Project Klasmanagement 2.1

Focus op de leerkracht-leerlingrelatie



Onderzoekers:
Kristel Stinckens
Claudia Lento
Werkveldmedewerker:
Kristie Renaers

Studiedag
Oplevering Implementatieproject 2025-2026

Project 10: Klasmanagement 2.1: Focus op de leerkracht bij ‘moeilijk hanteerbaar leerlinggedrag’ (MHG) in de lagere schoolklas



© Stinckens, K. & Lento, C. [2025], Hogeschool PXL

Empower ED
EFFECTIEF KLASMANAGEMENT

Kindfactoren
Gehechtheidsgeschiedenis
Psychologische basisbehoeften (A**B**C)

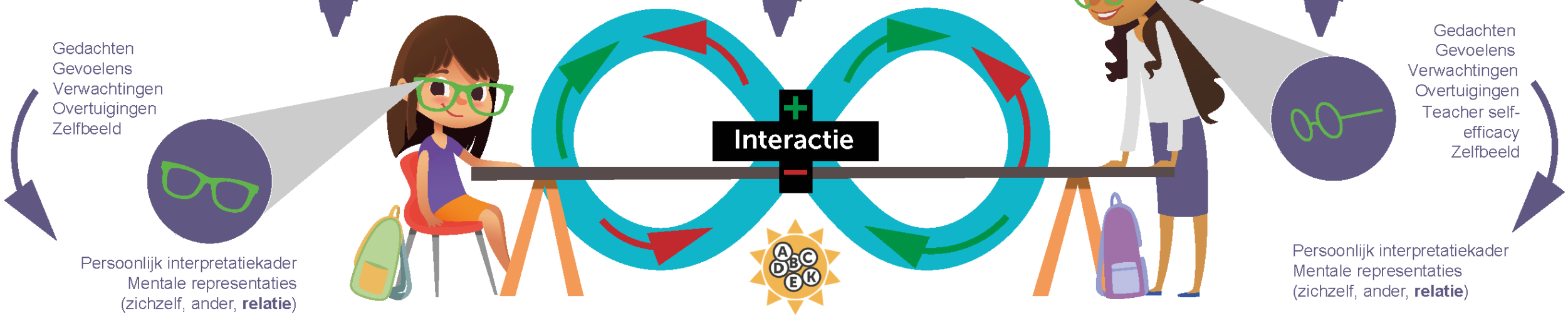
Leerkrachtfactoren
Gehechtheidsgeschiedenis
Leerkrachtstijl | Perspectief nemen
Sensitiviteit

Leerkracht-Leerlingrelatie: een dyadisch microsysteem

Prosociaal
Internaliserend
Externaliserend
Gedrag

Observeerbare interactionele gedragingen

Gedrag | Handelen



Motivationele benadering
Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 1998)
Psychologische basisbehoeften (ABC)

Gehechtheidsbenadering
Dimensies: nabijheid, conflict & afhankelijkheid (Pianta, 2001)
Veilige haven, veilige basis

Interpersoonlijke benadering
Twee dimensies: dominantie vs. affiliatie
Roos van Leary → interactiepatronen

Implementatieproject (‘25-’26)

- Uitrollen van de EmpowerED-visie en aanpak in authentieke contexten waar de problematiek herkend wordt
- Via multiple single case studie met twee pilootscholen
  - **Freinet On the Move in Genk & BS Wonderwijs in Alken**
- Intensieve begeleiding van twee scholen
  - **Kernteams per pilootschool** – regelmatige afstemming met volledige team (olievlekprincipe)
- Praktische toepassingen en materialen ontwikkelen, bruikbaar in de context en dagelijkse praktijk van deze scholen
- Eventuele struikelblokken identificeren en randvoorwaarden voor succes definiëren
- Resultaat: “good practices” als inspiratiemateriaal voor andere scholen via Leerpuntkanaal

Projectflow 2025-2026

Fase 1: Intake en voorbereiding (juni – november)

- kennismaking en afspraken
- theoretische duiding kernteam
- contextanalyse,
  nulmeting voor beginsituatie
  (vragenlijsten)
- Prioriteiten en acties bepalen

Fase 2: Ontwikkeling en training (november-februari)

- Professionalisering EmpowerED lerarenteam
- Co-creatie met (kern) team (+/- 3 x): doorontwikkelen van materialen i.f.v. gekozen prioriteiten (werkdagen)

Fase 3: Implementatie en ondersteuning (januari-mei)

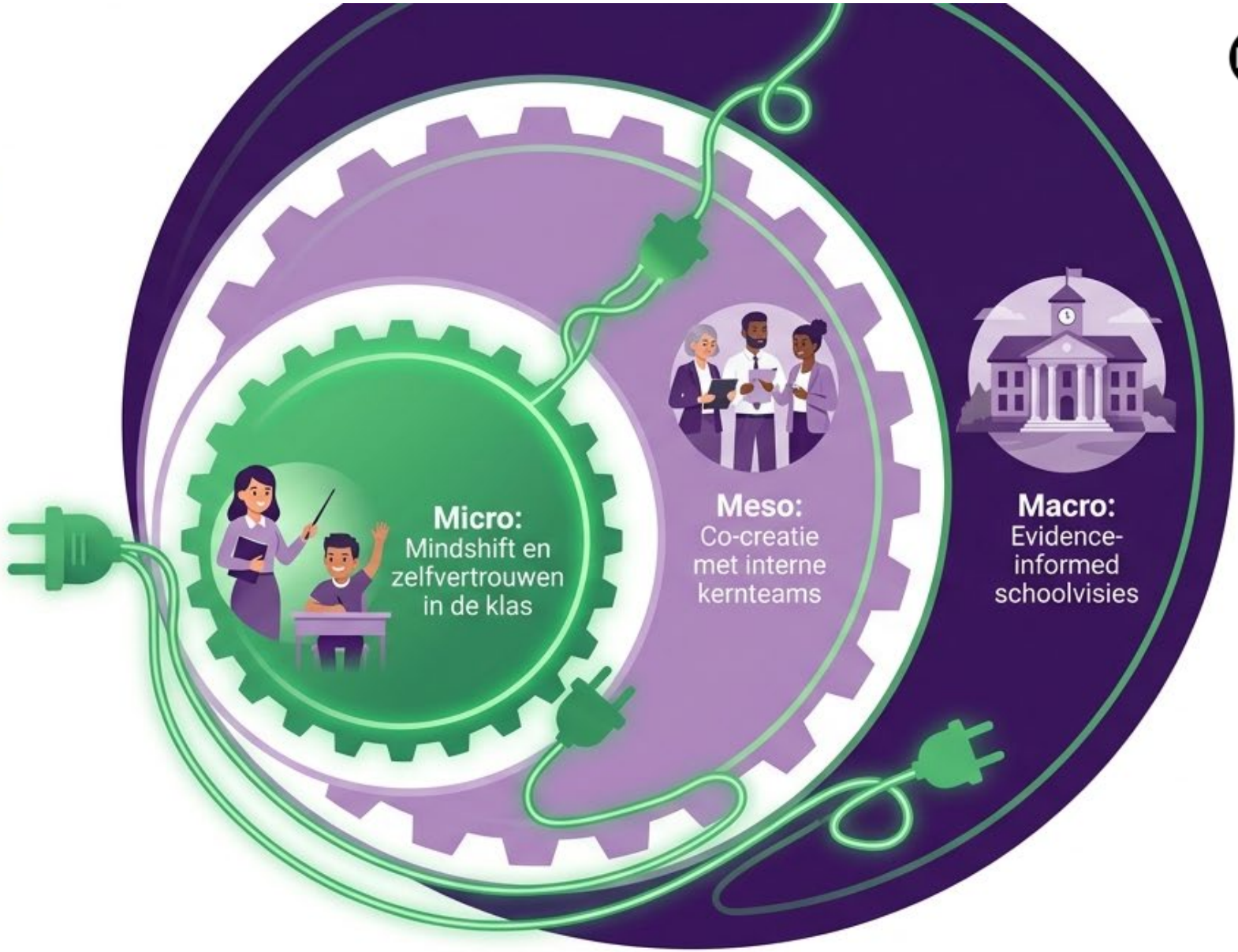
- Praktijktesting en verfijnen van materialen (feedback en opvolging door onderzoekers en kernteam)
- Uitwisseling in team, feedback en bijsturing (registratie)

Fase 4: Evaluatie en verspreiding (mei-juni)

- Nameting, focusgesprekken effectiviteit interventies en coaching
- Eindproduct: Proces beschrijven, ‘Good practices’ delen
- Publicatie via Leerpunt (midden juni)

Algemeen Resultaat

Doelen behaald op drie niveaus



Wetenschap en praktijk succesvol verbonden

De EmpowerED-visie als Fundament

Klasmanagement 2.1

- Relatie staat centraal
- Preventief handelen
- Herstelgericht werken
- Gedeelde verantwoordelijkheid
- Versterken van Teacher Self-Efficacy
- Evidence-informed professionalisering



Macroniveau: Beleid & Visie



Schoolvisie

Implementatie van evidence-informed beleidskaders.

Preventiepiramides

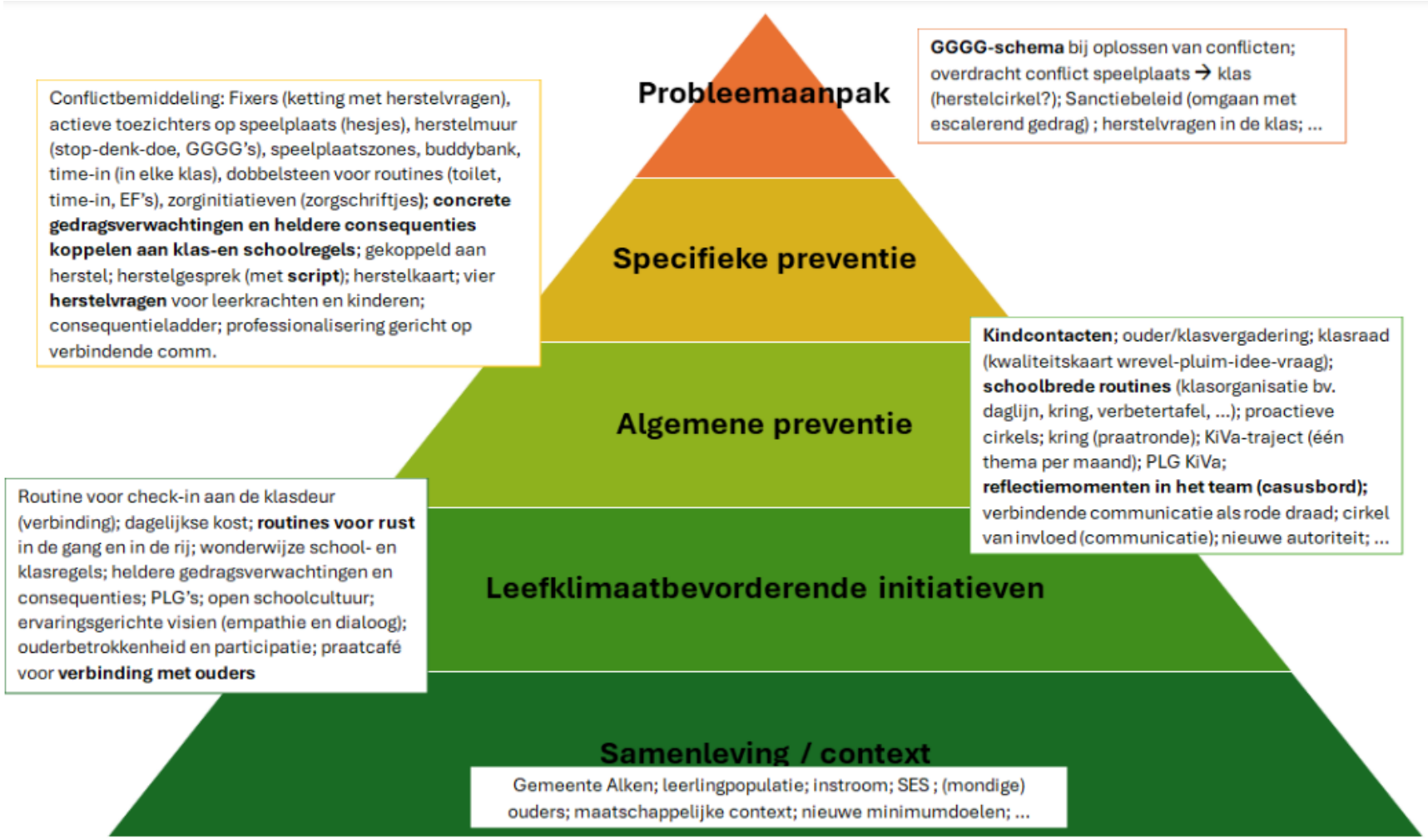
Systematische vertaalslag naar preventieve en curatieve maatregelen.

Kwaliteitskaarten

Inhoudelijke en praktische ondersteuning voor het hele schoolteam.

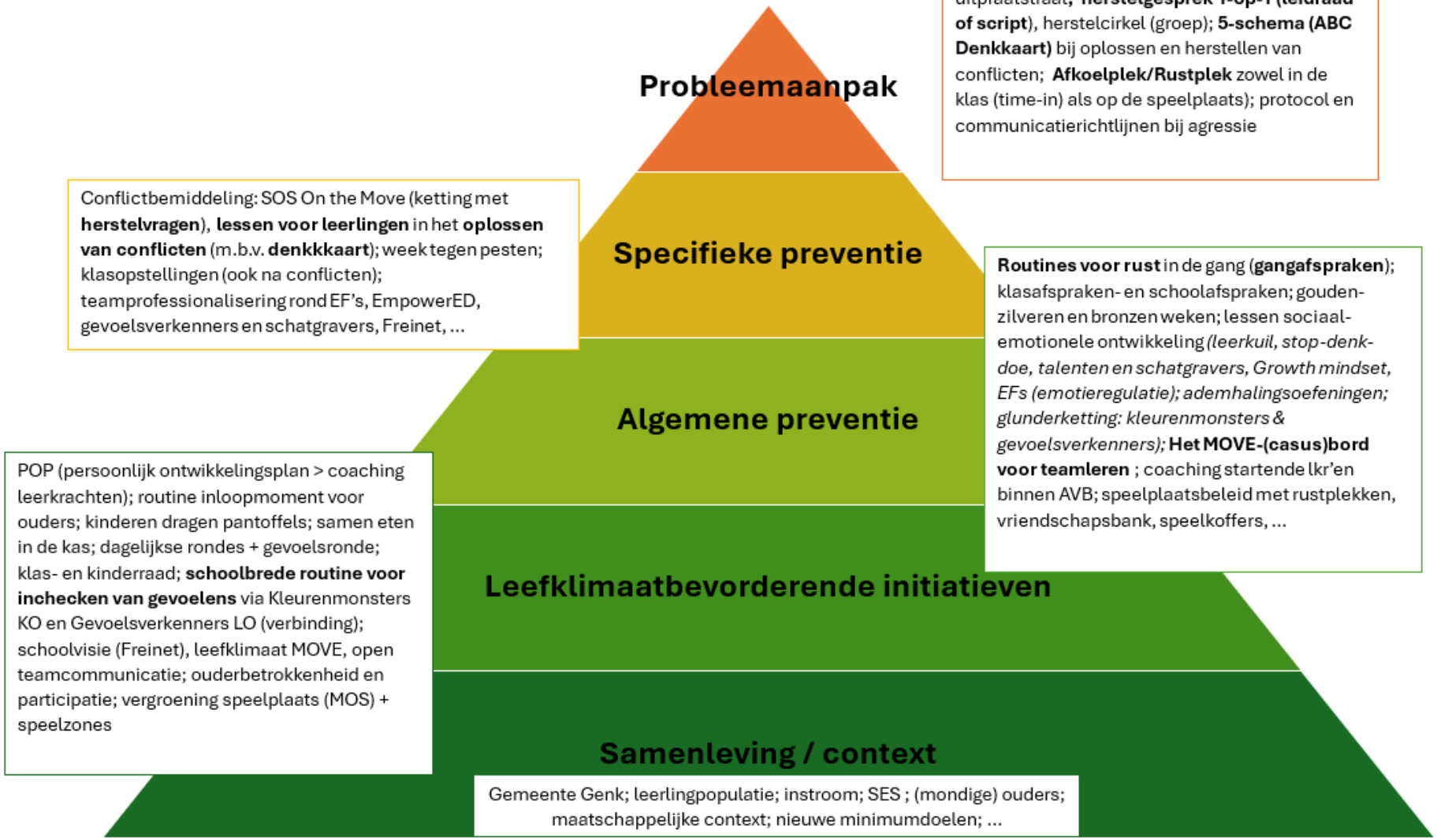
Voorbeeld ontwikkeling beleid

Preventiepiramide Wonderwijs



Voorbeeld ontwikkeling beleid

Preventiepiramide On The Move



Herstelgericht werken: herstelmuur, uitpraatstraat, **herstelgesprek 1-op-1 (leidraad of script)**, herstelcirkel (groep); **5-schema (ABC Denkkaart)** bij oplossen en herstellen van conflicten; **Afkoelplek/Rustplek** zowel in de klas (time-in) als op de speelplaats); protocol en communicatierichtlijnen bij agressie

Conflictbemiddeling: SOS On the Move (ketting met **herstelvragen**), **lessen voor leerlingen** in het **oplossen van conflicten** (m.b.v. **denkkkaart**); week tegen pesten; klasopstellingen (ook na conflicten); teamprofessionalisering rond EF's, EmpowerED, gevoelsverkenners en schatgravers, Freinet, ...

Routines voor rust in de gang (**gangafspraken**); klasafspraken- en schoolafspraken; gouden-zilveren en bronzen weken; lessen sociaal-emotionele ontwikkeling *(leerkuil, stop-denk-doe, talenten en schatgravers, Growth mindset, EFs (emotieregulatie); ademhalingsoefeningen; glunderketting: kleurenmonsters & gevoelsverkenners);* **Het MOVE-(casus)bord voor teamleren** ; coaching startende lkr'en binnen AVB; speelplaatsbeleid met rustplekken, vriendschapsbank, speelkoffers, ...

POP (persoonlijk ontwikkelingsplan > coaching leerkrachten); routine inloopmoment voor ouders; kinderen dragen pantoffels; samen eten in de kas; dagelijkse rondes + gevoelsronde; klas- en kinderraad; **schoolbrede routine voor inchecken van gevoelens** via Kleurenmonsters KO en Gevoelsverkenners LO (verbinding); schoolvisie (Freinet), leefklimaat MOVE, open teamcommunicatie; ouderbetrokkenheid en participatie; vergroening speelplaats (MOS) + speelzones

Gemeente Genk; leerlingpopulatie; instroom; SES ; (mondige) ouders; maatschappelijke context; nieuwe minimumdoelen; ...

Mesoniveau: Co-creatie



Actieve Kernteams

Interne experts als coaches.

7G & 5G Schema's

Praktische reflectietools.

Casusborden

Stimuleren van teamleren.

Gevoels-check-ins

Leidraden voor herstelgesprekken.

Microniveau: De Klaspraktijk



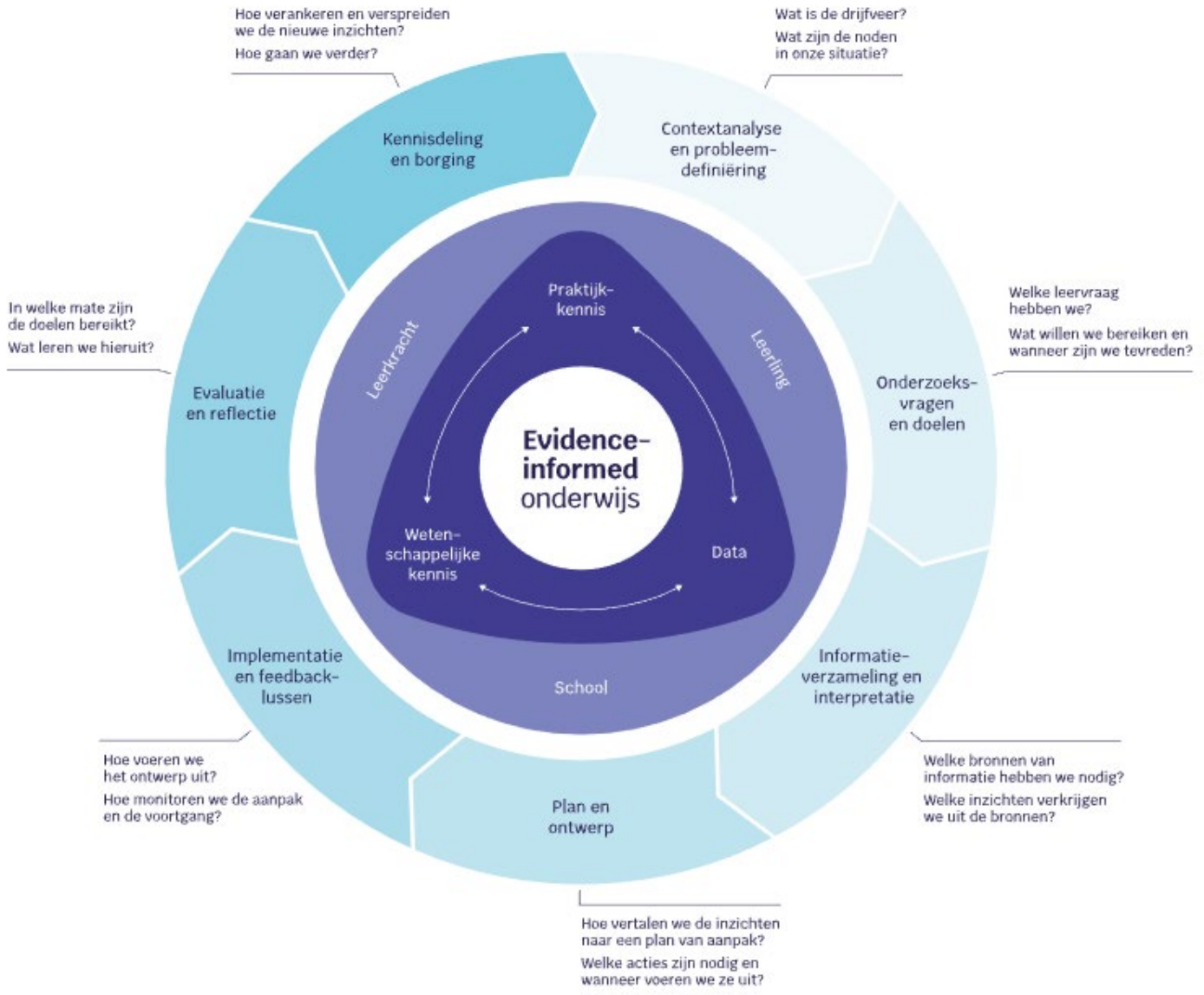
De Mindshift

Anders en met meer begrip kijken naar gedrag vergroot de kans op een warme, emotioneel ondersteunende relatie.

Teacher Self-Efficacy

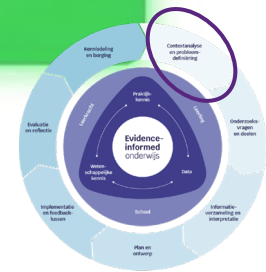
Leerkrachten voelen zich zelfverzekerder in hun handelen bij complexe gedragsvraagstukken dankzij wetenschappelijke onderbouwing.

Het model voor evidence-informed werken als leidraad



Stap 1: Contextanalyse & Nulmeting

Evidence-Informed Proces



Analyse Beginsituatie

Bevragingen bij school- en kernteams over relaties en self-efficacy.



Positief Vertrekpunt

Attitudes over relatiecompetenties bleken reeds positief gevormd.

Beginsituatie via bevraging schoolteams

Vragenlijst: "Beginsituatie bepalen: leerkracht-leerlingrelaties in de klas en op school"

De vragenlijst "beginsituatie bepalen: leerkracht-leerlingrelaties in de klas en op school" is een **uitgebreidere vragenlijst voor het kernteam.** Met deze vragenlijst willen we samen een helder beeld krijgen van hoe het team werkt aan (sterke) leerkracht–leerlingrelaties en hoe we kijken naar het belang daarvan. Die leerkracht-leerlingrelaties zijn de basis voor welbevinden, leren en groei, zowel voor onze leerlingen als voor onszelf als leerkrachten.
Je zal merken dat de vragenlijst vertrekt vanuit een **waarderende benadering** (*Appreciative Inquiry*). We geloven vanuit EmpowerED sterk in de kracht van een positieve kijk: niet focussen op tekorten of op "wat er allemaal mis is met de leerling", maar wel op wat goed gaat en hoe we dat als leerkracht verder kunnen versterken. Daarbij kijken we niet alleen naar gedrag op zich, maar vooral naar de relatie die erachter ligt. Wanneer er gedragsproblemen ontstaan, zien we die vaak als signalen van een verstoorde relatie. Dat geeft ons de kans om zowel preventief als herstelgericht met die relaties aan de slag te gaan.

Waarom deze vragenlijst?

- *verzamelen **wat er al goed loopt**, over welk fundament we al beschikken, waar we trots op mogen zijn.*
- *verkennen **waar we van dromen voor de toekomst** en **welke groei we nog wensen**.*
- *samen **prioriteiten bepalen** voor ons schoolteam: waar zetten we op in, welke **kleine acties** maken het verschil?*

Hoe invullen?

- *Neem ongeveer **30 minuten** om rustig te antwoorden. Schrijf in je eigen woorden. Bij elke vraag vind je een **voorbeeldantwoord** dat je kan inspireren. Gebruik dit gerust als houvast, maar voel je niet verplicht om dezelfde stijl of lengte aan te houden. Jo*
- *Sommige vragen zijn **open**, je mag een kort voorbeeld geven of een situatie beschrijven, andere vr*
- ***Eerlijkheid en spontaniteit** zijn belangrijker dan lange of perfecte antwoorden.*
- *Je antwoorden worden **anoniem verwerkt**. Ze dienen enkel om een breed en rijk beeld te krijgen*

Opbouw:

- Deel 1 – Verhalen & sterktes (Discover)
- Deel 2 – Toekomstbeelden (Dream)
- Deel 3 – Teacher Self-Efficacy & professionele groei
- Deel 4 – Input voor prioriteiten (Design)

Vragenlijst: Belang van de leerkracht-leerlingrelatie: Attitudes en self-efficacy

Deze vragenlijst vormt **het tweede luik** van ons traject en peilt naar hoe jij je voelt in je rol als leerkracht en hoe je kijkt naar de leerkracht–leerlingrelatie. Maak een eerlijke inschatting op de schaal bij elke stelling. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het gaat om *jouw* mening.

De volgende vragen gaan over hoe je denkt over persoonlijke relaties met leerlingen. Hiermee bedoelen we de relatie tussen een leerkracht en een *specifieke* leerling. Enerzijds wordt een persoonlijke relatie gekenmerkt door **persoonlijke gevoelens** (die kunnen negatief of positief of beide zijn). Anderzijds gaat het ook over dat mate waarin je je leerlingen **kent als individuen** en als leerkracht kunt inspelen op hun persoonseigenschappen, interesses en noden. Het gaat bijvoorbeeld over de volgende zaken: in hoeverre voel je je verbonden met de leerling, hoe (on)plezierig is het contact met deze leerling, welke gevoelens kenmerken de relatie (warmte, frustratie, trots, ...), ben je oprecht geïnteresseerd in en begrijp je de belevingswereld van je leerling (bv. thuissituatie, hobby's, ...), weet je welke situaties moeilijk zijn voor deze leerling en kun je begrijpen waarom, weet je hoe je de leerling kan troosten of tot rust brengen, hoe effectief voel je je als leerkracht van deze leerling...

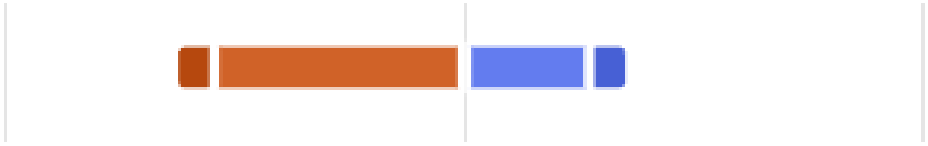
Samen geven beide lijsten ons een rijk en evenwichtig beeld. Alvast bedankt om even stil te staan bij jouw ervaringen en ideeën. Jouw stem helpt mee richting te geven aan het traject dat we als school samen aangaan.

N.B. Deze vragenlijst is gebaseerd op de COMMIT-vragenlijst (Competence Measure of Individual Teacher-student relationships) (Borremans & Spilt, 2022).

Voorbeeld resultaat bevraging attitudes en self-efficacy

1. Zeer kenmerkend voor mij
2. Een beetje kenmerkend voor mij
3. Niet erg kenmerkend voor mij
4. Niet erg kenmerkend voor mij
5. Een beetje kenmerkend voor mij
6 Zeer kenmerkend voor mij

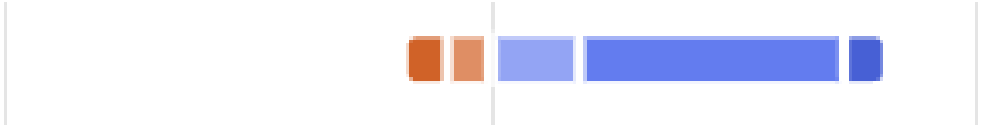
(1) Sommige leerkrachten weten van **elke leerling** in de klas **wat ze nodig hebben** als ze **verdrietig zijn**.
(6) Andere leerkrachten weten van sommige leerlingen wel wat ze nodig hebben als ze verdrietig zijn, maar niet van alle leerlingen.



(1) Sommige leerkrachten weten van elke leerling in de klas wat ze nodig...

1. Zeer kenmerkend vo...	9.1%
2. Een beetje kenmer...	54.5%
5. Een beetje kenmer...	27.3%
6 Zeer kenmerkend vo...	9.1%

(1) Sommige leerkrachten vinden het moeilijk om hun gevoelens onder controle te houden wanneer ze een conflict hebben met een bepaalde leerling. (6) Andere leerkrachten kunnen hun **gevoelens onder controle houden wanneer ze een conflict hebben** met eender welke leerling.



(1) Sommige leerkrachten vinden het moeilijk om hun gevoelens onder...

2. Een beetje kenmerke...	9.1%
3. Niet erg kenmerkend...	9.1%
4. Niet erg kenmerken...	18.2%
5. Een beetje kenmer...	54.5%
6 Zeer kenmerkend vo...	9.1%

Stap 2: Doelen & Onderzoeksvragen

Evidence-Informed Proces



Gerichte Vragen

Formuleren van specifieke onderzoeksvragen per school.



Lokale Prioriteiten

Vaststellen van doelen binnen het EmpowerED-kader.

Professionalisering (kern)teams (train-the trainer)

Inhoudelijke duiding: De dyadische leerkracht-leerling relatie bij moeilijk hanteerbaar gedrag in het lager onderwijs

“Wat maakt het verschil tussen escalatie en verbinding?

Het antwoord zit vaak niet in de leerling... maar in de relatie.”



Professionalisering kernteams (train-the trainer)
Voorbeeld praktijkoefening

Element uit EmpowerED-kader	Toepassing op de casus
Mentale representaties	Juf Els ontwikkelde door herhaalde negatieve ervaringen een stereotiep en vast patroon in haar denken over Lotte: "Ze werkt nooit mee", "Ze wil saboteren". Deze overtuigingen kleuren haar interpretatie van Lotte's gedrag en zorgen voor afwijzend, controlerend handelen. Het gevoel van onmacht en perfectionisme versterken haar neiging om snel tot correctie over te gaan.
Psychologische basisbehoeften (motivatie – verbondenheid)	Lotte ervaart onvoldoende emotionele veiligheid of verbondenheid met haar leerkracht. Haar tegenwerking is mogelijk een verdedigingsmechanisme vanuit een tekort aan basisveiligheid. Juf Els wil vooral controle (competentie), maar mist verbondenheid als fundament. Hierdoor wordt de autonomie van Lotte niet constructief erkend.
Gehechtheidsperspectief (nabijheid, conflict, afhankelijkheid)	De relatie bevat veel conflict en weinig nabijheid. Lotte lijkt emotioneel afstand te houden (onveilig), en reageert heftig op autoriteit. Juf Els reageert met uitsluiting (klas verlaten), wat de kloof vergroot. Er is geen poging tot herstel. De afhankelijkheid van Lotte uit zich in roepgedrag, maar dit wordt door de leerkracht niet erkend als hechtingssignaal.
Interpersoonlijke dimensies (affiliatie & dominantie)	Juf Els toont veel dominantie (correctie, uitsluiting) maar weinig affiliatie (verbinding, erkenning). Ze houdt onvoldoende rekening met Lotte's noden en emoties. Dit resulteert in een vijandige dynamiek waarin beide partijen zich onbegrepen voelen.
Gedrag en interactie (lemniscaat)	De wederzijdse interactie komt in een negatieve spiraal terecht: Lotte vertoont storend gedrag → Juf Els ervaart frustratie → reageert met harde correctie → Lotte voelt zich afgewezen → stelt zich defensiever op → nieuwe negatieve interactie. Beiden versterken elkaars negatieve verwachtingen.
Teacher Self-Efficacy (TSE)	Juf Els voelt zich onzeker en minder bekwaam in haar handelen. Haar lage TSE op vlak van gedragsmanagement en emotionele ondersteuning maakt dat ze vooral focust op orde, niet op relatie. Haar perfectionisme verergert dit gevoel van falen, waardoor ze vermijdt om het gesprek met Lotte aan te gaan.
Systeembenadering	De schoolomgeving biedt weinig ondersteuning: Juf Els staat er alleen voor, zonder directe steun of mentoring. Externe contexten (Lotte's thuissituatie, eerdere conflicten met leerkrachten) worden door Juf Els wel gekend, maar niet geïntegreerd in haar respons. Hierdoor blijft het gedrag onbegrepen i.p.v. begrepen.

Gekozen prioriteiten



- **Herstelgerichte** aanpak schoolbreed maken
- Schoolbrede consistentie in **routines**, positieve rituelen (met focus op rust)
- Kansen voor **teamleren** met oog op collegiale steun en teacher self-efficacy



Illustratie partnerschool

GO! FREINETSCHOOL on the MOVE

Gekozen prioriteiten On The Move

1. **Herstelgericht werken in een groeilijn**

- Sjabloon herstelgesprekken – herstelmuur – voorbeeldscripts bespreken van gedrag
- Afkoelplekjes en ontspanningsoefeningen > klas of speelplaats
- OLSC (partner)

2. **Consistente routines en positieve rituelen in een groeilijn**

- Vaste routines
- Wat komt er voor en erna?

3. **Teamreflectie over incidenten en successen**

- teamleren / steun van elkaar, uitwisseling m.b.v. een gerichte focus
- Mogelijke topics: communicatie met en over lln, taal van gedrag, emotieregulatie lkr

Match met EmpowerED

PXL

Schoolbreed – overkoepelend

1.Investeer in 1-1 relaties

2.Warme autoriteit binnen verbindend KMG

3.Waar gedrag schuurt, vraagt relatie aandacht

4.Continuüm: reactief - proactief

5.Reflectieve houding

6.Schoolbreed gedragen connectiebeleid

Voor de klasleerkracht

1.Start bij jezelf

2.Zie het kind achter gedrag

3.Bouw dagelijks aan vertrouwen

4.Communiceer verbindend

5.Begrens met warme autoriteit

6.Herstel verbinding na moeilijke momenten

Gekozen nieuwe prioriteiten Wonderwijs

1. **Routines** aanbrengen en oefenen met oog op rust (verder bouwen op wat nu al gemaakt wordt vanuit ‘rust en routine’ online aanbod overheid) met integratie van **rustgevende** acties (bv ademhaling, mindfulness, muziek) op niveau leerkracht & leerling
2. **Schoolbrede gedragsregels** zichtbaar maken in pictogrammen, posters i.f.v. structuur en voorspelbaarheid, gedeelde gedragen aanpak
3. **Teamreflectie** gericht maken, integreren van ‘pluim, vraag, idee, wrevel…’ maar ook relatiegerichte reflectie – telkens een andere focus ter bespreking m.b.v. scripts op team- en graadoverleg. Collegiale steun concreter, tastbaar maken.

Match met EmpowerED

Schoolbreed – overkoepelend

1.Investeer in 1-1 relaties

2.Warme autoriteit binnen verbindend KMG

3.Waar gedrag schuurt, vraagt relatie aandacht

4.Continuüm: reactief - proactief

5.Reflectieve houding

6.Schoolbreed gedragen connectiebeleid

Voor de klasleerkracht

1.Start bij jezelf

2.Zie het kind achter gedrag

3.Bouw dagelijks aan vertrouwen

4.Communiceer verbindend

5.Begrens met warme autoriteit

6.Herstel verbinding na moeilijke momenten

Stap 3: Informatieverzameling

Evidence-Informed Proces



Synthese

Overzicht van bestaande verbindende praktijken en acties



Theoretische Koppeling

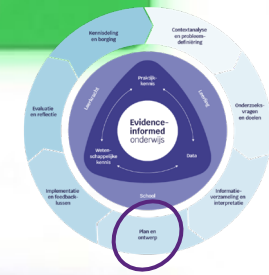
Praktijknoden direct gekoppeld aan wetenschappelijke literatuur.

Borging bestaande prioriteiten

- Verbindend communiceren, omgaan met uitdagend gedrag, signaleren van onderliggende emoties en het stellen van grenzen.
- Herstelgericht werken
- Aandacht voor individuele kindcontacten/relaties

Stap 4: Plan & Ontwerp

Evidence-Informed Proces



Structurele Co-creatie

Samen ontwerpen via gerichte workshops met kernteams.



Bruikbare Tools

Theorie gesmeed tot stappenplannen, leidraden, infografiek...

Gevoelens check-in

Kleuters (Kleurenmonster)



Fysiek inchecken. Geel (blij), Blauw (verdrietig), Zwart (bang), Rood (boos), Grew (boos), Groen (rustig), Roze (verliefd), of Alle kleuren (in de war). De kapitein van de dag kleurt het icoontje in.

Lagere Graad (GevoelsVerkenners®)



De leerling als neutrale observant in een landschap van gevoelens. Wasknijpers aan de klasdeur. Verandert het gevoel doorheen de dag? Dan verplaatst de leerling simpelweg de knijper.

Derde Graad / L5-L6 (Digitaal via MS Teams)



Inchecken op de Chromebook. Gevoelens voorgesteld door monstertjes op het smartboard. Cruciaal: De onderliggende emotie is vertrouwelijk en enkel zichtbaar op het scherm van de leerkracht voor maximale psychologische veiligheid.

Gevoelens check-in (Gevoelsverkenners)

De verkenners staan niet voor één vast gevoel, maar voor manieren waarop iemand met een gevoel omgaat.



De 7 symbolische figuren:

- De graver
- De hartopener
- De ziener
- De waterlander
- De wegkijker
- De rondhanger
- De krachtzetter



Insight box
Aan elke klasdeur hangen ze onder elkaar. Zo is er een continue, visuele barometer van het klasklimaat waar leerlingen autonoom gebruik van maken.

Duidelijke schoolbrede gangafspraken i.f.v. duidelijkheid en rust

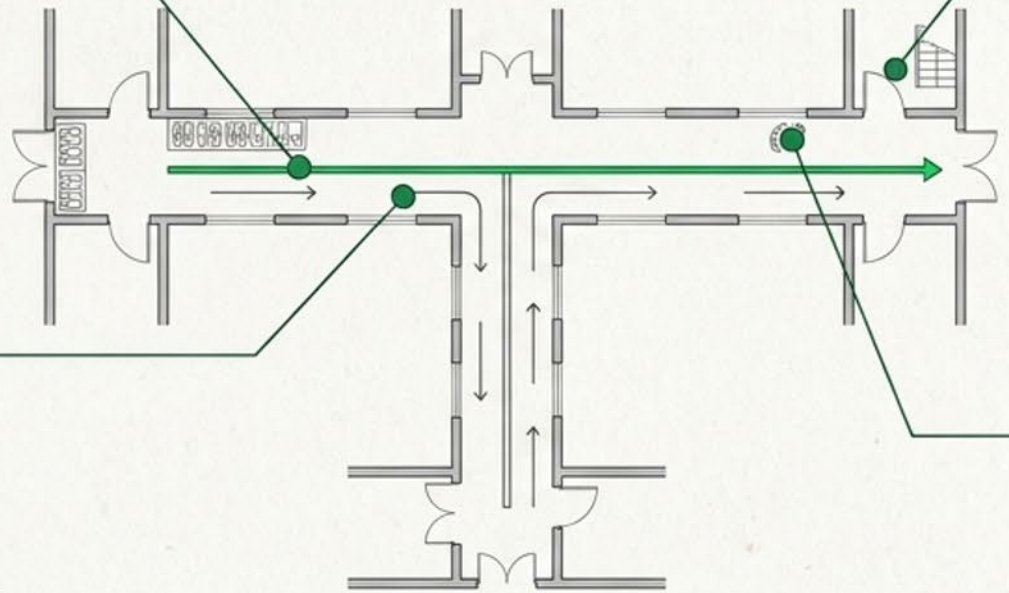
1 Zone 1: De Lijn (Rechts Wandelen)

Schoenen en pantoffels in de bakken. We wandelen rustig en blijven aan de kant van de klas staan (eigen kant van de lijn).

2 Zone 2: De Stille Gang

Geen geren, geen gefluister.

Inlooptijd (8u40-8u55) stimuleert zelfstandigheid: boekentas leegmaken in de klas, niet op de gang.



3 Zone 3: Buiten Eten

In de gang wordt niet gegeten.

⚠ De Interventie: De 30-seconden Gangbewaker-regel

Word je aangetikt door de gangbewaker bij praten of rennen? Dan ga je 30 seconden terug de klas in.

Waarom? Geeft duidelijkheid, verhoogt het veiligheidsgevoel en garandeert een prikkelarme start van de dag.

Eerste Hulp Bij Emoties

Wanneer de preventieve basis niet volstaat, reiken we leerlingen specifieke tools aan om zelfstandig de rust te laten terugkeren.



Tool 1: **Afkoelplekken**

Fysieke rustplekken met specifiek materiaal, beschikbaar in de klas en op de speelplaats.

Tool 2: **Uitpraatstraat**

Een vaste, veilige plek (aan de fietsenstalling) om conflicten onmiddellijk te de-escaleren.

Tool 3: **ABC-denkkaart & 5G-model**

Een cognitief raamwerk voor incident-analyse.

ABC Denkkaart

A) VOOR : GEBEURTENIS – GEVOEL - GEDACHTEN

WAAR is het probleem begonnen?



HOE voelde **ik** me?

HOE voelde **de ander** zich?



WAT is er gebeurd?



B) GEDRAG:WAT heb IK gedaan?



C) GEVOLG



D) HERSTELACTIES:



Freinet on the MOVE

Peer-to-peer Support: SOS on the Move

1 **De First Responders**

Leerlingen uit L5 en L6 dragen fluohesjes tijdens de speeltijd. Ze werken in duo's en treden op als laagdrempelig eerste aanspreekpunt voor medeleerlingen.

2 **De Uitpraatstraat**

Gelegen aan de fietsenstalling. Een fysieke locatie waar conflicten begeleid worden.

3 **De Herstelmuur**

Een visueel bord vol pictogrammen dat het 5G-model vertaalt naar kindertaal. SOS-leerlingen gebruiken dit bord om jongere kinderen door de stappen van het conflict (Waar begon het? Wat deed je? Gevolg?) te gidsen naar een oplossing.



Herstelgericht werken

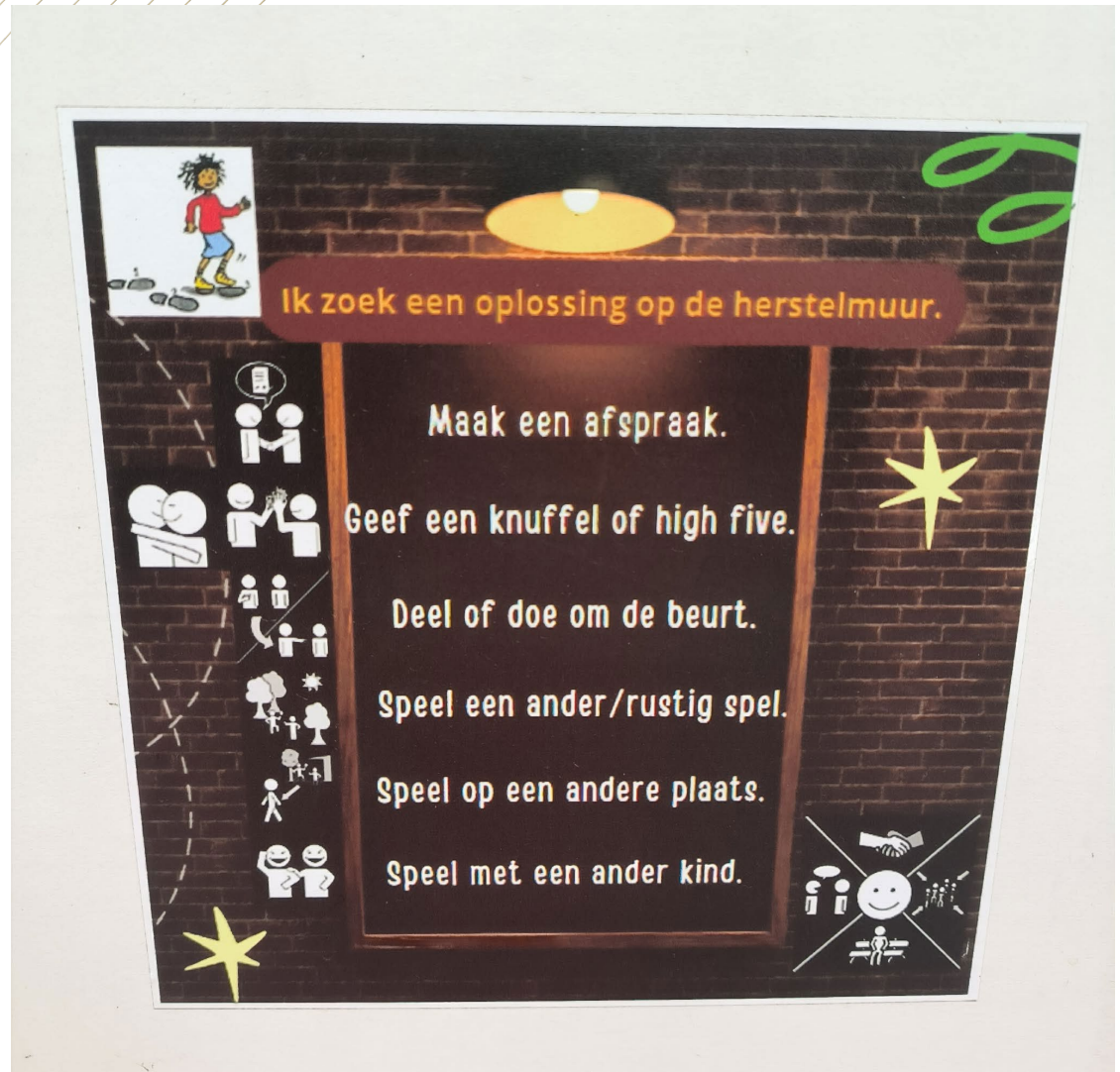


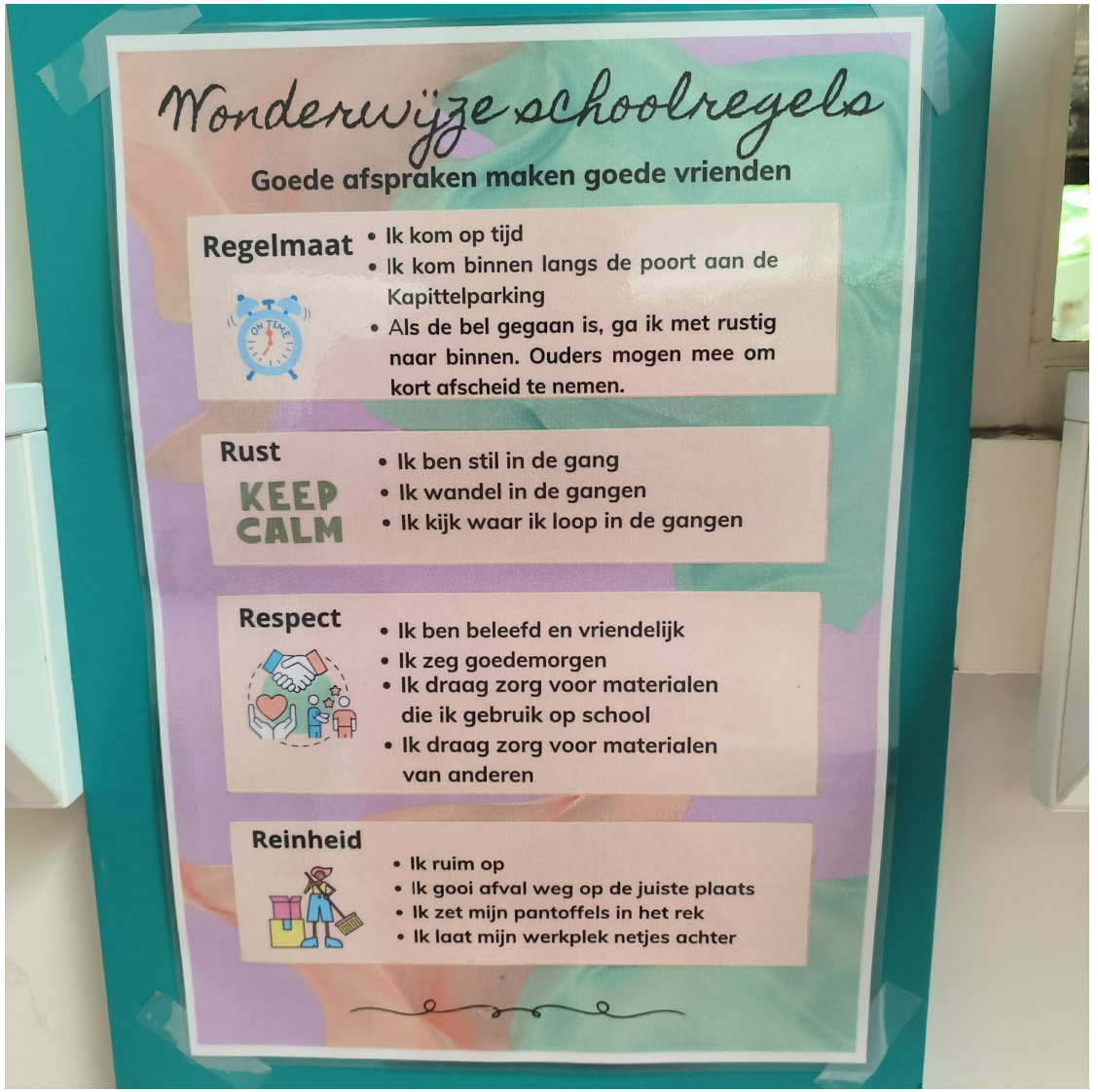
Herstelgericht werken, focus op herstelgesprek



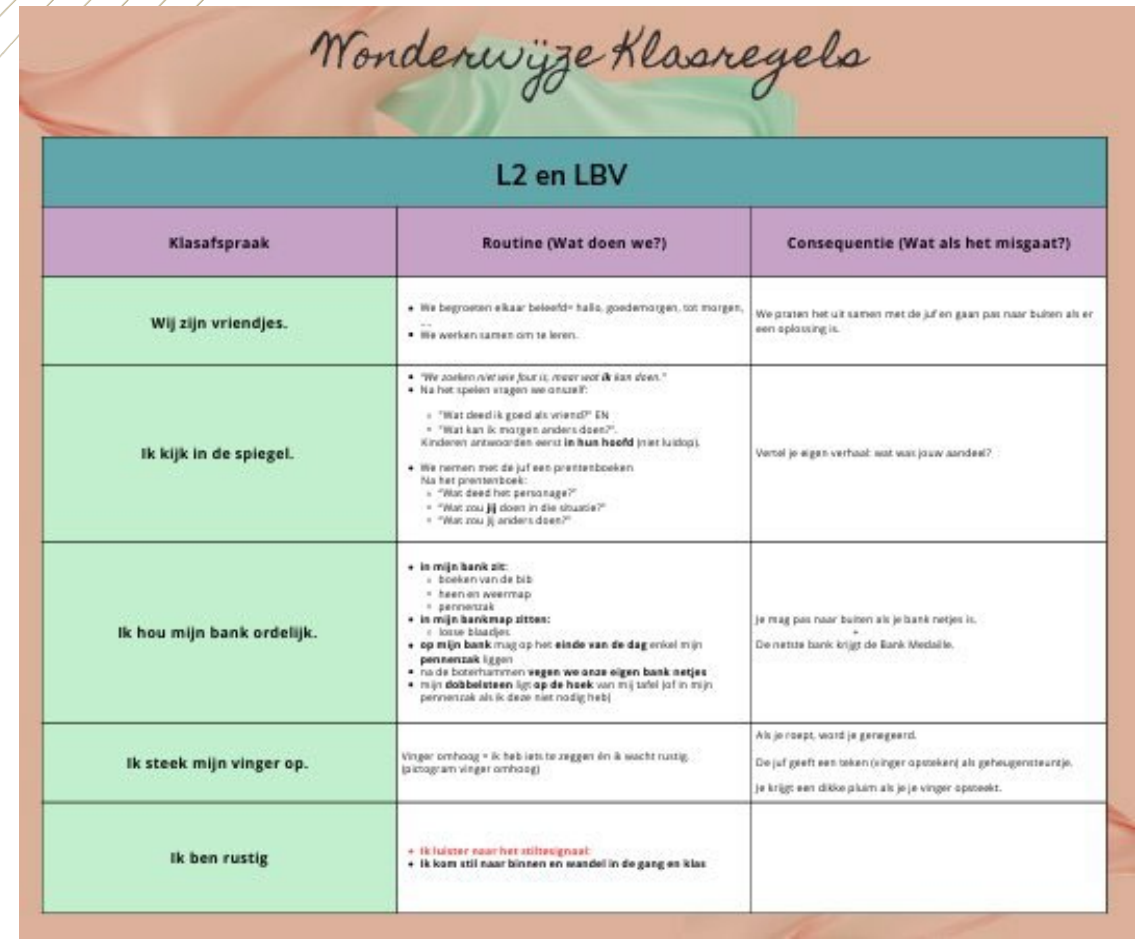


Ontwikkeling kwaliteitskaarten voor schoolbeleid





Kwaliteitskaart : Gedrag en consequenties



Wonderwijze Klasregels

L2 en LBV		
Klasafspraak	**Routine (Wat doen we?)**	**Consequentie (Wat als het misgaat?)**
Wij zijn vriendjes.	• We begroeten elkaar beleefd= hallo, goedemorgen, tot morgen, ... • We werken samen om te leren.	We praten het uit samen met de juf en gaan pas naar buiten als er een oplossing is.
Ik kijk in de spiegel.	• "We zoeken niet wie fout is, maar wat **ik** kan doen." • Na het spelen vragen we onszelf: ◦ "Wat deed ik goed als vriend?" EN ◦ "Wat kan ik morgen anders doen?". Kinderen antwoorden eerst **in hun hoofd** (niet luidop). • We nemen met de juf een prentenboek. Na het prentenboek: ◦ "Wat deed het personage?" ◦ "Wat zou **jij** doen in die situatie?" ◦ "Wat zou jij anders doen?"	Vertel je eigen verhaal: wat was jouw aandeel?
Ik hou mijn bank ordelijk.	• **in mijn bank zit:** ◦ boeken van de bib ◦ heen en weermap ◦ pennenzak • **in mijn bankmap zitten:** ◦ losse blaadjes • **op mijn bank** mag op het **einde van de dag** enkel in jn **pennenzak** liggen • na de boterhammen **wegen we onze eigen bank netjes** • mijn **dobbelsteen** ligt **op de hoek** van mij tafel juf in mijn pennenzak als ik deze niet nodig heb	je mag pas naar buiten als je bank netjes is. + De netste bank krijgt de Bank Medaille.
Ik steek mijn vinger op.	Vinger omhoog = ik heb iets te zeggen én ik wacht rustig. (pictogram vinger omhoog)	Als je roept, word je genegeerd. De juf geeft een teken (vinger opsteken(als geheugensteuntje. je krijgt een dikke pluim als je je vinger opsteekt.
Ik ben rustig	+ ik luister naar het stiltesignaal: • **ik kom stil naar binnen en wandel in de gang en klas**	

GEDRAG EN RELATIES

DOORLOOPJES

Keuzes En Consequenties

Boek 1, Pagina 46

Een onmisbaar onderdeel van elk klassenmanagementsysteem is een aantal regels en afgesproken consequenties voor diverse niveaus van wangedrag. Hoe streng of losjes zo'n systeem ook is, de leraar zal het effectief moeten inzetten om goed gedrag te bewerkstelligen. Een manier om dit te doen is door leerlingen een keuze te bieden, en de gemaakte keuzes te benoemen wanneer ze leiden tot een consequentie.



1 MAAK DE FORMELE CONSEQUENTIES DUIDELIJK

Het is belangrijk dat leerlingen weten welk soort consequenties ze kunnen verwachten. Maak duidelijk wanneer je een waarschuwing geeft, en welk type gedrag leidt tot nablijven of een andere straf. De straffen die volgen bij ernstig wangedrag moeten zo duidelijk mogelijk zijn. Het kan helpen om een overzicht op papier of op een poster te hebben waarnaar je kunt verwijzen, voor het geval er verwarring ontstaat.



2 RICHT GEDRAG DOOR KEUZES TE BIEDEN

Het leidende principe is dat, als leerlingen kiezen om zich te misdragen, ze ook kiezen voor de consequenties daarvan. In sommige scholen worden sancties automatisch opgelegd, in andere scholen volgt eerst een waarschuwing, waarin een keuze is ingebouwd:

- 'Jimmy, je kunt óf recht gaan zitten en je op je werk concentreren, óf je blijft een uur na.'
- 'Amy, wil je alsjeblieft de veiligheidsvoorschriften precies opvolgen? Anders zet ik je hier vooraan en zal ik je ouders hierover bellen.'



3 LICHT DE CONSEQUENTIES TOE

Wanneer een leerling een straf krijgt, leg dan uit waarom dat gebeurt. Dit verheldert de situatie voor de leerling in kwestie, en bevestigt voor alle anderen nog eens wat je verwachtingen precies zijn.

- 'Rachelle, je bleef doorpraten na mijn waarschuwing, waardoor de andere leerlingen moeilijk konden opletten. Jij blijft dus na vanmiddag.'
- 'Samuel, je bent alweer te laat, dus dit levert je automatisch een aantekening op, zoals je weet.'
- 'Freek, je bent alweer je spullen vergeten, dus dat betekent nablijven tijdens de lunchpauze.'



4 HANDHAAF HET PRINCIPE VAN ZEKERHEID BOVEN ZWAARTE

Een belangrijk kenmerk van een goed systeem om met wangedrag om te gaan is dat leerlingen geloven dat je altijd zult doorpakken, dat sommige gedragingen altijd consequenties tot gevolg hebben, en dat nablijven of andere straffen ook echt moeten worden uitgevoerd. Kortom: dat je meent wat je zegt. De zwaarte van de straf is minder belangrijk. Als opgelegde straffen niet uitgevoerd hoeven te worden, ondermijnt dat je geloofwaardigheid, en daar zul je in de toekomst last van ondervinden.



5 AARZEL NIET OM CONSEQUENT TE ZIJN

Rechtvaardigheid is van het grootste belang, dus het is belangrijk om zo consequent mogelijk te zijn in het reageren op wangedrag. Als je te weinig straft of inconsequent straft, ondergraaf je je geloofwaardigheid. Maar als je te veel straft, zonder dit toe te lichten en zonder dat dit de routines verstevigt, dan kan er een negatieve cultuur ontstaan die je lessen eveneens ondermijnt. Geef leerlingen de kans om betere keuzes te maken, en help ze om hier een gewoonte van te maken.

--> Relevante Digidate voor het Doorloopje Keuzes & consequenties
Digidate: "Ingewikkeld leerlinggedrag? Werk preventief!"
- **Datum:** donderdag 16 januari 2025
- **Sprekers:** Nathanja Schreuder en Thomas Kraaijkamp
- **Korte samenvatting:** Creëer een positieve leeromgeving en pak gedragsproblemen preventief aan.

Kwaliteitskaart : Kindcontact

RAPPORTPERIODE-CONTACT (5 V'S) + BIJ NODEN

KIND-CONTACT

Kind-contacten zijn doelbewuste, individuele rustmomenten tussen leerkracht en leerling, gebaseerd op verbindende communicatie. Het doel is tweeledig:

1. **Welbevinden**: Ruimte bieden aan de sociaal-emotionele wereld van het kind (hoe voel je je in de klas/school?).
2. **Groeigerichte feedback:** Samen reflecteren op leerdoelen en gedrag, waarbij de focus ligt op de inspanning en de volgende stap (het 'nog niet'-principe), in plaats van enkel op het eindresultaat.

Het is een gelijkwaardig gesprek waarin de leerkracht luistert zonder oordeel en de leerling stimuleert tot zelfreflectie.

KWALITEITSKAART: KIND-CONTACT

1. STAP 1: VOORBEREIDING (ZELFREFLECTIE)

1. Geef de leerlingen een week voor het gesprek een kort 'groei-kaartje'.
2. Vraag: Waar ben ik trots op deze maand? Wat vond ik lastig? Hoe voel ik me in de groep (schaal 1-10)? .....

Tip: voor jongere kinderen emoji's of een thermometer gebruiken (zie verder + drive)

2. STAP 2: VEILIGHEID (HET MOMENT)

Plan de gesprekken in tijdens een moment van zelfstandig werken of een contractwerk. Houd het kort: **8 tot 10 minuten** is vaak genoeg.

- Zorg voor een fysieke opstelling op ooghoogte (naast elkaar in plaats van tegenover elkaar).

3. STAP 3: VERBINDING (WELBEVINDEN)

Start altijd met de mens, niet de leerling.

- "Ik zie dat je vaak lacht in de pauze, hoe voel je je vandaag echt in de klas?"
- Gebruik de **OVB-techniek** uit verbindende communicatie:
  Observatie (zonder oordeel), Ge**v**oel, **B**ehoefte.

4. STAP 4: VOORUITGANG (GROEIGERICHTE FEEDBACK)

Bespreek de leerinhoud aan de hand van het werk van de leerling.

- **Focus op het proces:** "Ik zag dat je bij die lastige sommen niet opgaf. Wat hielp jou om door te zetten?" Gebruik toetsen en rapport.
- **Feedback op gedrag:** Bespreek concrete situaties. "Je hielp gisteren een klasgenoot, dat laat zien hoe behulpzaam je bent." of bespreek een situatie die niet zo goed liep en laat de leerling mee nadenken over een aanpak de volgende keer

5. STAP 5: VOORNEMEN (ACTIEPLAN)

Sluit af met één concreet groeidoel voor de komende maand. Laat het kind dit zelf formuleren.

- "Hoe ga je aan de slag voor spelling?", "Hoe kan je de volgende keer reageren als een kindje je pijn doet op de speelplaats?"

Reflectietool voor de leerkracht: 7G-model

7G-MODEL
REFLECTIE VOOR LEERKRACHTEN

REFLECTIE OVER MIJN GEDRAG ALS LEERKRACHT



1. GESCHIEDENIS:
ACHTERGROND VAN DE LEERLING OF DE LEERKRACHT DIE MEESPEELT IN DE SITUATIE.
2. GEBEURTENIS:
DE CONCRETE GEBEURTENIS DIE AANLEIDING GAF TOT HET GEDRAG.
3. GEDRAG:
HET ZICHTBARE GEDRAG VAN DE LEERKRACHT.
4. GEVOELENS:
DE EMOTIES VAN DE LEERKRACHT TIJDENS OF NA DE SITUATIE.
5. GEWAARWORDING:
FYSIEKE REACTIES ZOALS SPANNING, HARTKLOPPINGEN, ETC.
6. GEDACHTEN:
WAT DACHT DE LEERKRACHT OP DAT MOMENT? WAT WAS ZIJN/HAAR INTERPRETATIE?
7. GEVOLG:
WAT GEBEURDE ER DAARNA? ZOWEL BIJ DE LEERLING ALS BIJ DE LEERKRACHT.

Professionalisering Teamleren m.b.v. casusbord

Casusbord teamleren



Teamleren Klasmanagement: Het Casusbord Intervisieprotocol

empowerED · Leerpunt

Leerkrachten en schooiteams begeleiden bij een gestructureerde intervisie van 30 minuten

Randvoorwaarden & Voorbereiding

Het Casusbord
Een fysiek of digitaal bord waarop eesussen kort en bondig (met initiaien i.x m. privacy) worden genoteerd door het heie team.

De Facilitator
Een procecbegeleider (zoco, directie of college) bewaakt de tijd, de structuur en de diepgang van het gesprek.

Teacher Self-Efficacy
Dit protocol versterkt het zelfvertrouwen van de leraar door in te zetten op succeservaringen, leren van college's en emotionele veiligheid.

30 minuten

Stap 1: Kaderen & casus brengen (5 min)
Doel: Een helder en veilig beeld creëren waarbij de beleving van de inbrenger centraal staat.
Accenten: Velligheid, eigenaarschap en erkenning van gevoel.

Stap 2: Verhelderende vragen (5 min)
Doel: De situatie verdiepen zonder te oordelen of oplossingen aan te reiken.
Accenten: Vertragen, exploratie en begrijpen vóór handelen.

Stap 3: Analyse & reflectie (5 min)
Doel: Mat een frisse bllk kijken naar petronen, sterktes en de cirkel van invloed.
Accenten: Betekenis geven, teamdenken en beinvloedbare factoren herkennen.

Stap 4: Adviezen & ideeën (10 min)
Doel: De inbrenger ondersteunen met concrete, verbindende ideeën die passen bij de klaspraktijk.
Accenten: Haalbaarheid, keuzev-vrijheid en professional-itelt.

Stap 5: Acties
Doel: inzichten vertelen naar kleine, haalbare stappen die de leerkracht versterken.
Accenten: Concreet, eigenaarschap en meetbare opvolging.
Kernboodschap: Kiezen voor kleine stappen

Stap 6: Conclusie
Kernboodschap: Leren verankeren
Doel: Het leren verankeren voor zowel de individu als het team.
Accenten: Teamleren, gedeelde afspraken en continuiteit.

Kernboodschap voor het Team

Focus op de Relatie
Bewaak in elke stap de relatie met de leerling en de eigen professionale rol.

"Klein handelen, breed kijken"
Succes zit in kleine acties die consistent worden uitgevoerd vanuit een gedeelde vieie.

NotebookLM

Stap 5: Implementatie & Feedback

Evidence-Informed Proces



Testen
in de klas

Korte Lijnen

Feedback
via kernteam

Directe
bijsturing

Drie Train-de-Trainer sessies voor schoolbrede uitrol.

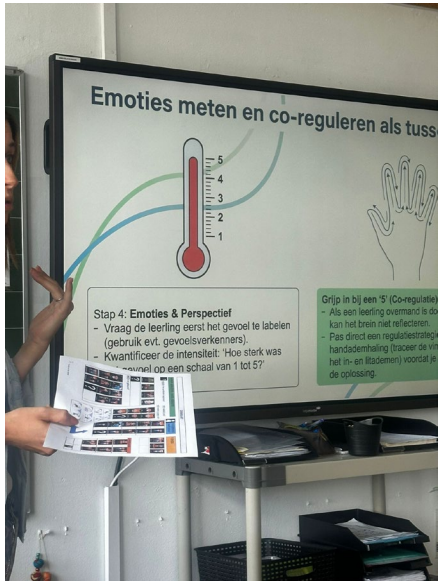
Samen leren in partnerscholen

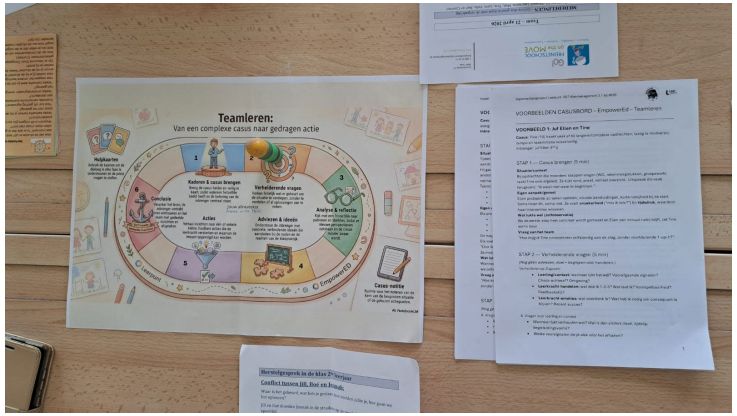




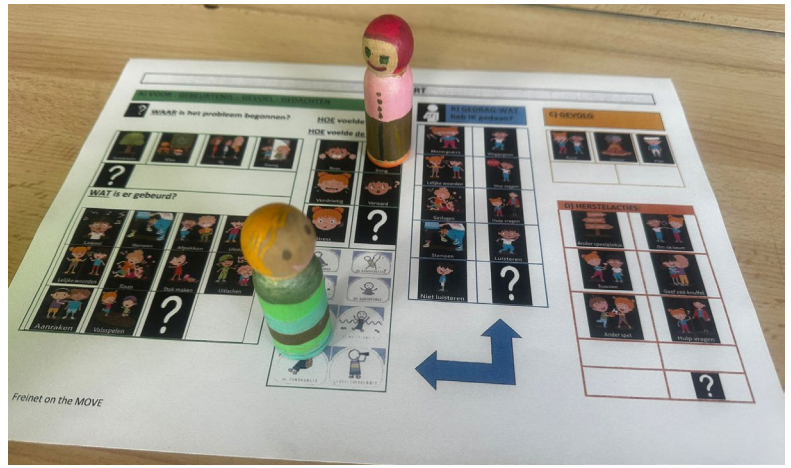












Stap 6: Evaluatie en reflectie

Strategische SWOT-Analyse

Evidence-Informed Proces



Sterktes

Complementaire samenwerking tussen theorie (Hogeschool) en praktijk (Basisscholen). Sterk betrokken schoolleiders.

Zwaktes

Chronisch gebrek aan structurele tijd voor intervisie en teamleren in de praktijk.

Kansen

Ontwikkelde instrumenten zoals casusborden zijn direct overdraagbaar naar andere scholen.

Bedreigingen

Het aanhoudende lerarentekort zet preventieve initiatieven en basiszorg onder zware druk.

Eindbevraging

Bevraging Implementatietraject Leerpunt. EmpowerED: Klasmanagement 2.1 (Wonderwijs)

Beste collega

Via deze bevraging over het **project Klasmanagement 2.1 : 'Focus op de leerkracht bij 'moeilijk hanteerbaar leerlinggedrag' in de lagere schoolklas'** willen we zicht krijgen op hoe jullie het traject van dit schooljaar hebben ervaren.
We peilen naar:
•ervaren groei in het omgaan met moeilijk hanteerbaar gedrag;
•reflectie op het eigen handelen;
•de impact van de schoolbrede aanpak;
•en de waarde van de gezamenlijke casusbesprekingen.

De resultaten helpen ons om zicht te krijgen op wat werkte, wat verder versterkt kan worden en welke noden er nog leven binnen het team. Het invullen duurt ongeveer 10 minuten. Alvast bedankt voor je deelname.

Het EmpowerED-team

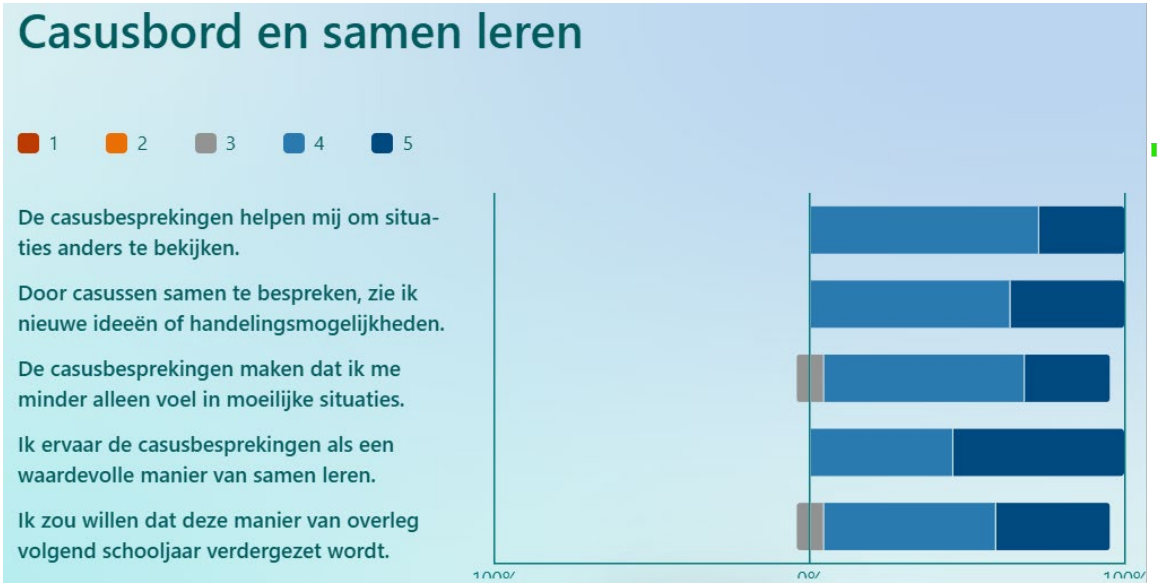
* Vereist

DEEL 1. Ervaren impact van het traject

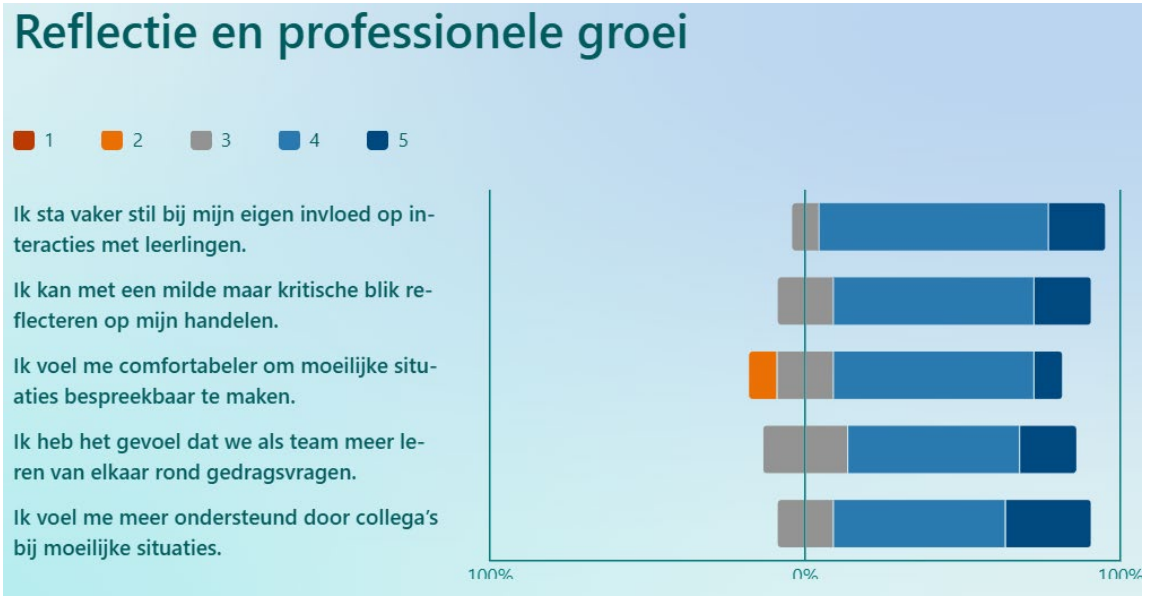
Instructie

Duid aan in welke mate je akkoord gaat met onderstaande uitspraken. Antwoordmogelijkheden:
1 = helemaal niet akkoord
2 = eerder niet akkoord
3 = neutraal/twijfel
4 = eerder akkoord
5 = helemaal akkoord

Casusbord en samen leren



Reflectie en professionele groei



Eindbevraging: open vragen

Wat heeft dit traject jou persoonlijk of het team het meest bijgebracht?

"Het is belangrijk om in verbinding te blijven met de leerlingen, ook met diegenen die zich minder goed in hun vel voelen en dit uiten in hun -soms - verbaal agressief gedrag.“ Leerkracht X

"Het bespreekbaar maken van moeilijkheden waar we allemaal tegenaan lopen en daardoor ontstaat er een meer openen houding om met en van elkaar te leren over deze onderwerpen. “ Leerkracht kernteam

Welke verandering in de klas- of schoolaanpak had volgens jou het meeste effect?

"Gezamenlijke afspraken over heel de school hebben veel effect gehad dit jaar. Rust in de school. Casusbesprekingen een heel jaar doortrekken gaat in de toekomst ook heel waardevol zijn.“ Leerkracht Y

De gezamenlijke afspraken geven een duidelijke lijn die toepasbaar is voor veel leerkrachten (zowel nieuwe als reeds aanwezigen) en maken leerlingen duidelijk hoe een gesprek gevoerd kan worden hierrond. “ Leerkracht Z

Stap 7: Kennisdeling en borging

Evidence-Informed Proces



Beleids-integratie

Structurele inbedding in het brede basiszorg- en connectiebeleid.



Blijvende Expertise

Kernteamleden functioneren permanent als interne coaches.

Gedragen connectiebeleid?

- Nieuwe acties en prioriteiten kunnen volgend schooljaar verder uitgewerkt worden.
- Theoretische inzichten EmpowerED als rode draad
- Onderzoekende houding aangewakkerd bij teams

Kwantitatieve Impact



2

Pilootscholen

Succesvolle oplevering van 2 verfijnde, evidence-informed schoolvisies.



> 5

Praktijkmaterialen

Meer dan beoogd ontwikkeld en actief ingezet per school.



3

Trainingssessies

Elk kernteam nam succesvol deel aan diepgaande professionalisering.



100%

Groei in Competentie

Leerkrachten rapporteren zich succesvoller en bekwamer te voelen.

Kwalitatieve Synthese

Succeservaringen

Klimaat van herstelgericht werken vermindert escalaties.

Casusbesprekingen bieden broodnodige emotionele steun.

Wetenschappelijke onderbouwing sterkt de intuïtie van de leerkracht.

Aandachtspunten

Structurele borging vergt blijvende, actieve sturing van directies.

Hoge nood aan afgebakende tijd en ruimte voor reflectie binnen het team.

Wat maakte ons traject succesvol? (Onze Trots)



Co-creatie als hefboom

Samen ontwikkelen met kernteams zorgde voor eigenaarschap; materialen zijn van binnenuit gegroeid.



Brug tussen praktijk en onderzoek

Wetenschappelijke inzichten werden direct toepasbaar en levend op de klasvloer.



Kernteams als motor

Zij namen de rol van interne expert op zich en hielden het thema schoolbreed levend.



Vertrekken vanuit sterktes

Bestaande fundamenten benutten (Appreciative Inquiry) zorgde voor motivatie en haalbaarheid.



Bewustere reflectie

Aangegeven groei in teacher self-efficacy en een diepere blik op de relatie leerkracht-leerling.

De kracht zat niet alleen in wat we ontwikkelden, maar in hoe we het samen ontwikkelden.

Wat leerden we over implementeren? (Inzichten & Valkuilen)

1



Vertragen om te verdiepen

Duurzame verandering vraagt meer tijd dan 9 maanden voor inoefenen en feedback.

2



Differentiëren in ondersteuning

Elke school start van een andere basis; de beginsituatie bepaalt het tempo.

3



Actieve organisatie van teamleren

Veilig reflecteren ontstaat niet spontaan; het vraagt om structurele momenten.

4



Prioriteiten kiezen

Balans zoeken tussen ambitie en de complexe schoolrealiteit; focus is essentieel.

5



Flexibiliteit als voorwaarde

De dagelijkse schoolrealiteit kan plannen in de war sturen; bijsturen en hernemen is noodzakelijk.

We leerden dat duurzame verandering minder draait om snelheid, en meer om afstemming, herhaling en eigenaarschap.

De Toekomst: Borging & Verspreiding



EmpowerED@pxl.be