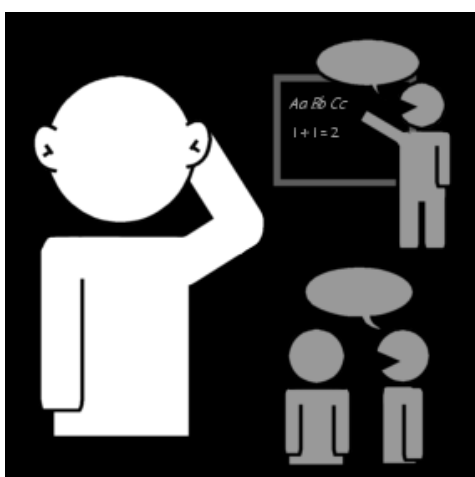
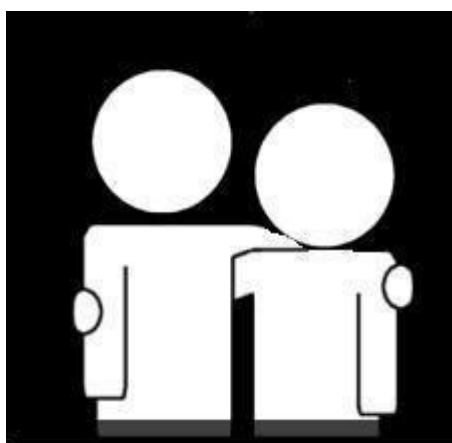


SBO DE HAAGSE BEEK



PEDAGOGISCH KLIMAAT

1. INLEIDING

Het pedagogisch klimaat op De Haagse Beek staat voor de veiligheid voor iedereen die bij de school betrokken is. Om de pedagogische veiligheid op een hoog peil te houden, investeren we voortdurend in ons pedagogisch klimaat, een klimaat dat de kans op problemen beperkt, dat gekenmerkt wordt door een transparante structuur, ondersteuning op maat van het leerproces van de leerlingen en professioneel handelen. Deze algemene kenmerken vertalen we naar competenties van medewerkers.

Voor een relatief groot aantal kinderen op De Haagse Beek geldt dat de ontwikkeling van brede vaardigheden meer aandacht behoeft dan die van kinderen die op een reguliere basisschool zitten. Waar wij het hebben over pedagogisch klimaat, gaat het dan met name over: communiceren, samenwerken, sociale en culturele vaardigheden en zelfregulering.

Met grote regelmaat is dit binnen het team onderwerp van gesprek; in reguliere teamvergaderingen, bij intervisiebijeenkomsten en op studiedagen. Daarnaast houdt een van de drie projectgroepen die zijn gekoppeld aan het schoolplan zich specifiek bezig met het pedagogisch klimaat op De Haagse Beek. Een van de collega's is in het bezit van de Master EN met als specialisatie gedrag. Voor het overbrengen van de door haar opgedane kennis wordt met ingang van het schooljaar 2019-2020 structureel tijd ingeruimd. Een groot aantal teamleden heeft studiedagen, workshops en lezingen gevolgd die in het teken staan van gedrag. In alle groepen is in het schooljaar 2018-2019 geobserveerd door een gedragspecialist van D-tac met daaropvolgend een gesprek met de leerkracht en studiemiddag voor het hele team.

Vragen die wij onszelf stellen zijn onder meer: wat verstaan wij onder probleemgedrag, hoe kunnen wij effectief omgaan met gedrag, hoe kunnen wij ongewenst gedrag zoveel mogelijk vóór zijn, wat is de invloed van de leerkracht op het gedrag van kinderen, welke regels hanteren we en passen wij die consequent toe?

Wij zijn het erover eens dat iemands gedrag niet staat voor de persoon die hij is. Dat de leerkracht voor het overgrote deel bepalend is voor de sfeer in de klas, voor de rust en voor het gedrag dat kinderen laten zien in school.

Dit document beschrijft naar de mening van het team de ideale situatie die – wanneer consequent in praktijk gebracht – een positieve uitwerking zal hebben op de ontwikkeling en het welbevinden van de kinderen, op de tevredenheid van de ouders en op het werkplezier van het schoolteam zelf. Het team streeft er serieus naar om alle in de beschrijving genoemde vaardigheden, attitudes, afspraken en omgangsvormen toe te passen in de praktijk. Daarnaast is het team zo reëel te onderkennen dat waar er gestreefd wordt naar een ideale situatie, het onvermijdelijk is dat die niet in alle gevallen haalbaar zal blijken. Het blijft immers mensenwerk en we werken met 'levend materiaal'. Zolang wij ons daarvan bewust zijn en bereid zijn om kritisch naar onszelf en elkaar te kijken, open staan voor feedback en de intentie hebben om te blijven leren, houden we elkaar scherp en zal de vertaalslag van wat op papier staat naar de praktijk van alledag, maximale kans van slagen hebben.

Wanneer blijkt dat wij ondanks het consequent toepassen van dat wat beschreven staat in dit protocol, onvoldoende in staat zijn de juiste ondersteuning te bieden, zullen wij in samenspraak met ouders en externe deskundigen zoeken naar een meer passende onderwijsplek.

Jaarlijks houden wij dit protocol met het team tegen het licht en bespreken met elkaar of het wordt nageleefd, tot voldoende resultaat leidt en of het bijstelling behoeft. De uitkomst van de jaarlijkse leerlingpeiling naar de sociale veiligheid en het welbevinden van de kinderen van de groepen 6 t/m 8 door Scholen met Succes, voorziet ons hierbij van objectieve en bruikbare informatie.

(voor meer theoretische onderbouwing; zie bijlage 2)

2. HET PROTOCOL

2.1 Klassenmanagement

Het belang van klassenmanagement wordt algemeen erkend. Een chaotische groep ten gevolge van slecht management zorgt er niet alleen voor dat de prestaties niet toenemen, maar kan deze zelfs doen afnemen.

Slechts wanneer in onderstaande vier domeinen effectieve praktijken worden toegepast, wordt een groep effectief gemanaged.

2.1.1 Regels en procedures

Het opstellen en toezien op de naleving van regels en procedures is een voorwaarde voor effectief onderwijs. Ze verwijzen naar gespecificeerde verwachtingen met betrekking tot gedrag. Regels en procedures kunnen van groep tot groep verschillen, maar zullen altijd aansluiten bij de visie van de school en de vijf omgangsregels. (zie bijlage 1.)

- Wij hanteren de ‘nulde regel’: Alles draait om respect. Wij gaan respectvol met elkaar om en het team geeft het goede voorbeeld. Voorwaarde hiervoor is dat we ons willen en kunnen verplaatsen in een ander, een ander willen begrijpen.
- Leerkrachten zorgen voor een voorbereide omgeving: het dagprogramma is duidelijk en de benodigde materialen en taken liggen klaar op een dusdanige wijze dat bij afwezigheid van de leerkracht, de groep gemakkelijk overgenomen kan worden.
- Leerkrachten stellen duidelijk en overtuigd grenzen en geven concreet aan wat er verwacht wordt. Bij een verbod wordt een alternatief aangeboden. Als het nodig is, gaan zij het conflict aan; toegeven verlegt de grenzen.
- De leerkrachten creëren een veilige sfeer waarin pesten niet getolereerd wordt. Om pesten zoveel mogelijk te voorkomen en tegen te gaan, hanteren wij het vijfsporenbeleid:
 - Wij werken aan een positieve sfeer in de groep, waar iedereen zich veilig voelt en de groep het niet nodig heeft een zondebok te kiezen. Zo voorkomen wij de vorming van negatieve groepsnormen.
 - Wij maken in het team bespreekbaar wat er speelt in de groep, maken afspraken over de aanpak, wijzen elkaar op het nakomen van gemaakte afspraken, steunen elkaar en houden elkaar scherp.
 - Wij tolereren pesten niet, laten het niet ongemoeid passeren. Het moet stoppen en de pester moet zijn gedrag wijzigen. Daarnaast helpen wij de pester zich te verplaatsen in de gevoelens van de gepeste en spreken hem aan op zijn mogelijk bijdrage om de gepeste zich prettiger te laten voelen. Dit doen we zonder hem ‘schuldig te verklaren’. We zoeken samen met het kind en zo nodig met de ouders - naar oplossingen.
 - Wij streven ernaar de gepeste weerbaarder te maken en laten hem inzien welk gedrag van hem het pesten oproept of in stand houdt.

- De omstanders leren wij een positieve rol te spelen; in plaats van op te stoken en aan te wakkeren, helpen wij hen corrigerend en ondersteunend op te treden.
- De leerkrachten zorgen voor gedoseerde verantwoordelijkheid, zij stellen samen met de groep klassenregels op die aansluiten bij de door het team opgestelde regels die gelden voor iedereen in de school. Deze regels worden consequent nageleefd.

2.1.2 Omgaan met gewenst en ongewenst gedrag

Kinderen hebben feedback nodig om onderscheid te kunnen maken tussen gewenst en ongewenst gedrag. Onderzoek wijst uit dat interventies waarbij een combinatie van straffen en belonen wordt toegepast, de hoogste gemiddelde effectgrootte hebben.

- Wij richten ons op het positieve in de kinderen, wij maken veel – reële – complimenten. Wij benoemen positief gedrag.
- Wij zijn ons ervan bewust dat het tonen van een non-verbale af- of goedkeuring effectief werkt bij het voorkomen van ordeverstoring gedrag en passen dit toe.
- Wij zijn zuinig met kritiek, als het nodig is zeggen we het zacht en alleen tegen het kind waarvoor de kritiek is bestemd. Kritiek geven in de vorm van een ‘ik-boodschap’.
- Als we straffen, doen we dat zinvol en geven we duidelijk aan waarom; wij leggen uit wat er niet goed ging en zoeken samen naar een oplossing. Wij zijn zeer terughoudend met uitgestelde straffen. Na de straf komen we niet meer terug op het ongewenste gedrag.
- Een kind wordt alleen dan uit de groep gestuurd als er geen alternatieven zijn, zo mogelijk in de vorm van een korte time-out. Wij maken het kind duidelijk waarom en waar hij even af moet koelen. De leerkracht houdt de regie.
- Wij steken energie in positieve groepsvorming, bijvoorbeeld door te vragen wat ieder kind individueel kan bijdragen aan een positieve sfeer in de groep.

2.1.3 Relatie leerkracht – leerling

Wanneer een leerkracht een goede relatie heeft met zijn leerlingen, dan accepteren de leerlingen zijn regels, procedures en methoden om om te gaan met ordeverstoring gedrag. Zonder het fundament van een goede relatie zoeken leerlingen de grenzen van wat mag op. De juiste combinatie van gematigde dominantie en gematigde medewerking levert de optimale relatie op tussen leerkracht en leerlingen voor wat betreft het leren.¹

- Wij zijn ervan overtuigd dat ieder gedrag door een intensieve aanpak positief is te beïnvloeden.
- Wij kijken achter het gedrag van het kind en zijn geïnteresseerd in zijn persoon. Wij kennen zijn dossier. Wij zoeken naar de juiste balans tussen het tonen van begrip en het stellen van grenzen.
- Wij realiseren ons dat er vaak sprake is van onmacht en niet van onwil.

- Wij hebben positieve verwachtingen van de kinderen, want dat leidt tot betere prestaties.
- Wij houden rekening met de grenzen van de opvoedbaarheid. Ook de grenzen van aanleg of een handicap worden gerespecteerd.
- Wij investeren in het opbouwen van een vertrouwensband door aandacht voor en interesse in het individuele kind.
- Wij keuren het kind als persoon niet af, wel zijn of haar gedrag indien nodig. Wij gunnen kinderen hun zelfrespect en waken voor gezichtsverlies; wij zijn niet cynisch of sarcastisch.
- Wij realiseren ons dat een goede communicatie met en een onvoorwaardelijke acceptatie van het kind voorwaarde is voor een goede relatie.
- Wij onderhouden op een adequate manier contacten met alle disciplines die bemoeienis hebben met het kind, zodat een zoveel mogelijk dekkende en eensluidende aanpak gegarandeerd is.
- Wij hebben regelmatig overleg met ouders, zij zijn een bron van nuttige informatie, het komt de relatie met het kind ten goede en draagt bij aan een eensluidende aanpak thuis en op school.

2.1.4 De mentale instelling van de leerkracht.

Een juiste mentale houding bevat twee essentiële kenmerken: 'erbijzijn' en 'emotionele objectiviteit'.²

- Wij zijn niet bang om fouten toe te geven en zijn ons ervan bewust hierin een voorbeeldfunctie te hebben naar de kinderen.
- Wij staan open voor feedback van anderen en blijven kritisch kijken naar ons eigen functioneren.
- Wij worden 'professioneel boos'. Wij leren onze eigen emoties te onderkennen en onder controle te houden.
- Door gebruik te maken van humor proberen we te relativiseren en de scherpe kantjes van een situatie af te halen. Wij stralen enthousiasme, vriendelijkheid en geloof in de kinderen uit.
- Door actief te luisteren, ik-boodschappen te geven en duidelijk aan te geven welk gedrag we willen zien, voeren we een open gesprek en steken geen preek af.
- Het uitspitten van conflicten doen we bij voorkeur op een later tijdstip in een minder emotioneel geladen sfeer.
- Wij zijn ons bewust van het belang en het effect van lichaamstaal en stemgebruik. Wij stralen een open, positieve houding uit en ons stemgebruik is vriendelijk en niet harder dan noodzakelijk.

2.2 Veilige en ordelijke omgeving

Wanneer leerkrachten en leerlingen zich veilig voelen, hebben zij de psychologische energie die nodig is om les te geven en te leren. Een veilige, ordelijke omgeving is een voorwaarde voor effectief onderwijs. Als aan deze factor onvoldoende aandacht wordt besteed, loopt de school het risico alle andere pogingen om verbeteringen aan te brengen, te ondermijnen.

2.2.1 Inrichting en gebruik van het schoolgebouw in relatie tot gedrag.

- Wij zorgen voor een uitdagende, voorbereide en toch prikkelarme omgeving.
- Lokalen en gangen zien er netjes, overzichtelijk en opgeruimd uit.
- Het naar binnen- en buitengaan gebeurt op een ordelijke manier. De leerkracht houdt toezicht en begeleidt de kinderen op een rustige manier naar binnen/buiten.
- De verschillende bouwen hebben hun eigen pauzetijden zodat niet alle groepen tegelijk buiten zijn en het risico op conflicten kleiner is. Er is een pleinwachtrooster dat voldoende toezicht tijdens de pauzes garandeert.
- Het consequent toepassen van de vijf omgangsregels zorgt voor een rustige en veilige sfeer in school en op de speelplaats (zie bijlage 1).

2.2.2 Regels en procedures voor algemeen gedrag die voor de hele school gelden.

- In samenspraak met het hele schoolteam is een set van vijf omgangsregels opgesteld die geldt voor iedereen in de school.
- De regels zijn in positieve termen geformuleerd, worden met de kinderen besproken en consequent nageleefd.
- Aan de regel van de week wordt om de week extra aandacht besteed.
- Collega's wijzen elkaar op het naleven van de regels.
- Ouders zijn op de hoogte van de regels en in de nieuwsbrief wordt hier met regelmaat aan gerefereerd.

2.2.3 Maatregelen als regels niet worden nageleefd.

- Als een regel niet wordt nageleefd, wijzen we een kind daarop en bespreken dit met hem en eventueel andere betrokkenen. Het filmpje wordt teruggedraaid: wat ging er wel en wat ging er niet goed? Hoe kun je ervoor zorgen dat het de volgende keer beter gaat? Wat wij hierbij nastreven, is het kind inzicht geven in zijn eigen gedrag en het leren maken van de juiste keuze.
- Bij herhaling van ongewenst gedrag kan naast een (dwingender) gesprek een time-out plaatsvinden. Zo nodig wordt contact gezocht met de ouders.
- Als we een sanctie opleggen, staat die in relatie tot het ongewenst gedrag. De sanctie is zinvol en taakgericht: gericht op het dragen van de gevolgen van het ongewenste gedrag en op het herstel van de toegebrachte schade en het nog eens, maar dan beter, proberen.

- Verbaal en fysiek grensoverschrijdend gedrag richting medeleerlingen of team wordt nog dezelfde dag telefonisch of via de mail gemeld bij de ouders. Wij maken duidelijk dat dit gedrag onacceptabel is, ook al is het kind van mening dat dit het gevolg is van gedrag van een ander. Hierbij letten wij erop niet te vervallen in negativiteit. Doel is samen met ouders te komen tot een positieve gedragsverandering. Is dat het geval, dan laten wij niet na ook dit te melden aan de ouders.
- Als dit alles niet helpt, wordt de ib'er en/of de directie geïnformeerd (met de aan de ouders verstuurde mails). Deze zal dan contact opnemen met de ouders en het gedrag en de mogelijke consequenties bespreken.
- Heeft ook dit geen effect, dan kan overgegaan worden tot schorsing.

2.2.4 Vergroten van zelfdiscipline en verantwoordelijkheid

- Wij realiseren ons het belang van zelfregulering: het in staat zijn om impulsen te bedwingen en de bevrediging van directe behoeften uit te stellen. Kinderen die zich dit jong hebben eigengemaakt, hebben een streepje voor. Zelfdiscipline leidt tot zelfrespect en doorzettingsvermogen om gestelde doelen te bereiken.
- Door te werken aan reflectie op het eigen gedrag, werken wij aan het vergroten van het zelfvertrouwen en de zelfregulering.
- Wij gaan er in redelijkheid vanuit dat het kind zelf de deskundige is, die weet wat het nodig heeft. Vanuit die gedachte zetten wij kinderen zelf aan het werk om te bedenken hoe zij zelf problemen kunnen oplossen.
- Door kinderen passend bij hun ontwikkeling en niveau beslissingsbevoegdheden te geven, wordt het zelfvertrouwen vergroot en daarmee leren kinderen zich verantwoordelijk te voelen voor hun eigen doen en laten.
- In de CvB kan besloten worden om kinderen die daar behoefte aan hebben deel te laten nemen aan een sociale vaardigheidstraining of kindgesprekken. Als wij deze interventie niet zelf kunnen bieden, wordt ouders geadviseerd deze extern te zoeken.

2.2.5 Het tijdig signaleren van kinderen die gevoelig zijn voor het ontwikkelen van extreem gedrag.

- Wij zijn ons ervan bewust dat gedragingen zoals vechten met geweld, anderen lastigvallen met geweld en regelmatig wangedrag zonder geweld, een goede voorspelling vormen voor het ontwikkelen van mogelijk gewelddadig gedrag in de toekomst.
- In ESIS worden opvallende gedragingen van kinderen geregistreerd en in leerlingbesprekingen komt opvallend gedrag van kinderen ter sprake.
- Aan de hand van observaties, registraties en besprekingen kan besloten worden een kind aan te melden voor bespreking in de CvB. Dit kan leiden tot verder onderzoek en behandeling. en/of aanmelding bij een andere vorm van onderwijs.

2.3 Collegialiteit en professionaliteit

Het gaat hierbij om de wijze waarop leerkrachten met elkaar omgaan, de bereidheid en mogelijkheid tot leren, tot de beroepsmatige ontwikkeling. We zijn gericht op gemeenschappelijke doelen en werken daar coöperatief aan.

2.3.1 Normen voor houding en gedrag die leiden tot collegialiteit en professionaliteit.

- Wij geven zelf het goede voorbeeld. Wij zijn bestand tegen kritiek. Wij zijn ons bewust van het belang en het effect van lichaamstaal. Wij drukken ons bescheiden uit: 'ik denk' en niet 'ongetwijfeld'.
- Als de communicatie tussen een kind en een volwassene verstoord is geraakt, doen we een beroep op een collega en proberen het contact zo snel mogelijk te herstellen.
- Het team streeft naar een dusdanig gevoel van veiligheid op de werkvloer dat het zich kwetsbaar durft op te stellen. Dit levert een bijdrage aan een klimaat van openheid, aan het durven vragen van advies en hulp en aan het kunnen geven van opbouwende kritiek. De geplande intervisiebijeenkomsten kunnen hiertoe bijdragen.
- Onze insteek is dat we als team gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de aan ons toevertrouwde kinderen. Dit heeft tot gevolg dat we elkaar mogen aanspreken als we van mening zijn dat er zaken anders kunnen, beter kunnen. Wij staan open voor feedback.

2.3.2 Het schoolteam krijgt de kans deel te nemen aan activiteiten die de professionaliteit vergroten.

- Het team wordt op de hoogte gehouden van ontwikkelingen in het onderwijs voor zover van toepassing op onze school. Het team wordt geïnformeerd over en betrokken bij beleidswijzigingen.
- Het team wordt in de gelegenheid gesteld zich bij cq na te scholen, zowel in teamverband als op individuele basis.
- Alle teamleden voeren jaarlijks een gesprek volgens de gesprekkencyclus van Bardo.
- Om uitvoering te geven aan de in het schoolplan 2015-2019 gestelde doelen, zijn drie projectgroepen geformeerd, waaronder die van 'Sociaal emotionele ontwikkeling, een schoolklimaat met veilige en respectvolle omgangsvormen'. Deze groep heeft o.a. tot taak om dit protocol tegen het licht te houden, te toetsen op haar actualiteit en te bezien of de medewerkers in voldoende mate zijn toegerust om succesvol uitvoering te geven aan het door de school nagestreefde pedagogisch klimaat. In de normjaartaak zijn hiertoe professionaliseringsuren toegekend. De verwachting is dat deze werkwijze gecontinueerd wordt voor het schoolplan 2019-2023.

1. *Grote dominantie wordt gekenmerkt door helderheid in de doelstelling en een krachtige leiding. Dit zijn positieve kenmerken, maar grote dominantie wordt ook gekenmerkt door gebrek aan belangstelling voor de mening en behoeftes van leerlingen. De tegenpool van grote dominantie is grote onderdanigheid die wordt gekenmerkt door het ontbreken van helderheid, doelstellingen of leiding. Geen van beide uitersten leidt tot een optimale verstandhouding tussen leerkracht en leerlingen.*

Een hoge mate van medewerking wordt gekenmerkt door grote belangstelling voor de behoeftes en meningen van anderen. Dit zijn positieve eigenschappen. Daartegenover staat dat het ook gekenmerkt wordt door het niet in staat zijn om leidinggevende uitspraken te doen, of het achterwege laten daarvan. De tegenpool van een hoge mate van medewerking wordt gekenmerkt door een actieve vijandigheid t.a.v. anderen en de wil om de doelen en wensen van anderen te dwarsbomen. Opnieuw zal geen van beide uitersten leiden tot een optimale verstandhouding tussen leerkracht en leerlingen.

2. *Met 'erbijzijn' wordt bedoeld dat de leerkracht het vermogen heeft om probleemgedrag snel en accuraat te identificeren en erop te reageren. Hiervoor is het nodig dat hij zich er op ieder moment van bewust is wat er op iedere plek in de groep plaatsvindt, door constant zijn oog over de groep te laten gaan.*

Een leerkracht die 'emotioneel objectief' is, raakt niet geërgerd wanneer leerlingen de regels in de groep niet volgen, negatief reageren op straf of geen gehoor geven aan de pogingen van de leerkracht om een goede relatie te bewerkstelligen.

Onze 5 regels:

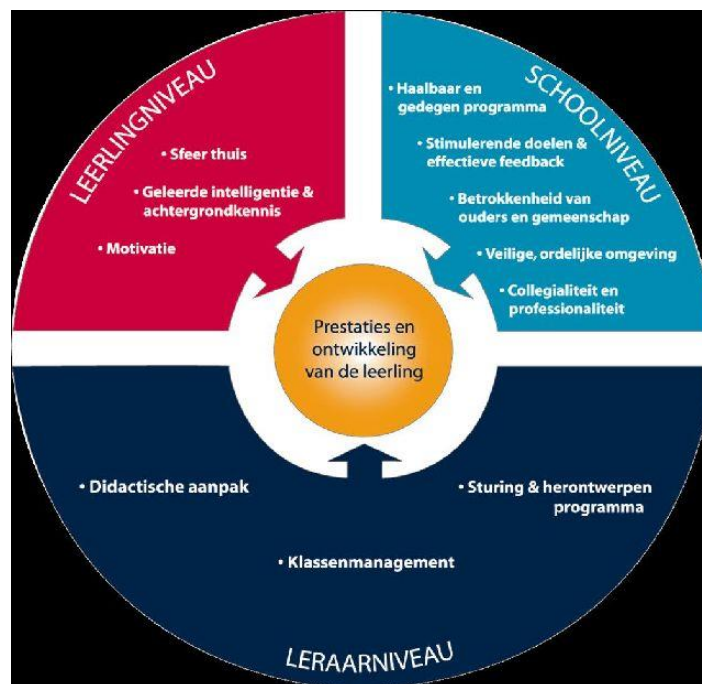
- Ik let op mezelf
- Ik praat met de ander
- Ik luister naar de ander
- Ik ga goed om met spullen
- Ik help een ander

BIJLAGE 2

MARZANO

De onderwijswetenschapper Marzano heeft een meta-analyse uitgevoerd op de onderwijsresearch van de afgelopen 35 jaar. Hij heeft zich geconcentreerd op die onderwijsveranderingen die daadwerkelijk invloed blijken te hebben op de leerprestaties van leerlingen.

Het naast elkaar leggen van 35 jaar onderzoek heeft niet alleen geleid tot een opsomming van feiten. Marzano is gekomen tot 11 factoren die van positieve invloed zijn, waarbij een onderverdeling is gemaakt in 3 niveaus: *schoolniveau*, *leerlingniveau* en *leraarniveau*. Dit is inzichtelijk gemaakt aan de hand van het volgende schema.



Duidelijk te zien is, dat de factoren die vallen onder het leraarniveau verreweg de meeste invloed hebben op de prestaties en ontwikkeling van de leerlingen (67%).

Die invloed is dus veel groter dan die van bijvoorbeeld de factoren op schoolniveau wat onderstaand overzicht nog eens extra duidelijk maakt.

School & leraar	Percentielscore na twee jaar
Gemiddelde school & gemiddelde leraar	50
Zwakke school & zwakke leraar	3
Sterke school & zwakke leraar	37
Zwakke school & sterke leraar	63
Sterke school en sterke leraar	96
Sterke school & gemiddelde leraar	78

Zelfs al is de school zwak, maar krijgt de leerling les van een van de meest effectieve leraren, dan nog is er sprake van een duidelijke groei in prestatie en ontwikkeling.

STARTEN OP LERAARNIVEAU (en een beetje op schoolniveau)

Bovenstaande heeft tot het inzicht geleid dat als we het pedagogisch klimaat op moeten stellen door in eerste instantie in te zoomen op het leraarniveau, met name waar het de factor *klassenmanagement* betreft. Omdat op schoolniveau de factor *veilige en ordelijke omgeving* hier direct mee te maken heeft. Daarnaast staat of valt een goed pedagogisch klimaat bij *collegialiteit* en *professionaliteit*.

