen kan ik zowel gewenste als ongewenst reacties in gedragssituaties laten zien. O.b.v. deze twee voorbeelden kan ik de leerlingen dan laten aangeven waarom het ene gewenst en het andere ongewenst is.

Gewenst gedrag wordt bekrachtigd:

- Ik moet duidelijke gedragsverwachtingen uitspreken, zodat de leerlingen weten welk gedrag ik van ze verwacht. Ik moet de leerlingen regelmatig feedback geven, zodat ze weten of ze zich volgens de gedragsverwachtingen gedragen of niet. Deze feedback moet zich dus niet alleen richten op de taak, maar ook op het gedrag.
- Om gewenst gedrag te blijven bekrachtigen, is het belangrijk dat ik zelf goed uitgerust ben. Als ik namelijk moe of gestrest ben, merk ik dat ik het moeilijker vind om positief te blijven. Ik verval dan sneller in negatieve patronen waardoor leerlingen eerder ongewenst gedrag gaan vertonen.
- Als ik een beloningssysteem heb ingevoerd is het zaak om dit consequent volgens de afspraken te blijven gebruiken en om regelmatig bij de leerlingen na te gaan of dit systeem nog voldoet. Door af te stemmen met de leerlingen, zullen ze betrokken blijven.
- Om te bereiken dat ik gewenst gedrag kan bekrachtigen, is het belangrijk dat ik in het klaslokaal altijd een plek inneem waar ik alle leerlingen kan zien en waar alle leerlingen mij kunnen zien. Dit vraagt om een constante oplettendheid.
- Tijdens instructies moet ik er op letten dat ik ook aandacht heb voor de leerlingen die zelfstandig aan het werk zijn, zodat ik goed gedrag bij hen kan bekrachtigen. Op deze manier is de kans het grootst dat dit gewenste gedrag in stand blijft. Ik wil hiervoor iedere vijf minuten bewust nagaan of de leerlingen zich aan hun opdracht houden en daarvoor wil ik ze complimenteren.

Ontwerp het systeem voor alle kinderen (ook de zogenaamde probleemkinderen moeten positieve feedback kunnen krijgen):

- Ik zal bewuster moeten omgaan met het geven van beloningen aan bepaalde leerlingen die ervaren dat ik hen nauwelijks beloon voor goed gedrag. Ik wil ervoor zorgen dat deze leerlingen ook

minimaal één keer per dag een beloning krijgen van mij en dat ik daarbij duidelijk de koppeling maak naar het gewenste gedrag waarvoor ze de beloning krijgen.

Erken gewenst gedrag openlijk zodat andere kinderen het kunnen nadoen:

- Niet alle leerlingen vinden het fijn om in het openbaar te worden beloond/gecomplimenteerd. Ik heb a.d.h.v. de vragenlijst kunnen achterhalen welke leerling dit wel of niet fijn vindt en hier zal ik in mijn manier van belonen rekening mee moeten houden.

Gebruik waarderingen en beloningen die de kinderen aanspreken:

- Om kinderen gemotiveerd te krijgen om gewenst gedrag te laten zien, is het essentieel dat in overleg met hen een beloningssysteem wordt opgezet. Ze kunnen daarbij aangeven wat hun persoonlijke wensen zijn. Ik heb als resultaat bij mijn interventie gezien dat de tevredenheid van de leerlingen toeneemt nadat ik in overleg met hen een nieuw beloningssysteem heb ingevoerd.

Onderwijs de gedragsregels opnieuw als ongewenst gedrag toeneemt:

- Ik zal systematisch moeten bijhouden hoe bepaald gedrag zich ontwikkelt. Als ongewenst gedrag toeneemt, moet ik de leerlingen opnieuw wijzen op de gedragsregels en zal ik desgewenst m.b.v. rollenspellen het gewenste en ongewenste gedrag laten zien. O.b.v. deze twee voorbeelden kan ik de leerlingen dan laten aangeven waarom het ene gewenst en het andere ongewenst is.

5.2 Conclusie hoofdvraag

De hoofdvraag binnen mijn praktijkgerichte onderzoek was:

'Op welke wijze zijn de principes van PBS m.b.t. belonen toepasbaar op mijn SBO-school?'

Als ik kijk naar de conclusies van mijn deelvragen kan ik zeggen dat de principes van PBS m.b.t. belonen (zie paragraaf 5.1.3) goed in te passen zijn op mijn SBO-school, want:

- De leerkrachten zijn zich bewust van het belang van positieve gedragsregels en de meeste gedragsregels zijn al positief geformuleerd;
- De leerkrachten erkennen gewenst gedrag vaak al openlijk;
- In alle groepen wordt een beloningssysteem gehanteerd waarin alle leerlingen de kans hebben om beloond te worden.

Uiteraard zijn er nog enkele aandachtspunten waar rekening mee gehouden moet worden om geheel volgens de principes van PBS te belonen, maar gezien de beginsituatie van de leerkrachten (waarin al enkele principes terug te zien zijn) verwacht ik dat dit mogelijk moet zijn. O.b.v. de literatuur over PBS (Baard, 2011), geef ik hieronder enkele hoofdpunten weer waar nog aan gewerkt moet worden, wil de school volgens de principes van PBS belonen:

- De school moet nadenken over een beperkt aantal gemeenschappelijke waarden op basis waarvan gedragsverwachtingen kunnen worden geformuleerd die voor de hele school gelden. Alle gedragsverwachtingen, dus zowel de school- als de plein- als de klassenregels, moeten positief worden geformuleerd. Dat betekent dat woorden als niet en geen vermeden moeten worden. Deze waarden en bijbehorende gedragsverwachtingen worden in alle ruimten van de school visueel gemaakt, zodat de leerlingen overal weten welk gedrag er van hen wordt verwacht.
- De leerkrachten oefenen en herhalen de gedragsregels regelmatig met de leerlingen, zodat ze weten hoe het gedrag dat van hen verwacht wordt, eruit ziet. Om gedrag goed aan te leren is het

belangrijk dat het wordt uitgespeeld met bijvoorbeeld een rollenspel. De leerkracht kan dan een situatie schetsen waarin meerdere reacties mogelijk zijn. Door deze reacties te laten zien en door hier met de leerlingen over te spreken, kunnen ze ervaren welke reactie passend is. Zo kunnen ook de leerlingen die verbaal minder sterk zijn, zien welk gedrag er van hen wordt verwacht.

- De beloningssystemen zijn in iedere groep anders. Om gedrag structureel te kunnen stimuleren, is het belangrijk dat de school een beloningssysteem ontwikkelt dat door alle collega's en in alle ruimtes van de school wordt gebruikt. Dit beloningssysteem moet voortbouwen op de gezamenlijk geformuleerde gedragsverwachtingen. Als de leerlingen hierbij worden betrokken, is de kans het grootst dat het systeem slaagt.
- Gewenst gedrag moet bekrachtigd worden, zodat de kans het grootst is dat het blijft voortbestaan. Tijdens de lessen moet er aandacht zijn voor leerlingen die gewenst gedrag vertonen, ook als de leerkracht bijvoorbeeld een instructie geeft aan een klein groepje leerlingen. Dit vraagt van leerkrachten een structurele aanpak, omdat deze leerlingen anders over het hoofd worden gezien.

Een belangrijk gegeven dat mijn verwachting ondersteunt, is dat de leerlingen uit mijn stagegroep middels de vragenlijst hebben aangegeven dat het beloningssysteem volgens de principes van PBS beter bevalt dan het oude beloningssysteem. Uiteraard kan ik niet zeggen dat dit in alle groepen zo zal zijn, omdat ik het daar niet heb getest, maar ik verwacht ook daar goede resultaten aan te treffen als de leerkrachten samen met de leerlingen in overleg gaan over een voor hen passend beloningssysteem volgens de principes van PBS.

Terugkomend op het doel van mijn onderzoek voor de school, kan ik zeggen dat ik met de beantwoording van mijn hoofdvraag in beeld heb gebracht wat de leerkrachten op dit moment al in hun groepen doen en wat er nog moet gebeuren om toe te werken naar een doorgaande lijn in de beloningssystemen. Ik verwacht dat de school o.b.v. deze weergave verder kan gaan werken aan deze doorgaande lijn en dat ze zich daarbij gesteund voelen door de principes van PBS.

5.3 Discussie

In mijn onderzoek heb ik ingezoomd op het beloningssysteem in mijn eigen groep en daarnaast heb ik in andere groepen gekeken naar de aanpak van mijn collega's. In mijn eigen groep heb ik de leerlingen de kans gegeven om aan te geven wat zij ervaren en wat zij graag zouden willen m.b.t. het beloningssysteem. Door hierover met de leerlingen in gesprek te gaan, is een beloningssysteem tot stand gekomen dat door de leerlingen wordt gedragen. Ik heb in het kader van mijn onderzoek helaas geen tijd gehad om in de andere groepen ook met de leerlingen in gesprek te gaan. Wellicht was dit nuttig geweest, omdat ik op die manier de bevindingen van de leerkrachten (vanuit de vragenlijst voor de collega's) had kunnen controleren. Door vanuit verschillende invalshoeken te kijken (triangulatie), kan namelijk de nauwkeurigheid en betrouwbaarheid van het onderzoek worden vergroot (De Lange et al., 2011). Een interessant vervolgonderzoek zou dan ook kunnen zijn dat alle leerlingen van de school worden gevraagd naar hun ervaringen met het belonen door hun leerkrachten en naar hun wensen m.b.t. het beloningssysteem. Op basis daarvan kan dan worden besloten of het inderdaad haalbaar is om een schoolbreed beloningssysteem in te voeren dat is gebaseerd op een beperkt aantal gemeenschappelijke waarden of dat de wensen per groep te verschillend zijn.

Daarnaast vind ik het jammer dat ik niet voldoende tijd heb gehad om bij collega's en leerlingen na te gaan met welke achterliggende gedachten ze bepaalde vragen hebben beantwoord. Als ik met de respondenten een kort gesprekje had kunnen voeren, had ik wellicht nog meer nuttige informatie kunnen verzamelen en had ik mijn conclusies nog beter kunnen baseren op wat er in de praktijk gaande is. Een voorbeeld hiervan is dat ik bij de collega's niet nagegaan ben hoe zij gedragsregels aan de leerlingen uitleggen. Ik kan in mijn conclusies dus nauwelijks iets zeggen over het basisprincipe van PBS dat gedrag aangeleerd moet worden

Een positief beloningssysteem in het SBO

net als bijvoorbeeld lezen. Dit zou in een vervolgonderzoek ook een interessant onderwerp kunnen zijn.

Hoofdstuk 6: evaluatie en reflectie

Gedurende het onderzoeksproces zijn er regelmatig momenten van twijfel geweest. Op enkele momenten in mijn onderzoek had ik het gevoel dat ik het uiteindelijke doel van mijn onderzoek een beetje uit het oog verloor en dat ik niet goed wist hoe ik verder moest. Iets wat ik lastig vond was bijvoorbeeld het ontwikkelen van valide en betrouwbare meetinstrumenten die door de literatuur over PBS werden ondersteund. Een valide meetinstrument meet wat het moet meten en een betrouwbaar meetinstrument meet bij herhaaldelijk meten steeds hetzelfde (De Lange et al., 2011). Ik vond het vooral moeilijk om de validiteit en betrouwbaarheid van de observatielijst te waarborgen, omdat ik me voorafgaand aan de observaties al realiseerde dat de resultaten van de observaties afhankelijk zouden zijn van het moment van observeren. Ik heb verschillende mensen gevraagd om mij hiermee verder te helpen, maar juist door de vele verschillende meningen werd ik soms een beetje in de war gebracht. Door de hulp van mijn onderzoeksbegeleider ben ik echter weer gaan inzien dat ik mijn onderzoeksdoel moest blijven nastreven en dat ik mijn keuzes op basis daarvan moest maken. Ik heb er daarom bijvoorbeeld voor gekozen om met een wat minder objectieve observatielijst te gaan observeren, omdat mijn doel van de observaties was om een algemene indruk te krijgen van het belonen binnen de school en niet om exacte gegevens te verzamelen. De tip om me te blijven vasthouden aan het onderzoeksdoel heeft mij gedurende de rest van het onderzoek geholpen om doelgericht te blijven werken.

Toen mijn meetinstrumenten uiteindelijk hun goede vorm hadden gekregen, kon ik in praktijk beginnen met mijn dataverzameling. Vanaf dat punt in het onderzoeksproces kreeg ik weer de positieve 'drive' die ik ook tijdens vorige onderzoeken al eens had ervaren. Toen mijn eerste datagegevens namelijk binnenkwamen en toen ik langzamerhand naar de weergave van de resultaten kon toewerken, voelde ik dat mijn onderzoek echt vorm begon te krijgen en dat ik in de praktijk ook echt wat kon gaan doen met de literatuur die ik tot dusver had gelezen m.b.t. het onderwerp belonen. Helemaal prettig was het om na afloop van mijn interventie in mijn eigen stagegroep te kunnen concluderen dat de tevredenheid van de leerlingen over het beloningssysteem is toegenomen. Dit geeft aan dat ik het allemaal niet voor niets heb gedaan.

Bij het verwerken van mijn data waren er natuurlijk ook weer lastige momenten. Zo vond ik het bijvoorbeeld moeilijk om conclusies te trekken over het handelen van mijn collega's n.a.v. de observaties, omdat de observaties echte momentopnames waren. Collega's die 'hun dag niet hadden' of waarbij een leerling extreem gedrag vertoonde kunnen o.b.v. deze observatie negatiever in beeld zijn gebracht dan normaal gesproken het geval zou zijn (en ook andersom is dit natuurlijk mogelijk). Door mijn resultaten uit de observaties echter in grote lijnen samen te vatten en door deze ook te vergelijken met de antwoorden die de collega's met de vragenlijsten hebben gegeven, heb ik denk ik toch een redelijk compleet beeld kunnen schetsen van de situatie op school. Ook hebben de observatiepunten 'uiterlijke kenmerken van het beloningssysteem', 'gedragsregels' en 'organisatie van het klaslokaal' geholpen om een objectiever beeld te krijgen van de situatie.

Met dit onderzoek heb ik niet alleen veel geleerd over belonen en PBS, maar vooral ook over de mensen binnen mijn werksituatie. Ik heb door mijn onderzoek beter zicht gekregen op de behoeften en wensen van de leerlingen in mijn groep en kan hierop nu beter afstemmen. Dit vind ik erg belangrijk binnen mijn eigen handelen in de groep. Ook heb ik een completer beeld gekregen van wie mijn collega's zijn en wat er zich in de andere groepen afspeelt, omdat ik in alle groepen heb mogen kijken. Ik zie de collega's nu niet meer als mensen die ik in de koffiekamer tref, maar echt als leerkrachten die allemaal op hun eigen manier hun best doen om zo goed mogelijk aan de behoeften van hun leerlingen tegemoet te komen en als professionals met een visie. Ik heb het geluk gehad dat ik in een team met zeer gemotiveerde en enthousiaste mensen mijn onderzoek heb mogen uitvoeren, want zonder hen was het mij nooit gelukt om dit onderzoek tot stand te brengen. Het was prettig om na afloop van de presentatie van mijn onderzoek te horen dat het team

Een positief beloningssysteem in het SBO

inspiratie heeft opgedaan om het belonen op een andere manier te gaan invullen en dat ze aan het denken zijn gezet door de principes van PBS. Mijn onderzoek heeft dus ook voor de school wel degelijk resultaat opgeleverd.

Literatuurlijst

Artikelen:

Baard, M. (2011). *Een passend onderwijsaanbod voor leerlingen met gedragsproblemen. Schoolwide Positive Behaviour Support*. Magazine Beter begeleiden, 4, 7-9

Boerman, R. (2008). *Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek*. Fontys OSO

Castelijns, J. (2001). *Gestraft door beloningen*. bespreking van Alfie Kohn's boek 'Punished by rewards'. Verschenen in: Mensenkinderen, jaargang 16, 5, 33-36

De Bruïne, E., Everaert, H., Harinck, F., Riezebos-De Groot, A. & Van de Ven, A. (2011). *Bronnenboek onderzoeksstrategieën*. Landelijk Expertisecentrum Onderwijs en Zorg (LEOZ)

Veenma-De Zwart, A. & Kragten, E. (2011). *Corrigeren en belonen; verschillen en overeenkomsten tussen docenten*. IVLOS

Boeken:

De Lange, R., Schuman, H. & Montesano Montessori, N. (2011). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Golly, A. & Sprague, J. (2012). *Positive Behavior Support – Goed gedrag kun je leren! Doelmatige strategieën voor in de school*. Huizen: Pica

Jeninga, J. (2011). *Professioneel omgaan met gedragsproblemen – praktijkboek voor het primair onderwijs*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff

Marzano, R.J., Pickering, D.J. & Pollock, J.E. (2008). *Wat werkt in de klas – research in actie*. Middelburg: Bazalt

Ormrod, J.E. (2009). *Essentials of educational psychology (second edition)*. Columbus: Pearson

Van der Wolf, K. & Van Beukering, T. (2011). *Gedragsproblemen in scholen – het denken en handelen van leraren*. Leuven: Acco

Internet:

InfoNu.nl (2012). *Operante conditionering: gedragsverandering door gevolgen*. Gevonden op 26 november 2012: <http://mens-en-samenleving.infonu.nl/psychologie/34498-operante-conditionering-gedragsverandering-door-gevolgen.html>

Raaijmakers, H. (2012). *Operante conditionering*. Gevonden op 29 november 2012: <http://www.kcvenray.nl/89-6.htm>

Schooldocumenten:

Visie en schoolconcept (2004)

Bijlage 1: Overzicht bekrachtigers

Verschillende vormen van bekrachtiging zijn (Jeninga, 2011, Ormrod, 2009):

- Positieve bekrachtiging: gedrag neemt toe wanneer een, voor het kind wenselijke, nieuwe prikkel wordt toegevoegd;
- Negatieve bekrachtiging: gedrag neemt toe wanneer een, voor het kind onwenselijke, bestaande prikkel wordt weggenomen.
- Extrinsieke bekrachtiging: bekrachtiging afkomstig (van personen) uit de omgeving van het kind.
- Intrinsieke bekrachtiging: bekrachtiging afkomstig vanuit het kind zelf (een kind dat het bijvoorbeeld fijn vindt om te lezen, zal het lezen van een boek als een beloning ervaren).

Verschillende soorten bekrachtigers zijn (Jeninga, 2011, Ormrod, 2009):

- Sociale/verbale bekrachtiger: bijvoorbeeld een compliment;
- Positieve feedback: bijvoorbeeld bevestiging krijgen van een goed antwoord;
- Een spaarsysteem: kinderen kunnen bijvoorbeeld fiches sparen die kunnen worden ingewisseld voor een uiteindelijke beloning ('token economy');
- Activiteit als bekrachtiger: bijvoorbeeld buiten spelen;
- Materiële/concrete bekrachtiger: bijvoorbeeld een sticker.

Voorbeelden van deze soorten bekrachtigers zijn:

Activiteit als bekrachtiger:	Sociale/verbale bekrachtiger, positieve feedback:	Materiële/concrete bekrachtiger:	Spaarsysteem (in te wisselen tegen andere beloningen):
planten water geven	'prima!'	ansichtkaarten	kaartjes (bijvoorbeeld 5 kaartjes: prijsje uit de grabbelton)
verhaaltje uitkiezen	'goed zo'	puzzeltjes	
laatste kwartier voorlezen	'super'	kleurboeken	stickers op stickerkaart: vol betekent prijsje uit de grabbelton, of eerder naar buiten
tekenen	'prachtig gedaan'	strips	
spelletje aan de computer	'wat kun jij dat goed'	oude tijdschriften	
muziek maken	'wat heb je dat goed gedaan'	kleurpotloden	cijfers (gemiddeld hoger dan... betekent:...)
moppen vertellen	'wat fijn dat je ...'	viltstiften	
quiz maken en houden	pluimpje geven	pen	turfstreepjes op het bord
cd's draaien	duim omhoog	medailles	
andere kinderen mogen helpen	knipoog	gum	stempels op een 'stempelkaart'
	aai over de bol	oude schoolboeken	fiches

Een positief beloningssysteem in het SBO

verhaaltje uitkiezen strip lezen keuzewerk in plaats van taak een andere plaats mogen zoeken naar andere klas om iets te halen video uitzoeken en bekijken geen huiswerk iets voor jezelf doen eerder naar buiten koffie rondbrengen spelen in de gymzaal mogen vertellen over iets dat je leuk vindt kleurplaat maken in bibliotheek boek uitzoeken als eerste met nieuw materiaal mogen werken een gezellige middag voorbereiden voor de klas met een speciale pen schrijven eerder mogen stoppen met werken knutselen met lego spelen kwartier 'lekker niets doen' op de stoel van de leerkracht zitten als eerste in de rij	'zien jullie ...'	snoepje blikje fris stickerkaart stickers fruit kleine prijsjes uit de grabbelton	
---	-------------------	---	--

Een positief beloningssysteem in het SBO

mogen staan			
-------------	--	--	--

Bewerkt vanuit: Jeninga, J. (2011). *Professioneel omgaan met gedragsproblemen – praktijkboek voor het primair onderwijs*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff

Bijlage 2: Het ontwikkelen van een beloningssysteem voor de klas

1. Beslis eerst welk gedrag je wilt aanleren of versterken (zoals stil werken, op de juiste wijze om hulp vragen, rustig naar een ander lokaal gaan).
2. Kies een onderwerp voor een tekening om de vorderingen van de klas op bij te houden (zoals de voorbeelden in dit boek of een lijst dierennamen, sporten of iets anders dat aansluit bij de belevingswereld van de leerlingen).
3. Maak hiervan een grote tekening op het bord of op een vel papier.
4. Besluit hoeveel streepjes of vakken o.i.d. gehaald moeten zijn voordat de klas de beloning ontvangt en geef dat in de tekening aan.
5. Kies een beloning voor de klas die alle leerlingen motiveert.

Uit: Golly, A. & Sprague, J. (2012). *Positive Behavior Support – Goed gedrag kun je leren! Doelmatige strategieën voor in de school*. Huizen: Pica

Bijlage 3: Belonen op verschillende leeftijden

Leeftijdsgroep	Aandachtspunten	Passende beloningen
Onderbouw basisschool (4-6 jaar)	Kleine, concrete en directe beloningen. Uitgestelde beloning werkt niet, omdat jonge kinderen dit nog niet kunnen overzien.	– Materiële bekrachtigers; – Goedkeuring van de leerkracht; – Voorrechten (bijv. als eerste naar buiten gaan in de pauze); – 'Volwassen' verantwoordelijkheden
Middenbouw basisschool (7-9 jaar)	De mogelijkheden van het kind tot omgaan met een uitgestelde beloning nemen toe: kleine beloningen worden afgewezen om uiteindelijk een grotere beloning te verdienen (delay of gratification).	– Materiële bekrachtigers; – Goedkeuring van de leerkracht en positieve feedback; – Certificaat voor goed gedrag; – Vrije tijd om te tekenen of spelletjes te spelen.
Bovenbouw basisschool (10-12 jaar)	De behoefte aan sociale contacten met leeftijdsgenoten neemt toe.	– Vrije tijd met vriendjes/vriendinnetjes; – Acceptatie door en goedkeuring van vriendjes/vriendinnetjes; – Goedkeuring en ondersteuning van de leerkracht; – Specifieke positieve feedback op schoolresultaten (niet in de nabijheid van leeftijdsgenoten).

Bewerkt vanuit: Ormrod, J.E. (2009). *Essentials of educational psychology (second edition)*. Columbus: Pearson

Bijlage 4: Richtlijnen voor het geven van effectieve verbale beloningen (prijzen)

Effectief prijzen:	Ineffectief prijzen:
Wordt consequent gedaan;	Wordt willekeurig of niet systematisch gedaan;
Beschrijft het bijzondere van de prestatie;	Is beperkt tot algemene positieve reacties;
Vertoont spontaniteit, variatie en andere tekenen van geloofwaardigheid; suggereert duidelijk aandacht voor de prestaties van de leerlingen	Vertoont een saaie uniformiteit die doet denken aan een voorwaardelijk antwoord dat met minimale aandacht wordt gegeven;
Beloont het hebben voldaan aan omschreven prestatiecriteria (waarbij ook inspanningscriteria mogelijk zijn);	Beloont alleen het meedoen zonder de prestatie, methoden of resultaten erin te betrekken;
Geeft de leerlingen informatie over hun bekwaamheid of de betekenis van wat ze hebben bereikt;	Geeft geen enkele informatie of geeft de leerlingen geen informatie over hun status;
Zet leerlingen aan tot een betere waardering voor hun gedrag t.a.v. de opdracht en tot probleemoplossend denken;	Zet leerlingen aan zichzelf te vergelijken met anderen en een competitie aan te gaan;
Maakt gebruik van eerdere prestaties van de leerling als context om de huidige prestaties te beschrijven;	Maakt gebruik van de prestaties van medeleerlingen als context om de huidige prestaties van de leerling te beschrijven;
Wordt gedaan met erkenning van een vermeldenswaardige inspanning of succes bij moeilijke (voor deze leerling) opdrachten;	Wordt gedaan zonder de geleverde inspanning of de betekenis van de prestatie erin te betrekken;
Schrijft een succes toe aan inspanning en bekwaamheid, waarmee wordt geïmpliceerd dat men in de toekomst vergelijkbare successen kan verwachten;	Schrijft een succes alleen toe aan bekwaamheid of aan externe factoren zoals geluk of de lage moeilijkheidsgraad van een opdracht;
Ondersteunt intrinsieke toeschrijving (de leerlingen geloven dat ze een inspanning voor de opdracht leveren omdat ze de opdracht leuk vinden en/of omdat ze vaardigheden die voor de opdracht van belang zijn, willen ontwikkelen);	Ondersteunt extrinsieke toeschrijving (de leerlingen geloven dat ze om externe redenen een inspanning voor de opdracht leveren: om de leraar een plezier te doen, een competitie te winnen of een beloning te krijgen, enzovoort);
Richt de aandacht van de leerlingen op hun eigen gedrag dat belangrijk is voor de opdracht;	Richt de aandacht van de leerlingen op de leraar als een externe autoriteit die hen een bepaalde richting op stuurt;
Koestert waardering voor en wenselijke bijdragen van gedrag dat belangrijk is voor de opdracht nadat de opdracht is voltooid.	Verstoort het voortgaande proces en leidt de aandacht af van gedrag dat belangrijk is voor de opdracht.

Bewerkt vanuit: Brophy, J. (1981). *Teacher praise: A functional analysis*. Review of Educational Research, 51, 5-32.

Bijlage 5: Observatielijst belonen

Groep:

Beschrijving beloningssysteem

Uiterlijke kenmerken van het beloningssysteem

Afspraken rondom het beloningssysteem volgens de leerkracht

Afspraken rondom het beloningssysteem volgens een willekeurig gekozen leerling

Wordt er per leerling, per groepje of klassikaal beloond?

Wordt er per dag, per week, per maand etc. beloond?

Wordt er alleen beloond of ook gestraft (m.a.w. worden er ook punten weggenomen)?

Welke beloningen worden gegeven?

Wanneer worden beloningen gegeven?

Etc.

Een positief beloningssysteem in het SBO

Kenmerk PBS	Gezien?	Opmerkingen (Wat gebeurt er? Hoe gebeurt het?)
Leerkrachtgedrag		
De leerkracht schenkt aandacht aan gewenst gedrag.		
De leerkracht erkent goed gedrag van een leerling openlijk zodat andere leerlingen het kunnen nadoen.		
De leerkracht gebruikt waarderingen en beloningen die de leerlingen aanspreken.		
De leerkracht geeft een directe reactie op het goede gedrag van de leerlingen.		
De leerkracht voldoet met zijn positieve bekrachtiging aan de regel van vier staat tot één (globaal gezien wordt er aanzienlijk meer aandacht aan positief dan aan negatief gedrag gegeven)		
De leerkracht kijkt goed en bekrachtigt het opvolgen van een regel.		
De leerkracht geeft de leerlingen feedback om ze te laten weten of ze zich aan de regels houden.		
De leerkracht spreekt positieve gedragsverwachtingen uit.		
De leerkracht beloont leerlingen die zich aan de gedragsverwachtingen houden.		
Gedragsregels		
De gedragsregels zijn positief en in termen van gewenst gedrag gesteld.		
De gedragsregels hangen op een zichtbare plek in het lokaal.		
Organisatie klaslokaal		
De leerkracht kan de leerlingen altijd allemaal zien.		
De leerkracht kan alle leerlingen fysiek bereiken.		
De leerkracht zet leerlingen die extra aandacht nodig hebben qua gedrag of leren op plaatsen die hij/zij makkelijk met blik en stem kan bereiken om bekrachtiging en feedback te geven.		

Verantwoording observatielijst belonen

De punten van de observatielijst zal ik hieronder vanuit de literatuur over PBS verantwoorden. De

Een positief beloningssysteem in het SBO

verantwoording benoem ik in de tabel achter de te observeren punten en markeer ik met **groen**.

Literatuur:

Artikel:

Baard, M. (2011). *Een passend onderwijsaanbod voor leerlingen met gedragsproblemen. Schoolwide Positive Behaviour Support*. Magazine Beter begeleiden, 4, 7-9

Boek:

Golly, A. & Sprague, J. (2012). *Positive Behavior Support – Goed gedrag kun je leren! Doelmatige strategieën voor in de school*. Huizen: Pica

Beschrijving beloningssysteem

Uiterlijke kenmerken van het beloningssysteem

De uiterlijke kenmerken bekijk ik om te weten te komen hoe de gehanteerde beloningssystemen in de klassen eruit zien. Dit is niet gebaseerd op de theorie van PBS.

Afspraken rondom het beloningssysteem volgens de leerkracht

Afspraken rondom het beloningssysteem volgens een willekeurig gekozen leerling

De afspraken rondom het beloningssysteem wil ik navragen bij zowel een leerkracht als een leerling om te achterhalen of zij dezelfde uitleg van het beloningssysteem hebben. Bij PBS zouden alle leerlingen en leerkrachten (en overige personeelsleden) de gedragsverwachtingen en afspraken moeten kennen: idealiter zouden de leerkracht en de leerling dus hetzelfde antwoord moeten geven op mijn vraag.

Wordt er per leerling, per groepje of klassikaal beloond?

Wordt er per dag, per week, per maand etc. beloond?

Wordt er alleen beloond of ook gestraft (m.a.w. worden er ook punten weggenomen)?

Welke beloningen worden gegeven?

Wanneer worden beloningen gegeven?

Etc.

Een positief beloningssysteem in het SBO

Kenmerk PBS	Gezien?	Opmerkingen (Wat gebeurt er? Hoe gebeurt het?)
Leerkrachtgedrag		
De leerkracht schenkt aandacht aan gewenst gedrag.		Aandacht geven aan leerlingen die zich gewenst gedragen, zal ervoor zorgen dat leerlingen meer van dit gedrag laten zien.
De leerkracht erkent goed gedrag van een leerling openlijk zodat andere leerlingen het kunnen nadoen.		Uit onderzoek is gebleken dat erkennen van goed gedrag in het openbaar een sterke voorbeeldfunctie heeft. Als leerlingen zien dat andere leerlingen waardering krijgen voor hun goede gedrag, raken ze gemotiveerd om hetzelfde gedrag te laten zien.
De leerkracht gebruikt waarderingen en beloningen die de leerlingen aanspreken.		Als leerlingen beloningen krijgen die ze aanspreken, zullen ze eerder gemotiveerd zijn om goed gedrag te vertonen dan wanneer ze beloningen krijgen die ze niet leuk vinden.
De leerkracht geeft een directe reactie op het goede gedrag van de leerlingen.		De positieve bekrachtiging moet direct volgen op het gedrag, omdat ieder uitstel de kans vermindert dat de leerling de beloning in verband brengt met het gedrag dat bekrachtigd dient te worden.
De leerkracht voldoet met zijn positieve bekrachtiging aan de regel van vier staat tot één (globaal gezien wordt er aanzienlijk meer aandacht aan positief dan aan negatief gedrag gegeven)		De aandacht voor ongewenst gedrag wordt minimaal gehouden. Leerkrachten werken actief aan een verhouding van 4:1. Dat betekent vier positieve bekrachtigers tegenover één correctie. Bekrachtigen gebeurt met name door het geven van complimenten gekoppeld aan gewenst gedrag.
De leerkracht kijkt goed en bekrachtigt het opvolgen van een regel.		Van goed gedrag mag nooit zomaar worden aangenomen dat het normaal is, omdat er een kans is dat het goede gedrag zal ophouden wanneer er geen aandacht voor is. Als een leerling zich dus aan de regels houdt, is het belangrijk dat hij/zij hiervoor bekrachtigd wordt.
De leerkracht geeft de leerlingen feedback om ze te laten weten of ze zich aan de regels houden.		Van goed gedrag mag nooit zomaar worden aangenomen dat het normaal is, omdat er een kans is dat het goede gedrag zal ophouden wanneer er geen aandacht voor is. Als een leerling zich dus aan de regels houdt, is het belangrijk dat hij/zij hiervoor bekrachtigd wordt. Als een leerling zich niet aan de regels houdt, moet het feedback krijgen over hoe het anders kan.
De leerkracht spreekt positieve		Gekoppeld aan de positieve gedragsregels (zie

Een positief beloningssysteem in het SBO

gedragsverwachtingen uit.	hieronder) moet de leerkracht positieve gedragsverwachtingen uitspreken. Als een verwachting positief wordt uitgesproken, kan een kind zich volgens deze verwachting gedragen.
De leerkracht beloont leerlingen die zich aan de gedragsverwachtingen houden.	Aan het begin van het jaar moeten duidelijke gedragsverwachtingen worden gesteld. Aansluitend is het van belang om regelmatig feedback te geven en beloningen uit te delen aan de leerlingen die zich eraan houden. Van goed gedrag mag namelijk nooit zomaar worden aangenomen dat het normaal is, anders is er een kans dat het zal ophouden.
De gedragsregels zijn positief en in termen van gewenst gedrag gesteld.	Een van de kenmerken van doelmatige gedragsregels is: 'De regels zijn positief geformuleerd'. Gedragsregels moeten in gedragstermen worden gesteld, dat wil zeggen in concrete termen, die aangeven wat er wordt verwacht. Als de regel positief is geformuleerd, kunnen leerkrachten makkelijker positieve feedback geven als ze het gedrag zien dat ze graag willen zien. Positief formuleren van regels helpt de volwassenen om aandacht te schenken aan wat ze willen, in plaats van wat ze niet willen.
De gedragsregels hangen op een zichtbare klas in het lokaal.	Goede gedragsregels zijn algemeen bekendgemaakt en opgehangen in de gangen en lokalen. Omdat ik zal kijken binnen de klassen, wil ik er op letten of de klassenregels op een zichtbare plek in de klas aanwezig zijn.
Organisatie klaslokaal	
De leerkracht kan de leerlingen altijd allemaal zien.	Leerkrachten moeten hun lokaal zó inrichten dat gewenst gedrag erdoor wordt aangemoedigd en leren wordt bevorderd. Een van de voorwaarden bij het inrichten van het lokaal is: 'Je moet de leerlingen altijd allemaal kunnen zien'.
De leerkracht kan alle leerlingen fysiek bereiken.	Een van de voorwaarden bij het inrichten van het lokaal is: 'Je moet alle leerlingen fysiek kunnen bereiken'.
De leerkracht zet leerlingen die extra aandacht nodig hebben qua gedrag of leren op plaatsen die hij/zij makkelijk met blik en stem kan bereiken om bekrachtiging en feedback te geven.	Een van de voorwaarden bij het inrichten van het lokaal is: 'Zet leerlingen die extra aandacht nodig hebben qua gedrag of leren op plaatsen die je makkelijk met blik en stem kunt bereiken om bekrachtiging en feedback te kunnen geven'.

Bijlage 6: Vragenlijst belonen leerlingen – beginmeting

Ik doe voor mijn school een onderzoekje naar het beloningssysteem in groep 7. Ik ga samen met meester D. en juf S. overleggen over een nieuw beloningssysteem. Ik wil daarvoor graag een paar vragen aan je stellen, zodat ik ook rekening kan houden met de dingen die jij belangrijk vindt bij een beloningssysteem. **Zet iedere keer een rondje om het antwoord dat het beste bij jou past.** De antwoorden die je invult, zal ik alleen gebruiken voor mijn onderzoekje. Niemand anders krijgt jouw antwoorden te zien. Ik wil dus graag dat je eerlijke antwoorden geeft.

Dankjewel voor het invullen.

Juf Kirsten

Naam:

1. Welk cijfer geef jij de manier van belonen in onze klas?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(heel slecht/
helemaal niet fijn)

(heel goed/
heel fijn)

2. Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Gelden bij ons dezelfde regels?

- Ja
- Nee, maar dat vind ik niet erg
- Nee, en dat vind ik vervelend

3. Heeft meester of juf de regels van de school en van de klas uitgelegd?

- Ja, alleen aan het begin van het jaar
- Ja, dat gebeurt een paar keer per jaar
- Nee

4. Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Word je bij ons op dezelfde manier beloond?

- Ja
- Nee, maar dat vind ik niet erg
- Nee, en dat vind ik vervelend

5. Is het bij mij duidelijk met welk gedrag je een beloning kunt verdienen?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)
- Nooit

6. Heb je het gevoel dat je bij mij wordt beloond voor goed gedrag?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)
- Nooit

7. Vind je het fijn als de hele klas het kan horen als jij een beloning (bijvoorbeeld een complimentje) krijgt?

- Ja
- Nee, ik heb liever dat andere kinderen het niet kunnen horen

8. Krijg je wel eens een beloning (bijvoorbeeld een complimentje) als je slecht gedrag van een ander kind negeert?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)
- Nooit

9. Mag je zelf wel eens een beloning kiezen?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)
- Nooit

10. Wil je het liefst een beloning verdienen voor je groepje of voor jezelf?

- Voor mijn groepje
- Voor mijzelf

11a. Wil je het liefst iedere morgen/middag één kleine beloning of iedere week één grote beloning verdienen?

- Iedere morgen/middag een kleine beloning
- Iedere week een grote beloning

11b. Wat is volgens jou een kleine beloning?

11c. Wat is volgens jou een grote beloning?

Een positief beloningssysteem in het SBO

12. Welke beloning vind jij het leukst om te krijgen? Kies er 3 (je mag ook zelf 1,2 of 3 andere dingen noemen bij het vakje 'Anders...')

- Tijd om te computeren
 - Tijd om te tekenen
 - Tijd om te lezen in mijn eigen boek
 - Tijd om naar buiten te gaan
 - Tijd om een dansje te doen met de klas
 - Tijd om een spelletje te doen met de klas
 - Een sticker
 - Een complimentenkaartje
 - Een compliment voor goed werken
 - Een compliment voor goed gedrag
 - Een cadeautje uit de grabbelbak
 - Anders (schrijf op de lijntjes):
-

13. Stel je voor. Morgenvroeg word je wakker en dan zegt de meester of juf dat je helemaal zelf een beloningssysteem voor in de klas mag ontwerpen. Hoe zou het beloningssysteem er volgens jou uitzien en hoe zou het werken? Schrijf het hieronder op. Je mag er ook bij tekenen.

Verantwoording vragenlijst belonen leerlingen – beginmeting

De vragen van de vragenlijst voor de leerlingen zal ik hieronder vanuit de literatuur over PBS (Golly & Sprague, 2012) verantwoorden. Ik benoem telkens eerst de vraag en vervolgens de verantwoording. De verantwoording markeer ik met **groen**.

Literatuur:

Golly, A. & Sprague, J. (2012). *Positive Behavior Support – Goed gedrag kun je leren! Doelmatige strategieën voor in de school*. Huizen: Pica

1. Welk cijfer geef jij de manier van belonen in onze klas?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(heel slecht/
helemaal niet fijn)

(heel goed/
heel fijn)

Deze vraag stel ik voorafgaand aan en na afloop van de invoering van het nieuwe beloningssysteem. Hiermee wil ik achterhalen of de leerlingen het nieuwe beloningssysteem op basis van de principes van PBS (dat in overleg met hen is opgesteld) beter waarderen dan het oude systeem.

2. Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Gelden bij ons dezelfde regels?

- Ja
- Nee, maar dat vind ik niet erg
- Nee, en dat vind ik vervelend

Het opstellen van gedragsregels op school- en klasniveau is de eerste stap binnen PBS. Doelmatige gedragsregels:

- Creëren een cultuur van eenduidigheid;
- Betrekken alle leerlingen;
- Zijn positief geformuleerd;
- Zijn gericht op alle vormen van gedrag;
- Zijn bij alle leerlingen en personeelsleden bekend.

Duidelijk en positief geformuleerde regels vertellen de leerlingen wat de leerkrachten van hen verwachten. Om te achterhalen of wij als leerkrachten dezelfde regels hanteren (en dus een cultuur van eenduidigheid creëren), stel ik deze vraag.

3. Heeft meester of juf de regels van de school en van de klas uitgelegd?

- Ja, alleen aan het begin van het jaar
- Ja, dat gebeurt een paar keer per jaar
- Nee

Goede gedragsregels hebben de volgende kenmerken:

Een positief beloningssysteem in het SBO

- Ze zijn positief geformuleerd;
- Ze zijn algemeen bekendgemaakt en opgehangen in de gangen en lokalen, ze zijn uitgereikt aan het begin van het schooljaar;
- Ze worden in lessen onderwezen;
- Jaarlijks zijn er minstens 20 lessen in goed gedrag, dit wordt regelmatig getoetst;
- Om de effectiviteit te maximaliseren geldt in het hele schoolcomplex een systeem van bekrachtiging – altijd en door alle medewerkers – van goed gedrag.

Gedragregels worden aangeleerd. Aan het begin van het schooljaar moeten gedragregels worden gesteld. Aansluitend is het van belang om regelmatig feedback te geven en beloningen uit te delen aan de leerlingen die zich eraan houden. In de loop van het jaar kan de frequentie van de extrinsieke beloningen langzaam verminderd worden, terwijl de intrinsieke beloningen hetzelfde blijven. Met deze vraag wil ik achterhalen of de leerlingen de gedragregels aangeleerd hebben gekregen en of deze nog regelmatig worden herhaald.

4. Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Word je bij ons op dezelfde manier beloond?

- Ja
- Nee, maar dat vind ik niet erg
- Nee, en dat vind ik vervelend

Met het oog op de eenduidigheid die werd beschreven bij vraag 2, wil ik weten of wij als leerkrachten dezelfde manieren van belonen van goed gedrag hanteren. Strategieën van positieve bekrachtiging zijn idealiter consequent: ze moeten door alle leerkrachten op dezelfde wijze worden toegepast.

5. Is het bij mij duidelijk met welk gedrag je een beloning kunt verdienen?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)
- Nooit

Kinderen moeten weten welk gedrag leidt tot een beloning, zodat zij worden gestimuleerd om meer van dit goede gedrag te laten zien. Ik wil achterhalen of de leerlingen bij mij een duidelijke koppeling tussen gewenst gedrag en beloning ervaren.

6. Heb je het gevoel dat je bij mij wordt beloond voor goed gedrag?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)
- Nooit

Een van de uitgangspunten van PBS bij het opzetten van een beloningssysteem is: 'Ontwerp het systeem voor alle leerlingen. Ook de zogenaamde probleemkinderen moeten dus beloond kunnen worden. Ik wil met deze vraag achterhalen of alle leerlingen het gevoel hebben dat ze door mij beloond worden voor goed gedrag.

7. Vind je het fijn als de hele klas het kan horen als jij een beloning (bijvoorbeeld een complimentje) krijgt?

- Ja
- Nee, ik heb liever dat andere kinderen het niet kunnen horen

Binnen PBS is het belangrijk om goed gedrag in het openbaar te belonen, zodat andere leerlingen het goede gedrag kunnen nadoen. Sommige kinderen ervaren dit echter als vervelend en willen liever persoonlijk worden beloond. Vooral oudere kinderen (zoals in mijn groep 7) prefereren steeds vaker een persoonlijk(e) compliment of beloning.

8. Krijg je wel eens een beloning (bijvoorbeeld een complimentje) als je slecht gedrag van een ander kind negeert?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)
- Nooit

De aandacht binnen PBS ligt op het vermeerderen van positief gedrag en het uitdoven van negatief gedrag. Kinderen die negatief gedrag vertonen, kunnen worden gestimuleerd in hun negatieve gedrag als ze aandacht van hun klasgenoten krijgen. Als klasgenoten het negatieve gedrag echter negeren, is de kans groot dat het negatieve gedrag vermindert/verdwijnt.

9. Mag je zelf wel eens een beloning kiezen?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)
- Nooit

Deze vraag stel ik, omdat het bij PBS belangrijk is dat kinderen worden beloond met beloningen die ze aanspreken. Dit om de motivatie te vergroten om goed gedrag te vertonen.

10. Wil je het liefst een beloning verdienen voor je groepje of voor jezelf?

- Voor mijn groepje
- Voor mijzelf

Deze vraag stel ik om te weten te komen hoe de leerlingen het ideale beloningssysteem voor zich zien. Dit is niet gebaseerd op de theorie van PBS.

11a. Wil je het liefst iedere morgen/middag één kleine beloning of iedere week één grote beloning verdienen?

- Iedere morgen/middag een kleine beloning

Een positief beloningssysteem in het SBO

- Iedere week een grote beloning

11b. Wat is volgens jou een kleine beloning?

11c. Wat is volgens jou een grote beloning?

Deze vragen stel ik om te weten te komen hoe de leerlingen het ideale beloningssysteem voor zich zien. Dit is niet gebaseerd op de theorie van PBS.

12. Welke beloning vind jij het leukst om te krijgen? Kies er 3 (je mag ook zelf 1,2 of 3 andere dingen noemen bij het vakje 'Anders...')

- | | |
|---|------------------------------------|
| • Tijd om te computeren | • Een complimentenkaartje |
| • Tijd om te tekenen | • Een compliment voor goed werken |
| • Tijd om te lezen in mijn eigen boek | • Een compliment voor goed gedrag |
| • Tijd om naar buiten te gaan | • Een cadeautje uit de grabbelbak |
| • Tijd om een dansje te doen met de klas | • Anders (schrijf op de lijntjes): |
| • Tijd om een spelletje te doen met de klas | |
| • Een sticker | |
-

Deze vraag stel ik, omdat het bij PBS belangrijk is dat kinderen worden beloond met beloningen die ze aanspreken. Dit om de motivatie te vergroten om goed gedrag te vertonen.

13. Stel je voor. Morgenvroeg word je wakker en dan zegt de meester of juf dat je helemaal zelf een beloningssysteem voor in de klas mag ontwerpen. Hoe zou het beloningssysteem er volgens jou uitzien en hoe zou het werken? Schrijf het hieronder op. Je mag er ook bij tekenen.

Deze vraag stel ik, omdat het bij PBS belangrijk is dat kinderen worden beloond met beloningen die ze aanspreken. Dit om de motivatie te vergroten om goed gedrag te vertonen.

Bijlage 7: Vragenlijst belonen leerlingen – effectmeting

Ik doe voor mijn school een onderzoekje naar het beloningssysteem in groep 7. Ik heb samen met jullie over een nieuw beloningssysteem nagedacht en wij hebben daar nu een paar weken mee gewerkt. Ik wil graag een paar vragen aan je stellen om te weten te komen hoe je het nieuwe beloningssysteem vindt. **Zet iedere keer een rondje om het antwoord dat het beste bij jou past.** De antwoorden die je invult, zal ik alleen gebruiken voor mijn onderzoekje. Niemand anders krijgt jouw antwoorden te zien. Ik wil dus graag dat je eerlijke antwoorden geeft.

Dankjewel voor het invullen.
Juf Kirsten

Naam:

1. Welk cijfer geef jij de manier van belonen in onze klas?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(heel slecht/
helemaal niet fijn)

(heel goed/
heel fijn)

2. Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Gelden bij ons dezelfde regels?

- Ja
- Nee, maar dat vind ik niet erg
- Nee, en dat vind ik vervelend

3. Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Word je bij ons op dezelfde manier beloond?

- Ja
- Nee, maar dat vind ik niet erg
- Nee, en dat vind ik vervelend

4. Is het bij mij duidelijk met welk gedrag je een beloning kunt verdienen?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)
- Nooit

5. Heb je het gevoel dat je bij mij wordt beloond voor goed gedrag?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)

Een positief beloningssysteem in het SBO

- Nooit

Verantwoording vragenlijst belonen leerlingen – effectmeting

1. Welk cijfer geef jij de manier van belonen in onze klas?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(heel slecht/
helemaal niet fijn)

(heel goed/
heel fijn)

Deze vraag stel ik voorafgaand aan en na afloop van de invoering van het nieuwe beloningssysteem. Hiermee wil ik achterhalen of de leerlingen het nieuwe beloningssysteem op basis van de principes van PBS (dat in overleg met hen is opgesteld) beter waarderen dan het oude systeem.

2. Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Gelden bij ons dezelfde regels?

- Ja
- Nee, maar dat vind ik niet erg
- Nee, en dat vind ik vervelend

Het opstellen van gedragsregels op school- en klasniveau is de eerste stap binnen PBS. Doelmatige gedragsregels:

- Creëren een cultuur van eenduidigheid;
- Betrekken alle leerlingen;
- Zijn positief geformuleerd;
- Zijn gericht op alle vormen van gedrag;
- Zijn bij alle leerlingen en personeelsleden bekend.

Duidelijk en positief geformuleerde regels vertellen de leerlingen wat de leerkrachten van hen verwachten. Om te achterhalen of wij als leerkrachten dezelfde regels hanteren (en dus een cultuur van eenduidigheid creëren), stel ik deze vraag.

3. Je hebt les van meester D., juf S. en van mij. Word je bij ons op dezelfde manier beloond?

- Ja
- Nee, maar dat vind ik niet erg
- Nee, en dat vind ik vervelend

Met het oog op de eenduidigheid die werd beschreven bij vraag 2, wil ik weten of wij als leerkrachten dezelfde manieren van belonen van goed gedrag hanteren. Strategieën van positieve bekrachtiging zijn idealiter consequent: ze moeten door alle leerkrachten op dezelfde wijze worden toegepast.

4. Is het bij mij duidelijk met welk gedrag je een beloning kunt verdienen?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)

Een positief beloningssysteem in het SBO

- Nooit

Kinderen moeten weten welk gedrag leidt tot een beloning, zodat zij worden gestimuleerd om meer van dit goede gedrag te laten zien. Ik wil achterhalen of de leerlingen bij mij een duidelijke koppeling tussen gewenst gedrag en beloning ervaren.

5. Heb je het gevoel dat je bij mij wordt beloond voor goed gedrag?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet (soms)
- Nooit

Een van de uitgangspunten van PBS bij het opzetten van een beloningssysteem is: 'Ontwerp het systeem voor alle leerlingen. Ook de zogenaamde probleemkinderen moeten dus beloond kunnen worden. Ik wil met deze vraag achterhalen of alle leerlingen het gevoel hebben dat ze door mij beloond worden voor goed gedrag.

Bijlage 8: Vragenlijst belonen collega's

Beste collega,

Voor mijn afstuderen voor de master SEN doe ik een onderzoek naar het onderwerp belonen. Vanuit verschillende invalshoeken probeer ik antwoord te vinden op mijn onderzoeksvraag:

Op welke wijze zijn de principes van PBS met betrekking tot belonen toepasbaar op mijn SBO-school?

Ik benader het belonen vanuit literatuur over 'Positive Behavior Support' (PBS): een onderwijsprogramma dat op steeds meer scholen wordt ingezet om gedragsproblemen te voorkomen. Voor het praktijkgerichte deel van mijn onderzoek ben ik onder andere benieuwd naar jouw ervaringen met het beloningssysteem dat jij in je eigen klas hanteert. Ik zou je willen vragen om de volgende vragenlijst (indien mogelijk) digitaal in te vullen. De antwoorden die het meest op jou van toepassing zijn, mag je **rood** markeren. Na het invullen, mag je de vragenlijst aan mij retour doen op e-mailadres x. Mocht dit niet lukken, dan mag je de vragenlijst ook uitprinten en op school aan mij geven.

De antwoorden zal ik uiteraard vertrouwelijk behandelen en anoniem verwerken. Wel vraag ik je om toestemming te geven voor vermelding van jouw antwoorden in het onderzoeksverslag onder de naam 'leerkracht van groep...', zodat ik kan ingaan op eventuele verschillen in de antwoorden die worden gegeven tussen leerkrachten uit de onder-, midden- en bovenbouw. De informatie wordt uitsluitend gebruikt voor mijn data-analyse, zodat ik een zo goed mogelijk beeld kan schetsen van de huidige situatie op jullie school.

Bij voorbaat dank voor je medewerking.

Met vriendelijke groet,

Kirsten Kolkman

Geef je toestemming voor vermelding van jouw antwoorden in het onderzoeksverslag onder de naam 'leerkracht van groep ...'?

- Ja
- Nee

1. Welk cijfer geef jij het huidige beloningssysteem in jouw klas?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Leg jij gedragsregels/schoolregels uit aan de leerlingen?

- Ja, alleen aan het begin van het jaar
- Ja, meerdere keren per jaar
- Nee

3. Hebben de leerlingen een stem in (mogen ze meebeslissen over) de regels die in jouw klas gelden?

Een positief beloningssysteem in het SBO

- Ja
- Nee

4. Denk jij dat je dezelfde gedragsregels hanteert als jouw collega's van de andere groepen?

- Ja
- Nee
- Weet niet

5. Voor parttimers en collega's met een stagiair(e) van de master SEN: Denk jij dat je dezelfde gedragsregels hanteert als jouw duo-collega/stagiair(e)?

- Ja
- Nee
- Weet niet

6. Hebben de leerlingen een stem in (mogen ze meebeslissen over) het beloningssysteem dat in jouw klas geldt?

- Ja
- Nee

7. Denk jij dat je hetzelfde beloningssysteem hanteert als jouw collega's van de andere groepen?

- Ja
- Nee
- Weet niet

8. Voor parttimers en collega's met een stagiair(e) van de master SEN: Denk jij dat je hetzelfde beloningssysteem hanteert als jouw duo-collega/stagiair(e)?

- Ja
- Nee
- Weet niet

9. Is het voor de leerlingen, denk je, duidelijk wanneer ze bij jou een beloning kunnen verdienen?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet
- Nooit

10. Hebben alle leerlingen, denk je, het gevoel dat ze worden beloond voor goed gedrag?

- Altijd
- Meestal

Een positief beloningssysteem in het SBO

- Meestal niet
- Nooit

11. Beloon of complimenteer je vaker in het openbaar (zodat andere leerlingen het kunnen horen als een kind een beloning of compliment krijgt) of persoonlijk (zodat andere leerlingen het niet kunnen horen als een kind een beloning of compliment krijgt)?

- Openbaar
- Persoonlijk

12. Geef je wel eens een beloning of compliment als een kind slecht gedrag van een ander kind negeert?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet
- Nooit

13. Geef je beloningen voornamelijk individueel, per groepje of klassikaal?

- Individueel
- Groepje
- Klassikaal

14. Werk je meestal met directe, kleine beloningen of met uitgestelde grotere beloningen?

- Directe, kleine beloning
- Uitgestelde, grotere beloning

15. Welke beloning geef jij het meest (je mag ook zelf andere dingen noemen bij het vakje 'Anders...')? Kies er in totaal 3.

- Tijd om te computeren
- Tijd om te tekenen
- Tijd om te lezen in een boek naar keuze
- Tijd om naar buiten te gaan
- Tijd om een dansje te doen met de klas
- Tijd om een spelletje te doen met de klas
- Vrij spelen
- Een sticker
- Een complimentenkaartje
- Een compliment voor goed werken
- Een compliment voor goed gedrag
- Een cadeautje uit de grabbelbak
- Anders, nl

Een positief beloningssysteem in het SBO

16. Laat je leerlingen zelf een beloning kiezen?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet
- Nooit

17. Betrek je de ouders van leerlingen bij het beloningssysteem?

- Ja
- Nee

Zo ja, hoe doe je dit?

18. Ga je actief en structureel na of gewenst gedrag toeneemt door de beloningen die je geeft?

- Ja
- Nee

Zo ja, hoe doe je dit?

Overige opmerkingen:

Verantwoording vragenlijst belonen collega's

De vragen van de vragenlijst voor de collega's zal ik hieronder vanuit de literatuur over PBS (Golly & Sprague, 2012) verantwoorden. Ik benoem telkens eerst de vraag en vervolgens de verantwoording. De verantwoording markeer ik met **groen**.

Literatuur:

Golly, A. & Sprague, J. (2012). *Positive Behavior Support – Goed gedrag kun je leren! Doelmatige strategieën voor in de school*. Huizen: Pica

Geef je toestemming voor vermelding van jouw antwoorden in het onderzoeksverslag onder de naam 'leerkracht van groep ...'?

- Ja
- Nee

1. Welk cijfer geef jij het huidige beloningssysteem in jouw klas?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ik stel deze vraag om te kunnen achterhalen of de tevredenheid van de leerkrachten met betrekking tot hun eigen beloningssysteem een positief verband vertoont met de mate waarin zij al voldoen aan de uitgangspunten van PBS.

2. Leg jij gedragsregels uit aan de leerlingen?

- Ja, alleen aan het begin van het jaar
- Ja, meerdere keren per jaar
- Nee

Goede gedragsregels hebben de volgende kenmerken:

- Ze zijn positief geformuleerd;
- Ze zijn algemeen bekendgemaakt en opgehangen in de gangen en lokalen, ze zijn uitgereikt aan het begin van het schooljaar;
- Ze worden in lessen onderwezen;
- Jaarlijks zijn er minstens 20 lessen in goed gedrag, dit wordt regelmatig getoetst;
- Om de effectiviteit te maximaliseren geldt in het hele schoolcomplex een systeem van bekrachtiging – altijd en door alle medewerkers – van goed gedrag.

Gedragsregels worden aangeleerd. Aan het begin van het schooljaar moeten gedragsregels worden gesteld. Aansluitend is het van belang om regelmatig feedback te geven en beloningen uit te delen aan de leerlingen die zich eraan houden. In de loop van het jaar kan de frequentie van de extrinsieke beloningen langzaam verminderd worden, terwijl de intrinsieke beloningen hetzelfde blijven.

Met deze vraag wil ik achterhalen of de leerlingen de gedragsregels aangeleerd hebben gekregen en of deze nog regelmatig worden herhaald.

3. Hebben de leerlingen een stem in (mogen ze meebeslissen over) de regels die in jouw klas gelden?

- Ja
- Nee

Deze vraag stel ik, omdat het bij PBS belangrijk is dat gedragsregels aansluiten bij de mogelijkheden van de kinderen. Kinderen moeten inzien waarom bepaald gedrag wenselijk is. Door zelf over de regels mee te beslissen, kan de betrokkenheid van de kinderen vergroot worden.

4. Denk jij dat je dezelfde gedragsregels hanteert als jouw collega's van de andere groepen?

- Ja
- Nee
- Weet niet

Het opstellen van gedragsregels op school- en klasniveau is de eerste stap binnen PBS. Doelmatige gedragsregels:

- Creëren een cultuur van eenduidigheid;
- Betrekken alle leerlingen;
- Zijn positief geformuleerd;
- Zijn gericht op alle vormen van gedrag;
- Zijn bij alle leerlingen en personeelsleden bekend.

Duidelijk en positief geformuleerde regels vertellen de kinderen wat de leerkrachten van hen verwachten. Om te achterhalen of wij als leerkrachten dezelfde regels hanteren (en dus een cultuur van eenduidigheid creëren), stel ik deze vraag.

5. Voor parttimers en collega's met een stagiair(e) van de master SEN: Denk jij dat je dezelfde gedragsregels hanteert als jouw duo-collega/stagiair(e)?

- Ja
- Nee
- Weet niet

Om te achterhalen of wij als leerkrachten dezelfde regels hanteren (en dus een cultuur van eenduidigheid creëren), stel ik deze vraag.

6. Hebben de leerlingen een stem in (mogen ze meebeslissen over) het beloningssysteem dat in jouw klas geldt?

- Ja
- Nee

Deze vraag stel ik, omdat het bij PBS belangrijk is dat kinderen worden beloond met beloningen die ze aanspreken. Dit om de motivatie te vergroten om goed gedrag te vertonen.

7. Denk jij dat je hetzelfde beloningssysteem hanteert als jouw collega's van de andere groepen?

Een positief beloningssysteem in het SBO

- Ja
- Nee
- Weet niet

Met het oog op de eenduidigheid die werd beschreven bij vraag 4, wil ik weten of wij als leerkrachten dezelfde manieren van belonen van goed gedrag hanteren. Strategieën van positieve bekrachtiging zijn idealiter consequent: ze moeten door alle leerkrachten op dezelfde wijze worden toegepast.

8. Voor parttimers en collega's met een stagiair(e) van de master SEN: Denk jij dat je hetzelfde beloningssysteem hanteert als jouw duo-collega/stagiair(e)?

- Ja
- Nee
- Weet niet

Met het oog op de eenduidigheid die werd beschreven bij vraag 4, wil ik weten of wij als leerkrachten dezelfde manieren van belonen van goed gedrag hanteren. Strategieën van positieve bekrachtiging zijn idealiter consequent: ze moeten door alle leerkrachten op dezelfde wijze worden toegepast.

9. Is het voor de leerlingen, denk je, duidelijk wanneer ze bij jou een beloning kunnen verdienen?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet
- Nooit

Kinderen moeten weten welk gedrag leidt tot een beloning, zodat zij worden gestimuleerd om meer van dit goede gedrag te laten zien. Ik wil achterhalen of de leerkrachten denken dat de leerlingen bij hen een duidelijke koppeling tussen gewenst gedrag en beloning ervaren.

10. Hebben alle leerlingen, denk je, het gevoel dat ze worden beloond voor goed gedrag?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet
- Nooit

Een van de uitgangspunten van PBS bij het opzetten van een beloningssysteem is: 'Ontwerp het systeem voor alle leerlingen. Ook de zogenaamde probleemkinderen moeten dus beloond kunnen worden. Ik wil met deze vraag achterhalen of de leerkrachten denken dat alle leerlingen bij hen het gevoel hebben dat ze worden beloond voor goed gedrag.

11. Beloon of complimenteer je vaker in het openbaar (zodat andere leerlingen het kunnen horen als een kind een beloning of compliment krijgt) of persoonlijk (zodat andere leerlingen het niet kunnen horen als een kind een beloning of compliment krijgt)?

Een positief beloningssysteem in het SBO

- Openbaar
- Persoonlijk

Binnen PBS is het belangrijk om goed gedrag in het openbaar te belonen, zodat andere kinderen het goede gedrag kunnen nadoen. Sommige kinderen ervaren dit echter als vervelend en willen liever persoonlijk worden beloond. Vooral oudere kinderen (zoals in mijn groep 7) prefereren vaker een persoonlijk(e) compliment of beloning.

12. Geef je wel eens een beloning (bijvoorbeeld een compliment) als een kind slecht gedrag van een ander kind negeert?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet
- Nooit

De aandacht binnen PBS ligt op het vermeerderen van positief gedrag en het uitdoven van negatief gedrag. Kinderen die negatief gedrag vertonen, kunnen worden gestimuleerd in hun negatieve gedrag als ze aandacht van hun klasgenoten krijgen. Als klasgenoten het negatieve gedrag echter negeren, is de kans groot dat het negatieve gedrag vermindert/verdwijnt.

13. Geef je beloningen voornamelijk individueel, per groepje of klassikaal?

- Individueel
- Groepje
- Klassikaal

Deze vraag stel ik om te weten te komen hoe de gehanteerde beloningssystemen in de klassen eruit zien. Dit is niet gebaseerd op de theorie van PBS.

14. Werk je meestal met directe, kleine beloningen of met uitgestelde grotere beloningen?

- Directe, kleine beloning
- Uitgestelde, grotere beloning

Deze vraag stel ik om te weten te komen hoe de gehanteerde beloningssystemen in de klassen eruit zien. Dit is niet gebaseerd op de theorie van PBS.

15. Welke beloning geef jij het meest (je mag ook zelf andere dingen noemen bij 'Anders...')? Kies er in totaal 3.

- Tijd om te computeren
- Tijd om te tekenen
- Tijd om te lezen in een boek naar keuze
- Tijd om naar buiten te gaan

Een positief beloningssysteem in het SBO

- Tijd om een dansje te doen met de klas
- Tijd om een spelletje te doen met de klas
- Vrij spelen
- Een sticker
- Een complimentenkaartje
- Een compliment voor goed werken
- Een compliment voor goed gedrag
- Een cadeautje uit de grabbelbak
- Anders, nl

Deze vraag stel ik om te weten te komen hoe de gehanteerde beloningssystemen in de klassen eruit zien. Dit is niet gebaseerd op de theorie van PBS.

16. Laat je leerlingen zelf een beloning kiezen?

- Altijd
- Meestal
- Meestal niet
- Nooit

Deze vraag stel ik, omdat het bij PBS belangrijk is dat kinderen worden beloond met beloningen die ze aanspreken. Dit om de motivatie te vergroten om goed gedrag te vertonen.

17. Betrek je de ouders van leerlingen bij het beloningssysteem?

- Ja
- Nee

Zo ja, hoe doe je dit?

Deze vraag stel ik, omdat ouders bij PBS als een belangrijke partner in het verbeteren van schoolprestaties worden gezien. Er wordt samengewerkt met ouders om te komen tot positief gedrag van de leerling op school, maar ook thuis.

18. Ga je actief en structureel na of gewenst gedrag toeneemt door de beloningen die je geeft?

- Ja
- Nee

Zo ja, hoe doe je dit?

Deze vraag stel ik, omdat het bij PBS belangrijk is dat wordt nagegaan of de beloningen die worden ingezet de kinderen wel aanspreken. Als kinderen niet gemotiveerd worden door een bepaalde beloning, zullen ze er hun gedrag niet voor aanpassen.

Overige opmerkingen:
