**Verslag PBS-conferentie 2016 Utrecht**

Keynote-speaker Scott Ross; pestpreventie

Hoe: door de omgeving aan te passen. Start bij de docenten, samen werken met de context/ buitenschoolse partijen (ouders, jeugdzorg, jeugdwerkers etc).

Let bij alle implementaties er op dat er aandacht is voor de 5 pijlers (.

Er is sprake van pesten als:

1. Er is een intentie om de ander pijn te doen.
2. De pijn fysiek, sociaal en of psychisch is.
3. Het herhaaldelijk plaats vindt.

Bij pesten is het van belang te weten wie de macht heeft in het incident. Dit is soms lastig te bepalen. Daarom is het beter in te gaan op het ongewenst gedrag (dat gaat er aan vooraf meestal). Pesten bestaat bij de goedkeuring van de peergroup.

Onze reactie op pesten/ongewenst gedrag is vaak: betreffende lln/pester/gepeste verwijderen uit de situatie, de pester aanspreken op zijn verantwoordelijkheid. M.a.w. je geeft veel aandacht aan het ongewenste gedrag. Wij doen dit ook d.m.v. het geven van groene en rode kaarten 🡪 dus dit mogen er niet te veel zijn. Ook d.m.v. sova voor de pester geef je aandacht aan het ongewenste gedrag. Sterker nog; mede lln krijgen de kans om dit gedrag op te pikken en te kopiëren.

Liever aandacht schenken aan pos. gedrag van medeleerlingen dan neg. interventie van de volwassenen (=aanspreken van de lln met ongewenst gedrag). Onderschat de kracht van de peergroup niet. Mede leerlingen zien het beste of en hoeveel incidenten er zijn, zij hebben ook de meeste invloed.

Blijven de aandacht voor het aanleren, erkennen en belonen van gewenst gedrag. Dit geldt ook voor je houding naar collega’s (beloning zou bijv. de parkeerplaats vooraan bij school kunnen zijn ☺).

Belonen is van belang omdat deze **extrinsieke motivatie** leidt tot **intrinsieke motivatie**. **Benoemen** van het **gewenste gedrag** is daarbij nodig. Na verloop van tijd gaat de lln het gewenste gedrag **zelf benoemen**. Dan ontstaat **zelfvertrouwen**.

Wat moet je wel doen:

* Focussen op het gewenste gedrag
* Focussen op de omstanders
* Aandacht voor kleine gedragsverwachtingen (plagen, respect etc) op groen
* Positieve aandacht van peergroup

Strategie:

Voor leerlingen

1.School brede aandacht voor thema respect en de gedragsverwachtingen

2. Stoproutine kennen

3. Stoproutine kunnen hanteren; zelf stop kunnen zeggen en zelf stoppen bij ongewenst gedrag (plagen e.d.).

Voor OP en OOP

-Leren de leerlingen de stop-routine

-Reageren adequaat op onveilig gedrag van lln

-Reageren adequaat op lln die zich melden ivm onveilig gedrag:

1. Dank je wel dat je me dit komt vertellen
2. Wat is er gebeurt?
3. Heb je de stop-routine gebruikt?

Gebruik deze stappen ook als je in gesprek bent met de ‘pester’.

-Registreert meldingen en incidenten t.b.v. data

* mede-lln staan op voor gewenst gedrag (respectvol, elkaar helpen, voor elkaar opkomen)
* positieve aandacht en beloningen voor lln die gewenst gedrag laten zien
* negeren ongewenst gedrag
* leerlingen team formeren: Stand for courage!/Durf op te staan!

Hoe implementeer je deze activiteit:

1. Creëer een leerlingenteam ‘Durf op te staan” o.i.d. (lln kiezen zelf hun naam). Mogelijk kan de lln-raad hier voor ingezet worden? Bovenbouw –lln kunnen het beste een voorbeeldrol spelen hierin.
2. Zorg voor een 0-meting ; vragenlijst met enkele vragen gemaakt door dit team o.l.v. docent.

Bijvoorbeeld:

* Ben je afgelopen week op een vervelende manier door een mede-lln behandeld?
* Met welk onveilig gedrag heb je zelf te maken gehad? (schelden, buitensluiten, spullen afpakken, slaan, … )
* Waar gebeurde dit?
* Heb je deze week hulp gekregen van mede-lln in vervelende situaties?

1. Team voert meting uit; bijv. in alle mentorlessen laten afnemen door mentor?
2. Team en docent bekijken data.
3. Team en docent bepalen interventies op basis van data; bijv. lln maken een filmpje hoe gewenst gedrag er uit ziet, iets met de complimentenbox doen, lln nominaties voor de meest behulpzame leerling, maandelijkse trekking/keuze uit de nominaties door het lln-team met beloning, bericht plaatsen op de website, aansluiten op de stop-methode- via social media naar lln communiceren #stop bijv. , etc.
4. Lln team verzorgt beloningen. Niets met sancties/straffen.
5. Periodiek data verzamelen (op incidenten, gebruik stoproutine) en communiceren naar alle betrokkenen in de school.

Begin met kleine verantwoordelijkheden en bouw dit uit naar vaste taken.

Zorg dat er ook data worden verzameld onder het personeel over:

* met lln gesproken over stop-routine
* juist gebruik van de stop-routine

Dit kun je doen met een checklist, die je vaker kunt afnemen. Scott heeft een voorbeeld die we kunnen krijgen.

Maak een actieplan voor de komende 3 maanden; concrete zaken hoe je dit gaat aanpakken binnen de school. Wie trekt de kar? Na 3 maanden evaluatie op basis van data.

Workshop 1 leerklimaat Peer Helm

Wat werkt in de klas? Max 20% t.g.v. verschillende strategieën.

1 graad: strategieën m.b.t. leerklimaat

2e graad: bepaalde methodieken zoals PBS, R&W etc.

3e graad: interventies op individueel niveau (SMW e.d.)

Maar een combi van verschillende strategieën levert een hoog percentage op.

Voor een goed leerklimaat is steun van collega’s en management nodig. Onderzoek toont aan dat er geen relatie is tussen het gevoel van veiligheid van de docent en het aantal incidenten. Het gevoel van veiligheid hangt wel samen met de mate van ondersteuning. Bij een toename van het gevoel van onveiligheid bij de docent zal het aantal represailles toenemen, de docent ervaart minder controle.

Het klimaat in de klas wordt bepaald door de ondersteuning van de docent en de groepsdynamica. De positieve groepsdynamica wordt vaak niet voldoende gezien maar het is sterker dan het verstorende gedrag.

Vragenlijsten zijn vrij te verkrijgen op de website, kan als vervanging voor de klimaatschaal dienen. Met deze lijst kun je het leerklimaat monitoren door deze bijvoorbeeld jaarlijks (of vaker indien nodig) af te nemen. De resultaten van de afname zijn eenvoudig te verwerken in een Excel bestand.

Bespreken met Joost en Margreet: In hoeverre is het zinvol om de resultaten van het sociogram met de groep te bespreken?

Workshop 2 Personeelsbeleid en Talent

Luk de Wulf en Saskia Tjepkema: 75% van alle burn-outs zijn t gevolg van interactieproblemen.

Je wordt je pas bewust van je talent als je dit van iemand hoort. Zelf ben je je hier vaak niet echt van bewust.

Talent = aangeboren, duurzaam, geeft energie. Soms overdrijf je hierin, dan wordt het je valkuil. Je hebt competenties nodig om dit onder controle te houden.

Competenties = aangeleerd

Middels een quickscan onderzoeken wat jou talenten zijn.

Idee: in de personeelskamer van alle collega’s de talenten ten spreiden.

Workshop 3 (eigen bijdrage Class-Dojo) en Growth Mindset

Good Practice van Femke van der Meer (NSG) over de koppeling die de school gemaakt heeft tussen PBS en de groeimindset van Carol Dweck. Zij wint hiermee de SWPBS innovatieprijs 2016.

Femke heeft op de school voor het docententeam een workshop gedaan over deze methodiek waarbij o.a. positieve feedback een belangrijke rol speelt. Deze expertise zou mogelijk breder getrokken kunnen worden naar alle scholen die vallen onder SGRvN. Of misschien zouden we haar eens kunnen vragen op onze locatie?

Daarnaast zal ik haar naam en deze methodiek ook noemen op het SWV; hier is men op zoek naar onderwerpen/thema’s die in aanmerking komen voor workshops die zij willen gaan geven.