

5 april 2011

Corrigeren en belonen; verschillen en overeenkomsten tussen docenten

Praktijk Gericht Onderzoek van:
Annemieke Veenma – de Zwart
Edith Kragten

IVLOS Opleiding tot eerstegraads docent in Scheikunde

Annemieke Veenma – de Zwart
Studentnummer 3628833

Edith Kragten
Studentnummer 3617548

Begeleider IVLOS: Theo Mulder

Inhoudsopgave

1. Inleiding	p. 3
2. Relevantie	p. 4
2.1 Persoonlijke relevantie Annemieke	p. 4
2.2 Persoonlijke relevantie Edith	p. 4
2.3 Praktische relevantie	p. 5
3. 't Hooghe Landt	p. 6
4. Achtergronden vanuit de theorie	p. 7
4.1 Van 'Schoolland' naar 't Hooghe landt	p. 7
4.2 De leeromgeving	p. 8
4.2.1 Motivatie	p. 8
4.2.2 Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid	p. 10
4.2.3 Eerder onderzoek op 't Hooghe Landt	p. 11
4.3 Corrigeren en Belonen	p. 12
4.3.1 Procedures en regels	p. 12
4.3.2 Discipline	p. 12
4.3.3 Een effectief leerklimaat	p. 13
4.4 't Hooghe Landt en haar gemeenschappelijke pedagogische aanpak	p. 14
5. Praktijk gericht onderzoek	p. 15
5.1. Doel van het onderzoek	p. 15
5.2. Definitieve vraagstelling	p. 15
5.3. Onderzoeksmodel	p. 15
5.4. Definiëring begrippen	p. 15
5.5. Typering van het onderzoek	p. 16
5.6. Onderzoeksaanpak	p. 16
5.7. Tijdsplanning	p. 17
5.8. Implementatie resultaten	p. 17
6. De resultaten van het onderzoek	p. 18
6.1 Uitvoering van het onderzoek en dataverzameling	p. 18
6.2 Discussie onderzoeksgegevens	p. 19
6.2.1 Totaalbeeld	p. 19
6.2.2 Indeling naar ervaring	p. 19
6.2.3 Indeling naar leeftijd	p. 21
6.2.4 Indeling naar geslacht	p. 22
6.2.5 Indeling naar grootte van het dienstverband	p. 23
6.2.6 Prikkel op het huiswerk gedrag van leerlingen	p. 24
6.2.7 Prikkel op het meenemen van boeken	p. 29
6.2.8 Prikkel op gebruik van mobieltjes of i-pods	p. 30
6.2.9 De resultaten van de docent lichamelijke opvoeding	p. 31
7. Beantwoording van de onderzoeksvraag	p. 32
7.1 De onderzoeksvraag	p. 32
7.2 De beantwoording	p. 32
7.3 Aanbevelingen voor school	p. 32
8. Nawoord	p. 34
8.1 Nawoord Annemieke	p. 34
8.2 Nawoord Edith	p. 34
9. Literatuur en bronvermelding	p. 35

10. Bijlagen	p. 36
10.1 Bijlage 1. De vragenlijst	p. 36
10.2 Bijlage 2. De resultaten van de vragenlijst	p. 40

1. Inleiding.

“Ziezo. Ik ben m’n klas kwijt.

Eerlijk gezegd, het is toch wel een beetje een opluchting.

Want zoals ze de laatste dagen waren, werden ze lastig.

Het is heel aardig niets meer te doen hebben met ‘n klas, en ‘n ochtend hou je ‘t wel uit; en de middag gaat óók nog wel – wat praten, wat voorlezen. Maar vandaag had ik het toch niet meer uitgehouden zonder standjes geven. Laat ik het eerlijk erkennen: vanmorgen om tien uur hadden ze me zó ver, dat ik op het punt stond nog maar een bordvol cijfersommen te laten maken, om er weer orde in te krijgen! Zou idioot geweest zijn. Gelukkig kwamen toen net de twee van ‘t stadhuis terug met de getekende getuigschriften en toen kon ik met fatsoen ‘r een eind aan maken.”

Zo begint Theo Thijssen in 1925 zijn boek ‘Schoolland’. Het houden van orde in de klas en het krijgen van orde door middel van standjes of het geven van extra werk, is van alle tijden en zal van alle tijden blijven.

Er zijn verschillende manieren om orde te krijgen en elke docent heeft zijn eigen manieren. Welke verschillen en overeenkomsten bestaan er tussen docenten van de havo-bovenbouw op ‘t Hooghe Landt, de school waar Annemieke les geeft? In dit onderzoek gaan we hier nader op in.

2. Relevantie.

2.1. Persoonlijke relevantie Annemieke.

In april 2010, waagde ik de sprong in het diepe. Als zij-instromer, zonder onderwijservaring voor de klas, stond ik op maandag 19 april voor de klas. Gewoon maar doen. En wat doe je als de leerlingen niet doen wat je vraagt? Wat wil je dat de leerlingen wel en niet doen? Wat zijn je eigen regels? Wat vind je belangrijk en hoe denk je dat het beste te bereiken? Vragen waar ik het antwoord niet direct op wist te verzinnen. Gaandeweg leer je jezelf steeds beter kennen en leer je welke manieren wel werken en welke niet. Je leert dat elke klas anders is, elke dag is anders en dat vergt steeds weer een andere aanpak.

In augustus 2010 ben ik begonnen met de opleiding tot docent Scheikunde aan de IVLOS in Utrecht. Ik volg de maatwerkvariant, met veel plezier en herkenning. Veel van wat ik tijdens de opleiding leer, zie ik terug in de dagelijkse schoolpraktijk. Voor de Woolfolk-literatuuropdracht, heb ik mij, samen met 2 collega dio's, verdiept in Hoofdstuk 12, het creëren van een goede leeromgeving. Bij de verwerking van dit onderzoek stuitte wij op het artikel 'Beliefs and attitudes regarding classroom management' (Castelló, Gotzens, del Mar Badia and Genovard, 2010). In dit artikel worden verschillen onderzocht tussen het bestraffen van ongewenst gedrag en de perceptie daarop van docenten en leerlingen. Een dergelijk onderzoek hebben wij in verkorte vorm in onze eigen klassen uitgevoerd. Verschillende docenten hebben meegedaan met ons onderzoek. Hierdoor zagen wij ook verschillen tussen docenten onderling. In dit praktijk gericht onderzoek wil ik hier nader op in gaan.

2.2. Persoonlijke relevantie Edith.

Zo'n achttien jaar geleden heb ik mijn eerste stappen gewaagd op het pad van leraar. Ik gaf, naast mijn werk als chemicus, moderne dansles aan leerlingen van 5 tot 25 jaar. Door vallen en opstaan leerde ik hoe leerlingen te motiveren, wat hen bezig hield, wat zij belangrijk vonden en hoe ik hierin mijn én hun liefde voor dans kon behouden. Deze leerlingen genoten van hun hobby, net als ik. Vorig jaar besloot ik om het lesgeven en chemie met elkaar verenigen en startte de opleiding tot eerstegraads leraar bij het IVLOS in Utrecht, want lesgeven aan middelbare scholieren is van een totaal ander kaliber. Hoe zorg ik ervoor dat leerlingen op een plezierige manier les krijgen in een vak dat wellicht niet hun interesse heeft. Hoe zorg ik er voor dat ze ondanks dat toch opletten en doen wat ik vraag? Hoe motiveer en enthousiasmeer ik dit soort leerlingen? Wat voor gereedschap heb ik nodig om een goed les te geven? Wat is goed klassenmanagement? Op dag één van mijn stage kwam ik er al achter dat het effectief omgaan met corrigeren en belonen essentieel is voor productief lesgeven. Het is een belangrijke item om een fijne werksfeer in mijn klas te creëren. Het opent deuren om een band met leerlingen op te bouwen, om ze te motiveren en om mijn eigen lesstijl te kunnen gaan ontwikkelen.

In een literatuuropdracht voor het IVLOS, waarin het creëren en handhaven van een goede leeromgeving centraal staat, hebben Annemieke, nog een collega dio en ik het onderzoek van Castelló (2010) op kleine schaal op onze eigen scholen getoetst. Uit één van de uitkomsten bleek dat er verschillen tussen docenten zijn in het hanteren van de schoolse regels. Een boeiend project met interessante resultaten waar ik veel van heb geleerd. Het door 't Hooghe Landt aangedragen onderwerp voor een praktijkgericht onderzoek sluit goed aan bij dit project.

Ik ben van mening dat een klas overschrijdend correctie- en beloningsbeleid in een school of afdeling inderdaad eenduidig handelen bij docenten kan bevorderen. Het werkt rust, zekerheid en vertrouwen in de hand. Met name de minder ervaren, startende docent kan hier zijn voordeel mee doen. Dit praktijkgericht onderzoek kan ook voor andere scholen interessante informatie opleveren.

2.3. Praktische relevantie.

Bij het zoeken naar een onderzoeksvraag voor ons PGO heeft Annemieke de afdelingsleiders van de bovenbouw mavo, havo en vwo van 't Hooghe Landt gevraagd of er onderzoekswensen zijn. De afdelingleider van de bovenbouw havo (afdeling 2b) reageerde hier enthousiast op en had 4 onderwerpen die hij graag nader onderzocht zou zien. Eén ervan, betrof een gemeenschappelijke pedagogische aanpak voor de bovenbouw havo. Dit trok ons zeer, gezien onze behoefte om onze eigen regels te ontdekken. Binnen de afdeling 2b, was er al een onderzoeksgroep gestart. Met de trekker daarvan, Sophie Bakker, heeft Annemieke een aantal gesprekken gevoerd. Binnen de onderzoeksgroep hebben ze drie aandachtspunten geformuleerd: het omgaan met i-pods en mobieltjes tijdens de les, het op orde hebben van de benodigde spullen en het huiswerk gedrag van leerlingen 4 havo. Over deze aandachtspunten moet volgend jaar een gemeenschappelijke aanpak zijn gedefinieerd. Op dit moment is het nog niet bekend, wat de verschillen en overeenkomsten zijn in de omgang hierover tussen de docenten van 4 havo. In dit onderzoek worden deze aandachtspunten opgenomen en is het de bedoeling dat na afronden van dit onderzoek, bekend is welke verschillen en overeenkomsten er zijn tussen de docenten van 2b wat deze aandachtspunten betreft. De resultaten hiervan, worden gebruikt door de onderzoeksgroep, bij het formuleren van de gemeenschappelijke aanpak.

3. 't Hooghe Landt.

't Hooghe Landt te Amersfoort is een school met als doelgroep leerlingen met een positief advies van de basisschool voor Mavo, Havo of Vwo, ondersteund door een Cito-score van minstens 532. De school richt zich op kinderen die niet alleen op zoek zijn naar een leeromgeving, maar ook naar een leefomgeving die aandacht heeft voor hun sociale en emotionele ontwikkeling.

't Hooghe Landt heeft ruim 1500 leerlingen. De school werkt met afdelingsteams die elk een vast docententeam hebben. Een afdeling bestaat uit 200 tot 300 leerlingen. Iedere leerling blijft een aantal jaren in een afdeling. Op die manier de leerlingen zo goed mogelijk op een persoonlijke manier begeleid worden. Bovendien zijn de leerlingen over twee gebouwen verdeeld: de onderbouwleerlingen (afdeling 1A, 1B en 1C) op de Trompetstraat en de bovenbouw (afdeling 2A(mavo), 2B(havo) en 2C(vwo)) op de Parelhoenstraat.

Wat vindt de school belangrijk?

- Jongeren laten opgroeien tot zelfstandige individuen die in staat zijn om verantwoordelijkheid te dragen.
- Wederzijds respect, acceptatie van de eigenheid van ieder individu en solidariteit met de ander zijn voor de school de kenmerken van haar identiteit.
- De ontwikkeling van de creativiteit van jongeren staat centraal binnen het onderwijs en de andere activiteiten op school.
- De school is een werkgemeenschap waar een actieve bijdrage van leerlingen verwacht wordt.
- Het uiteindelijke doel van de school is om uit alle leerlingen het optimale resultaat te halen, zowel op cognitief als op sociaal-cultureel gebied.

Elke leerling is verschillend en daarom is het onderwijs en de begeleiding zo ingericht dat daar rekening mee gehouden wordt.

Elke leerling leert op school zelfstandig te werken en is daarom actief in de les!

De leerlingen leren te leren van en met elkaar. Op allerlei momenten in hun schoolloopbaan werken leerlingen samen aan opdrachten. Zo leren leerlingen gebruik te maken van elkaars mogelijkheden en verantwoordelijkheid te nemen.

Begeleiding, zowel bij het leerproces als bij de persoonlijke ontwikkeling van de leerling staan hoog in het vaandel. Door leerlingen in de les, maar ook daarbuiten actief te ondersteunen is de kans van slagen in de schoolloopbaan optimaal.

Uiteraard wordt er rekening gehouden met de fase waarin een leerling zich bevindt en wordt er verschil gemaakt tussen de leerroutes. Een leerling op Mavo niveau vraagt immers om een andere vorm van begeleiding dan een leerling op Vwo niveau.

't Hooghe Landt staat voor een brede vorming van jongeren. Culturele vorming maakt daar onlosmakelijk deel van uit. Dat gebeurt in de eerste plaats in de les. Zowel in de onder- als in de bovenbouw staan vakken als beeldende vorming, drama en muziek op het programma. Daarnaast vinden er in elk leerjaar culturele activiteiten plaats in de vorm van excursies, projecten op school en bezoeken aan theater en museum.

Als onderdeel van het Meridiaan College is 't Hooghe Landt een katholieke school. Deze identiteit krijgt in de eerste plaats gestalte in het onderwijs, via het vak levensbeschouwing. Daarnaast wordt er buiten de lessen op vaste momenten in het schooljaar uiting gegeven aan viering en bezinning.

Respect voor elkaar is een sleutelwoord in de wijze waarop de samenwerking tussen leerlingen en medewerkers gestalte krijgt.

4. Achtergronden vanuit de theorie.

Niemand houdt van een klaslokaal met onhandige, incompetente docenten, die meer schreeuwen, bekritisieren en betuttelen dan lesgeven en waarin storend gedrag de overhand heeft. Zelfs leerlingen niet. Er is geen onderzoek nodig om te weten dat deze klassen slecht presteren en leerlingen nauwelijks opletten.

Een docent heeft ongelooflijk veel macht om te inspireren, om aan te moedigen en om zelf het goede voorbeeld te geven. Hij speelt daarmee een beslissende rol in het leven van een leerling. Een docent heeft echter ook de macht om leerlingen van zich te vervreemden!

Dit stelt Spitalli in een artikel uit 2005. Hij waarschuwt docenten en noemt daarbij 10 straffen, die hij hen ten sterkste afraadt:

1. Iedereen straffen voor het ongewenste gedrag van één leerling
2. Schoolwerk als straf gebruiken
3. (Terug)pesten
4. Cijfers verlagen als straf
5. Lesgeven d.m.v. afdwingen
6. Vloeken en schelden
7. Schreeuwen en tieren
8. Sarcasme gebruiken
9. Leerlingen naar de directeur sturen voor elke overtreding
10. Leerling vragen onacceptabele taal te herhalen

Iedere docent weet dat dit soort straffen de relatie tussen docent en leerling verslechtert.

Kortom, corrigeren en belonen zijn aspecten die een belangrijke rol spelen in goed en effectief klassenmanagement. Welke correcties en beloningen geef je als docent dan WEL waarbij een goede leeromgeving gecreëerd wordt en gehandhaafd blijft?

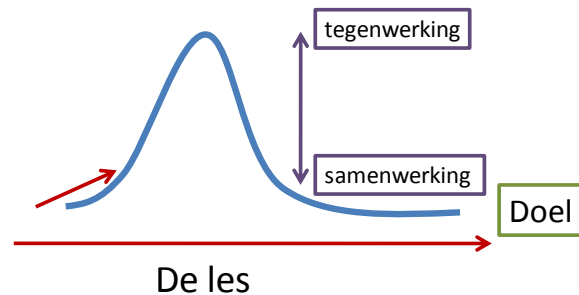
4.1. Van 'Schoolland' naar 't Hooghe Landt.

Sinds Theo Thijssen (1925) is er veel veranderd in onderwijsland. Inzichten in hoe leerlingen gemotiveerd kunnen worden en hoe zij hun zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid kunnen ontwikkelen, zijn speerpunten in het onderwijs geworden. Ook 't Hooghe Landt heeft deze speerpunten hoog in 't vaandel staan, getuige de visie van de school en het onderzoek van Sophie Bakker (2008). Zij is werkzaam op 't Hooghe Landt en heeft een afstudeeronderzoek gedaan naar de leerstrategie van docenten in afdeling 2b van de school. Ons onderzoek wordt door 't Hooghe Landt gezien als een vervolg op het onderzoek van Bakker. We hebben daarom gesprekken met haar gevoerd, ons in leerstrategieën verdiept en daarnaast onderzocht wat er in de literatuur beschreven wordt over corrigeren en belonen in relatie tot de speerpunten motivatie, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Onderstaand theoretische kader is een opstap naar de onderzoeksvraag die beschreven wordt in §4.4.

4.2. De leeromgeving

Tijdens de les, heb je als docent een bepaald lesdoel. Om dit doel te bereiken, moet je de weg van de les doorlopen. Eerst ondervind je tegenwerking; je moet het begin van de les opeisen en de aandacht trekken en vasthouden. Vervolgens ervaar je samenwerking en bereik je het doel van de les. Dit is verkort weergegeven in onderstaande figuur.



Figuur 1. De les, weergegeven als een reis met hobbels naar een vooraf gesteld doel.
(Figuur is zelf gemaakt door Woolfolk werkgroep)

Een goede leeromgeving bespoedigt de reis naar het lesdoel. Die goede leeromgeving moet gecreëerd worden en vervolgens gehandhaafd. Naast de goede leeromgeving, heeft de leerling motivatie nodig om te willen leren. In de literatuur wordt bovendien het belang van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de leerling veelvuldig benadrukt. In onderstaande paragrafen wordt op deze drie aspecten ingegaan.

4.2.1. Motivatie. (Woolfolk, A., Hughes, M., Walkup, V. (2008))

Motivatie kan worden gedefinieerd als een "interne staat dat gedrag opwekt, stuurt en handhaaft". Er zijn twee soorten motivatie. Deze verschillen in *locus of causality*, oftewel de plaats, intern of extern, van de oorzaak van het gedrag.

Hierdoor heb je:

- **Intrinsieke motivatie:** de motivatie voor een bepaald gedrag komt door interne, persoonlijke factoren. Het gedrag zelf is al een beloning.
- **Extrinsieke motivatie:** de motivatie komt van buiten. Individu is niet gemotiveerd door gedrag of activiteit, maar meer door dat wat hij er wel of niet door krijgt (straf, beloning, goed cijfer).

Meestal is de daadwerkelijke motivatie een *combinatie* van beide soorten motivatie. Soms wordt een externe motivatie persoonlijk gemaakt ("internalised an external cause"). Bijvoorbeeld: persoon bestudeert anatomie om zo een dokter te kunnen worden. In principe is dokter worden een externe motivatie, maar als persoon het nu graag wil is deze motivatie intern geworden.

Docenten zullen in hun lessen de interne motivatie moeten aanmoedigen, maar de externe motivatie (goede cijfers) zorgt vaak echt voor de motivatie om te gaan leren.

Er zijn een aantal benaderingen over motivatie:

1. Behavioristische benadering:

Deze benadering gaat er van uit dat vooral de *extrinsieke* motivatie belangrijk is voor het gedrag. Deze motivatie bestaat uit 2 delen, namelijk de hoeveelheid *beloningen* (reward) en de hoeveelheid *prikkelingen* (incentive). Beloningen zijn gebeurtenissen of zaken die volgen als consequentie van een bepaald gedrag. Prikkelingen zijn gebeurtenissen of zaken die bepaald gedrag aanmoedigen of juist ontmoedigen. Zo is de belofte van een goed cijfer een prikkeling, het uiteindelijke cijfer is de beloning.

2. Humanistische benadering:

Deze benadering benadrukt de *intrinsieke* factoren, zoals persoonlijke vrijheid, eigen keuze, zelfvertrouwen, autonomie en streven naar persoonlijke groei. Dit laatste wordt ook wel "self-actualisation" genoemd (succesvolle persoonlijke ontwikkeling).

Abraham Maslow is een belangrijke humanist. Hij suggereerde dat mensen verschillende soorten behoeftes hebben, gerangschikt in de *hierarchy of needs* (zie figuur 1). De laagste vier behoeftes worden zg. *deficiency needs* genoemd: overleving, veiligheid, erbij horen en zelfvertrouwen. De motivatie om deze te vervullen neemt af naar mate ze al meer vervuld zijn. Dit in tegenstelling tot de hoogste behoeftes, de zg. *being needs*, zoals groei en self-actualisation. De motivatie om deze te vervullen lijkt alleen maar groter te worden naar mate ze meer vervuld zijn. Deze behoeftes zijn nooit voor 100% vervuld.

Ondanks kritiek, dat de mens niet altijd volgens 'het boekje' leeft, geeft deze theorie de mogelijkheid te kijken naar een geheel persoon, waarbij fysieke, emotionele en intellectuele behoeftes met elkaar verbonden zijn. Een leerling die zich niet veilig voelt in een klas (*deficiency need*) zal minder gemotiveerd zijn om te leren (*being need*).



Figuur 2. Maslow's piramide van behoeften.

3. Cognitieve en sociaal-cognitieve benadering

In deze benadering worden mensen gezien als actief en nieuwsgierig, zoekend naar informatie om persoonlijk relevante problemen op te lossen. Het gaat dus om intrinsieke motivatie. Gedrag wordt bepaald door plannen, doelen, schema's, verwachtingen en attributies.

Een combinatie van het behaviorisme en het cognitivisme is de **Expectancy D7 Value theorie**. Deze theorie zegt dat:

Motivatie = (individuele verwachting om doel te halen) x (waarde van dat doel).

Als 1 van deze 2 factoren 0 is, is de motivatie ook nul. Hierbij houden personen meestal ook nog rekening met wat het kost om een bepaald doel te halen.

4. Socioculturele benadering

Ook deze benadering gaat uit van een intrinsieke motivatie, namelijk: mensen zijn gemotiveerd als een bepaald gedrag zorgt voor het behoud van hun identiteit en interpersoonlijke relaties. Deel van de socialisatie binnen een gemeenschap is de beweging van de *legitimate peripheral participation* naar de *central participation* in die gemeenschap. In de periferie doen beginners wel mee, maar op een laag niveau. Uiteindelijk is het doel om in de *central participation* te komen, om daar weer beginners te onderwijzen.

Deze theorie is de basis voor enkele nieuwe opgezette leergemeenschappen in verschillende landen. Het belangrijkste in deze benadering is dat alle "learners" volledig meedoen in de gemeenschap. De motivatie komt immers door zowel identiteit als het nuttig meedoen (*legitimate participation*).

4.2.2. Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Jerome Freiberg en Stacey Lamb (2009) beschrijven verschillen tussen twee typen klassenmanagement. Het docentgericht klassenmanagement en het persoongericht klassenmanagement. De belangrijkste verschillen zijn weergegeven in onderstaande figuur.

Docentgerichte klassen	Persoongerichte klassen
De docent alleen is de leider Management is een vorm van overzicht De docent neemt verantwoordelijkheid voor al het papierwerk en de organisatie Discipline komt vanuit de docent Een aantal leerlingen zijn de helpers van de docent	Leiderschap is gedeeld Management is een vorm van sturing Leerlingen zijn de begeleiders van het werk in de klas Discipline komt vanuit jezelf Alle leerlingen hebben de mogelijkheid om deel uit te maken van het klassenmanagement
De docent bepaalt de regels en deelt die mede aan de leerlingen	Regels worden door docent en leerlingen samen ontwikkeld in een soort van klassenverdrag
Consequenties zijn vast voor alle leerlingen	Consequenties reflecteren individuele verschillen
Beloningen zijn meestal extrinsiek Leerlingen hebben beperkte verantwoordelijkheden Een aantal leden van de gemeenschap komen het klaslokaal binnen	Beloningen zijn meestal intrinsiek Leerlingen delen in klassenverantwoordelijkheden Partnerschappen worden gevormd met het bedrijfsleven en gemeenschappen om de leermogelijkheden van leerlingen te verrijken en te verbreden

Figuur 3. Verschillen tussen docentgericht klassenmanagement en persoongericht klassenmanagement.

Freiberg en Lamb pleiten voor meer persoongericht klassenmanagement. Dit staat docenten en leerlingen toe elkaar te zien als mensen. Leerlingen nemen verantwoordelijkheden en hebben verantwoorde vrijheid en keuze in het klaslokaal. Docenten bouwen zorgzame, interpersoonlijke relaties op met leerlingen. Het klimaat is warm en productief, waar leerlingen zich veilig voelen om hun ideeën kenbaar te maken en fouten te maken. Docenten helpen leerlingen zich te ontwikkelen op sociaal, emotioneel en academisch gebied, gebruik makend van verantwoorde gevolgen met als doel zelfdiscipline. Leerlingen worden met elkaar verbonden. Een verandering van "ik heb de leiding" naar "wij hebben de leiding", is niet altijd makkelijk voor de docent, maar laat significante voordelen zien voor zowel docenten als leerlingen.

Onderzoek (Lewis en Burman, 2008) in Australië geeft aan dat docenten het fijn vinden wanneer leerlingen meer inbreng krijgen in de klas. Er zijn wel factoren die docenten weerhoudt om over te gaan tot meer zeggenschap en inbreng van de leerling. De hoge werkdruk en geen support van de schoolleiding worden het meest genoemd. De grootte van de klassen en de inrichting van het klaslokaal zien ze als belemmerende factoren. De Australische docenten willen meer bijdragen van leerlingen zien in klassikale bijeenkomsten, zaken die betrekking hebben op lesgeven en leren, morele waarden en veiligheid en verwachten een grotere bijdrage naarmate de leerling ouder is. Het grootste struikelblok dat bij dit onderzoek naar voren komt is de hoge werkdruk. Lewis en Burman concluderen dat deze hoge werkdruk de snelheid en mate bepaald waarin de verschuiving van docentgericht naar persoongericht onderwijs plaats vindt. Maar een verschuiving komt er, zo menen zij.

4.2.3. Eerder onderzoek op 't Hooghe Landt.

Sophie Bakker (2008) heeft een afstudeeronderzoek uitgevoerd in afdeling 2b op 't Hooghe Landt voor de lerarenopleiding ILO. De onderzoeksvraag luidde: In hoeverre maken docenten gebruik van behavioristische principes?

De deelvragen waren:

- Hoe reageren de docenten op door hen ongewenst gedrag?
- Welk gebruik maakt men van straffen?
- Welk gebruik maakt men van belonen?
- Maakt men gebruik van complimenten om gedrag te sturen?
- Op welke wijze hanteren docenten een systeem van cijfers geven om daarmee door hen gewenst gedrag op te roepen?

Uit de resultaten van het onderzoek bleek dat de docenten inderdaad beïnvloed zijn door het behaviorisme en een systeem van "positive reinforcement" voorstaan. Straffen werden wel gehanteerd, maar minder dan beloningen en zij werden door de docenten ook als veel minder wenselijk gezien. De docenten maakten liever gebruik van beloningen en vonden dat de school hier meer gebruik van zou moeten maken dan ze deed. De docenten combineerden deze behavioristische methodiek met het werken aan een relatie met de klas en met de individuele leerling. Zij noemden complimenten, aandacht en relatie vaak in één zin en waren zich er niet van bewust dat er pedagogen zijn die stellen dat het gebruik van complimenten en beloningen de relatie tussen docent en leerling schade toebrengt of dat er pedagogen zijn die stellen dat het gebruik van extrinsieke motivatie de intrinsieke motivatie van een leerling kan aantasten.

Uit de interviews die zij gehouden heeft, bleek dat de docenten op deze school hechtten aan een relatie met de individuele leerling en aan een relatie met de klas. Verder bleek uit de vragenlijsten en interviews duidelijk dat de docenten een positieve benadering van de leerling voorstaan. In de visie van de projectgroep Tweede Fase stond dat er belang werd gehecht aan eigen verantwoordelijkheid van de leerling en de mogelijkheden voor de leerling om eigen keuzes te maken.

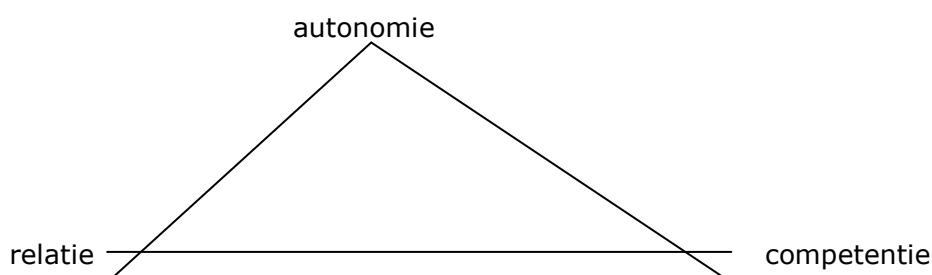
Dit heeft raakvlakken met de driehoek autonomie-relatie-competentie. Deze drie basisbehoeften van de leerling zijn gevonden door Edward Deci en Richard Ryan in hun (onder)zoektocht naar de vorming van intrinsieke motivatie. De driehoek wordt uitgebreid behandeld in Ebbens (2009,p.148-163)

Autonomie houdt in dat de leerling ervaart dat hij zelf keuzes mag en kan maken, dat hij zelf beslist wat hij doet, dat hij, zoals Ebbens het uitdrukt, niet het slachtoffer is van dingen buiten zijn macht.

Relatie verwijst naar de behoefte om 'erbij te horen', de leerling voelt zich thuis in de klas en ervaart verbinding met de docent

Competentie verwijst naar de succes-ervaring en naar het zelfvertrouwen de leerstof aan te kunnen.

Deci en Ryan gaan uit van een natuurlijke tendens tot groei en ontwikkeling. Invulling van de drie basisbehoeften van de leerling leidt zo tot het opbloeien van intrinsieke motivatie.



Figuur 4: De drie basisbehoeften van een leerling als bron van intrinsieke motivatie

4.3 Corrigeren en belonen.

Zoals al in de inleiding van paragraaf 4.2 wordt geschreven, bespoedigt een goede leeromgeving de reis naar het leerdoel. Die goede leeromgeving moet gecreëerd worden om een zo effectief mogelijk leerklimaat voor de leerling te bewerkstelligen. Het klassenmanagement van de docent zal deze goede leeromgeving moeten handhaven.

Een leerling wil je, heel simpelweg geformuleerd, bij de les houden. Dit betekent dat je als docent het gedrag van een leerling wilt beïnvloeden om het in een wenselijke richting te sturen. Als je gedrag van een leerling wilt beïnvloeden, is het belangrijk te weten in hoeverre een leerling verantwoordelijk is voor zijn gedrag. Bekend is dat in de puberteit de prefrontale cortex, het deel van de hersenen dat ons moreel gedrag in belangrijke mate stuurt, nog niet volledig ontwikkeld is. (Crone, 2008) Volgens Peter Teitler (2009) is dat geen reden om pubers niet te straffen, want zowel de overtreder als zijn klasgenoten moeten weten dat bepaald gedrag onwenselijk wordt gevonden door de docent. Daarmee is de vraag in hoeverre een puber verantwoordelijk is voor zijn eigen gedrag niet opgelost, maar niettemin kan een effectieve straf hem doen besluiten of hij wel of niet iets zal doen. Teitler benadrukt het belang van grenzen bewaken d.m.v. waarschuwen en grenzen verdedigen d.m.v. (geacteerde) kwaadheid en straf. Hij refereert naar een groot onderzoek van Marzano waarin de effectiviteit van een groot aantal correcties en beloningen werd bekeken. Hierbij werden vier categorieën onderscheiden: alleen belonen, alleen corrigeren, geen directe consequenties en een combinatie van corrigeren en belonen. Deze laatste categorie gaf de hoogste gemiddelde effectscores te zien.

In deze paragraaf geven we inzicht in wat er in de literatuur wordt geschreven over het stimuleren van discipline bij leerlingen door duidelijke regels en procedures na te leven en hoe het onderzoek op 't Hooghe Landt hierin past.

4.3.1. Procedures en regels.

Een goede leeromgeving stimuleert leerlingen te leren. Gemotiveerde leerlingen zorgen voor minder problemen in de klas en dus ook een betere leeromgeving. Eén van de instrumenten om een goede leeromgeving te creëren is het opstellen van procedures en regels. Het klassenmanagement dient daarbij om deze regels en procedures te handhaven. Grenzen worden dan niet overschreden en dit komt de sfeer in de klas ten goede. Kortom, het is beter om problemen te voorkomen dan te genezen.

Procedures (ook wel Routines genoemd) beschrijven hoe activiteiten worden volbracht, bijvoorbeeld dat je netjes vraagt of je naar de wc mag. Procedures worden vaak niet opgeschreven. Regels worden daarentegen wel opgeschreven. Regels specificeren verwachtingen en wat verboden is in de les. Belangrijk is dat de regels positief en waarneembaar zijn. Wanneer wordt waargenomen dat een regel wordt overtreden, moet hier een consequentie aan verbonden zitten. Leerlingen moeten van deze consequenties op de hoogte worden gebracht. Een mogelijke manier om regels en verantwoordelijkheden voor leerlingen positief te brengen is een lijst te maken met deze „rechten“. Deze lijst samen met de leerlingen opstellen kan ook. (Woolfolk, A., Hughes, M., Walkup, V. (2008))

4.3.2. Discipline.

Bill Rogers beweert dat een afgesproken code met rechten, responsabiliteit, regels en routines (The 4 R's) het gedragsmanagement en de discipline binnen een school onderstreept. Dit is echter niet eenvoudig toe te passen. Diverse deskundigen hebben hierover verschillende denkbeelden. Waar de een aanbeveelt om eerst een goede verstandhouding met een klas op te bouwen en daarna de 4R code te introduceren, adviseert de ander juist andersom te handelen en d.m.v. die 4R code een betere verstandhouding met de klas te creëren. (Woolfolk, A., Hughes, M., Walkup, V. (2008))

Marshall (2005) vindt procedures en regels in een klas, team, school een belangrijk onderdeel van klassenmanagement. Wanneer procedures door leerlingen worden begrepen, nageleefd en erkend, dan worden lessen efficiënter, zo meldt hij. Hij vindt het de basis voor een succesvol klassenmanagement en de voornaamste verantwoordelijkheid van de docent. Hij meent bovendien dat de term discipline vaak wordt verward met klassenmanagement, maar duidelijk verschillende onderwerpen zijn. Klassenmanagement handelt over hoe zaken in een klaslokaal worden gedaan. De structuur, procedures, routines, rituelen. Discipline, zo legt Marshall uit, is de verantwoordelijkheid van de leerling. Discipline heeft te maken met gewenst gedrag. Natuurlijk behoort de docent ervoor te zorgen dat leerlingen kunnen leren, maar leerlingen blijven de eindverantwoordelijken voor hun eigen gedrag. Hij stelt dat wanneer een docent straf oplegt aan een leerling, hij die leerling eigenlijk de mogelijkheid ontnemt om verantwoordelijk te worden. Bovendien veroorzaakt het een negatieve sfeer en dit bevordert geenszins de relatie tussen docent en leerling. Marshall komt met 3 principes voor docenten.

Benader leerlingen *positief*. Zij presteren beter wanneer ze zich beter voelen. Biedt ze keuzes aan in situaties en activiteiten. Stel aan leerlingen *reflecterende* vragen want dat is veel effectiever en stimulerender dan ze alleen te vertellen wat ze moeten doen. Met andere woorden laat ze nadenken over hun handelen. Deze drie principes zijn de basis voor het RRS (raise responsibility system), een systeem bestaande uit drie aspecten.

Dit systeem kijkt naar de sociale ontwikkeling van de leerling en zijn klas, laat de docent door de juiste vraagstelling zijn leerling aanmoedigen diens gedrag te reflecteren en biedt de leerling keuzes aan. Dit alles bevordert ook de docent-ouder relatie.

Marshall concludeert in zijn artikel dat de sleutel tot effectief klassenmanagement het naleven van de opgestelde procedures en regels is. Goede docenten gebruiken een positieve houding, bieden keuzes aan en moedigen reflectie aan bij de leerling. Hij concludeert dat het naleven van zijn drie basisprincipes en het RRS systeem een effectieve benadering is om verantwoordelijk gedrag te stimuleren. Bovendien, zo meldt Marshall, bevordert een verantwoordelijk gedrag de intrinsieke motivatie van de leerling en vermindert diens ongewenste gedrag.

Osher, Bear, Sprague en Doyle (2009) onderzochten drie benaderingen om leerlinggedrag te verbeteren.

1. De docent moet regie houden over groepsactiviteiten, waardoor de effectiviteit hiervan wordt vergroot.
2. Positieve Gedragsondersteuning (Positive Behavioral Supports(PBS)) is een proactieve en positieve benadering. Het spoort aan tot het voorkómen van ongewenst gedrag, promoot het gebruik van duidelijke regels en consequenties en stimuleert het aanleren van sociale vaardigheden. (zie ook Allen (2010) over pestgedrag in middelbare scholen)
3. SEL, het sociale en emotionele leren. SEL concentreert zich op de ontwikkeling van individuele kwaliteiten en stimuleert de sociale, emotionele, cognitieve en morele ontwikkeling en een positieve geestelijke gezondheid.

Osher et al. concluderen dat de gedragsdiscipline van leerlingen met deze benaderingen goed wordt aanpakt en benadrukken het belang van een school brede aanpak.

4.3.3. Een effectief leerklimaat.

Duidelijke, eenduidige procedures en regels zijn van groot belang voor een effectief leerklimaat. Ook het belang van een gemeenschappelijke aanpak wordt onderkend. Velen adviseren om een duidelijk schoolbreed beleid t.a.v. corrigeren en belonen door te voeren om de leerling gedragsdiscipline bij te brengen op een zo positief mogelijke wijze. Dit opent op zijn beurt de weg naar zelfstandigheid, verantwoordelijkheidsgevoel en motivatie van die leerling.

4.4. 't Hooghe Landt en haar gemeenschappelijke pedagogische aanpak.

't Hooghe Landt ziet het belang van de ontplooiing van de leerling op het gebied van eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid (Bakker). Zij ziet meer inbreng weggelegd voor de leerling en wil een eenduidige gemeenschappelijke pedagogische aanpak gaan doorvoeren in haar correctie en beloningsbeleid. Dit belang wordt door bovenstaand literatuuronderzoek onderstreept.

Maar voordat afspraken met docenten worden gemaakt omtrent een gemeenschappelijke kader, wil 't Hooghe Landt eerst meer inzicht krijgen in de wijzen van straffen en belonen die nu worden gehanteerd. Want docenten verschillen van elkaar en dus wellicht ook in de wijze van corrigeren en belonen. Wat ervaart de docent als gewenst of ongewenst gedrag? En handelt hij bij het waarnemen van dit gedrag? En als hij handelt, hoe handelt hij dan?

In dit praktijkgericht onderzoek gaan we inventariseren wat de mogelijke overeenkomsten en verschillen zijn in zowel correcties als beloningen tussen docenten van afdeling 2b van 't Hooghe Landt. Hiermee wordt een start gemaakt naar een afdelingsbrede gemeenschappelijke pedagogische aanpak op 't Hooghe Landt.

5. Praktijk Gericht Onderzoek.

5.1. Doel van het onderzoek.

Het doel van het onderzoek is het vaststellen van de verschillen en overeenkomsten in het corrigeren van ongewenst gedrag en belonen van gewenst gedrag van leerlingen 4 havo tussen de docenten van afdeling 2b van 't Hooghe Landt. Met de resultaten van dit onderzoek zal mede een pedagogische visie worden ontwikkeld door een onderzoeksgroep van 't Hooghe Landt.

5.2. Definitieve vraagstelling.

Welke verschillen en overeenkomsten zijn er tussen de docenten van afdeling 2b (bovenbouw havo) van 't Hooghe Landt met betrekking tot het corrigeren van ongewenst gedrag en het belonen van gewenst gedrag tijdens de les in 4 havo?

5.3. Onderzoeksmodel.

We willen onderzoeken hoe de docent reageert op gedrag van de leerling. Aan welk gedrag wordt wel aandacht gegeven en aan welk gedrag niet? Corrigeert de docent alleen ongewenst gedrag of beloont hij ook gewenst gedrag?

Om dit vast te stellen wordt een vragenlijst opgesteld die elke docent van afdeling 2b gevraagd wordt in te vullen. De vragenlijst is bijgevoegd in Bijlage 1.

We hebben gekozen voor een vragenlijst. Een vragenlijst vraagt relatief weinig tijd om in te vullen en de kans dat de meeste docenten dit doen is groot. Elke docent krijgt dezelfde vragen onder ogen en heeft tijd om ze te antwoorden. Hij kan er nog even rustig over nadenken voor hij het invult. Een vergelijkend onderzoek vraagt om identieke vragen aan alle ondervraagden. Dit wordt gerealiseerd door de vragenlijst. Het houden van interviews waarborgt niet die identieke benadering. Observeren vraagt om slechts enkele te onderzoeken aspecten. Wij wilden graag een groter beeld krijgen van de keuzes die een docent maakt bij het corrigeren of belonen van gedrag.

De vragenlijst kwam als beste optie naar voren.

5.4. Definiëring begrippen.

In dit onderzoek gaan wij uit van de volgende definities:

Ongewenst gedrag: gedrag dat het behalen van het leerdoel bemoeilijkt

Gewenst gedrag: gedrag dat bijdraagt aan het behalen van het leerdoel

Corrigeren: aandacht geven aan ongewenst gedrag d.m.v. een negatieve prikkel

Belonen: aandacht geven aan gewenst gedrag d.m.v. een positieve prikkel

De vragenlijst bestaat uit drie delen. In het eerste deel wordt ongewenst gedrag onderzocht. Er worden 10 voorbeelden van ongewenst gedrag genoemd:

- 1 Niet meteen klaar gaan zitten en spullen pakken voor de les.
- 2 Boeken/schriften niet meenemen tijdens de les.
- 3 Met klasgenoten praten tijdens de uitleg.
- 4 Ongevraagd door de uitleg heen roepen richting docent.
- 5 Geen aantekeningen maken tijdens de uitleg.
- 6 Met mobieltjes/i-pod in de weer zijn tijdens de uitleg.
- 7 Niet meedoen met de opdrachten tijdens de les.
- 8 Met mobieltjes/i-pod in de weer zijn tijdens het zelfstandig werken aan opdrachten.
- 9 Spullen 5 min. voor de bel gaat al inpakken.
- 10 Huiswerk niet op orde hebben.

Er kan gekozen worden uit de volgende prikkels op ongewenst gedrag:

- 0 Geen prikkel
- 1 Non-verbale corrigerende uiting
- 2 Verbale corrigerende uiting
- 3 Apart zetten
- 4 Eruit sturen
- 5 Mobiel/i-pod innemen
- 6 Extra werk opgeven
- 7 Anders, nl....

In het tweede deel wordt gewenst gedrag onderzocht. Er worden 10 voorbeelden van gewenst gedrag genoemd:

- 1 Meteen klaar gaan zitten en spullen pakken voor de les.
- 2 Alle boeken/schriften bij je hebben tijdens de les.
- 3 Stil zijn tijdens de uitleg.
- 4 Vragen stellen tijdens de uitleg nadat je een vinger hebt opgestoken en het woord hebt gekregen.
- 5 Aantekeningen maken tijdens de uitleg.
- 6 Geen mobieltje/i-pod gebruiken tijdens de uitleg.
- 7 Werken aan de opdrachten van de docent.
- 8 Geen mobieltje/i-pod gebruiken tijdens het zelfstandig werken aan opdrachten.
- 9 Doorwerken totdat de bel gaat.
- 10 Huiswerk keurig op orde hebben.

Er kan gekozen worden uit de volgende prikkels op gewenst gedrag:

- 0 Geen prikkel
- 1 Non-verbale belonende uiting
- 2 Verbale belonende uiting
- 3 Leuke activiteit doen tijdens de les
- 4 Leerlingen extra tijd geven in les voor huiswerk
- 5 Leerlingen muziek laten luisteren tijdens zelfstandig werken
- 6 Trakteren
- 7 Anders, nl....

5.5. Typering van het onderzoek.

Het is een vergelijkend onderzoek tussen docenten van afdeling 2b.

5.6. Onderzoeksaanpak.

In dit PGO borduren we voort op onze Woolfolk literatuur opdracht. Tijdens deze opdracht hebben we ook een vragenlijst opgesteld voor het corrigeren van gedrag. Hier keken we naar verschillen in perceptie op corrigeren tussen docent en leerling.

We starten dit onderzoek door eerst gedegen literatuuronderzoek te doen. We zorgen voor een breed gedegen theoretisch kader. Vervolgens ontwerpen we een vragenlijst. Na een pilot wordt de definitieve vragenlijst uitgedeeld aan de docenten van afdeling 2b. Als alle vragenlijsten terug zijn, worden de resultaten onderzocht en geanalyseerd. Daarna beantwoorden we onze onderzoeksvraag. Ten slotte kijken we terug op ons onderzoek en wordt het onderzoek geëvalueerd.

5.7. Tijdsplanning.

De globale tijdsplanning:

Nr.	Activiteit	Tijdspad
1	Afstemming met school, afdeling over onderzoeksopzet en probleemstelling	December 2010
2	Maken onderzoeksplan	Januari 2011
3	Uitwerking literatuuronderzoek	Januari 2011
4	Opstellen vragenlijst	Januari 2011
5	Laten invullen vragenlijst door docenten uit afdeling 2b	Februari 2011
6	Verwerken van de antwoorden	Maart 2011
7	Schrijven van discussie, conclusie en eindrapport, eerste versie	April 2011
8	Definitieve versie van eindrapport	Mei 2011
9	Posterpresentatie maatwerkgroep	6 juni 2011

5.8. Implementatie resultaten.

De resultaten van het onderzoek worden gebruikt door de onderzoeksgroep van 't Hooghe Landt, bij het formuleren van de gemeenschappelijke aanpak.

6. De resultaten van het onderzoek.

6.1. Uitvoering van het onderzoek en dataverzameling.

Uitvoering van het onderzoek.

In de eerste helft van februari zijn de vragenlijsten uitgedeeld aan de docenten van afdeling 2b. In totaal zijn er 16 vragenlijsten uitgedeeld. Twee docenten zijn vanwege ziekte langdurig afwezig, één docente is met zwangerschapsverlof. Er zijn 16 vragenlijsten ingevuld geretourneerd door 8 mannen en 8 vrouwen.

De leeftijden, de ervaring en de grootte van het dienstverband van de docenten variëren sterk. De jongste docent is 25 jaar, de oudste is 62 jaar. De ervaring loopt uiteen van 6 maanden tot 36 jaar. Het dienstverband varieert van 0,37 fte tot 1,0 fte.

De vragenlijst van de docent lichamelijke opvoeding (man) is niet meegenomen bij de beoordeling. Te veel vragen waren niet van toepassing op zijn vak. De resultaten van de vragen die wel vergelijkbaar zijn, worden kort in de discussie besproken.

Dataverzameling.

Nadat de vragenlijsten allemaal geretourneerd waren, is een eerste inventarisatie gemaakt van de gegeven antwoorden; alle antwoorden zijn geturfd en geteld (zie bijlage 2). Van deze antwoorden is een totaalbeeld gemaakt voor ongewenst gedrag en voor gewenst gedrag.

Omdat het lastig te vergelijken is hoe vaak een bepaalde prikkel gegeven is hebben we de volgende waarden gegeven aan de keuzes nooit, soms, vaak en altijd: resp. 1, 2, 3 en 4.

Deze waarden zijn vermenigvuldigd met het aantal keer dat de keuze aangevinkt is.

Zo is er een gewogen totaalbeeld ontstaan van de mate waarin elke prikkel wordt gegeven bij ongewenst gedrag en gewenst gedrag.

Vervolgens is er onderscheid gemaakt naar ervaring, leeftijd, geslacht en grootte van het dienstverband. De resultaten hiervan zijn omgerekend naar percentages en naar gewogen gemiddelden. De indeling in groepen is in onderstaande tabel weergegeven:

Groep	Aantal docenten
Ervaring 0-5 jr	4 docenten
Ervaring 6-20 jr	6 docenten
Ervaring 20+ jr	5 docenten
Leeftijd 25-40 jr	5 docenten
Leeftijd 40-50 jr	4 docenten
Leeftijd 50+ jr	6 docenten
Mannen	7 docenten
Vrouwen	8 docenten
< 0,75 fte	8 docenten
> 0,75 fte	7 docenten

Tabel 1. De groepen en het bijbehorende aantal docenten.

Al deze groepen zorgden voor een groot aantal grafieken; er zijn ruim 200 grafieken gemaakt. Dit zijn er veel te veel om in dit rapport weer te geven. Alleen die grafieken zijn opgenomen, die in de discussie besproken worden. Alle overige grafieken zijn op te vragen bij Annemieke of Edith, indien gewenst.

De meest opvallende verschillen of overeenkomsten worden besproken in de discussie.

Daarnaast hebben we extra aandacht gegeven aan het gebruik van mobieltjes/i-pods tijdens de les, het huiswerkgedrag van leerlingen en het wel of niet meenemen van boeken naar de les, aangezien dit aansluit op het onderzoek van Bakker ('t Hooghe Landt).

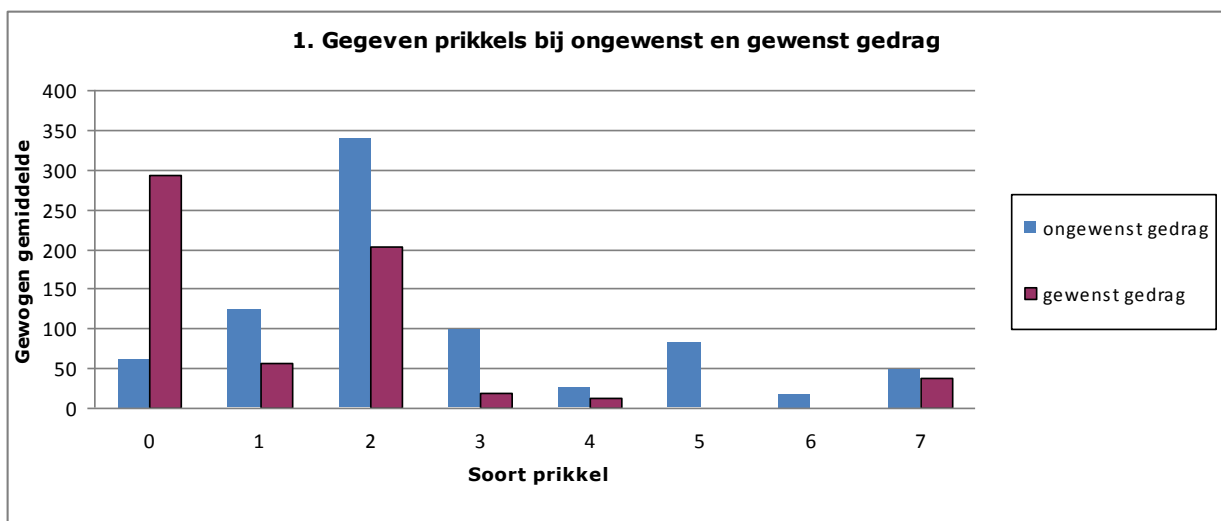
6.2. Discussie onderzoeksgegevens.

Aangezien de onderzoeksgroep vrij klein is, 15 docenten, is het moeilijk te bepalen welke waarde gehecht moet worden aan eventuele verschillen.

Wel is het zo dat deze docenten de afdeling 2b vertegenwoordigen. De gemeenschappelijke aanpak betreft dus ook deze mensen. Derhalve kunnen verschillen, hoe klein ook, voor afdeling 2b van belang en interessant genoeg zijn om te noemen.

6.2.1. Totaalbeeld.

In grafiek 1 is het totaalbeeld weergegeven hoe vaak een prikkel is gegeven bij ongewenst en gewenst gedrag. Wat opvalt is dat bij ongewenst gedrag meestal een mondelinge corrigerende uiting wordt gegeven. Bijna nooit worden er leerlingen uitgestuurd of krijgen zij extra werk opgegeven. Bij gewenst gedrag wordt meestal geen prikkel gegeven. Toch wordt er ook vaak een mondelinge belonende uiting gegeven. Leerlingen mogen nooit naar muziek luisteren tijdens het zelfstandig werken en er wordt niet getrakteerd.

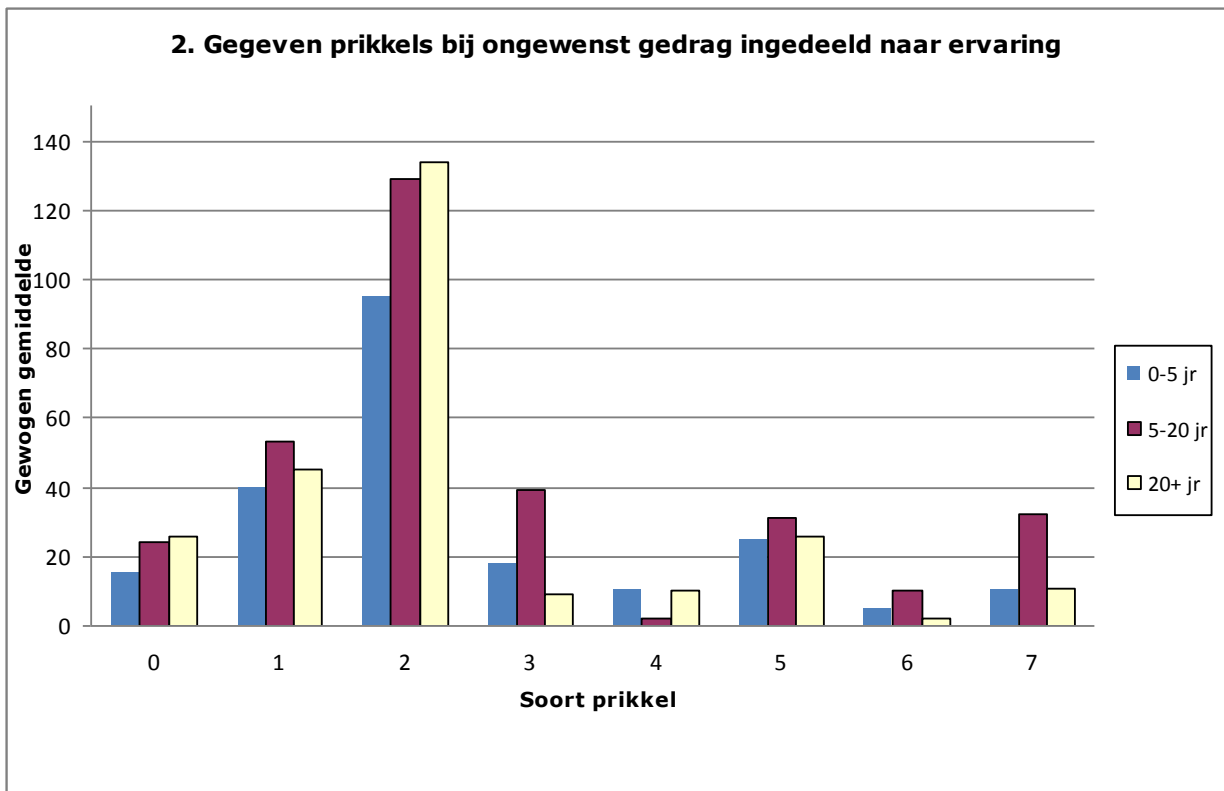


Grafiek 1. Gegeven prikkels bij ongewenst en gewenst gedrag.

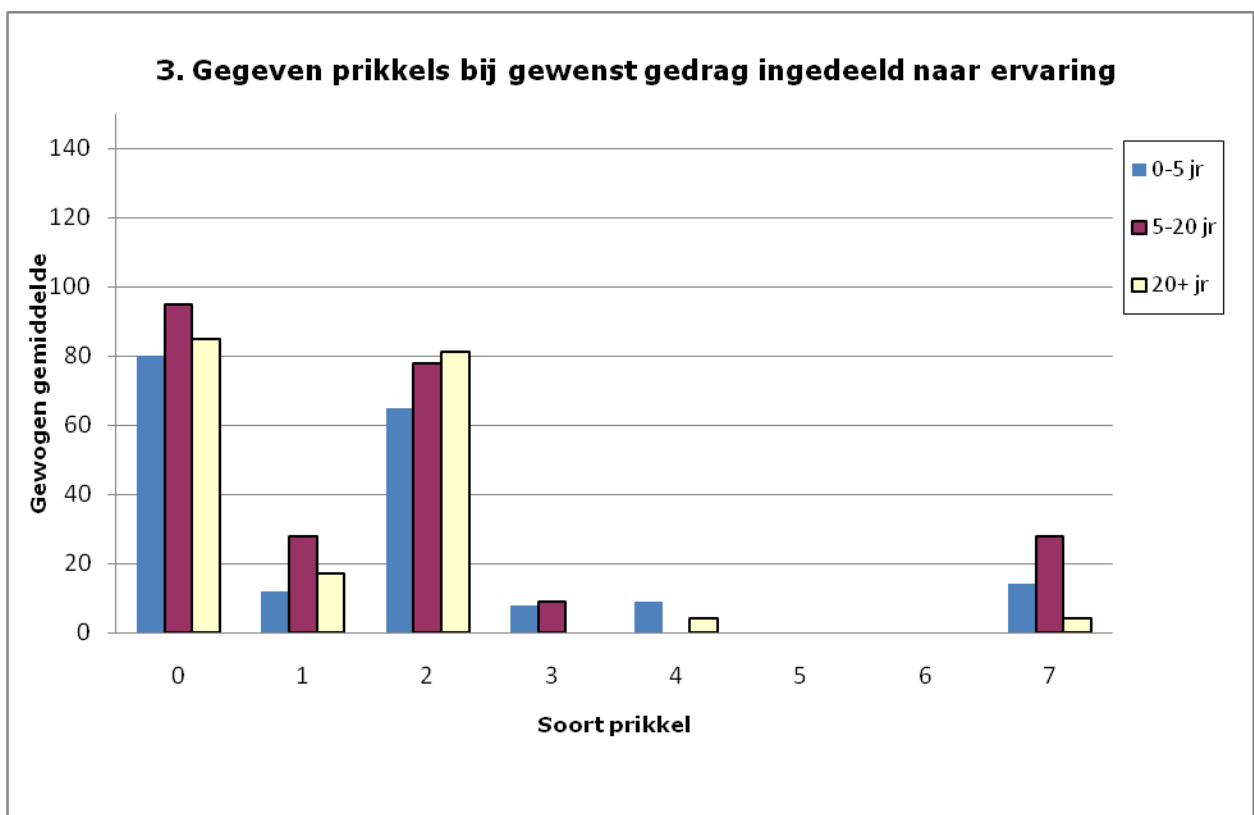
6.2.2. Indeling naar ervaring.

In grafiek 2 is weergegeven hoe vaak een prikkel is gegeven bij ongewenst gedrag, ingedeeld naar 3 ervaringsgroepen. Voor de groep 0-5 jaar zijn er geen opvallende afwijkingen. Het blijkt dat docenten met 5-20 jaar ervaring er nauwelijks leerlingen uit sturen. Docenten met meer dan 20 jaar ervaring zetten leerlingen niet vaak apart en geven nauwelijks extra werk op.

In grafiek 3 is weergegeven hoe vaak een prikkel is gegeven bij gewenst gedrag, ingedeeld naar 3 ervaringsgroepen. Het blijkt dat docenten met 0-5 jaar ervaring zowel leuke activiteiten tijdens de les doen als extra tijd geven om aan huiswerk te werken als beloning. Docenten met 5-20 jaar ervaring geven nooit extra tijd om aan huiswerk te werken tijdens de les als beloning. Docenten met meer dan 20 jaar ervaring geven van de drie groepen het vaakst een mondelinge beloning, maar doen nooit een leuke activiteit in de les als beloning op gedrag.



Grafiek 2. Gegeven prikkels bij ongewenst gedrag ingedeeld naar ervaring.

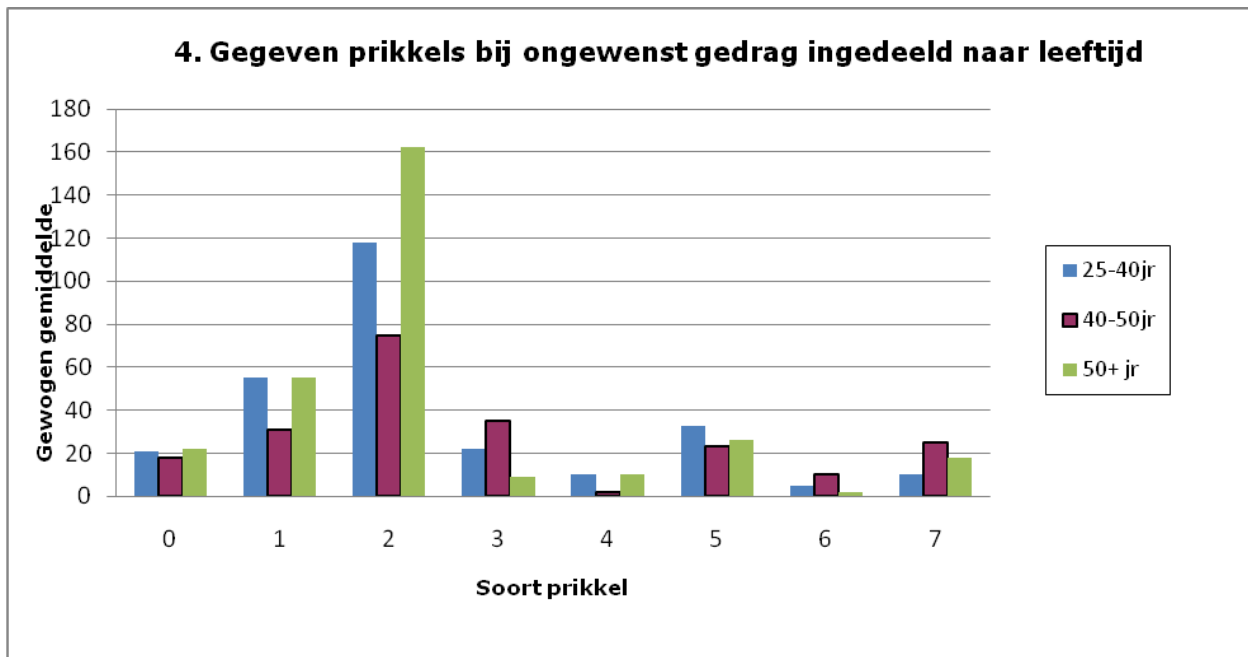


Grafiek 3. Gegeven prikkels bij gewenst gedrag ingedeeld naar ervaring.

6.2.3. Indeling naar leeftijd.

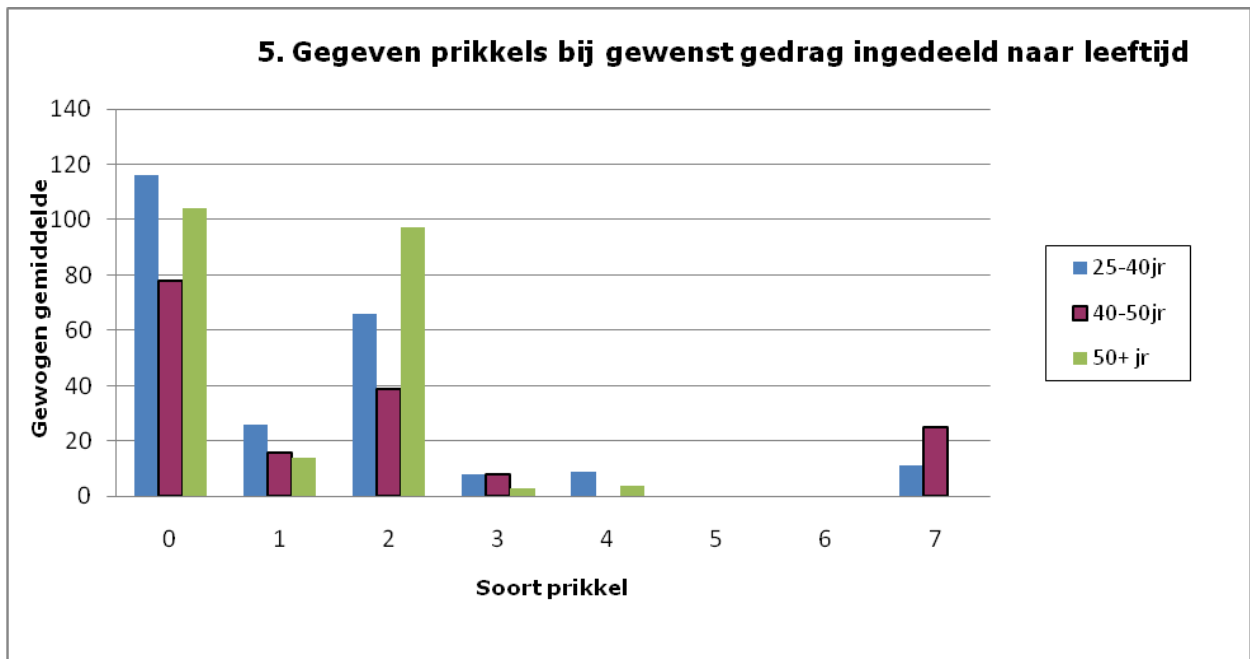
Van alle docenten geven de docenten van 50 jaar en ouder vrijwel altijd een mondelinge correctie op ongewenst gedrag (zie grafiek 4). Verder gebruiken deze docenten daarnaast veel non-verbale correcties. Andere prikkels worden veel minder gegeven. Docenten van 25-40 jaar geven vergelijkbare correcties als docenten van 50 jaar en ouder, echter mondelinge correcties in iets mindere mate.

De docenten van 40-50 jaar geven verschillende soorten prikkels. De non-verbale en verbale correcties, het apart zetten, extra werk opgeven en andere prikkels worden toegepast. De mobiel/i-pod innemen gebeurt in alle leeftijdsgroepen nagenoeg evenveel.



Grafiek 4. Gegeven prikkels bij ongewenst gedrag ingedeeld naar leeftijd.

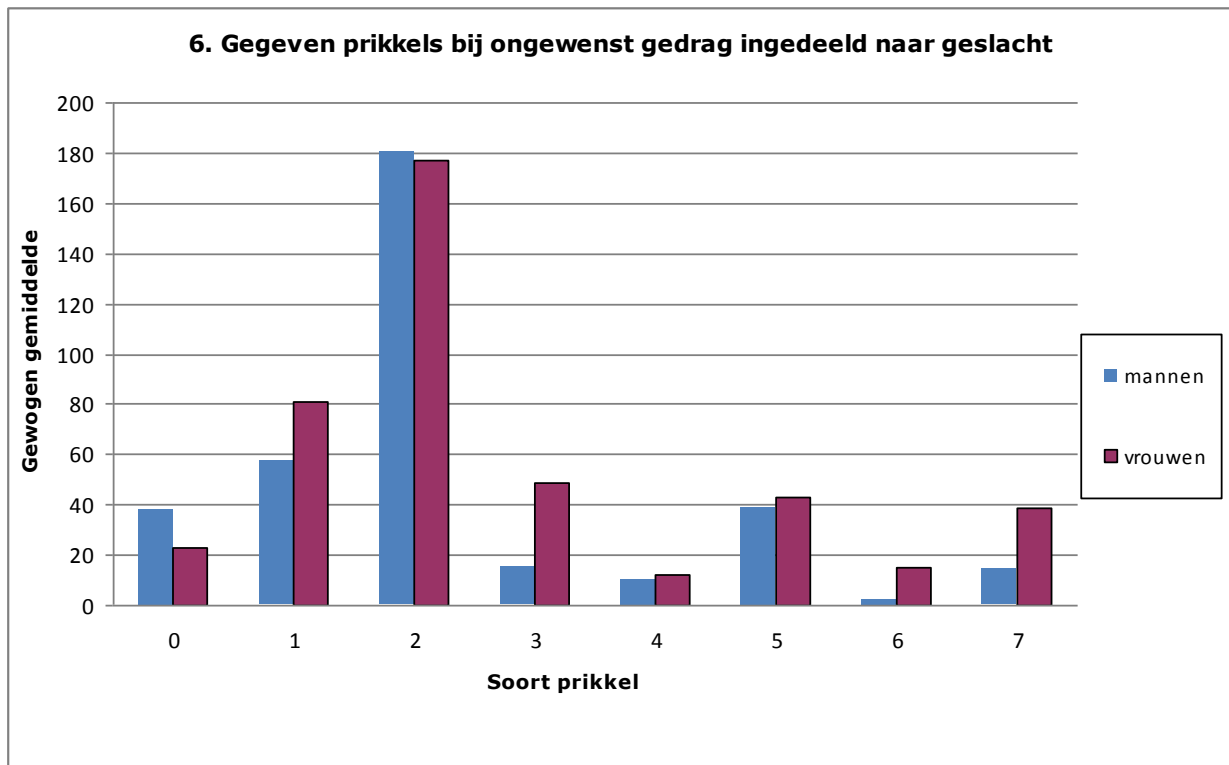
In grafiek 5 is te zien dat de docenten van 50 jaar en ouder bij gewenst gedrag óf niet óf mondeling belonen. Deze docenten maken geen gebruik van trakteren, muziek laten luisteren tijdens zelfstandig werken of andere beloningen. Niet of nauwelijks wordt er een leuke activiteit gedaan of kunnen leerlingen extra aan hun huiswerk werken bij deze docenten. Docenten van 25-40 jaar geven vergelijkbare beloningen. Docenten van 40-50 jaar, daarentegen, maken juist iets meer gebruik van andere beloningen, met name door gewenst gedrag in het cijfer te verwerken. Het aantal mondelinge beloningen is minder bij docenten van 40-50 jaar, dan bij de andere docenten.



Grafiek 5. Gegeven prikkels bij gewenst gedrag ingedeeld naar leeftijd.

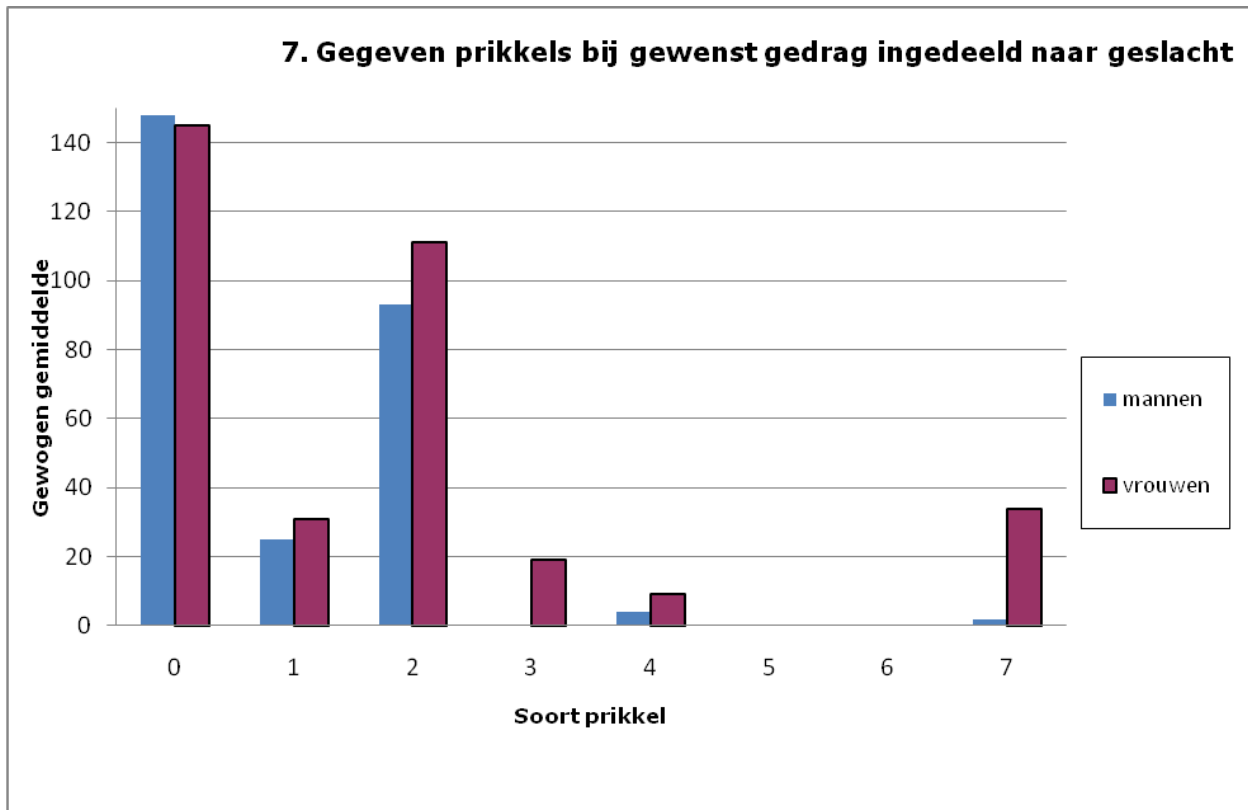
6.2.4. Indeling naar geslacht.

In grafiek 6 is weergegeven hoe vaak een prikkel is gegeven bij ongewenst gedrag, ingedeeld naar geslacht. Mannen geven vaker geen prikkel, maar ook iets vaker een mondelinge corrigerende uiting dan vrouwen. Vrouwen zetten vaker leerlingen apart, geven extra werk op, of geven een ander soort prikkel. Dit kan een notitie in de agenda zijn, het apart aanspreken van de leerling, het verwerken van het gedrag in een participatiecijfer of de leerling terug laten komen.



Grafiek 6. Gegeven prikkels bij ongewenst gedrag ingedeeld naar geslacht.

In grafiek 7 is weergegeven hoe vaak een prikkel is gegeven bij gewenst gedrag, ingedeeld naar geslacht. Vrouwen doen vaker een leuke activiteit tijdens de les of geven extra tijd voor het maken van huiswerk tijdens de les als beloning. Soms wordt er een notitie in de agenda gemaakt of het gedrag verwerkt in een participatiecijfer.

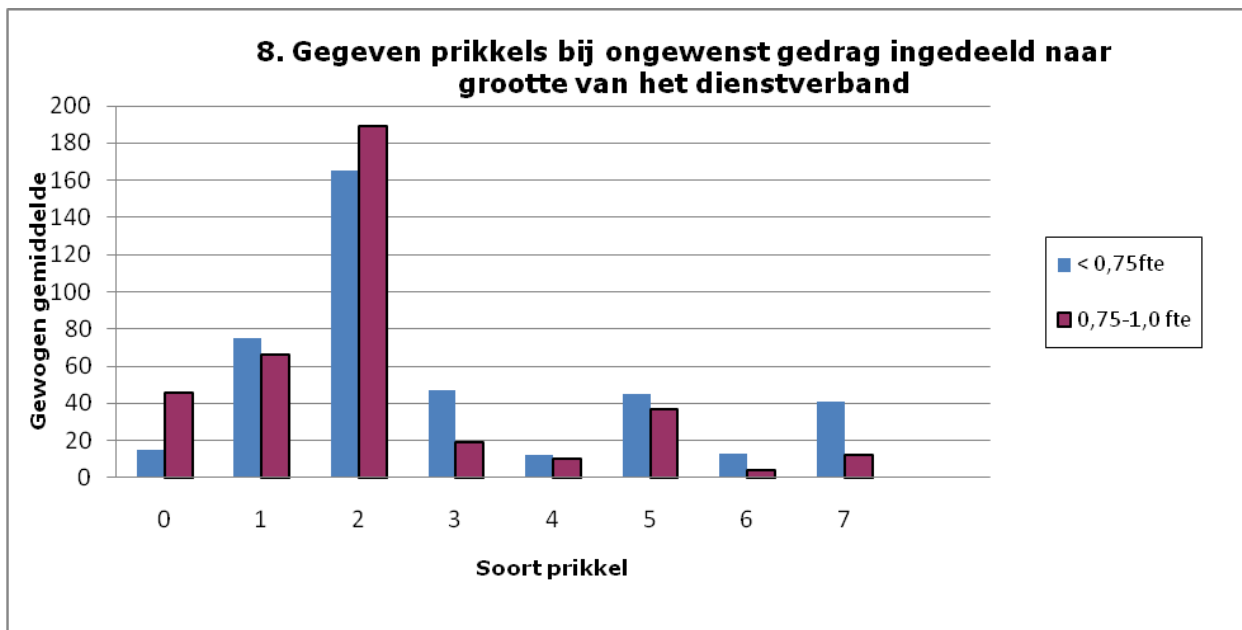


Grafiek 7. Gegeven prikkels bij gewenst gedrag ingedeeld naar geslacht.

6.2.5. Indeling naar grootte van het dienstverband.

Grafiek 8 laat zien dat er weinig verschil is in aantal en soort prikkels tussen de parttime (<0,75 fte) docenten en de (nagenoeg) fulltimers (>0,75 fte). De docenten die een dienstverband <0,75 fte hebben, zetten iets vaker leerlingen apart en geven iets vaker een andere correctie.

Bij de gewenste gedragingen is te zien (zie grafiek 9) dat er over het algemeen ook hier weinig verschillen zijn, zij het dat 15-30% van de docenten die een dienstverband <0,75 fte hebben wel een leuke activiteit doen, leerlingen meer tijd in de les voor huiswerk geven of een andere beloning geven. De fulltimers (>0,75 fte) doen dit nooit.



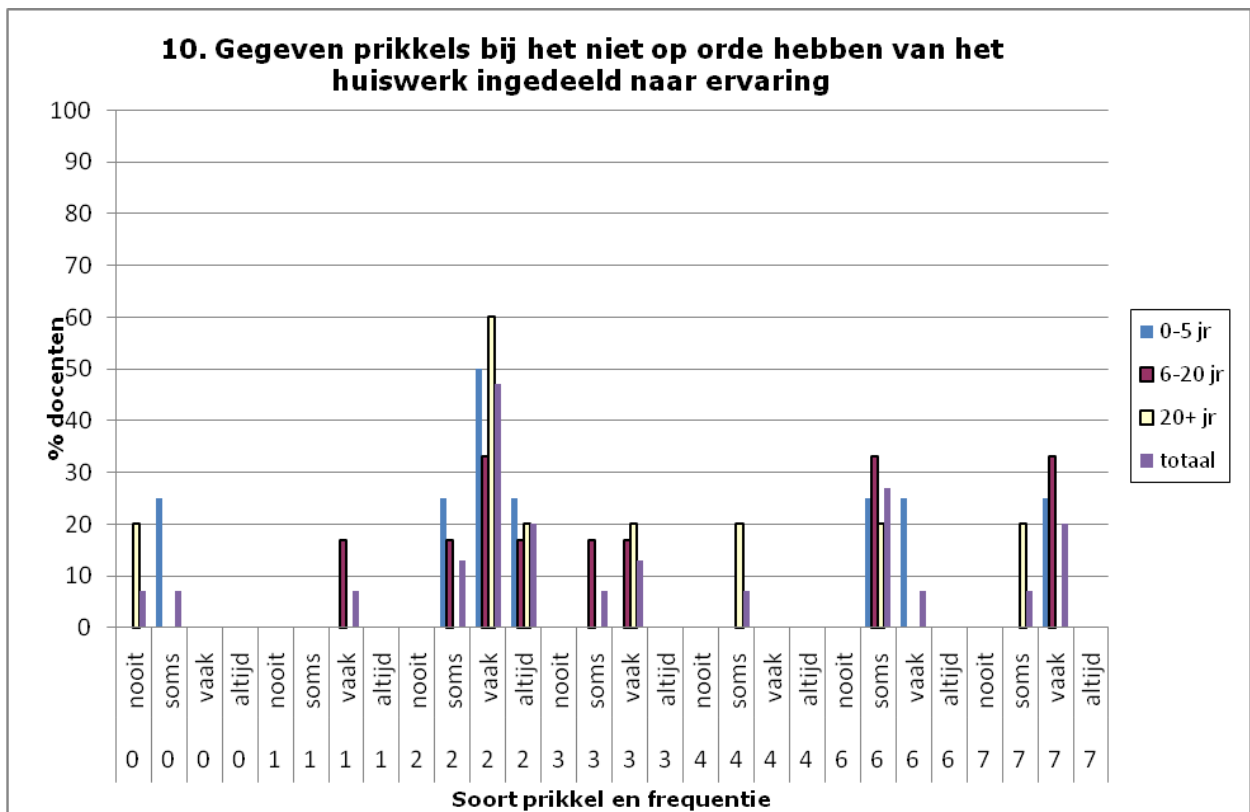
Grafiek 8. Gegeven prikkels bij ongewenst gedrag ingedeeld naar grootte dienstverband.



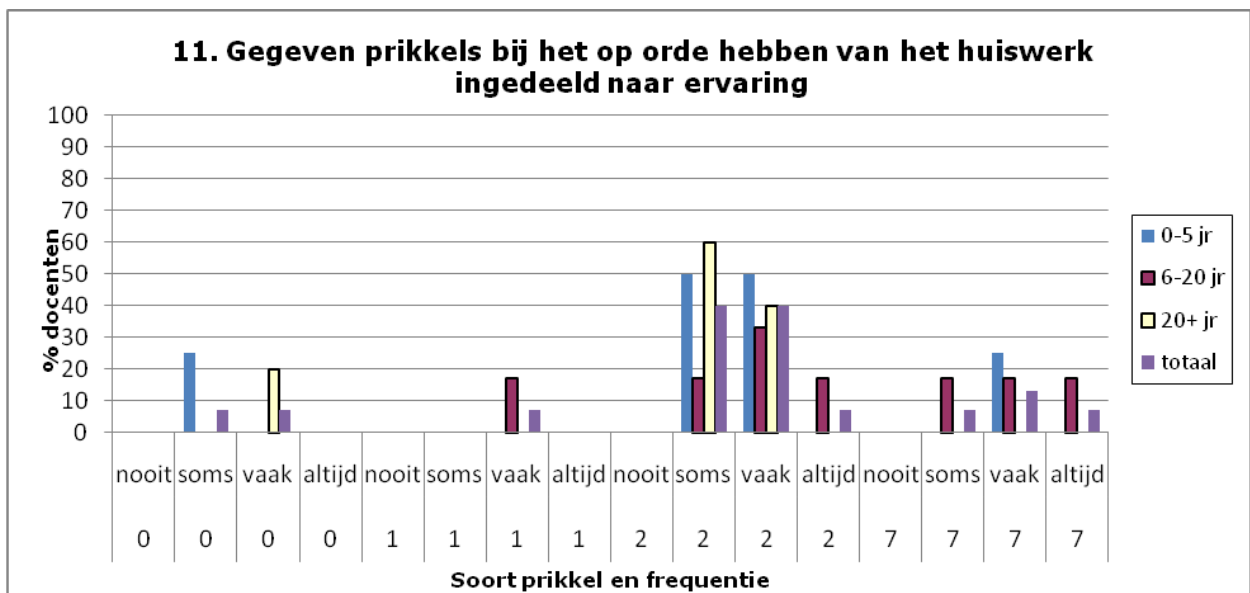
Grafiek 9. Gegeven prikkels bij gewenst gedrag ingedeeld naar grootte dienstverband.

6.2.6. Prikkels op het huiswerk gedrag van leerlingen.

Als leerlingen hun huiswerk niet op orde hebben geeft 25% van de docenten met 0-5 jaar ervaring soms een mondelinge waarschuwing, 50% van deze groep doet dit vaak en 25% altijd. 17% van de docenten met 5-20 jaar ervaring geven soms een mondelinge waarschuwing, 33% vaak en 17% altijd. Van de docenten met meer dan 20 jaar ervaring geeft 60% vaak en 20% altijd een mondelinge waarschuwing. Beginners en zeer ervaren docenten geven dus meer aandacht aan het niet maken van huiswerk dan de groep met 5-20 jaar ervaring. Deze gegevens zijn terug te vinden in grafiek 10. Beginners en zeer ervaren docenten geven meer aandacht aan het wel maken van huiswerk dan de middengroep. De groep met 5-20 jaar ervaring geeft even vaak een corrigerende opmerking voor het niet maken van het huiswerk, als een belonende opmerking voor het wel maken van het huiswerk (zie grafiek 11).



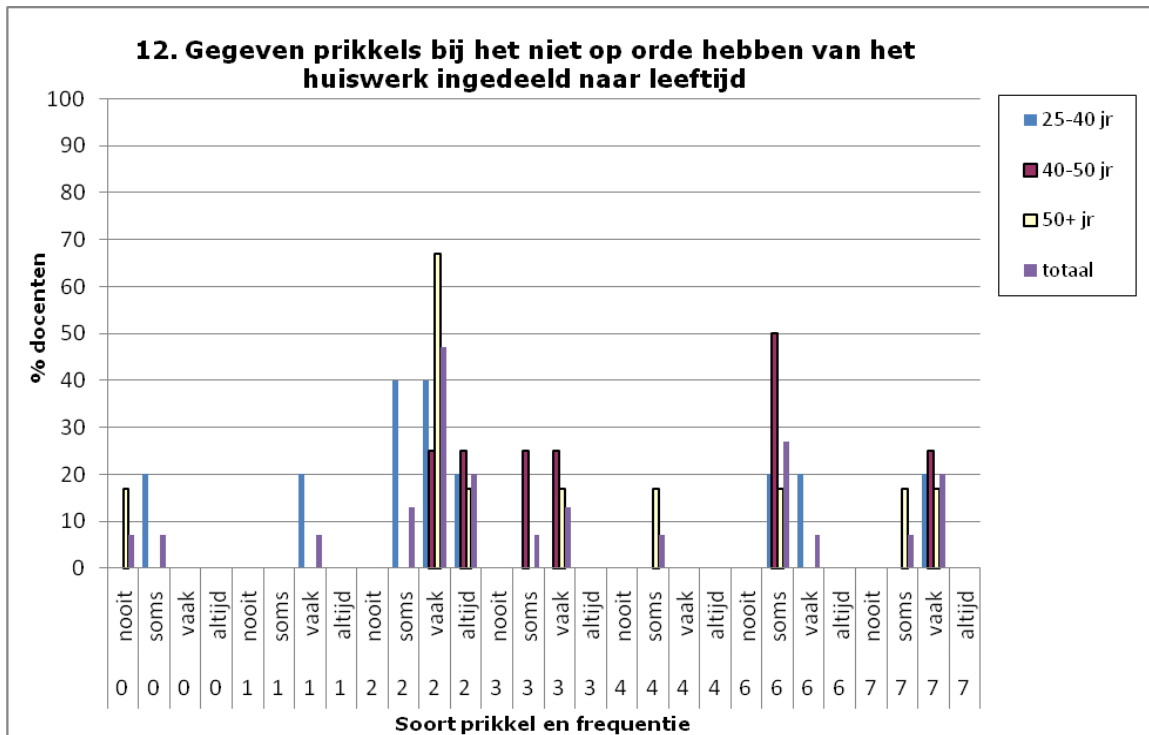
Grafiek 10. Gegeven prikkels bij het niet op orde hebben van het huiswerk ingedeeld naar ervaring.



Grafiek 11. Gegeven prikkels bij het op orde hebben van het huiswerk ingedeeld naar ervaring.

Grafiek 12 laat zien dat van de groep docenten van 40-50 jaar 50% vaak of altijd mondeling corrigeert en apart zet. 50% van deze groep geeft wel eens extra werk op en 25% van deze groep geeft ook wel een andere correctie, zoals het gedrag in een cijfer verwerken, een gesprek aangaan of noteren in de agenda. Docenten van 50 jaar en ouder geven deze correcties ook, maar mondeling corrigeren is duidelijk favoriet (84%). 100% van de docenten van 25-40 jaar (40% soms, 40% vaak, 20% altijd) geven een mondelinge

correctie. 20% van deze groep geeft soms geen correctie, vaak een non-verbale correctie, soms of vaak extra werk en soms een andere correctie.



Grafiek 12. Gegeven prikkels bij het niet op orde hebben van het huiswerk ingedeeld naar leeftijd.

Grafiek 13 laat zien dat alle docenten van 50 jaar en ouder soms, vaak of altijd een verbale beloning geven, wanneer het huiswerk keurig op orde is en dat is ook de enige soort beloning die ze geven. 75% van de docenten van 40-50 jaar maakt, naast een verbale beloning, het meest gebruik van een andere beloning. Vaak wordt de beloning dan in het cijfer verwerkt. Alle docenten van 25-40 jaar geven soms of vaak een verbale beloning en klein aantal geeft daarnaast vaak een non-verbale beloning of een andere beloning.

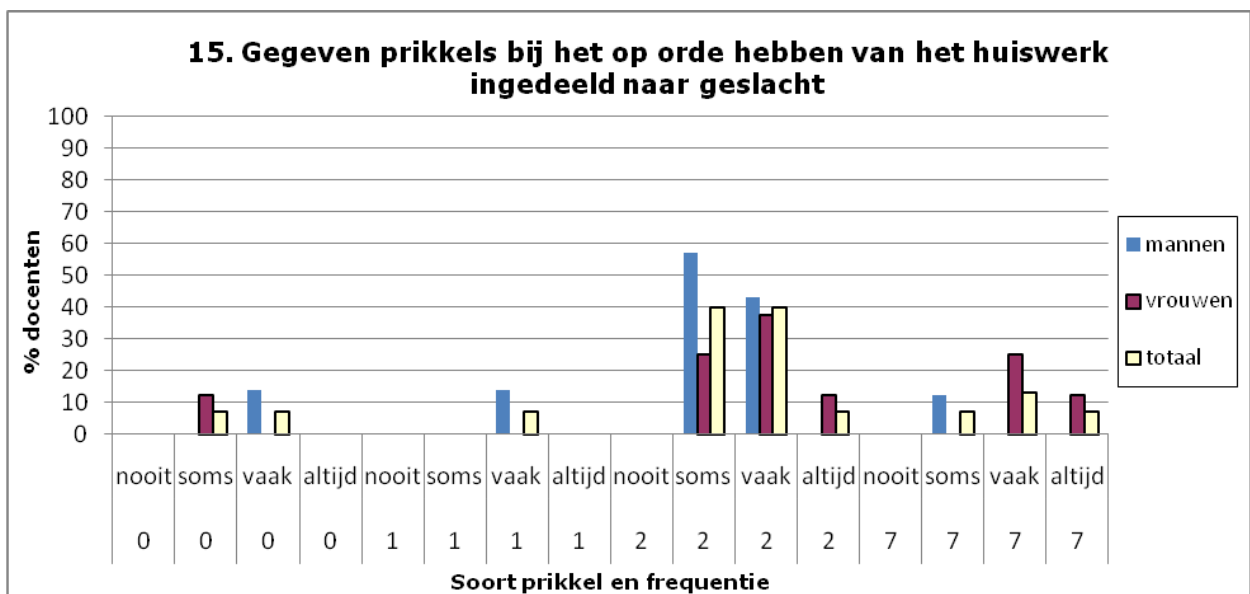


Grafiek 13. Gegeven prikkels bij het op orde hebben van het huiswerk ingedeeld naar leeftijd.

In grafiek 14 is weergegeven hoe vaak een prikkel is gegeven bij het niet op orde hebben van het huiswerk, ingedeeld naar geslacht. Het blijkt dat vrouwen iets meer aandacht geven aan het niet maken van huiswerk dan mannen. Mannen geven iets meer aandacht aan het wel maken van huiswerk dan vrouwen (zie grafiek 15). Voor het niet maken van het huiswerk was dit net andersom.

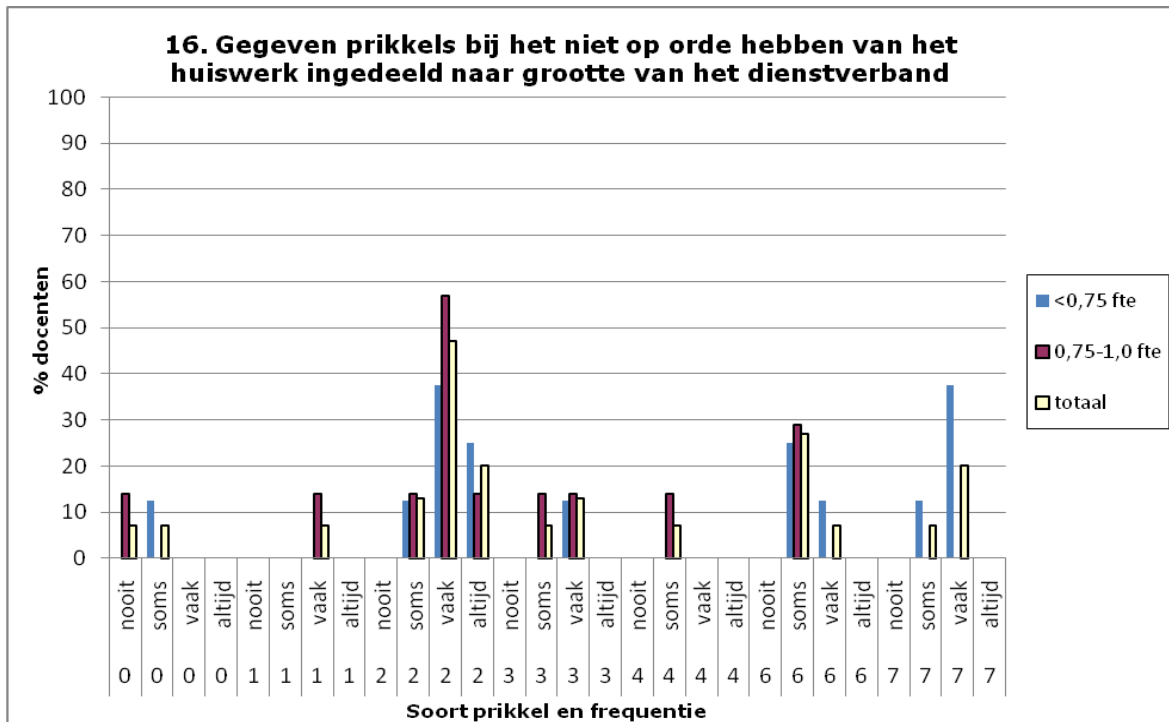


Grafiek 14. Gegeven prikkels bij het niet op orde hebben van het huiswerk ingedeeld naar geslacht.



Grafiek 15. Gegeven prikkels bij het op orde hebben van het huiswerk ingedeeld naar geslacht.

Op basis van de grootte van het dienstverband (zie grafieken 16 en 17), is er weinig verschil te zien tussen beide groepen. Beiden groepen docenten corrigeren met name verbaal. De fulltimers (>0,75 fte) gebruiken daarnaast iets meer het apart zetten. De parttimers (<0,75 fte) geven juist iets meer extra werk. De parttimers (<0,75 fte) gebruiken meer andere correcties, zoals gesprek, terug laten komen, noteren, in cijfer verwerken. Bij het belonen zien we dat beide groepen met name verbaal belonen. Docenten van de fulltime groep (>0,75 fte) iets meer. In beide groepen geven sommige docenten ook een andere beloning. De parttimers (<0,75 fte) iets meer, met name het verwerken van het gedrag in een cijfer.



Grafiek 16. Gegeven prikkels bij het niet op orde hebben van het huiswerk ingedeeld naar grootte van het dienstverband.

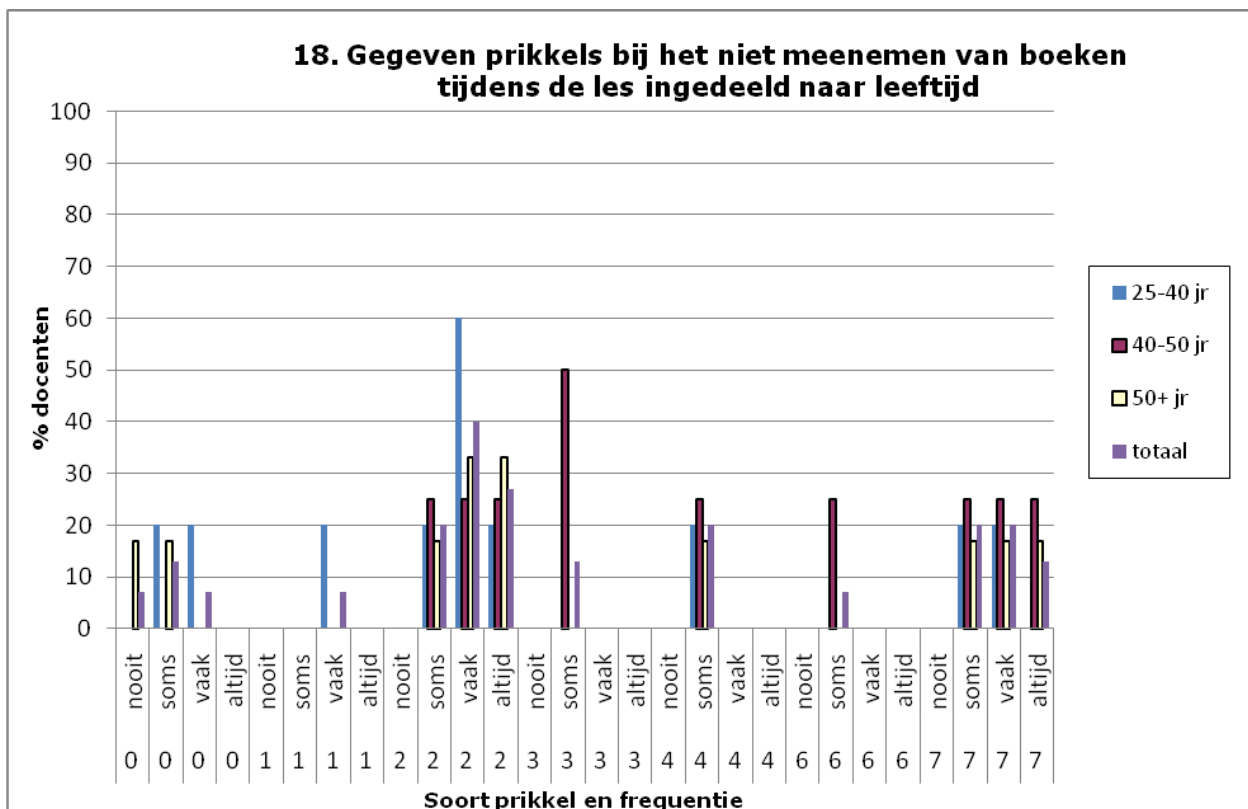


Grafiek 17. Gegeven prikkels bij het op orde hebben van het huiswerk ingedeeld naar grootte van het dienstverband.

6.2.7. Prikkel op het meenemen van boeken.

Leerlingen die hun boeken en/of schriften niet bij zich hebben tijdens de les, krijgen meestal een mondelinge waarschuwing. Daarnaast worden er alternatieve correcties uitgevoerd, zoals het verwerken in een participatiecijfer, een notitie in de agenda of nablijven (soms pas na 2 x vergeten). Eén docent laat de leerling de spullen uit het kluisje halen.

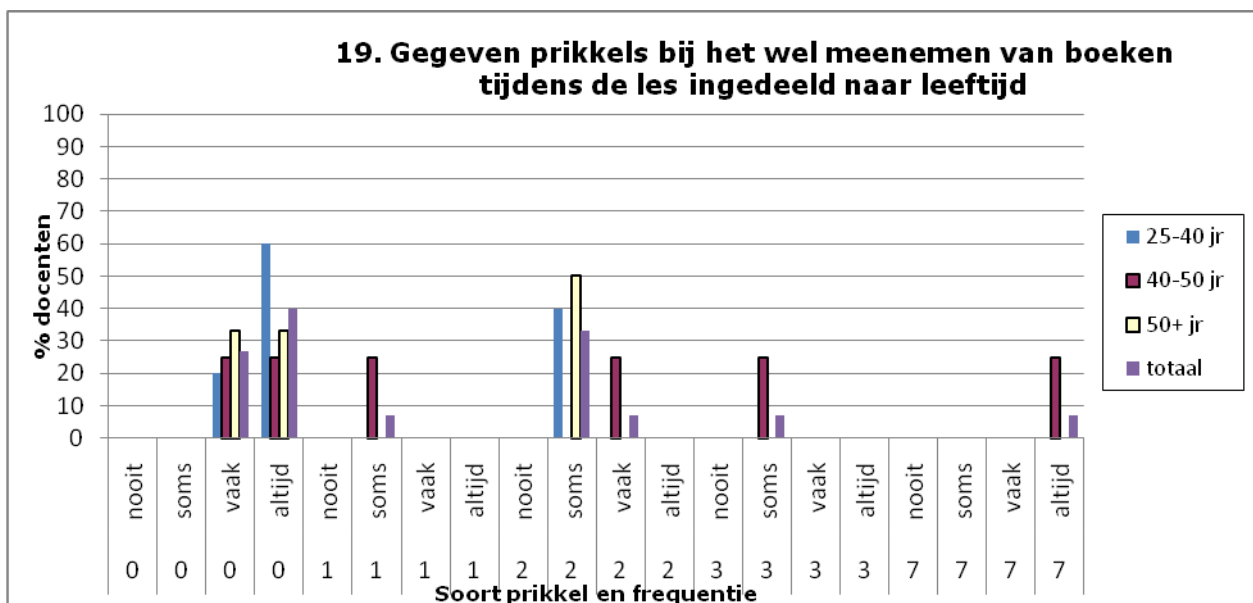
Alle docenten van 25-40 jaar uit hun ongenoegen verbaal of non-verbaal. In beide andere groepen geven de docenten veel mondelinge correcties, zij het minder dan de docenten van 25-40 jaar en geven daarnaast andere correcties zoals noteren, in een cijfer verwerken, nablijven, spullen uit kluisje halen, les inhalen bij 2^{de} keer. Zo'n 20% van de docenten in alle leeftijdsgroepen zetten leerlingen er soms uit. 50% van de docenten van 40-50 jaar zet de leerling soms apart en 25% van deze groep geeft extra werk. Deze beide prikkels geven alle andere docenten nooit. Docenten van 40-50 jaar gebruiken een iets breder scala aan correcties (zie grafiek 18).



Grafiek 18. Gegeven prikkels bij het niet meenemen van boeken tijdens de les ingedeeld naar leeftijd.

Het belonen voor het meenemen van de boeken naar de les gebeurt bij de groep van 25-40 jaar en de groep van 50 jaar en ouder alleen mondeling of helemaal niet. De docenten van 25-40 jaar belonen het minste. We zien ook bij het belonen dat de docenten van 40-50 jaar een iets breder scala aan beloningen gebruiken (zie grafiek 19).

Er zijn geen grote verschillen te vinden tussen de ervaringsgroepen, mannen of vrouwen, parttimers of fulltimers. Als leerlingen wel hun spullen op orde hebben, wordt daar meestal geen aandacht aan gegeven. Soms wordt een belonende verbale uiting gedaan.



Grafiek 19. Gegeven prikkels bij het wel meenemen van boeken tijdens de les ingedeeld naar leeftijd.

6.2.8. Prikkels op het gebruik van mobieltjes of i-pods.

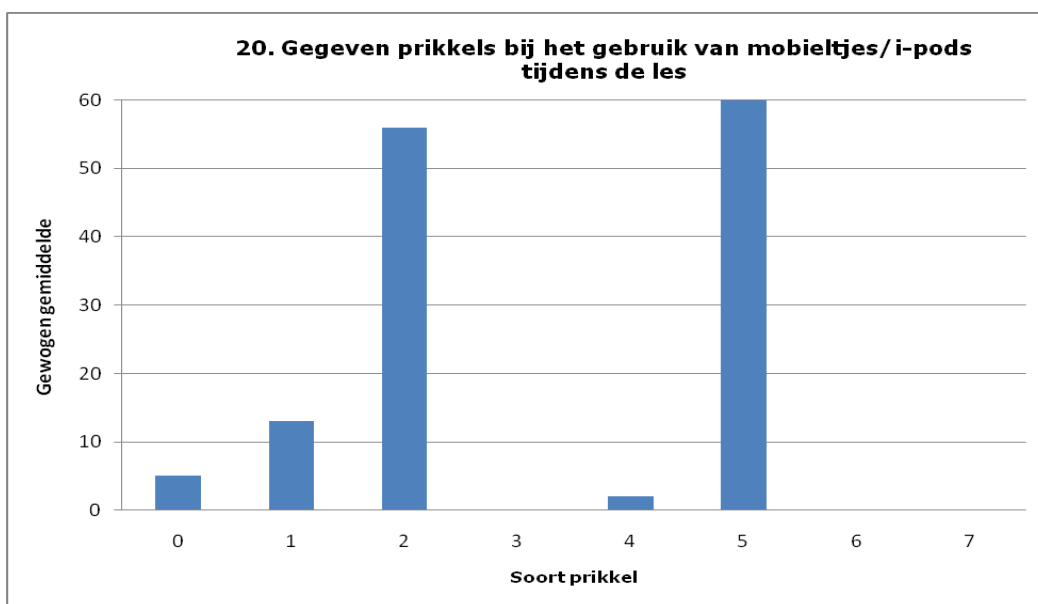
Wat betreft het wel of niet gebruiken van mobieltjes en het reageren daar op, zijn grote overeenkomsten te vinden tussen de docenten (zie grafieken 20 en 21). Er zijn geen grote verschillen tussen ervaringsgroepen. Er wordt vaak een corrigerende opmerking gemaakt, nog vaker wordt de mobiel ingenomen.

Iets meer docenten van 50 jaar en ouder corrigeren altijd verbaal. Juist beduidend minder uit deze groep nemen altijd de mobiel/i-pod in.

Mannen zeggen er iets vaker van dan vrouwen, vrouwen gebruiken iets vaker de nonverbale uiting, maar de mobiel wordt net zo vaak ingenomen.

Er zijn meer parttime docenten (<0,75 fte) die altijd de mobiel/i-pod innemen. De fulltime docenten (>0,75 fte) corrigeren iets meer verbaal.

Er wordt nagenoeg nooit een beloning gegeven als iedereen zijn mobiel met rust laat tijdens de les.



Grafiek 20. Gegeven prikkels bij het gebruik van mobieltjes/i-pods tijdens de les.



Grafiek 21. Gegeven prikkels bij het niet gebruiken van mobieltjes/i-pods tijdens de les.

6.2.9. De resultaten van de docent lichamelijke opvoeding

De docent lichamelijke opvoeding is een man van 60 jaar, met 38 jaar ervaring en een dienstverband van 1,0 fte.

Deze docent maakt vaak gebruik van mondelinge waarschuwingen als correctie op ongewenst gedrag. Dit komt overeen met het totaalbeeld. Af en toe wordt een leerling apart gezet of er uit gestuurd. Soms wordt een mondelinge beloning gegeven voor gewenst gedrag, maar lang niet altijd. Ook dit komt overeen met het totaalbeeld.

Als leerlingen hun kleding niet mee hebben tijdens de les (vergelijk het meenemen van boeken en schriften) dan krijgen zij een mondelinge waarschuwing. Hebben ze hun kleding wel mee, dan volgt er geen beloning. De vragen over het huiswerk en het gebruik van mobieltjes/i-pods zijn voor deze docent niet van toepassing.

7. Beantwoording van de onderzoeksvraag.

7.1. De onderzoeksvraag.

Welke verschillen en overeenkomsten zijn er tussen de docenten van afdeling 2b (bovenbouw havo) van 't Hooghe Landt met betrekking tot het corrigeren van ongewenst gedrag en het belonen van gewenst gedrag tijdens de les in 4 havo?

7.2. De beantwoording.

Er zijn verschillen én overeenkomsten gevonden tussen de docenten van afdeling 2b wat betreft het corrigeren van ongewenst gedrag en het belonen van gewenst gedrag tijdens de les in 4 havo.

Bij ongewenst gedrag wordt meestal een mondelinge corrigerende uiting gegeven. Bijna nooit worden er leerlingen uitgestuurd of krijgen zij extra werk opgegeven.

Bij gewenst gedrag wordt meestal geen prikkel gegeven; gewenst gedrag wordt als normaal beschouwd en dus niet of minder vaak beloond (zie bijlage 2). Leerlingen mogen nooit naar muziek luisteren tijdens het zelfstandig werken en er wordt niet getrakteerd.

Er zijn grote overeenkomsten gevonden tussen de docenten wat betreft het wel of niet gebruiken van mobieltjes en het reageren daar op. Er wordt vaak een corrigerende opmerking gemaakt, nog vaker wordt de mobiel ingenomen. Iedereen vindt het niet gebruiken van mobieltjes of i-pods tijdens de les eigenlijk heel normaal (zie bijlage 2) en er wordt ook nagenoeg nooit een beloning gegeven als iedereen zijn mobiel met rust laat tijdens de les.

Het huiswerkgedrag van leerlingen en het wel of niet meenemen van boeken naar de les zijn gedragingen waar docenten wel meer verschillen laten zien in soorten en mate van prikkels.

Wat betreft het huiswerkgedrag van leerlingen, wordt hieraan de meeste aandacht gegeven door beginners en zeer ervaren docenten. Dit geldt voor zowel het niet maken van het huiswerk, als het op orde hebben van het huiswerk. Docenten tot 40 jaar en ouder dan 50 jaar belonen vooral verbaal, docenten tot 40 jaar met iets lagere frequentie. Docenten tussen de 40 en 50 jaar gebruiken voor zowel corrigeren als belonen een breder scala aan prikkels.

Wat betreft het wel of niet meenemen van boeken naar de les zijn er geen grote verschillen te vinden tussen de ervaringsgroepen, mannen of vrouwen en parttimers of fulltimers. Bij de leeftijdsgroepen is wel te zien dat docenten tot 40 jaar alleen verbaal of non-verbaal corrigeren of belonen. Docenten van 40 jaar en ouder gebruiken een breder scala aan prikkels. De meeste docenten vinden het op orde hebben van je spullen normaal en geven daar geen extra aandacht aan.

7.3. Aanbevelingen voor school.

1. Regels werken!

Over het gebruik van mobieltjes en i-pods bestaan schoolregels op 't Hooghe Landt. Mobieltjes en i-pods mogen niet worden gebruikt tijdens de lessen. De resultaten laten zien dat docenten zich goed houden aan deze regel. Zij passen de regel vaak of altijd toe. We kunnen concluderen dat deze schoolregel duidelijke en eenduidige correcties bij docenten tot gevolg heeft. De regel werkt!

2. Belonen is in!

Uit de literatuur (zie ook H4) is bekend dat een systeem van "positive reinforcement" een positief effect heeft op het gedrag en de prestatie van leerlingen, door meer nadruk te leggen op het stimuleren van gewenst gedrag en minder op het corrigeren van ongewenst gedrag. Uit ons onderzoek blijkt echter dat docenten van afdeling 2b beduidend minder aandacht besteden aan gewenst gedrag dan aan ongewenst gedrag. Ze beschouwen het gewenste gedrag als 'heel normaal'.

Een beloning doet wonderen, probeer het uit!

3. Waar valt de winst te behalen?

Over het huiswerkgedrag en het in orde hebben van de benodigde spullen, zijn nog geen duidelijke school- of afdelingsregels op 't Hooghe Landt geformuleerd. Uit het onderzoek blijkt dat bij beide gedragingen er een grotere spreiding is onder docenten in soorten prikkels en de mate waarin deze prikkels worden toegepast. Een prikkel wordt vaker 'soms' gegeven. Hier valt dus wel degelijk winst te behalen!

De afdeling 2b zou deze opties nader kunnen onderzoeken. Hoe vaak wordt welke correctie gegeven? Welke correctie vinden we allemaal zinvol en is praktisch goed uitvoerbaar? Hier kunnen dan afdelingsregels (of schoolregels) over worden opgesteld. Onze verwachting is, gezien het gedrag bij het mobiel gebruik, dat er grotere overeenkomsten zullen ontstaan tussen de gegeven prikkels door docenten en de frequentie ervan. Dit zal een gemeenschappelijke aanpak van de afdeling 2b ondersteunen. De afdeling 2b kan gedetailleerde informatie over de resultaten van ons onderzoek opvragen.

Nawoord.

8.1. Nawoord Annemieke.

Ik heb veel plezier gehad in het uitvoeren van dit onderzoek. Tijdens de inventarisatie voor een onderwerp voor mijn PGO hadden de verschillen en overeenkomsten tussen docenten in corrigeren en belonen meteen mijn interesse. Het sloot mooi aan op ons eerder onderzoek in Woolfolk. Als beginnend docent zocht ik naar mijn eigen normen en waarden. Wat mag in mijn les en wat mag niet? De normen en waarden van de school en de afdeling waarin ik werk, steunden mij hier enorm in.

Door dit onderzoek heb ik een grotere theoretische basis gekregen in wat een leerling motiveert en hoe je als docent hierop kunt inspelen. Ik kan mijn eigen gedrag spiegelen aan docenten met meer ervaring en hierdoor aanpassen als ik denk dat het beter is.

Wat mij wel opvalt is dat er minder aandacht wordt gegeven aan belonen en meer aan corrigeren, terwijl je de laatste tijd 'hoort' dat het stimuleren van goed gedrag juist zo belangrijk is. Dit ben ik me zeer bewust en ik geef tijdens de les dan ook zo veel mogelijk complimenten als ik zie dat leerlingen goed hun best doen of een goed antwoord hebben op mijn vraag.

De samenwerking met Edith is wederom goed bevallen. We vullen elkaar perfect aan met elkaars unieke kwaliteiten. Een echte win-win situatie. Ik ben blij dat Edith besloten heeft dit onderzoek samen te doen, het is er niet alleen leuker, maar ook veel beter van geworden. Het PGO is één van de grootste onderdelen van onze opleiding tot 1^e-graads docent. Doordat we dit samen gedaan hebben, bleef het behapbaar en hebben we er veel plezier aan beleefd. Hoe analyseer je meer dan 200 grafieken? Door flink de slappe lach te krijgen en samen het licht te zien.

Annemieke

8.2. Nawoord Edith.

Veel heb ik geleerd van dit praktisch gericht onderzoek en dan bedoel ik ook de planning waarmee Annemieke mij door deze opdracht heeft geloodst. Ik heb veel gelezen in de literatuur over gewenste en ongewenste gedragingen, stil gestaan bij de dagelijkse gang van zaken in een klaslokaal en het belang ingezien van het maken en handhaven van een duidelijk en adequaat beleid omtrent regels in de klas. En of die regels nu school breed worden doorgevoerd of niet, in je eigen klas is het 'vaak' of 'altijd' naleven van de regels een garantie voor de effectiviteit van die regels. Last but not least zie ik belonen meer dan ooit als een krachtig stuk gereedschap in de klas!

Ik vind het super leuk dat ik met Annemieke heb samengewerkt en heb me gerealiseerd hoe belangrijk het is om tussentijds signaal af te geven over je eigen vorderingen. Hoe het gaat, hoe het werk vordert en of de tijdsplanning nog lukt. Ik zal hier vaak aan terugdenken. Ik als perfectionist die af en toe gewoon 'half af' werk voor mijn gevoel aflever. Dat kan gewoon, sterker nog, dat is soms goed voor het werkproces! En tenslotte, Annemieke schreef het al, hebben we vooral veel gelachen met de grote hoeveelheden grafieken en duizelingwekkende hoeveelheden kruisjes die voor onze ogen dansten op weg naar logische, opvallende verbanden!

Ik ben blij dat we ieder de helft van die kruisjes hebben zien langskomen, Annemieke. Het was een leuk onderzoek, waar 't Hooghe Landt, hoop ik, mee verder kan.

Edith

8. Literatuur en bronvermelding.

Bakker, S. (2008) De toepassing van het behaviorisme in 4 havo. ILO.

Castelló, A., Gotzens, C., del Mar Badia, M. and Genovard, (2010) C. 'Beliefs and attitudes regarding classroom management'. *European Journal of Education and Psychology*, vol 3, no 1, pag. 117-128.

Crone, E. (2008) Het puberende brein

Ebbens, S., Ettekoven, S. (2009), *Effectief leren*, Noordhoff Uitgevers Groningen

Freiberg, H.J., Lamb, S.M. (2009), 'Dimensions of Person-Centered Classroom Management'. *Theory into Practice*, 48: 99-105.

't Hooghe Landt, website www.hooghelandt.nl

Lewis, R., Burman, E. (2008), Providing for student voice in classroom management: teachers' view. *International Journal of Inclusive Education*. Vol.12, no. 2, March 2008, pp. 151-167

Marshall, M. (2005), 'Discipline without Stress, Punishment or Rewards', *The Clearing House*, vol79, No. 1, pag. 51-54

Osher, D., Bear, G., Sprague, J. en Doyle, W. (2009), How can we improve school discipline?, *Educational Researcher*, Vol 39, No 1, 48-58

Spitalli, S.J., (2005), The DON'TS of Student Discipline, condensed version from the *American School Board Journal*, 191(nov 2004), 44-45

Teitler, P., (2009), *Lessen in orde*

Thijssen, T., (1925), *Schoolland*

Woolfolk, A., Hughes, M., Walkup, V.(2008) *Psychology in Education*. Hoofdstuk 10 en 12

10. Bijlagen.

10.1 Bijlage 1. Vragenlijst corrigeren en belonen.

Beste docent van afdeling 2b,

In het kader van onze opleiding tot eerstegraads docent aan de IVLOS, voeren wij een Praktijk Gericht Onderzoek uit. In dit onderzoek gaan wij op zoek naar verschillen tussen docenten in het corrigeren van ongewenst gedrag en het belonen van gewenst gedrag. Hiervoor vragen wij de docenten van afdeling 2b om deze vragenlijst voor ons in te vullen. Dit zal ongeveer 15 minuten in beslag nemen.

Instructie

Op de volgende pagina vind je de vragenlijst. Houd een normale les (dus geen kwit en niet vlak voor of na een toets of vakantie) van een 4 havo klas in gedachten wanneer je de vragenlijst invult. Heb je geen havo-4 klas, neem dan een andere klas in gedachten.

Begrippen

In dit onderzoek gaan wij uit van de volgende definities:

Ongewenst gedrag: gedrag dat het behalen van het leerdoel bemoeilijkt

Gewenst gedrag: gedrag dat bijdraagt aan het behalen van het leerdoel

Corrigeren: aandacht geven aan ongewenst gedrag d.m.v. een negatieve prikkel

Belonen: aandacht geven aan gewenst gedrag d.m.v. een positieve prikkel

Uitleg vragenlijst:

De vragenlijst bestaat uit drie delen: het eerste deel gaat over ongewenst gedrag en het tweede deel gaat over gewenst gedrag. In het derde deel worden een paar algemene vragen gesteld.

Geef aan of jij nooit, soms, vaak of altijd aandacht geeft aan het gedrag dat beschreven staat. Als je aandacht geeft aan het gedrag, dan gaan wij er van uit dat je het beloont of corrigeert met een prikkel. Geef je geen aandacht, vul dan in dat je geen prikkel geeft.

In de vragenlijst vind je per soort gedrag 10 voorbeelden. Geef in de rijen onder het gedrag aan welke prikkel jij geeft indien je aandacht geeft aan het gedrag. Vul hiervoor het cijfer in dat vermeld staat bij de soorten prikkels boven de vragen. Geef d.m.v. een 'X' aan of jij die prikkel nooit, soms, vaak of altijd geeft. Als je een andere prikkel geeft dan hieronder vermeld, vul je het cijfer '7' in, in de derde rij en schrijf je op de regel eronder wat jouw prikkel is. Als je meer dan 1 soort prikkel geeft (bijvoorbeeld in een andere situatie), kun je dit aangeven door maximaal 3 prikkels in te vullen.

Een voorbeeld vind je hieronder:

Prikkels op ongewenst gedrag	
0 Geen prikkel	4 Eruit sturen
1 Non-verbale corrigerende uiting	5 Mobiel/i-pod innemen
2 Verbale corrigerende uiting	6 Extra werk opgeven
3 Apart zetten	7 Anders, nl....

	Ongewenst gedrag van leerlingen	Aandacht geven?			
		omcirkel het antwoord			
1	Niet meteen klaar gaan zitten en spullen pakken voor de les.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: 1		X		
	Prikkel nr.: 2			X	
	Prikkel nr.: 7		X		
	Ik help ze met de spullen uit hun tas te halen				

In dit geval geeft de docent aandacht aan het gedrag van de leerlingen. Soms door een non-verbale corrigerende uiting en vaak door een verbale corrigerende uiting. Soms helpt de docent zelf om de spullen uit de tas te halen.

Hartelijk bedankt voor je medewerking en succes met het invullen!
Annemieke Veenma en Edith Kragten

Prikkels op ongewenst gedrag	
0 Geen prikkel	4 Eruit sturen
1 Non-verbale corrigerende uiting	5 Mobiel/i-pod innemen
2 Verbale corrigerende uiting	6 Extra werk opgeven
3 Apart zetten	7 Anders, nl...

	Ongewenst gedrag van leerlingen	Aandacht geven?			
		omcirkel het antwoord			
1	Niet meteen klaar gaan zitten en spullen pakken voor de les.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
2	Boeken/schriften niet meenemen tijdens de les.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
3	Met klasgenoten praten tijdens de uitleg.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
4	Ongevraagd door de uitleg heen roepen richting docent.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
5	Geen aantekeningen maken tijdens de uitleg.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
6	Met mobieltjes/i-pod in de weer zijn tijdens de uitleg.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
7	Niet meedoen met de opdrachten tijdens de les.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
8	Met mobieltjes/i-pod in de weer zijn tijdens het zelfstandig werken aan opdrachten.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
9	Spullen 5 min. voor de bel gaat al inpakken.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
10	Huiswerk niet op orde hebben.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				

Prikkels op gewenst gedrag	
0 Geen prikkel	4 Leerlingen extra tijd geven in les voor huiswerk
1 Non-verbale belonende uiting	5 Leerlingen muziek laten luisteren tijdens zelfstandig werken
2 Verbale belonende uiting	6 Trakteren
3 Leuke activiteit doen tijdens de les	7 Anders, nl...

	Gewenst gedrag van leerlingen	Aandacht geven?			
		omcirkel het antwoord			
1	Meteen klaar gaan zitten en spullen pakken voor de les.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
2	Alle boeken/schriften bij je hebben tijdens de les.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
3	Stil zijn tijdens de uitleg.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
4	Vragen stellen tijdens de uitleg nadat je een vinger hebt opgestoken en het woord hebt gekregen.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
5	Aantekeningen maken tijdens de uitleg.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
6	Geen mobieltje/i-pod gebruiken tijdens de uitleg.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
7	Werken aan de opdrachten van de docent.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
8	Geen mobieltje/i-pod gebruiken tijdens het zelfstandig werken.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
9	Doorwerken totdat de docent aangeeft dat je kunt stoppen.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
10	Huiswerk keurig op orde hebben.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				
	Prikkel nr.: ...				

Tot slot nog een paar algemene vragen:

21	Hoe oud ben je?	
22	Hoeveel jaar sta je voor de klas?	
23	Hoeveel fte is je dienstverband?	
24	Ben je man of vrouw?	
25	Welke klas heb je in gedachten genomen tijdens het invullen van de vragenlijst?	
26	Ruimte voor opmerkingen:	

Nogmaals hartelijk bedankt voor je medewerking!

Annemieke en Edith

10.2 Bijlage 2. De resultaten van de vragenlijst.

Prikkels op ongewenst gedrag

0 Geen prikkel	4 Eruit sturen
1 Non-verbale corrigerende uiting	5 Mobiel/i-pod innemen
2 Verbale corrigerende uiting	6 Extra werk opgeven
3 Apart zetten	7 Anders, nl....

	Ongewenst gedrag van leerlingen	Aandacht geven? omcirkel het antwoord			
		Nooit	Soms	Vaak	Altijd
1	Niet meteen klaar gaan zitten en spullen pakken voor de les.				
	Prikkel nr. 0	1	2	1	
	Prikkel nr. 1		5		3
	Prikkel nr. 2		1	10	1
	Prikkel nr. 3			1	
	Prikkel nr.: 7 Verwerken in participatiecijfer				1
2	Boeken/schriften niet meenemen tijdens de les.				
	Prikkel nr. 0	1	2	1	
	Prikkel nr. 1			1	
	Prikkel nr. 2		3	6	4
	Prikkel nr. 3		2		
	Prikkel nr. 4		3		
	Prikkel nr.: 6		1		
	Prikkel nr.: 7 Verwerken in participatiecijfer huiswerkklas notitie in agenda Spullen uit kluisje halen Nablijven 1 x vergeten mag, 2e keer les inhalen		3	3	2
3	Met klasgenoten praten tijdens de uitleg.				
	Prikkel nr. 0	1			
	Prikkel nr. 1		1	8	3
	Prikkel nr. 2		6	7	1
	Prikkel nr. 3		6	2	
	Prikkel nr. 4		3		
	Prikkel nr.: 7 Verwerken in participatiecijfer Met een kwinkslag bij de les houden				1

4	Ongevraagd door de uitleg heen roepen richting docent.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0	1		2	
	Prikkel nr. 1		2	3	2
	Prikkel nr. 2		6	5	2
	Prikkel nr. 3		3		
	Prikkel nr. 4		2		
	Prikkel nr.: 7 Negeren Leerling mag uitleg geven Indien relevant, inhoudelijk reageren of vraag parkeren		3	1	
5	Geen aantekeningen maken tijdens de uitleg.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0	1	1	4	2
	Prikkel nr. 1			2	1
	Prikkel nr. 2		4	7	
	Prikkel nr. 3		2	1	
6	Met mobieltjes/i-pod in de weer zijn tijdens de uitleg.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0	1			
	Prikkel nr. 1		2	1	1
	Prikkel nr. 2		3	3	4
	Prikkel nr. 4		1		
	Prikkel nr. 5		5	2	6
7	Niet meedoen met de opdrachten tijdens de les.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0	1			
	Prikkel nr. 1		2	2	2
	Prikkel nr. 2			9	4
	Prikkel nr. 3		7	1	
	Prikkel nr. 4		1		
	Prikkel nr.: 6		1		
8	Met mobieltjes/i-pod in de weer zijn tijdens het zelfstandig werken aan opdrachten.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0	1		1	
	Prikkel nr. 1		1		
	Prikkel nr. 2			7	1
	Prikkel nr. 5		4	2	7
9	Spullen 5 min. voor de bel gaat al inpakken.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0	1	2		
	Prikkel nr. 1		2	2	
	Prikkel nr. 2		2	7	5
	Prikkel nr. 3			1	
	Prikkel nr.: 6		1		
	Prikkel nr.: 7 Met een kwinkslag terecht wijzen Indien relevant / ev. Stof uitbehandeld en geen hw! Gesprekje over ditjes en datjes		1		

10	Huiswerk niet op orde hebben.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0	1	1		
	Prikkel nr. 1			1	
	Prikkel nr. 2		2	7	3
	Prikkel nr. 3		1	2	
	Prikkel nr. 4		1		
	Prikkel nr.: 6		4	1	
	Prikkel nr.: 7 Verwerken in participatiecijfer apart aanspreken notitie in agenda huiswerkklas Terug laten komen		1	3	

Prikkels op gewenst gedrag

0	Geen prikkel	4	Leerlingen extra tijd geven in les voor huiswerk
1	Non-verbale belonende uiting	5	Leerlingen muziek laten luisteren tijdens zelfstandig werken
2	Verbale belonende uiting	6	Trakteren
3	Leuke activiteit doen tijdens de les	7	Anders, nl....

		Aandacht geven?			
		omcirkel het antwoord			
		Nooit	Soms	Vaak	Altijd
1	Meteen klaar gaan zitten en spullen pakken voor de les.				
	Prikkel nr. 0			4	1
	Prikkel nr. 1		3	2	
	Prikkel nr. 2		4	7	
	Prikkel nr. 3		1		
	Prikkel nr.: 7 Verwerken in participatiecijfer		2		1
2	Alle boeken/schriften bij je hebben tijdens de les.				
	Prikkel nr. 0			4	6
	Prikkel nr. 1		1		
	Prikkel nr. 2		5	1	
	Prikkel nr. 3		1		
	Prikkel nr.: 7 Verwerken in participatiecijfer				1
3	Stil zijn tijdens de uitleg.				
	Prikkel nr. 0			4	2
	Prikkel nr. 1		1		
	Prikkel nr. 2		7	4	
	Prikkel nr. 3		2		
	Prikkel nr. 4			1	
	Prikkel nr.: 7 Verwerken in participatiecijfer		1		1

4	Vragen stellen tijdens de uitleg nadat je een vinger hebt opgestoken en het woord hebt gekregen.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0	1	1	2	3
	Prikkel nr. 1		3	1	
	Prikkel nr. 2		4	6	
	Prikkel nr. 3		1		
	Prikkel nr.: 7 Verwerken in participatiecijfer				1
5	Aantekeningen maken tijdens de uitleg.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0			3	3
	Prikkel nr. 1		3	1	
	Prikkel nr. 2		5	6	
	Prikkel nr. 3		1		
	Prikkel nr. 4			1	
6	Geen mobieltje/i-pod gebruiken tijdens de uitleg.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0			1	14
	Prikkel nr. 1		1		
	Prikkel nr. 2		1		
7	Werken aan de opdrachten van de docent.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0			3	4
	Prikkel nr. 1		3	1	
	Prikkel nr. 2		5	4	
	Prikkel nr. 3		1	1	
	Prikkel nr. 4			1	1
	Prikkel nr.: 7		1		
8	Geen mobieltje/i-pod gebruiken tijdens het zelfstandig werken.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0			2	12
	Prikkel nr. 1		2		
	Prikkel nr. 2		2		
9	Doorwerken totdat de docent aangeeft dat je kunt stoppen.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0			4	6
	Prikkel nr. 1		2		
	Prikkel nr. 2		4	4	
	Prikkel nr. 3		1		
	Prikkel nr.: 7		1		
10	Huiswerk keurig op orde hebben.	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
	Prikkel nr. 0		1	1	
	Prikkel nr. 1			1	
	Prikkel nr. 2		6	6	1
	Prikkel nr.: 7 Verwerken in participatiecijfer notitie in agenda		1	2	1

21	Hoe oud ben je?	50, 55, 49, 58, 25, 47, 32, 26, 44, 52, 35, 59, 62, 52, 37
22	Hoeveel jaar sta je voor de klas?	15, 21, 10, 30, 1,15, 9, 4, 10, 23,6 mnd, 36, 33, 7 jr in VO, 5
23	Hoeveel fte is je dienstverband?	0,7/0,9/0,98/1,0/0,65/0,8/1,0/0,75/0,6/1,0/0,57/1,0/0,55/0,5/0.37
24	Ben je man of vrouw?	v, m, v, m, v, m, m, v, v, m, v, m, m, v, v
25	Welke klas heb je in gedachten genomen tijdens het invullen van de vragenlijst?	geen specifiek, 4H/4V/5H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 4H, 5H
26	Ruimte voor opmerkingen:	<p>'Er zijn situaties die gewoon niet voorkomen, dus dan heb ik beantwoord als het voor zou komen.'</p> <p>'Normaal gedrag beloon ik niet of nauwelijks.'</p> <p>'Het valt me op dat negatieve prikkels meer gehanteerd worden door mij. Toch denk ik dat ik, heel subtiel, toch veel positieve prikkels geef, alleen misschien niet zo uitgesproken!'</p> <p>'Bij "belonen" vragen jullie dingen die ik "normaal" vind en daarom geen aandacht/prikkel geef.'</p> <p>'Goed om zo ook eens naar jezelf als docent te kijken en hoe het is in voorkomende gevallen evt. eens anders aan te pakken.'</p> <p>'BLz 2 lastig te beantwoorden, bedoeling soms niet duidelijk.'</p> <p>'Succes met jullie onderzoek!. Deze enquête zou suggereren dat ik meer aandacht geef aan ongewenst gedrag dan aan gewenst gedrag. Dit is m.i. niet zo, maar dat komt door het type vragen. 2,6,8 en 9 vind ik vanzelfsprekend.'</p>