

Praktijkonderzoek

Coöperatief leren: veranderen doe je samen!



*Fontys
Opleidingcentrum
Speciale
Onderwijszorg*

2010/2011



Leerroute: IB06
praktijkonderzoek

Studentennummer:
2135422

Begeleid door:
Petra Kerstens

Inhoudsopgave

Samenvatting:.....	5
Inleiding	6
Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling.....	7
De aanleiding van het onderzoek.....	7
Onderzoeksvraag en deelvragen	9
De huidige situatie en de gewenste situatie	10
Wat wil ik bereiken met mijn onderzoek?	11
Ik en mijn omgeving	12
Hoofdstuk 2: Theoretische onderbouwing.....	13
2.1 Wat is coöperatief leren?	13
2.2. Wat is het doel en effect van coöperatief leren?	14
<i>Koppeling theorie, praktijk, persoon:</i>	15
2.3 Wat is de rol van de leerkracht tijdens coöperatief leren?	16
2.4 Wat is de rol van de leerling tijdens coöperatief leren?	18
Veranderingsprocessen op school X	19
Omgaan met weerstand	19
Stijlen van de verandermanager	21
Veranderingscapaciteit.....	22
De cultuur van school X:	23
Hoofdstuk 3: onderzoeksmethodologie	24
3.1 onderzoeksvorm: actieonderzoek.....	24
<i>Koppeling theorie, praktijk, persoon:</i>	25
3.2 Op welke manier data verzamelen?.....	26
3.3 Reteaming	28
Triangulatie, betrouwbaarheid en ethische kwesties:	30
Hoofdstuk 4: data-analyse en resultaten	35
Deelvraag 1: Met welke werkvormen gaan wij experimenteren in de groepen 1 en 2?	35
Deelvraag 2: Wat zijn ervaringen van andere scholen met betrekking tot coöperatief leren?	36
Deelvraag 3: Wat zijn de ervaringen van mijn collega's en de leerlingen met betrekking tot coöperatief leren?	38
Deelvraag 4: Hoe kan coöperatief leren groeien van groepsniveau naar schoolniveau?	42
Hoofdstuk 5: conclusie	43
Gebruiksniveaus	43

De stijl van de verandermanager	44
Veranderingscapaciteit:	45
Bewustwording bij collega's	46
De cultuur van school X	46
Aanbevelingen:.....	47
Hoofdstuk 6: evaluatie onderzoek	48
Nawoord	51
Literatuurlijst:	52
Bijlage 1: Evaluatieformulier 1	53
Bijlage 2: rollen voor groepswerk.....	56
Bijlage 3: flyer	58

*Change is the law of life
And those who only look
to the past or present
Are certain to miss the future*

J.F. Kennedy



Samenvatting:

Het onderzoeksthema van dit onderzoek is coöperatief leren. In dit onderzoek leest u op welke wijze coöperatief leren geïmplementeerd kan worden op school X. School X is een katholieke basisschool in Enschede. Met dit onderzoek wil ik er achter komen op welke manier ik een veranderingsproces betreffende coöperatief leren kan starten en leiden op school X. De onderzoeksvraag is: Op welke wijze kan coöperatief leren als een veranderingsproces geïmplementeerd worden op school X? De subvragen zijn:

- Met welke werkvormen gaan wij oefenen en experimenteren in de groepen 1 en 2?
- Wat zijn ervaringen op andere scholen m.b.t. coöperatief leren?
- Wat zijn de ervaringen van mijn collega's en de leerlingen m.b.t. coöperatief leren?
- Hoe kan coöperatief leren groeien van groepsniveau naar schoolniveau?

In het theoretische kader leest u meer over coöperatief leren, het effect van coöperatief leren en de rollen van de leerkrachten en leerlingen. Daarnaast leest u theorie over veranderingsprocessen, weerstand, veranderingscapaciteiten en de cultuur van school X. Dit onderzoek is een actieonderzoek. Coöperatief leren wordt uitgetoetst en grondig onderzocht. Uit dit onderzoek is gebleken dat het belangrijk is om **collega's** medeverantwoordelijk te maken voor het onderzoek. Hierdoor ontstaat er minder weerstand. Daarnaast is uit dit onderzoek gebleken dat er verschillende fasen zijn binnen een veranderingsproces. Het is belangrijk om alle fasen te doorlopen zodat de verandering niet te snel plaats vindt. Wanneer je als veranderaar aan het werk bent, is het noodzakelijk om je bewust te zijn van je eigen kernkwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen. Ook de cultuur van school X heb ik in kaart gebracht aan de hand van het model van de concurrerende waarden. Er zal een werkgroep opgestart worden op school X die het veranderingsproces met betrekking tot coöperatief leren voort zal zetten.

Together we can!

Inleiding

Sinds januari 2010 ben ik werkzaam op school X. Dit is een katholieke basisschool met ongeveer 320 leerlingen. Momenteel ben ik werkzaam in groep 1. We hebben drie groepen instroom-1 en twee groepen 2.

School X is al op verschillende gebieden in ontwikkeling. Op school X werken wij opbrengstgericht. Dit betekent dat beschikbare data voor het verbeteren van het onderwijs worden benut. We verzamelen gegevens en gebruiken deze gericht om leerling-resultaten te verbeteren.

De afgelopen periode zijn we ook gaan experimenteren met coöperatief leren. In de onderbouw waren de collega's erg enthousiast. We hebben één werkvorm uitgetest in de groep. Het doel van deze werkvorm was niet bekend. Het enige wat we nu weten is dat kinderen iets samen doen bij coöperatief leren.

Waarom moeilijk doen
als het samen kan

Loesje

Helaas is coöperatief leren de laatste tijd niet meer terug te zien in de kleutergroepen bij ons op school. Ik vind dit jammer omdat het een leuke manier van leren is en de kinderen zijn enthousiast aan het werk.

In dit onderzoek zal ik gaan onderzoeken op welke manier coöperatief leren ingevoerd kan worden op school X. U zult lezen hoe dit veranderingsproces plaats zal vinden.

Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling

De aanleiding van het onderzoek

Een half jaar geleden kwam een taalspecialist bij ons op school om tips te geven over het taalonderwijs. Er was toen één tip die er echt uit sprong. Namelijk: coöperatief leren met kinderen.

Wij waren zo enthousiast dat we er direct mee aan het werk gingen in de praktijk. Het ging hierbij om de werkvorm: grote kring en kleine kring. De kinderen praten tijdens deze werkvorm met elkaar over een onderwerp in tweetallen. Doordat ze met elkaar praten en de kring draait, wordt de voorkennis geactiveerd. Een kind praat dus in een korte tijd met verschillende kinderen over het onderwerp.



In het document van de onderwijsontwikkelingen van school X staat het volgende beschreven:

Coöperatieve werkvormen:
Groep 1 en 2 experimenteren in 2009/2010 met de werkvormen
aangedragen door Cora Blaak. In 2010/2011 tot vaste afspraken komen.

Coöperatief leren wil ik het liefst dagelijks toepassen in mijn praktijk. Ik heb gezien dat kinderen erg enthousiast zijn en zelf ben ik er ook enthousiast over.

Samen met de taalcoördinator leid ik de woordenschatwerkgroep bij ons op school. We zijn momenteel bezig met een vierjarenplan, waarin we het woordenschatonderwijs gaan opzetten. Een belangrijke manier van leren die zich tevens kenmerkt voor ons woordenschatonderwijs is coöperatief leren. Momenteel zijn we in de experimenterende fase bezig met deze manier van leren.

Om coöperatief leren dagelijks toe te passen zal ik eerst een aantal zaken moeten onderzoeken. Hiermee bedoel ik dat het doel van coöperatief leren duidelijk moet zijn.

Ook wil ik uitzoeken welke werkvormen van deze manier van leren geschikt zijn voor kleuters. Verder zal ik samen met mijn collega's gaan onderzoeken op welke manier coöperatief leren dagelijks kan worden toegepast. We gaan bekijken en bespreken hoe deze manier van leren past binnen onze dagindeling.

Daarnaast is het belangrijk om te weten welke eisen gesteld moeten worden aan de kinderen. Ook wil ik weten wat de rol van de leerkracht is bij coöperatief leren.

Het onderzoek zal gericht zijn op mijn eigen groep. Daarnaast ga ik een groep 2 koppelen aan mijn groep om te kijken of de werkvormen daar ook geschikt zijn. De collega's in de onderbouw betrek ik vanaf het begin bij mijn onderzoek. Ik wil mijn collega's deelnemers maken van het proces. Daarnaast wil ik graag aan het eind van mijn onderzoek vier mappen maken waarin coöperatieve werkvormen staan, die gebruikt kunnen worden wanneer men werkt met kleuters. Aan de hand van een presentatie en een film wil ik mijn collega's enthousiasmeren, zodat zij daadwerkelijk aan het werk gaan met de map.

Tevens ga ik onderzoeken op welke manier ik coöperatief leren kan invoeren in de hele school. Het gaat dan om een veranderingsproces. In dit onderzoek leest u hier meer over.

De onderzoeksmethodiek die ik zal gebruiken is actieonderzoek. Het gaat hierbij om een onderzoek waarin nieuwe dingen worden uitgetest en grondig wordt onderzocht wat werkt en wat niet (Kallenberg, 2007). In hoofdstuk 3 zal ik dit nader toelichten.

Onderzoeksvraag en deelvragen

Onderzoeksvraag:

Op welke wijze kan **coöperatief leren** als een **veranderingsproces** geïmplementeerd worden op school X?

- ξ *Coöperatief leren*: Dit is een vrij nieuwe vorm van leren die in Amerika al veel gebruikt wordt op scholen. In Nederland beginnen scholen ook met coöperatief leren. In dit onderzoek staat beschreven wat coöperatief leren precies is.
- ξ *Veranderingsproces*: Coöperatief leren is een nieuwe manier van leren die nog niet terug te zien is op school X. Er is dus sprake van een veranderingsproces. In dit onderzoek leest u hoe dit veranderingsproces een start heeft gemaakt en hoe dit leidt tot een goed einde.
- ξ *School X*: Dit onderzoek is gericht op het team van school X. De start van het veranderingsproces vindt plaats in de onderbouw. Vanuit de onderbouw groeit coöperatief leren door naar schoolniveau.

Deelvragen:

- 1) Met welke werkvormen gaan wij oefenen en experimenteren in de groepen 1 en 2?
- 2) Wat zijn ervaringen op andere scholen met betrekking tot coöperatief leren?
- 3) Wat zijn ervaringen van mijn collega's en leerlingen betreffende coöperatief leren?
- 4) Hoe kan coöperatief leren groeien van groepsniveau naar schoolniveau?

Zie hoofdstuk 3 voor de onderzoeksmethodiek.

De huidige situatie en de gewenste situatie

huidige situatie

- Coöperatief leren passen we in de onderbouw nauwelijks toe in de dagelijkse praktijk.
- Doel, rollen en voorwaarden coöperatief leren zijn onbekend.
- We weten niet welke werkvormen er zijn binnen coöperatief leren en welke geschikt zijn voor kleuters.

gewenste situatie

- In de onderbouw passen we coöperatief leren dagelijks toe in de praktijk op de juiste manier.
- Het doel van coöperatief leren is voor iedereen duidelijk.
- We weten wat de rol is van de leerkracht en de leerlingen.
- We weten welke werkvormen van coöperatief leren passen bij kleuters.

In het vierjarenplan van de school staat mijn onderzoek tevens beschreven. Ik maak nu een start met dit vierjarenplan in de onderbouw. Het is de bedoeling dat in elke groep werkvormen van coöperatief leren ingezet worden. Over vier jaar zal dit grote doel worden bereikt.

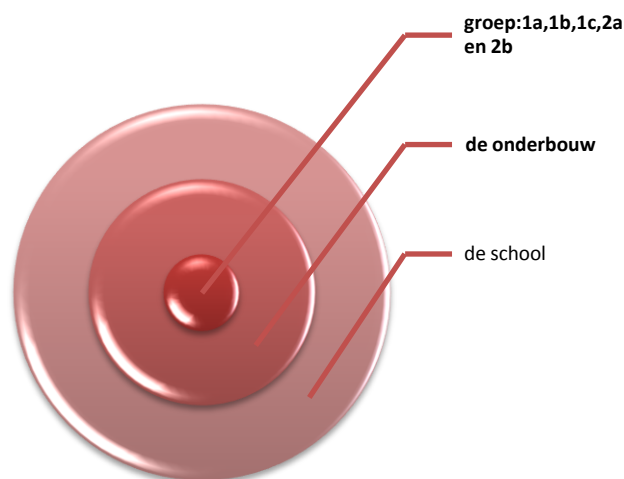
Wat wil ik bereiken met mijn onderzoek?

Hieronder is het doel van het onderzoek SMARTI (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden en inspirerend) geformuleerd.

S pecifiek	• Ik richt mij op een nieuwe manier van leren, namelijk coöperatief leren. • In de groepen 1 en 2 en later op schoolniveau • Met kleuters • Dit onderzoek is gericht op ons dagelijkse handelen
M meetbaar	• Ik ga een kijkwijzer samenstellen. Aan de hand van deze kijkwijzer kijk ik samen met mijn collega's, welke werkvormen van coöperatief leren geschikt zijn voor kleuters. Daarnaast maak ik de kinderen participant van het onderzoek. De kinderen evalueren de werkvormen. Deze ervaringen komen terug in de evaluatie met collega's.
A acceptabel	• Aan dit gebied is nog weinig aandacht besteed binnen de school. Toch heb ik gemerkt dat mijn collega's en ik erg enthousiast zijn over deze manier van leren. Mijn collega's uit de onderbouw zijn dan ook deelnemers van het onderzoek. Zij zullen mijn onderzoek gaan volgen van begin tot eind.
R realistisch	• Bij ons op school zijn we bezig met het experimenteren van coöperatief leren. Dit is een goed moment voor mij om onderbouwcollega's te bieden wat ze nog nodig hebben, zodat zij deze manier van leren dagelijks kunnen inzetten in de praktijk.
T ijdgebonden	• In november start het literatuuronderzoek. Deze fase van verkenning zal ongeveer duren tot en met januari. Vanaf half februari gaan we beginnen met het uitproberen van werkvormen in de praktijk. Nadat we hebben geoefend met de werkvormen, gaan we de werkvormen evalueren.
I nspirerend	• Voor mij is dit onderwerp zeer inspirerend omdat ik hier iets mee wil in de dagelijkse praktijk. Ik heb gemerkt dat leerlingen deze manier van leren erg leuk vinden en dat ze er ook veel van leren. Collega's zijn ook enthousiast over coöperatief leren.

Ik en mijn omgeving

In eerste instantie is dit onderzoek bedoeld voor mij, mijn praktijk en de onderbouwgroepen. Ik wil graag coöperatief leren toepassen in de dagelijkse praktijk. De onderbouwcollega's zijn ook erg enthousiast over dit onderwerp. Aan het eind van dit onderzoek zullen de onderbouwcollega's ook met deze manier van leren te werk gaan. Collega's worden deel van mijn onderzoek. Hiermee bedoel ik alle collega's in de onderbouw. Ik laat ze meedenken over mijn onderzoek en daarnaast gaan alle collega's van de groepen 1 en 2 experimenteren met verschillende werkvormen van coöperatief leren. Uiteindelijk ontstaan er mappen 'coöperatief leren'. Wat er precies in de mappen komt te staan, zal ik ook bespreken met mijn collega's. Ze mogen aangeven wat ze graag willen en wat ze handig vinden. Ook de kinderen zullen deel uit maken van het onderzoek. De kinderen gaan evalueren en ervaringen delen in de groep. Het onderzoek begint dus klein, op groepsniveau en zal gaan groeien van groepsniveau, naar bouwniveau tot schoolniveau.



Het onderzoek vindt plaats in de stip en de binnenste ring van het model. Daarnaast zal ik gaan onderzoeken op welke manier ik de buitenste ring kan bereiken zodat er op schoolniveau gewerkt kan worden met coöperatief leren. Het doel van dit onderzoek is niet om het op schoolniveau te integreren, maar op onderbouwniveau. Een vervolgstap op dit onderzoek is coöperatief leren inzetten in de hele school. Ik zal gaan onderzoeken op welke manier ik deze vernieuwing zou kunnen invoeren op schoolniveau. Hierbij gaat het om een veranderingsproces.

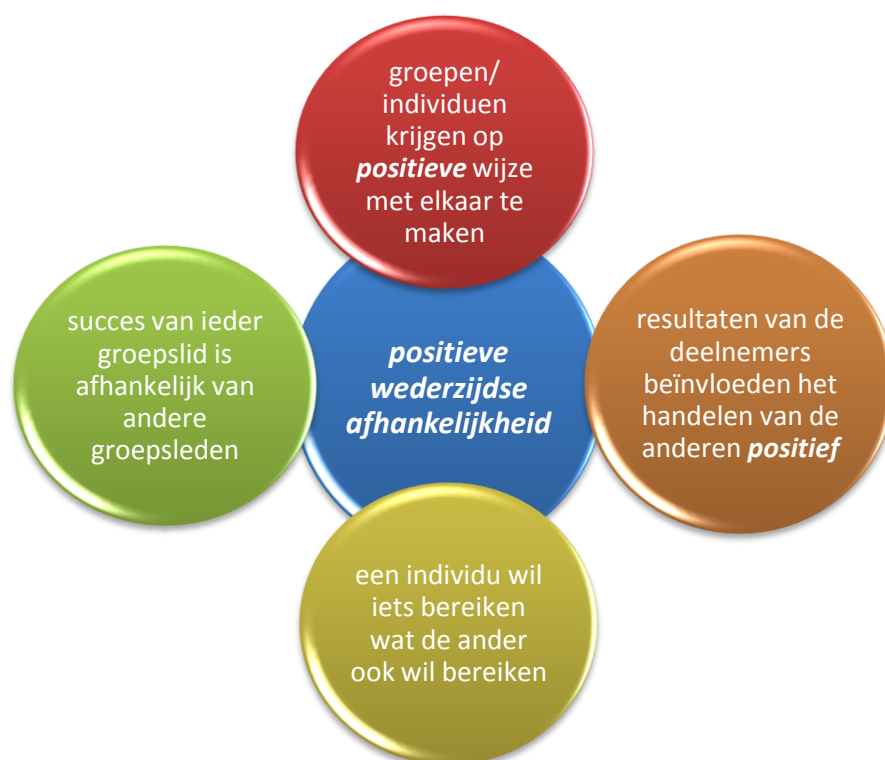
Hoofdstuk 2: Theoretische onderbouwing

2.1 Wat is coöperatief leren?

‘Coöperatief leren is leren dat plaatsvindt in een onderwijsleersituatie, waarin de lerende in interactie met één of meer actoren, onder gedeelde verantwoordelijkheid een leertaak uitvoert met een gemeenschappelijk doel of product dat alle betrokkenen willen bereiken of maken. (van Vugt, 2003, p.15)

Bij coöperatief leren spelen bepaalde aspecten een belangrijke rol. Van Vugt (2003) noemt de volgende kenmerken:

- ξ Het is een **pedagogisch-didactische werkwijze** met een gericht, cognitief, sociaal-emotioneel, motivationeel of affectief leerdoel en leeropbrengst.
- ξ Er is alleen sprake van samenwerking als leerlingen en leerkrachten elkaar door middel van **interactie en reactie** kunnen beïnvloeden bij de uitvoering van de taak.
- ξ Tijdens het uitvoeren van een taak stellen de leerlingen een **gemeenschappelijk doel**. Om dit doel te bereiken nemen ze een **gedeelde verantwoordelijkheid**.
- ξ Er moet ook sprake zijn van **positieve wederzijdse afhankelijkheid**. Als dit element ontbreekt, is er geen sprake van coöperatief leren. De groepsleden zijn van elkaar afhankelijk om het doel te bereiken.



(van Vugt, 2003)

Volgens van Vugt (2003) is het belangrijk dat bij coöperatief leren er geen sprake is van eenzijdige sturing. Hiermee bedoelt hij dat bijvoorbeeld één leerling al het werk verricht.

Het is juist van belang dat alle groepsleden evenveel doen. Het succes van de groep is dus afhankelijk van de inspanning van alle groepsleden. Ieder kind kan dus zijn eigen bijdrage leveren naar eigen capaciteiten. Er is sprake van een gelijkwaardige bijdrage en deelname. Van de sterke kanten van de groepsleden wordt gebruik gemaakt.



Coöperatief leren kan een belangrijke bijdrage leveren aan de leerprestaties van leerlingen. Maar in de praktijk blijkt volgens Krol-Pot (2005) het niet altijd mee te vallen. Hij is van mening dat docenten eerst getraind moeten worden.

Ros (1994) heeft onderzocht waar precies de problemen liggen in de praktijk. Uit zijn onderzoek blijkt dat leerkrachten tegen een aantal problemen aanlopen. Deze problemen hebben vooral betrekking op het organiseren van groepswerk, het begeleiden van groepswerk, orde problemen in de klas en samenwerkingsproblemen.

Deze problemen kunnen volgens Krol-Pot (2005) opgelost worden wanneer docenten gedurende een lange periode, op een systematische manier getraind worden in het gebruik van coöperatief leren.

2.2. Wat is het doel en effect van coöperatief leren?

Coöperatief leren is een werkwijze waarbij leerlingen gestructureerd in samengestelde groepen samenwerken. Dit kan plaats vinden tijdens het leren van leerinhouden of het maken van een product. De kinderen zijn verantwoordelijk voor hun eigen leren. Ze werken samen om het eigen leren en dat van hun groepsgenoten zo succesvol mogelijk te maken.

Het effect van coöperatief leren benoemt van Vugt (2003):



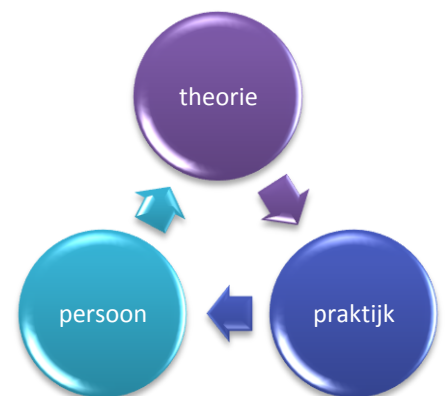
Slavin (1995) heeft onderzoek gedaan naar coöperatief leren in de praktijk. Uit dit onderzoek is gebleken dat leerlingen krachtigere leerprestaties leveren wanneer leerlingen aan elkaar uitleg geven of uitleg ontvangen van elkaar. De leerprestaties zijn hoger dan van leerlingen die weinig uitleg geven of ontvangen. Het gaat hierbij dus om de interactie (uitleg geven en ontvangen) tussen leerlingen. (Slavin,1995).

Koppeling theorie, partijkijk, persoon:

Aan de mappen over coöperatief leren die in de klassen komen, wil ik het volgende toevoegen.

- Doel coöperatief leren
- Belangrijkste kenmerken coöperatief leren

Wat ik persoonlijk heel sterk vindt aan het effect van coöperatief leren is dat leerlingen betere prestaties leveren en dingen beter onthouden. Dit heb ik zelf gemerkt in de praktijk toen ik bezig was met coöperatief leren in groep 1. Ik liet de voorkennis activeren doormiddel van een coöperatieve werkvorm (binnen- en buitenkring). Ik merkte dat kinderen veel meer konden vertellen en navertellen dan voorheen. Normaal activeerde ik de voorkennis door simpelweg vragen te stellen. Maar doordat kinderen met elkaar in gesprek gaan komt er veel meer uit. Het effect was zeer bijzonder. Doordat leerling A het woord



'lammetje' noemde, zei leerling B 'kalfje' en zo ging het verder. Er was duidelijk sprake van een hoger denkniveau. De intrinsieke motivatie was ook duidelijk zichtbaar. De leerlingen wilden allemaal graag iets vertellen en werden steeds gemotiveerder doordat ze allemaal resultaat boekten.

2.3 Wat is de rol van de leerkracht tijdens coöperatief leren?

Een aantal belangrijke kenmerken met betrekking tot de rol van de leerkracht (Van Vugt, 2003, p.40):



Ook schrijft van Vugt (2003) een stuk over de criteria die opgesteld moeten worden.

ξ Criteria opstellen

De criteria die je als leerkracht opstelt, zijn belangrijk voor de leerlingen. Zij moeten weten hoe de leerkracht hun succes meet of evalueert. Deze criteria kunnen ook opgesteld worden samen met de kinderen. Hierdoor zal er sprake zijn van individuele verantwoordelijkheid, de leerlingen weten dat er geëvalueerd wordt en dat hierbij wordt gelet op een aantal belangrijke punten. De leerkracht kan dan bijvoorbeeld aan een willekeurig gekozen leerling vragen om een antwoord te geven namens zijn groep. Deze individuele verantwoordelijkheid voorkomt dat leerlingen in negatieve zin profiteren van het werk van groepsgenoten.

ξ Tijdens coöperatief leren

De leerkracht loopt door de klas en observeert de ontwikkelingen van de leerlingen. Daarmee stimuleert hij de verantwoordelijkheid van de leerlingen. Deze observaties kan de leerkracht later gebruiken om feedback te geven over het werken in groepen en het groepsproces. De leerkracht kan ook een leerling kiezen als observator maar dan moet het gedrag, dat hij kritisch volgt, wel duidelijk zijn.

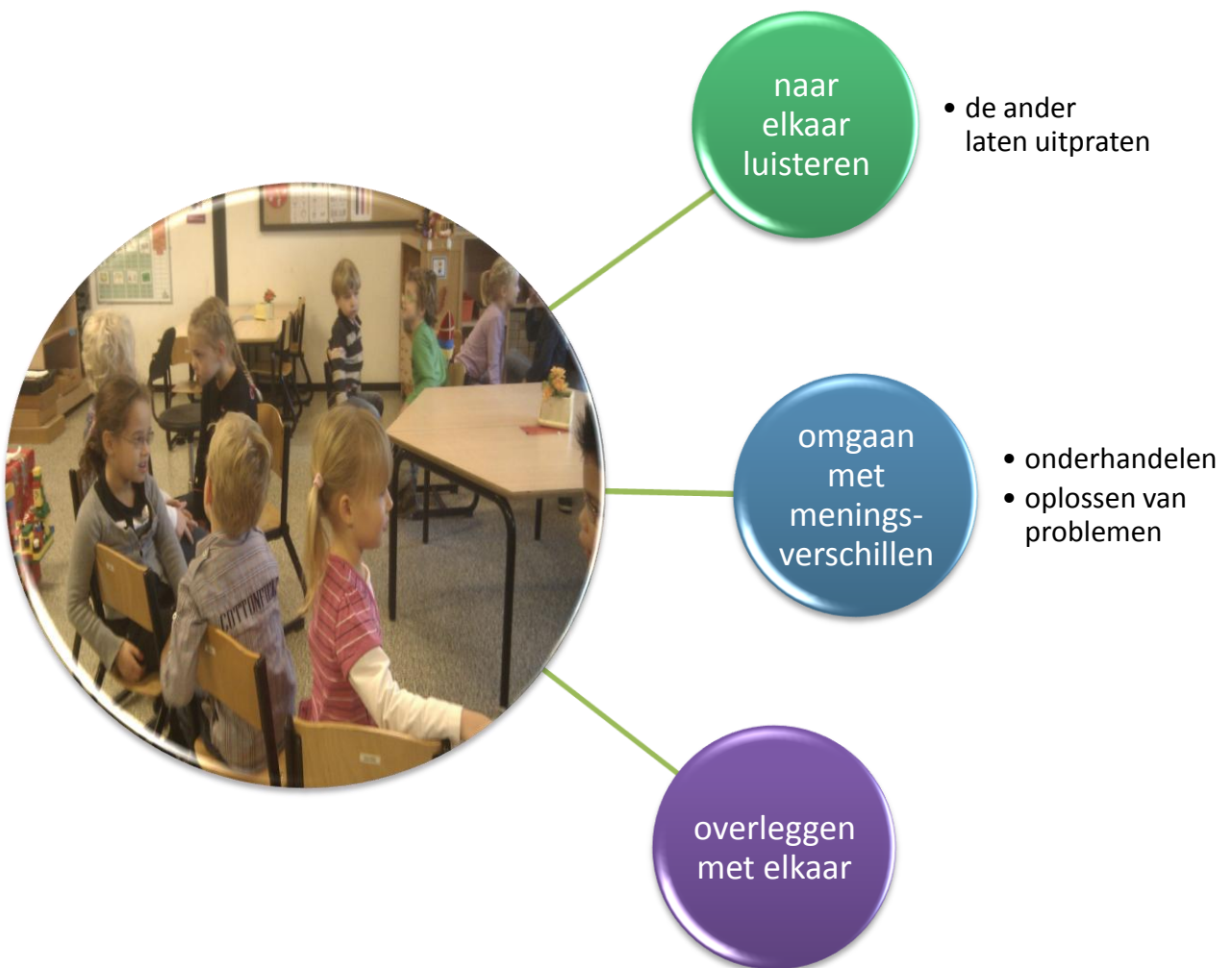
Wanneer je als leerkracht ingrijpt, is het belangrijk om de groep de oplossing te laten zoeken voor het probleem. Door dit te doen, vergroot je de individuele binding aan de groep en optimaliseer je het onderwijsleerproces.

Tijdens coöperatief leren is de leerkracht vooral begeleider van het leerproces in een groep. Hij maakt zelf geen deel uit van de verschillende groepen maar beweegt zich actief tussen de groepen. Hij moedigt aan, stimuleert positieve voorbeelden van coöperatief leren, verheldert de taak, lokt dialogen uit en stelt vragen die de leerlingen uitdagen om op een hoger niveau te denken. De leerkracht is niet al te autoritair maar neemt de rol aan van collega of coach. Hij gaat op een persoonlijke en informele wijze om met de leerlingen.

De volgende taak van de leerkracht vind ik persoonlijk erg belangrijk. Het gaat hierbij om de sfeer en het klimaat van de groep. *‘De leerkracht zet teamvormingsactiviteiten in als een groep zich voor het eerst formeert. Door deze teamvormingsactiviteiten creëert hij een sociaal en emotioneel klimaat dat bevorderlijk is voor de ontwikkeling van een groepsgeest en een gevoel van intimiteit tussen de groepsleden.’* (Coöperatief leren binnen adaptief onderwijs, van Vugt, p.43)

2.4 Wat is de rol van de leerling tijdens coöperatief leren?

Naast de rol van de leerkracht, zijn er belangrijke kenmerken met betrekking tot de rol van de leerlingen (van Vugt, 2003, p.42):



Naast de rollen van de leerlingen, omschrijft van Vugt (2003) ook de rol van de groepen:

ξ De rol van de groepen

De leerkracht stelt de groepen zodanig samen dat er heterogene groepen ontstaan. Hij kan de leerlingen bijvoorbeeld indelen op prestatieniveau, leerstijl, leercapaciteiten, karakter, geslacht of op etnische achtergronden.

Daarnaast is continuïteit erg belangrijk. Wanneer leerlingen namelijk gedurende een lange periode met elkaar samenwerken en bij elkaar in het groepje zitten, kan dit zorgen voor sociale cohesie (sociale samenhang) en banden tussen groepsleden. Dan is het wel belangrijk dat je als leerkracht op de hoogte bent van de onderlinge sociale contacten in een groep. Het mag niet zo zijn dat een leerling met tegenzin in een groepje zit omdat hij/zij een medeleerling totaal niet mag.

Voor mij als leerkracht betekent dit, dat het sociogram een belangrijke rol speelt binnen coöperatief leren. Een sociogram geeft de onderlinge relaties tussen groepsleden weer. Aan de hand van deze informatie kun je als leerkracht groepen samenstellen voor coöperatief leren. De achterliggende gedachte van deze manier van leren is dat kinderen niet alleen leren van de interactie met de leerkracht, maar ook van de interactie met elkaar. Tevens is coöperatief leren niet een geheel nieuwe manier van werken, maar een aanvulling op het didactische repertoire van de leerkracht.

Als ik kijk naar mijn praktijk, zie ik dat deze vorm van leren een goede aanvulling kan zijn op ons onderwijs.

Veranderingsprocessen op school X

Omgaan met weerstand

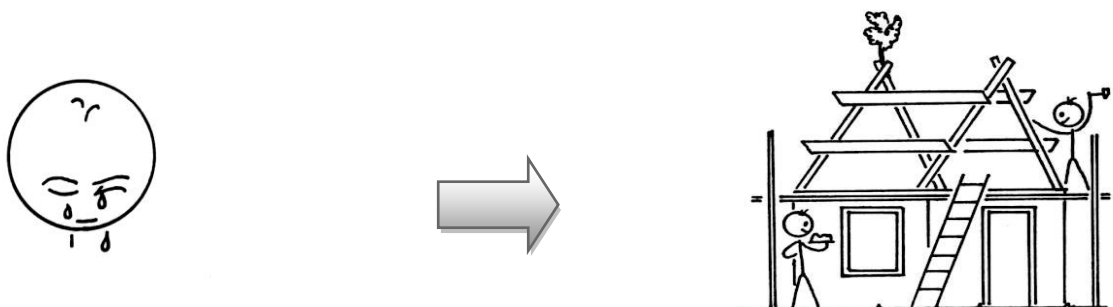
Mensen die al jarenlang in het onderwijs werkzaam zijn, vinden het soms lastig om open te staan voor vernieuwingen. Waarom zou je het anders moeten doen als het al die jaren goed ging? Het los laten van het 'oude vertrouwde' kan moeilijk zijn. Het is belangrijk dat alle collega's open staan voor vernieuwingen. Persoonlijk vind ik het een uitdaging om deze collega's mee te nemen in het veranderingsproces. Daarom heb ik mij verdiept in weerstand.

Volgens Kloosterboer (2005) is het emotioneel verwerken van de verandering de meest universele en basale oorzaak van weerstand. De emotie die direct om de hoek komt kijken is het gevoel van verlies. Mensen werken op een bepaalde manier die bij hen past en die altijd gewaardeerd werd. Maar ineens moeten ze het bekende en vertrouwde loslaten.

Kloosterboer (2005) onderscheidt zes reacties op organisatieverandering:

- Ontkennen
- Woede
- Onderhandelen
- Depressie
- Berusting
- Aanvaarding

Een belangrijk begrip dat hierbij komt kijken is 'verandermoeheid'. Eigenlijk gaat het hierbij om een onafgemaakte verwerking. De volgende verandering staat al weer voor de deur terwijl de emotionele brokstukken zijn blijven liggen.



Van rouwtaken naar bouwtaken

Kloosterboer(2005) beschrijft hoe je om moet gaan met deze 'rouwverwerking' of terwijl weerstand.

- ξ Ontkennen → bewust maken. De persoon moet de realiteit onder ogen zien (problemen of kansen). De veranderaar moet niet telkens uitleggen wat er nu aan de hand is omdat de persoon hier wel van op de hoogte is. Daarom is hij/zij juist zo boos. De persoon beseft dat er iets wezenlijks te gebeuren staat.
- ξ Woede → pijn, (h)erkenning en toekomstdiscussie. Als veranderaar moet je begrip tonen en in gesprek gaan met deze personen.

Toon begrip voor de emoties en heb geduld. Uiteindelijk zal er iemand zijn die het probleem herkent en tot de conclusie komt dat niets doen ook niks oplost. Zo begint het mobiliseren van de voorlopers.

- ξ Onderhandelen → duidelijkheid scheppen en medeverantwoordelijk maken.
- ξ Berusting → ondersteunen
- ξ Aanvaarding → bekrachtigen

Koppeling theorie en praktijk:

Zoals ik al eerder vermeld heb, is er op school X duidelijk sprake van weerstand. Ik heb de boven genoemde stappen gebruikt om hier mee om te gaan. Ik merk dat het werkt en dat de weerstand nu verdwenen is. De personen vinden het prettig om medeverantwoordelijk te zijn voor het veranderingsproces.

Stijlen van de verandermanager

Kloosterboer (2005) noemt in zijn boek over veranderingsprocessen, persoonlijke stijlen van verandermanagers. De persoonlijke stijlen die bij mij als verandermanager passen zijn:

- De kwaliteit van de ontwerper

De ontwerper is voornamelijk bezig met de inhoud van het veranderingsproces. 'De ontwerper houdt van duidelijkheid. Een probleem is er om opgelost te worden en het liefst op intelligente wijze. Hij is ervan overtuigd dat zijn ideeën het beste zijn voor de organisatie. Een valkuil van de ontwerper is dat hij graag controle houdt over de situatie door vast te houden aan zijn ideeën en het door hem beoogde resultaat.' (Kloosterboer, 2005, p.44)

- De kwaliteit van de ontwikkelaar

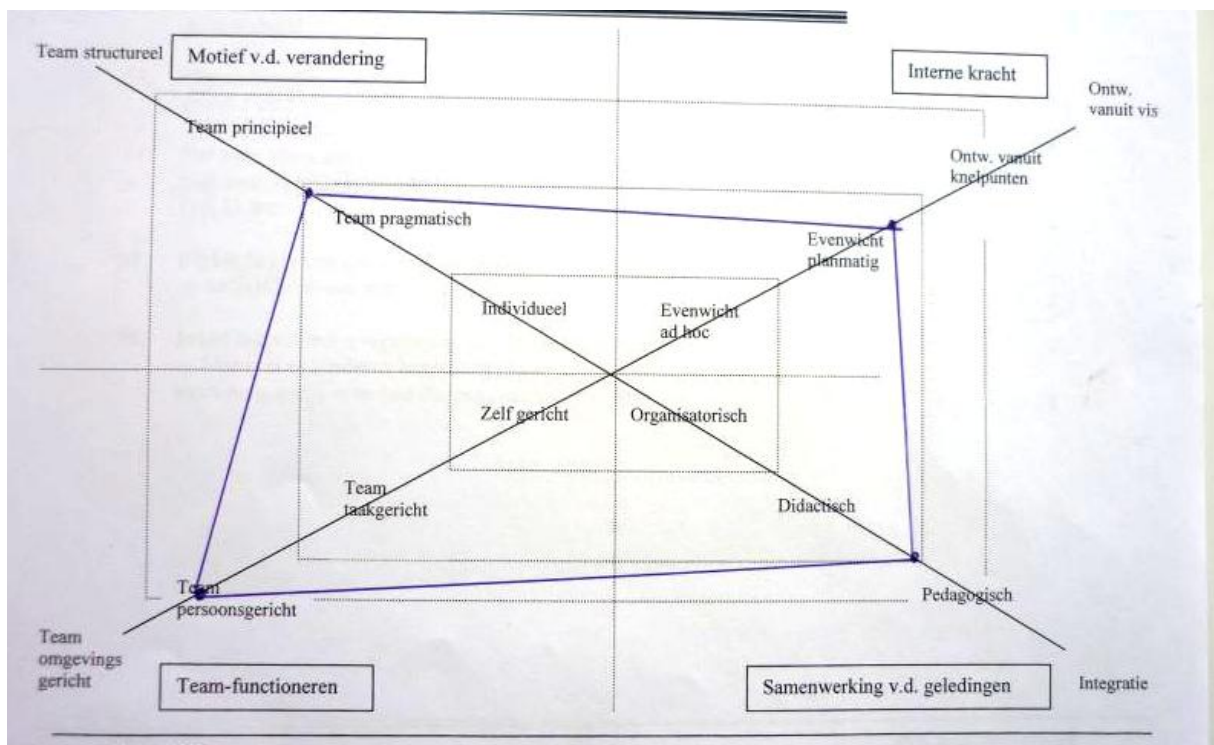
'De ontwikkelaar is sterk ondersteunend en relatiegericht en weinig inhoudelijk sturend. De ontwikkelaar is sensitief voor de ontwikkeling binnen de organisatie. Hij luistert goed en heeft gevoel voor wat er leeft. Collega's zoeken makkelijk contact en hij helpt hen de problemen te benoemen en in kaart te krijgen. De ontwikkelaar start veranderingen door de betrokkenen zelf verantwoordelijk te maken. Hij streeft tijdens het proces naar draagvlak.' (Kloosterboer, 2005, p.44)

In het begin van dit onderzoek was ik vooral de ontwerper, maar dit is veranderd. Ik zie nu dat ik een combinatie heb van de persoonlijke stijlen 'ontwerper' en 'ontwikkelaar'. Deze stijl heb ik het afgelopen jaar ontwikkeld tijdens mijn leerproces. In hoofdstuk 5 leest u hier meer over.

'Met 5 minuten verhitten heb je een hardgekookt ei. Na 21 dagen kun je ook een kuikentje hebben. Verandermanagers willen nogal eens een kuikentje in 5 minuten.' (Kloosterboer, 2005, p.14) Deze uitspraak past precies bij mij. Ik ben geneigd om het veranderingsproces zo snel mogelijk te laten verlopen, zonder dat ik daarbij rekening houd met anderen. Verder in dit onderzoek leest u meer over langzame en snelle veranderingen.

Veranderingscapaciteit

Omdat de verandering plaats zal vinden op school X, heb ik de veranderingscapaciteit in kaart gebracht. Hieronder ziet u een model betreffende deze veranderingscapaciteit. Na het invullen van de vragenlijst is dit model naar voren gekomen. Hoe verder de lijnen naar buiten staan, hoe meer het team open staat voor veranderingen. In hoofdstuk 5 leest u meer over de conclusie met betrekking tot de veranderingscapaciteiten op school X.



APS veranderingscapaciteiten scorediagram

De cultuur van school X:

Om de cultuur van school X in kaart te brengen heb ik het volgende model gebruikt:



Cameron en Quinn (2008)

Dit model is het model van de concurrerende waarden. Aan de hand van dit model kan de cultuur van de school/organisatie in kaart worden gebracht. In hoofdstuk 5 leest u welke cultuur past bij school X.

Hoofdstuk 3: onderzoeksmethodologie

3.1 onderzoeksvorm: actieonderzoek

Een belangrijk kenmerk van een actieonderzoek is volgens Kallenberg (2007) het leren door te experimenteren. Door dingen in de praktijk uit te proberen, vindt verbetering van het handelen plaats. Zoals al eerder beschreven, is het de bedoeling dat nieuwe dingen uitgetest en grondig onderzocht worden. Hierbij wordt gekeken naar wat wel werkt en wat niet. Een aantal stappen, kenmerkend voor het actieonderzoek volgens Kallenberg (2007) zijn:

- ξ Analyse van het onderwerp
- ξ Ontwikkelen en plannen
- ξ Uitvoeren en implementeren van acties
- ξ Cyclus effect: elke handeling kan zich herhalen
- ξ Evalueren en bekijken van resultaten
- ξ Conclusies trekken

Vroeger was het zo dat de onderzoekers van de universiteit kwamen met de kennis. Maar bij een actieonderzoek zijn de leraren die iets met de kennis moeten doen, ook diegene die de kennis ontwikkelen (Kallenberg, 2007). In een actieonderzoek komen volgens Kallenberg (2007) vijf elementen terug:



Koppeling theorie, praktijk, persoon:

Tijdens mijn onderzoek zal ik vooral gaan experimenteren. Ik ga verschillende werkvormen van coöperatief leren toepassen in de praktijk. Door de manier van leren in de praktijk uit te proberen zal ik er achter komen welke werkvormen geschikt zijn voor kleuters.

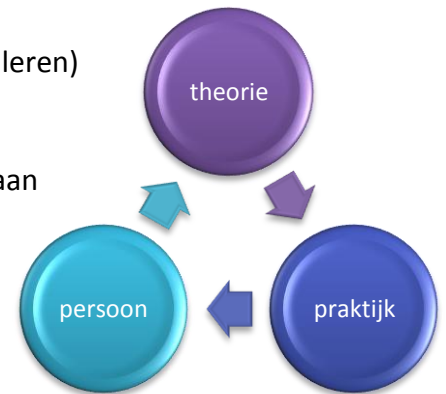
De stappen die ik hierboven heb beschreven (analyse van het onderwerp, etc.), staan tevens beschreven bij de deelvragen. Het onderzoek dat ik zal gaan verrichten, zal dus starten bij de analyse van het onderwerp. Vervolgens ga ik de acties uitvoeren en implementeren. Hiermee bedoel ik dat ik de vernieuwing (coöperatief leren) ga invoeren met als doel dat deze een structurele plaats krijgt in het dagelijkse handelen. Uiteindelijk zal ik na de evaluatie een conclusie gaan schrijven.

Verder zijn de vijf elementen die ik hierboven beschreven heb van groot belang. In dit onderzoek is de onderzoeksvraag

handelingsgericht. Om een antwoord te vinden op mijn onderzoeksvraag zal ik bepaalde handelingen moeten verrichten in de praktijk. Ik wil deze handelingen vastleggen aan de hand van een film en foto's.

Het onderzoek is gericht op ons en onze praktijk, de onderzoeker en onderzochte zijn het zelfde. Mijn collega's en ik gaan samen met de leerlingen onderzoeken welke werkvormen we kunnen gebruiken in de praktijk. De kennis die wij op zullen doen wordt vertaald naar onze eigen situatie. De collega's en de leerlingen in de onderbouw zijn sterk betrokken bij dit onderzoek. Ook zij zullen ervaringen delen.

De wil en intentie om eigen handelen te verbeteren is ook sterk aanwezig. Zelf ben ik erg geïnteresseerd in coöperatief leren. Ik wil er meer over weten en ik wil er dagelijks mee gaan werken. De manier waarop ik mijn onderwijs inricht, zal waarschijnlijk gaan veranderen. Ik zal meer coöperatieve werkvormen in gaan zetten in de dagelijkse praktijk. Maar welke werkvormen daar geschikt voor zijn en op welke manier je deze inzet, zal ik nog moeten onderzoeken.



3.2 Op welke manier data verzamelen?

Fase actie onderzoek	Deelvragen:	Onderzoeksmethodiek:
<u>Verkenning</u> Analyse van het onderwerp	Met welke werkvormen gaan wij oefenen en experimenteren in de groepen 1 en 2?	Literatuuronderzoek coöperatief leren
<u>Verkenning</u> Opstellen referentiekader	Wat zijn ervaringen van andere scholen met betrekking tot coöperatief leren?	Referentiekader: andere scholen • het halfgestandaardiseerde interview
<u>Plan van actie</u> Uitvoeren en implementeren van de acties	Wat zijn de ervaringen van mijn collega's en de leerlingen betreft coöperatief leren?	• oefenen in eigen groep • oefenen door alle collega's in de onderbouw in de groepen: 1a,1b,1c,2a en 2b • evaluaties met kinderen en leerkracht op een speciaal formulier, zie bijlage • evaluatie met alle leerkrachten aan de hand van de placemat methode (coöperatief leren) • foto's in de groepen
<u>Evaluatie</u> Evalueren en conclusies trekken		Aan de hand van de resultaten zal ik samen met mijn collega's van de groepen 1 en 2 gaan evalueren en uiteindelijk een conclusie schrijven. Ook de kinderen zullen gaan evalueren met de leerkracht.
<u>Verkenning</u> <u>Vervolg</u>	Hoe kan coöperatief leren van groepsniveau groeien naar schoolniveau?	• literatuuronderzoek naar veranderingsprocessen • literatuuronderzoek naar teamcoaching en leiderschap
<u>Rapportage</u>		Flyer voor alle collega's op school. Hierin komt onze visie naar voren en een korte omschrijving van het onderzoek. Deze ontvangen de collega's na afloop van de presentatie. Map: hierin staan alle coöperatieve werkvormen die je kunt gebruiken in de kleutergroep. Deze map komt te liggen in alle kleutergroepen. Uiteindelijk zal de werkgroep mappen ontwerpen voor alle bouwen. Presentatie: aan het eind van mijn onderzoek zal ik een presentatie geven aan het team. Tijdens deze presentatie laat ik zien welke successen wij behaald hebben en waar we nu staan. We kijken terug op de oefenfase waaraan we allemaal hebben deelgenomen.

Ik heb een presentatie gehouden voor mijn onderbouwcollega's. Tijdens deze presentatie heb ik uitgelegd hoe mijn onderzoek er uit ziet en wie er allemaal deelnemen aan het onderzoek. Ook heb ik laten zien wat het eindresultaat zal zijn (mappen in elke groep). Achteraf konden collega's wensen aangeven met betrekking tot de inhoud van de map. Hieruit bleek dat het doel in de map terug te vinden moet zijn. Ook willen ze graag foto's en voorbeelden bij de verschillende werkvormen zien staan zodat ze gelijk een beeld hebben bij de werkvorm. Daarnaast willen ze graag dat de map praktisch te gebruiken is, zonder grote voorbereidingen van de leerkracht.

Om collega's zelf actiever te betrekken bij het veranderingsproces heb ik besloten om een werkgroep op te richten. Deze werkgroep stelt uiteindelijk de mappen per bouw samen waarin de materialen te vinden zijn die het team nodig heeft. Alle teamleden gaan oefenen met werkvormen. De werkgroep kiest de werkvormen en bepaalt het tempo waarin het veranderingsproces plaats vindt. U kunt in hoofdstuk 4 meer lezen over de samenstelling en het werk van de werkgroep.

De collega's (van de groepen 1 en 2) gaan in de groepen ook de verschillende werkvormen uitproberen. Op deze manier zijn alle collega's actief bezig met coöperatief leren. Zij evalueren deze werkvormen samen met de kinderen en schrijven hun eigen ervaringen op (in een speciale kijkwijzer, zie bijlage). Na de oefenfase komen we bij elkaar om gezamenlijk te evalueren. De werkvormen die we kunnen inzetten bij kleuters, komen in de mappen met eventuele aanpassingen van de collega's die ze tijdens deze fase hebben toegevoegd.

De flyer (bijlage 3) deel ik uit nadat ik de eindpresentatie heb gehouden voor het hele team. In deze presentatie komt het onderzoek naar voren en ons leerproces. Ook zal ik een blik werpen in de toekomst en het team op de hoogte stellen van de toekomstplannen. In de flyer zijn deze plannen tevens weergegeven.

Het halfgestandaardiseerde interview

Deelvraag 2

Omdat ik het persoonlijk belangrijk vind om ervaringen te delen, heb ik een interview gehouden met een interne begeleider van school X. Op deze school zijn ze intussen al een jaar bezig met coöperatief leren in alle groepen. Ik heb gekozen om met deze interne begeleider in gesprek te gaan omdat het veranderingsproces goed verloopt.

In het gesprek ben ik hier dieper op ingegaan om te onderzoeken hoe het komt dat dit proces zo goed verloopt op deze school.

Ik heb gekozen voor het halfgestandaardiseerde interview (ook wel selectie-interview genoemd) omdat ik als interviewer het onderwerp kies. Voor aanvang heb ik al vragen op papier gezet. Mijn gesprekspartner kon in haar eigen woorden antwoord geven op de door mij gestelde vragen, maar kon niet het gespreksonderwerp bepalen. De geïnterviewde wist dat de onderwerpen motivatie, werkervaring en scholing aan bod kwamen.

In bijlage 3 leest u de uitwerking van het interview. In hoofdstuk 4 leest u de belangrijke punten die naar voren zijn gekomen uit dit interview.

3.3 Reteaming

Hieronder zal ik de twaalf stappen van reteaming beschrijven (Furman, 2007)

Stap 1: je droom beschrijven

Ik zou graag in de toekomst willen zien dat mijn collega's in de onderbouw, middenbouw en bovenbouw coöperatief leren toepassen in de dagelijkse praktijk. Dit is een grote droom, het zal dus aardig wat tijd kosten om van deze droom werkelijkheid te maken. Daarom begin ik klein, in de onderbouw.

Stap 2: een doel bepalen Hiervoor verwijs ik naar hoofdstuk 1.

Stap 3: supporters werven

In eerste instantie wilde ik het onderzoek samen met één collega doen. Ik wilde samen met haar gaan experimenteren met de werkvormen in onze groepen. Toch vind ik het zelf belangrijk om meer supporters te werven. Ik heb er daarom voor gekozen om alle leerkrachten van de onderbouw te laten experimenteren met coöperatief leren. Op deze manier zijn er meer mensen betrokken bij mijn onderzoek.

Stap 4: de voordelen van het doel onderzoeken

Het voordeel voor mijn collega's is dat zij te weten komen hoe ze coöperatief leren kunnen inzetten in de praktijk. Doordat ze zelf experimenteren, zullen ze tegen verschillende dingen aanlopen. Deze bevindingen nemen we mee en komen uiteindelijk in de map 'coöperatief leren' te staan. Verschillende werkvormen zullen dus bijgesteld worden. Dit doe ik samen met mijn collega's.

Stap 5: al geboekte vooruitgangen onderkennen

Alle collega's hebben vorig schooljaar al een aantal lessen gegeven waarin coöperatief leren centraal stond. De collega's waren erg enthousiast. Maar doordat er verder niet meer over gepraat werd, kwam het in de praktijk niet meer terug.

Stap 6: komende vorderingen schetsen

De kleine stap waar wij mee beginnen is het experimenteren in de vijf kleutergroepen. Na een paar weken te hebben geëxperimenteerd gaan we samen kijken waar we staan en hoe ver we al zijn gekomen. De collega's hebben dan geoefend met de eerste werkvormen van coöperatief leren.

Stap 7: erkennen dat het een hele opgave is

Het zal niet gemakkelijk zijn om mijn doel te bereiken. Ik wilde namelijk een map maken waarin alle werkvormen van coöperatief leren staan die je effectief kan inzetten bij kleuters. Echter, dit onderzoek naar alle werkvormen zal langer duren. Dit kan niet binnen een korte tijd omdat ik dan mijn collega's overspoel met werk. Daarom heb ik er zelf bewust voor gekozen om het doel kleiner te maken. We gaan eerst met drie werkvormen experimenteren zodat we deze drie al in de map kunnen doen. Dit is de eerste aanzet, het vervolg komt later. Ik wil hier graag een werkgroep op zetten omdat het belangrijk is dat collega's in de praktijk meedenken en experimenteren. Op deze manier krijg je veel praktijkverhalen die van groot belang zijn. Wanneer je collega's meeneemt in het proces, zal er minder weerstand ontstaan omdat men het samen doet en niet alleen.

Stap 8: redenen tot vertrouwen vinden

De mogelijkheden die ik heb om het doel te bereiken zijn:

- Samen met alle collega's in de onderbouw oefenen en experimenteren;
- Klein beginnen;
- Een werkgroep opstellen voor komend schooljaar zodat in alle bouwen geëxperimenteerd kan worden;
- Een cursus coöperatief leren voor het hele team of alleen voor de werkgroep.

Stap 9: iets beloven

We zijn nu begonnen met het oefenen en experimenteren in de groepen. Na vier weken komen we bij elkaar om samen te evalueren. Tijdens deze bijeenkomst zal ik de volgende stappen duidelijk maken aan de collega's in de onderbouw.

Stap 10: vooruitgang evalueren

Naast de evaluatie met de collega's zal ik ook zelf gaan evalueren op mijn onderzoek. Mijn blik zal gericht zijn op de vooruitgang. Ik zal in de evaluatie beschrijven hoe dit project is ontwikkeld en welke successen ik behaald heb. Hierover leest u meer in hoofdstuk 6.

Stap 11: op mogelijke tegenslag voorbereid zijn

Ik ben er al achtergekomen dat mijn doel te groot was. Dit doel en plan heb ik bijgesteld zodat het haalbaar is voor alle deelnemers. Het zou kunnen zijn dat een aantal collega's het te veel werk vindt of het te lastig vindt. Daarom heb ik van te voren aangegeven, dat wanneer ze vastlopen of vragen hebben, je van elkaar kunt leren. Stap naar elkaar toe, want waar de één tegen aan loopt, heeft de ander misschien wel een mooie oplossing.

Stap 12: succes vieren en je supporters bedanken

Uiteindelijk zal ik het succes gaan vieren en de supporters bedanken. We zullen alle collega's laten zien, aan de hand van een flyer, wat wij allemaal samen al bereikt hebben. In hoofdstuk 6 zal ik beschrijven hoe mijn supporters aan mijn succes hebben bijgedragen. Tevens zal ik hier de ontwikkeling beschrijven die ik heb kunnen doormaken met het team.

Triangulatie, betrouwbaarheid en ethische kwesties:

Triangulatie:

In heb begin was ik van plan om op eigen houtje het onderzoek te gaan doen. Ik wilde zelf in mijn groep de werkvormen uitproberen en vervolgens een map maken voor alle collega's in de onderbouw. Nadat ik verschillende colleges heb gevolgd tijdens de opleiding en literatuur heb gelezen over teamcoaching, heb ik deze aanpak veranderd.

Ik wil nu namelijk samen met alle onderbouw collega's onderzoeken welke werkvormen van coöperatief leren ingezet kunnen worden bij kleuters (groepen 1 en 2). Er zijn dus vijf groepen die allemaal gaan oefenen en experimenteren met de werkvormen. Op deze manier zijn mijn collega's actief betrokken bij mijn onderzoek. Ik ga ze niet iets nieuws opleggen.

Het is iets nieuws van ons samen. We komen samen tot conclusies. Het onderzoek is niet alleen van mij.

Ik vergelijk op deze manier verschillende ervaringen met elkaar. Ik ben niet meer de enige die ervaring zal hebben. Doordat alle collega's inbreng hebben en hun ervaring mogen delen zal het onderzoek een betere kwaliteit hebben. Wanneer ik het onderzoek alleen had gedaan, zou het ook gericht zijn geweest op mij en mijn praktijk. Maar in het onderwijs heb je te maken met een diversiteit aan collega's en kinderen. Door meer collega's en kinderen deel te laten nemen aan mijn onderzoek, zal de kwaliteit beter zijn omdat mijn onderzoek gericht is op de hele onderbouw en niet alleen op mijn groep.



Daarnaast zijn er collega's die niet altijd openstaan voor vernieuwingen of het nut er niet van inzien. Er kan dan weerstand ontstaan. Doordat ik de collega's deelgenoot heb gemaakt van mijn onderzoek, verwacht ik minder weerstand dan wanneer ik ze iets zou opdragen. Ik verwacht ook dat collega's de resultaten zullen begrijpen doordat hun eigen ervaringen en aanpassingen terug te zien zijn. Doordat we met z'n allen het onderzoek doen is het inspirerend voor de collega's en zullen ze minder snel de hakken in het zand zetten.

Validiteit:

In dit onderzoek gaat het voornamelijk om het invoeren van een veranderingsproces. Ik wil weten wat hierbij nodig is en hoe mijn team op de juiste manier gecoacht moet worden. Wat hierbij centraal staat is het team van school X. Om een goed beeld te krijgen van het team, zal ik de cultuur in kaart brengen. Dit zal ik gaan doen aan de hand van het model concurrerende waarden (Cameron en Quin, 2008). In dit onderzoek komen de patronen van het team naar voren en op welke wijze je als veranderaar hiermee om moet gaan. Daarnaast zal ik willen weten wat mijn kernkwaliteiten en allergieën zijn. Hiervoor maak ik gebruik van het model kernkwaliteiten (Ofman, 2004). Ook de veranderingscapaciteiten wil ik in kaart brengen zodat ik weet in welke mate het team open staat voor veranderingen.

Betrouwbaarheid:

Door gebruik te maken van verschillende bronnen (literatuur) is de verzamelde informatie betrouwbaar. Naast de literatuur die ik zelf aangeschaft heb, gebruik ik ook veel literatuur die we aangeboden hebben gekregen in de modules van de opleiding. Het gebruik van verschillende literatuur leidt tot een breder en betrouwbaarder beeld.

Hier geldt het principe dat hoe groter het aantal eenheden is dat uit de populatie geselecteerd wordt, hoe groter de betrouwbaarheid van het onderzoek is (Korzilius, 2008).

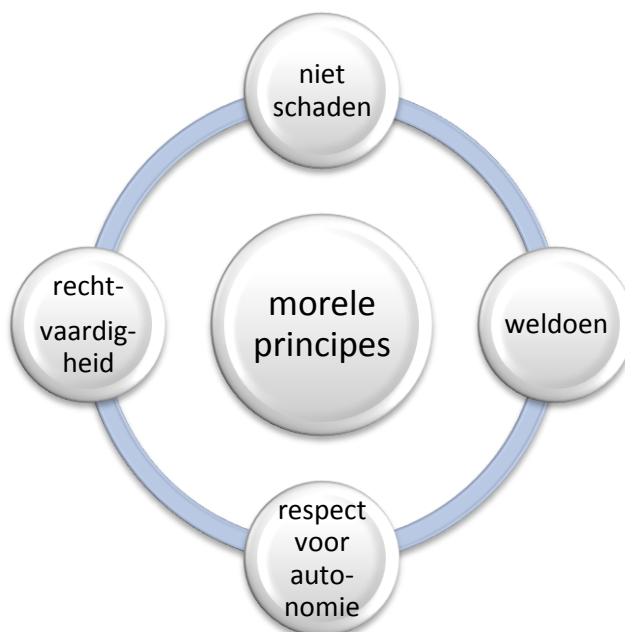
In dit onderzoek heb ik ervoor gekozen om de selectie groter te maken; van één collega naar zeven collega's. Deze collega's zijn allemaal deelgenoot geworden van het onderzoek.

Doordat de populatie groter is geworden, zal het onderzoek betrouwbaarder zijn.

Ethiek:

Bij ethiek gaat het om normen en waarden. In een team kunnen de normen en waarden van collega's met elkaar botsen. Daarom is het belangrijk om rekening te houden met de normen en waarden van de mensen binnen een team. Dit doe ik door constant mijn collega's bij mijn onderzoek te betrekken, zodat ik op de hoogte ben van wat zij belangrijk vinden en waar zij veel waarde aan hechten. Hier kan ik op inspelen.

Boerman (2001) schrijft in zijn boek over autonomie: Autonomie is een belangrijk aspect dat bij ethiek hoort. Autonomie bestaat uit vier morele principes:



(Boerman,2001)

Zoals ik eerder heb beschreven, was mijn onderzoek eerst puur gericht op mijzelf en mijn eigen praktijk. Maar dit is natuurlijk niet ethisch verantwoord aangezien het hele team uiteindelijk de verandering zal doormaken. Daarom heb ik mij anders opgesteld en mijn blik verbreed. Ik heb collega's deelgenoot gemaakt van mijn onderzoek en ben constant in dialoog met het onderbouwteam. In eerste instantie was ik vooral naar binnen gericht en nu voornamelijk naar buiten, want uiteindelijk zal ik het samen met mijn team moeten doen.

Daar zal de verandering plaatsvinden, niet alleen bij mijzelf. Ik zie mijzelf nu meer als coach die het team op het juiste pad zet, zodat het veranderingsproces goed zal verlopen. Op deze manier, door anderen deelgenoot te maken van het onderzoek, komt het water in beweging.



Om privacy redenen heb ik de naam van de school niet bekend gemaakt. School X is een anonieme naam omdat er persoonlijke zaken aan bod komen in dit onderzoek. Tevens heb ik geen namen gebruikt van collega's. Het onderzoek is gericht op het team van school X. Dit team en de school blijft anoniem.

Inclusief onderwijs:

Op de site inclusiefonderwijs.nl heb ik een artikel gelezen over de methodes die op het inclusief onderwijs ingezet worden. Wat mij hier vooral opvalt, is dat men zorgt voor een veilig pedagogisch klimaat. Hierbij speelt acceptatie een grote rol maar ook de sociale interactie. Men wil de sociale relaties bevorderen door samenwerking.

Coöperatief leren sluit hier nauw bij aan. Bij deze manier van leren gaat het namelijk ook vooral om wederzijds respect, afhankelijkheid, sociale contacten en communicatie.

Ik ben van mening dat juist ook op deze scholen, waar inclusief onderwijs wordt gegeven, coöperatief leren een belangrijke rol kan spelen. Hierdoor zullen de leerlingen meer respect hebben voor elkaar en ze manifesteren zich beter op sociaal gebied. Ook ontwikkelen leerlingen een sterker gevoel van eigenwaarde en beschikken over een positieve psychologische instelling (zie hoofdstuk 2.2 het effect van coöperatief leren).

Op de site las ik het volgende gedicht:

*Tot nu toe was ik dood
Bijna overleden
Binnen in mij ging alles kapot
Nu voelt alles echt, nu ik kan praten
Een eenvoudige wens is
Om echte vrienden te maken*



Hoofdstuk 4: data-analyse en resultaten

Deelvraag 1: Met welke werkvormen gaan wij experimenteren in de groepen 1 en 2?

Oefenfase coöperatief leren in de onderbouw

Periode:	Werkvormen:
Periode 1 (maart – mei)	• Binnen- en buitenkring • Balletje overgooien • Verhalenmaker
Periode 2 (mei – juni)	• Groepsgesprek • Tweegesprek • Mix en koppel
Periode 3 (begin september – eind oktober)	• Kennismaking- en groepsvormingactiviteiten
Periode 4 (begin november – eind december)	• Groepswerk

Verantwoording gemaakte keuzes:

De eerste drie werkvormen zijn voor de collega's in de onderbouw al bekend. Een aantal collega's heeft er zelfs al mee gewerkt. Omdat deze werkvormen dicht bij de collega's liggen heb ik ervoor gekozen om hier mee te starten. Hierdoor zal de start soepeler verlopen doordat er al enige ervaring aanwezig is. Collega's kunnen bij elkaar terecht voor vragen wanneer ze vast lopen.

In periode 3 gaan de collega's aan de slag met kennismaking- en groepsvormingactiviteiten. In de werkgroep (die in het begin van het schooljaar wordt opgericht), zal de selectie gemaakt worden van deze werkvormen. Zij gebruiken hiervoor het bronnenboek 'Coöperatief leren binnen adaptief onderwijs' geschreven door van Vugt (2003). Deze periode valt in het begin van het schooljaar waarin groepsvorming plaats zal vinden aan de hand van coöperatief leren.

Uiteindelijk zullen collega's in periode 4 met groepswerk aan de slag gaan. Bij groepswerk horen verschillende rollen (zie bijlage 2). Uiteindelijk zullen de onderbouwcollega's een selectie maken van de werkvormen die vast in het lesprogramma komen te staan.

In de werkgroep zitten leerkrachten van de onderbouw, middenbouw en bovenbouw. Hoe het onderzoek zich verder ontwikkelt in de verschillende bouwen leest u onder andere bij

deelvraag 4. Vanuit de werkgroep zullen collega's gaan oefenen met de werkvormen en uiteindelijk ontstaan er mappen voor elke bouw waarin de werkvormen staan die wij als team willen inzetten in de groepen. Een aantal werkvormen hiervan zullen wekelijks terug komen in het lesprogramma.

De collega's in de werkgroep zullen ook een cursus gaan volgen over coöperatief leren. De informatie die zij hier op doen zal doorgegeven worden aan de rest van het team aan de hand van een PowerPoint presentatie.

Deelvraag 2: Wat zijn ervaringen van andere scholen met betrekking tot coöperatief leren?

Na gesprekken met de interne begeleider van school X, bleek dat op deze school XI één jaar met coöperatief leren wordt gewerkt. De begeleiding wordt gedaan door een externe trainer. De volgende zaken vielen daarbij op:

- De leerkrachten kregen eerst algemene informatie over coöperatief leren.
- Vervolgens is er een plan opgesteld waarin staat op welke manier coöperatief leren ingevoerd gaat worden in de school. Dit plan is voorgelegd aan de leerkrachten.
- De leerkrachten oefenen met twee werkvormen gedurende een periode van drie maanden.

Deze stappen kan ik koppelen aan de gebruiksniveaus: typische gedragingen van Berg, (2005):

Geen gebruik	Er wordt niets gedaan rond de vernieuwing
1: Oriëntatie	Betrokkene zoekt naar informatie
2: Voorbereiding	Betrokkene voert besprekingen, doet voorstellen, ontwikkelt plannen
3: Mechanisch gebruik	Toepassing zonder alle aspecten te beheersen
4: Routine	Toepassing, weinig bezig met verbeteringen
5: Verfijning	Gericht op verbetering om betrokkenheid leerlingen te vergroten

6: Integratie

Samenwerking met anderen bij toepassing

7: Herziening

Zoeken naar wijzigingen van de
vernieuwing

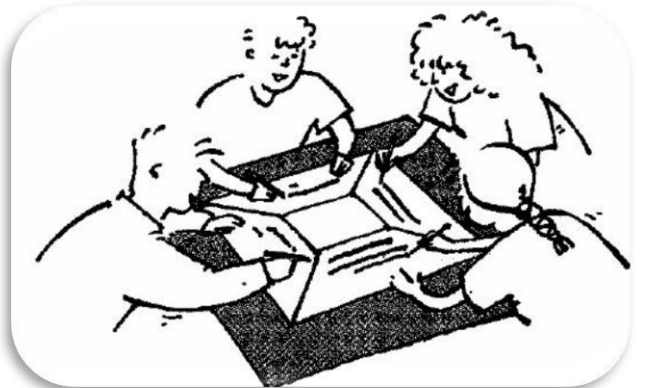
Op school X zijn ze vooral bezig met de eerste gebruiksniveaus namelijk: oriëntatie, voorbereiding en mechanisch gebruik. Een snelle verandering gaat langzamer dan een langzame verandering. Bij een langzame verandering zorg je ervoor dat alle mensen mee komen en op één lijn staan. Er is dan geen sprake van mensen die nog achter lopen. Bij een snelle verandering is de kans groot dat mensen achterblijven en dat hierdoor weerstand ontstaat. De mensen binnen het team zitten dan niet op één lijn. Een aantal mensen zijn al heel ver in het veranderingsproces en een aantal mensen lopen ver achter. Het gevolg hiervan is dat het langer duurt voordat op schoolniveau de verandering is doorgevoerd. Wanneer de teamleden constant op één lijn blijven, trekken ze zich aan elkaar op en zal de verandering op één tempo doorgevoerd worden. Alle teamleden heb je dan achter je staan op de zelfde lijn. De zwakke mensen voorop worden voortgeduwd door de rest. Er is minder sprake van weerstand. Daarom kies ik voor een langzame verandering.



Hoe rechter de lijn, hoe minder de weerstand.

Deelvraag 3: Wat zijn de ervaringen van mijn collega's en de leerlingen met betrekking tot coöperatief leren?

Nadat de collega's in de onderbouw geoefend hebben met de eerste drie werkvormen zijn we bij elkaar gekomen om ervaringen te delen. De bijeenkomst startte met een placemat (coöperatieve werkvorm). Bij deze werkvorm schrijven alle collega's in groepen van vier personen op één gezamenlijke flap in kernwoorden hun ervaringen en bevindingen. In het midden van deze placemat staat: 'Hoe ervaren wij coöperatief leren? En hoe hebben de leerlingen deze nieuwe vorm van leren ervaren?' In de vlakken die leeg zijn, schrijft elke collega in kernwoorden de ervaring op. Vervolgens komt er één kern woord in het midden te staan waar de gehele groep achterstaat.



De kernwoorden die hierbij naar voren kwamen zijn:

- **Betrokkenheid:** alle leerlingen op het zelfde moment betrokken.
- **Enthousiasme:** zowel bij leerkrachten als bij leerlingen.
- **Planning:** moeite met het inplannen van coöperatieve werkvormen binnen het lesrooster.
- **Wennen** aan een nadere manier van leren en lesgeven.
- **Luisteren:** de leerlingen vonden het vooral lastig om actief te luisteren op het moment dat een ander iets vertelde. Deze vaardigheid moeten we nog oefenen met de leerlingen.

Vervolgens hebben we samen besproken hoe we kunnen omgaan met de planning van coöperatieve werkvormen. Verschillende collega's kwamen met goede suggesties, waarmee andere collega's aan het werk kunnen. Een belangrijk punt dat hierbij naar voren kwam was: een coöperatieve werkvorm is niet iets wat er bij komt, maar het is een manier van leren die de oudere manier vervangt. Het is dus in plaats van. Hier zijn collega's zelf achter gekomen en zich bewust van geworden.

Een voorbeeld uit de praktijk: 'een balletje doorgeven' in groep 1.

De leerlingen tellen tot 20 in tweetallen. Het blokje wordt doorgegeven. Wanneer je het blokje vast hebt, noem je het volgende getal. Sommige leerlingen kwamen tot 30! Tijdens deze activiteit zag ik dat kinderen erg gemotiveerd waren om zo ver mogelijk te komen. Na afloop heb ik samen met de leerlingen geëvalueerd. Ze mochten vertellen wat goed ging en wat niet goed ging. Ze wilden allemaal tegelijk reageren!

"Juffrouw, wij kwamen tot 12!"

"Maar wij kwamen al tot 34!"

"Juffrouw, zullen we dit nu nog een keer doen? Wij zijn hier zo goed in!"

Elke dag krijg ik de vraag of we dit spel nog een keer doen. Het was mooi om te zien hoe de leerlingen samen verder kwamen met tellen, terwijl ze zelfstandig minder ver kwamen.

'Groepswork leidt tot een versnelling of verbetering van het leerproces voor alle leerlingen.'

(van Vugt, 2003, p.73)



Groep 1b

Foto's uit de praktijk:

Coöperatieve werkvorm: een balletje doorgeven in groep 1. De leerlingen moesten minstens tot 10 tellen in tweetallen, als dit gelukt was mochten ze verder. Ze waren razend enthousiast, er was zelfs een tweetal dat tot 30 kwam!



Samen voordoen



En tellen maar!



De binnen en buitenkring in groep 2. Opdracht: praat over de lente. Alles wat je van de lente weet, mag je vertellen. De leerlingen die luisteren, proberen later na te vertellen wat er gezegd is. De leerlingen wisten veel te vertellen en ook tijdens deze activiteit kwamen de leerlingen door elkaar op een hoger denkniveau. Een voorbeeld van een gesprek: Leerling A vertelde over een lammetje bij opa in de wei. Leerling B vertelde dat er heel veel jonge dieren geboren worden in de lente. Leerling A en B noemden alle jonge dieren op die ze kenden. Leerling A vroeg: "Wat is eigenlijk een veulentje?" Waarop leerling B antwoord kon geven.



Groep 2a

Deelvraag 4: Hoe kan coöperatief leren groeien van groepsniveau naar schoolniveau?

Om deze vraag te beantwoorden heb ik de volgende aspecten onderzocht:



In hoofdstuk 2 heeft u de theoretische achtergrond gelezen over deze onderdelen. In hoofdstuk 5 en 6 leest u meer over de conclusies en aanbevelingen.

Hoofdstuk 5: conclusie

Gebruiksniveaus

Als ik kijk naar mijn onderzoek over coöperatief leren heb ik de volgende acties ondernomen op de gebruiksniveaus: typische gedragingen van Berg, (2005):

Geen gebruik	Er wordt niets gedaan rond de vernieuwing
1: Oriëntatie	Ik heb mij verdiept in coöperatief leren. - Literatuur - Gesprek met anderen over coöperatief leren.
2: Voorbereiding	Vervolgens heb ik een presentatie gehouden waarin ik informatie gaf aan de collega's en waarin een voorstel van het plan werd gedaan.
3: Mechanisch gebruik	Collega's gaan drie werkvormen toepassen in de praktijk. Ze gaan hiermee oefenen. Het is nog niet de bedoeling dat ze het volledig beheersen.
4: Routine	<i>Uiteindelijk zal dit een routine worden en komt coöperatief leren steeds weer terug in het onderwijs dat mijn collega's geven.</i>
5: Verfijning	<i>Gericht op verbetering om betrokkenheid leerlingen te vergroten</i>
6: Integratie	<i>Samenwerking met anderen bij toepassing</i>
7: Herziening	<i>Zoeken naar wijzigingen van de vernieuwing</i>

De niveaus 1,2 en 3 vallen binnen mijn onderzoek. De andere niveaus zullen volgend schooljaar aan bod komen onder leiding van de werkgroep coöperatief leren. Daarnaast wil ik al wel van de collega's weten waar zij tegen aan lopen en wat de ervaringen zijn van de kinderen.

Doordat ik in gesprek ben gegaan op school X, ben ik er achter gekomen dat ik aan te veel niveaus wil werken in een te korte tijd. Ik ben mij bewust geworden van de tijd en opbouw binnen mijn onderzoek. Zelf was ik namelijk van plan om te werken aan alle gebruiksniveaus maar ik realiseer mij nu dat dit niet verstandig is. Wanneer ik dit namelijk wel zal doen, is de kans groot dat er weerstand ontstaat. Het zal dan te snel gaan voor mijn collega's. Er zullen collega's achterblijven. De ervaring van school X is, dat een langzame verandering uiteindelijk sneller gaat dan een snelle verandering. Bij deze langzame verandering heb je alle mensen achter je staan en doen ze allemaal mee. In de praktijk en in de toekomst heb je dan meer effect en zul je coöperatief leren terug zien.

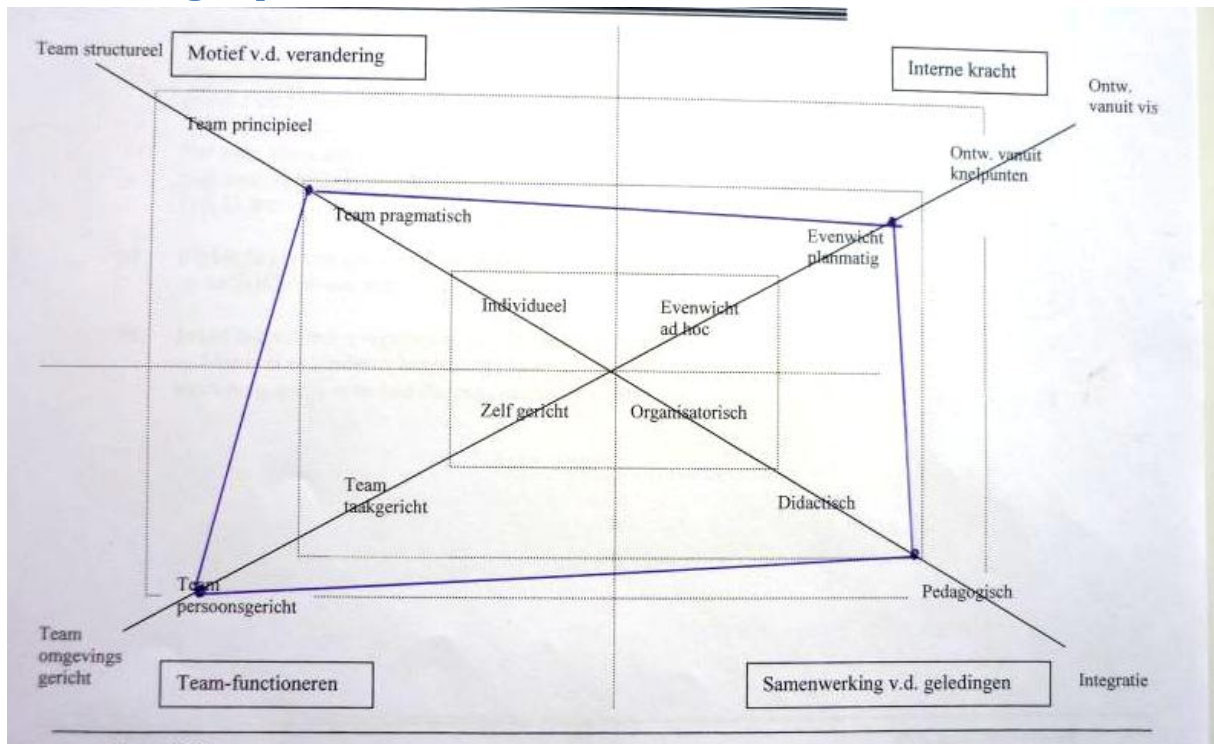
De stijl van de verandermanager

In het begin van dit onderzoek was ik vooral de ontwerper maar dit is veranderd. Ik zie nu dat ik een combinatie heb van de persoonlijke stijlen 'ontwerper' en 'ontwikkelaar'. Deze stijl heb ik het afgelopen jaar ontwikkeld tijdens mijn leerproces. Voorheen was ik vooral introvert (naar binnen gericht) en nu ben ik meer extravert (naar buiten gericht). Ik heb geleerd hoe belangrijk het is om te investeren in de relaties met collega's en deze collega's mede-eigenaar te maken van het onderzoek. We bouwen samen aan het onderwijs. Dit doe ik niet alleen. Het benutten van de kwaliteiten van collega's is erg belangrijk; ze kunnen vaak meer dan dat je denkt of verwacht. Samen kom je veel verder dan alleen. Deze bewustwording was van groot belang tijdens dit onderzoek.



Samen zijn we sterk

Veranderingscapaciteit:



Uit dit model kan ik concluderen dat school X op het gebied van team-functioneren (links onderin) ver in ontwikkeling is. Hiermee bedoel ik dat het team-functioneren zo is gegroeid dat men zich open durft te stellen naar de omgeving: ouders, bestuur en buurtbewoners. Het team stimuleert de betrokkenheid van de genoemde groeperingen.

Aan de andere kant zie ik dat wij het minst ontwikkeld zijn op het gebied van interne kracht (rechts bovenin). Dit zie ik ook duidelijk terug in de praktijk. Veranderingen verlopen nog vrij moeizaam en er is sprake van veel weerstand. Het team kan grote veranderingen nog niet aan. De interne kracht om te veranderen is nog nauwelijks aanwezig.

In mijn onderzoek heb ik hier rekening mee gehouden door langzaam de verandering in te voeren. Ook ben ik begonnen met een kleine verandering omdat leerkrachten een grote verandering nog niet aan kunnen. Langzaam maar zeker zal coöperatief leren een vaste plek krijgen binnen het onderwijs op school X.

Bewustwording bij collega's

Het grootste 'probleem' waar collega's tegen aan zijn gelopen is de tijdsplanning. Waar halen wij de tijd vandaan? Hierdoor is veel weerstand ontstaan. Tijdens het evaluatiemoment kwam een collega met de opmerking: "Je moet coöperatief leren niet zien als iets wat er bij komt, maar als een vervanging voor wat je altijd deed." Vervolgens legde ze uit hoe zij dit in de praktijk vorm geeft. Dit was een eyeopener voor andere collega's die vast waren gelopen vanwege gebrek aan tijd. Ik ben blij dat mijn collega's zich hier nu bewust van zijn, want hierdoor zal het veranderingsproces soepeler verlopen. Een stukje weerstand is weggehaald. Daarnaast is het ook mooi om te zien dat een collega andere collega's kan helpen. Ik heb op dat moment bewust mijn mond gehouden zodat collega's met elkaar in dialoog konden gaan en samen tot een oplossing zouden komen. Zoals Lingsma (2005) in haar boek schrijft: de coach lijkt lui. Het is belangrijk om ruimte te creëren voor dialoog tussen de collega's.

De cultuur van school X



Cameron en Quinn(2008)

De cultuur die het best bij school X past is de familiecultuur. Op school X staat traditie en familie voorop. De directeur benoemt ook vaak dat wij een familie zijn. Er is sprake van een zeer vriendelijke werkomgeving waarin grote betrokkenheid te zien is. Teamwork staat voorop. Dit kan ik weer terugkoppelen naar de verandercapaciteit. Hieruit bleek namelijk ook dat school X ver is op het gebied van team-functioneren. Tijdens mijn onderzoek heeft dit in mijn voordeel gewerkt.

Collega's zijn betrokken en ze werken samen als een team. Hierdoor leren ze van elkaar en ze maken elkaar sterker. De kwaliteiten van alle collega's worden benut en vullen elkaar aan. Dit is tevens de visie van school X. De krachtige woorden van ons schoollied:

Samen zijn we sterk

Samen zijn we één

Dat is onze kracht



Aanbevelingen:

Om coöperatief leren succesvol in te voeren op school X is het noodzakelijk om een werkgroep op te starten. Vanuit deze werkgroep worden verschillende werkvormen in de praktijk gebracht. Alle collega's zullen gaan experimenteren met de werkvormen. De werkgroep zal uiteindelijk mappen samenstellen voor elke bouw waarin de werkvormen en materialen zitten.

De leden van de werkgroep zullen tevens een cursus moeten volgen om de kennis over coöperatief leren te verbreden. Deze kennis zullen zij delen met de collega's op school X tijdens studiedagen.

Hoofdstuk 6: evaluatie onderzoek

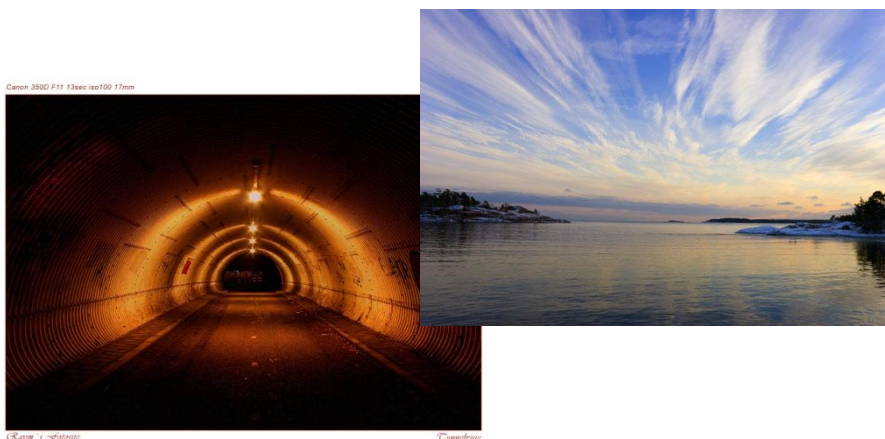
Tijdens dit onderzoek heb ik gewerkt aan de volgende competenties die vallen binnen de beroepsrollen inter-persoonlijk handelen, deze competenties zijn afkomstig uit het beginprofiel.

- ξ De interne begeleider initieert en onderhoudt een werkrelatie gekenmerkt door partnership.
- ξ De interne begeleider onderhoudt contacten geëigend aan de positie van de interne begeleider.

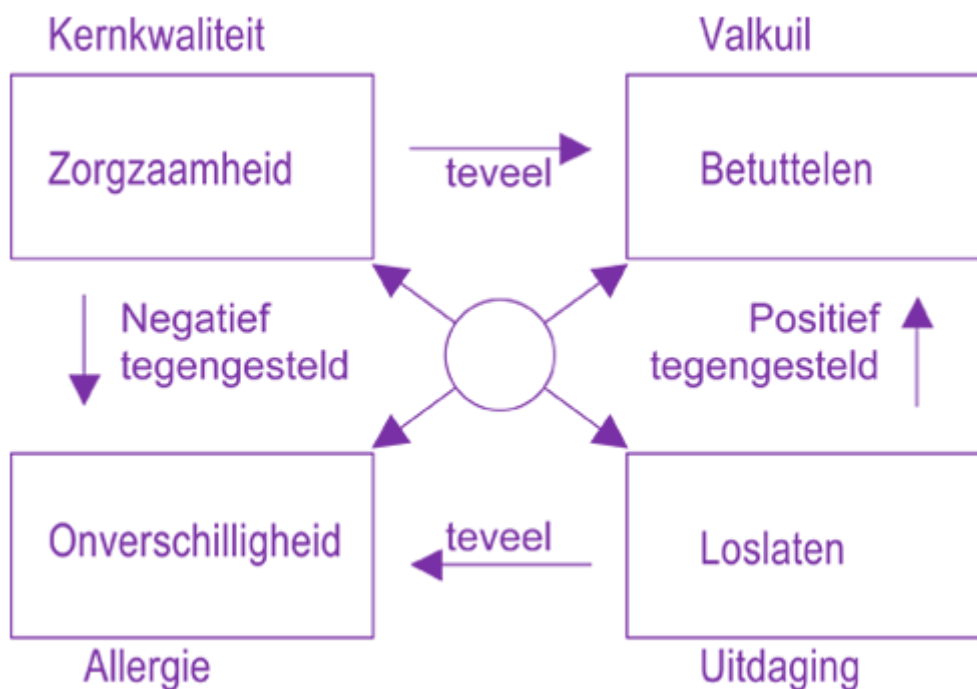
Gedurende het onderzoek ben ik als persoon veranderd. Ik dacht altijd dat ik de specialist was en dat ik de verandering helemaal alleen zal doorvoeren. Tijdens het onderzoek heb ik veel literatuur gelezen over teamcoaching en veranderingsprocessen. Ik weet nu dat de mensen om mij heen erg belangrijk zijn. Het is belangrijk om de kwaliteiten van deze mensen te gebruiken. Dit heb ik gedaan tijdens mijn onderzoek met het gevolg dat er een 'wij' gevoel ontstond. 'Ik' is veranderd in 'wij'.

Ook de plek van het onderzoek is veranderd. Eerst wilde ik het onderzoek alleen in mijn groep doen, maar dan zal het niet betekenisvol zijn voor de andere collega's. De plek van het onderzoek is veranderd van één groep naar vijf groepen.

Van tunnelvisie naar horizonbreed.



Ook heb ik geleerd dingen los te laten. Het volgende model heeft veel voor mij betekend:



Ofman(2004)

Persoonlijk ben ik een perfectionist. Ik wil alles goed doen en zelf doen tot in de puntjes. Ik ben erg zorgzaam en wil alles uit de dag halen wat er in zit. Dit is mijn kernkwaliteit. Naast deze kwaliteit heb ik een uitdaging. Mijn uitdaging (rechtsonder in het model) is loslaten. Daarnaast ben ik allergisch voor onverschilligheid. Mijn valkuil is betuttelen. In mijn onderzoek heb ik mij vooral gericht op de uitdaging: loslaten. In het begin was dit erg moeilijk omdat ik niet gewend ben om dingen los te laten. Maar na een tijd werd ik me ervan bewust dat dit toch ten goede kwam. Collega's en leerlingen werden deelgenoot van mijn onderzoek. Ik heb verschillende taken losgelaten door een werkgroep op te starten waarin ik samen met collega's werk en niet al het werk alleen doe, zoals ik eerst van plan was. Ik maak optimaal gebruik van de krachten en kwaliteiten van mijn collega's.

Zoals onze visie naar voren brengt: **leer-kracht** moet optimaal benut worden, maar dan zullen we wel onze **krachten** moeten **bundelen**. Alle druppels samen zullen zorgen voor een krachtige grote golf!



Tijdens de begeleidingsuren ben ik wel tegen een probleem aangelopen. Ook hier heb ik veel van geleerd. De studenten in deze groep werkten allemaal op een ander tempo en hebben allemaal een andere achtergrond. Doordat ik al eerder een master SEN heb gehaald, liep ik constant voor. Hierdoor konden zij gebruik maken van mijn onderzoek. Dit heb ik bespreekbaar gemaakt en los gelaten. Ik heb mij er bij neergelegd dat het nu eenmaal niet anders is, en het is ook logisch dat er dergelijke verschillen zijn binnen een begeleidingsgroep. Door dit los te laten werd ik rustiger en zag ik het probleem niet meer. Dit gaf mij een goed gevoel.

Terugblikken op het proces:

In het begin had ik veel opstartproblemen doordat ik niet wist welk onderwerp ik moest kiezen. Moet ik iets onderzoeken wat de IB'er van onze school graag wil? Of moet ik iets onderzoeken wat ik zelf graag wil? Uiteindelijk heb ik een onderwerp gekozen dat ik zelf al heel lang wilde onderzoeken. Doordat ik naar mijzelf heb geluisterd, was ik erg gemotiveerd voor dit onderzoek.

Ook de onderzoeksvraag is een aantal keren bijgesteld. Ik wilde eerst een map ontwerpen met alle werkvormen van coöperatief leren voor kleuters. Gedurende het onderzoek kwam ik er achter dat ik mij meer wilde verdiepen in veranderingsprocessen. In de toekomst zou ik hier veel meer aan hebben dan aan een map met werkvormen. Daarom heb ik die map ‘los gelaten’ en mij verdiept in veranderingsprocessen. De map wordt gemaakt door de werkgroep ‘coöperatief leren’ die volgend schooljaar gestart wordt. Ik zal deze werkgroep gaan leiden en dat vind ik een mooie uitdaging. Alles wat ik heb geleerd over veranderingsprocessen kan ik dan toepassen in de praktijk.

Nawoord

Ik heb met plezier gewerkt aan dit onderzoek. Daarnaast heb ik ontzettend veel geleerd over veranderingsprocessen. Dit onderzoek heeft een belangrijke plaats genomen in mijn leerproces. Zowel op gebied van kennis als op ervaring ben ik een stuk rijker.

Mijn dank gaat uit naar de critical friends en mijn opleider Petra Kerstens. Zij hebben mij ondersteund en aan het denken gezet over bepaalde kwesties. De bijeenkomsten hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan het proces. Ook de tweede lezer wil ik bedanken voor de feedback die ik heb ontvangen.

Literatuurlijst:

Berg, R. van den & Vandenberghe R. (2005)

Succesvol leiding geven aan onderwijsinnovaties. Investeren in mensen.

Alphen aan den Rijn: Kluwer (pp.13-16)

Boerman, R. (2001) *De Rugzak & Onverschilligheid* In: De ambulant begeleider als ondernemer. Fontys OSO reeks 2. Leuven/Apeldoorn:Garant.

Cameron en Quin (2008) *Onderzoeken en veranderen van organisatiecultuur.* (tabellen)

Fontys/OSO APS *vragenlijst veranderingscapaciteit*

Furman, B. & Ahola, T. (2007)

Change through cooperation. Handbook of reteaming®. The art of motivating people to change what they want to change.

Helsinki: Helsinki Brief Therapy Institute (pp. 9-20)

Kallenberg, T. e.a. (2007) *Ontwikkeling door onderzoek: een handreiking voor leraren.* Utrecht: ThiemeMeulenhoff.

Kloosterboer, P. (2005) *Voor de verandering.* Sdu Uitgevers bv, Den Haag

Korzilius, H. (2008) *De kern van survey-onderzoek.* Gorcum b.v., Koninklijke Van

Krol-Pot, K. (2005). *Toward interdependence: Implementation of cooperative learning in primary schools.* Proefschrift Radboud Universiteit Nijmegen.

Lingsma, M. (2005) *Aan de slag met teamcoaching.* Uitgeverij Nelissen, Soest

Ofman, D. (2004) *Kwaliteit en bezieling in organisaties,* Servire

Ros, A.A. (1994). *Samenwerking tussen leerlingen en effectief onderwijs.* Proefschrift Universiteit Groningen.

Van Vugt, J (2003) *Coöperatief leren binnen adaptief onderwijs.*

Baarn: HBuitgevers.

Slavin, R.E. (1995). *Cooperative learning: Theory, research, and practice (2nd ed.).* Boston, MA: Allyn and Bacon.

Sites:

<http://www.carrieretijger.nl/functioneren/communiceren/mondeling/modellen/interview>

laatst geopend op 23 februari 2011

www.inclusiefonderwijs.nl laatst geopend op 30 maart 2011

Bijlage 1: Evaluatieformulier 1

Coöperatief leren in de groepen 1 en 2

Naam werkvorm:	Omschrijving:
Binnen/buiten kring 	Stap 1: De kinderen vormen twee kringen (binnenkring en buitenkring) Stap 2: Elk kind uit de binnenkring heeft iemand tegenover zich staan uit de buitenkring Stap 3: De leerkracht vertelt het onderwerp Stap 4: De kinderen uit de binnenkring vertellen iets over dat onderwerp aan diegene die er tegenover staat Stap 5: De kinderen wisselen van rol Stap 6: Kinderen uit de buitenkring vertellen nu, terwijl de kinderen uit de binnenkring luisteren Stap 7: Als deze kinderen gewisseld hebben, stapt de buitenkring een plaats naar rechts
Een balletje gooien 	Ieder tweetal krijgt een bal (prop). De tweetallen proberen bijvoorbeeld tot 20 te tellen terwijl de bal tussen de tweetallen heen en weer gaat. Als een leerling de bal gooit zegt hij/zij het volgende getal. Deze oefening kan ook met woorden over een bepaald thema om de voorkennis te activeren.
Verhalenmaker 	De leerlingen zitten in de kring en één ervan krijgt een beginzin van de leerkracht (over het onderwerp van de les) en een blokje. Het blokje gaat dan naar een leerling die verder gaat met het verhaal door er een zin aan toe te voegen. Deze handelingen herhalen zich totdat het verhaal klaar is.

Doel:

Actualiseren van voorkennis, oriëntatie op en introductie van een onderwerp.
Informatie kiezen, verzamelen, inventariseren en uitwisselen.
Meningsvorming, begrippen verhelderen, creatief denken.

Samenwerkingsvaardigheden:

Directe en gelijktijdige interactie, gelijkwaardige deelname
Sociale vaardigheden: actief luisteren
Creëren van positieve wederzijdse afhankelijkheid



De ervaringen:

Werkvorm:	Ervaring leerkracht:	Ervaring kinderen:
Binnen/ buiten kring	Wat ging goed? Wat ging minder goed? Wat kan anders?	Wat ging goed? Wat ging minder goed? Wat kan anders?
Balletje gooien	Wat ging goed? Wat ging minder goed? Wat kan anders?	Wat ging goed? Wat ging minder goed? Wat kan anders?
Verhalen maker	Wat ging goed? Wat ging minder goed? Wat kan anders?	Wat ging goed? Wat ging minder goed? Wat kan anders?

Bijlage 2: rollen voor groepswork

Taakrollen coöperatief leren



Materiaalbaas

Je let goed op welke materialen jullie nodig hebben en waar je ze kunt halen.

Je haalt de materialen snel op zodat je groep aan het werk kan.

Als tijdens het werk nog materiaal nodig is, mag jij alleen dat gaan halen.

Als het werk klaar is, lever je het werk in bij de leraar en ruim je de materialen die jullie hebben gebruikt op.



Tafelbaas

Je zorgt dat je weet hoe de tafels moeten staan.

Je geeft je groepsgenoten aanwijzingen voor het plaatsen van de tafels.

Je zorgt ervoor dat dit snel en zachtjes gebeurt.



Stilte kapitein

Je houdt in de gaten of je groepsgenoten niet te hard praten.

Als de groep te hard praat, zeg je bijvoorbeeld: 'We moeten iets zachter praten'.

Als jouw groep last heeft van een andere groep mag jij hen waarschuwen en vragen wat zachter te doen.



Tijdbewaker

Je zorgt ervoor dat je de klok kunt zien of een horloge hebt.

Je vertelt aan het begin van de opdracht hoeveel tijd jullie hiervoor hebben.

Wanneer de groep erg lang bij een vraag blijft hangen waarschuw je, bijvoorbeeld door te zeggen:

'We moeten aan de volgende vraag beginnen, anders krijgenwe het niet af.'

Af en toe vertel je je groep hoeveel tijd er nog over is. Je geeft aan wanneer de tijd bijna voorbij is en jullie echt moeten stoppen.



Aanmoediger

Moedig je groep aan voordat jullie aan het werk gaan, bijvoorbeeld: 'Kom op jongens, we gaan aan de slag!'

Wanneer iemand even vastzit, zeg je bijvoorbeeld: 'Kom op, je kunt het wel.'

Wanneer je groep de opdracht moeilijk vindt, zeg je bijvoorbeeld: 'We kunnen het wel, even goed nadenken.'



Taak kapitein

Je zorgt ervoor dat iedereen bij de groep blijft en dat niemand wegloopt. Wanneer iemand in de groep over andere dingen praat dan de taak zeg je: 'Eventjes erbij blijven'.

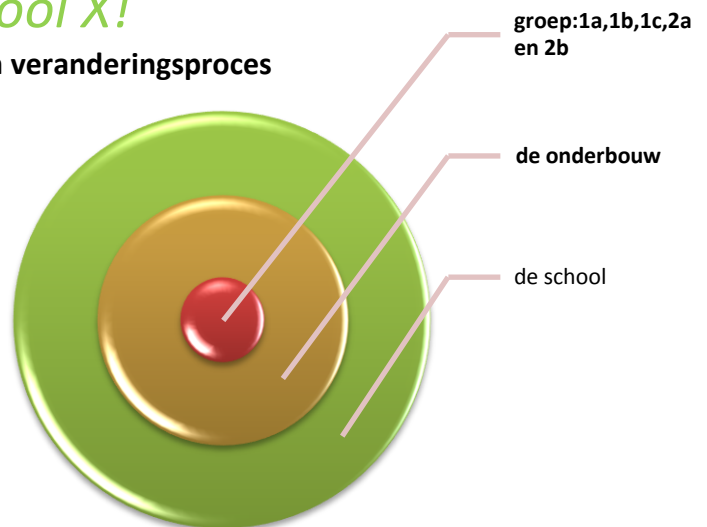
Wanneer de groep niet meer geconcentreerd is, zeg je: 'Kom op, probeer nog even mee te doen'.

Bijlage 3: flyer

Coöperatief leren op school X!

Op welke wijze kan **coöperatief leren** als een **veranderingsproces** geïmplementeerd worden op school X?

*Het onderzoek is gestart in de groepen 1a,1b,1c,2a en 2b.
Coöperatief leren zal doorgroeien naar schoolniveau.*



Hoe?



*Samen zijn we **sterk**, samen zijn we **één**, dat is onze **kracht**!*

(achterkant flyer)



*Change is the law of life
And those who only look
to the past or present
Are certain to miss the future*

J.F. Kennedy

