Training Agressie Controle

Kwaliteitshandleiding TACt en TACt Plus

Criteria en procedures voor kwaliteitsbewaking

Gonnie Albrecht

Lisanne Koppenberg

Augustus 2026

Colofon

Duivendrecht, augustus 2026

Dit is een uitgave van:
PI Research
Postbus 366
1115 ZH Duivendrecht

© PI Research, Duivendrecht
© Raad voor de Kinderbescherming, Den Haag

Overname, openbaarmaking en/of verspreiding van (gedeelten) van deze uitgave is *niet* toegestaan zonder toestemming van PI Research.

Deze handleiding is een aanpassing en samenvoeging van de eerder verschenen kwaliteitshandleidingen voor TACt (Spanjaard, Albrecht & Hemminga, 2014), TACt Plus (Albrecht, Hemminga & Breg, 2014) en TACt en TACt Plus (Albrecht, 2019). Deze handleiding is gemaakt in opdracht van de Raad voor de Kinderbescherming.

Albrecht, G. & Koppenberg, L.M. (2026). *Training Agressie Controle. Kwaliteitshandleiding voor TACt en TACt Plus. Criteria en procedures voor kwaliteitsbewaking*. Duivendrecht: PI Research.

Aanbieders kunnen deze handleiding verkrijgen bij:

PI Research, 020-6501501

Inhoudsopgave

1. Inleiding 7
2. Opbouw van deze handleiding 8
3. Licentie 9
4. Licentie opleider, supervisor en hoofd kwaliteitsbewaking 13
5. Supervisie en beoordeling 15
6. Kwaliteitsbewaking 21
7. Evaluatie van elke uitgevoerde training 22

Bijlage 1: TACt en TACt Plus Vragen telefonische supervisie 25
Bijlage 2 Eigen reflectie beeldbeoordeling 27
Bijlage 3: TACt en TACt Plus Beoordelingssysteem Methodische Integriteit Uitvoering 28

1. Inleiding

Effectonderzoek in vooral Noord-Amerika heeft een aantal voorwaarden of beginselen aan het licht gebracht waaraan gedragsinterventies voor delinquenten moeten voldoen om effect te sorteren. Deze voorwaarden worden ook wel aangeduid als de 'What Works-principes'. Sommige beginselen hebben betrekking op interventies gericht op de dader, de omstandigheden waaronder delicten zijn gepleegd en op de achtergronden en oorzaken van het criminele gedrag. Andere beginselen zeggen iets over de aard, inhoud en methodiek van de interventie en over de uitvoering ervan (Van der Laan, 2004[1]). Het ministerie van Justitie en Veiligheid heeft op basis van deze beginselen tien kwaliteitscriteria opgesteld op basis waarvan gedragsinterventies beoordeeld en erkend kunnen worden.

Met deze kwaliteitshandleiding voor de individuele Training Agressie Controle voor jongeren met en zonder een licht verstandelijke beperking (respectievelijk TACt Plus en TACt) wordt invulling gegeven aan de what-works beginselen 'programma-integriteit' en 'professionaliteit'. In termen van de kwaliteitscriteria van het Ministerie van Justitie en Veiligheid gaat het vooral om de criteria 'interventie-integriteit' en 'evaluatie'.

Programma-integriteit heeft betrekking op ontwikkeling, opzet en uitvoering van een interventie. "Effectieve programma's zijn ontwikkeld en ontworpen aan de hand van theoretische verklaringen van crimineel gedrag, waarbij die verklaringen door middel van onderzoek moeten zijn getoetst. Programma-integriteit houdt verder in dat alle onderdelen van een programma moeten worden uitgevoerd. Op grond van theoretische overwegingen is een stelsel van activiteiten ontwikkeld, waarbij van elke activiteit wordt verondersteld bij te dragen aan de integrale bestrijding van het criminaliteitsprobleem. Achterwege laten van onderdelen doet de kans op resultaat afnemen." (Van der Laan, 2004, p. 37-38.) De theoretische verklaring van crimineel gedrag is besproken in de theoriehandleidingen van de TACt en TACt Plus. Deze kwaliteitshandleiding beschrijft de wijze waarop gerealiseerd wordt dat aanbieders de TACt uitvoeren zoals bedoeld wordt.

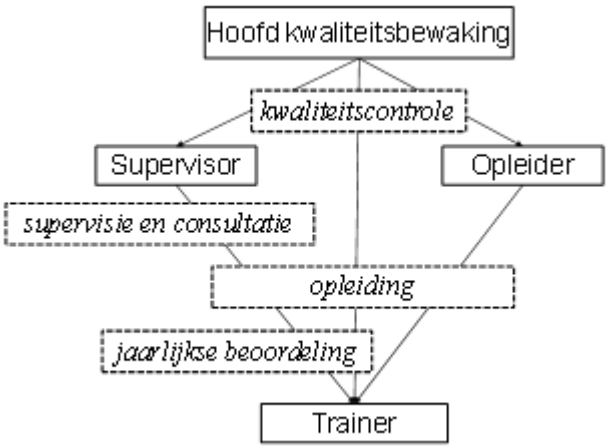
Het *professionaliteitbeginsel* heeft betrekking op de juiste uitvoering van een interventieprogramma door professionele uitvoerders. De uitvoerders dienen goed opgeleid en getraind te zijn en moeten in staat zijn een programma aan te passen aan individuele behoeften en mogelijkheden van de jeugdige (responsiviteitbeginsel). Ook dienen professionals zich door supervisie gesteund te voelen door hun organisatie.

Om aan de beginselen van programma-integriteit en professionaliteit te voldoen, wordt er gebruik gemaakt van opleiding, coaching en supervisie van trainers en evaluatie van trainingen. Door de wijze van opleiding, coaching, supervisie en beoordeling exact en niet-vrijblijvend voor te schrijven, wordt bevorderd dat de uitvoering van de TACt en TACt Plus conform de handleiding gaat plaatsvinden. Hiertoe worden aanbieders verplicht dit protocol over te nemen en worden trainingen zoals beschreven uitgevoerd, gesuperviseerd en geëvalueerd.

Het programma van de TACt en TACt Plus staat omschreven in de trainershandleidingen. Voor de opleiding van TACt en TACt Plus is eveneens een opleidingsdraaiboek beschikbaar. De voorliggende kwaliteitshandleiding beschrijft de wijze waarop uitvoerders van de TACt Plus worden gecoacht en gesuperviseerd en hoe de kwaliteit van hun verrichtingen wordt geëvalueerd en verbeterd. De taak- en functieomschrijving van verschillende betrokkenen bij de TACt, de werving en selectie van trainers en het aansturen van trainers komen aan bod in de managementhandleiding.

[1] Laan, P.H. van der (2004). Over straffen, effectiviteit en erkenning. De wetenschappelijke onderbouwing van preventie en strafrechtelijke interventie. *Justitiële verkenningen, 30,* 31-48.

Binnen het kwaliteitsbewakingssysteem van de TACt zijn verschillende functies te onderscheiden waaraan verschillende verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn gekoppeld. In onderstaand schema staan de verschillende functies weergegeven.



De functieomschrijvingen worden in de Managementhandleiding TACt en TACt Plus uitvoerig beschreven. In deze handleiding worden diverse elementen beschreven die de kwaliteit van de uitvoering van de training moeten borgen: de licentievoorwaarden, het opleidings- en coachingstraject, supervisie, evaluatie en registratie.

2. Opbouw van deze handleiding

In hoofdstuk 1 wordt beschreven aan welke voorwaarden een trainer moet voldoen om een licentie te verkrijgen en behouden[2]. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de opleidings- en ervaringseisen die gesteld worden aan supervisoren en opleiders. In hoofdstuk 3 staat de bewaking van programma-integriteit in de vorm van (groeps)supervisie en beoordeling centraal. De taken van opleiders en supervisoren hierbij worden beschreven. In hoofdstuk 4 worden diverse kwaliteitsbewakingsbijeenkomsten beschreven. In hoofdstuk 5 wordt beschreven hoe de deelname van elke jongere aan een TACt Plus wordt geëvalueerd. Dit gebeurt door de trainer, de jongere en zijn ouders en de coördinator taakstraffen. Deze gegevens zijn eveneens van belang voor een continue kwaliteitsbewaking van de training.

Met het oog op het leesgemak wordt in deze handleiding naar bijvoorbeeld de jongere, trainer, opleider, supervisor, hoofd kwaliteitsbewaking, coördinator en kinderrechter in de mannelijke vorm verwezen. Hiervoor kan vanzelfsprekend ook de vrouwelijke vorm worden gelezen. Verder wordt in deze handleiding gesproken over TACt trainer. Een TACt trainer is bevoegd om zowel de TACt als de TACt Plus uit te voeren.

[2] Een TACt trainer is na de opleiding bevoegd om zowel TACt als TACt Plus uit te voeren. De voorwaarden en kwaliteitseisen die in deze handleiding worden beschreven, gelden dus voor iedere TACt trainer.

3. Licentie

Personen die de TACt uitvoeren, dienen erkend te zijn als TACt trainer of daartoe in opleiding te zijn. Om erkend te worden als TACt trainer dient de trainer te voldoen aan de voorwaarden die gesteld zijn voor het verkrijgen van een licentie (zie paragraaf 1.1). Indien de licentie versterkt is, moet de trainer vervolgens ieder jaar voldoen aan de gestelde licentie-eisen, om zijn licentie te behouden (zie paragraaf 1.2).

3.1 Voorwaarden voor het verkrijgen van de licentie

Vooropleiding en ervaring

1. een relevant HBO-diploma, bij voorkeur Social Work, Pedagogiek, Sociaal Pedagogische Hulpverlening of Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. Het gaat in ieder geval om opleidingen waarin aandacht besteed is aan ontwikkelings(psychologie) van jongeren en hoe gedrag van jongeren beïnvloed kan worden. Mocht deze opleiding niet aanwezig zijn, dan moet aantoonbaar zijn dat de kandidaat zich de betreffende kennis en vaardigheden op een andere manier heeft eigen gemaakt. Een HBO-diploma blijft evenwel een vereiste.
2. kan (cognitief) gedragsmatig werken en is in staat planmatig en zelfstandig te werken. Hij heeft kennis van en ervaring en affiniteit met de doelgroep (jongeren met agressieproblematiek en jongeren met een lichtverstandelijke beperking);
3. beschikt over vaardigheden
   a. om vaardigheden te trainen met een jongere. De trainer toont respect, is directief, enthousiasmerend en motiverend;
   b. om gedragstherapeutische principes toe te passen;
   c. om organisatorische werkzaamheden t.b.v. een TACt training uit te voeren.
4. De deelnemer heeft een recente Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor het werken met jeugd overlegd aan de aanbieder.

Opleiding

1. het volgen van de zesenhalve dag opleiding (in twee blokken: eerst 4.5 dagen TACt en daarna 2 dagen TACt Plus) en het halen van voldoendes voor de kennis- en praktijktoets voor de TACt en de aanvullende kennistoets voor de TACt Plus.
2. het met goed gevolg uitvoeren van de eerste training met beeldcoaching.

Ad 1

De opleiding beslaat zesenhalve dag. Van de aspirant-trainers wordt verwacht dat ze alle dagen aanwezig zijn en actief deelnemen (meedoen aan de oefeningen). Indien een dag gemist wordt door ziekte of andere omstandigheden, zal deze dag zo snel mogelijk ingehaald worden door een opleider vanuit PI Research.Wanneer een aspirant-trainer:

- voor zowel de kennis- als praktijktoets een *voldoende* haalt, dan mag hij van start met het geven van een eerste TACt (Plus) waarbij hij supervisie ontvangt a.d.h.v. beeldcoaching (zie ad2)
- voor de kennis- en/of de praktijktoets een *onvoldoende* haalt, dan volgt een gesprek over de haalbaarheid van het vervolg. Wordt ervoor gekozen de opleiding voort te zetten, dan moet de aspirant-trainer de toets(en) waarvoor hij een onvoldoende heeft herkansen.
- voor de herkansing een *voldoende* haalt dan mag hij van start met het geven van een eerste TACt (Plus) waarbij hij supervisie ontvangt a.d.v. beeldcoaching (zie ad2).
- Voor de herkansing een *onvoldoende* haalt, dan eindigt voor de aspirant trainer de TACt opleiding.

Ad 2

Een eerste training met beeldcoaching door de opleider dient uiterlijk te worden gestart binnen zes maanden na het afronden van de TACt opleiding. De opleider houdt bij of de aspirant-trainers uit zijn groep op tijd gestart zijn. In uitzonderlijke gevallen lukt het aspirant-trainers niet om een traject te starten, bijvoorbeeld door interne problemen bij een aanbieder, door persoonlijke omstandigheden of in verband met een lage instroom van jongeren. In dit geval wordt per situatie bekeken hoe de aspirant-trainer toch zijn licentie kan behalen. Vaak zal dit extra scholing betekenen.

De beeldcoaching vindt plaats na de intake, na week 2, na week 4, na week 6 en na week 8 en duurt gemiddeld een half uur. Vooraf aan de beeldcoaching zet de aspirant trainer een beeld van de trainingsbijeenkomst op POKON (een uploadde programma gefaciliteerd door PI Research, waar veilig beelden op kunnen worden gezet). De opleider bekijkt dit beeld en bespreekt tijdens de beeldcoaching inhoudelijk hoe de TACt methodiek wordt uitgevoerd. Respectievelijk wordt er een beeld van de SOVA; BCT en bij de TACt Moreel Redeneren besproken.

Het oordeel van de opleider over de uitgevoerde training dient positief te zijn. Bij twijfel kan de opleider de aspirant-trainer verplichten een extra opname van een bijeenkomst te maken en ter beoordeling voor te leggen aan de opleider. De beoordeling van de opname dient positief te zijn.

Na positief afronden van de beeldcoaching ontvangt de aspirant-trainer zijn TACt licentie en is hij erkend TACt trainer.

3.2 Voorwaarden voor het behouden van de licentie

Op de website van PI Research (www.piresearch.nl) is een lijst te vinden met gecertificeerde trainers. Dit zijn trainers die aan de opleidingseisen voldoen en voldoen aan de licentie-eisen (inzetten van strippen voor supervisie, bijscholing en inleveren van de jaarlijkse beoordeling). De aanbieders houden bij of trainers aan het verplichte aantal afgeronde trainingen komen. Deze informatie stellen zij ter beschikking aan PI Research. Daarnaast is er een lijst met aspirant-trainers beschikbaar. Deze trainers hebben de eerste 6.5 opleidingsdagen gevolgd en een voldoende gehaald voor zowel de schriftelijke toetsen als de praktijktoets.

Als een trainer zijn trainingslicentie kwijt dreigt te raken, bijvoorbeeld omdat hij onvoldoende trainingen heeft uitgevoerd, gaat de supervisor samen met de trainer na wat nodig is om de licentie te behouden. Dit wordt individueel bepaald. Indien blijkt dat een trainer bepaalde kennis niet meer up-to-date heeft, wordt gekeken hoe deze kennis het beste opgefrist kan worden. Soms is het noodzakelijk dat de trainer een trainingsdag inhaalt bij een nieuwe opleiding. Soms wordt de trainer gevraagd een opname op te sturen van een trainingsbijeenkomst waarin in ieder geval een gedragsoefening wordt gedaan. De trainer vult verder het formulier beeldcoaching in. Naar aanleiding van de opname en het formulier beeldcoaching beoordeelt de opleider of supervisor, tezamen met een collega-opleider/supervisor, of de trainer zijn licentie al dan niet kan behouden.

Om een licentie te behouden, wordt aan een aantal voorwaarden voldaan. Hieronder worden de TACt licentie eisen beschreven. Deze gelden dus voor zowel TACt als TACt Plus.

- *Uitvoering TACt trainingen*
  Trainers moeten minimaal twee volledige trainingen per jaar afronden (waarvan minimaal één TACt en minimaal één TACt Plus).
- *Jaarlijkse bijscholing*
  Ieder jaar is er een bijscholingsdag voor de trainers. Op deze dag worden kennis en vaardigheden opgefrist, nieuwe ontwikkelingen besproken en nieuwe technieken geoefend. Deelname aan de bijscholing is een voorwaarde om erkend te blijven als trainer.

- *Deelname aan individuele- en groepssupervisie.*
  De trainer zet ieder jaar 5.5 strippen in aan supervisie (in het jaar dat de trainer na de opleiding zijn licentie behaald, worden het aantal in te zetten strippen naar ratio berekend).
- *Jaarlijkse beoordeling van opnames van twee of drie trainingsbijeenkomsten*
  Een supervisor/opleider beoordeelt van een trainers jaarlijks opnames van twee (TACt Plus) of drie (TACt) trainingsbijeenkomsten. De beoordeling dient voldoende te zijn. Beoordelaars scoren de opnames op adequate inzet van trainersvaardigheden en methodische integriteit. Ook de tussenevaluatie en de eindevaluatie van de betreffende training worden bij deze beoordeling betrokken.

  Over de ingestuurde bijeenkomsten vult de trainer een reflectieformulier in POKON in (zie bijlage 2). De eindbeoordeling geschiedt met behulp van het *Beoordelingssysteem TACt en TACt Plus Methodische Integriteit Uitvoering*[3] (BMIU, zie bijlage 3). De beoordeling 'geslaagd' wil zeggen: gemiddeld een 6.0 of hoger. Wanneer de trainer een 'niet geslaagd' behaald op de jaarlijkse beoordeling wordt samen met de supervisor bekeken wat er nodig is om een verbeterslag te maken en wordt hier een plan voor gemaakt. Wanneer de trainer twee keer achter elkaar een 'niet geslaagd' behaald wordt de licentie niet verlengd en mag de trainer de TACt niet meer uitvoeren.

Indien de trainer het aantal verplichte trainingen niet behaalt of meer dan een jaar (maar niet langer dan anderhalf jaar) niet getraind heeft, wordt de licentie 'bevroren'. De trainer kan dan een nieuwe training starten door contact op te nemen met het hoofd kwaliteitsbewaking. Er wordt op maat gekeken wat er nodig is om weer te starten. Dit is afhankelijk van hoe lang de trainer niet getraind heeft, de kwaliteit van eerder gegeven trainingen en eventuele doorontwikkelingen die hebben plaatsgevonden in de tijd dat de trainer is gestopt. Wanneer het traject positief wordt doorlopen, dan wordt de licentie 'ontdooit'. Indien de trainer langer dan anderhalf jaar niet getraind heeft, zal hij opnieuw (een deel van) de opleiding moeten volgen.

[3] Gebaseerd op: Knutson, N. M., Forgatch, M.S. & Rains, L.A. (2003). *Fidelity of Implementation Rating System (FIMP): The Manual for PMTO*. Eugene: Oregon Social Learning Center.

4. Licentie opleider, supervisor en hoofd kwaliteitsbewaking

De opleiding en supervisie van trainers voor de TACt wordt uitgevoerd door ervaren TACt trainers, die naast ervaring als trainer, over aanvullende opleiding en kwaliteiten beschikken. Opleiders zijn bekwaam en bevoegd trainers op te leiden. Supervisoren hebben de bevoegdheid om trainers supervisie en consultatie te geven bij het uitvoeren van trainingen en trainers te beoordelen. In de managementhandleiding zijn de taken en bevoegdheden van opleiders en supervisoren nader omschreven. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de opleidings- en ervaringseisen die gesteld worden aan deze functies.

4.1 Opleiders

Om erkend te kunnen worden als opleider van TACt dient aan de volgende criteria voldaan te worden:

1. de aspirant opleider volgt de TACt opleiding gegeven door een erkende TACt opleider;
2. de aspirant opleider voert een volledige opleiding tot trainer van TACt uit als co-opleider, samen met een erkende opleider. De aspirant opleider neemt minimaal de helft van de opleidingsonderdelen voor zijn rekening en wordt hierop beoordeeld door de erkende opleider. De beoordeling dient uiteindelijk minimaal 'competent' te zijn.

4.2 Supervisoren

Binnen het systeem ter bewaking van de kwaliteit van de TACt bieden de supervisoren ondersteuning en sturing aan trainers (en coördinatoren) middels supervisie en consultatie en beoordeling van video-opnames.

Voor de erkenning tot supervisor gelden de volgende eisen:

1. in het bezit zijn van een geldige licentie als opleider van TACt.
2. aantoonbaar kennis hebben van de kwaliteitshandleiding TACt hetgeen blijkt uit participatie in kwaliteitsbewakingsbijeenkomsten en consultaties met het hoofd kwaliteitsbewaking.
3. beheersing van de kwaliteitsbeoordeling met behulp van BMIU (TACt en TACt Plus Beoordelingssysteem Methodische Integriteit Uitvoering).
4. in staat zijn om (schriftelijke) terugkoppeling te geven aan het hoofd kwaliteitsbewaking over programma-integriteit, gescoord met behulp van de BMIU (TACt en TACt Plus Beoordelingssysteem Methodische Integriteit Uitvoering).
5. het kunnen opstellen van verbetertrajecten voor trainers.
6. een actieve bijdrage in de bijeenkomsten voor supervisoren.
7. een actieve bijdrage in de kwaliteitsbewakingsbijeenkomsten.

De mate waarin een supervisor voldoet aan de eisen die gesteld worden, wordt beoordeeld door het hoofd kwaliteitsbewaking.

4.3 Hoofd kwaliteitsbewaking

1. Het hoofd kwaliteitsbewaking:
2. geeft landelijk sturing en ondersteuning aan de uitvoering van het TACt programma ten einde de kwaliteit en integriteit van het programma te bewaken.
3. geeft supervisie, consultatie en ondersteuning aan opleiders en supervisoren van TACt.
4. geeft consultatie en advies aan instellingen/organisatie die TACt willen implementeren en aanbieden als leerstraf.
5. beheert het systeem voor TACt licenties van trainers, opleiders en supervisoren.

6. onderhoudt het curriculum van de TACt zelf, de opleiding, de kwaliteitsbeoordeling en de supervisie.
7. bewaakt het gehele kwaliteitsbewakingsproces en standaardisering van de (uitvoering van) TACt.
8. onderhoudt contact met kwaliteitsbewakers/kenniscentra van Tools4U en andere (voorlopig) erkende gedragsinterventies voor jeugdigen.

5. Supervisie en beoordeling

Bewaking van programma-integriteit is een continu proces. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de inhoud van de trainingen en de verrichtingen van de TACt trainers worden bewaakt. De supervisoren van TACt geven supervisie en beoordelen opnames van trainingen ten aanzien van de uitvoering van het programma (programmatrouw/adherence) en het vaardigheidsniveau van de trainers (trainerscompetentie). Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het TACt en TACt Plus Beoordelingssysteem Methodische Integriteit Uitvoering (bijlage 3). Voor het behoud van de licentie als TACt trainer is jaarlijkse beoordeling verplicht. De supervisie en beoordeling wordt uitgevoerd door erkende supervisoren van TACt.

Supervisie en beoordeling van opleiders en supervisoren geschiedt door het hoofd kwaliteitsbewaking[4].

De trainer koopt aan het begin van het kalenderjaar een strippenkaart met 5,5 strippen waarmee de trainer vanaf 1 januari tot en met 31 december de supervisie op maat inkoopt.

Er zijn verschillende activiteiten waarmee de supervisie-strippen kunnen worden ingevuld:

Activiteit
Groepssupervisie (2 uur)
Telefonische supervisie
Face to face supervisie (of via beeldbellen)
Schriftelijke feedback op beeldmateriaal 1 trainingsbijeenkomst
Schriftelijke feedback trainingsplan/rapportage
Nabespreken jaarlijkse beoordeling

Bij de groepssupervisie zet de trainer 1 strip in, bij de andere activiteiten is het aantal strippen afhankelijk van de tijd die de trainer en supervisor afspreken, waarbij geldt 0.5 strip per half uur.

5.1 Groepssupervisie

De onderwerpen die aan bod komen binnen de groepssupervisiebijeenkomsten zijn programma-integriteit, probleemgedrag van de deelnemers, ondersteuning door ouders en andere betrokkenen en oplossingen voor de ingebrachte problemen. Daarnaast wordt er in de groepssupervisiebijeenkomsten geoefend aan de hand van ingebrachte en door de supervisor gekozen trainerssituaties. Bij voorkeur vindt inbreng plaats op basis van beelden. Het biedt collega-trainers de mogelijkheid elkaar te ontmoeten, feedback te krijgen en ideeën uit te wisselen. Om alle trainers voldoende aan bod te laten komen, duren de bijeenkomsten twee uur.

De groepssupervisie voldoet aan de volgende voorwaarden:

1. Voorbereiding: Eén of twee trainers bereiden een inbreng voor (aan de hand van een beeld of een supervisievraag)
2. Werkwijze: er wordt gebruik gemaakt van een vast format voor supervisie.
3. De bijeenkomsten worden begeleid door een supervisor van TACt.
4. De besproken informatie is vertrouwelijk.

Ad 1) De groepssupervisie bestaat uit een vaste groep TACt trainers. Aan het begin van het jaar worden drie á vier momenten verdeeld over het jaar vastgelegd voor de groepssupervisie. Ook wordt er besproken wie tijdens welke bijeenkomst verantwoordelijk is voor de inbreng. De vragen of problemen kunnen betrekking hebben op de uitvoering van de training, probleemgedrag van een jongere of ondersteuning door ouders en andere betrokkenen. De supervisor brengt punten in n.a.v. geobserveerde en beoordeelde opnames: punten in de uitvoering die voor meerdere trainers spelen worden een de

[4] In deze paragraaf worden licentieeisen voor zowel TACt als TACt Plus toegelicht.

groepssupervisiebijeenkomsten besproken en geoefend. Punten die alleen voor een individuele trainer spelen, worden in de individuele supervisie aan de orde gesteld.

Ad 2) Tijdens de groepssupervisie gaat het zowel om uitwisselen van ervaringen, vragen en problemen die zich voordoen in de trainingen als het oefenen van trainersvaardigheden. Bij vragen en problemen met betrekking tot de programma-integriteit en het oefenen hiervan gaat het zowel om de uitvoering van de training zoals wordt gescoord met het Beoordelingssysteem Methodische Integriteit Uitvoering (BMIU).

Ad 3) De supervisor heeft een faciliterende rol.

Ad 4) De deelnemers aan de groepssupervisie gaan zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie. Wanneer er twijfels zijn over een bepaalde trainer, zal de supervisor dit bespreken met het hoofd kwaliteitsbewaking. Vanzelfsprekend wordt dit ook besproken met de betreffende trainer zelf.

De keuze van te oefenen trainingsaspecten wordt bepaald door de vragen of problemen die worden ingebracht. Tevens laat de supervisor zich bij de keuze leiden door de informatie uit de individuele consultatie, eerdere bijeenkomsten, de wensen van de trainers en de scores van de deelnemers op de BMIU.

De basishouding en werkwijze van de supervisor komt overeen met die van de trainers van TACt door het scheppen van een positief klimaat tijdens de bijeenkomsten en verschaffen van positieve feedback. Trainers worden benaderd als professionals die als gezamenlijk doel hebben jeugdigen verder te helpen in hun ontwikkeling. De supervisor zoekt naar kansen om iets te oefenen en benadrukt en bekrachtigt sterke elementen in de inbreng van deelnemers. Een onderwerp wordt afgesloten met een concrete afspraak en hierop wordt in de volgende bijeenkomst teruggekomen.

Een groepssupervisie bijeenkomst is als volgt opgebouwd:

1. *Uitwisselen van successen en terugblik vorige supervisie*
    - Korte uitwisseling, aan de hand van verschillende werkvormen, waarbij trainers een succeservaring delen rondom de TACt uit de afgelopen periode. 2.*Introductie van de bijeenkomst;*
    - Korte uitwisseling: Wat is er gebeurd met de adviezen en afspraken van de vorige keer?
2. *Inbreng door trainers die aan de beurt zijn.*
    - Inbrenger vertelt uitgebreid over zijn vraag/probleem.
    - De groep stelt informatieve vragen (doorvragen; niet interpreteren of suggereren).
    - Herformulering van de vraag/ het probleem.
3. *Trainer brengt beeld in.*
    - De trainer heeft een beeldfragment geselecteerd (opgenomen uit een eerdere training) die ondersteunend is aan zijn vraag. Dit beeld wordt afgespeeld. Wanneer er geen beeld beschikbaar is wordt deze stap overgeslagen en vertelt de trainer hoe hij/zij het probleem heeft aangepakt.
4. *Tips en tops*
    - De andere trainers delen wat zij goed vonden aan het ingebrachte beeld (welke krachten, gerelateerd aan de vraag van de inbrenger, kwamen naar voren?)
    - Een adviesronde, waarbij iedereen een advies geeft.
    - Ter verduidelijking kan een trainer die een advies geeft, laten zien hoe hij het zou aanpakken.
5. *Reflectie en keuze*
    - De probleeminbrenger reageert op de adviezen en maakt – al dan niet samen met anderen – een keuze voor een of meer oplossingen die als eerste wordt/worden uitgeprobeerd.

5. *Herhaling van stap 3 t/m 5 voor inbrenger 2*
6. *Indien er tijd over is, wordt er nog stilgestaan bij vragen vanuit de trainers rondom de TACt.*
7. *Evaluatie en vervolgafspraken*
    - Afspraken voor de volgende keer
    - Evaluatie van de bijeenkomst

5.2 Individuele supervisie

Naast de groepsbijeenkomsten hebben de trainers individuele supervisies met een TACt supervisor. De inhoud van de supervisie en consultatie is gericht op het bewaken van programma-integriteit (supervisie) en het oplossen van vragen en problemen van de trainer (consultatie). Een trainer heeft 2.5 uur aan individuele supervisie over het jaar heen (wanneer de trainer een groepssupervisie mist zet hij een extra strip in voor individuele supervisie). In principe bepaalt de trainer zelf wanneer en hoe hij de individuele supervisie inzet. De supervisor houdt zich op dat dit ook daadwerkelijk gebeurt en neemt contact op met de trainer als het idee ontstaat dat hier meer sturing voor nodig is.

De trainer kan de individuele supervisie op de volgende manier inzetten:

- Telefonische supervisie

De trainer brengt een gerichte vraag in over een lopende training. Hierbij kan gedacht worden aan vragen als: "de jongere geeft aan niet te willen oefenen, hoe kan ik dit aanpakken?"; "bij het Moreel Redeneren houd ik vaak tijd over, hoe kan ervoor zorgen dat ik het uur zo goed mogelijk indeel?" De supervisor zoekt samen met de trainer naar oplossingen om het 'probleem' aan te pakken. Hierbij probeert de supervisor de trainer zelf tot ideeën te laten komen, maar draagt (vanuit de methodiek) ook gerichte oplossingen aan om mee aan de slag te gaan. Tijdens een volgend contact moment wordt besproken hoe de ideeën en oplossingen hebben uitgepakt en wat de trainer hiervan kan meenemen tijdens een volgende training.

- Face to face supervisie (of via beeldbellen)

De trainer en supervisor spreken af op locatie of via beeldbellen. Hierbij kan de trainer kiezen om net als bij de telefonische supervisie een gerichte vraag in te brengen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een beeld te uploadden in POKON van een (deel) van een trainingsbijeenkomst (max 15 minuten) waar de trainer een gerichte vraag over heeft. Deze vraag stelt de trainer vóórafgaand aan de Face to face supervisie. De supervisor bekijkt het betreffende beeld en bespreekt de vraag met de trainer tijdens het supervisiemoment. Daarnaast wordt er door de supervisor op ingezet om de ideeën en oplossingen die zijn besproken daadwerkelijk met elkaar te oefenen.

- Schriftelijke feedback op beeldmateriaal 1 trainingsbijeenkomst

De trainer uploadde 1 trainingsbijeenkomst, waarbij de supervisor gericht kijkt aan de hand van de BMIU hoe het de trainer lukt om zich aan de TACt methodiek te houden. De supervisor geeft schriftelijke feedback op het beeldmateriaal (kwaliteiten en aandachtspunten).

- Schriftelijke feedback op rapportage

De trainer zet zijn tussenevaluatie en/of eindevaluatie op POKON, waarbij de supervisor hier schriftelijk feedback op geeft.

- Nabespreken jaarlijkse beoordeling

De trainer en supervisor bespreken de jaarlijkse beoordeling met elkaar door: wat zijn kwaliteiten die belangrijk zijn om vast te houden en waar liggen kansen om de komende periode mee aan de slag te gaan?

5.3 Jaarlijkse beoordeling uitvoering en trainerscompetentie

Effectiviteit hangt nauw samen met trouw aan de voorgeschreven uitvoering. Voor het beoordelen hiervan wordt door de supervisor het Beoordelingssysteem Methodische Integriteit Uitvoering gebruikt (zie bijlage 3). Deze kwaliteitsbeoordeling richt zich in grote lijnen op de volgende onderdelen: kennis, structuur, didactische vaardigheden, procesvaardigheden en algehele kwaliteit. De BMIU wordt gebruikt bij elke individuele supervisie: de supervisor geeft complimenterende en sturende feedback.

5.4 Beoordeling van de uitvoering

Trainers die de TACt uitvoeren dienen ieder jaar twee of drie opnames van een TACt training in te sturen voor van een trainingsbijeenkomst van BoosheidsControleTraining, Sociale Vaardigheidstraining en indien relevant Moreel Redeneren.

Voor het kiezen van de training die wordt ingestuurd gelden de volgende richtlijnen:

- Voor de TACt geldt: drie opeenvolgende bijeenkomsten van 60 minuten vanaf week 4 (1 BCT-bijeenkomst, 1 SOVA-bijeenkomst en 1 MR-bijeenkomst;
- Voor de TACt plus geldt: twee opeenvolgende bijeenkomsten van 90 minuten vanaf week 4 (1 BCT-bijeenkomst en 1 SOVA-bijeenkomst);
- De tussenevaluatie en, indien beschikbaar de eindevaluatie;
- De ingevulde refectieformulieren op POKON (per bijeenkomst).

De trainer wordt per dimensie op de BMIU beoordeeld met 'onvoldoende', 'voldoende', 'ruim voldoende', 'goed of 'zeer goed'. In een apart bestand wordt door de beoordelaar per dimensie een cijfer toegekend tussen de 1-9. Deze cijfers zijn voor de supervisoren om goed zicht te hebben waar winst te behalen is en worden niet met de trainer gedeeld. Ook dient de totaalscore voor het eindoordeel 'geslaagd' of 'geslaagd met aanwijzingen'. Bij een 'geslaagd heeft de trainer gemiddeld een 6.0 of hoger.

Totaalscore	*Oordeel*
9	Zeer goed
8-7	Goed
6	Ruim voldoende
5 of lager	Onvoldoende

Wanneer een trainer een 'geslaagd' op de jaarlijkse beoordeling ontvangt is deze voldaan. Wanneer de beoordelaar twijfelt over de beoordeling stuurt de beoordelaar de opnames door voor een tweede beoordeling naar het hoofd kwaliteitsbewaking. Als het hoofd kwaliteitsbewaking tot hetzelfde oordeel komt, ontvangt de trainer, wanneer dit voor de eerste keer gebeurt, een 'geslaagd met aanwijzingen'.

Met hulp van de supervisor wordt aan de beoogde verbetering(en) gewerkt, waarna de trainer nieuwe beelden opstuurt voor de jaarlijkse beoordeling. Wanneer de trainer op deze beelden een 'geslaagd' ontvangt, mag hij doorgaan met het uitvoeren van de training. Wanneer de trainer dan voor de tweede keer een onvoldoende scoort voor de uitvoering, verliest de trainer zijn trainerslicentie.

5.5 TACt en TACt Plus Beoordelingssysteem Methodische Integriteit Uitvoering

Het Beoordelingssysteem Methodische Integriteit Uitvoering. Deze kwaliteitsbeoordeling richt zich in grote lijnen op de volgende onderdelen:

1. Kennis van TACt (Plus)
   De TACt trainer laat zien over voldoende kennis te beschikken van TACt door het overbrengen van de theoretische achtergronden van de aanpak. De trainer zorgt voor een correcte uitvoering van relevante technieken en strategieën, en is programmatrouw.

2. Structuur
   De TACt trainer zorgt ervoor dat trainingsonderdelen en bijeenkomsten gestructureerd verlopen. Er is bijvoorbeeld een duidelijke agenda met een logische opbouw. Ook zorgt de trainer voor een goede balans tussen aansluiten en responsief zijn naar de jongere enerzijds en het bewaken en volgen van de agenda anderzijds. De coach leidt de (trainings)bijeenkomst zonder te domineren. De TACt trainer zorgt voor een passend tempo in de bijeenkomst.

3. Didactische vaardigheden
   De TACt trainer laat zien over voldoende didactische vaardigheden te beschikken. Hierbij kan worden gedacht aan het inweven van relevante informatie, het (waar nodig) geven van duidelijke instructies en het benadrukken van belangrijke TACt principes. De coach zorgt voor een interactieve bijeenkomst waarin de jongere actief betrokken wordt. Daarnaast handhaaft de trainer een goede balans tussen aanmoediging en correctie en ontlokt de trainer doelgedrag (bijvoorbeeld: wat deed jij waardoor dat goed werkte?). Tijdens de training maakt de trainer gebruik van een variatie aan werkvormen en technieken, met als belangrijkste middel het model staan en het oefenen middels een rollenspel.

4. Procesvaardigheden
   De trainer zorgt voor een veilig en positief klimaat door de jongere royaal aan te moedigen en te complimenteren, hem te steunen en door aan te sluiten bij de voorbeelden die de jongere noemt. De trainer heeft een open, niet-veroordelende houding. Daarnaast maakt de trainer gebruik van verschillende procesvaardigheden, zoals het normaliseren (‘dat is heel herkenbaar, veel leraren komen dat tegen’) en het nemen van verantwoordelijkheid (‘ik ben niet duidelijk geweest, sorry!’). Door het inzetten van onder andere deze procesvaardigheden lukt het de trainer om zoveel mogelijk weerstand te voorkomen of hier op een adequate manier mee om te gaan tijdens de bijeenkomst.

5. Algehele kwaliteit
   De algehele kwaliteit is een inschatting ten aanzien van het bereiken van de doelen van de bijeenkomst, de groei die is opgetreden, de waarschijnlijkheid dat de jongere het geleerde zal gaan toepassen in de praktijk en de tevredenheid van de jongere

6. Kwaliteitsbewaking

Kwaliteitsbewaking bestaat zowel uit procedures die zijn gericht op de adequate uitvoering van het programma door competente trainers (zie hoofdstuk 3) als op een voortgaand proces van beoordeling en bijsturing van de randvoorwaarden om de uitvoering van TACt op goede wijze in te bedden. Deze aspecten staan centraal in de kwaliteitsbewakingsbijeenkomsten. Deze worden uitgevoerd door het hoofd kwaliteitsbewaking.

6.1 Kwaliteitsbewakingsbijeenkomsten

Kwaliteitsbewakingsbijeenkomsten vinden eens per kwartaal plaats. Aanwezig zijn in ieder geval het hoofd kwaliteitsbewaking en een vertegenwoordiger van de aanbieder. Het hoofd kwaliteitsbewaking kan een supervisor uitnodigen om aan te sluiten. Het doel van deze bijeenkomsten is het bespreken van en oplossingen bedenken voor problemen bij de implementatie van de TACt.

6.2 Opleiders en supervisorbijeenkomsten

De opleiders en supervisoren hebben viermaandelijks samen met het hoofd kwaliteitsbewaking een werkoverleg. Hierin worden allerlei zaken besproken aangaande de opleiding, het superviseren, consulteren en beoordelen van de trainers en de uniformiteit van de uitvoering en implementatie van de TACt. De agendapunten (vragen en problemen) worden van te voren rond gemaild.

6.3 Afstemmening met aanbieders.

Het hoofd kwaliteitsbewaking heeft vier keer per jaar contact met de aanbieders die de TACt uitvoeren. Tijdens deze contactmomenten wordt besproken hoe de uitvoering van de TACt verloopt. Hierbij wordt aandacht besteed aan wat goed gaat, welke zaken verbetering behoeven en eventuele bijzonderheden rondom de trainers. Ook worden relevante ontwikkelingen, knelpunten en andere belangrijke zaken rondom de uitvoering van de TACt besproken.

7. Evaluatie van elke uitgevoerde training

Voor de bewaking van de kwaliteit van de training en voor het vaststellen wat jongeren van de training leren, is het nodig is dat vooraf en na afloop van de TACt (Plus) door de jongere en ouders diverse vragenlijsten ingevuld worden.

In onderstaand schema is aangegeven welke vragenlijsten op welk moment ten tijde van de TACt (Plus) worden afgenomen[5]:

Formulieren/Vragenlijsten	Intake	Tussenevaluatie	Eindevaluatie
VPV jongere	J		J
VPV informanten	O		O
Hoe ik Denk (HID)	J		J
Tussenrapportage TACt (Plus)		T met J	
Eindrapportage TACt (Plus)			T met J
Evaluatieformulier jongere			J
Evaluatieformulier ouders			O

* J = Jongere, O = Ouders en T = Trainer

7.1 Evaluatie van de vooruitgang door de jongeren en de trainer

Bij het uitvoeren van een TACt maakt de trainer na afsluiting van de laatste trainingsbijeenkomst een concepteindverslag. Hiervoor gebruikt hij het formulier 'Eindrapportage TACt (Plus)' (zie trainershandleiding). De eindrapportage is opgebouwd uit een aantal onderdelen (de aanwezigheid, deelname tijdens de training en beheersing van de vaardigheden bij de verschillende trainingsonderdelen. Per onderdeel wordt het functioneren van de jongere gescoord en worden sterke en aandachtpunten voor de toekomst aangegeven.

De eindrapportage wordt eerst met de jongere besproken voordat de afsluitende bijeenkomst met jongere, ouders en coördinator taakstraffen plaatsvindt. Opmerkingen (bijvoorbeeld wanneer een jongere het niet eens is met een aandachtspunt dat de trainer heeft geformuleerd) kan de jongere aan het eind van het verslag toevoegen. Het conceptverslag wordt daarna besproken met de jongere, zijn ouders en de coördinator taakstraffen. De jongere presenteert, met hulp van de trainer, wat in er de training aan bod is gekomen en wat de belangrijkste dingen zijn die hij uit de training meeneemt voor de toekomst. Eventueel advies voor verdere hulp wordt in het rapportageformulier vermeld.

De rapportage wordt naar de coördinator verstuurd. Het verslag is zo geschreven dat het goed leesbaar is voor de verschillende betrokkenen: de jongere, zijn ouders en de coördinator taakstraffen .

7.2 Trainingsevaluatie middels vragenlijsten

Ten behoeve van de effectevaluatie worden bij de intake en tijdens de eindevaluatie door elke jongere en ouder(s) de volgende vragenlijsten ingevuld:

- **VPV**[6] (jongere en ouders)

  De Vragenlijst Psychosociale Vaardigheden (VPV) is ontworpen om inzicht te krijgen in de *psychosociale vaardigheden* van jongeren. De lijst meet zowel interpersoonlijke vaardigheden (relationele en affectieve vaardigheden) als intrapersoonlijke vaardigheden (zelfsturing en zelfbewustzijn), en wordt gebruikt om na te gaan of jongeren hier tekorten in hebben. De lijst bestaat uit 36 stellingen, waarvoor op een 5-punts Likertschaal kan worden aangegeven in hoeverre men het de stelling eens is. Er is een versie voor jongeren en voor 'informanten' (ouders/verzorgers/leerkracht). De VPV wordt ingevuld door beiden ingevuld. De interne consistentie van de 4 VPV schalen ligt tussen de α=0.88 en α=0.90 (Scholte & Van der Ploeg, 2012[6]).

  De schalen sluiten goed aan bij de sociale vaardigheden die binnen TACt (Plus) getraind worden. De lijst wordt in de praktijk ook ingezet bij jongeren met een LVB. De ervaring is dat LVB-jongeren deze in beperkte tijd en met toelichting op een enkele vraag kunnen invullen. Wel zijn trainers bij jongeren met een lager niveau extra alert op het bieden van ondersteuning (toelichting) bij het invullen van de lijsten, dus ook de VPV. Een andere indicatie voor de geschiktheid van dit instrument voor jongeren met een LVB is dat de VPV geschikt is bevonden voor, en genormeerd op kinderen vanaf 8 jaar (groep 5 basisschool, AVI niveau M5) (Scholte & Van der Ploeg, 2012[6]).

- **HID**[7] (jongere)

  De 'Hoe ik denk' (HID) vragenlijst is de Nederlandse vertaling (Brugman, Nas, Van der Velden, Barriga, Gibbs, Potter & Liau, 2011) van de Engelstalige How I Think (HIT; Barriga, Gibbs, Potter & Liau, 2001[8]). Deze is ontwikkeld om denkfouten te meten die kunnen leiden tot externaliserend en antisociaal gedrag. Deze vragenlijst is gebaseerd op de vier verschillende denkfoutcategorieën van Gibbs (2003[9]): egocentrisch denken, goedpraten, anderen de schuld geven en uitgaan van het ergste. De HID bestaat uit 54 stellingen. Elke stelling beschrijft een gedachte over een bepaald onderwerp en bij elke stelling moet de respondent aangeven in welke mate dit overeenkomt met zijn gedachten. De 54 items zijn te verdelen in categorieën. Er zijn 39 items die denkfouten beogen te meten en elk van deze 39 denkfoutitems vertegenwoordigt één van de vier denkfoutcategorieën. De items van de HID hebben tevens betrekking op de vier antisociale gedragscategorieën uit de DSM-IV (2002). Dit is om de denkfoutcategorieën meer betekenis te geven. De vier antisociale gedragscategorieën bestaan uit: oppositioneel gedrag, fysieke agressie, liegen en stelen. De vier denkfouten hebben dus betrekking op de vier gedragscategorieën en zo ontstaat er een 4x4 matrix van denkfouten en type antisociaal gedrag. De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) van de HID voor de vier typen denkfouten en de vier antisociale gedragscategorieën varieert van 0.72 tot 0.90; de betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) van de HID voor de overt en covert schalen van antisociaal gedrag varieert van 0.72 tot 0.90 (Nas, Brugman & Koops, 2005[10]). In het doeltreffendheidsonderzoek naar Tools4U vonden Van der Stouwe, Asscher en Stams (2013[11]) vergelijkbare waarden.

[6] Scholte, E.M. & Van der Ploeg, J.D. (2012). *Vragenlijst Psychosociale Vaardigheden.* Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
[7] Brugman, D., Nas, C.N., Velden, F. van der, Barriga, A.Q, Gibbs, J.C., Potter, G.B. & Liau, A.K. (2011). *Hoe Ik Denk Vragenlijst*. Amsterdam: Boom Test Uitgevers.
[8] Barriga, A. Q., Gibbs, J.C., Potter, G.B., & Liau, A.K. (2001). How I Think (HIT) questionnaire manual. Il: Research Press.
[9] Gibbs, J.C. (2003). *Moral development and reality. Beyond the theories of Kohlberg and Hoffman.* Thousand Oaks, CA: Sage.
[10] Nas, C.N., Brugman, D. & Koops, W. (2005). Effects of the EQUIP programme on the moral judgement, cognitive distortions, and social skills of juvenile delinquents. *Psychology, Crime & Law, 11*, 421-434.
[11] Stouwe, T. van der, Asscher, J.J., & Stams, G.J.J.M (2013). *Doeltreffendheid Tools4U. Onderzoek naar doelgroep, uitvoering en doeltreffenheid leerstraf Tools4U*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

7.3 Evaluatie door de jongere

De eerste evaluatie door de jongere vindt plaats gedurende het evaluatiegesprek halverwege de training. Daarin wordt besproken wat de jongere van de training vindt, wat hij tot nu toe geleerd heeft en krijgt hij feedback over zijn functioneren in de training. Indien nodig zoekt de trainer naar mogelijkheden om de jongere extra te motiveren voor de training. Na afloop van de training vult de jongere een evaluatieformulier in over hoe hij de training heeft ervaren (zie trainershandleiding). De vragen gaan zowel over de inhoud van de training als over de werkwijze van de trainer. De jongere vult het formulier in na de laatste trainingsbijeenkomst. De gegevens worden gebruikt om zowel de training als de trainer te evalueren en worden meegestuurd naar de Raad, samen met de eindrapportage.

7.4 Evaluatie door de ouders

Bij het eindevaluatiegesprek wordt ook door de ouders een evaluatieformulier ingevuld (zie de trainershandleiding). Hierop kunnen zij aangeven wat zij aan effecten van de training hebben waargenomen bij hun kind (onder andere door de huiswerkopdrachten die de jongere thuis heeft uitgevoerd). Ook kunnen zij hun mening geven over de samenwerking met de coördinator taakstraffen en de trainer. Als ouders niet aanwezig zijn bij de afsluiting, wordt het evaluatieformulier aan hen toegestuurd met het verzoek dit ingevuld terug te sturen.

7.5 Evaluatie door de coördinator taakstraffen

De coördinator evalueert de training door kennis te nemen van de evaluaties van de trainer, de jongere en zijn ouders. Tevens is hij in het eindevaluatiegesprek in de gelegenheid de betrokkenen te bevragen over hun mening. Op basis van deze informatie vormt de coördinator zich een beeld van de training en rapporteert hierover aan de officier van justitie en/of kinderrechter.

8. Bijlage 1: TACt en TACt Plus Vragen telefonische supervisie

Beantwoord ter voorbereiding van de telefonische supervisie onderstaande vragen. Probeer de vragen kort en krachtig te beantwoorden; treed waar nodig meer in detail. Gebruik de niet-gearceerde tekstvlakken. Stuur het ingevulde formulier minimaal drie dagen voor het geplande supervisiemoment naar de supervisor.

Naam:	Datum supervisie:	Hoeveelste individuele supervisie dit jaar
		☐ 1e ☐ 2e ☐ 3e ☐ 4e ☐ 5e ☐ 6e

Boosheidscontroletraining
Wat lukt goed tijdens de BCT en waarom heeft dit effect bij de jongere?
Hoe is de verhouding tussen praten en oefenen?
Praten : oefenen = ☐ 1: 4 ☐ 1 : 3 ☐ 1 : 2 ☐ 1 : 1 ☐ 2 : 1 ☐ 3 : 1 ☐ 4 : 1
Wat doe je om te zorgen dat de jongere voldoende eigen situaties inbrengt en de zelfcontroletechnieken hierin ook kan toepassen?
Wat zet je in voor de transfer van de vaardigheden naar het leven van alledag?
Vragen aan de supervisor?

Sociale Vaardigheidstraining
Wat lukt goed tijdens de SOVA en waarom heeft dit effect bij de jongere?
Hoe is de verhouding tussen praten en oefenen?
Praten : oefenen = ☐ 1: 4 ☑ 1 : 3 ☐ 1 : 2 ☐ 1 : 1 ☐ 2 : 1 ☐ 3 : 1 ☐ 4 : 1
Wat zet je in voor de transfer van de vaardigheden naar het leven van alledag?
Vragen aan de supervisor?

Moreel Redeneren (Alleen bij TACt!)
Wat lukt goed tijdens de training MR en waarom heeft dit effect bij de jongere?

Hoe leg je een verband tussen het morele dilemma van de casus en de belevingswereld van de jongere?
Hoe laat je de jongere twijfelen over zijn keuzes en argumenten en hoe krijg je hem/haar op een hoger niveau van moreel redeneren?
Vragen aan de supervisor?

Algemeen
Wat doe je om de jongere te motiveren en activeren?
Wat doe je om ouders/netwerk te informeren en te activeren om de jongere te ondersteunen?
Vragen aan de supervisor?

9. Bijlage 2 Eigen reflectie beeldbeoordeling

De trainer vult per bijeenkomst onderstaand reflectieformulier in POKON in:

Wie waren er aanwezig?

Wat was het onderwerp van de bijeenkomst?

Hoe was de bijeenkomst opgebouwd?

Bijvoorbeeld:
0:00 – 5:00 agenda
5:00 – 14:00 opdracht voor thuis
14:00 – 26:00 intro 'een duidelijke boodschap geven'
26:00 – 46:00 voordoen en oefenen

Wat waren de doelen van de jeugdige/het gezin in deze bijeenkomst?

Bijvoorbeeld:
Opbouw van irritatie/boosheid tijdig signaleren
Manieren om te kalmeren uitproberen: wat werkt wanneer voor mij

Bijvoorbeeld:
Meer informatie uitlokken (in plaats van geven) door leidende vragen te stellen
Vaker positieve feedback geven en meer specifiek op effectief gedrag

Waar ben je tevreden over? Wat deed je goed?

Wat waren uitdagingen?

Wat zou je anders doen in het geval dat je de bijeenkomst opnieuw kon doen?

Wat zijn voor de volgende bijeenkomst de doelen van de jeugdige/het gezin?

Wat zijn voor de volgende bijeenkomst de doelen voor jezelf?

Over deze bijeenkomst

Overige opmerkingen

10. Bijlage 3: TACt en TACt Plus Beoordelingssysteem Methodische Integriteit Uitvoering

Beoordelingssysteem Methodische Integriteit Uitvoering[12]

Datumbijeenkomst: Datum:
Type bijeenkomst: SOVA/ BCT Trainer: Beoordelaar:
Bijeenkomstnummer:

	Goed werk			Acceptabel			Onvoldoende		
Kennis van TACt	9	8	7	6	5	4	3	2	1
- laat integratie van verschillende elementen zien - begrijpt principes en het theoretisch kader en past deze toe - voert technieken en hulpmiddelen integer toe									
Structuur	9	8	7	6	5	4	3	2	1
- volgt de agenda - neemt passende onderdelen op - zorgt voor logische opbouw en blijft doelgericht - geeft passende aandacht aan relevante onderwerpen - sluit aan bij de jongere - behoudt de leiding, zonder te domineren - maakt goede overgangen - hanteert passend tempo - geeft opsomming									
Didactische vaardigheden	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Verbaal - geeft informatie en instructies - geeft waaroms - geeft krachtige kernboodschappen - spitst toe (maakt concreet) **Variatie in activiteiten** - handhaaft goede balans tussen verbaal en actief leren - lokt doelgedrag uit en weeft informatie in - betrekt en activeert de jongere - bekijkt eerder behandeld materiaal **Oefenen** <u>Benut gelegenheden</u>: - doet een voldoende aantal oefeningen <u>Voorbereiding:</u> - geeft duidelijke aanwijzingen en voldoende informatie <u>Uitvoering:</u> - betrekt de jongere - gebruikt beweging en de ruimte - doet voor / staat model - vraagt naar de verschillende stappen - seint in en coacht									

[12] Gebaseerd op: Knutson, N. M., Forgatch, M.S. & Rains, L.A. (2003). *Fidelity of Implementation Rating System (FIMP): The Manual for PMTO*. Eugene: Oregon Social Learning Center.

- brengt vaardigheden in kaart en werkt aan tekorten - corrigeert vooraf - breekt zaken op in haalbare stukjes - handhaaft goede balans tussen aanmoediging en correctie - voorspelt problemen - past hulpmiddelen aan aan de jongere - legt nadruk op belangrijke zaken	<u>Nabespreking:</u> - handhaaft goede balans tussen aanmoediging en correctie <u>Vervolg:</u> - maakt de oefening moeilijker - maakt een concrete afspraak **Uitlokken hoger niveau van moreel redeneren** - lokt meer volwassen keuzes en argumenten uit - daagt minder volwassen keuzes en argumenten uit			
Procesvaardigheden		9 8 7	6 5 4	3 2 1
Proces van bevragen - voorkomt en gaat om met weerstand - voorkomt en gaat om met conflicten - moedigt aan en steunt - maakt verbinding met verhaal jongere	**Variatie in activiteiten** - normaliseert - heretiketteert - gebruik metaforen - sluit aan in houding en tempo - neemt verantwoordelijkheid - gebruikt humor - reflecteert / interpreteert - maakt gebruik van ondersteunende onderbrekingen - houdt contact - is in beweging			
Algehele kwaliteit		9 8 7	6 5 4	3 2 1
- toont kennis van kader en inhoud TACt - bereiken doelen - waarschijnlijkheid dat jongere het geleerde gaan toepassen	- tevredenheid jongere hij komt terug - ernst van situatie - er is groei			