

## Gedragprotocol op het Kleurenorkest

### Intro

Op basis van de missie en visie van het Kleurenorkest hebben alle teamleden de grondhouding om positief en oplossingsgericht met leerlingen, ouders en collega's om te gaan.

We zoeken altijd naar de mooie en bijzondere kanten in de kinderen en de volwassenen om alle mogelijkheden voor ontwikkeling, leren en persoonlijke groei optimaal te benutten.

Dit is een van de sterke en aantrekkelijke kanten van ons onderwijsconcept en ons kindcentrum.

Vanuit deze grondhouding werken we met kinderen en volwassenen. In dit document leggen we uit wat we precies bedoelen met die grondhouding. Vervolgens gaan we dieper in op gewenst en ongewenst gedrag en leggen we uit welke rol medewerkers hebben om gewenst gedrag op te roepen en ongewenst gedrag te stoppen. Om ongewenst gedrag te kunnen stoppen kunnen we op verschillende niveaus interventies doen. Daar gaan we daarna dieper op in. We eindigen het gedragsprotocol met hoe te handelen als dit allemaal niet geleid heeft tot gewenst resultaat.

Als laatste leggen we in dit document ook uit hoe pestprotocol en gedragsprotocol met elkaar samenhangen en hoe wij met dit specifieke ongewenste gedrag omgaan.

### Basishouding / grondhouding

We kiezen principieel en op basis van onze overtuiging voor een positieve, open, bevestigende, coöperatieve, stimulerende en gezamenlijke houding in ons werk en in ons omgaan met kinderen, ouders en collega's. De basis voor die grondhouding wordt versterkt door de trainingen die we krijgen op het gebied van onze pijlers: NLP (neuro-linguïstisch programmeren), systemisch werk en oplossingsgericht werken. Over deze pijlers is meer te lezen in ons kindcentrumplan, de handleiding van ons kindcentrum 'de rode draad' en in ons stuk over burgerschapsvorming.

Het toepassen en het uitvoeren van deze houding is voor ons vanzelfsprekend voor alle medewerkers (Directie, IB, leerkrachten, pedagogisch medewerkers en ondersteunend personeel) als onderdeel van hun professionele houding.

We ervaren binnen het team dat we hierdoor goed met allerlei "soorten" gedrag van kinderen om kunnen gaan. Het helpt ons ook om goed te overleggen en samenwerken met ouders en dit geldt ook voor overleg en samenwerking binnen het team van medewerkers op school.

### Gewenst gedrag

Kinderen, ouders en teamleden functioneren en ontwikkelen zich beter in een omgeving waar gewenst gedrag gestimuleerd wordt. Gewenst gedrag versterken en belonen we door dit positief te benoemen en te waarderen. In het pedagogisch klimaat, de didactische werkvormen en in de organisatie van de groep en het kindcentrum moet dit op het Kleurenorkest zichtbaar zijn.

Het gewenste gedrag hebben we samengevat in 6 basisregels. De regels zijn op een positieve manier geformuleerd.

- Wij laten ieder in zijn waarde
- Wij zijn vriendelijk naar elkaar
- Wij lossen iets op door erover te praten
- Wij ruimen alles op nadat we de ruimte en de spullen gebruikt hebben
- We zijn zuinig op onze en andermans spullen
- Wij zijn rustig op de gang

Iedere regel heeft een eigen kleur en wordt gedurende een maand centraal gesteld en gedeeld met ouders.

Verder hebben we een aantal basisovertuigingen van NLP die erg helpend zijn. Ze zijn vertaald naar kindertaal en hangen door de school heen in regenboogkleuren. We hebben ze ook als bijlage toegevoegd aan dit document. De overtuigingen worden regelmatig aangehaald in gesprekken, maar vormen geen expliciete basisregels.

### **Minder gewenst gedrag**

Om minder gewenst gedrag aan te pakken hebben we een scala aan mogelijkheden: onze eigen positieve grondhouding, ons taalgebruik, onze wijze van organiseren en onze vaardigheid om minder gewenst gedrag om te buigen naar meer gewenst gedrag.

De beste manier om ongewenst gedrag te voorkomen is om preventief te anticiperen op minder gewenst gedrag: ken je eigen leerlingen, de ouders en de collega's!

*Vormen van ongewenst gedrag die we hier op het oog hebben:*

- \*weigeren opdrachten of werk uit te voeren
- \*negatieve houding naar andere leerlingen en/of de leerkracht(en)
- \*onacceptabel taalgebruik: uitschelden en vervelende opmerkingen maken
- \*pestgedrag naar anderen
- \*dreigen en intimideren
- \*op een vervelende manier contact zoeken (aantikken/duwen/pesten)
- \*agressie en geweld gebruiken.

Dit soort gedrag staat haaks op ons onderwijsconcept, inclusief de manier waarop we met elkaar omgaan. Uiteraard proberen we te achterhalen waar dit gedrag vandaan komt. In eerste instantie gaan we positief ombuigen en na twee waarschuwingen treden we handelend op (gedrag afkappen en eventueel een sanctie).

Belangrijk: na eerdere waarschuwingen direct stoppen en handelend optreden!

### **Rol van de medewerkers**

Vanuit de regierol heeft de medewerker, die met de kinderen werkt, de inzichten en mogelijkheden om bij kinderen gewenst gedrag op te roepen en minder gewenst gedrag te verminderen / uit te doven. Kinderen hebben begeleiding nodig om gewenst gedrag te behouden of te ontwikkelen.

Medewerkers kunnen vanuit een juiste professionele rol ook op een goede manier met ouders en collega's omgaan. Hierbij is het belangrijk om ouders en collega's als partners te zien en om samen met elkaar te overleggen en te werken.

*Afspraken voor een positieve en professionele grondhouding*

1. Zorg zelf voor een positieve grondhouding;
2. Let op je taalgebruik: niet etiketterend, maar open en uitnodigend
3. Werk aan een goede pedagogische werksfeer (in je eigen groep);
4. Werk aan een goede (klassen)organisatie; (tijdige voorbereiding / didactische vaardigheden / handige inrichting)
5. Overleg en betrek collega's bij de bovengenoemde punten; vraag eventueel om hulp aan collega's en met name aan de interne begeleidster.
6. Ga in gesprek met de interne begeleidster en/of de directeur bij ernstige problemen, die niet zelf op te lossen zijn;

7. Blijf altijd het belang van je eigen regierol zien en leg problemen gewoonlijk niet bij de leerlingen, de ouders en de collega's. Het schoolgebouw, de materialen en de financiën van de school zijn wel van invloed, maar niet bepalend voor knelpunten/problemen.

Uit alle onderzoeken blijkt dat de factor leerkracht of pedagogisch medewerker de meest bepalende factor is binnen het kindcentrum voor de sfeer, de manier van werken en de resultaten.

### **Afspraken als het toch niet lukt met kinderen, ouders of collega's**

Hiervoor hebben we besproken hoe we gewenst gedrag stimuleren, wat we doen om ongewenst gedrag om te buigen naar gewenst gedrag en hoe belangrijk de positieve grondhouding hierbij is. Bij de interventies die we doen, onderscheiden we verschillende niveaus. Niveau 1 betreft de positieve grondhouding. Toch kan het zijn, dat er ongewenst gedrag optreedt. In zo'n situatie kun je de volgende niveaus doorlopen.

#### **Niveau-2**

Ga voor jezelf na wat je kan doen of hoe je het aan kan pakken om gedrag en resultaten te verbeteren / te veranderen. Vraag je af wat je eigen aandeel is in de problematiek en vraag je af wat er nog meer speelt aan aspecten om te begrijpen waar het gedrag vandaan komt om op deze manier tot een juiste aanpak te komen.

#### **Niveau-3**

Overleg met een collega en/of de interne begeleidster om na te gaan "wat er niet goed gaat" en hoe je daar mee om kan gaan. Beperk je niet tot het plakken van een etiket of het vaststellen van een oorzaak. Er is een aanpak / een verbetering nodig voor het kind, of de ouder, of de collega en ook altijd van jezelf!

#### **Niveau-4**

Bij kinderen: bespreek het met de ouders / verzorgers. Zorg voor een goede voorbereiding: wat is het feitelijke probleem, wat heb ik op papier staan hierover, verwoord het positiefneutraal, toon gevoel en betrokkenheid naar het kind en zorg (als het mogelijk is) voor oplossingsmogelijkheden.

#### **Niveau-5**

Kom je er zelf niet meer uit meldt dit dan aan de interne begeleidster (IB-er). En als dat niet geleid heeft tot verbetering, dan ook aan de directeur.

De interne begeleidster heeft dieper gaande diagnosemogelijkheden (voor kinderen en soms ook voor ouders en collega's) en eventueel weet de IB-er mogelijkheden voor het inschakelen van een specialist.

#### **Niveau-6**

Als we er als school niet zelf meer uitkomen dan gaan we via de IB-er overleggen met externen, zoals met de Onderwijsbegeleidingsdienst Noordwest, met een specialist van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond (ambulante begeleider, psycholoog of orthopedagoog), met een ambulante begeleider van het speciaal onderwijs of een andere specialist. Hierbij gaat het om leer- en ontwikkelingsstoornissen en/of complexe gedragsproblemen van kinderen.

### **Toelating, schorsing en verwijdering**

Als reguliere school voor basisonderwijs heeft het Kleurenorkest door de pijlers veel mogelijkheden en kennis om interventies te doen. In alle bovengenoemde tekst is duidelijk dat we veel willen investeren in kinderen en dat we door onze manier van werken ook veel mogelijkheden hebben om kinderen goed te begeleiden en veel te (laten) leren. Preventief handelen is daarbij essentieel en

start al bij het aannamebeleid. Daarom zijn we bij toelating, verwijdering en schorsing heel zorgvuldig en nemen we dit soort besluiten na een langdurig en intensief proces.

### **Toelating**

Bij toelating onderscheiden we 2 soorten instroom: instroom bij de kleuters, als kinderen 4 worden, en zij-instroom. Kleuters die bij ons instromen krijgen een uitgebreid intakegesprek waarin we heel breed kijken. Zo bepalen we welke onderwijsbehoeften een leerling waarschijnlijk heeft en of er extra ondersteuning nodig gaat zijn om succesvol in te stromen.

Bij zij-instroom doorlopen we ook een zorgvuldig proces. Nadat een ouder de intentie heeft uitgesproken om in te stromen op Het Kleurenorkest, krijgen zij een uitgebreid intakegesprek waarin gekeken wordt naar gezinssituatie, de geschiedenis van het kind vanaf de zwangerschap tot nu, de kindkenmerken, de onderwijsbehoeften en de eventuele ondersteuningsbehoeften. Daarna nemen we contact op met de school van herkomst voor informatie. Eventueel kan ook nog een observatie worden gedaan. Daarna maken we een zorgvuldige afweging:

- Kunnen we een kind pedagogisch, didactisch en organisatorisch zinvol en verantwoord onderwijs bieden?
- Kunnen we dat doen binnen een acceptabele taak- en werkbelasting voor de leerkrachten?
- Kunnen we bij het begeleiden van de nieuwe leerling, nog steeds voldoen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen die er al zijn in de betreffende groep?

De ouders krijgen een gemotiveerde toelating of afwijzing en de school bewaart bij afwijzing dit dossier een half jaar in verband met eventuele juridische beroepsmogelijkheden door de ouders. N.B. Ouders mogen het dossier inzien. Dus een positief neutrale tekst altijd is altijd van belang.

### **Schorsing of verwijdering**

Ondanks een zorgvuldig intakeproces, onze positieve grondhouding en de bijbehorende manier van werken moeten we wel erkennen dat we grenzen hebben in hetgeen we aankunnen als kindcentrum. Om te bepalen wanneer we die grens hebben bereikt, stellen we onszelf 3 vragen:

- Is de leerling nog gelukkig op ons kindcentrum?
- Maakt de leerling (leer)ontwikkeling door?
- Is de leerling veilig voor zichzelf en de ander?

Als het antwoord op 1 of meerdere vragen 'nee' is en diverse interventies niet meer hebben geholpen, dan zijn wij niet meer de passende plek en kunnen wij de leerling kennelijk niet meer bieden wat hij/zij nodig heeft. Uiteraard nemen we ouders steeds mee in het proces. Als de conclusie is, dat wij niet meer de passende plek zijn, dan helpen we ouders om te zoeken naar een passende andere plek. Dit noem je verwijzing. Meestal verloopt dat soepel.

Het kan echter zijn, dat een ouder een andere zienswijze heeft en dat we er samen niet uitkomen. Ook kan het zijn dat een leerling acuut niet meer aanwezig kan zijn op ons kindcentrum. Op dat moment kom je in de procedure van schorsing en verwijdering.

In de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) geeft artikel 40 aanwijzingen voor toelating en verwijdering van leerlingen.

### **Schorsing**

Schorsing kan een maatregel zijn bij een ernstig en zwaarwegend incident of een acute situatie die om een time-out of een korte bezinningsperiode vraagt.

Eigenlijk is het meer een pedagogische maatregel dan een strafmaatregel en gewoonlijk is het een korte en actieve periode om tot een betere situatie te komen of om herhaling te voorkomen.

- Spelregels:
1. De leerkracht overlegt met de directeur over een mogelijke schorsing met een duidelijke reden of in verband met een acute onveiligheid.  
De IB-er wordt zo mogelijk erbij betrokken om mee te denken.  
De directeur besluit over het toepassen van een schorsing als pedagogische maatregel of als strafmaatregel.
  2. De directeur informeert de voorzitter van het bestuur en vraagt om toestemming.
  3. De ouders worden direct en met reden geïnformeerd.  
In een gesprek met de ouders gaat het om het aangeven van ongewenst gedrag en vooral over het toewerken naar gewenst gedrag (inclusief heldere afspraken die ook meteen worden vastgelegd).
  4. Schorsing is incidenteel en maximaal een week en vooral gericht op het oplossen/verbeteren van gedrag en/of een ongewenste situatie.  
Een leerling kan maximaal drie keer worden geschorst.
  5. Als een leerling maximaal een week wordt geschorst melden we dit aan de Onderwijsinspectie.

### *Verwijdering*

Bij verwijdering gaat het om twee mogelijke situaties: de voortgang van het onderwijs wordt belemmerd en/of er is sprake van acuut gevaar voor de betreffende leerling, de overige leerlingen, ouders en teamleden.

Verwijdering volgt soms op een of meer schorsingen.

De spelregels zijn zoals bij de schorsing, alleen is verwijdering (veel) zwaarder van karakter en definitief van aard.

Ook is het belangrijk dat we een goed dossier hebben om de verwijdering te motiveren als eindresultaat van ons overleg met de ouders en van onze inspanningen om de problematiek ten goede te keren.

Dossier-eisen: met datum en betrokkenen (namen) alle acties en stappen met als cyclus signalering-diagnose-aanpak-evaluatie en de cyclus moet minstens twee keer of meer zijn uitgevoerd.

Ook de rol van de ouders (duidelijk informeren, actief betrekken en regelmatig overleg) en de mogelijke inzet van de IB-er en eventueel externe specialisten is zeer relevant.

De conclusie moet helder zijn dat de problematiek vrijwel uitsluitend en bij herhaling aan de leerling (en soms deels de ouders) te wijten is.

De conclusie moet tevens zijn dat wij als school alles en op de juiste manier hebben gedaan om het ongewenst gedrag om te buigen naar een betere en werkbaar situatie.

Zonder goed en juridisch verantwoord dossier is verwijdering niet mogelijk.

Het Kleurenorkest heeft de verantwoordelijkheid en de taak om de zes weken na de verwijdering een vervangende school voor de leerling te vinden; de inspanningen moet aantoonbaar zijn (kwalitatief en kwantitatief).

Voor meer gedetailleerde informatie verwijzen wij naar het beleidsstuk schorsing en verwijdering op de website van ons bestuur: [www.blosse.nl](http://www.blosse.nl)

### **Pestprotocol**

Wij geloven dat als we goed werken aan een professionele grondhouding, de collega lekker in zijn vel zit en goed de leidende rol pakt, een groot deel van pestproblematiek wordt voorkomen. Komen pesterijen toch voor, dan handelen we als volgt:

- We gaan altijd het gesprek aan met beide partijen. We besteden kort aandacht aan wat er gebeurd is en de gevoelens van beide kinderen. Daarna gaan we ons richten op een situatie uit het verleden waarin het wel goed ging tussen de partijen. We bevragen wat ze toen

ingezet hebben om het zo fijn te hebben met elkaar. Zo richten we het brein naar de oplossing. Situaties worden **altijd uitgepraat** voor partijen de klas ingaan.

- Bij ernstig grensoverschrijdend gedrag, zoals fysiek pijn doen van de ander, worden altijd de ouders van alle partijen op de hoogte gesteld. Er volgt ook een aantekening in Parnassys. De eerste twee keer krijgt de agressor een waarschuwing. De derde keer volgen consequenties. Bij het bepalen van de consequentie wordt gekeken wat passend is bij de leeftijd, het incident en de omstandigheden. Heeft dit allemaal geen effect, dan gaan we op zoek naar hulp (niveau 5 en 6). Heeft dat uiteindelijk ook niet het gewenste effect dan kom je in de schorsings- of verwijderingsprocedure.
- Is er bij een leerling sprake van hardnekkig pestgedrag, dan gaan we samen met ouders op zoek naar professionele ondersteuning van de leerling buiten school. En krijgt de leerling verscherpt toezicht in vrije situaties, bijvoorbeeld bij het van- en naar buiten gaan, op het plein, etc. Ook wordt de ruimte om zelfstandig buiten de klas te werken beperkt. Uiteraard kan de leerling weer vertrouwen opbouwen bij de leerkracht en de gepeste. Als dat lukt, kan het toezicht weer afnemen.
- Ook voor de gepeste leerling kijken we naar wat nodig is om het zelfvertrouwen te versterken. Ook hier in overleg met ouders.

In de school is een pestcoördinator. Bij ons is dat de IB-er. Zij draagt zorg voor het centraal stellen van de gedragsregels, het informeren van leerkrachten over het gedragsprotocol, de meldcode, het calamiteitenplan en andere zaken die van belang zijn voor de ondersteuning van een veilig pedagogisch klimaat. Ook ondersteunt zij leerkrachten bij hoe te handelen in verschillende situaties en bij het organiseren van zorg en ondersteuning.

Naast een pest coördinator is er ook een vertrouwenspersoon. Bij ons is dit Kienne Vogel. Zowel personeel, ouders als leerlingen kunnen bij haar terecht voor een vertrouwelijk gesprek. Zij zal doorverwijzen naar de juiste personen of instanties indien nodig.

### **Tot slot**

Als Kleurenorkest werken we eraan om kinderen (en ouders) een mooie, leerzame en interessante schooltijd te bieden als basis voor het vervolgonderwijs en het verdere leven.

Verder wensen we dat leerlingen, ouders en collega's met plezier en genoegen kunnen terugkijken op hun Kleurenorkesttijd!

## Bijlage 1; vooronderstellingen

# wij nemen aan dat dit

wij nemen aan dat dit  
zo is

1. Een ander bekijkt en beleeft alles om zich heen op zijn of haar manier, zoals jij dat op jouw wijze doet. Heb daar respect voor
2. De wijze waarop jij met een ander omgaat, bepaalt heel veel hoe die ander met jou omgaat
3. Zit je goed in je vel dan gaat je denken vaak veel gemakkelijker
4. Als er iets gebeurd is en je praat erover, dan is dat hoe jij het beleefd hebt. Een ander kan het heel anders meegemaakt hebben en dus een ander verhaal vertellen
5. In je gedrag laat je veel aan andere mensen zien
6. Je kunt je gedrag altijd veranderen en wat je ook kiest, het is altijd de beste keuze voor jou op dat moment.
7. Gedrag dat doe je, dat laat je zien en dat ben je niet. Want je bent veel meer dan dat
8. Hoe jong je ook bent, je hebt alles al in je om te slagen. Sta je ervoor open, dan zijn er mensen genoeg om je heen om je te begeleiden
9. Ik ben de baas over mijn denken en daarom over mijn resultaten
10. Als je je open stelt voor verschillende mogelijkheden, zul je het gemakkelijker voor elkaar krijgen hoe jij het wilt
11. Van alles wat je onderneemt leer je voor een volgende keer, je kunt dan ook niet mislukken, alleen maar vooruitgaan
12. Jij kunt zelf veel doen om écht contact met een ander te hebben
13. Er zijn heel veel verschillende manieren om tot iets te komen
14. Denk na bij alles wat je doet of verandert, over wat dit betekent voor de anderen om je heen
15. Alles wat je doet is om je goed te voelen en te groeien