Evaluatieonderzoek naar de ABC-methodiek

Ivonne Douma, onderzoekscoördinator

Anke de Boer, directeur onderwijsadvies, onderzoek & kwaliteit

december 2023

RENN4

excellent in speciaal talent

Inhoud

Aanleiding 5
Onderzoeksopzet 7
Resultaten 10
Conclusies en advies 13

Aanleiding

Al heel wat jaren worden er binnen RENN4 trainingen aangeboden aan (beginnend) onderwijsprofessionals in de omgang met de specifieke doelgroep leerlingen van RENN4. Deze trainingen, gestoeld op de ABC-methodiek[1], hebben als doel om onderwijsprofessionals een handelingskader te bieden om op een effectieve manier om te gaan met spanningssituaties binnen de klas of school. De ABC-methodiek geeft professionals een kader om op effectieve wijze om te gaan met spanningsvolle situaties, waarbij de spanningspiramide centraal staat. Gedragskenmerken worden geclassificeerd in gedragsfasen. Per fase worden effectieve interventie-opties aangereikt. De ABC-methodiek is gericht op het vroegtijdig signaleren van agressiekenmerken. Door het proactief reageren op ongewenst gedrag en het inzetten van effectieve interventies wordt preventief en de-escalerend omgegaan met spanning en agressie. Verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag wordt zoveel mogelijk bij de leerling gelaten wat leidt tot betrokkenheid en motivatie. Moeite met het omgaan met gedragsproblematiek van leerlingen is één van de grootste stressoren voor met name leerkrachten binnen het onderwijs (Amstad & Muller, 2020; Bottiani et al., 2019), en is een belangrijke reden voor leerkrachten om het onderwijs (vroegtijdig) te verlaten (Ferneta et al., 2012).

Zoals hierboven beschreven is de ABC-methodiek vooral gericht op het vroegtijdig signaleren van oplopende spanning en agressief gedrag en hier proactief naar te handelen. De verwachting is dat door de training en inzet van de ABC-methodiek de onderwijsprofessional zich meer handelingsbekwaam gaat voelen (self-efficacy) en dit bijdraagt aan het hanteren van een positief school- of klassenklimaat. Uit onderzoek is bekend dat de ervaren self-efficacy van een onderwijsprofessional in grote mate bijdraagt aan werkplezier en een goed klassenmanagement (Jonasson et al., 2017).

Hoewel de ABC-trainingen al jarenlang worden gegeven binnen RENN4, is er niet eerder onderzocht of de beoogde toename in ervaren

[1] ABC staat voor: Agressievisie, Beroepshouding, Communicatie.

handelingsbekwaamheid bij de participanten daadwerkelijk wordt behaald. Ook is er weinig zicht op de ervaringen, behoeften en wensen van de participanten ten aanzien van de ABC-trainingen. Daarom is er in het schooljaar 2022-2023 een verkennend pilot-onderzoek uitgevoerd naar de effectiviteit van de ABC-training. Binnen dit onderzoek stonden een viertal onderzoeksvragen centraal.

1) Hoe is het gesteld met de self-efficacy van (beginnende) onderwijsprofessionals voorafgaand aan het volgen van de ABC-training?
2) Draagt de ABC-training bij aan de self-efficacy van (beginnende) onderwijsprofessionals?
3) Hoe wordt de ABC-training door de participanten geëvalueerd?
4) Hoe wordt de ABC-training geïmplementeerd en benut in de dagelijkse werkzaamheden van de onderwijsprofessionals?

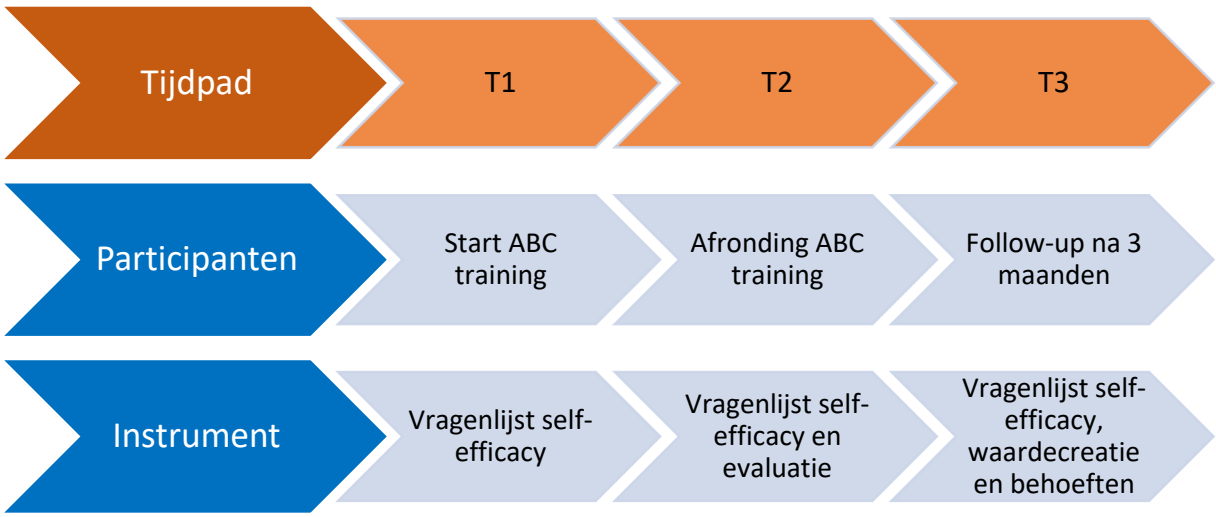
In deze rapportage worden de uitkomsten van het onderzoek gepresenteerd. Daarnaast worden er aanbevelingen gedaan voor de verdere ontwikkeling van de ABC-training en de implementatie daarvan binnen de scholen van RENN4.

Onderzoeksopzet

Design

Het onderzoek naar de ABC-trainingen is uitgevoerd in de periode oktober 2022 tot en met juni 2023. Participanten aan het onderzoek zijn op drie verschillende meetmomenten bevraagd, namelijk voorafgaand aan de ABC-training (T1), direct na de training (T2) en vervolgens 3 maanden na afloop van de ABC-training (T3). Figuur 1 toont een visuele weergave van het onderzoek. Aangezien alle nieuwe medewerkers binnen RENN4 in principe geschoold worden in de ABC-methodiek, is er geen controlegroep meegenomen in het onderzoek.

Figuur 1: visuele weergave van het onderzoeksdesign



Participanten

In totaal zijn er in de onderzoeksperiode 69 participanten geweest die de ABC-training hebben gevolgd. In totaal hebben 57 individuele participanten op één of

meerdere meetmomenten een vragenlijst ingevuld. In Tabel 1 is het aantal ingevulde vragenlijsten per meetmoment weergegeven.

Tabel 1: aantal ingevulde vragenlijsten per meetmoment

	T1	T2	T3
Ingevulde vragenlijsten	46	36	15

Van de 57 participanten die deelgenomen hebben aan de ABC-training geeft 22.8% aan dit uit een persoonlijke behoefte te doen (13), 19.3% is geadviseerd door collega's om deel te nemen (11) en de overige 57.9% (33) is vanuit de directeur van de school verplicht gesteld deel te nemen.

Instrumenten

Self-efficacy

Om de self-efficacy van de participanten te meten is gebruik gemaakt van de verkorte en aangepaste variant van de Teachers' Student-Specific Self-Efficacy Scale (TSES) (Zee et al., 2016). Deze vragenlijst is ontwikkeld om de self-efficacy van onderwijsprofessionals te onderzoeken met betrekking tot specifieke leerlingen en bestaat uit 16 vragen. Deze vragenlijst brengt de self-efficacy van onderwijsprofessionals in kaart op vier verschillende gebieden, namelijk *instructiestrategieën*, *gedragsmanagement*, *leerling betrokkenheid* en *affectieve ondersteuning*. De originele vragenlijst hanteert een 9-punt Likert-schaal. In het huidige onderzoek is dit aangepast naar een 5-punt Likert-schaal. Bij het beantwoorden van de vragen neemt de onderwijsprofessional één specifieke leerling in gedachten. Het betreft hierbij een leerling waarbij de meeste handelingsverlegenheid wordt ervaren vanwege het probleemgedrag van de leerling. De betrouwbaarheid van de TSES binnen het huidige onderzoek is goed (α = .88), met subschalen variërend van .64 – .81 (zie Tabel 2). De self-efficacy vragenlijst is afgenomen op alle meetmomenten (T1, T2 en T3).

Evaluatie ABC-training

De ervaringen van participanten met de ABC-training is op zowel een kwalitatieve als een kwantitatieve wijze onderzocht. Voor de kwantitatieve component is er gebruik gemaakt van een zelf ontwikkelde evaluatievragenlijst met in totaal 18 items op een 5-punt Likert-schaal. Binnen deze vragenlijst is er onderscheid gemaakt tussen vragen over de *inhoud* van de ABC-training (6 items), de *uitvoering* van de ABC-training (6 items) en ten slotte de mate van *leerzaamheid* zoals de

participanten de ABC-training hebben ervaren (6 items). In Bijlage 1 is de vragenlijst terug te vinden. De betrouwbaarheid van deze zelf ontwikkelde vragenlijst is zeer goed (α = .93, subschaal inhoud α = .91, subschaal uitvoering α = .82, subschaal leerzaamheid α = .81).

Naast de kwantitatieve component is er binnen de vragenlijst een kwalitatieve uitvraag gedaan naar de ervaringen van de participanten aan de ABC-training. Aan participanten is gevraagd welke aspecten van de ABC-training hen het meeste aanspraken en welke verbeterpunten zij zien op het gebied van *inhoud* en *uitvoering* van de ABC-training. De evaluatie van de ABC-training is afgenomen op meetmoment 2 (T2).

Vragenlijst waardecreatie

Om inzichtelijk te krijgen of en op welke wijze er binnen de school gebruik wordt gemaakt van de ABC-methode en het geleerde in de ABC-training, is aan participanten gevraagd op welke wijze de ABC-training waardevol werd bevonden. Hiervoor is gebruik gemaakt van een aangepaste versie van de vragenlijst behorende bij het waardcreatieverhaal (Nijland & Van Amersfoort, 2013). Binnen het waardecreatieverhaal worden vijf fasen onderscheiden die in toenemende mate en complexiteit de waarde van het geleerde in kaart brengen. Fase 1 betreft de directe waarde van de ABC-training (ervaring van de training zelf), fase 2 de potentiële waarde (wat het mogelijk heeft opgebracht), fase 3 de toepaste waarde (toepassing van het geleerde in de praktijk), fase 4 is de gerealiseerde waarde (een verandering van het persoonlijke handelen) en tenslotte geeft fase 5 de herziene waarde aan (een verandering in visie) (Nijland & Van Amersfoort, 2013). Binnen het huidige onderzoek zijn de fases 3 tot en met 5 uitgevraagd bij de participanten aan de ABC-training. Fase 3 bevat 3 stellingen, fase 4 bevat 5 stellingen en fase 5 bevat 3 stellingen die op een 5-punt Likertschaal worden beantwoord (helemaal mee oneens – helemaal mee eens). De vragenlijst rondom de waardecreatie van de ABC-training is afgenomen op meetmoment 3 (T3). De betrouwbaarheid van de gebruikte waardecreatie vragenlijst binnen het onderzoek is goed (α = .77).

Inventarisatie behoeften ontwikkeling ABC-training

De huidige ABC-training legt een basis voor het werken met de ABC-methodiek. Voor de verdere doorontwikkeling van de ABC-training is het van belang om inzichtelijk te hebben waar de behoeftes liggen van de participanten. Aan participanten is daarom gevraagd op welke (gedrags-)aspecten of thema's zij aanvullende verdiepingstrainingen zouden willen ontvangen.

Resultaten

Self-efficacy

In Tabel 2 zijn de gemiddelde scores weergegeven van de TSES, onderverdeeld in de verschillende subschalen. Het blijkt dat er op alle subschalen van de TSES een groei zichtbaar is in de ruwe scores over de verschillende tijdsperiodes. De onderwijsprofessionals geven elk opeenvolgend meetmoment een hogere score op de verschillende subschalen. Participanten voelen zich het meest bekwaam in het bieden van affectieve ondersteuning aan leerlingen. Hierbij gaat het om het bieden van een borgen omgeving, het bieden van keuzes en het zorgen voor onderlinge afstemming. Minder bekwaam voelen de onderwijsprofessionals zich in de leerling betrokkenheid. Hieronder wordt voornamelijk het motiveren van de leerling verstaan.

Tabel 2: de gemiddelde scores en betrouwbaarheid per subschaal van de TSES per meetmoment

	T1 (n=46)	T2 (n=36)	T3 (n=15)	Betrouwbaarheid
	Gemiddelde (SD)	Gemiddelde (SD)	Gemiddelde (SD)	Cronbach's Alpha (α)
Instructiestrategieën	3.43 (0.46)	3.57 (0.41)	3.57 (0.57)	.72
Gedragsmanagement	3.42 (0.48)	3.48 (0.44)	3.53 (0.56)	.75
Leerling betrokkenheid	3.17 (0.49)	3.27 (0.52)	3.45 (0.68)	.81
Affectieve ondersteuning	3.63 (0.43)	3.69 (0.40)	3.82 (0.44)	.64
Totaal				.88

In totaal zijn er 27 participanten die zowel T1 als T2 hebben ingevuld. Voor deze groep participanten zijn gepaarde t-toetsen uitgevoerd op de verschillende subschalen en de totaalscore van de TSES. De resultaten van de gepaarde t-toetsen laten zien dat er geen significante verschillen zijn tussen de voormeting en de nameting van op de self-efficacy van de participanten, met uitzondering van de subschaal instructiecategorieën. De resultaten van de gepaarde t-toets laten zien

dat de participanten significant hoger scoren op deze subschaal op T2 (M=3.60, SD = 0.35) vergeleken met T1 (M=3.45, SD = 0.38) (t(26)=-2.13, p= 0.043).
Hoewel de statistische analyses geen significante verschillen aantonen tussen de voor- en nameting, is er over de gehele linie wel een vooruitgang zichtbaar in de scores die de participanten rapporteren op de verschillende subschalen. Op elk meetmoment worden de subschalen enigszins positiever gescoord. Daarmee geven de participanten aan dat ze zich meer bekwaam voelen in het geven van instructies aan leerlingen, het sturen van gedrag, het betrekken van de leerling en het geven van affectieve ondersteuning aan de leerlingen.

Evaluatie ABC-training

De ABC-training werd overwegend positief beoordeeld en participanten geven de ABC-training gemiddeld een 8.0 (range 5 – 9).
Uit de resultaten van de kwalitatieve uitvraag na afloop van de ABC-training komt naar voren dat de participanten de volgende aspecten van de ABC-training heeft meest heeft aangesproken (in willekeurige volgorde):

- de afwisseling tussen theorie en praktijk;
- de ruimte die gegeven wordt voor inbreng van eigen ervaringen en vragen;
- het gebruik van veel praktijkvoorbeelden;
- de geleerde handvaten om gedrag te kaderen;
- de kunde en betrokkenheid van de trainers;
- het gesprek en de uitwisseling met collega's tijdens de training;
- de nadruk op bewustwording van gedrag die werd aangeleerd tijdens de training.

Waardecreatie

De vragenlijst rondom de waardecreatie van de ABC-training is in totaal ingevuld door 15 participanten.

Fase 3 toegepaste waarde

Over fase 3, de toegepaste waarde van de ABC-training, geven de participanten een gemiddelde score van 3.4 (SD = 0.51). Participanten geven voornamelijk aan dat ze veranderingen hebben toegepast in hun eigen dagelijkse praktijk (3.6) en hebben geëxperimenteerd met het geleerde in de praktijk (3.5). De deelname van participanten heeft in hun optiek in mindere mate invloed gehad op de werkzaamheden van hun collega's (3.1).

Fase 4 gerealiseerde waarde

Over fase 4, de gerealiseerde waarde van de ABC-training, geven de participanten een gemiddelde score van 3.6 (SD = 0.30). Participanten zij met name positief over de kennis (3.9) en vaardigheden (3.9) die zijzelf hebben verworven door het volgen van de ABC-training. De minste waarde zien zij in het reduceren van ervaren stress (3.5) en de tijd die gedragssturing hen kost (3.2). Deze scores zijn lager, maar echter nog altijd positief.

Behoeften ontwikkeling ABC-training

Aan de participanten is in T3 gevraagd welke adviezen zij hebben voor het verbeteren van de ABC-training. Hierin is zowel naar de inhoud als de uitvoering van de ABC-training gevraagd. De meerderheid van de participanten gaven aan geen adviezen te hebben op de inhoud of de uitvoering. De adviezen die wel zijn gegeven door de participanten zijn in onderstaande Tabel 3 weergegeven.

Tabel 3: adviezen van participanten voor verbetering van de ABC-training op inhoud en uitvoering

Adviezen op inhoud van de ABC-training	Adviezen op uitvoering van de ABC-training
Verdere verduidelijking van de fases om daarin beter onderscheid te kunnen maken;	Meer aandacht voor casus besprekingen en intervisie, de tijdsduur van 1 uur kort;
De spelfouten uit de lesmaterialen halen;	Meer aandacht voor praktijkervaringen en daaraan advisering koppelen;
Meer aandacht voor cluster 3 leerlingen;	Concretere voorbeelden per fase van de piramide;
Onderscheid in leeftijd van kinderen meer meenemen;	Jaarlijkse opfriscursus of follow-up trainingen;
Meer aandacht voor het motiveren en stimuleren van leerlingen;	Meer praktijkvoorbeelden;
Rekening houden met andere functies (dan leerkracht) binnen het speciaal onderwijs;	Het programma in één cursusdag aanbieden en niet na een werkdag;
Ingaan op internaliserende problematiek bij leerlingen;	Meer afwisseling in luisteren en uitvoeren;
Vernieuwen van de inhoud zodat het onderscheidend is van het ABC-update programma.	Het beter aanvoelen van de groep, meer aandacht voor het groepsproces;
	Oplossingsgerichte vraagstukken van cursisten behandelen.

Conclusies en advies

De ABC-training wordt al geruime tijd aangeboden binnen RENN4. In dit verkennende pilot-onderzoek is onderzocht op welke wijze de ABC-training bijdraagt aan de self-efficacy van de participanten, is de ABC-training geëvalueerd en in kaart gebracht welke behoeften er zijn voor een vervolg van de ABC-training, en is onderzocht op welke wijze de ABC-methodiek wordt ingezet binnen de scholen.

Self-efficacy

Uit de resultaten van het onderzoek komt naar voren dat de self-efficacy van de (beginnende) onderwijsprofessionals binnen de organisatie vrij hoog ligt, al bij aanvang van de ABC-training. Dit geldt voor alle subschalen (instructiestrategieën, gedragsmanagement, leerling betrokkenheid en affectieve ondersteuning). Dit betekent dat de onderwijsprofessionals van mening zijn dat zij voldoende tot ruim voldoende bekwaam zijn in het omgaan met moeilijk gedrag van leerlingen. Dit is in lijn met wat wordt gevonden in andere onderzoeken, waarin onderwijsprofessionals zichzelf veelal een hoge score geven op hun self-efficacy (e.g., Valentine, DuBois & Cooper, 2004). Deze hoge scores bij aanvang van de ABC-training maakt ook mede dat er geen significante stijging van de self-efficacy is gevonden op de nameting. Wel is er een positieve trend zichtbaar vanuit de ruwe scores. Hoewel het niet met zekerheid te zeggen is dat deze positieve trend terug te voeren is op het volgen van de ABC-training, is het positief dat het gevoel van self-efficacy onder de participanten in ook geen neergaande trend laat zien.

Advies voor vervolg

Binnen de ABC-training meer aandacht voor motiveren en stimuleren van leerling(betrokkenheid)

In de resultaten op de self-efficacy vragenlijst valt op dat de participanten aan de ABC-training de laagste score geven op de subschaal leerling betrokkenheid. Het

gaat hierbij om zaken als het motiveren van leerlingen voor schoolwerk of specifieke leerstof en leerlingen grip geven op schoolwerk of leerstof. Ook in de adviezen op het verbeteren van de inhoud van de ABC-training wordt aangegeven dat participanten behoefte hebben aan meer aandacht binnen de ABC-training voor het motiveren van en betrekken van leerlingen bij het leren.

De relatie tussen de ABC-methodiek en binden van onderwijsprofessionals

De uitval van onderwijsprofessionals ligt hoog en veelal wordt als reden aangedragen dat de doelgroep van RENN4 (te) uitdagend wordt gevonden. De ABC-methodiek heeft als doel onderwijsprofessionals handvaten te geven om om te gaan met het gedrag van de leerlingen. Het is daarom voor vervolgonderzoek aan te bevelen om te onderzoeken of de ABC-methodiek bijdraagt aan het gevoel van competentie van de onderwijsprofessionals en daarmee ook bijdraagt aan het voorkomen van tijdelijke of volledige uitval van onderwijsprofessionals.

De relatie tussen de ABC-methodiek, implementatie en sociale veiligheid en schoolklimaat

Naast aanbevolen vervolgonderzoek op het niveau van de onderwijsprofessionals, biedt de ABC-methodiek ook kansen voor vervolgonderzoek onder de leerlingpopulatie van RENN4. Wanneer de ABC-methodiek goed is geïmplementeerd binnen een school is de verwachting dat dit niet alleen positief is voor onderwijsprofessionals in het begeleiden van leerlingen, maar daarnaast ook bijdraagt aan een positief schoolklimaat en het gevoel van (sociale) veiligheid van leerlingen zelf. Voor vervolgonderzoek is het daarom interessant om te verkennen op welke wijze de ABC-methodiek is geïmplementeerd binnen de scholen en vervolgens te onderzoeken in hoeverre dit bijdraagt aan het zorgdragen van een positief schoolklimaat en het gevoel van (sociale) veiligheid van leerlingen. Echter, het is belangrijk om rekening te houden met de implementatie van de ABC-methodiek. Een gedegen implementatie is namelijk voorwaardelijk voor een succesvolle interventie, zoals de ABC-methodiek (Fixsen et al., 2005). Hiervoor is het belangrijk dat de interventie aansluit bij de dagelijkse praktijk van de onderwijsprofessionals (Johnson et al., 2014). Daarnaast speelt er bij het succesvol implementeren van de ABC-methodiek in de scholen aanvullend een wisselwerking tussen ervaren self-efficacy en implementatie. Onderwijsprofessionals zijn namelijk eerder bereid een interventie (goed) te implementeren wanneer ze zelf een hogere mate van self-efficacy ervaren (Domitrovich et al., 2008). Vanuit het huidige pilot onderzoek komt een positief

beeld naar voren over de vereisten voor een succesvolle implementatie. De onderwijsprofessionals zijn veelal positief over hun self-efficacy en daarnaast sluit de huidige ABC-training grotendeels aan bij de wensen en behoeften. Door de ABC-training door te ontwikkeling op de behoeften die er nog liggen, biedt dit een positiever perspectief op een succesvolle implementatie binnen de scholen.

Referenties

Amstad, M., & Müller, C. M. (2020). Students' Problem Behaviors as Sources of Teacher Stress in Special Needs Schools for Individuals With Intellectual Disabilities. *Frontiers in Education*, *4*(January). https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00159

Bottiani, J. H., Duran, C. A. K., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, *77*(September), 36–51. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002

Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, *26*(3), 213–229. https://doi.org/10.1080/02678373.2012.713202

Fixsen, D. L. (2005). *Implementation research: A synthesis of the literature*. National Implementation Research Network.

Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (2014). Cooperative Learning: Improving University Instruction by Basing Practice on Validated Theory. *Journal of Excellence in College Teaching*, *25*, 85–118. http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10180297

Jonasson, C., Lauring, J., Selmer, J., & Trembath, J.-L. (2017). Job resources and demands for expatriate academics. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, *5*(1), 5–21. https://doi.org/10.1108/JGM-05-2016-0015

Valentine, J. C., DuBois, D. L., & Cooper, H. (2004). The relation between self-beliefs and academic achievement: A meta-analytic review. *Educational Psychologist*, *39*(2), 111–133. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3902_3