

WAT ALS... ZIE NIET WILLIEN? WAT ALS... ZIE (NOG) NIET KUNNEN?

*Weerstand bij het opstellen van
groepsplannen in de kleuterbouw*



Lydia (HCA) Hartog - van Wijgerden

studentnummer: 2167656

Master Special Educational Needs (M SEN)

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg

Leerroute: Intern Begeleider

Begeleider: Han Jespers

mei 2012

Inhoudsopgave:

Onderwerp	Blz.
Samenvatting	5
Inleiding	7
Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling	10
1.1 Aanleiding voor dit praktijkonderzoek	
1.2 Onderzoeksvraag	
1.3 Deelvragen	
1.4 Doelstellingen	
1.5 Persoonlijk doel	
Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing	15
2.1 HandelingsGericht Werken	
2.1.1 Wat is HandelingsGericht Werken?	
2.1.2 Gedifferentieerd onderwijs	
2.1.3 Opbrengstgericht werken	
2.1.4 Passend onderwijs	
2.2 Waar moeten groepsplannen aan voldoen?	
2.3 Omgaan met veranderingen	
2.3.1 Gefaseerd proces van verandering	
2.3.2 Teamcoach	
2.3.3 Reteaming	
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	25
3.1 Doel van het onderzoek	
3.2 Onderzoeksgroep en -periode	
3.3 Onderzoeksvorm	
3.4 Literatuuronderzoek	
3.5 Dataverzameling en onderzoeksinstrumenten	
3.5.1 Dataverzameling m.b.t. onderzoeksvraag:	

3.5.2 Dataverzameling m.b.t. gedifferentieerd werken	
3.6 Betrouwbaarheid	
3.7 Triangulatie	
3.8 Ethische kwesties	
Hoofdstuk 4 Data analyse en resultaten	32
4.1 Uitkomsten voorbereidingsfase	
4.1.1 Beginmeting	
4.1.2 Interview schoolbegeleidingsdienst	
4.2 Uitkomsten uitvoeringsfase	
4.2.1 Bijeenkomsten	
4.3 Uitkomsten afrondingsfase	
4.3.1 Eindmeting	
4.4 Uitkomsten vragenlijst gedifferentieerd werken	
Hoofdstuk 5 Conclusie en aanbeveling	43
5.1 Conclusie	
5.1.1 Onderzoeksvraag	
5.1.2 Deelvragen	
5.1.3 Doel in het onderzoek	
Doel van het onderzoek	
5.2 Aanbevelingen	
5.2.1 Aanbevelingen – groepsplannen	
5.2.2 Aanbevelingen – onderwijsvernieuwingen	
5.2.3 Aanbevelingen – gedifferentieerd werken	
Hoofdstuk 6 Evaluatie onderzoek	50
6.1 Theorie	
6.2 Praktijk	
6.3 Persoon	
Nawoord	56
Literatuurlijst	57

Bijlage		Blz.
Bijlage 1	Beginmeting	59
Bijlage 1.1	Eindmeting	60
Bijlage 2	Voorbereiding gesprek schoolbegeleidingsdienst	61
Bijlage 3	Vragenlijst gedifferentieerd werken	62
Bijlage 3.1	Vragenlijst gedifferentieerd werken ingevuld	63
Bijlage 4	Gemaakte afspraken	64

Samenvatting

Zowel uit de literatuur als uit de praktijk blijkt dat onderwijsvernieuwingen, zoals HandelingsGericht Werken (HGW), gefaseerd dienen te verlopen om de leerkrachten gemotiveerd te hebben en houden voor de verandering. Maar hoe pak je dat aan? Mijn onderzoek gaat enerzijds over het invoeren van groepsplannen HGW in de kleuterbouw en anderzijds over het invoeren van onderwijsvernieuwingen.

Het onderzoek start met een zoektocht in de literatuur naar de kenmerken van HGW en waar groepsplannen aan moeten voldoen.

Daarnaast blijkt uit de literatuur dat een gefaseerd proces van verandering bestaat uit vier fasen: verspreiding, besluit/verandering, invoering en borging.

Tevens blijkt uit de literatuur dat de taak van een teamcoach niet ligt in het aanleren van processen en vaardigheden, maar in het creëren van tijd en ruimte voor de groep. Daardoor ontstaat een situatie waarin de groep gelegenheid heeft haar eigen proces te leren observeren en te sturen.

Het onderzoek is toegespitst op het invoeren van groepsplannen met HGW. Het onderzoek is uitgevoerd onder leerkrachten van de kleuterbouw, omdat in deze bouw het werken met groepsplannen stagneerde.

Het onderzoek in de praktijk begint met een inventarisatie van wat goed en minder goed gaat bij het werken met groepsplannen en met gesprekken met de CED-begeleiders. Van hieruit worden bijeenkomsten gepland door de bouwcoördinator en mij (als IB) en de invulling bepaald. Deze bijeenkomsten bestaan uit de verkregen informatie vanuit de literatuur en de gesprekken met de CED-begeleiders. Tijdens de bijeenkomsten worden wordt er gewerkt volgens de stappen van reteaming. Tevens wordt tijdens de bijeenkomsten veel tijd besteed aan het invullen van het groepsplan en mogelijkheden tot samenwerking tussen de collega's.

Mijn onderzoek heeft er toe bijgedragen dat er binnen de school een doorgaande lijn ontstaat met betrekking tot het maken van groepsplannen en HGW

Op basis van de conclusies worden aanbevelingen gedaan aan het management team voor een plan van aanpak bij volgende onderwijsvernieuwingen.

Inleiding

Ik ben 10 jaar werkzaam in het onderwijs. Ik ben begonnen als onderwijsassistente en heb naast mijn werkzaamheden als onderwijsassistente doorgeleerd voor leerkracht. Na 8 jaar gewerkt te hebben als leerkracht, waarvan 6,5 jaar als leerkracht groep 1 en 2, heb ik in 2010 besloten de IB-opleiding te gaan doen. Inmiddels ben ik in het laatste jaar van de opleiding en ga ik volgend schooljaar binnen onze school aan het werk als IB voor de onderbouw.

Mijn keuze voor dit onderzoek

Ik heb ervoor gekozen om het invullen van groepsplannen bij HGW in de kleuterbouw te onderzoeken. De intern begeleider en ik hebben opgemerkt dat het lastig is om de leerkrachten in de kleuterbouw te motiveren om de groepsplannen in te vullen. Hiervoor worden verschillende argumenten genoemd.

Ik zoek uit welke zaken daadwerkelijk in het groepsplan moeten staan volgens de theorie van HandelingsGericht Werken en wat betreft de doelen van de Onderwijs Inspectie. Tevens onderzoek ik hoe je weerstand om kunt buigen bij onderwijsvernieuwingen en hoe je weerstand voor kunt zijn.

Aan het einde van het onderzoek hoop ik met de leerkrachten en IB een werkbaar formulier gemaakt te hebben, wat functioneel is in het gebruik.

Tevens hoop ik de leerkrachten gemotiveerd aan het werk te krijgen en dat de collega's plezier ontwikkelen in het werken met groepsplannen volgens de principes van Handelingsgericht Werken. Nu wordt het werken met groepsplannen namelijk als een zware last ervaren door de collega's.

Mijn onderzoek zal er toe bijdragen dat ik mijn plek vind als IB van een (kleuter)bouw. Deze bouw ga ik begeleiden na mijn studie. Ik zal ervaring opdoen met het begeleiden en coachen van leerkrachten bij onderwijsvernieuwing. Ik zal moeten leren om alle stappen van een vernieuwing te doorlopen, want van nature ben ik iemand die snel verder wil en vergeet dat anderen soms meer informatie of tijd nodig hebben.

Bij mijn onderzoek maak ik naast de literatuur over HandelingsGericht Werken gebruik van literatuur rondom reteaming, teamcoaching en oplossingsgerichte gespreksvoering, omdat ik denk dat het niet werken met groepsplannen grotendeels te maken heeft met de motivatie en of weerstand van de leerkrachten. Deze literatuur zal er toe bijdragen dat ik weet om te gaan met het team bij onderwijsvernieuwingen zoals het invoeren van groepsplannen en de leerkrachten gemotiveerd aan het werk zullen gaan.

Hopelijk zal mijn onderzoek er toe bijdragen dat er binnen de school een doorgaande lijn ontstaat met betrekking tot het maken van groepsplannen en HGW. De leerkrachten van de groepen 3 t/m 8 zijn hier aanzienlijk verder mee. Zij maken groepsplannen voor zowel rekenen als technisch lezen.

Op dit moment is er een kloof tussen de verschillende bouwen. Ik denk dat mijn onderzoek kan bijdragen aan een doorgaande lijn en een eenduidig gebruik van termen tussen de verschillende bouwen.

Wat ik tevens interessant vind is dat op veel scholen waar HGW ingevoerd wordt, het stagneert in de kleuterbouw. Ik denk dat dit komt omdat het werken met groepsplannen planmatig is en in een kleuterbouw wordt veelal ontwikkelingsgericht gewerkt.

CBS Rehobothschool

De school telt ongeveer 390 leerlingen, verdeeld over 15 groepen (met een 16^e (instroom)groep vanaf mei). Momenteel werken er ca. 30 leerkrachten, waarvan een groot aantal in deeltijd.

De schoolleiding (Management Team) bestaat uit de directeur, bouwcoördinatoren van de onder- en bovenbouw en de Intern Begeleider. Hierin blijft de directeur eindverantwoordelijk. De groepen op onze school zijn verdeeld in bouwen: onderbouw (groep 1 tot en met 4) en bovenbouw (groep 5 tot en met 8).

Met het team zijn we continu bezig onze zorg te verbeteren.

- Effectieve instructie, verlengde instructie en differentiatie in instructie.
- Zelfstandig werken als middel om binnen de groep extra hulp te krijgen van de leerkracht. Hier wordt tevens gebruik gemaakt van uitgestelde aandacht.
- De specifieke begeleiding gebeurt zoveel mogelijk in de groep zelf.
- Het leerstofaanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoefte van het kind.
- Specifieke hulp leggen we vast in een groepsplan of handelingsplan voor de individuele leerling.
- Directe remedial teaching buiten de groep.
- Indirecte remedial teaching binnen de groep.
- Coaching, consultatie, mentoring voor de groepsleerkracht door de IB.
- Aanvullende handen in de groep (onderwijsassistentes).

Bovenstaande activiteiten worden gebruikt om om te gaan met de verschillen in ontwikkeling en of zorg binnen een groep. Het gebruik van groepsplannen helpt de leerkrachten om te gaan met niveaugroepen binnen hun groep. Een kenmerk van onze school is dat we er willen zijn voor ieder kind en ieder kind zodanig willen begeleiden dat het kind tot leren kan komen. In het groepsoverzicht worden de kinderen individueel beschreven met de daarbij behorende onderwijsbehoefte. In het groepsplan worden deze leerlingen door de leerkracht geclusterd.

Mijn onderzoek draagt er aan bij dat het Management Team en ik als toekomstig IB op een goede manier om kunnen gaan met het invoeren van onderwijsvernieuwingen op onze school, zodat vernieuwingen in de toekomst soepel zullen verlopen en de leerkrachten de verandering als eigen zullen ervaren.

Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling

1.1 Aanleiding voor dit praktijkonderzoek

Sinds 3 jaar zijn we op onze school bezig met het invoeren van HandelingsGericht Werken. Hiertoe is besloten vanuit ons Samenwerkingsverband.

2009-2010 Het eerste jaar hebben we vooral gewerkt aan het maken van groepsoverzichten. Hierbij is het van groot belang om van iedere leerling de stimulerende en belemmerde factoren op papier te zetten. Van hieruit kan de onderwijsbehoefte van de leerling worden bepaald. Tevens staat het welbevinden centraal. De leerkrachten hebben dit als zeer prettig ervaren. Op deze manier kijk je naar ieder kind, ook de gemiddelde en hoger begaafde kinderen komen aan bod. Voorheen werd er alleen naar de zwakke leerlingen gekeken.

2010-2011 Het tweede jaar zijn we aan het werk gegaan met het maken van groepsplannen, allereerst op het vakgebied rekenen (beginnende gecijferdheid). Hier ontstaat echter een weerstand bij de collega's binnen de kleuterbouw. Zij hebben geprobeerd het formulier in te vullen. Commentaren zijn: "Veel werk, lastig, wat hebben we eraan of past niet bij kleuters en onze manier van werken."

De groepen 3 t/m 8 hebben wel het groepsplanformulier ingevuld, zoals gekozen is door de school/ Samenwerkingsverband. In deze groepen wordt ook een grote administratieve druk ervaren, maar kan het formulier wel ingevuld worden door de aanwezigheid van de doelen zoals beschreven in de methodes.

2011-2012 Dit jaar willen we ook bij de kleuters een werkbaar formulier implementeren, maar dan moeten de leerkrachten zich wel prettig voelen bij het format en de manier van werken, anders zal het een losstaand formulier worden. De leerkrachten kunnen al wel de "Mickey Mouse" invullen. Dit is een formulier met cirkels waarop de leerkrachten aangeven, welke leerlingen op bepaalde gebieden meer instructie nodig zullen hebben en welke leerlingen hogere doelen aankunnen of binnen het regulier aanbod vallen.

Dit houdt in dat de leerkrachten hun onderwijs al wel in enige mate kunnen afstemmen op de behoeften van de leerlingen. Echter het vastleggen in en het uitvoeren van een groepsplan is nog lastig voor de leerkrachten in de kleuterbouw. Belangrijk voor de kleuterbouwleerkrachten is dat ze de methodes die worden gebruikt goed kennen, vooruit de doelen bekijken en aan de hand daarvan en aan de hand van de scores van het kind, een kind indelen. De leerkrachten van de groepen 3 t/m 8 merken dit jaar al een vermindering van de administratieve druk, omdat veel informatie van het vorig jaar verwerkt kan worden in het nieuwe groepsplan.

Naar aanleiding hiervan heb ik besloten uit te gaan zoeken wat precies de knelpunten zijn voor de collega's in de kleuterbouw en hoe ze positieve ervaringen kunnen krijgen met betrekking tot HGW en het invullen van groepsplannen.

Verder wil ik onderzoeken van waaruit de weerstand ontstaat of ontstaan is, om te gebruiken bij het invoeren van groepsplannen in de kleuterbouw. Tevens hoop ik de uitkomsten te gebruiken bij volgende onderwijsvernieuwingen om weerstand voor te zijn of er op een andere manier mee om te gaan.

1.2 Onderzoeksvraag

In dit praktijkonderzoek wordt naar een antwoord gezocht op onderstaande vraag:

“Ik onderzoek ...

wat de leerkrachten in de kleuterbouw op onze school bij het vakgebied rekenen nodig hebben om positief ervaren ideeën over groepsplannen op te nemen in hun handelen

om ...

ervoor te zorgen dat er in de groepen gericht in drie niveaus gewerkt wordt zodat ...

er een ingevuld format ontstaat dat ondersteunend is voor de dagelijkse praktijk teneinde te komen tot...

een betere afstemming van het onderwijs op de behoeften van de leerlingen.”

Hieronder beschrijf ik mijn verkorte werkbare hulpvraag, die de kern van het onderzoek samenvat:

Ik onderzoek wat kleuterbouwleerkrachten nodig hebben om positief ervaren ideeën over groepsplannen om te zetten in een format dat ondersteunend is voor de dagelijkse praktijk, zodat er gericht op 3 niveaus gewerkt kan worden in de klas.

Het antwoord op mijn onderzoeksvraag (wat de leerkrachten nodig hebben) wordt gezocht door informatie te verzamelen bij de collega's, inspectie, onderwijsbegeleidingsdienst en in de literatuur. En door in de praktijk te werken met reteaming en teamcoaching met de collega's van de kleuterbouw.

1.3 Deelvragen

Voor dit onderzoek zijn de onderstaande deelvragen geformuleerd:

Handelings Gericht Werken:

1.1 Wat is (HGW) HandelingsGericht Werken?

1.2 Waar moeten groepsplannen aan voldoen?

Gedifferentieerd werken op school:

Ik onderzoek hoe in de kleutergroepen het werken in drie niveaus wordt vormgegeven, omdat dit van belang is bij het invullen van groepsplannen.

2.1 Wat doen we al in de groepen 3 t/m 8 en wat doen de kleutergroepen?

2.2 Welke problemen komt men daarin tegen, welke ondersteuning /hulpmiddelen zijn hiervoor?

Omgaan met veranderingen:.

3.1 Fasen van betrokkenheid bij veranderingen en passende interventies daarbij . (Welke ondersteuning is helpend)

3.2 Hoe kan ik collega's motiveren en enthousiasmeren voor onderwijsvernieuwingen?

Ik hoop te bereiken door antwoord te geven op bovenstaande onderzoeksvraag en deelvragen, de collega's in de kleuterbouw te enthousiasmeren en aan te zetten tot het schrijven van een groepsplan "rekenen" en hiernaar te handelen.

1.4 Doelstellingen

In dit onderzoek wordt gewerkt aan de volgende doelen:

Doel in het onderzoek

1. Uitzoeken welke eisen/werkwijze met betrekking tot HGW worden verwacht vanuit de inspectie.
2. Uitzoeken wat de kleuterbouw nodig heeft om te komen tot het werken met groepsplannen.

Doel van het onderzoek (gewenste situatie):

1. De collega's in de kleuterbouw werken volledig met groepsplannen en er een betere afstemming van het onderwijs ontstaat en een doorgaande lijn binnen de school is.
2. We weten hoe om te gaan met collega's bij nieuwe ontwikkelingen binnen ons onderwijs en welke "veranderinterventies" daarbij van belang zijn.

1.5 Persoonlijk doel:

Mijn persoonlijk doel is om met name onderstaande competenties te ontwikkelen tijdens het onderzoek:

- Interpersoonlijk handelen, werken met team leraren. "De ib-er initieert en onderhoudt een werkklimaat waarbinnen de ontwikkeling van gemeenschappelijke visies en teamleren mogelijk wordt. "
- Coördinerend handelen, werken met een team leraren. "De ib-er draagt zorg voor de overdracht van de zorgstructuur binnen de school aan (sub) groepen binnen het team, c.q. het team als totale groep."
- Coördinerend handelen, werken binnen de schoolorganisatie. "De ib-er draagt zorg voor de beheersmatige aspecten van de zorgstructuur." (Fontys OSO, 2009)

Ik heb voor deze competenties gekozen om mij voor te bereiden op de functie van intern begeleider. Door aan dit onderzoek te werken heb ik de kans om mij in deze competenties te bekwamen.

In het verleden is er nog geen onderzoek gedaan dat overeenkomt met mijn onderzoeksvraag. Veel scholen geven aan dat het invoeren van groepsplannen stagneert in de kleuterbouw. Ik hoop door mijn onderzoek ook voor andere scholen een inspiratie te zijn bij het invoeren van groepsplannen in de kleuterbouw.

In hoofdstuk 2 worden de vragen aan de literatuur beantwoord. Van daaruit wordt in hoofdstuk 3 de opbouw van het onderzoek besproken. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de resultaten van het onderzoek. Dit onderzoek wordt afgesloten met hoofdstuk 5 met aanbevelingen naar aanleiding van de conclusies van het onderzoek. Hoofdstuk 6 zal een evaluatie en reflectie zijn op mijn ervaringen binnen het onderzoek.

Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing

In dit hoofdstuk geef ik op basis van literatuur antwoord een aantal deelvragen van mijn onderzoeksvraag.

Het onderzoek start met het kijken naar HandelingsGericht Werken in het algemeen. Vervolgens wordt het onderzoek toegespitst op groepsplannen in de kleuterbouw en het motiveren en of enthousiasmeren van collega's bij onderwijsvernieuwingen.

2.1 HandelingsGericht Werken

2.1.1 Wat is HandelingsGericht Werken?

HandelingsGericht Werken (HGW) is op een systematische manier werken in het onderwijs. HGW is gebaseerd op de uitgangspunten van Handelingsgerichte Diagnostiek (HGD). Bij HGD analyseer je de onderwijsleerproblemen en zoek je naar mogelijke verklaringen met als doel het geven van een advies dat gericht is op het aanpakken van die problemen. (Pameijer, 2007)

HGW kent zeven uitgangspunten:

1. Onderwijsbehoeften staan centraal.
2. Afstemming en wisselwerking.
3. Leerkracht doet ertoe. (passend onderwijs gebeurt in de klas)
4. Positieve aspecten zijn van groot belang.
5. Constructief samenwerken. (leraren, IB, ouders, kind en diagnosticus)
6. Doelgericht werken.
7. Systematisch, stapsgewijs en transparant.

De Lange (2007): Afstemming van het onderwijsaanbod op de onderwijsbehoeften is van cruciaal belang, en hierdoor zal het denken van de leerkracht en IB veranderen. Voorbeeld: Voorheen beschreef de leerkracht wat het kind niet kan: "Het kind kan de sommen tot 10 nog niet uit zijn hoofd en is ongemotiveerd".

Nu beschrijft de leerkracht de behoefte van het kind: “Dit kind heeft iedere dag op een speelse manier 10 minuten oefening nodig, samen met groepsgenoten, met het programma ... om de sommen tot 10 te memoriseren, waarbij het kind zelf de vorderingen bij kan houden, zodat het kind met meer plezier en zelfvertrouwen aan het rekenen gaat.”

Bij het omgaan met de verschillende onderwijsbehoeften van leerlingen in een groep kiest men binnen de 1-zorgroute¹ voor het werken met groepsplannen. In een groepsplan geeft de leerkracht doelgericht aan hoe zij de komende periode met de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen in haar groep omgaat. De leerkracht clustert hierbij zoveel mogelijk leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften, zoals genoemd in het groepsoverzicht. (Adema, 2010)

2.1.2 Gedifferentieerd onderwijs:

Het onderwijs op onze school is gebaseerd op convergente differentie. Bij convergente differentiatie wordt er een minimumdoel voor de groep als geheel gesteld. Alle kinderen doen mee aan de groepsinstructie en profiteren zodoende van de uitleg van de leerkracht en van elkaar. Na de groepsinstructie gaat de groep de leerstof zelfstandig verwerken, waardoor de leerkracht tijd heeft om de risicoleerlingen extra instructie te geven. Risicokinderen krijgen dus groepsinstructie én verlengde instructie. De instructietijd wordt zodoende enorm vergroot voor deze leerlingen. Voor de kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong is er verdiepingsstof die aansluit op het leerdoel van de les. Net als bij HGW wordt bij gedifferentieerd onderwijs uitgegaan van de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

¹ Met de 1-zorgroute wordt op groeps-, school- en bovenschools niveau het onderwijs passend gemaakt aan de onderwijsbehoeften van alle leerlingen. De kern van de 1-zorgroute is de cyclus van handelingsgericht werken met groepsplannen.

2.1.3 Opbrengstgericht werken

Een school die opbrengstgericht werkt, zet zich planmatig in voor het verbeteren van de vorderingen van leerlingen. Dit gebeurt door hoge doelen te stellen, gericht hieraan te werken en leerlingen systematisch te volgen in hun vorderingen. Gericht werken aan hoge opbrengsten betekent in de eerste plaats goed onderwijs. Dat wil zeggen onderwijs door competente leraren die effectief instructie geven, hun onderwijsdoelen, inhouden en didactiek kunnen afstemmen op verschillen tussen leerlingen en voortdurend - dus niet alleen bij de toets - reflecteren op het effect van hun lessen. (SLO: Nationaal expertisecentrum, 2010)

2.1.4 Passend onderwijs

Schoolbegeleidingsdienst Centraal Nederland (2010) geeft aan dat HGW een succesvol middel blijkt om passend onderwijs in te voeren. Het doel van passend onderwijs is om ook voor kinderen met een handicap of gedragsproblemen een passende onderwijsplek te vinden. Liefst op een reguliere basisschool met extra begeleiding.

Het kabinet wil het stelsel voor passend onderwijs herzien. (Rijksoverheidsdienst, 2011) In het nieuwe stelsel krijgen scholen de plicht een passende onderwijsplek te bieden aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Bij HGW ontwikkelt het team op een concreet niveau diverse aspecten van passend onderwijs:

- van zelfstandig werken (als voorwaarde) tot en met een complete handelingsgerichte werkwijze.
- focust op mogelijkheden en onderwijsbehoeften van (zorg)leerlingen in plaats van op tekortkomingen.
- is ook prima toe te passen bij meer- en hoogbegaafde leerlingen
- sluit aan bij handelingsgericht indiceren; belangrijk als de regionale verwijzingscommissies straks vervallen.
- oplossingsgerichte werkwijze met concrete (tussen)doelen en evaluaties.

(Centraal Nederland, 2010)

Bovenstaande theorie geeft antwoord op één van mijn deelvragen namelijk:

1.1 Wat is (HGW) HandelingsGericht Werken?

Er wordt omschreven wat HGW inhoudt, welke eisen gesteld worden en hoe dit vormgegeven kan worden binnen passend onderwijs. Met name het omgaan met de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen is van groot belang bij HGW met de daarbij horende zeven uitgangspunten. Op deze wijze is het mogelijk meer zorgleerlingen binnen het regulier basisonderwijs te houden. Ik zal deze informatie binnen het onderzoek gebruiken bij gesprekken en bijeenkomsten met de leerkrachten om zo een onderbouwd antwoord te kunnen geven bij vragen met betrekking tot HGW en groepsplannen. We gebruiken deze informatie voornamelijk als achtergrondinformatie.

2.2. Waar moeten groepsplannen aan voldoen?

Als je handelingsgericht werkt, wordt voor didactische vakken zoals rekenen een didactisch groepsplan opgesteld. De leerkracht stelt op basis van de gekozen clustering de groepsplannen op. Het groepsplan, waarin beschreven wordt hoe de leerkracht zijn/haar aanbod zo goed mogelijk afstemt op de onderwijsbehoeften van de leerlingen (er is wel clustering van deze behoeften in drie groepen) vormt de basis van het planmatig werken. In het groepsplan omschrijft de leerkracht hoe zijn/haar onderwijs de komende periode ingericht zal zijn en hoe hij/zij hierbij handelt.

In een groepsplan staan minimaal:

- Namen van de kinderen per subgroep
- Doelen
- Aanpak
- Organisatie
- Evaluatie

De Inspectie constateert (bij controles) dat vaak in de kolom 'evaluatie' aangegeven wordt hoe er na afloop geëvalueerd zal worden. Deze kolom is bedoeld om aan te geven, nadat het groepsplan uitgevoerd is, of de gestelde doelen daadwerkelijk bereikt zijn en wat de aandachtspunten voor de komende periode zijn.

De Inspectie vindt het belangrijk dat in het groepsplan duidelijk is wat leerlingen (extra) aangeboden hebben gekregen en wat de resultaten daarvan zijn. (Adema, 2010)

Het begrip groepshandelingsplannen staat niet in het toezichtskader van de Inspectie. Formeel gezien zijn er dus geen criteria geformuleerd over de inhoud en het voorkomen van groepshandelingsplannen. Dat wil niet zeggen dat het gebruik wordt ontraden. (Staatscourant, 2011)

Als je het toezichtskader van de Inspectie naleest, kun je opmerken dat de inspectie met name de opbrengsten vergelijkt door middel van de Cito-vaardigheidsscores, het aantal leerlingen en de leerresultaten van de afgelopen jaren.

Wij zijn een school die het belangrijk vindt om te voldoen aan de eisen van de inspectie. We vinden dat we goed onderwijs geven aan de kinderen en willen dat graag terugzien in het inspectierapport. Enkele eisen van de inspectie, zoals hierboven genoemd passen wij op de volgende wijze toe:

- Wij geven aan wat leerlingen extra aangeboden krijgen in een groepsplan. De resultaten daarvan vermelden we in het daarop volgend groepsoverzicht.
- In het groepsplan geven we de gemiddelde vaardigheidsscores van de deelgroep aan en vermelden de scores die we willen behalen aan het eind van de periode. In de kleuterbouw willen we dit gaan toepassen door middel van de cito-percentages, omdat daar nog weinig tot geen vaardigheidsscores zijn om onze doelen op te formuleren.

Bovenstaande theorie geeft antwoord op één van mijn deelvragen namelijk:

1.2 Waar moeten groepsplannen aan voldoen?

Het werken met groepsplannen wordt vanuit de inspectie niet verplicht. Wel worden alle punten vanuit het toezichtskader genoemd binnen onze groepsplannen. Door het gebruik van groepsplannen clusteren we de gegevens die van belang zijn en kunnen we hier gericht mee gaan werken. Het is voor mijn onderzoeksgroep erg belangrijk te weten wat er concreet in een groepsplan moet staan in verband met de eisen vanuit de inspectie.

2.3 Omgaan met veranderingen

2.3.1 Gefaseerd proces van verandering

Ik omschrijf vier fasen om het implementatieproces van interventies aan te duiden die voor onze school van belang zijn bij onderwijsvernieuwingen:

verspreiding, besluit/verandering, invoering en borging. (Stals, K et.al., 2010)

Verspreiding

Deze fase kenmerkt zich doordat de interventie bekend moet raken bij de toekomstige gebruikers, de professionals in de kleuterbouw. Zij nemen kennis van de aanwezigheid en inhoud van de interventie. Het doel van de begeleider is om informatie te verstrekken en mensen te bereiken. Activiteiten die daarbij aansluiten zijn bijvoorbeeld het publiceren van informatie, het uitdelen van educatieve materialen of didactische bijeenkomsten.

Besluit/verandering:

De tweede fase is voornamelijk een mentale fase. Deze is succesvol wanneer de toekomstige gebruikers van de interventie positief tegenover de interventie staan en zij besluiten deze werkwijze te volgen. Activiteiten hierbij kunnen zijn: bezoeken/horen van deskundigen en interactieve bijeenkomsten.

Invoering

De derde fase wordt gekenmerkt door actie. Professionals starten met het gebruiken van de interventie in de dagelijkse routine van het werk. Ook wel de implementatie. Voor de *invoering* is het nodig om mensen echt tot ander gedrag aan te zetten, door training en voldoende randvoorwaarden en door betrokkenen mee te laten denken.

Borging

De laatste fase kenmerkt zich door het behoud van de ingevoerde verandering. De vernieuwing is dan onderdeel van de dagelijkse routine. Dit is echter geen eindpunt maar een continue activiteit, waarbij ook onderhoud van de interventie hoort, door bijvoorbeeld evaluatie en aanpassing.

Hierbij kan gebruik gemaakt worden van feedbackcycli geschikte activiteiten, omdat dit betrokkenen inzicht geeft in hun manier van werken en de behaalde resultaten.

De genoemde fasen zullen niet altijd op dezelfde manier verlopen. Sommige fasen verlopen in de praktijk sneller dan andere en er is niet een strikte scheiding tussen de fasen mogelijk. Bij implementatieprocessen in een organisatie zoals een school kunnen individuen of teams/bouw zich in verschillende fasen bevinden.

Werken met de interventie moet ten eerste een *voordeel opleveren* voor de professional, daarnaast moet hij passen bij de *waarden en behoeften* van de uitvoerder. Ten derde moet de interventie *niet complex* zijn, maar simpel omschreven en de mogelijkheid hebben om het *op kleine schaal* uit te proberen. Tot slot moet de interventie *observeerbaar* zijn bij anderen of de interventie inderdaad tot de gewenste uitkomsten leidt. Naast deze vijf kenmerken van de interventie helpt het wanneer er ruimte is voor aanpassing door de professional. Dit eigenaarschap over een vernieuwing blijkt de weerstand tegen implementatie te verminderen.

Het succes van een implementatieproces kan beïnvloed worden door individuele eigenschappen van de professionals. Bijvoorbeeld door vaardigheden die zij al dan niet bezitten of hun motivatie om met de interventie te werken.

Op onze school zie je een duidelijk verschil in fasen tussen de kleuterbouw en de overige bouwen met betrekking tot HandelingsGericht Werken.

De leerkrachten in de kleuterbouw hebben duidelijk nog meer informatie nodig. Ze hebben nog niet voldoende informatie of ervaringen gehoord, dit leidt tot weerstand bij de collega's in de kleuterbouw.

De overige bouwen zijn al in de fase van actie/invoering, waarbij enkele al bezig zijn met de borging. Deze leerkrachten werken altijd al met niveaugroepen en daardoor is voor hen het opstellen van groepsplannen iets wat dicht bij ze staat. In de groepen 3 t/m 8 wordt gewerkt met methodes waardoor het plannen van een periode van 3 maanden gemakkelijker verloopt.

HGW en het invullen van groepsplannen zal in eerste instantie geen voordeel opleveren voor de leerkrachten van de kleuterbouw, hierdoor wordt zoals in bovenstaande theorie beschreven de weerstand vergroot.

HGW past niet bij de waarden en normen binnen de kleuterbouw. Het kleuteronderwijs is er van oorsprong op gebaseerd dat de leerkrachten korte thema's ontwikkelen waarbij per thema gekeken wordt naar de zone van de naaste ontwikkeling. Bij HGW wordt direct naar een periode van 3 maanden gekeken, waardoor het voor de leerkrachten een complexere situatie wordt die ze niet goed kunnen overzien.

Tevens is het van belang alle stappen nog eens rustig te doorlopen. Beginnend met de fase van *verspreiding* waarbij de leerkrachten nogmaals de informatie over HGW en het maken van groepsplannen krijgen. Hierbij is het goed om positieve ervaringen met betrekking tot HGW te delen met elkaar en leerkrachten die ervaring hebben met het invullen van groepsplannen. Als deze stappen goed zijn doorlopen is het pas mogelijk om te werken aan *besluitvorming en verandering*.

2.3.2 Teamcoach

Lingsma (2009) geeft aan dat het functioneren van een teamcoach sterk wordt beïnvloed door de houding van de coach zelf. De taak van een teamcoach ligt niet in het aanleren van processen en vaardigheden, maar in het creëren van tijd en ruimte voor de groep. Daardoor ontstaat een situatie waarin de groep gelegenheid heeft haar eigen proces te leren observeren en te sturen. Lingsma geeft tevens aan dat hoe je naar coachen kijkt (je opvattingen) je houding als coach bepaalt. Ben je iemand die zegt: "Mensen kunnen meer dan ze zelf denken", dan werkt dat door in je gedrag. Je kunt de situatie makkelijker loslaten, want mensen kunnen daadwerkelijk meer dan ze denken.

Ik denk naar aanleiding van bovenstaande theorie dat het goed is, de leerkrachten te laten ervaren wat ze zelf kunnen. Ik vind dat je duidelijk moet laten voelen en merken aan de collega's van de kleuterbouw, dat je ziet dat ze een andere manier van werken gewend zijn.

Je moet ze het gevoel geven dat ook zij op hun manier HGW en groepsplannen kunnen toepassen in hun huidige onderwijs, wat hier al veel overeenkomsten mee heeft. De leerkrachten gaan zelf met elkaar doelen stellen wat belangrijk is voor de inhoud van een groepsplan. Ik adviseer de leerkrachten het plan in kleine stukjes (per werkthema) in te vullen en niet direct voor de gehele periode van 3 maanden. Zij zullen door eerst per thema te werken dichterbij de praktijk blijven.

2.3.3 Reteaming

Furman en Ahola (2007) geven aan: "Reteaming genereert heel veel hoop en optimisme." Reteaming is een heel praktische methode om mensen te helpen doelen te formuleren en te bereiken. Het is een stapsgewijs (12 stappen) proces van motivatie versterken en samenwerking tot stand brengen tussen de mensen die voor het bereiken van het doel van belang zijn.

Ook mensen die gefrustreerd en gedemoraliseerd zijn krijgen vaak nog hoop en worden optimistisch wanneer zij de stappen van het reteamingsproces doorlopen. Reteaming bouwt ook motivatie op. We weten allemaal hoe je doelen moet stellen en serieuze plannen moet maken om ze te realiseren, maar als het aan motivatie ontbreekt, zullen zelfs de geweldigste doelen nooit werkelijkheid worden. Reteaming zorgt onopvallend voor het opbouwen van motivatie die nodig is om te komen waar je naartoe wilt. Waarschijnlijk door de ontspannen sfeer die door reteaming ontstaat, wordt de creativiteit bevorderd. Een sfeer waarbij geen verwijten en verdedigingen nodig zijn, bevordert de samenwerking en harmonie tussen mensen.

In de theorie over reteaming wordt een aantal voorwaarden genoemd die de motivatie om een doel te willen bereiken kunnen verhogen:

1. Je hebt het gevoel dat het jouw doel is.
2. Het doel is waardevol voor je.
3. Je hebt er vertrouwen in dat je het kunt halen.
4. Je merkt vooruitgang.
5. Je bent bereid om eventuele tegenslag het hoofd te bieden.

Na het lezen van de theorie over reteaming ben ik tot de conclusie gekomen dat het van belang kan zijn om collega's bij onderwijsvernieuwingen (zoals groepsplannen en HGW) zelf hun doelen te laten formuleren.

Het doel krijgt waarde en heeft betekenis voor de persoon en er ontstaat vertrouwen in het behalen van het doel. Er wordt bij reteaming al nagedacht wat de mogelijke tegenslagen zullen zijn. Hierdoor zijn de collega's voorbereid op wat mis kan gaan en hebben zij al nagedacht over een daarop volgende interventie.

In mijn onderzoek wil ik onderzoeken of de leerkrachten op deze manier (reteaming) meer betrokken raken bij de onderwijsvernieuwingen omdat ze deze mede zelf uitvoeren.

Het laatste gedeelte vanaf 2.3 van de theorie geeft een antwoord op de volgende deelvragen:

3.1 Fasen van betrokkenheid bij veranderingen en passende interventies daarbij. (welke ondersteuning is helpend?)

3.2 Hoe kan ik collega's motiveren en enthousiasmeren voor onderwijsvernieuwingen?

Ik wil in de praktijk een stap terug doen in het proces van invoering van groepsplannen bij HGW. Ik doe deze stap terug in de fases van verandering om zo te voldoen aan de verspreiding van informatie. Ik verwacht dat de leerkrachten hier behoefte aan hebben, voordat ze verder kunnen in het proces.

Mijn interventies in de praktijk, zoals omschreven in hoofdstuk 4 en 5, zullen een praktijkgericht antwoord zijn op mijn hulpvraag:

"Ik onderzoek wat kleuterbouwleerkrachten nodig hebben om positief ervaren ideeën over groepsplannen om te zetten in een format dat ondersteunend is voor de dagelijkse praktijk, zodat er gericht op 3 niveaus gewerkt kan worden in de klas."

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk komt de opbouw van het onderzoek naar voren. Hieronder vallen, het doel, de onderzoeksgroep en -periode, de onderzoeksvorm, de precieze onderzoeksvragen en een beschrijving van de instrumenten die ik gebruik voor dataverzameling.

3.1 Doel van het onderzoek

Het doel van het gehele onderzoek is om door middel van de daarbij behorende deelvragen antwoord te geven op de onderzoeksvraag:

“Ik onderzoek wat de leerkrachten in de kleuterbouw op onze school bij het vakgebied rekenen nodig hebben om positief ervaren ideeën over groepsplannen op te nemen in hun handelen om ervoor te zorgen dat er in de groepen gericht in drie niveaus gewerkt wordt, zodat er een ingevuld format ontstaat dat ondersteunend is voor de dagelijkse praktijk, teneinde te komen tot een betere afstemming van het onderwijs op de behoeften van de leerlingen.”

3.2 Onderzoeksgroep en -periode

De onderzoeksgroep bestaat uit de leerkrachten uit de kleuterbouw. Het gaat hierbij om 7 vrouwelijke leerkrachten in de leeftijd van 38 t/m 52. De onderzoeksperiode in de praktijk loopt van half december 2011 tot en met half april 2012. De dataverwerking en conclusies zullen in mei 2012 beschreven worden.

3.3 Onderzoeksvorm

Mijn praktijkonderzoek is een actieonderzoek. Het onderzoek is gericht op mijn handelen met betrekking tot het motiveren van de kleuterleerkrachten. Daarnaast onderzoek ik hoe weerstand kan ontstaan en hoe om te gaan met onderwijsvernieuwingen. Tijdens de bijeenkomsten begeleid ik de leerkrachten en indien nodig stuur ik bij. Ik probeer zoveel mogelijk uit de leerkrachten zelf te laten komen. Een actieonderzoek is vaak cyclisch, het verloopt volgens een aantal opeenvolgende fasen zoals hieronder beschreven.

Als zo'n cyclus is afgerond, en de kennis gebruikt om het onderwijs op een hoger niveau te brengen, kunnen weer nieuwe vragen ontstaan. Vooraf zal niet bekend zijn hoe de volgende stap exact zal verlopen. (Harinck, 2010)

3.4 Literatuuronderzoek

Ik heb voor het beantwoorden van een aantal van mijn deelvragen gekozen voor literatuuronderzoek, omdat de vragen door anderen zijn onderzocht en vastgesteld en ik gebruik kan maken van die informatie. Deze gegevens zal ik gebruiken als voorbereiding op de bijeenkomsten met de leerkrachten. Dit gedeelte van het onderzoek is kwalitatief, er is namelijk sprake van meningen en subjectieve opvattingen uit de literatuur. (Harinck, 2010)

3.5 Dataverzameling en onderzoeksinstrumenten

Hieronder zal ik omschrijven hoe mijn actieonderzoek uiteen gezet is en welke instrumenten ik gebruik om tot mijn dataverzameling te komen. Vooraf zal niet het gehele verloop van het onderzoek bekend kunnen zijn, omdat je bij actieonderzoek te maken hebt met de uitkomsten van de vorige fase.

3.5.1 Dataverzameling m.b.t. onderzoeksvraag

Dit gedeelte van mijn onderzoek is actieonderzoek. Ik heb gekozen voor actieonderzoek omdat er telkens nieuwe ontwikkelingen zullen ontstaan, waarop mijn volgende stap zal volgen. Ik zal hierbij met name de begeleidende rol hebben in het proces van onderwijsvernieuwing en het werken met groepsplannen in de kleuterbouw. Het is de bedoeling dat de leerkrachten de doelen zullen formuleren en ik het proces zal begeleiden. Hieronder volgt een beschrijving van mijn dataverzameling.

Voorbereiding:

Beginmeting

In deze fase van mijn dataverzameling zal ik inventariseren bij de kleuterbouwcollega's, wat als prettig en minder prettig wordt ervaren bij het invullen van het "groepsplan rekenen". Ik doe dit door middel van een evaluatieformulier op het groepsplan wat eerder ingevuld is.

Daarnaast gebruik ik een schaalverdeling van 1 tot 10 om in te kunnen schalen hoe de leerkrachten gevoelsmatig het werken met groepsplannen ervaren en zij dit persoonlijk becijferen. Dit zal samen dienen als beginmeting. (bijlage 1)

De gegevens zal ik samenvoegen en gebruiken als voorbereiding van de bijeenkomsten met de collega's. Deze informatie gebruik ik om mijn begeleiding af te stemmen op de behoeften van de leerkrachten en te bepalen in welke fase van verandering de kleuterbouwcollega's zich bevinden. Dit is een kwalitatief deel binnen mijn onderzoek omdat er gevraagd wordt naar de mening van de leerkrachten met betrekking tot het groepsplanformulier.

Interview

Tevens zal ik in deze fase van het onderzoek een semi-gestructureerd interview houden met de schoolbegeleidingdienst CED. De één is gespecialiseerd in het invoeren van groepsplannen binnen teams. De ander heeft veel ervaring in onderwijsvernieuwingen in de kleuterbouw. Deze informatie heb ik nodig om de collega's informatie te kunnen geven over het werken met groepsplannen en welke eisen er gesteld worden en welke bestaande middelen (zoals de doelen van de methode Schatkist) we hier eventueel bij zouden kunnen gebruiken.

Ik kies voor een semi-gestructureerd interview. Ik heb een aantal hoofdvragen die aan de orde moeten komen, maar ik kan de volgorde in beperkte mate aanpassen voor een beter verloop van het gesprek. (Harinck, 2010)

Ik zal gebruik maken van open vragen zoals: wat heeft een kleuterbouw nodig om te komen tot het invoeren en werken met groepsplannen? En: Wat vinden met name kleuterleerkrachten moeilijk/vervelend aan het werken met groepsplannen? (zie bijlage 2)

De antwoorden op deze vragen heb ik nodig om de leerkrachten tijdens de eerste bijeenkomst te kunnen voorzien van informatie. Goede informatie is van groot belang voor het verdere verloop. Om de betrouwbaarheid van mijn uitwerking van het interview te waarborgen zal ik een zogeheten "member check" uitvoeren bij de begeleiders. (Harinck, 2010) Het doel hiervan is om na te gaan of de opvattingen/antwoorden goed weergegeven zijn in het verslag.

Uitvoering:

Begeleidingsbijeenkomsten

Met de uitkomsten van de beginmeting en het interview ga ik een drietal bijeenkomsten inrichten. In deze bijeenkomsten ga ik met de leerkrachten op een positieve manier naar het invullen van en werken met groepsplannen in de kleuterbouw kijken. Ik verwacht dat het positief denken de leerkrachten zal stimuleren hun initiatief in het HGW en groepsplannen te nemen. Ik benoem hierbij de voordelen zoals ervaren door de collega's van de groepen 3 t/m 8. Tevens benoem ik de voordelen die naar voren zullen komen tijdens mijn gesprek met de schoolbegeleidingsdienst. Uiteraard gebruik ik hierbij de informatie opgedaan vanuit de theorie.

Eerste bijeenkomst

Ik start de eerste bijeenkomst met een stuk theorie over HGW en het maken van groepsplannen. Hierbij noem ik ook de uitkomsten van het interview. Ik wil hierbij een stap terug doen in de fases van verandering om zo te voldoen aan de verspreiding van informatie. Ik verwacht dat de leerkrachten hier behoefte aan hebben, voordat ze verder kunnen in het proces. (zie hoofdstuk 2, 2.3.1 Gefaseerd proces van verandering)

Na de inleiding wil ik in de eerste bijeenkomst de 12 stappen van reteaming gebruiken. Uit de theorie omtrent reteaming weet ik dat het goed is om de leerkrachten zelf het doel te laten bepalen en de daarbij nodige supporters en doelen te formuleren in de verschillende stappen. (zie hoofdstuk 2, 2.3.3 Reteaming)

Ik verwacht dat, door het volgen van de stappen van reteaming, de leerkrachten het gaan ervaren als hun plan. Ze zullen daardoor meer gemotiveerd zijn om met groepsplannen te gaan werken.

Het zal ze in ieder geval het vertrouwen geven dat de doelen haalbaar zijn. De dataverwerking van dit onderdeel zal ik doen door de uitkomsten/ervaringen van de bijeenkomst te beschrijven.

Ik zal de afspraken formuleren en in een handzaam document beschrijven voor de leerkrachten, zodat dit altijd teruggelezen kan worden bij het invullen van groepsplannen HGW.

Deze bijeenkomst zal door de mentale verandering en het positief kunnen formuleren van afspraken vooral bijdragen aan de fase besluitvorming/verandering.

Tweede bijeenkomst

In de tweede bijeenkomst, na een maand zullen we de geformuleerde afspraken evalueren. De leerkrachten hebben dan de mogelijkheid om te oefenen met het maken van groepsplannen. In de bijeenkomst bespreken we wat goed gaat en minder goed gaat.

Ik laat de leerkrachten aan het begin van de bijeenkomst de schaalmeting met betrekking tot het ervaringsgevoel nogmaals invullen. De meting zal ik opnemen in hoofdstuk 4 als tussenmeting.

Opvallende zaken tijdens deze bijeenkomst zal ik aanvullen bij de geformuleerde afspraken. Deze bijeenkomst zal vooral bijdragen aan de fase van invoering, zoals beschreven in hoofdstuk 2.

Derde bijeenkomst

Bijeenkomst drie zal vooral bestaan uit evaluatie en borging van de afspraken. Ik denk dat we het proces zo snel kunnen doorlopen omdat de leerkrachten in het verleden wel informatie hebben gekregen over het maken van groepsplannen, maar dit gericht was op de groepen 3 t/m 8. Nu zal de informatie meer passend zijn en het proces daardoor soepeler verlopen.

Afronding:

Eindmeting

Aan het eind van het gehele proces zal ik in april het evaluatieformulier nog eens in laten vullen door de leerkrachten om te vergelijken of veranderingen (binnen het proces) positief zijn uitgekapt. Tevens ben ik benieuwd of de leerkrachten anders zijn gaan denken met betrekking tot het opstellen van groepsplannen. Ook in deze meting komt de schaalvraag terug om het ervaringsgevoel van de leerkrachten in te schalen met betrekking tot het maken van groepsplannen. Daarnaast zal ik daarbij de vraag stellen, hoe de leerkrachten het proces op zich hebben ervaren. (zie bijlage 1.1) Ik gebruik deze informatie als eindmeting van mijn onderzoek.

3.5.2 Dataverzameling m.b.t. gedifferentieerd werken

Het volgende onderzoeksinstrument zal antwoord geven op de volgende deelvragen:

2.1 Wat doen we al in de groepen 3 t/m 8 en wat doen de kleutergroepen?

*2.2 Welke problemen komt men daarin tegen, welke ondersteuning/
hulpmiddelen zijn hiervoor?*

Vragenlijst

HandelingsGericht Werken heeft vooral betrekking op het vormgeven van gedifferentieerd onderwijs. Om nu te peilen op welke wijze en in welke groepen gedifferentieerd gewerkt wordt, stel ik een vragenlijst op voor de gehele leerkrachtengroep (20 pers.).

Ik stel deze vragenlijst op met gesloten vragen, de leerkrachten worden dan gemotiveerd tot het puur antwoorden met JA-NEE-NVT (zie bijlage 3).

Ik kies hiervoor omdat ik dan een duidelijk beeld krijg in welke groepen bijvoorbeeld al wel met een instructietafel gewerkt wordt en/of dat zwakke leerlingen extra leertijd/instructie krijgen. Ik verwacht hierbij verschillen aan te treffen tussen de kleuter-, midden- en bovenbouw. Deze verschillen kunnen leiden tot een aanbeveling met betrekking tot deelvraag 2.2 (zie boven). Ik zal de vragen waarbij duidelijke verschillen zijn binnen de bouwen inventariseren en vergelijken in tabel-/staafdiagramvorm. Dit gedeelte van het onderzoek is van belang omdat HGW voornamelijk bestaat uit gedifferentieerd werken in drie niveaus.

3.6 Betrouwbaarheid

Mijn onderzoek bestaat voor een groot deel uit literatuuronderzoek, deze bevat meningen van de schrijver, maar is veelal wel eerder toegepast of onderzocht en heeft een grote mate van betrouwbaarheid.

De vragenlijsten in de praktijk zullen door de collega's naar alle eerlijkheid worden ingevuld, hier kan ik vanuit gaan omdat dit in eerdere onderzoeken naar voren is gekomen. Het gaat er in mijn onderzoek veelal over hoe mensen het werken met groepsplannen ervaren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van meningen die voor een ieder verschillend zijn en mogen zijn.

3.7 Triangulatie

Mijn praktijkonderzoek zal gedaan worden vanuit meerdere gegevens en (invals)hoeken. Harinck (2010) spreekt dan van triangulatie. In mijn onderzoek heeft de triangulatie betrekking op verschillende typen informanten, denk hierbij aan leerkrachten kleuter-/midden-/bovenbouw, inspectie en intern begeleider. De triangulatie heeft ook betrekking op het soort informatiebron. In mijn onderzoek zal dit naar voren komen door middel van een vragenlijst, gesprekken met het CED en literatuur.

3.8 Ethische kwesties

- Vertrouwen, bedrog en zelfbedrog
- Zorgvuldigheid en nalatigheid

Ik maak in hoofdstuk 2 gebruik van literatuur van anderen. Om (zelf)bedrog te voorkomen maak ik gebruik van de gebruikelijke literatuurvermelding (APA).

Ik informeer mijn onderzoeksgroep over het doel van het onderzoek in begrijpelijke en concrete taal. Tevens bespreek ik mijn stappen regelmatig met mijn docent en critical friends. Tijdens de bijeenkomsten zullen ethische kwesties aan de orde komen, zoals wat gaat goed/minder goed, wat is zinvol of niet en dergelijke. De leerkrachten moeten zich vrij voelen om aan te geven hoe ze over bepaalde zaken denken. Het is daarbij van belang dat ik ze het vertrouwen geef hun opmerkingen in alle eerlijkheid en anoniem te verwerken. Ik noem in mijn onderzoek geen namen van personen en door het hebben van een grotere onderzoeksgroep voorkom ik dat mensen zich persoonlijk terug kunnen vinden in mijn verslag.

- Volledigheid en selectiviteit

Ik zal in mijn onderzoek gebruikmaken van selectie met betrekking tot de vragenlijst voor alle collega's. Ik zal hier alleen de vragen gebruiken waarbij grote verschillen zullen zijn. Voor de volledigheid zal ik wel een totaaloverzicht toevoegen als bijlage.

- Concurrentie en collegialiteit

Binnen onze critical friends heerst een grote sfeer van collegialiteit. We hebben in principe onze groep verdeeld, zodat iedereen een 1^{ste} en 2^e lezer heeft. Iedereen is wel bereid indien er een vraag speelt een ander antwoord te geven.

- Publiceren, auteurschap en geheimhouding
- Onderzoek en opdracht

Ik heb mijn onderzoek gedaan in opdracht van onze school, omdat deze vraag al geruime tijd speelde. Indien het onderzoek andere scholen helpt, mag dit uiteraard worden gepubliceerd. (R.Boerman,2008)

Hoofdstuk 4 Data analyse en resultaten

In dit hoofdstuk worden de opbrengsten van het onderzoek gepresenteerd.

4.1 Uitkomsten voorbereidingsfase:

4.1.1 Beginmeting (bijlage 1)

In november 2011 heb ik 7 kleuterbouwleerkrachten gevraagd het evaluatieformulier en de beginmeting in te vullen. Ik heb het formulier van 4 collega's terug ontvangen. De collega's waarvan ik geen formulier heb mogen ontvangen zijn parttimers en werken samen met een collega die het formulier wel heeft ingevuld. Deze collega's hebben aangegeven elkaars mening te delen. Ik heb er echter voor gekozen om in het onderstaande schema alleen de ingevulde formulieren te verwerken. Ik heb de opmerkingen indien mogelijk samengevoegd.

Dit vind ik erg goed aan het werken met groepsplannen:

Tijdens een evaluatie merk je sneller op wat niet aan bod/te weinig aan bod gekomen is. Doelen worden scherper gesteld. (4)

Ik merk dat ik mijn voorbereiding van een thema met het oog op de doelen bewuster invul en beter plan. (2)

Tijdens plannen bewuste keuzes begin te maken in het aanbod/doelen.
Andere activiteiten extra zijn en het niet erg is als ik er niet aan toe kom.(2)

Dit vind ik minder goed aan het werken met groepsplannen:

Nog onduidelijk en er nog niet achter hoe ik alles goed uit moet werken en noteren op het formulier, waardoor ook het aanbod onduidelijk dreigt te worden. (4)

Kost erg veel tijd.(4)

De leerlijnen/doelen basisaanbod zijn niet goed verdeeld. Niet duidelijk uitgewerkt.
Hierdoor wordt het toewerken naar je doelen ook erg lastig.(1)

Dit zou ik volgende keer graag anders zien:

Format ter voorbereiding van een nieuw thema. Overzicht op wat al gedaan deze periode en wat nog aan bod moet komen. Bewust aan het plannen en om doelen helder voor ogen te houden. (3)

Voor het eventueel uitwerken van de leerlijnen/doelen is het misschien handig om daar met een kleine commissie naar te kijken. Ervaringen mee te nemen, schatkist in te passen enz. (1)

Het werken met groepsplannen op een schaal van 1-10, wordt beoordeeld met een:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Analyse:

Leerkrachten zijn bij de start vooral nog bezig met het format op zich en hoe dit te veranderen. Ze geven geen antwoorden met betrekking tot het belang van groepsplannen en HGW. Wel wordt aangegeven dat door middel van groepsplannen gericht gewerkt wordt aan de doelen. De leerkrachten ervaren veel tijdsdruk.

4.1.2 Interview schoolbegeleidingsdienst

In december 2012 heb ik met 2 mensen van de schoolbegeleidingsdienst een gesprek gevoerd. (schoolbegeleider en begeleider met kennis van kleuteronderwijs)

De opbrengsten hiervan zijn:

Inspectie

Leerlijnen zijn landelijk vastgesteld en voor de Inspectie kerndoeldekkend. Indien je iets anders gebruikt of wilt gebruiken moet er gecontroleerd worden of het kerndoeldekkend is.

Groepsplannen zijn formeel niet verplicht. De Inspectie vindt het belangrijk dat er goed geëvalueerd wordt. Hiervoor zijn criteria opgesteld in de kwaliteitskaart.

Schatkist

Zwijzen is bezig om de doelen van Schatkist goed in een digitaal format te krijgen. Indien je gebruik wilt maken van de methode, kun je de nieuwe (schatkist)observatielijsten gebruiken als doelenlijst.

Dekkend voor 80% van de kerndoelen is voor de inspectie minimaal 4 schatkistankers per jaar, maar ze kijken er wel naar wat je met die overgebleven weken doet. Dit kost veel extra werk. Vragen die dan door de inspectie gesteld worden zijn: Registreer je de tussendoelen? Hoe ziet je groepsplan eruit? Ga je uit van observaties en toetsgegevens om je aanbod te plannen in de subgroepen van je groepsplan?

Vermoeden van stagnatie HGW in de kleuterbouw

HGW/1-zorgroute is planmatig en gericht op de opbrengsten. Wat kunnen de leerlingen behalen. HGW is doelgericht voor een periode van 3 maanden, we geven nu aan waar we naartoe willen werken.

Leerkrachten in de kleuterbouw werken voornamelijk ontwikkelingsgericht. Er wordt gekeken in welke fase het kind zich nu bevindt in zijn/haar ontwikkeling.

Aanvullend detail vanuit de CED-begeleider: een groepsplan is eigenlijk een stapel lessen en activiteiten, alleen worden ze globaal genoemd en uitgewerkt in een weekplanning. Deze informatie is van groot belang, omdat het voor de leerkrachten prettig is om te weten dat de lessen en activiteiten die ze ontwikkelen al goed zijn, maar samengevoegd dienen te worden en beschreven in een groepsplan.

Analyse:

Bovenstaande informatie is cruciaal voor het denkproces van de leerkrachten in de kleuterbouw. De leerkrachten gaven aan gebruik te willen maken van Schatkist, uit het interview komt naar voren dat dit niet kerndoeldekkend is en bijkomende vragen gesteld zullen worden vanuit de inspectie. De leerkrachten hadden al aangegeven dat het maken van groepsplannen veel tijd kost en het gebruik van Schatkist zal extra inspanningen met zich meebrengen. De informatie verkregen uit het gesprek heb ik gebruikt als intro voor de eerste bijeenkomst.

4.2 Uitkomsten uitvoeringsfase:

4.2.1 Bijeenkomsten:

Met de uitkomsten van de beginmeting en het interview heb ik een drietal bijeenkomsten ingericht op wisselende dagen, zodat zoveel mogelijk collega's hierbij aanwezig konden zijn. Duo-collega's brachten elkaar op de hoogte, per bijeenkomst waren 5 collega's aanwezig, waaronder 3 fulltimers.

Hieronder beschrijf ik de uitkomsten die van belang zijn voor het onderzoek. Bij elke stap geef ik cursief aan wat het betekend heeft voor mijn onderzoek.

Bijeenkomst 1 – Reteaming

Start bijeenkomst:

- Ik heb informatie gegeven over groepsplannen. De theorie achter groepsplannen.
- Ik heb de uitkomsten van het interview toegelicht.

Leerkrachten hadden veel behoefte aan deze informatie. “Dit hebben we eerder niet zo gehoord of begrepen.” “Er wordt nu meer in de taal van de kleuters gesproken.”

Reteaming:

Droom beschrijven/doel bepalen:

- De leerkrachten vonden het in eerste instantie lastig dat ze zelf het doel mochten aangeven. De intern begeleider en bouwcoördinator moesten geremd worden niet een antwoord in te vullen.
- Belangrijk was dat de leerkrachten zelf hun dromen en doelen benoemden, zodat het eigen voelt. De mensen in deze bouw zijn er erg gevoelig voor om zelf nieuwe dingen te ontwikkelen. Dit doen ze immers bij ieder nieuw thema.

Ik heb gemerkt, toen de doelen uit de leerkrachten zelf kwamen, ze bereidt waren er voor te gaan en zelf mee te denken hoe de groepsplannen uit te werken.

Supporters werven:

- Intern begeleider, bouwcoördinator, remedial teacher en ik als begeleider van het maken van groepsplannen.
- Belangrijker nog elkaar als leerkrachten onderling helpen.

Leerkrachten gaven aan het prettig te vinden dat er momenten ingebouwd waren waarop er met elkaar nagedacht kon worden over de invulling van het groepsplan.

- Leerkrachten van de groepen 3 t/m 8 gebruiken een schema waarin de extra begeleiding aan kinderen wordt beschreven.

Dit schema geeft ook de leerkrachten in de kleuterbouw rust. Niet ieder kind kan elke dag geholpen worden.

Geboekte vooruitgang/ redenen tot vertrouwen:

- Werkwijze met meerdere niveaus al aanwezig.
- Leerlingen worden al geclusterd in het “Mickey Mouse” –overzicht.

Het gaf de leerkrachten zelfvertrouwen om in te zien dat er in de groep al veel gedaan wordt en dat het vooral om de beschrijving gaat.

Komende vorderingen schetsen/ iets beloven:

- Na een maand hebben we groepsplannen op het vakgebied rekenen, waarin we de gemaakte afspraken verwerken.

De leerkrachten hadden er behoefte aan direct concrete afspraken te maken, wanneer er wat gedaan moet worden.

Erkennen dat het een hele opgave is:

- Duidelijk herhaald dat het veel werk en administratie is.

Leerkrachten vinden het prettig dat er nu iemand met recente kleuterervaring naar kijkt. En de werkdruk erkend wordt.

Bijeenkomst 2 – invoering

In februari heb ik de collega's, na een maand werken met de vernieuwde afspraken rondom groepsplannen, nogmaals de schaalvraag voorgelegd als tussenmeting.

Het werken met groepsplannen op een schaal van 1-10, wordt beoordeeld met een:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- De leerkrachten zijn enthousiast in wat ze tot nu toe op papier gezet hebben. Dit enthousiasme heb ik gestimuleerd en gevoed door positieve opmerkingen.
- De leerkrachten wisselen minder prettige ervaringen met het invullen van het groepsplan uit.
- Nadat de leerkrachten hier met elkaar over hadden gesproken, bracht ik de bijeenkomst weer centraal en maakten we gezamenlijk aanvullende afspraken.

Bijeenkomst 3 - evaluatie

- In april heb ik de gemaakte afspraken herhaald.
- Enkele leerkrachten zijn summier in het omschrijven van hun activiteiten.
- Andere leerkrachten delen ervaringen die ze hebben door het uitgebreider op te schrijven.
- Deze leerkrachten kunnen in één blik overzien welke doelen behaald zijn en welk onderdeel van een doel nog gedaan moet worden.
- De leerkrachten vinden het prettig werken met het overzicht waarop wordt vermeld: "wie je wanneer hulp biedt."
- We spreken af, om iedere 3 maanden, na de evaluatie van een groepsplan bij elkaar te komen en de opgedane ervaringen te blijven bespreken. De leerkrachten geven aan hier behoefte aan te hebben.

Het werken met groepsplannen op een schaal van 1-10, wordt beoordeeld met een:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4.3 Uitkomsten afrondingsfase:

4.3.1 Eindmeting (bijlage 1.1)

In april 2012 heb ik 7 kleuterbouwleerkrachten gevraagd het evaluatieformulier en de eindmeting in te vullen. Ik heb het formulier van 5 collega's terug ontvangen, bestaande uit de 3 fulltimers en de andere parttimercollega's.

In het onderstaande schema heb ik de opmerkingen indien mogelijk samengevoegd.

Dit vind ik erg goed aan het werken met groepsplannen:

Meer inzicht in de doelen voor een bepaalde periode. Hierdoor werk je aan alle doelen. (5)

Groepsplan bijhouden per thema geeft een goed overzicht van de aangeboden stof. Overziet wat wel en (nog) niet is aangeboden. (5)

Dit vind ik minder goed aan het werken met groepsplannen:

De doelen komen niet altijd goed uit bij de thema's (1)

Vraagt veel tijd om goed in te vullen. Nu nog extra omdat alles nieuw en onwennig is, blijft veel tijd vragen. (4)

Dit zou ik volgende keer graag anders zien:

Overzichtelijker indelen van het format. Het format is en blijft groeiend.(5)

De evaluatie onderaan in plaats van aan de zijkant. Dan worden de andere kolommen wat breder en dus wat meer overzichtelijk. (3)

Het format ook per thema in overzichtelijke kopjes verdelen. (2)

Evaluatie

Hoe heb je het proces m.b.t. het maken van groepsplannen ervaren:

Verschillen tussen de collega's onderling waren erg groot. In het begin gaf dit voor de collega's die aan het begin van het proces stonden een vervelend gevoel. Het ging te snel en er gebeurde van alles, waar de collega's geen zicht op hadden. (1)
Omslag door de reteaming-middag. Er werd duidelijk uitgelegd wat het belang is van HGW. Rustig gekeken naar het groepsplan en samen aan gewerkt. (2)

Gestructureerd overleg met elkaar. (1)

Zie tegen de administratie op, maar door het samen met mijn duo in te vullen kom ik er beter uit. (4)

Analyse:

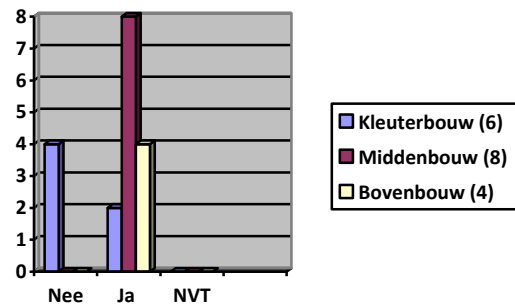
Als je de start en de eindevaluatie naast elkaar legt, zie je een duidelijk verschil in antwoorden. Eindevaluatie bevat veelal technische aanmerkingen ter verbetering van het format. De leerkrachten staan door het proces positiever tegenover het maken van groepsplannen. HGW en het maken van groepsplannen blijft veel administratieve tijd kosten. De schaalbecijfering van de leerkrachten heeft een groei gemaakt van een 4 bij de beginmeting naar een 7 bij de eindmeting.

4.4 Uitkomsten vragenlijst gedifferentieerd werken

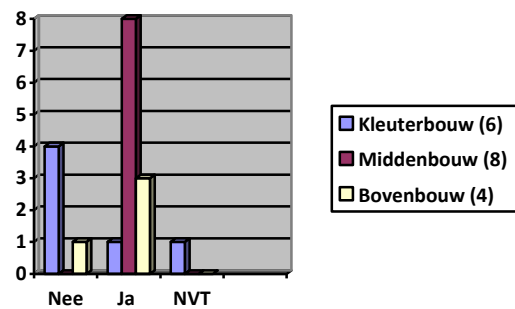
Aan alle leerkrachten van onze school heb ik een algemene vragenlijst voorgelegd met betrekking tot gedifferentieerd werken. Hieronder geef ik alleen de vragen weer die uiteenlopende antwoorden hebben tussen de onderbouw en de midden-/bovenbouw. Ik geef dit weer in een staafdiagram.

De vragenlijst is ingevuld door 6 collega uit de kleuterbouw, 8 collega's uit de middenbouw en 4 collega's uit de bovenbouw (dit zijn ook minder groepen).

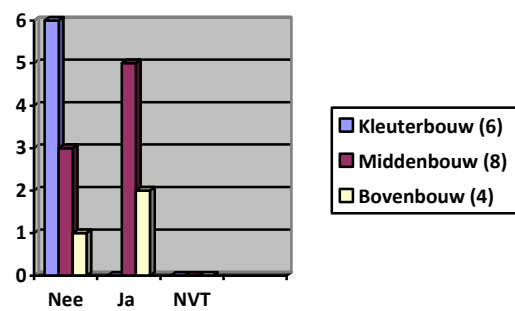
Figuur 1: Ik geef zwakke leerlingen “na”-instructie.



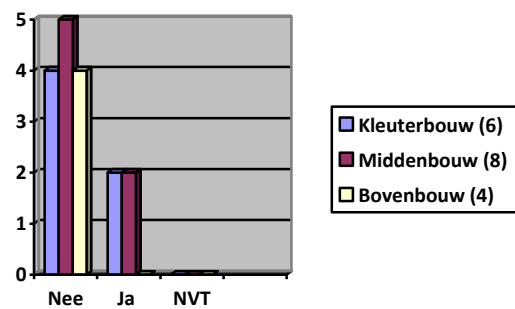
Figuur 2: Ik stel hoge verwachtingen aan de risicoleerlingen.



Figuur 3: De onderwijsassistente verzorgt de pre-teaching.



Figuur 4: De onderwijsassistente verzorgt de verlengde instructie.



De laatste twee uitslagen zijn opvallend als je weet dat de onderwijsassistente veel wordt ingezet in de kleuterbouw. Ik denk dat dit komt omdat de termen pre-teaching en verlengde instructie niet voldoende bekend zijn bij de collega's in de kleuterbouw. Ik weet namelijk vanuit mijn werkervaring bij de kleuters dat de onderwijsassistente wel op deze werkwijze wordt ingezet in de kleuterbouw.

Tot slot is het mij opgevallen dat alleen de leerkrachten van de kleuterbouw gebruik hebben gemaakt van de kolom: "Niet van toepassing."

Ik concludeer hieruit dat sommige termen nog niet voldoende ingeslepen zijn bij deze leerkrachten, omdat ik weet dat deze onderdelen wel of in lichte mate worden uitgevoerd in de kleuterbouw. De volledige uitkomsten op alle vragen zijn terug te vinden in bijlage 3.2.

Deze informatie is van belang voor mijn onderzoek omdat gedifferentieerd onderwijs veel samenhang heeft met HGW. Uit de uitkomsten van de vragenlijst blijkt dat er termen zijn die voor de leerkrachten in de kleuterbouw onbekend zijn. In het vervolgproces is het van belang ook hier te voorzien in goede informatie omdat deze niet volledig is in de kleuterbouw.

Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbeveling

In dit hoofdstuk geef ik antwoord op mijn onderzoeksvraag. Als afsluiting worden aanbevelingen gedaan aan het Management Team (MT) en de IB, zodat zij op grond van de onderzoeksgegevens uitwerking kunnen geven aan volgende onderwijsvernieuwingen.

5.1 Conclusie

5.1.1 Onderzoeksvraag:

“Ik onderzoek ...

wat de leerkrachten in de kleuterbouw op onze school bij het vakgebied rekenen nodig hebben om positief ervaren ideeën over groepsplannen op te nemen in hun handelen

De leerkrachten in de kleuterbouw hadden vooral veel behoefte aan extra informatie. Ze vonden het belangrijk te weten waarom groepsplannen gemaakt moeten worden en wat hiervan de meerwaarde is. Ik heb de leerkrachten deze informatie kunnen geven tijdens de eerste reteamingsbijeenkomst. De leerkrachten konden na mijn korte uitleg van het literatuuronderzoek en de gesprekken met de CED-begeleiders aangeven welke vragen ze nog hadden. Hier ben ik eerst op ingegaan om zo een positief beeld te krijgen van de meerwaarde van groepsplannen.

Aansluitend hierop hebben de leerkrachten met elkaar doelen gesteld, zodat het werken met groepsplannen eigen voelt voor de leerkrachten.

Nu de leerkrachten zelf groepsplannen gemaakt hebben voor het vakgebied rekenen is er een zekere trots ontstaan over de opgestelde plannen.

om ...

ervoor te zorgen dat er in de groepen gericht in drie niveaus gewerkt wordt

In de kleuterbouw werd er al wel gewerkt met verschillende niveaus in de groep. Er werd uitgegaan van een basisgroep, enkele zwakke leerlingen en enkele sterkere leerlingen. Op zich zijn dit wel drie niveaus, maar uit de vragenlijst “gedifferentieerd werken” blijkt dat de leerkrachten hier niet gericht met bezig waren.

Nu de leerlingen in het groepsplan in een aparte kolom genoemd worden met accent A (zwakke leerlingen) of accent B (sterke leerlingen) wordt er in de groep gericht gewerkt met deze leerlingen.

Ook het gebruik van het “hulp-schema” van de groepen 3 t/m 8 (wie, wat, wanneer, welke hulp) draagt bij aan een gerichte begeleiding in drie niveaus. De leerkrachten weten welke leerlingen ze op welk moment extra begeleiding moeten bieden.

zodat ...

er een ingevuld format ontstaat dat ondersteunend is voor de dagelijkse praktijk

De leerkrachten vullen het format in volgens de gemaakte afspraken tijdens de bijeenkomsten. Tot nu toe hebben we tijdens elke evaluatie nog wel kleine aanpassingen gedaan in het format, om het zo werkbaar mogelijk te maken.

Het format is in die mate ondersteunend, dat de leerkrachten alle doelen voor een bepaalde periode bewust behandelen. Voor de dagelijkse praktijk wordt nog wel gebruik gemaakt van het weekschema of dagplanning. Binnenkort gaan we bekijken hoe we dit anders kunnen doen of dat we bepaalde planningen kunnen schrappen, zodat de administratieve druk minder wordt.

teneinde te komen tot...

een betere afstemming van het onderwijs op de behoeften van de leerlingen.

In groepsplannen worden de leerlingen geclusterd in drie groepen (niveaus), de leerkracht kan zijn/haar onderwijs afstemmen op deze niveaus waardoor het onderwijs beter afgestemd wordt op de leerling. De leerkrachten omschrijven in het groepsoverzicht heel specifiek de individuele onderwijsbehoeften van de leerlingen en in het groepsplan worden deze geclusterd. De leerkracht heeft hierdoor meer oog voor leerling, omdat deze geclusterd is in zijn of haar niveaugroep.

5.1.2 Deelvragen:

Hieronder geef ik een samenvattend antwoord op de deelvragen door middel van het literatuuronderzoek zoals beschreven in hoofdstuk 2 of door middel van de dataverzameling zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Handelings Gericht Werken

HandelingsGericht Werken is op een systematische manier werken in het onderwijs. De leerkracht beschrijft in het groepsplan hoe zijn/haar aanbod zo goed mogelijk afgestemd wordt op de onderwijsbehoeften van de leerlingen (clustering in drie niveaus). Dit vormt de basis van het planmatig werken.

De kolom “evaluatie” is van groot belang voor de inspectie en bedoeld om aan te geven, nadat het groepsplan uitgevoerd is, of de gestelde doelen daadwerkelijk bereikt zijn en wat de aandachtspunten voor de komende periode zijn.

Deze informatie was voor het onderzoek van groot belang, omdat de leerkrachten een stukje basiskennis met betrekking tot HGW en groepsplannen misten. Tevens heb ik ervaren dat de leerkrachten erg de behoefte hadden te weten, waarom bepaalde dingen gedaan moeten worden en met welk doel.

Gedifferentieerd werken op school

Als ik kijk naar de vragenlijst met betrekking tot gedifferentieerd werken (bijlage 3.2) kan ik aannemen dat er op onze school veel gedifferentieerd wordt door de leerkrachten. Het onderwijs op onze school is gebaseerd op convergente differentiatie. Bij convergente differentiatie wordt een minimumdoel voor de groep als geheel gesteld. Alle leerlingen doen mee aan de groepsinstructie en profiteren zodoende van de uitleg van de leerkracht en van elkaar. Na de groepsinstructie gaat de groep de leerstof zelfstandig verwerken, waardoor de leerkracht tijd heeft om de risicoleerlingen extra instructie te geven

Omgaan met veranderingen:

De volgende fases zijn van belang voor een soepel verloop van een veranderingsproces: verspreiding, besluit/verandering, invoering en borging.

Tijdens de inventarisatiefase van mijn onderzoek merkte ik al snel op dat de leerkrachten te weinig in de fase van verspreiding hebben gezeten (er was een gemis van basiskennis en informatie). De informatie is gegeven aan het gehele schoolteam met weinig tot geen voorbeelden voor de kleuterbouw. Bij een nieuwe onderwijsvernieuwing zal ik er alert op zijn dat er voldoende informatie en voorbeelden gegeven worden vanuit een kleuterbouw.

De leerkrachten en IB zijn te snel overgegaan tot de fase van besluit/verandering en zelfs al begonnen aan een stukje invoering. Uit mijn literatuuronderzoek blijkt dat als er te snel overgestapt wordt naar een volgende fase, weerstand kan ontstaan bij de collega's die de verandering moeten gaan uitvoeren.

Mijn onderzoek is een actieonderzoek waarbij vooraf niet bekend was hoe de stappen zouden verlopen. Ik heb na deze informatie verzameld te hebben mijn bijeenkomsten hierop aangepast door te starten met een korte praktische informatievoorziening.

Tevens heb ik tijdens de bijeenkomsten gebruik gemaakt van de theorie van teamcoaching en reteaming, omdat deze beide uitgaan van de mensen zelf. Uit literatuuronderzoek en mijn bevindingen in de praktijk heb ik opgemerkt dat het belangrijk is dat de leerkrachten het doel bepalen en dat ze het proces als eigen ervaren. De leerkrachten hebben dan het gevoel van controle, iets waar grote behoefte aan was.

5.1.3 Doel in van het onderzoek

Doel van het onderzoek

Doel in het onderzoek: Uitzoeken wat de kleuterbouw nodig heeft om te komen tot het werken met groepsplannen.

Doel van het onderzoek: De collega's in de kleuterbouw werken volledig met groepsplannen.

Ik heb gemerkt tijdens de voorbereiding en tijdens de bijeenkomsten dat het voor kleuterleerkrachten van groot belang is basisinformatie met betrekking tot groepsplannen te krijgen. Wat moet er in een groepsplan staan en waarom?

Tijdens de bijeenkomsten van reteaming heb ik ervaren dat het verstandig is om de leerkrachten het gevoel te geven dat het hun doel is waar aan gewerkt wordt, hierdoor zijn de leerkrachten gemotiveerder om aan groepsplannen te werken. Kleuterleerkrachten zijn gewend aan het zelf plannen van activiteiten en thema's. Dit gegeven heb ik in de bijeenkomsten gebruikt om de leerkrachten te enthousiasmeren en te laten ervaren wat ze al goed doen. Ik heb gemerkt dat dit als zeer prettig werd ervaren omdat het dicht bij de huidige manier van werken ligt. Tevens gaven de leerkracht het aan als prettig te ervaren dat de bijeenkomsten geleid werden door iemand die in de kleuterbouw gewerkt heeft. Het was daardoor mogelijk vragen van de leerkrachten te beantwoorden aan de hand van de praktijk. Kleuterleerkrachten zijn echte praktijkmensen.

De leerkrachten zijn veelal met hun duo-collega van dezelfde jaargroep aan de slag gegaan met het invullen van het groepsplan rekenen. Tijdens de evaluatiebijeenkomsten hebben we de verschillen tussen de jaargroepen met elkaar vergeleken en zijn zo tot nieuwe afspraken gekomen met betrekking tot het format.

Conclusie: Leerkrachten moeten allereerst goed geïnformeerd en dan zoveel mogelijk zelf doelen bepalen en zelfstandig aan de slag willen. Ze moeten de onderwijsvernieuwing als eigen ervaren.

Doel van het onderzoek: We weten hoe om te gaan met collega's bij nieuwe ontwikkelingen binnen ons onderwijs en welke "veranderinterventies" daarbij handig/van belang zijn.

In hoofdstuk 2.3.2 beschrijf ik door middel van de theorie dat de taak van een teamcoach niet ligt in het aanleren van processen en vaardigheden, maar in het creëren van tijd en ruimte voor de groep. Ik heb gemerkt tijdens de bijeenkomsten dat je duidelijk moet laten voelen en merken aan de collega's, dat je ziet dat ze een andere manier van werken gewend zijn. Je moet ze het gevoel geven dat zij hun manier van werken kunnen toepassen in de onderwijsvernieuwing en wat de overeenkomsten zijn.

In de gecreëerde tijd is het van belang om de vier fasen (verspreiding, besluit/verandering, invoering en borging) van het implementatieproces te doorlopen met de daarbij horende interventies.

Bij verspreiding waren bijvoorbeeld het publiceren en verspreiden van informatie en didactische bijeenkomsten belangrijke interventies.

Bij besluit/verandering waren belangrijke activiteiten: het horen en doorgeven van informatie van deskundigen en interactieve bijeenkomsten. In mijn onderzoek was dit het gesprek met de CED en de reteamingbijeenkomsten.

Bij de invoeringsfase was het nodig om mensen echt tot ander gedrag aan te zetten, door training en voldoende randvoorwaarden en door betrokkenen mee te laten denken.

Bij de laatste fase de borging is het handig om gebruik te maken van evaluatiemomenten en feedbackcycli omdat dit betrokkenen inzicht geeft in hun manier van werken en de behaalde resultaten.

5.2 Aanbevelingen

5.2.1 Aanbevelingen – groepsplannen

Ik adviseer dat de IB erop toeziet dat de gemaakte afspraken, over de wijze van invullen van groepsplannen, door de leerkrachten als leidraad zullen worden gebruikt. Ik adviseer in alle (kleuter)groepen gebruik te maken van een remedial-teachingmap waarin een schema zit waarop aangegeven staat wanneer welk kind of groepje extra begeleiding krijgt. De leerkrachten geven aan dat dit rust biedt en overzicht geeft. Ik raad aan dat de IB het komende jaar ook tussentijds evalueert met de leerkrachten over hoe het invullen van groepsplannen verloopt. Ik raad aan om dit in groepsverband te doen, zodat de leerkrachten van elkaar kunnen leren en ervaringen kunnen delen. Tevens zal dit minder tijd kosten voor zowel de IB als de kleuterbouwleerkrachten. Dit alles zal leiden tot een goede borging en uniforme lijn binnen de bouw.

Daarnaast adviseer ik met de collega's in de kleuterbouw te kijken en te vergelijken welke schema's, planningen en overige formulieren nog ingevuld moeten worden nu we gebruikmaken van groepsplannen. Mijn conclusie is dat diverse formulieren samengevoegd kunnen worden, om zo minder administratie te hebben.

5.2.2 Aanbevelingen – onderwijsvernieuwingen

Mijn aanbevelingen met betrekking tot onderwijsvernieuwingen zijn vooral gebaseerd op de theorie van het gefaseerd proces van verandering (hoofdstuk 2.3).

Het is van groot belang de leerkrachten in eerste instantie veel informatie te geven van mensen met kennis en ze de mogelijkheid en tijd te geven dit mentaal te verwerken. Op deze wijze wordt de onderwijsvernieuwing eigen voor de leerkrachten. Voor deze fase zijn meerdere bijeenkomsten nodig.

Daarnaast raad ik het Management Team (MT) aan om als er een besluit is genomen de leerkrachten met elkaar het doel te laten bepalen. Dit zal de uitvoering bevorderen, omdat de leerkrachten het als hun plan ervaren en daardoor eigenaar van de verandering zijn. Ik raad het MT in deze fase aan zoveel mogelijk op de achtergrond te blijven, hierdoor worden de leerkrachten gestimuleerd zelf doelen te stellen.

Deze aanbevelingen zijn op alle onderwijsvernieuwingen toe te passen.

5.2.3 Aanbevelingen – gedifferentieerd werken

Ik adviseer het Management Team (MT) om de uitkomsten van de vragenlijst te bespreken in een bouwvergadering. Het is verstandig om bepaalde termen met de (kleuterbouw)leerkrachten door te nemen om zo een eenheid in formuleren te krijgen. Indien gewenst door de leerkrachten is collegiale consultatie mogelijk bij de vragen die meer betrekking hebben op de organisatie in de groep.

Daarnaast is het verstandig om te bespreken met de leerkrachten op welke wijze de onderwijsassistente wordt ingezet, omdat de vragenlijst aangeeft dat deze niet gebruikt wordt voor de pre-teaching en niet voor verlengde instructie.

Hoofdstuk 6 Evaluatie onderzoek

In dit hoofdstuk zal ik evalueren hoe ik het onderzoek als persoon heb ervaren.

6.1 Theorie

Binnen mijn theoretisch kader heb ik gebruik gemaakt van literatuur en meningen/opvattingen van experts. Op deze manier heb ik getracht inzichtelijk te maken wat HGW groepsplannen en onderwijsvernieuwingen inhouden. Door op deze manier te werk te gaan, heb ik mijn theoretische kennis absoluut vergroot.

Met name de theorie met betrekking tot veranderinterventies heeft mijn denken veranderd. Ik zie nu in dat het van belang is dat mensen achter veranderingen staan en het als een persoonlijk doel gaan ervaren. Tevens vind ik het van groot belang om te zorgen voor een goede informatievoorziening en voor voldoende tijd om te wennen aan de verandering. De afgelopen jaren is dit wellicht soms te snel gegaan op onze school. Ik wil er als IB aan gaan bijdragen dat dit bij volgende onderwijsvernieuwingen goed zal gaan verlopen.

6.2 Praktijk

In hoofdstuk 1 heb ik een drietal competenties genoemd die ik tijdens dit onderzoek wilde ontwikkelen. Daaronder bevinden zich competenties die met de praktijk te maken hebben. Door het implementeren van groepsplannen met HGW, heb ik deze competenties kunnen ontwikkelen.

- Interpersoonlijk handelen, werken met een team leraren. “De IB initieert en onderhoudt een werkklimaat waarbinnen de ontwikkeling van gemeenschappelijke visies en teamleren mogelijk wordt.”

Door het werken met reteaming, wat geheel nieuw was binnen onze school, heb ik de leerkrachten laten ervaren dat het koppelen van persoonlijke doelen leidt tot een gezamenlijk doel. De leraren waren eerst erg sceptisch tegen groepsplannen, maar door er met elkaar aan te werken en samen nieuwe dingen te leren, hebben de leerkrachten het proces als prettig ervaren. Ik heb voor het onderzoek dit gehele proces begeleid, dit was voor mij geheel nieuw.

Ik heb geleerd dat ik nu meer denk vanuit een gezamenlijke belang, waarbij ik rekening houd met het tempo van veranderingen van een ander. Ik probeer zoveel mogelijk mensen dezelfde richting op te sturen en indien nodig te begeleiden.

- Coördinerend handelen, werken met een team leraren. “De IB draagt zorg voor de overdracht van de zorgstructuur binnen de school aan (sub) groepen binnen het team, c.q. het team als totale groep.”
- Coördinerend handelen, werken binnen de schoolorganisatie. “De IB draagt zorg voor de beheersmatige aspecten van de zorgstructuur.” (Fontys OSO, 2009)

Ik heb door mijn onderzoek bereikt dat leerkrachten in de kleuterbouw HGW en de daarbij behorende groepsplannen invullen. Dit zorgt er voor dat er binnen de school een doorgaande lijn is ontstaan. Voorheen durfde ik niet een proces te leiden binnen onze school, omdat ik altijd dacht dat andere mensen het beter wisten. Ik merk dat dit goed bij mij past. Mijn plaats binnen het team is hierdoor aan het veranderen, van gewone leerkracht tot begeleider van een groep (onderbouw)leerkrachten.

Weerstand: Voorafgaand aan het onderzoek was er veel weerstand bij de collega's. Groepsplannen werden niet ingevuld en er werden opmerkingen geplaatst als: “Dit past niet in bij de manier van werken met kleuters.”

Ik heb tijdens het onderzoek weinig weerstand gehad van de collega's. Dit komt omdat ik het proces van de onderwijsvernieuwing van groepsplannen HGW opnieuw ben doorlopen. Ik had er voor kunnen kiezen om alleen te werken aan groepsplannen, maar eigenlijk heeft er een verschuiving binnen mijn onderzoek plaatsgevonden. Mijn onderzoek heeft voornamelijk bestaan uit het leren omgaan met begeleiden van onderwijsvernieuwingen en welke stappen daarbij genomen moeten worden voor een soepel verloop. Ik heb de leerkrachten eerst voorzien van informatie, heb mijn taalgebruik aangepast aan de termen die gebruikt worden in de kleuterbouw en heb gezorgd voor gezamenlijke oefen- en evaluatiemomenten.

Ik merk nu we in het proces van borging zijn, dat de leerkrachten opzien tegen telkens weer de grote administratieve druk. In de eindevaluatie kwam naar voren dat de leerkrachten bang zijn het nu zelf te moeten doen. Ik heb aangegeven de leerkrachten te blijven motiveren door regelmatig met elkaar te evalueren hoe we de werkdruk zoveel mogelijk kunnen verminderen.

In de theorie wordt beschreven dat de borging geen eindpunt is maar een continue activiteit. Ik ben volgend schooljaar zelf de IB van de kleuterbouw en zal er zorg voor dragen dat het werken met groepsplannen geëvalueerd wordt en indien nodig aangepast. Ik vind het van belang om dicht bij de leerkrachten te blijven.

Samenwerking: De leerkrachten in de kleuterbouw waren erg gemotiveerd om mee te werken. Eén enkele leerkracht had iets meer tijd nodig om te wennen aan de manier van beschrijven, met behulp van een koppeling met duo-collega's komt ook deze leerkracht tot het maken van een groepsplan. Ik heb de collega's laten ervaren dat samenwerken iedereen helpt en scheelt in de werkdruk. De leerkrachten plannen nu met hun duo-groep de activiteiten van een nieuw thema en zetten dit direct in het groepsplan.

In eerste instantie vond ik het jammer dat ik niet van alle kleuterbouwcollega's de evaluatielijsten terug gekregen had. Echter door navraag te doen, bleek dat de collega's die parttime werken met elkaar de lijst besproken hadden en dat één van beide deze ingevuld had. Dit is een gangbare manier van werken binnen onze school.

Tijdsdruk: In de praktijk heb ik niet veel last gehad van tijdsdruk. Ik had vooraf een strakke (maar goed verdeelde) planning gemaakt. Mede door deze planning is het proces soepel verlopen. Uiteraard zullen we in de praktijk voorlopig nog verder werken aan HGW, omdat ook de andere vakgebieden in groepsplannen moeten worden beschreven.

Als persoon heb ik wel veel tijdsdruk ervaren, in de zin van: verantwoording voor mijn groep 4 (waar ik 3 dagen in werk), verantwoordelijk voor het proces van invoeren van groepsplannen, het volgen van de modules voor de opleiding, het schrijven van het onderzoek en daarnaast het hebben van een jong gezinnetje.

Ik ben hier wisselend mee omgegaan. De ene periode kon ik goed mijn rust vinden, maar er zijn ook periodes geweest dat ik er echt doorheen zat en even rust heb moeten nemen, om niet mijzelf en mijn gezin schade aan te richten. Ik kijk er enorm naar uit om tot rust te komen.

6.3 Persoon

Start

Tijdens dit onderzoek was ik niet werkzaam als IB. Ik twijfelde daarom heel erg, toen de IB mij vroeg om het werken met groepsplannen bij de kleuterbouw te onderzoeken en aan te pakken. Zou ik dat wel kunnen? En wat zouden de IB en de collega's daarvan vinden? Gelukkig werd die twijfel snel weggenomen. Zij gaven aan juist blij te zijn met mijn onderzoek, want zij merkten dat het werken met groepsplannen niet van de grond kwam bij de kleuterbouw. Er moesten dingen veranderen, maar zij konden dat niet alleen. Inmiddels heb ik van het Management Team het aanbod gekregen om vanaf volgend schooljaar als IB van de kleuterbouw te gaan werken. Ik ervaar dit als een grote eer en het voelt als een soort beloning voor al het harde werken gedurende mijn opleiding. Als persoon ben ik op deze manier weer een stapje verder in mijn professionele ontwikkeling. Ik ben iemand die graag verder leert en nieuwe uitdagingen aan wil gaan.

Tijdens

Ik heb tijdens het onderzoek ervaren dat ik een echte doener en planner ben. Ik heb er veel moeite mee gehad dat ik een onderzoek deed waarbij vooraf de uitkomsten/ vervolgstappen moeilijk te bepalen waren. Ik had het vooral tijdens het onderzoek prettig gevonden om een onderzoek te doen, waaruit een concrete aanbeveling bij een methode of manier van werken/instructie zou komen.

Deze gevoelens hadden wel een tweedeling:

In de praktijk vond ik het erg uitdagend om niet te weten welke stappen zouden volgen en hoe het proces exact zou verlopen. Ik heb duidelijk aan de leerkrachten aangegeven dat het een proces van samenwerking zou zijn. Ik denk ook niet dat ik hier in de praktijk moeite mee zal gaan krijgen.

In de opleiding heb ik hier veel moeite mee gehad. Het is niet dat ik onzeker ben, zoals wel doet overkomen bij sommige mensen. Het is meer een vorm van perfectie. Ik ben altijd iemand geweest die het op school goed wilde doen en voldoende wil behalen.

Met name bij het schrijven van hoofdstuk 3 ben ik hier tegenaan gelopen, waarbij het voor mij erg moeilijk was te bepalen, wat ik ging doen en in welke volgorde.

Actieonderzoek past blijkbaar niet goed bij mij, omdat ik graag weet waar ik aan toe ben. Ik had de uitkomsten van de gesprekken nodig voordat ik kon bepalen hoe de eerste bijeenkomst in te delen. Daarna was het afhankelijk van de leerkrachten en de eventuele weerstand of enthousiasme hoe het verdere proces zou verlopen.

Daarnaast vond ik het lastig dat mijn onderzoek ook een groot deel gevoelszaken bevatte, hoe ervaren mensen bepaalde zaken en hoe daarmee om te gaan. Ik vind dit moeilijk te beschrijven voor de opleiding. In de praktijk weet ik hier goed mee om te gaan, daar ligt geen druk van een bepaalde manier van schrijven.

Ik heb het proces goed aangevoeld en onderzocht in de theorie door heel dicht bij de leerkrachten in de kleuterbouw te blijven. Hierdoor heb ik bereikt dat de leerkrachten groepsplannen invullen voor de vakgebieden rekenen en woordenschat.

Ik zie het echt als uitdaging om mensen anders te laten werken door ze op een andere manier te laten denken. Ik wil als IB ook veel verantwoording bij de leerkrachten leggen, zodat ze volledig staan achter wat ze doen en hoe ze werken.

Achteraf gezien was het niet van belang om het “Gedifferentieerd Werken” binnen onze school te onderzoeken. De leerkrachten weten wat ze doen en wat anders zou kunnen. Het enige advies wat ik hierin kon geven was collegiale consultatie en uitzoeken of bepaalde termen bij alle leerkrachten overeenkomen. Het was achteraf een beetje een zijspoor binnen het onderzoek. Ik had dit zelf vooraf al ingeschat, maar ben toch meegegaan in de adviezen gegeven door de begeleiders van de opleiding. Ik heb hierdoor wel geleerd dat ik dicht bij mijn persoonlijke inschattingen moet blijven en daar een volgende keer vooraf goede onderbouwingen voor moet zoeken.

Uiteindelijk

Ik heb tijdens en door het onderzoek ervaren hoe het is om groepen mensen te begeleiden. Ik had te maken met mensen die gelijk aan de slag wilden en mensen die moeilijk te motiveren waren. Ik ben begonnen zonder enige ervaring in het begeleiden van teams en ik heb nu de kleuterbouw begeleid naar het werken met en maken van groepsplannen.

Ik heb ervaren dat ik het wel erg leuk vind om groepen mensen te begeleiden. Ik heb geleerd dat door het nemen van de juiste stappen mensen veranderen in het proces.

Ik heb de uitkomsten van mijn onderzoek ook besproken met een vriendin die werkzaam is op een andere school als IB van de onderbouw. Zij loopt tegen dezelfde problemen aan. Zij begeleidt de leerkrachten nu ook op een andere manier en probeert dichter bij de leerkrachten te staan en ervaart een positieve omslag.

Feedback vanuit de praktijk

De leerkrachten waren zeer positief over de manier van werken zoals ik heb toegepast. De collega's hebben het als prettig ervaren dat we er met elkaar aan gewerkt hebben en er mogelijkheden waren om met elkaar te overleggen. Sommige gaven ook aan pas te beseffen wat de bedoeling eigenlijk was, nadat ik de informatie nogmaals gegeven had. Het paste nu meer bij de kleuterbouw, werd aangegeven. De collega's hebben zelf ook veel werk verricht, want ik zal niet ontkennen dat het een grote administratieve druk is voor de leerkrachten. Kortom goede informatievoorziening is van groot belang.

Door dit onderzoek is mij duidelijk geworden welke richting ik op wil gaan om als IB een zodanige positie binnen de organisatie in te nemen. Ik heb ontdekt dat ik het belangrijk vind dat leerkrachten zich prettig voelen bij veranderingen en indien dit niet zo is, de leerkrachten zo te begeleiden dat ze mee gaan in de onderwijsvernieuwing. Mijn motto is geworden: "De leerkrachten moeten eigenaar zijn van het plan, de onderwijsvernieuwing of de groep waar ze voor staan."

Nawoord

Dit onderzoek had nooit tot stand kunnen komen zonder de hulp van een groot aantal mensen. In dit nawoord wil ik deze mensen graag bedanken.

Als eerste wil ik mijn kleuterbouw-collega's bedanken voor hun medewerking en geduld. Jullie moesten vragenlijsten invullen, meedenken over groepsplannen, veranderingen "ondergaan" en groepsplannen formuleren. Zonder jullie zou ik mijn onderzoek nooit hebben kunnen doen.

Mijn intern begeleider want ondanks je eigen drukke werkzaamheden nam je steeds de tijd en moeite om mij bij te staan in mijn onderzoek en mijn stukken kritisch te lezen en van feedback te voorzien.

Mijn critical friends en autogenootjes.

Het ging niet eens altijd om het lezen en de feedback, maar vooral de gesprekken die we met elkaar gehad hebben, die geleid hebben tot verdieping.

Mijn vrienden en familie, die het mij niet kwalijk genomen hebben dat ik de afgelopen twee jaar bijna geen tijd voor ze had. Ik beloof dat ik het goed zal maken.

Mijn man en kind. Jullie hebben mij de tijd en ondersteuning gegeven om dit onderzoek te kunnen doen.

Allemaal bedankt,

Lydia Hartog

Literatuurlijst

Boeken:

- Adema, E., Clijssen, A. & Oorschot, N. (2010). *Handreiking 1-zorgroute in het speciaal basisonderwijs*. 's Hertogenbosch: KPC Groep
- Furman, B. & Ahola, T. (2007). *Reteaming. Oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Barneveld: Nelissen
- Harinck, F. (2010). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant
- Lange, S., Clijssen, A., de Gijzen, W. & Spaans, G. (2007) *Handreiking 1-zorgroute voor leerkrachten en intern begeleiders in het primair onderwijs WSNS plus en KPC Groep*
- Lingsma, M. (2009). *Aan de slag met Teamcoaching*. Barneveld: Nelissen
- Pameijer, N. & Beukering, T. van (2007). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor de intern begeleider*. Leuven: Acco
- Stals, K., Yperen, T.A. van, Reiths, W.J.M. & Stams, G.J.J.M. (januari/februari 2010). *Tijdschrift voor Orthopedagogiek: Planmatig implementeren leidt tot effectievere interventies in de praktijk*. Amersfoort: Agiel

Sites

- Convergente differentiatie. (2010). Wikipedia. Geraadpleegd op 6 februari 2012, via [http://nl.wikipedia.org/wiki/Differentiatie_\(onderwijs\)](http://nl.wikipedia.org/wiki/Differentiatie_(onderwijs))
- Groepsplannen. (2010, september). Centraal Nederland: Landelijke protestants-christelijke schoolbegeleidingsdienst. Geraadpleegd op 25 januari 2012, via www.centraalnederland.nl/leerlingenzorg/passend-onderwijs/handelingsgericht-werken
- Opbrengstgericht Werken. (2010, oktober). Slo: nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling: primair onderwijs. Geraadpleegd op 22 januari 2012, via www.slo.nl/primair/themas/opbrengstgericht

- Passend onderwijs. (2010, september). Centraal Nederland: Landelijke protestants-christelijke schoolbegeleidingsdienst. Geraadpleegd op 25 januari 2012, via www.centraalnederland.nl/leerlingenzorg/passend-onderwijs/handelingengericht-werken
- Passend onderwijs. Rijksoverheidsdienst. Geraadpleegd op 23 maart 2012, via www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs
- Staatscourant 2011 nr. 15145. (19 augustus 2011) Geraadpleegd op 25 januari, via <http://cdn.ikregeer.nl/pdf/stcrt-2011-15145.pdf>

Artikelen

- Boerman, R. (2008). Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoeken. Tilburg: Fontys OSO

Bijlage 1 Beginmeting

Dit vind ik erg goed aan het werken met groepsplannen:

Dit vind ik minder goed aan het werken met groepsplannen:

Dit zou ik volgende keer graag anders zien:
(Eventuele tips voor verbetering van het format)

Ik geef het werken met groepsplannen op een schaal van 1-10:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

(december 2011, Lydia Hartog – van Wijgerden)

Bijlage 1.1 Eindmeting en Evaluatie

Dit vind ik erg goed aan het werken met groepsplannen:

Dit vind ik minder goed aan het werken met groepsplannen:

Dit zou ik volgende keer graag anders zien:
(Eventuele tips voor verbetering van het format)

Hoe heb je het proces m.b.t. het maken van groepsplannen ervaren:
(alle feedback is welkom)

Ik geef het werken met groepsplannen op een schaal van 1-10:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

(april 2012, Lydia Hartog – van Wijgerden)

Bijlage 2: Voorbereiding van het gesprek – schoolbegeleidingsdienst

Doel van het gesprek:

Nagaan bij professionals, waar zij denken dat HGW stagneert.

Duidelijkheid krijgen waarom voor leerlijnen is gekozen.

Vragen binnen het gesprek:

1. Waarom is ervoor gekozen om alleen de leerlijnen te verdelen over de verschillende periodes in het jaar?
2. Zijn de doel van Schatkist digitaal beschikbaar ? Zo ja, is het verstandig deze te gebruiken bij het maken van groepsplannen?
3. Hoeveel Schatkistthema's dien je per jaar uit te voeren om te voldoen aan de kerndoelen?
4. Wat is verplicht vanuit de Inspectie met betrekking tot groepsplannen?
5. Hebben jullie een vermoeden waarom HandelingsGericht Werken in de kleuterbouw vaak stagneert?

Bijlage 3 Vragenlijst gedifferentieerd onderwijs:

	Nee	Ja	NVT
Ik zet leerlingen dit minder instructie nodig hebben (alvast) aan het werk.			
Ik geef aanvullende instructie aan groepjes of individuele leerlingen.			
Ik richt me niet alleen op de middenmoot.			
Ik maak tussen leerlingen verschil in de omvang van opdrachten.			
Ik laat sommige leerlingen gebruik maken van hulpmaterialen.			
Ik geef niet alle leerlingen dezelfde tijd voor de opdracht.			
Ik geef zwakke leerlingen extra leertijd.			
Ik geef zwakke leerlingen extra oefeningen.			
Ik geef zwakke leerlingen preteaching.			
Ik geef zwakke leerlingen "na"-instructie.			
Ik laat leerlingen werken met dag-, week-, of maandtaken.			
Ik laat leerlingen eigen leervragen formuleren.			
Ik stem mijn instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen.			
Ik stem de verwerking af op relevante verschillen tussen leerlingen			
Ik cluster leerlingen met dezelfde onderwijsbehoeften.			
Ik stem mijn taalgebruik af op de taalbehoeften van de leerlingen.			
Ik benut middelen die zelfstandig werken en leren mogelijk maken.			
Ik stel een minimumdoel voor de groep.			
Ik leg uit, doe voor en oefen samen in.			
Bij mij doen alle leerlingen mee met de groepsinstructie.			
Na de groepsinstructie gaan de leerlingen zelfstandig verwerken.			
Na de groepsinstructie krijgen de risicoleerlingen verlengde instructie.			
Ik stel hoge verwachtingen aan de risicoleerlingen.			
Ik heb verdiepingsstof voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong.			
Ik stel hoge verwachtingen/eisen aan de leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong.			
De remedial teacher verzorgt de preteaching.			
De onderwijsassistente verzorgt de preteaching.			
De remedial teacher verzorgt de verlengde instructie.			
De onderwijsassistente verzorgt de verlengde instructie.			
Ik werk met groepsoverzichten/groepsplannen.			
Ik ervaar het gebruik hiervan positief.			
Ik geef les in groep: 1 2 3 4 5 6 7 8			

Bijlage 3.1 Vragenlijst gedifferentieerd onderwijs ingevuld:

Kleuterbouw: groep 1 en 2 ingevuld door 6 personen

Middenbouw: groep 3 t/m 5 ingevuld door 8 personen

Bovenbouw: groep 6 t/m 8 ingevuld door 4 personen

Indien het aantal niet overeenkomt is de vraag beantwoord met soms.

	Nee			Ja			NVT
	K	M	B	K	M	B	K
Ik zet leerlingen dit minder instructie nodig hebben (alvast) aan het werk.	2	2		3	5	4	
Ik geef aanvullende instructie aan groepjes of individuele leerlingen.				6	8	4	
Ik richt me niet alleen op de middenmoot.	1			5	8	4	
Ik maak tussen leerlingen verschil in de omvang van opdrachten.				6	7	4	
Ik laat sommige leerlingen gebruik maken van hulpmaterialen.	1			3	8	4	2
Ik geef niet alle leerlingen dezelfde tijd voor de opdracht.	3	1		2	7	4	1
Ik geef zwakke leerlingen extra leertijd.	2	2		2	6	4	
Ik geef zwakke leerlingen extra oefeningen.	3		1	3	8	3	
Ik geef zwakke leerlingen preteaching.	1	3	1	5	4	3	
Ik geef zwakke leerlingen "na"-instructie.	4			2	8	4	
Ik laat leerlingen werken met dag-, week-, of maandtaken.	2	2		4	5	4	
Ik laat leerlingen eigen leervragen formuleren.	5	7	1		1	2	1
Ik stem mijn instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen.	1	1		5	6	4	
Ik stem de verwerking af op relevante verschillen tussen leerlingen		1		6	6	4	
Ik cluster leerlingen met dezelfde onderwijsbehoeften.	1	1		5	7	4	
Ik stem mijn taalgebruik af op de taalbehoeften van de leerlingen.				6	8	4	
Ik benut middelen die zelfstandig werken en leren mogelijk maken.	1			3	8	4	2
Ik stel een minimumdoel voor de groep.	1			5	8	4	
Ik leg uit, doe voor en oefen samen in.	1			4	8	4	1
Bij mij doen alle leerlingen mee met de groepsinstructie.		1	2	6	7	2	
Na de groepsinstructie gaan de leerlingen zelfstandig verwerken.				6	8	4	
Na de groepsinstructie krijgen de risicoleerlingen verlengde instructie.	1			5	8	4	
Ik stel hoge verwachtingen aan de risicoleerlingen.	4		1	1	8	3	1
Ik heb verdiepingsstof voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong.				6	8	4	
Ik stel hoge verwachtingen/eisen aan de leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong.	2	1		3	7	4	1
De remedial teacher verzorgt de preteaching.	2	1	3	2	6	1	
De onderwijsassistent verzorgt de preteaching.	6	3	1		5	2	
De remedial teacher verzorgt de verlengde instructie.	3	5	3	3	2	1	
De onderwijsassistent verzorgt de verlengde instructie.	4	5	4	2	2		
Ik werk met groepsoverzichten/groepsplannen.				6	8	4	
Ik ervaar het gebruik hiervan positief.	2			4	7	4	

Bijlage 4 Gemaakte afspraken – Groepsplannen groep 1 en 2:

We gaan het groepsplan gebruiken tijdens onze voorbereiding/planning van een nieuw thema met de daarbij horende werkles en activiteiten.

Plan van aanpak bij het maken van een groepsplan:

1. Voorafgaand aan een **nieuw thema** plannen we de activiteiten bij de doelen. We zetten hierbij heel duidelijk het thema/schatkist bovenaan, zodat we een ander jaar eventueel kunnen gebruiken. In het plan noemen we het even kort bovenaan de activiteit.
2. **Nieuw thema:**
 - aanvullen wat je gedaan hebt, maar nog niet beschreven had.
 - kort schuingedrukt evalueren (met namen van kinderen die opvielen)
 - doelen die niet gedaan/behaald zijn gebruiken bij het plannen van nieuwe activiteiten
3. Dit herhaalt zich tot de periode voorbij is.
4. Doelen waaraan wel veel gewerkt is, maar voor deze periode niet werd genoemd, worden onderaan het groepsplan als extra weer gegeven, met de bijbehorende activiteiten.

Overige aandachtspunten:

- We omschrijven kort en bondig wat we doen met de accentleerlingen (zwakke en sterke) en wie dit zijn. Denk hierbij ook aan activiteiten bij remedial teacher en de onderwijsassistente, die iedere week terugkomen.
- Accent B+ zijn de kinderen die mogelijk versnellen, ze krijgen werk van de andere groep.
- Accent B* zijn de kinderen die verdieping/uitdaging krijgen dmv meer of moeilijker.

Handig om te gebruiken:

- Collega's van andere groepen ervaren gemak bij het gebruiken van een schema, waarin vermeld staat welke kinderen wanneer extra aandacht/hulp krijgen. Dit geeft rust, omdat je weet dat ieder "zorgkind" ergens in de week de aandacht krijgt die het nodig heeft.

Evaluatie:

- We spreken af dat we de **evaluatie eronder** zetten en dat we dan de basisgroep evalueren en de accenten ook apart evalueren.