

POSITIEF CORRIGEREN

Inhoudsopgave

Bijlage 1 Niet-ingevulde exemplaar vragenlijst	2
Bijlage 2 Niet-ingevulde exemplaar vragenlijst	5
Bijlage 3 Voorbeeld ingevuld exemplaar vragenlijst	8
Bijlage 4 Reflectie op eigen handelen	11
Bijlage 5 Reflectie op eigen handelen	13
Bijlage 6 Observatie van de leerlingen.....	15
Bijlage 7 Observatie van de leerlingen.....	17
Bijlage 8 Werkvel klassenorganisatie	19
Bijlage 9 Werkvel klassenregels	24
Bijlage 10 Format afstudeervoorstel	26
Bijlage 11 Format onderzoeksopzet.....	30

Bijlage 1

Niet-ingevulde exemplaar vragenlijst

Voormeting

Naam:

1) Gaf juf Nadine vandaag meer complimenten of meer waarschuwingen en straf? Kleur het rondje!

- ☐ Juf Nadine geeft meer complimenten
- ☐ Juf Nadine geeft meer waarschuwingen en straf
- ☐ Juf Nadine doet het allebei even veel

2) Als jij een cijfer moet geven voor hoe het gaat met de afspraken in de klas, wat voor cijfer zou jij dan geven? Zet een rondje!

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3) Je hebt net een cijfer gegeven. Wat zou er voor jou moeten gebeuren / veranderen om een hoger cijfer te geven?

Schrijf op de lijntjes (bijvoorbeeld de juf moet..., ik moet... en/of wij moeten...)!
.....
.....
.....

4) Als je naar de afspraken kijkt en je een cijfer moet geven voor hoe jij het doet in de klas, wat voor cijfer zou jij dan geven? Zet een rondje!

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5) Als je naar de afspraken kijkt en je een cijfer moet geven voor hoe anderen het doen in de klas, wat voor cijfer zou jij dan geven? Zet een rondje!

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6) Hoe voel jij je bij de afspraken? 0 = verdrietig / 10 = blij

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Bijlage 2

Niet-ingevulde exemplaar vragenlijst

Tijdens- en nameting

Naam:

1) Gaf juf Nadine vandaag meer complimenten of meer waarschuwingen en straf? Kleur het rondje!

- ☐ Juf Nadine geeft meer complimenten
- ☐ Juf Nadine geeft meer waarschuwingen en straf
- ☐ Juf Nadine doet het allebei even veel

2) Als jij ons beloningssysteem een cijfer moet geven van hoe jij vindt dat het werkt in de klas, wat voor cijfer zou jij het geven? Zet een rondje!

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3) Je hebt net een cijfer gegeven. Wat zou er voor jou moeten gebeuren / veranderen om een hoger cijfer te geven?

Schrijf op de lijntjes (bijvoorbeeld de juf moet..., ik moet... en/of wij moeten...)!
.....
.....
.....

4) Als je naar de afspraken kijkt en je een cijfer moet geven voor hoe jij het doet in de klas, wat voor cijfer zou jij dan geven? Zet een rondje!

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5) Als je naar de afspraken kijkt en je een cijfer moet geven voor hoe anderen het doen in de klas, wat voor cijfer zou jij dan geven? Zet een rondje!

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6) Hoe voel jij je zelf bij dit beloningsysteem? 0 = verdrietig / 10 = blij

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Bijlage 3

Voorbeeld ingevuld exemplaar vragenlijst

Nameting

Naam: sem

1) Gaf juf Nadine vandaag meer complimenten of meer waarschuwingen en straf? Kleur het rondje!

- ☒ Juf Nadine geeft meer complimenten
☐ Juf Nadine geeft meer waarschuwingen en straf
☐ Juf Nadine doet het allebei even veel

2) Als jij ons beloningsysteem een cijfer moet geven van hoe jij vindt dat het werkt in de klas, wat voor cijfer zou jij het geven? Zet een rondje!

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3) Je hebt net een cijfer gegeven. Wat zou er voor jou moeten gebeuren / veranderen om een hoger cijfer te geven?

Schrijf op de lijntjes (bijvoorbeeld de juf moet..., ik moet... en/of wij moeten...)!

Wij moeten beter luisteren

4) Als je naar de afspraken kijkt en je een cijfer moet geven voor hoe jij het doet in de klas, wat voor cijfer zou jij dan geven? Zet een rondje!

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5) Als je naar de afspraken kijkt en je een cijfer moet geven voor hoe anderen het doet in de klas, wat voor cijfer zou jij dan geven? Zet een rondje!

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6) Hoe voel jij je zelf bij dit beloningssysteem? 0 = verdrietig / 10 = blij

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Bijlage 4

Reflectie op eigen handelen

Voor de invoering van de interventie (voormeting)

De reflectie wordt geschreven aan de hand van het PMI - model (Plus, Min, Interessant) van E. Bono.

P(plus)

In mijn inleiding zeg ik al dat ik gericht wil zijn op het positieve gedrag. Dit heb ik in al mijn stages gehad en heb dit ook in deze klas. Ik wil een vrolijke en vriendelijke juf zijn en de leerlingen positief benaderen. In mijn stage merk ik dat ik hierin in theorie en praktijk tekort kom, want wat doe je bij het zien van het positieve gedrag, vergeet ik dan niet leerlingen en wat moet ik dan met de leerlingen die ongewenst gedrag vertonen? Kortom, ik wil wel maar weet niet goed hoe.

Het komt voor dat ik op een dag de tijd neem om even iets leuks te doen. Deze momenten zijn meestal tijdens het eten en drinken of aan het einde van de dag. Deze beloningen worden niet gekoppeld aan gewenst gedrag. Ik kan uitkijken naar deze momenten omdat de blijde gezichten een positief gevoel op mij overbrengen. Ik vind dat dit de ontspannen groepsmomenten zijn. Ik vind het fijn om de leerlingen te motiveren door deze activiteiten aan te kondigen en ze daarmee te stimuleren goed door te werken.

Ook beloon ik geregeld de leerlingen individueel. Ik glimlach, geef soms een knipoog, compliment of schouderklopje. Net als de klassikale beloningen merk ik dat ik hiermee een band schep tussen de leerlingen en mij als leerkracht. Dit merk ik onder andere doordat de leerlingen een open houding tonen, makkelijk naar mij toe komen en ook mij complimenten geven.

M(min)

Vooral inspelen op het ongewenste gedrag kost mij veel energie. Ik vind dit jammer en wil die energie in iets anders stoppen, want ik vind het corrigeren van de leerlingen het minst leuke van het lesgeven. Er zijn dagen dat er veel doorheen gepraat wordt door de leerlingen of er meerdere keren een vervelende situatie heeft voorgedaan. Ik moet dan veel waarschuwen en steeds hetzelfde herhalen. Voor mijn gevoel ben ik de hele dag aan het zeuren en meer politieagente dan leerkracht. In deze gevallen kan het zijn dat de leerlingen mijn grens van geduld bereiken en dat ik de eerstvolgende leerling die er doorheen praat sneller straf geef. Er ontstaat dan ongelijkheid in de benadering van de leerlingen. Er zijn ook dagen dat ik niet lekker in mijn vel zit of zelf niet positief ingesteld ben. Op deze dagen ben je geneigd sneller straf te geven en speelt je gemoedstoestand een doorslaggevende rol in de benadering van de leerlingen, de leerlingen worden eerder gestraft.

Aan het eind van deze dagen overheerst het negatieve gevoel en kijk ik niet met een tevreden gevoel terug op de dag. Het betekent veel voor me om dit te veranderen, ik hoop een oplossing vinden om hier op in te spelen.

Na het corrigeren van de groep of individuele leerlingen vind ik het belangrijk dat de leerling weer een nieuwe start kan maken. De leerling heeft immers zijn gevolgen voor het gedrag al ontvangen. Ik vind het lastig om dit in de praktijk te brengen. Je bent al snel bevooroordeeld waardoor je een leerling sneller straf geeft. Ik vind dit niet eerlijk en wil dit graag anders hebben. Ik denk dat voor mij een vaste structuur van corrigeren een handvat biedt. Hiermee voorkom je dat bepaalde leerlingen anders benaderd worden en blijft waarschuwen, wat ik probeer te voorkomen, maar wat onbewust toch voorkomt.

l(interessant)

Ik heb geprobeerd mijn leerkrachtgedrag in de gaten te houden om te bepalen of ik meer complimenten geef of meer waarschuw/straf. Ik probeer wel complimenten te geven voor het gewenste gedrag, maar ik kan niet zeggen dat één de boventoon voert. Ik straf voornamelijk en beloon heel soms. Ik zie het ongewenste gedrag en reageer daarop. Door het uitdelen van complimenten stimuleer je de leerling, maar ik moet mezelf er steeds op wijzen dit te doen. Ik ben van plan mijn gedrag te veranderen en hoop hiermee het 'juf tegen de groep' gevoel te vervangen door een 'juf mét de groep' gevoel. Ik wil samenwerken met de leerlingen, want uiteindelijk vind ik dat je beiden verantwoordelijk bent voor een goede sfeer in de groep.

Bijlage 5

Reflectie op eigen handelen

Na de invoering van de interventie (nameting)

De reflectie wordt geschreven aan de hand van het PMI - model (Plus, Min, Interessant) van E. Bono.

P(plus)

Om het positief corrigeren beleid in te zetten heb ik samen met de leerlingen afspraken gemaakt. Dit gaf mij het gevoel dat ik kon samenwerken met de leerlingen. Ik kon de leerlingen helpen om het leuker en gezelliger te maken, dit maakte de start voor mij al heel positief. Eindelijk kon ik de gelezen theorie inzetten en kijken hoe de leerlingen er op reageerden. De enthousiaste houding bleef ik vasthouden tijdens het inzetten van het beloningssysteem, want wat behaalde ik veel!

Het systeem biedt voor mij als leerkracht erg veel duidelijkheid. Vooral het neerzetten van de oranje magneet geeft voor mij als leerkracht een houvast. Voor het invoeren van het systeem hield ik dit 'keuze moment' voor mezelf: als hij nu nog een keer gaat praten zeg ik dat hij wel even met mij in de pauze mag komen praten'. Doordat ik dit moment met de leerling deelde kon ik samenwerken met de leerling(en). Ik bleef op deze momenten gericht op die leerling en kon zo ook zien wanneer de leerling gewenst gedrag vertoonde, zodat ik dat direct mondeling kon belonen. Dit betekent voor mij als leerkracht dat ik een nieuwe rol kon innemen, ik liet ze merken dat wanneer we er samen voor zorgen dat de dag goed verliep, het uiteindelijk alleen maar gezelliger en leuker is.

Net zoals de oranje magneet duidelijkheid biedt, zorgden de geformuleerde afspraken ervoor dat er duidelijkheid kwam. Ik kon als leerkracht het gewenste en ongewenste gedrag terugkoppelen naar de afspraken en zo duidelijk maken wat er verwacht wordt. De afspraken waren positief geformuleerd en hierdoor was het eenvoudiger gericht te zijn op wat ik wel wil zien. Hiernaast gaven de stappen in het beloningssysteem grenzen aan en wist ik van tevoren als leerkracht hoe ik reageerde op het gedrag. Op momenten dat de leerlingen bij mij de grens bereikten en er voor het gebruik van positief corrigeren soms een verschil in benadering ontstond, zorgt nu de duidelijke structuur ervoor dat de leerlingen gelijk benaderd worden en blijven. Ook op de dagen dat ik als leerkracht mijn dag niet had, was het positief corrigeren een stimulans en houvast om de leerlingen objectief te benaderen. Verder heeft de structuur een positieve uitwerking op de frequentie van waarschuwen.

Het corrigeren koste mij minder energie, omdat je niet meer hoeft na te denken over de manier over de consequentie voor het gedrag. Hiernaast gaf het belonen energie, het noemen van positieve punten is veel fijner om te doen en ik zag de leerlingen opvrolijken wat een positieve uitwerking had op mijn gedrag.

Om groene magneten uit delen moest ik kijken wat er goed ging in de klas, dus inspelen en gericht zijn op het gewenste gedrag. Mijn manier van kijken veranderde en ik begon steeds meer gerichte complimenten uit te delen en te zien wat er wel goed ging. Op drukke dagen werden ook groene magneten uitgedeeld, waardoor je verplicht wordt de positieve punten er uit te pakken. Het positief corrigeren stond bij mij voorop en het beloningssysteem hielp mij hierbij. Ik denk dat ik zonder het beloningssysteem ook gebruik kon maken van het positief corrigeren, maar minder consequent was geweest.

Ik had de mogelijkheid de klas en de leerlingen individueel te corrigeren. Doordat alle leerlingen op het beloningsbord staan kan ik op iedere leerling, apart van de anderen, inspelen. Ik zag ieder kind en dit gaf me een voldaan gevoel. In een klas met allerlei verschillende leerlingen vind ik dit namelijk een belangrijk aspect. Ik vind dat je de band met de leerling niet kan onderhouden wanneer je niet laat merken dat je de leerling ziet. In veel gevallen zie ik de leerling wel, maar nu spreek ik dit ook uit en laat ik het zien. Na de waarschuwing kan de leerling van oranje meteen weer op groen komen, wat mij helpt om de leerling te stimuleren gewenst gedrag te vertonen. Wanneer de leerling op groen staat is het ook weer goed en krijgt de leerling een nieuwe kans. Ook na een correctie krijgt de leerling een nieuwe start en komt van oranje op blanco. Door het weghalen van de oranje magneet maak ik dit voor mij en de leerling zichtbaar.

M(min)

Het inzetten van het beloningssysteem was erg veel werk. Ik heb als leerkracht lang nagedacht en met anderen gesproken over de manier waarop ik het in wilde zetten. Hierna heb ik tijdens de periode dat het systeem ingezet werd, nog een aantal punten aangepast. Ik wilde het systeem perfect hebben en het helemaal goed inzetten. Dat het aan het begin nog niet zo ging zoals ik wilde vond ik erg irritant en ik ben hier dus meteen mee aan de slag gegaan. Ondanks de tijd en moeite heb ik er heel goed mee kunnen werken en waren er voor mij veel meer pluspunten dan minpunten.

I(interessant)

Een interessant feit is dat ik tijdens het inzetten van het beloningssysteem geen één keer meer leerlingen heb gehad die na moesten blijven of een andere correctie kregen. Als leerkracht waarschuw je de leerling en kan je die op oranje zetten. Ik merkte dat wanneer ik zonder het systeem de correctie op het ongewenste gedrag gaf, ik nu de leerling op oranje zet.

Bijlage 6

Observatie van de leerlingen

Voor de invoering van de interventie (voormeting)

Week 11: maandag, dinsdag en woensdag

Ik verwerk de observatiegegevens puntsgewijs verdeeld over de thema's: het klassenklimaat, verhouding ongewenst-/gewenst gedrag van de leerlingen, de relatie leerkracht - leerling, de relatie leerling - leerling en de inspanningen van de leerlingen.

Het klassenklimaat

- Het gebeurt geregeld dat leerlingen vragen om iets 'leuks' te doen: even naar buiten, een spelletje, een dansje of een spel.
- De sfeer in de klas is gezellig. De leerlingen zijn bereid elkaar en de leerkracht te helpen, maar je moet er wel om vragen. Er worden veel grappen gemaakt en de leerlingen willen het liefst de hele dag gezellig praten.
- De sfeer in de klas verandert soms door één leerling. De leerling laat ongewenst gedrag zien waarop andere leerlingen reageren. De leerlingen die stil willen werken raken geïrriteerd en zo is binnen vijf seconden de klas overhoop. Ik kan als leerkracht in dit geval alleen waarschuwen, want er is bijna niemand die het wel goed doet.

Verhouding ongewenst en/of gewenst gedrag van de leerlingen

- Nadat ik meerdere keren een leerling aangesproken (gewaarschuwd) heb, zie ik nog geen verandering in het gedrag. In de meeste gevallen stopt de leerling 1 minuut en ik zie dat de leerling hierna weer terugvalt in zijn/haar oude gedrag.
- Na meerdere keren gesproken te hebben met verschillende leerlingen, waaronder ook na schooltijd, zie ik in drie van de vier gevallen geen verandering in gedrag.
- Straffen zorgt niet voor zichtbare gedragverandering.
- Het verschilt per dag of het gewenste of ongewenste gedrag meer voorkomt. De leerlingen vertonen in de meeste gevallen onbewust ongewenst gedrag.
- Op momenten dat ik het stil wil hebben, kan ik alleen vragen om stilte of tot 3 tellen. De leerlingen worden dan stil, maar er zijn soms leerlingen die doorpraten.
- Wanneer de leerlingen druk zijn is het lastig om ze te corrigeren.
- De leerlingen zijn geneigd snel te praten, vooral tijdens de leswisselingen en klassikale momenten.
- De leerlingen weten niet waar ze zich aan moeten houden en wat de afspraken zijn. Ze weten wat ze moeten doen, maar kunnen het niet benoemen.

- Leerlingen zijn te motiveren om gewenst gedrag te laten zien. Wanneer ik benoem dat we bij tijd over nog iets leuks gaan doen, zie ik verandering van gedrag.

De relatie leerkracht - leerling

- De leerlingen tonen een open en geïnteresseerde houding richting mij als leerkracht door in te gaan op mijn gedrag en dat van henzelf.
- De leerlingen reageren goed op een uitleg van het gevoel van mij als leerkracht bij drukke momenten. Ze begrijpen wat ik bedoel.
- De leerlingen kunnen geïrriteerd raken naar aanleiding van een waarschuwing of straf.
- Een grote meerderheid van de leerlingen vraagt met regelmaat of ze mij ergens mee kunnen helpen.

De relatie leerling – leerling

- De sfeer in de klas verandert soms door één leerling. De leerling laat ongewenst gedrag zien waarop andere leerlingen reageren. De leerlingen die stil willen werken raken geïrriteerd en zo is binnen 5 seconden de klas overhoop. Ik kan als leerkracht in dit geval alleen waarschuwen, want er is bijna niemand die het wel goed doet.

Inspanningen van de leerlingen

- Leerlingen gaan steeds weer de fout in, maar laten zien dat ze het wel goed willen doen.
- De inspanningen en inzet van de leerlingen nemen af na een waarschuwing of straf.
- Verschillende leerlingen laten zien dat ze het vervelend vinden als het rumoerig is tijdens het zelfstandig werken, door hun handen op hun oren te leggen. Na een waarschuwing voor het ongewenste gedrag waardoor het weer rustig wordt, zie je deze leerlingen ook rustig worden en verder werken. De concentratie van de leerlingen neemt af bij onrust in de klas.
- De leerlingen tonen inzet en laten zien dat ze graag goed werk willen inleveren. Een groot deel van de klas is eerezuchtig naar het behalen van een goede beoordeling. Dit heeft uitwerking op de reactie naar elkaar. Bij een 9 in plaats van een 10 tonen de leerlingen medeleven.
- 80% van de leerlingen is gedreven, zeer snel klaar met het werk en vraagt om extra werk.
- De leerlingen zijn gevoelig voor beloningen.

Bijlage 7

Observatie van de leerlingen

Voor de invoering van de interventie (voormeting)

Week 17: maandag, dinsdag en woensdag

Ik verwerk de observatiegegevens puntsgewijs verdeeld over de thema's: het klassenklimaat, verhouding ongewenst-/gewenst gedrag van de leerlingen, de relatie leerkracht - leerling, de relatie leerling - leerling en de inspanningen van de leerlingen.

Het klassenklimaat

- Bij het uitdelen van een groene magneet klinkt er geregeld een vreugde kreetje vanuit de mond van een leerling.
- Meerdere leerlingen geven aan dat ze het wel leuk vonden op school, maar dat ze nu meer leuke dingen doen en het nog leuker vinden om naar school te komen.
- De leerlingen reageren minder op elkaar. Ze corrigeren elkaar en vertellen dat zij dan afspraak nummer drie overtreden.

Verhouding ongewenst-/gewenst gedrag van de leerlingen

- De leerlingen gaven aan dat ze het fijn vonden dat ze vanaf oranje meteen weer naar groen konden, zodat de oranje echt een waarschuwing gaf. Bij een oranje magneet wordt ik ook niet tegengesproken en zeggen ze dat ze het begrijpen.
- Kijkend naar de dagen overheerst het gewenste gedrag.
- Ik moet nog steeds regelmatig vragen om stilte in de klas, maar de leerlingen worden sneller stil en blijven gemotiveerd wanneer ik zeg dat ik zo een groene magneet uit ga delen.
- De leerlingen laten steeds vaker gewenst gedrag zien zonder dat ik het uitdelen van een groene magneet benoem.
- De leerlingen die amper ongewenst gedrag vertonen krijgen geregeld een compliment voor het vertonen van gewenst gedrag. De leerling die het compliment ontvangt glimlacht en gaat snel verder.
- De leerlingen kennen de afspraken en kunnen hun gewenste en ongewenste gedrag hier aan koppelen.
- De leerlingen vragen wanneer ik weer een groene magneet uit ga delen.
- Door vooraf te benoemen wat ik verwacht en wat er gebeurt wanneer dit goed gaat, zie ik het gewenste gedrag toenemen.

De relatie leerkracht - leerling

- Leerlingen met ADHD hoor ik over de drie dagen in totaal vijf keer vragen: 'ik deed het toch ook goed?'
- Bij het geven van oranje en hierbij de keuze in gedrag koos 100% van de leerlingen voor de optie gewenst gedrag te vertonen en zo (weer) op groen komen.
- Ik ga consequent om met de afspraken. Wanneer ik de leerlingen aankijk en naar de afspraken voor in de klas wijs, weten ze wat ik bedoel. De complimenten spreek ik wel uit.
- De leerlingen ontvangen de waarschuwingen en complimenten positief. Beiden worden aangenomen en ik zie dat ze er wat mee doen.

De relatie leerling – leerling

- De leerlingen corrigeren elkaar en spreken elkaar aan op de afspraken.
- De leerlingen die een groene magneet krijgt, ontvangt in de meeste gevallen van een klasgenoot een compliment, waarop de leerlingen elkaar aanmoedigen tot meer gewenst gedrag.
- De leerlingen helpen elkaar wanneer ze zich niet kunnen concentreren door te vragen om stilte of naar de afspraken te wijzen.

Inspanningen van de leerlingen

- De leerlingen voortdurend vragen aan het einde van de dag naar het aantal groene magneten en gouden munten en gaan vrolijk naar huis.
- De leerlingen tonen meer inzet en werken harder/sneller.
- Ik hou meestal tijd over aan het einde van de dag en deel dit met de leerlingen waarop ze antwoorden dat het komt doordat we hard gewerkt hebben.
- De leerlingen zijn gemotiveerd om gewenst gedrag te laten zien.
- De leerlingen doen hun best om een beloning te krijgen

Bijlage 8

Werkvel klassenorganisatie

In deze digitale versie, verwijst ik voor het document naar Bijlage 2.

Bijlage 9

Werkvel klassenregels

<i>Regels voor:</i>	<i>Veiligheid</i>	<i>Respect</i>	<i>Verantwoordelijkheid</i>
Tafel leerkracht			
Materialen			
Binnenkomen en weggaan			
Zelfstandig werken			
Vragen om hulp			

Samenwerken			
Creatieve vormen			
Drinken			
Wc-gebruik			
Algemeen			

Bijlage 10

Format afstudeervoorstel

Naam en studentnummer

Nadine Schoonbeek
090840

A. Onderwerp

(1) Wat is de praktijkvraag voor je afstudeeronderzoek (het antwoord is de oplossing van een praktisch probleem of een verlegenheidssituatie)?

Wat is de uitwerking van positief corrigeren ten opzichte van gebruikelijk corrigeren van ongewenst gedrag in de middenbouw?

(2) Wat is je onderzoeksvraag (het antwoord is nieuwe kennis of een nieuw inzicht)?

Wat bereik je wanneer je gebruik maakt van positief corrigeren op ongewenst gedrag in een middenbouw klas?

(3) Wat verwacht je op dit moment als antwoord op je onderzoeksvraag?

Op dit moment verwacht ik dat positief corrigeren voor zowel de leerling als de leerkracht als positief ervaren zal worden en de sfeer in de klas, op het gebied van corrigeren van ongewenst gedrag, zal verbeteren.

B. Context

(1) Hoe ben je bij je onderwerp en onderzoeksvraag gekomen, wat was de aanleiding?

Ik ben bij dit onderwerp gekomen door mijn stage-ervaringen. Ik heb gemerkt dat veel leerkrachten, tegen hun zin in, steeds weer moeten corrigeren en straffen. Naar aanleiding van de gesprekken met verschillende leerkrachten blijkt ook dat de resultaten hiervan laag zijn. Ik zelf merkte ook dat ik sneller negatief ging corrigeren en zo, voor mijn gevoel, in een negatief spiraal terecht kwam. In leerjaar 3 heb ik met mijn stagebegeleider gesproken over positief corrigeren. Ik werd enthousiast van wat hij vertelde en hij merkte aan mij dat dit iets was waar ik me erg in interesseerde. Ik zou het positief corrigeren graag goed willen beheersen en juist het positieve gedrag van de leerlingen benoemen in plaats van steeds weer zeggen wat de leerlingen niet goed doen. Maar de vraag hierbij is natuurlijk: ik kan gebruik maken van positief corrigeren, maar heeft het wel meer effect?

(2) Wat kan het resultaat van jouw onderzoek voor de praktijk betekenen?

Ik ben van mening dat mijn onderzoek voor zowel de leerlingen als de leerkrachten interessant zal zijn. Wanneer blijkt dat positief corrigeren een positieve uitwerking heeft op verschillende factoren (zie D) zullen leerkrachten zich hier meer in moeten verdiepen. Corrigeren van ongewenst gedrag in de klas gaat ten koste van onder andere de concentratie van andere leerlingen, de sfeer in de klas, de relatie tussen de leerkracht en leerling maar ook de relatie tussen de leerlingen op zich. Naar aanleiding van gesprekken met leerkrachten heb ik gemerkt dat meerdere leerkrachten zich niet prettig voelen bij het steeds weer corrigeren. De leerkrachten en leerlingen raken beiden in een negatief spiraal, wat erg demotiverend werkt. Als leerkracht bestraft je sneller het ongewenste gedrag, waardoor je het gewenste gedrag negeert. Ik wil kijken of het gedrag van de leerlingen verandert, wanneer ik mijn gedrag als leerkracht positief verander. Ik wil me te richten op het positieve gedrag en dat gedrag prijzen, waardoor je minder gericht bent op het ongewenste gedrag. Ik ben me bewust van het feit dat het in sommige gevallen nodig is om de leerling te straffen. Je stelt als leerkracht grenzen in de klas, wanneer de leerlingen de grens overschrijden is een straf naar mijn idee noodzakelijk om dit aan te geven.

(3) (In hoeverre) sluit je vraag aan bij actuele ontwikkelingen?

Een tijd terug is er veel heisa geweest omtrent het voorval met de leerkracht die de leerling uit de klas moest sleuren en daarvoor werd aangeklaagd. Hierdoor is de volgende vraag weer omhoog gekomen: 'Hoe moet je leerlingen benaderen wanneer ze de regels overtreden?' Ik ben benieuwd hoe positief corrigeren dat benaderd en wat de juiste manier is.

(4) Hoe past jouw onderzoek bij jouw visie op kinderen, ontwikkeling en onderwijs?

Ik vind de band tussen de leerkracht en de leerlingen een heel belangrijk punt binnen de inrichting van mijn onderwijs. Een positieve band is een sterke basis waar je de rest van het jaar op kan bouwen. Wanneer je als leerkracht een les geeft en steeds moet blijven corrigeren is dit voor de leerkracht, en natuurlijk de andere leerlingen, frustrerend. Wanneer je er voor kiest de leerling uit de klas te zetten zal de leerling een gedeelte van de les missen, wat voor bepaalde leerlingen juist niet verstandig is. Ik denk dat er een betere manier is om dit aan te pakken.

Verder ben ik van mening dat het positief benaderen goed is voor de zelfvertrouwen van de leerlingen.

C. Voorlopig onderzoeksplan

(1) Wat voor soort onderzoek wordt het (bijv. case-studie, survey, actie-onderzoek, experiment, patronenonderzoek, variabelenonderzoek)?

Het onderzoek wat ik zal uitvoeren is een experimenteel onderzoek waarbij ik kijk naar de reactie van de leerlingen op het corrigeren van ongewenst gedrag en voornamelijk het positief corrigeren van ongewenst gedrag. Dit omdat ik iets uitprobeer op een groep leerlingen en kijk naar de resultaten er van.

(2) Kwalitatief of kwantitatief, of een combinatie?

Mijn onderzoek zal voornamelijk een kwalitatief onderzoek zijn. Dit omdat ik mijn onderzoek gericht uitvoer op de leerlingen in één klas. Ik ga meer de details in, in plaats van het onderzoek oppervlakkig bij meerdere klassen ga uitvoeren (kwantitatief).

(3) Wie of wat worden je casussen, respondenten of proefpersonen? Hoeveel?

Mijn proefpersonen zullen de leerlingen in mijn stage klas zijn. Dit is een groep 6 op de Ireneschool in Ermelo.

(4) Wat wordt je onderzoeksopzet en welke onderzoeksinstrumenten wil je gebruiken?

Mijn onderzoeksopzet zal er als volgt uitzien:

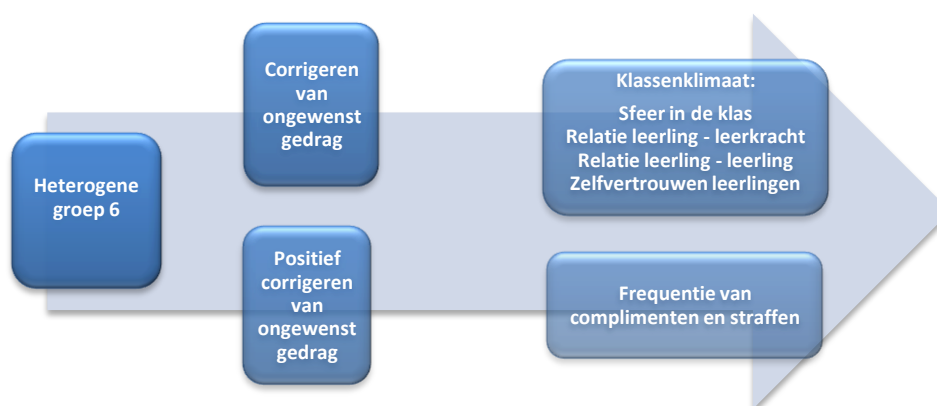
1. Literatuuronderzoek
2. Het maken van het goede positief corrigeren model
3. Observaties
4. Opzetten vragenlijst
5. Afnemen vragenlijst (1^e keer) + observatie van groepsleerkracht (sfeermeting)
6. Uitvoeren positief corrigeren
7. Afnemen vragenlijst (2^e keer) + (sfeermeting)
8. Uitvoeren positief corrigeren
9. Afnemen vragenlijst (3^e keer) + observatie groepsleerkracht (sfeermeting)
10. Uitvoeren positief corrigeren
11. Afnemen vragenlijst (4^e keer) + (sfeermeting)
12. Uitvoeren positief corrigeren
13. Afnemen vragenlijst (5^e/laatste keer) + observatie groepsleerkracht (sfeermeting)
14. Evalueren en concluderen
15. Afronding

Ik neem de vragenlijst meerdere keren af in verband met de betrouwbaarheid van het onderzoek. Deze vragenlijst neem ik af bij de leerlingen in de groep 6. Ik wil onder andere gedetailleerde aankruisvragen gebruiken zodat het onderzoek meer valide is en ik eenduidig kan vergelijken. Wanneer mogelijk laat ik de vragenlijst afnemen op de computer om het bekijken van de ingevulde vragenlijsten te vereenvoudigen.

D. Conceptueel schema / minitheorie

Kun je een schema/model maken van wat je wilt gaan onderzoeken (samenhangen, verschillen, oorzaak-gevolgrelaties, invloeden, effecten)?

Ik wil onderzoek doen in een heterogene groep 6, waarbij ik kijk naar de reactie op de manier van het corrigeren van ongewenst gedrag aan de hand van het klassenklimaat: de sfeer in de klas, de relatie tussen de leerling en de leerkracht, de relatie tussen de leerlingen en de zelfvertrouwen van de leerlingen. Daarnaast heb ik als maatstaf de frequentie van complimenten en straffen. Ik wil door observatie kijken of ik groei in het gebruik van positief corrigeren. Ik ga me richten op het positieve gedrag, door me niet te richten op het bestraffen van ongewenst gedrag maar door me te richten op het stimuleren en complimenteren van het gewenste gedrag. Hieronder vindt u een model waarin dit op een korte en duidelijke manier wordt weergegeven.



E. Literatuuronderzoek

(1) Welke vragen wil je met je literatuuronderzoek beantwoorden?

- Wat houdt positief corrigeren in?
- Welke kritische noten zijn er op het gebied van positief corrigeren?
- Wat voor theorieën bestaan er over positief corrigeren?
Welke bestaande modellen/stappen/manieren/hulpmiddelen bestaan er om positief te corrigeren?
- Welk onderzoek is er gedaan naar het nut van positief corrigeren in het basisonderwijs?
- Nog 1 of 2 vragen over visie op onderwijs, pedagogisch handelen, zelfvertrouwen, zelfverantwoordelijk handelen leerlingen

(2) Welke zoektermen ga je gebruiken voor je literatuursearch (Nederlandstalig en Engelstalig)?

Positief corrigeren
 Positief corrigeren basisonderwijs
 Corrigeren van gedrag basisschool/basisonderwijs
 positive correction
 positive correction primary school
 straffen en belonen op basisschool
 beloningssystemen basisonderwijs
 belonen in de klas
 positief leerkrachtgedrag
 Kids' Skills (eigen cijfer geven aan het einde van de week)
 Kanjertraining

(3) Resultaten literatuursearch: literatuurlijst (literatuuropgave volgens de richtlijnen), minimaal tien titels, waarvan 1-3 onderzoeksartikelen en 1-3 Engelstalig.

- Bongaards, B., & Sas, J. (2009). *Vakbekwaam onderwijs*. Groningen: Noordhoff.
- Brand, A. v. (2010). *Gesprekscommunicatie*. Bussum: Coutinho.
- Cauffman, L., & Dijk, D. J. (2001). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma.
- Janssens, H., & Veen, J. v. (2011). *Gedrags- en werkhoudingsproblemen en zorgverbreding*. Zoetermeer: Betelgeuze.
- Mahlberg, K. (2008). *Oplossingsgericht onderwijs*. Apeldoorn: Garant.
- Manieën, J. (2011). Dagelijks storend gedrag in de klas. Geraadpleegd op 5-9-2012, van HYPERLINK "http://www.hbo-kennisbank.nl/nl/page/hborecord.view/?uploadId=fontys_didlmods%3Aoai%3Arepository.fontys.nl%3A27179"
- M. (2012). Goed straffen, zo slecht nog niet!. Geraadpleegd op 5-9-2012, van HYPERLINK "<http://oopenrijtje.com/goed-straffen-zo-slecht-nog-niet/>"
- Puijn, H. (2011). Schoolbrede beloningssysteem bs't Mozaiek. Geraadpleegd op 5-9-2012, van HYPERLINK "http://www.hbo-kennisbank.nl/nl/page/hborecord.view/?uploadId=fontys_didlmods%3Aoai%3Arepository.fontys.nl%3A27253"
- Woltjer, G. (1982). *Hoe ga je om met kinderen op school?* Groningen: Wolters-Noordhoff.

Bijlage 11

Format onderzoekopzet

Naam en studentnummer

Nadine Schoonbeek
090840

A. (Voorlopige) resultaten literatuuronderzoek

(1) Wat zijn jouw samenvattende en kritische conclusies op basis van de bespreking van de theorieën en concepten rond je onderzoeksvraag?

De theorie kan kort samengevat worden in de volgende drie zinnen:

1. Wanneer je vanuit het negatieve leerkrachtgedrag gericht bent op het straffen van het ongewenste gedrag en hiermee het gewenste gedrag negeert, zal het resultaat tijdelijk en negatief zijn.
2. Wanneer je vanuit het positief leerkrachtgedrag gericht bent op het belonen van het gewenste gedrag en het ongewenste gedrag negeert, zal het resultaat niet voldoende zijn.
3. Wanneer je vanuit het positieve leerkrachtgedrag gericht bent op het gewenste gedrag en het ongewenste gedrag licht corrigeert, zal het resultaat positief zijn.

(2) Wat zijn jouw samenvattende en kritische conclusies over eerder verricht onderzoek naar of in verband met je onderzoeksvraag?

De effectiviteit van de eerste twee opties, vermeld in vraag één, is aan de hand van eerder verricht onderzoek bewezen. Ik ben van mening dat opvoeden hoe dan ook zal neerkomen op het enerzijds aanleren van gewenst gedrag en anderzijds afleren van ongewenst gedrag, wat neerkomt op optie drie. Gericht zijn op belonen is van belang, maar dat betekent niet dat een lichte correctie niet gegeven mag worden. Ander onderzoek toont inderdaad aan dat deze optie (manier van inspelen op gedrag), in de klassensituaties, toename van gewenst gedrag en afname van ongewenst gedrag als resultaat heeft.

(3) Welke theorieën en begrippen ga je, eventueel in een aangepaste vorm of in een eigen model, gebruiken voor je onderzoek en hoe verantwoord je die keuze?

Ik ga gebruik maken van de theorie genoemd in optie drie, wat omschreven kan worden met het begrip positief corrigeren. Ik maak gebruik van een beloningssysteem en speel daarmee vooraf in op het gedrag van de leerlingen. Verder geef ik de leerlingen een keuze in gedrag, wat zorgt voor meer en beter resultaat. Ik maak gebruik van positief leerkrachtgedrag en zal enerzijds beloningen geven voor gewenst gedrag en anderzijds lichte correcties voor ongewenst gedrag.

B. Onderzoeksvraag, deelvragen en soort onderzoek

(1) Was het literatuuronderzoek aanleiding om je onderzoeksvraag te herzien? Wat wordt je definitieve onderzoeksvraag en wat zijn eventuele deelvragen?

Het literatuuronderzoek gaf mij aanleiding om de hoofdvraag te herzien. In plaats van het begrip 'gebruikelijk' te gebruiken heb ik het begrip 'ongewenst' ingevuld. Het gebruikelijk corrigeren komt namelijk neer op negatief corrigeren. Verder heb ik in mijn praktijkvraag toegevoegd dat het gaat om leerlingen in de middenbouw. Ook

heb ik deelvragen opgezet om door middel van onderzoek het antwoord op die praktijkvraag te vinden.

Als laatste heb ik meerdere keren mijn deelvragen aangepast. De deelvragen zoals ze nu zijn, samen met de hoofd- en praktijkvraag vindt u hieronder:

Hoofdvraag:

Wat is de uitwerking van positief corrigeren ten opzichte van negatief corrigeren van ongewenst gedrag in de middenbouw?

Praktijkvraag:

Wat bereik je bij leerlingen in de middenbouw wanneer je gebruik maakt van positief corrigeren op ongewenst gedrag in de klas?

- ❖ Deelvraag 1:
Hoe ervaar ik als leerkracht het gebruik van het beloningssysteem?
- ❖ Deelvraag 2:
Hoe ervaar ik als leerkracht het effect van positief corrigeren aan de hand van het beloningssysteem?
- ❖ Deelvraag 3:
Hoe ervaren de leerlingen het positief corrigeren aan de hand van het beloningssysteem?

(2) Was het literatuuronderzoek aanleiding om je onderzoeksformat (bijv. case-studie, survey, actie-onderzoek, experiment, patronenonderzoek, variabelenonderzoek of een combinatie daarvan) te herzien? Wat wordt je definitieve onderzoeksformat?

Naar aanleiding van het literatuuronderzoek heb ik mijn onderzoeksformat herzien. In plaats van een experimenteel onderzoek zal ik gebruik maken van actie-onderzoek. Dit omdat ik geen gebruik zal maken van een controlegroep, maar een verandering doorvoer in een klas. Ik ga kijken naar de reactie van de leerlingen en leerkrachten op het positief corrigeren van ongewenst gedrag en voornamelijk belonen van gewenst gedrag.

(3) Hoe ligt de verhouding tussen kwantitatief (meten, cijfers) en kwalitatief (belevingen, patronen) en past dit bij je onderzoeksvraag?

Mijn onderzoek zal voornamelijk een kwalitatief onderzoek zijn. Dit omdat ik mijn actie-onderzoek gericht uitvoer op de leerlingen in één klas. Ik ga meer de details in, in plaats van het onderzoek oppervlakkig bij meerdere klassen ga uitvoeren (kwantitatief). In mijn onderzoeksvraag komt dit eveneens naar voren omdat ik aangeef te kijken naar de resultaten van groep 6.

C. Onderzoeksgroep

(1) Wie of wat worden casussen, proefpersonen of respondenten en hoe ga je deze selecteren?

Mijn proefpersonen zullen de leerlingen in mijn stage klas zijn. Dit is een groep 6 op de Ireneschool in Ermelo. De groep bestaat in totaal uit 23 leerlingen waarvan 11 jongens en 12 meisjes.

(2) Is de onderzoeksgroep groot genoeg om conclusies uit je onderzoek te kunnen trekken?

Ik heb mijn onderzoeksgroep gekozen naar aanleiding van mijn theoriedeel, de beschikbare tijd en de situatie. De onderzoeksgroep moet namelijk een hele klas zijn omdat ik de effecten op de verschillende leerlingen wil bekijken. Verder is de 'groep als geheel' van belang voor het onderzoek. Ik heb ervoor gekozen om het onderzoek uit te voeren op mijn eigen stageklas aangezien het beloningsmodel gedurende de hele dag ingezet wordt. Omdat het beloningssysteem een basis vormt voor de orde en het verstandig is om het systeem in een doorgaande lijn in te zetten zal de groepsleerkracht en tevens mijn stagebegeleidster ook op donderdag en vrijdag gebruik maken van het beloningssysteem.

(3) Voor welke populatie is jouw onderzoeksgroep representatief (*generaliseerbaarheid*)?

Deze onderzoeksgroep (groep 6) is representatief voor de middenbouw groepen op alle basisscholen. Het model wordt automatisch aangepast aan de groep, aangezien je de leerlingen betreft bij het opstellen van de afspraken, beloningen en correcties. De basis van het beloningssysteem blijft hetzelfde, namelijk de stappen die doorgelopen dienen te worden en de manier van vormgeven en toepassen.

D. Onderzoeksinstrumenten

(1) Welk(e) onderzoeksinstrument(en) (bijv. vragen- of topiclijst, observatie-instrument, test, opdracht; ongestructureerd, semi-gestructureerd of gestructureerd) ga je gebruiken of heb je ontworpen? Voeg deze als bijlage bij.

Zie bijlage 1

(2) Wat weet je over de validiteit en betrouwbaarheid van je onderzoeksinstrument(en), of als je zelf een instrument hebt gemaakt: hoe heb je gezorgd voor voldoende validiteit en betrouwbaarheid?

Om de criteria validiteit te waarborgen heb ik de vragenlijst en observatiepunten al meerdere keren doorgenomen en aangepast met als achterliggende gedachte: 'zijn dit goede vragen om erachter te komen welke effecten het beloningssysteem heeft?'. Ik heb anderen kritisch naar de vragen laten kijken waarmee ik let op de testbias en de face-validiteit verhoog.

Om de criteria betrouwbaarheid te waarborgen wordt er in dit onderzoek gewerkt met verschillende respondenten en met verschillende middelen (methodentriangulatie). De onderzoeksvraag wordt hiermee vanuit verschillende aspecten bekeken. Verder vergroot ik de betrouwbaarheid door de vragenlijst in een bepaalde periode meerdere keren af te nemen (test-hertest-betrouwbaarheid).

(3) Is eventueel een *try out* van je onderzoeksinstrument in te plannen?

Validiteit (*meet je wat je wilt meten*): denk aan suggestieve vragen, *bias*, meerdere vragen tegelijk in één vraag, vragen die niet in het rijtje passen (ergens anders over gaan).

Betrouwbaarheid (*zou herhaalde meting hetzelfde resultaat opleveren*): zijn de vragen/observatiepunten helder en eenduidig; is het mogelijk een tweede beoordelaar in te schakelen; is een hertest mogelijk; is triangulatie mogelijk?

Zie (2).

E. Analyseplan

Ik wil de uitkomsten vergelijken op de volgende punten:

- het klassenklimaat: de sfeer in de klas
- relatie leerling – leerling
- frequentie van belonen en corrigeren
- zelfvertrouwen van de leerlingen
- de werking van het beloningssysteem (positief corrigeren)

Ik wil uiteindelijk, naar aanleiding van de hiervoor genoemde gegevens, door middel van een staafdiagram de effecten van positief corrigeren weergeven.

F. Tijdpad

Schets het tijdpad van je onderzoek (met een precieze weergave van alle activiteiten) van 1 februari tot half april (inleveren ruwe versie AO).

Mijn onderzoeksopzet zal er als volgt uitzien:

1. Literatuuronderzoek
2. Het maken van een adequaat positief corrigeren model
3. Observaties
4. Opzetten vragenlijst
5. Afnemen vragenlijst vooraf + observatie van groepsleerkracht
6. Uitvoeren positief corrigeren
7. Afnemen vragenlijst beloningssysteem (1^e keer)
8. Uitvoeren positief corrigeren
9. Afnemen vragenlijst beloningssysteem (2^e keer) + observatie groepsleerkracht
10. Uitvoeren positief corrigeren
11. Afnemen vragenlijst beloningssysteem (3^e keer)
12. Uitvoeren positief corrigeren
13. Afnemen vragenlijst beloningssysteem (4^e/laatste keer) + observatie groepsleerkracht
14. Evalueren en concluderen
15. Afronding

G. (Indien van toepassing:) lesideeën en lesmateriaal

Als een interventie deel uitmaakt van je onderzoek (experiment of actie-onderzoek), geef dan een overzicht weer van bijvoorbeeld lessen en lesinhouden, en zo mogelijk materiaal dat je gaat gebruiken.

Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht onderzoeksinstrumenten

❖ *Deelvraag 1: Hoe ervaar ik als leerkracht het gebruik van het beloningssysteem?*

Doelgroep	Ik als leerkracht van groep 6
Ingezette instrumenten	Observaties, reflecties en een vragenlijst
Methode	

- Frequentie van belonen en corrigeren als leerkrachten
- De werking van het beloningssysteem (positief corrigeren)
- Aanpassingen beloningssysteem

Merken we verschil op in ons leerkrachtgedrag? Hoe vinden wij het werken met het beloningssysteem? Door middel van de observaties bij elkaar, reflecties op ons eigen handelen en vragenlijst opgesteld voor ons eigen handelen zal ik antwoord geven op deze deelvraag.

❖ *Deelvraag 2: Hoe ervaar ik als leerkracht het effect van het positief corrigeren aan de hand van het beloningssysteem?*

Doelgroep	Ik als leerkracht van groep 6
------------------	-------------------------------

Ingezette instrumenten Observaties en reflecties

Methode

- Het klassenklimaat: de sfeer in de klas
- Verhouding ongewenst en gewenst gedrag leerlingen
- De werking van het beloningssysteem (positief corrigeren)

Zie ik resultaten en verschil in het gedrag van de leerlingen? Door middel van het observeren van het gedrag van de leerlingen en hierop te reflecteren zal ik antwoord geven op deze deelvraag

- ❖ *Deelvraag 3: Hoe ervaren de leerlingen het positief corrigeren aan de hand van het beloningssysteem?*

Doelgroep De leerlingen van groep 6

Ingezette instrumenten De vragenlijst vooraf en vragenlijsten tussendoor en achteraf

Methode

- Het klassenklimaat: de sfeer in de klas
- Relatie leerling – leerling
- Frequentie van belonen en corrigeren
- De werking van het beloningssysteem (positief corrigeren)
- Zelfvertrouwen van de leerlingen

De leerlingen zullen een vragenlijst invullen waarin ze aangeven wat zij vinden van het beloningssysteem en het leerkracht-/leerlinggedrag. Door een wekelijkse sfeermeting zullen de leerlingen aangeven of de sfeer in de klas verbetert. Er wordt al gebruik gemaakt van beloningen, maar niet gekoppeld aan het gedrag van de leerlingen. Verder kijken de leerlingen naar hun eigen handelen.