



Van chaos naar rust,

Cluster 5-6 in de steigers

Astrid Rietjens & Anouk Jansen



Meesterstuk in het kader van de opleiding M SEN
Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg Sittard
Leerroute: Gespecialiseerde groepsleerkracht
Auteur: Astrid Rietjens
Studentnummer: 2173376
Datum: juni 2012
Begeleid door: Anja van Schijndel

Voorwoord

Vanaf begin schooljaar 2010 is de Brede Maatschappelijke Voorziening “De Neerakker” in Heythuysen geopend. Deze omvangrijke fusieschool bestaat onder andere uit de voormalige basisschool de Nicolaasschool en basisschool de Beukenhof. Een fusie vergt een lange voorbereidingstijd waarin beide scholen elkaars manier van werken steeds meer op elkaar gaan afstemmen om uiteindelijk tot een gemeenschappelijk gedragen visie en werkwijze te komen.

Tijdens het eerste fusiejaar blijkt dat de organisatievorm van groepsdoorbrekend werken ter discussie staat. Er is nog te weinig sprake van een doorgaande lijn van cluster 1-2 tot cluster 7-8. Binnen de clusters is er niet bij alle collega's sprake van voldoende draagvlak voor deze organisatievorm. Het lijkt erop dat de nadelen zwaarder beginnen te wegen dan de voordelen en daardoor wordt de twijfel gevoed of we wel op de goede weg zijn met de huidige organisatievorm.

Door ons onderzoek willen Anouk en ik uitzoeken waarop het groepsdoorbrekend werken gebaseerd is. De ontstaansgeschiedenis van deze organisatievorm ligt al enkele jaren eerder op de Nicolaasschool waar voormalig directeur H.B., geïnspireerd door het TOM-onderwijs, deze manier van werken geïntroduceerd heeft. In een interview met hem krijgen we antwoord op onze vragen over de beweegredenen om voor deze organisatievorm te kiezen. Onze huidige directeur E.K. laat ons stukken inzien hoe het groepsdoorbrekend werken ook op de Beukenhof is ingevoerd en geeft ons alle medewerking die we nodig hebben voor het onderzoek. Verder willen we door middel van interviews met de clustercoördinatoren van cluster 3-4 en cluster 7-8 beter in kaart brengen hoe er binnen de andere clusters aan het groepsdoorbrekend werken wordt vormgegeven.

Middels het wolkjesformulier wordt ieder uitgenodigd om op een positieve manier bij te dragen aan een organisatievorm die zoveel mogelijk voordelen biedt voor ieder die er mee werkt. Deze informatie wordt aan de directie overhandigd om er verder binnen de clusters vorm aan te geven. Het onderzoek dat wij verrichten heeft enkel betrekking op het groepsdoorbrekend werken binnen cluster 5-6, omdat ons onderzoek anders te omvangrijk wordt.

Dankwoord

Als eerste wil ik de directie bedanken omdat zij het vertrouwen in Anouk en mij gesteld hebben de huidige organisatievorm kritisch te mogen evalueren en bij te stellen waar nodig. Zelfs al zou de keuze voor een geheel andere manier van werken zijn gevallen dan hadden wij hier toch de ruimte voor gekregen. Ook heeft onze directeur E.K. kritisch naar verschillende hoofdstukken uit ons meesterstuk en hierop feedback gegeven. Daarnaast is medeonderzoeker -en schrijfster van dit meesterstuk Anouk, een fantastische medestudent gebleken en heb ik met veel plezier samen met haar de kennisblokken op Fontys OSO gevolgd en het onderzoek samen met haar uitgevoerd. Onze Fontys OSO begeleidster A.v.S. is een grote steun gebleken tijdens het gehele onderzoeksproces en heeft ons met haar kritische feedback dikwijls op het goede spoor gezet.

Verder wil ik onze clustercollega's van harte bedanken voor het meedenken tijdens het veranderproces en het uitvoeren van de aanpassingen die we begin dit jaar hebben ingezet. Samen met hun hebben we dit onderzoek kunnen waarmaken.

Ook de clustercoördinatoren van cluster 3-4 en 7-8 wil ik bedanken voor de tijd en moeite die ze hebben geïnvesteerd in het beantwoorden van de interviewvragen, die meer zicht hebben gegeven op de manier van werken binnen deze clusters.

Tenslotte heeft mijn gezin heel wat aandacht moeten ontberen tijdens alle uren die ik in mijn studie heb gestoken. Zij hebben me de tijd en rust gegund om mijn onderzoek te mogen doen en daarvoor ben ik ze zeer erkentelijk.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding	3
Hoofdstuk 2 Vraagstelling onderzoek.....	5
Hoofdstuk 3 Verantwoording van de vraagstelling.....	8
3.1 BMV De Neerakker	8
3.2 Groepsdoorbrekend werken	8
3.3 Organisatievorm.....	9
3.4 Cluster 5-6	9
3.5 Nieuwswaarde en belang van het onderzoek.....	9
3.6 Praktische relevantie.....	10
3.7 Theoretische relevantie.....	10
3.8 Optimale opbrengst.....	10
Hoofdstuk 4 Onderzoeksstrategie en theoretisch kader.	11
4.1. Onderzoeksfunctie en onderzoeksstrategie	11
4.2.Theoretisch kader en conceptueel model.....	11
4.2.1. De lerende organisatie	11
4.2.2.TOM- onderwijs.....	13
4.2.3.De 1-zorgroute	14
4.2.4.Inclusie	15
4.2.5 Toelichting op keuzes en vooronderstellingen:.....	17
Hoofdstuk 5 Methode	19
5.1 De doelgroep	19
5.2 Deelvragen.....	19
5.3 Onderzoeksplanning	19
5.4 Deelvraag 1: Aan welke voorwaarden moet de nieuwe organisatievorm voldoen?	19
5.4.1 Conclusie uitwerking analyse wolkjesformulieren.....	22
5.4.2 Conclusie uitwerking vragenlijst kinderen (december 2010)	22
5.4.3 Conclusie uitwerking analyse KMPO-vragenlijst.....	25
5.5 Deelvraag 2: Welke organisatievorm wordt in cluster 3-4 en cluster 7-8 gehanteerd?.....	25
5.5.1 Conclusie uitwerking analyse interviews cluster 3-4 en 7-8	26
5.6 Aanpassingen naar aanleiding van de antwoorden op deelvraag 1 en 2: het ontwerp.....	27
5.7 Deelvraag 3: Voldoet de vernieuwde organisatievorm?	29
5.7.1 Evaluatie groepsdoorbrekend werken met clustercollega's, directie en IB-er	29
5.7.3 Vergelijking van de leerling-enquêtes december 2011 en december 2012.....	32
5.8 Betrouwbaarheid, geldigheid, validiteit en meetbaarheid	35

5.9 Ethiek	36
Hoofdstuk 6 Conclusies en aanbevelingen	37
6.1 Conclusies	37
6.2 Aanbevelingen	38
6.3 Neveneffecten in cluster 1-2, 3-4 en 7-8:.....	39
6.4 Onderzoeksvraag voor vervolgonderzoek	39
Hoofdstuk 7 Discussie en reflectie onderzoek	40
7.1 Discussie.....	40
7.2 Reflectie op leerproces	43
Samenvatting.....	44
Literatuur.....	46
Bijlagen.....	48

Ik voer dit onderzoek uit samen met mijn collega Anouk, omdat we beide in cluster 5-6 werkzaam zijn en we dezelfde problematieken omtrent de huidige organisatievorm ervaren. We willen een gedegen en omvangrijk onderzoek doen, om een organisatievorm te creëren die door alle collega's gedragen wordt. Daarom is het prettig om de taken te kunnen verdelen en met elkaar te kunnen overleggen.

Door middel van dit onderzoek wil ik mijn kennis en inzicht vergroten, onder andere door samen met mijn collega Anouk te onderzoeken waarop het groepsdoorbrekend werken van BMV de Neerakker gebaseerd is en welke organisatievorm hiervoor het meest geschikt is. Ik ga op zoek naar theorie die van toepassing is op onze onderzoeksvraag. De verworven kennis deel ik met mijn collega's en de directie.

Ik streef ernaar effectiever te communiceren door gebruik te maken van een meer onderzoekende en reflectieve houding. Dit laat ik, bijvoorbeeld in de leerling-enquête, zien door objectief gegevens te verzamelen en door mijn aannames te checken. Tijdens het hele onderzoekstraject wil ik door het terugkoppelen van bevindingen en door openheid te geven van zaken naar alle betrokkenen toe een breed draagvlak creëren.

Waar in dit onderzoek gesproken wordt over "we" of "wij", refereren Anouk en ik aan onszelf als onderzoekers.

In hoofdstuk 2 beschrijven we onze onderzoeksvraag, namelijk:

Welke organisatievorm is geschikt voor het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker? Mijn medeonderzoeker en ik hebben deze onderzoeksvraag gekozen, omdat er een noodzaak tot verandering is. Onderzoek naar wensen en mogelijke oplossingen is noodzakelijk om tot een breed gedragen organisatievorm te komen. Het effect dat wij willen bereiken, is dat de leerkrachten en kinderen in schooljaar 2011-2012 meer tevreden zijn over de manier van werken binnen ons cluster.

De gebruikte begrippen van de vraagstelling worden in hoofdstuk 3 beschreven: we bespreken de nieuwsaarde en belang van het onderzoek, we lichten de praktische en theoretische relevantie toe en beschrijven wat de optimale opbrengst van ons onderzoek moet zijn.

In hoofdstuk 4 wordt vervolgens de onderzoeksstrategie en het theoretisch kader beschreven. Het doel van dit ontwerpgericht onderzoek is een directe bijdrage te leveren aan het oplossen van problemen rondom het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6. In het theoretisch kader en conceptueel model verwerken we de theorie die betrekking heeft op onze onderzoeksvraag.

De uitwerking van de deelvragen in hoofdstuk 5 leidt tot het ontwerp van de nieuwe organisatievorm voor groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker. De conclusies van het onderzoek zijn in hoofdstuk 6 te vinden. In dit hoofdstuk worden ook de evaluaties in januari 2012 verbonden met de literatuur en doen we aanbevelingen voor de

praktijk die voort zijn gekomen uit het onderzoek. We sluiten af met een vervolgonderzoeksvraag.

De leerlingen op BMV De Neerakker zijn verdeeld in clusters: cluster 1-2, cluster 3-4, cluster 5-6 en cluster 7-8. De leerkrachten van het cluster zijn samen verantwoordelijk voor de kinderen in het cluster. Dit betekent dat de leerkrachten van een cluster in zeer nauw overleg de gang van zaken in het cluster bespreken, evalueren en bijstellen.

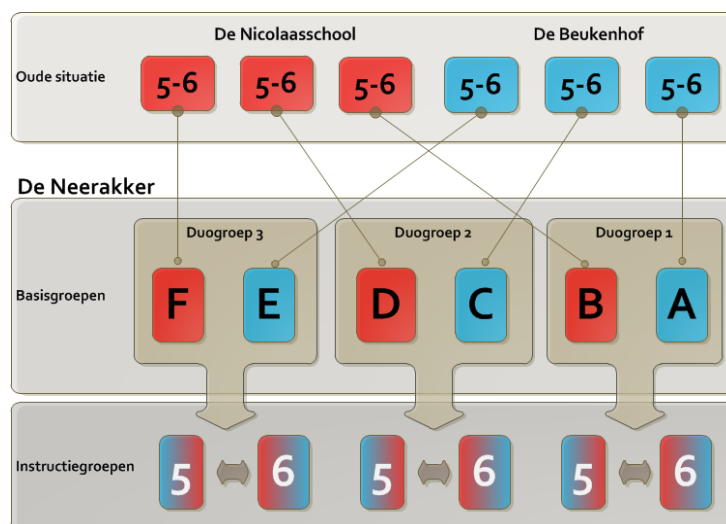
De kinderen worden per cluster ingedeeld in basisgroepen en instructiegroepen. De basisgroep is heterogeen samengesteld en bestaat uit kinderen van twee leerjaren. De instructiegroep is meestal homogeen van samenstelling, maar kan ook heterogeen geformeerd worden op basis van specifieke onderwijsbehoeften en/of zorgvragen van de kinderen.

In de instructiegroep worden o.a. de vakken taal, lezen, rekenen, schrijven, verkeer en begrijpend lezen gegeven. In de basisgroep wordt wereldoriëntatie (aardrijkskunde, biologie, geschiedenis) geïntegreerd aangeboden via de methode Topondernemers (Westerduin, 2007). Ook vakken als handenarbeid, tekenen, techniek, gym, muziek en sociaal-emotionele ontwikkeling worden in de basisgroep gegeven.

In cluster 5-6, waar wij werkzaam zijn, zijn steeds twee basisgroepen aan elkaar gekoppeld (duo-groepen). De kinderen van deze twee basisgroepen wisselen van lokaal/leerkracht wanneer er in de instructiegroepen les gegeven wordt.

De leerkracht van de basisgroep is het eerste aanspreekpunt voor kinderen, ouders en andere betrokkenen. Natuurlijk zijn er soms “instructiegroep-specifieke” vragen die beter beantwoord kunnen worden door de leerkracht van de duo-groep (duo-leerkracht). In dat geval wordt er bij de duo-leerkracht een gesprek gepland.

Het volgende organisatiemodel geeft weer hoe de groepen van de voormalige basisscholen samengevoegd zijn tot de groepen van BMV De Neerakker.



Doordat we dit jaar (2010-2011) als fusieschool gestart zijn, hebben we gekozen om de kinderen van de voormalige basisscholen in basisgroepen te verdelen. Dit om tegemoet te komen aan de ouders die zich zorgen maakten m.b.t. de integratie van de leerlingen van

beide locaties. Door de leerlingen van de ene locatie te koppelen aan een basisgroep van de andere locatie, ontmoeten de leerlingen elkaar in de instructiegroepen.

Deze organisatievorm heeft echter een aantal nadelen.

In cluster 5-6 zijn we dit schooljaar weinig flexibel in de verdeling van de leerlingen omdat steeds 2 groepen aan elkaar gebonden zijn. Uit de vergaderingen blijkt dat we minder effectief groepsdoorbrekend kunnen werken dan gewenst is. Door de koppeling van de duo-groepen kunnen we moeilijk differentiëren in een jaargroep. Wanneer we dit wel zouden doen, zouden de leerlingen met nog meer verschillende leerkrachten in aanraking komen. Bovendien is de gedeelde zorg dubbele zorg geworden, aangezien de instructieleerkracht ook volledig op de hoogte moet zijn van de problematieken van de leerlingen van de andere basisgroep. Dit verhoogt de werkdruk, omdat er veel tijd gaat zitten in de overdracht. Leerkrachten geven aan het lastig te vinden overzicht te houden.

Verder hebben de leerlingen door de huidige organisatievorm veel verschillende leerkrachten in een schoolweek en moeten ze vaak wisselen van lokaal. Hierdoor ontstaat onrust in de groepen. Daarnaast is het lastig voor vervangers om in deze groepen te werken. De manier van werken is weinig transparant en moeilijk overdraagbaar. In de praktijk wordt dan de duo-leerkracht belast met het aansturen en begeleiden van de vervanger.

Daarom luidt onze onderzoeksvraag:

Welke organisatievorm is geschikt voor het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker?

De directe aanleiding van het onderzoek is dat de leerkrachten van cluster 5-6 en directie er van overtuigd zijn dat het efficiënter moet en kan. Tijdens besprekingen is naar voren gekomen dat we een nieuwe organisatievorm willen die de voordelen van het groepsdoorbrekend werken combineert met meer rust en overzicht voor kinderen en leerkrachten. Ook blijkt dat de huidige manier van clusteren in cluster 5-6 te ver van cluster 3-4 afligt en te weinig voorbereid op het werken in cluster 7-8. We missen de doorgaande lijn.

De directie heeft ons groen licht gegeven om te onderzoeken welke organisatievorm beter aansluit bij onze eisen. De voorwaarden die hierbij gesteld zijn, is dat we niet terug gaan naar het oude klassikale systeem, maar een nieuwe organisatievorm zoeken die gebaseerd is op de visie, het groepsdoorbrekend werken, onderwijs op maat, het HGW en coöperatief werken. Verder mag de gekozen organisatievorm niet afhankelijk zijn van aantallen kinderen in een cluster, formatie en andere variabelen.

Het is wenselijk op korte termijn een antwoord te krijgen op deze onderzoeksvraag, aangezien uit overleg met directie en leerkrachten van cluster 5-6 blijkt dat alle betrokkenen behoefte hebben aan verandering. Tijdens vergaderingen is dit onderwerp meerdere malen besproken. Hieruit is naar voren gekomen dat er voldoende draagvlak is om een nieuwe organisatievorm te gaan zoeken die zoveel mogelijk aan de voorwaarden van de leerkrachten en de directie voldoet. Daarnaast is het belangrijk uit te zoeken welke voorwaarden leerlingen en ouders stellen aan het groepsdoorbrekend werken. Uit de uitslag van de Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs (KMPO) blijkt dat ook ouders hun vraagtekens hebben bij ons huidige systeem.

Schooljaar 2011-2012 willen we al met een andere organisatievorm werken. Daarom is het noodzakelijk eind mei 2011 al een voorstel voor een nieuwe organisatievorm klaar te hebben.

Als ideale situatie hebben wij een organisatievorm voor ogen die o.a.

- De voordelen van het groepsdoorbrekend werken biedt

Door groepsdoorbrekend werken kan er afwisselend gekozen worden voor een groepssamenstelling waarbij er wel/geen grote verschillen zitten in niveau van de kinderen. Wanneer het gewenst is dat kinderen van elkaar leren, is het wenselijk dat er niveauverschillen in de groep zijn. Soms is het echter ook noodzakelijk dat er gerichte instructie op een bepaald niveau gegeven wordt.

- Meer rust voor leerkrachten en kinderen geeft

De gedeelde zorg onttaardt zo weinig mogelijk in dubbele zorg. Het aantal kinderen waar een leerkracht verantwoordelijk voor is, blijft behapbaar. Het aantal verschillende leerkrachten waar een kind mee te maken krijgt, is acceptabel.

- Voldoende mogelijkheden biedt om het handelingsgericht werken op te nemen

Het clusteren van kinderen met dezelfde onderwijsbehoeften gebeurt per jaargroep op een effectieve manier.

- Flexibel is

Indien gewenst kan de verdeling van kinderen over de leerkrachten worden gewijzigd.

Het werken in clusters tot nu toe, heeft de samenwerking tussen de leerkrachten sterk verbeterd. Het overleg over de dagelijkse onderwijspraktijk is intensiever geworden en we leren veel van en met elkaar. We maken gebruik van elkaars talenten en kwaliteiten in een veilige en open sfeer.

Doordat meerdere leerkrachten met hetzelfde kind werken wordt de zorg gedeeld. Binnen het schoolbeleid heeft het groepsdoorbrekend werken een centrale positie. Alle leerkrachten staan hier achter, de voordelen van deze manier van werken worden door iedereen erkend. De nadelen wegen dit eerste fusiejaar echter dusdanig zwaar dat de clustercollega's aangeven dat er verandering/vernieuwing moet plaatsvinden.

Zodra duidelijk is aan welke eisen de nieuwe organisatievorm moet voldoen en ook hoe we kunnen aansluiten bij cluster 3-4 en 7-8, kunnen we gaan zoeken naar literatuur over organisatievormen die hieraan voldoen. Mogelijk gaat de nieuwe organisatievorm een mix worden van verschillende onderwijsvormen. De leerkrachten die momenteel in cluster 5-6 werkzaam zijn, hebben weinig theoretische achtergrond over het groepsdoorbrekend werken. We zullen dus zelf op onderzoek uit moeten gaan om geschikte literatuur te vinden en deze met onze collega's te delen.

Bovendien is de huidige situatie niet ontstaan vanuit een breed draagvlak. Onderzoek naar wensen en mogelijke oplossingen is noodzakelijk om tot een breed gedragen organisatievorm te komen. Het effect dat wij willen bereiken, is dat de leerkrachten en kinderen volgend jaar meer tevreden zijn over de manier van werken binnen ons cluster. Onze bevindingen zullen ook interessant zijn voor het groepsdoorbrekend werken in cluster 3-4 en 7-8. Deze clusters zijn namelijk ook nog zoekende naar een optimale organisatievorm.

Hoofdstuk 3 Verantwoording van de vraagstelling

Vraagstelling:

Welke organisatievorm is geschikt voor het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker?

De dikgedrukte woorden worden hieronder uitgelegd ter verduidelijking van de vraagstelling:

3.1 BMV De Neerakker

Per 1 augustus 2010 zijn basisscholen De Beukenhof en De Nicolaasschool uit Heythuysen gefuseerd tot één basisschool: De Neerakker. Het gebouw van Brede Maatschappelijke Voorziening De Neerakker (BMV De Neerakker) huisvest naast de basisschool ook de buitenschoolse opvang, de peuterspeelzaal en de bibliotheek.

De school telt op dit moment 550 leerlingen, verdeeld over 24 groepen. De leerlingen zijn verdeeld in clusters: cluster 1-2, cluster 3-4, cluster 5-6 en cluster 7-8. De leerkrachten van het cluster zijn samen verantwoordelijk voor de leerlingen in het cluster. Dit betekent dat de leerkrachten van een cluster in zeer nauw overleg de gang van zaken in het cluster bespreken, evalueren en bijstellen.

3.2 Groepsdoorbrekend werken

Een van de peilers van BMV De Neerakker is het groepsdoorbrekend werken. Deze vorm van werken is een beleidskeuze gebaseerd op de schoolvisie die als volgt in de schoolgids (BMV De Neerakker, 2010-2011) beschreven wordt:

“Kinderen moeten zich op school veilig, geborgen en gewaardeerd voelen.

De school is een lerende organisatie waar kinderen en leraren zich persoonlijk kunnen ontwikkelen uitgaande van de talenten die ieder in zich heeft.

Ieder kind is uniek in zijn persoonlijkheid, mogelijkheden, kwaliteiten en talenten.

Het is de kunst om deze talenten te ontplooiën en daarvoor als school kansen te creëren.

We erkennen en waarderen individuele verschillen tussen kinderen door het onderwijsaanbod af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de kinderen.

Het eigene van ieder kind wordt gerespecteerd en het gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen wordt beschermd of wordt vergroot.

We willen een uitdagende leeromgeving creëren en kwalitatief goed onderwijs bieden zodat ieder kind zich betrokken voelt en zich naar eigen vermogen en in eigen tempo kan ontwikkelen.”

In een lerende organisatie is leren van elkaar erg belangrijk. Het werken in clusters en het toepassen van coöperatieve werkvormen in de groep bevorderen het individueel en het samenwerkend leren van de leerlingen. Kinderen leren naast kennis en basisvaardigheden, communicatieve en sociale vaardigheden. We willen onze leerlingen opvoeden tot zelfstandige, weerbare mensen die verantwoordelijkheid kunnen dragen, respect hebben voor anderen en creatief omgaan met hun mogelijkheden.

3.3 Organisatievorm

Door fusie van de twee scholen in het dorp bestaat cluster 5-6 in schooljaar 2010-2011) uit 6 basisgroepen waarvan er steeds 2 aan elkaar gekoppeld zijn (duo-groepen). Hiervoor is gekozen, omdat de ouders voorafgaand aan de fusie erg bezorgd waren over de integratie van de leerlingen van beide locaties. Om hieraan tegemoet te komen, zijn de leerlingen van iedere locatie over 3 basisgroepen verdeeld. Door een basisgroep van de ene locatie aan een basisgroep van de andere locatie te koppelen, ontmoeten de leerlingen elkaar in de instructiegroepen.

De leerlingen van deze twee basisgroepen wisselen van lokaal/leerkracht wanneer er in de instructiegroepen les gegeven wordt. Zoals eerder genoemd in hoofdstuk 2 (blz. 6), kleven aan deze organisatievorm echter een aantal nadelen.

3.4 Cluster 5-6

De leerlingen van groep 5 en 6 (cluster 5-6) zijn in schooljaar 2010-2011 ingedeeld in basisgroepen en instructiegroepen. De basisgroep is heterogeen samengesteld en bestaat uit leerlingen van beide leerjaren. De instructiegroep is meestal homogeen van samenstelling, maar kan ook heterogeen geformeerd worden op basis van specifieke onderwijsbehoeften en/of zorgvragen.

In de instructiegroep worden o.a. de vakken taal, lezen, rekenen, schrijven en begrijpend lezen gegeven. In de basisgroep wordt wereldoriëntatie (aardrijkskunde, biologie, geschiedenis) geïntegreerd aangeboden via de methode Topondernemers (Westerduin, 2007). Ook vakken als handenarbeid, tekenen, techniek, gym, muziek en sociaal-emotionele ontwikkeling worden in de basisgroep gegeven.

De leerkracht van de basisgroep is het eerste aanspreekpunt voor leerlingen, ouders en andere betrokkenen. Bij “instructiegroep-specifieke” vragen die beter beantwoord kunnen worden door de leerkracht van de duo-groep (duo-leerkracht), wordt er bij de duo-leerkracht een gesprek gepland.

3.5 Nieuwswaarde en belang van het onderzoek

Tijdens vergaderingen hebben de leerkrachten van cluster 5-6 zich positief uitgesproken over het groepsdoorbrekend werken. Daarom is het zonde dat onze huidige organisatievorm zoveel frustratie oplevert door de nadelen die eraan kleven (hoofdstuk 2, blz 6).

Het onderzoek is specifiek gericht op het groepsdoorbrekend werken binnen cluster 5-6 op BMV De Neerakker. De uitkomsten zijn daardoor contextgebonden. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen relevant zijn voor cluster 3-4 en cluster 7-8 van BMV De Neerakker. Verder kan dit onderzoek relevant zijn voor de basisschool waar de directeur van de voormalige Nicolaasschool nu werkzaam is. Hij heeft op deze school namelijk ook het groepsdoorbrekend werken ingevoerd en ook zij zijn zoekende naar een optimale organisatievorm.

Bovendien kunnen de leerkrachten het groepsdoorbrekend werken nog te weinig in een theoretisch kader plaatsen en wordt de huidige organisatievorm niet breed gedragen.

3.6 Praktische relevantie

Uit de vergaderingen en het werkoverleg blijkt dat iedereen de dagelijkse praktijk als erg hectisch ervaart. De oorzaak wordt onder andere gelegd bij de vele wisselingen van leerlingen en het vele overleg dat nodig is. Hierdoor is het lastig om overzicht te houden en bovendien is dit erg tijdsintensief. Leerkrachten geven aan te weinig toe te komen aan werkzaamheden voor hun eigen groep.

Sinds schooljaar 2009-2010 zijn we bezig om de 1-zorgroute te implementeren. We merken dat we daarin tegen grenzen aanlopen. We zijn door de indeling in duo-groepen te weinig flexibel in het clusteren van leerlingen met dezelfde onderwijsbehoeften.

Ook ouders en leerlingen geven aan (gesprekken met kinderen, oudergesprekken, KMPO) dat ze niet altijd weten bij wie ze terecht kunnen met vragen.

3.7 Theoretische relevantie

Onze onderzoeksvraag heeft betrekking op het ontwerpen van een nieuwe organisatievorm van groepsdoorbrekend werken. De inspiratie voor het groepsdoorbrekend werken komt uit het TOM-onderwijs (TeamOnderwijs op Maat). De manier waarop we nu werken heeft ook raakvlakken met het Jenaplan-onderwijs. De theorieën die aan de basis liggen van deze onderwijsvormen zijn dus zeer relevant voor ons onderzoek.

Verder is op BMV De Neerakker een prominente plaats weggelegd voor het handelingsgericht werken (Pameijer & Van Beukering, 2006). Bij de implementatie van de 1-zorgroute (Clijsen, Förrer & Leenders, 2007) ervaren we steeds weer opnieuw hoe belangrijk het is dat er een flexibele groepssamenstelling mogelijk is.

Bij het onderzoek zullen we onderwerpen tegen gaan komen die raakvlakken hebben met onze zoektocht naar een nieuwe organisatievorm. Te denken valt bijvoorbeeld aan coöperatief werken en het welbevinden van leerkrachten, leerlingen (en ouders). Toch willen wij hier niet te diep op ingaan, maar ons duidelijk richten op het vinden van een nieuwe organisatievorm die bij onze wensen past.

3.8 Optimale opbrengst

De optimale opbrengst van dit onderzoek is een organisatievorm van het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 die de voordelen biedt van het groepsdoorbrekend werken gecombineerd met de voorwaarden die leerkrachten, leerlingen (en ouders) nodig hebben om optimaal te kunnen functioneren.

4.1. Onderzoeksfunctie en onderzoeksstrategie

Ons onderzoek naar welke organisatievorm geschikt is voor het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker is een vorm van praktijkonderzoek. Harinck stelt in zijn boek Basisprincipes praktijkonderzoek (2006) dat praktijkonderzoek ontstaat uit een concrete verlegenheidssituatie. In onze praktijk is dit de groeiende ontevredenheid over het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6. Tijdens de clustervergaderingen wordt regelmatig uitgesproken dat collega's nadelen ervaren van de huidige manier van werken. De kennis die wij opdoen met een praktijkonderzoek naar het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 van BMV De Neerakker, dient te leiden tot een kwaliteitsverbetering van de praktijksituatie.

Onze onderzoeksvraag vraagt om een combinatie van een open aanpak van kwalitatief onderzoek en een verzameling van gegevens voor kwantitatief onderzoek (Kallenberg, 2010). Tijdens overleg met clustercollega's blijkt dat mensen al snel een individuele invulling geven aan de oplossing en het voor hen gewenste eindresultaat al helemaal voor ogen zien. Daarom is het bij het kwalitatief onderzoek van belang zo open en oriënterend mogelijk het onderzoeksprobleem tegemoet te treden.

De kinderen van cluster 5-6 zijn een waardevolle bron van informatie. Om na te gaan wat zij ter verbetering aandragen, is er een kwantitatief onderzoek nodig. Omdat het cluster ongeveer 150 kinderen telt, zullen er op grote schaal gegevens moeten worden verzameld die zich lenen om in getallen uit te drukken.

Ons onderzoek richt zich op het ontwerpen van een nieuwe organisatievorm die beter aansluit bij de voorwaarden van leerkrachten, directie, ouders en leerlingen van cluster 5/6. Het doel van dit ontwerpgericht onderzoek is een directe bijdrage te leveren aan het oplossen van problemen rondom het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6. Hierbij zorgen we dat het onderzoek systematisch plaatsvindt, de werkwijze duidelijk te volgen is en de onderzoeksresultaten openbaar zijn (Kallenberg, 2010).

Dit ontwerp onderzoek zal de volgende fasen doorlopen (Harinck, 2010): allereerst worden de voorwaarden waaraan het ontwerp moet voldoen, geanalyseerd. Dan volgt het ontwerp. Dit wordt gedurende een half jaar toegepast in de praktijk, daarna geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Eventueel kan dit de start zijn voor een nieuwe fase van onderzoek of interventie. De opbrengst van dit onderzoek moet zijn: de organisatievorm van cluster 5-6 biedt de voordelen van het groepsdoorbrekend werken gecombineerd met de voorwaarden die leerkrachten, leerlingen (en ouders) nodig hebben om optimaal te kunnen functioneren.

4.2. Theoretisch kader en conceptueel model

Onze onderzoeksvraag luidt:

Welke organisatievorm is geschikt voor het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker?

4.2.1. De lerende organisatie

BMV De Neerakker is een lerende organisatie, waarvan de visie gebaseerd is op leren van en met elkaar. Om dit te verwezenlijken is het van belang dat het team open staat voor nieuwe educatieve en maatschappelijke ontwikkelingen (Senge, 2006).

Bij een lerende organisatie hoort een op leren gerichte attitude (Senge, 2006). Dit betekent dat iedereen zijn ambities waar moet kunnen maken, moet kunnen werken aan zijn houding en in samenwerking met anderen zijn capaciteiten verder kan ontwikkelen.

Er wordt op BMV De Neerakker gewerkt aan verbetering van het functioneren van leerkrachten door middel van het schrijven van Persoonlijke OntwikkelingsPlannen (P.O.P.'s). De daarbij behorende acties waar (evt. met behulp van collega's) gewerkt kan worden, worden uitgeschreven in een Persoonlijke ActiePlannen (P.A.P.'s). De voortgang wordt met de directie besproken en geëvalueerd in functioneringsgesprekken.

Niet alleen voor de leerkrachten, maar zeker ook voor de kinderen wordt uitgegaan van de talenten die ieder in zich heeft. De individuele verschillen tussen kinderen worden erkend door het onderwijsaanbod af te stemmen op de onderwijsbehoeften. Het groepsdoorbrekend werken binnen de clusters bevordert het samenwerkend leren op gebied van kennis en basisvaardigheden, maar ook communicatieve en sociale vaardigheden (De Neerakker, 2010-2011).

Jan Jutten beschrijft in zijn boek Ont-moeten, boeiend onderwijs in een lerende school (2008), dat veranderingen in een organisatie het gevolg zijn van leerprocessen van de werknemers. Plannen voor veranderingen kunnen van bovenaf ingezet worden, maar de verandering zal pas werkelijk plaatsvinden wanneer de werknemers alles geleerd hebben wat nodig is om deze verandering door te voeren.

Wanneer deze werknemers dingen geleerd hebben die hen helpen bij hun werk, dan pas zal de organisatie werkelijk veranderen. Om veranderingen in een organisatie succesvol te realiseren, zal er bewust beleid gevoerd moeten worden. Jutten baseert zijn uitspraken op de theorieën van Peter M. Senge. Senge (2006) beschrijft vijf disciplines waar het beleid van een lerende organisatie zich op kan richten:

1. **Persoonlijk meesterschap**

Persoonlijk meesterschap houdt in dat medewerkers duidelijk voor ogen hebben wat hun persoonlijke visie is en wat voor hen van belang is. Daarbij dienen zij een realistisch beeld te hebben van hun huidige situatie, zodat zij goede keuzes kunnen maken met het beeld van hun toekomst voor ogen.

2. **Gemeenschappelijke visie**

Het creëren van een gemeenschappelijke visie is van belang bij het stellen van doelen. Als de visie niet door iedereen gedragen wordt, is de betrokkenheid klein en zullen bepaalde doelen minder snel behaald worden. Dit is dus van wezenlijk belang voor de ontwikkeling van de organisatie.

3. **Mentale modellen**

Zicht hebben op verschillende mentale modellen binnen een organisatie zorgt ervoor dat hier open en eerlijk over gecommuniceerd kan worden. Mentale modellen zijn veelal onbewuste, diep gewortelde opvattingen, generalisaties en aannames die het denken en handelen aan sturen. Open communicatie hierover is de basis van een professionele cultuur en van de ontwikkeling.

4. **Teamleren**

De intelligentie van een groep is gezamenlijk altijd groter dan die van een individu. Teamleren gaat over het leren van en met elkaar. Door dialogen met elkaar aan te gaan en in kleine groepen de energie en daadkracht met elkaar te verenigen, kunnen gemeenschappelijke doelen gesteld en bereikt worden.

5. **Systeemdenken**

Systeemdenken houdt in dat we het geheel voor ogen houden. Alles is met elkaar verbonden en staat niet op zichzelf. Wanneer het ene verandert, heeft dat invloed op het andere. Als hier duidelijk zicht op is, is ook duidelijk wat er moet gebeuren om de gewenste verandering tot stand te brengen.

Persoonlijk meesterschap en de gezamenlijke visie zorgen voor de benodigde motivatie en passie in de lerende organisatie. Mentale modellen en teamleren zijn erg belangrijk voor de communicatie en systeemdenken zorgt ervoor dat we de complexiteit beter begrijpen. Wanneer een van deze disciplines wegvalt, zal de gewenste verandering/ontwikkeling moeilijker haalbaar zijn.

Wanneer we bovenstaande disciplines koppelen aan onze huidige situatie op BMV De Neerakker vinden we deze disciplines op verschillende manieren terug:
Persoonlijk meesterschap en gezamenlijke visie: de leerkrachten zijn voortdurend bezig met de ontwikkelingen van hun vaardigheden, als leerkracht en ook als persoon. Dit gebeurt door middel van cursussen en opleidingen, maar ook door visiebesprekingen op studiedagen, team- en clustervergaderingen.

Mentale modellen: op BMV De Neerakker wordt een open communicatie gehanteerd. Men zoekt zoveel mogelijk de dialoog op in plaats van de discussie. Door samen te leren en te werken worden mentale modellen van individuele leerkrachten verrijkt en met elkaar verbonden.

Teamleren: door het werken in clusters delen de leerkrachten (individueel) opgedane kennis met elkaar. Ze bereiden samen activiteiten voor en raadplegen elkaar tijdens collegiale consultatie.

Systeemdenken: systeemdenken is gericht op het zien van de onderlinge verbanden, het begrijpen van relaties en het denken in een totaalbeeld in plaats van details. Doordat de leerkrachten van een cluster samen de verantwoordelijkheid dragen voor een goede gang van zaken, helpen zij door hun nauwe samenwerking elkaar om het geheel voor ogen te blijven zien.

Verder vormen de steeds complexer wordende onderwijsbehoeften van de leerlingen in de groepen een steeds grotere uitdaging voor de leerkrachten. De gedrags- en leerproblematieken zijn in veel gevallen niet op te lossen door één persoon of specialisme. Door gebruik te maken van elkaars talenten en inzichten, kan er beter tegemoet gekomen worden aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

4.2.2. TOM- onderwijs

Het werken in clusters en het groepsdoorbrekend werken op BMV De Neerakker is gebaseerd op het TOM-onderwijs. (TOM staat voor Team Onderwijs op Maat.) Op beide locaties is vóór de fusie al gekozen voor deze organisatievorm. In bijlage 1 is een verslag opgenomen van een interview met de directeur van de voormalige Nicolaaschool. Hij heeft, geïnspireerd door het TOM-onderwijs, de omslag naar het groepsdoorbrekend werken in gang gezet en gerealiseerd.

TOM-onderwijs wordt ook wel Onderwijs Anders genoemd (<http://www.teamonderwijs.nl/>). Het staat voor een integrale aanpak voor verandering en vernieuwing in het basisonderwijs.

TOM staat voor een ontwikkeling van een min of meer traditionele schoolorganisatie naar een organisatie met een meer flexibele groepering. TOM heeft zich ontwikkeld in de praktijk en is aan verandering onderhevig geweest. Het heeft zich ontwikkeld tot een model waarmee in de periode 2001-2004 eerst 14 basisscholen met TOM experimenteerden en sinds 2003 in totaal 24 basisscholen. Deze scholen hebben een schat aan informatie opgedaan wat betreft praktijkervaringen.

TOM is oorspronkelijk gestart als maatregel om personeelstekorten op te vangen door de inzet van onderwijsassistenten. Het gaat om een aanpak waarbij verschillende professionals gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een groep leerlingen. Hierbij is het doel om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan alle verschillen tussen kinderen.

De kern van TOM onderwijs is naar aanleiding van de praktijkervaringen hergeformuleerd op basis van de pijlers: organisatie - personeel - krachtige leeromgeving en leerinhoud. Alle projectscholen zijn bezig met een cultuuromslag, ze realiseren momenteel hun eigen onderwijsvernieuwing. *“TOM streeft naar een situatie waarin alle scholen op basis van hun eigen onderwijskundige visie en context een bewuste keuze maken voor de inrichting van hun onderwijs, met een organisatie die optimaal aansluit bij die visie en het daartoe*

noodzakelijke personeelsbeleid". (<http://www.teamonderwijs.nl/>). Dit wordt per school geëvalueerd.

Binnen BMV De Neerakker zijn de pijlers van TOM onderwijs op de volgende manier vormgegeven:

Personeel: mensen worden aangesproken op hun specifieke kwaliteiten, er wordt gedifferentieerd in taken en functies. Er is bijvoorbeeld een verkeerscoördinator en een dyslexiespecialist. Verder zijn er werkgroepen geformeerd. Bijvoorbeeld voor hoogbegaafdheid en verbetering van het leesonderwijs.

Door het groepsdoorbrekend werken zijn de leerkrachten vaardig geworden in het anders organiseren van onderwijs (basisgroep, instructiegroep, niveaugroep). Hierdoor zijn meer mensen betrokken bij en samen verantwoordelijk voor een groep leerlingen.

Organisatie: er wordt gewerkt in heterogene basisgroepen die wisselen van samenstelling (instructiegroepen en niveaugroepen). Hierdoor kan er makkelijker gedifferentieerd worden op niveau, tempo en interesse. Er wordt veel aandacht besteed aan zelfstandig leren en werken.

Leeromgeving: de nevenruimtes in het gebouw worden flexibel ingezet, er wordt gebruik gemaakt van de in pandige bibliotheek en de lesstof wordt verrijkt met de inzet van het digibord en overig computergebruik. Verder is er gekozen voor de methode Topondernemers. Dit is een methode voor een thematische aanpak van wereldoriëntatie. Hierbij worden de kinderen gestimuleerd om binnen een uitdagende leeromgeving een onderzoekende houding aan te nemen.

Leerinhoud: de ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd door middel van observaties, methodegebonden toetsen, methode onafhankelijke toetsen van CITO en sinds schooljaar 2011-2012 de sociale competentie observatielijst, Scol (Joosten, Doeleman & Mak, 2003). De leerinhouden worden op basis van deze gegevens en de kennis van leerlijnen c.q. leerdoelen aangepast aan het niveau van de kinderen. Deze aanpassingen worden vastgelegd in groepsplannen. Op BMV De Neerakker worden er groepsplannen gemaakt voor lezen, rekenen en spelling. Het werken met groepsplannen is overgenomen uit de 1-zorgroute (Pameijer & Van Beukering, 2008; Clijsen 2007).

De groepsplannen zijn gebaseerd op de groepsoverzichten waarin de onderwijsbehoeften van de kinderen beschreven worden. Het groepsdoorbrekend werken biedt mogelijkheden om kinderen met eenzelfde onderwijsbehoefte groepsoverstijgend te clusteren.

4.2.3. De 1-zorgroute

Jos van Kuijk en Stéfanie André beschrijven in het Simulatieprogramma 1-zorgroute Productevaluatie voor het Ruud de Moor Centrum (2009) de historie van de 1-zorgroute: *"In maart 2002 ging Weer Samen Naar School (WSNS) plus van start. Dit project moest een nieuwe impuls geven aan het bestaande WSNS beleid van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De doelstelling van WSNS was dat kinderen die extra zorg en begeleiding nodig hebben, deze zoveel mogelijk op de basisschool krijgen. Op de basisschool zitten steeds meer leerlingen met leer- en/of gedragsproblemen. Deze leerlingen moeten zo veel mogelijk op de basisschool zelf geholpen worden en zo min mogelijk worden doorverwezen naar het speciaal onderwijs. In de praktijk bleek dit voor leraren erg moeilijk uitvoerbaar. Het is lastig om een balans te vinden tussen de groep en de individuele leerling(en). Door WSNS+ werd als oplossing 1-zorgroute bedacht. De 1-zorgroute beschrijft op welke wijze in de groep, op de school en in het samenwerkingsverband zorg aan leerlingen vorm kan worden gegeven."*

De 1-zorgroute houdt in dat er in scholen een uniform zorgtraject wordt gehanteerd. Dit traject bestaat drie niveaus: groep, school en regio (Clijsen, 2007).

De leerkracht in de groep werkt op een handelingsgerichte manier met groepsplannen. Uitgangspunt daarbij zijn de onderwijsbehoeften van de kinderen die vastgelegd zijn in een groepsoverzicht. De cyclus Handelingsgericht werken (HGW) staat centraal op groepsniveau.

Het schoolniveau is gericht op de ondersteuning van het werk van de leerkracht. De intern begeleider (IB-er) organiseert en leidt de groeps- en leerlingbesprekingen. Tijdens de groepsbespreking wordt de cyclus HGW (handelingsgericht werken) afgerond en krijgen de leerkrachten handvatten voor het opstellen van een nieuw groepsplan. Deze groeps- en leerlingbesprekingen leveren een bijdrage aan het goed afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Op regioniveau wordt gekeken of alle factoren inhoudelijk en procesmatig een plek in de 1-Zorgroute krijgen. Ook wordt op dat niveau de samenwerking met externe instanties, zoals de ambulante begeleiders, REC's en zorg- en adviesteam geregeld.

Het primaire doel van de 1-zorgroute op schoolniveau is de herstructurering van de interne zorgstructuur zodat de onderwijsaanpak van de leerkracht in de groep beter aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Op BMV De Neerakker is de 1-zorgroute sinds 2009 gefaseerd geïmplementeerd. (Voor meer informatie over de zorgstructuur, zie bijlage 2) Binnen de 1-zorgroute staan de fases van het handelingsgericht werken centraal: waarnemen, begrijpen plannen en uitvoeren. (Pameijer & van Beukering, 2008; Clijsen, 2007).

In de fase waarnemen worden de vorige groepsplannen geëvalueerd en de leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften gesignaleerd. In de fase begrijpen worden de onderwijsbehoeften benoemd en de leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften geclusterd. Tijdens de planningsfase wordt het groepsplan opgesteld. Hierin wordt het onderwijsaanbod voor de hele groep en één of meer subgroepen beschreven. Vervolgens wordt het groepsplan uitgevoerd en op basis van observaties en reflecties geëvalueerd. Dit is de basis van een nieuw groepsplan. Deze cyclus wordt driemaal per jaar uitgevoerd.

Voor individuele leerlingen die buiten het groepsplan vallen, wordt er een HGPD opgesteld. HGPD staat voor Handelings Gerichte Proces Diagnostiek. Deze aanpak is door BCO-onderwijsadvies te Venlo (in samenspraak met het onderwijsveld) ontwikkeld om de complete ontwikkeling van een zorgleerling beter en effectiever te kunnen begeleiden. Het HGPD neemt de positieve kwaliteiten en mogelijkheden van de leerling als uitgangspunt. Dit in tegenstelling tot een traditioneel individueel handelingsplan, waarbij de nadruk te vaak op de belemmeringen van een leerling ligt.

4.2.4. Inclusie

Door de implementatie van de 1-zorgroute (Pameijer & van Beukering, 2008; Clijsen, 2007) probeert BMV De Neerakker zoveel mogelijk inclusief onderwijs te realiseren. Dit betekent dat kinderen ongeacht hun IQ, handicap of achtergrond onderwijs krijgen binnen onze school. Zij functioneren (al dan niet met aanpassingen) binnen heterogene groepen, waarbij ze leren van en met leeftijdsgenootjes uit hun eigen leefomgeving (Franke, 2008; Grooff, 2009).

De mate van inclusie op BMV De Neerakker in bijlage 3 is beschreven door gebruik te maken van vragenlijsten uit Indicatoren uit index voor inclusie, werken aan leren en participeren op school (Booth & Ainscow, 2007).

Onze visie op inclusie is dat je moet kijken naar de mogelijkheden van een kind en het de kans moet geven en om zich volgens zijn/ haar unieke mogelijkheden verder te ontwikkelen. Inclusief leren maakt een groot verschil uit in het leven van het kind met een beperking. Omdat het op zijn eigen niveau mee kan doen met leeftijdsgenootjes, voelt het kind zich

gelijkwaardig en geaccepteerd. Ook wordt de sociale interactie en het leren van elkaar gestimuleerd door samen te werken.

Kinderen profiteren van een kindgerichte, flexibele, creatieve aanpak. Leren gebeurt in een verschillend tempo en op verschillende manieren. De leerkracht moet daarom de manier van lesgeven aanpassen aan de leerstijl en het niveau van de leerling.

Volgens Greven (2007) is heteroog groeperen en een meer gedifferentieerde aanpak, effectief bij het omgaan met een verscheidenheid aan leerlingen in de klas. Veel verschil (in niveau, leerstijl, belangstelling en dergelijke) tussen leerlingen wordt door leerkrachten nogal eens als een complicerende factor gezien voor het lesgeven. Verschillen kunnen echter ook opgevat worden als een bron voor leren van elkaar. Greven baseert zich hier op een rapport geschreven door de European Agency for Development in Special Needs Education (Meijer, 2005). Dit rapport is een uitbreiding van onderzoek dat eerder in het basisonderwijs is uitgevoerd.

In dit rapport worden bevindingen beschreven die mogelijk effectief zijn bij het realiseren van inclusief onderwijs. De eerste zes van de zeven groepen factoren die in het rapport genoemd worden, zijn op BMV De Neerakker duidelijk aanwezig:

1. **Samenwerkend onderwijs**
De leerkrachten ervaren ondersteuning door collega's binnen het cluster.
2. **Samenwerkend leren**
Binnen een systeem van goed doordachte groeperingsvormen leren kinderen van elkaar. Het samenwerkend leren waarbij leerlingen elkaars tutor zijn en vormen van coöperatief werken, zitten in de onderwijspraktijk verweven.
3. **Gezamenlijke probleemoplossing**
Regels en grenzen worden binnen het cluster afgestemd en vastgesteld. Deze zijn daardoor duidelijk en eenduidig naar de leerlingen te communiceren.
4. **Heteroog groeperen**
Heteroog groeperen is een middel om om te gaan met verschillen. Deze kunnen waar nodig groepsoverstijgend geclusterd worden.
5. **Effectief onderwijs**
Er wordt een systematisch leerlingvolgsysteem gehanteerd. Er wordt met groepsplannen gewerkt. De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen.
6. **Thuisgroepsysteem**
De groepen die aan elkaar gekoppeld zijn bij het groepsdoorbrekend werken, hebben een duidelijke thuisbasis binnen 2 lokalen. Er is een beperkt aantal leerkrachten verantwoordelijk voor de leerlingen in deze groepen.
7. **Alternatieve leerstrategieën**
Er zijn individuele kinderen die alternatieve leerstrategieën aangeboden krijgen. Echter, dit is nog niet in de schoolorganisatie verweven.

Dit alles vraagt veel van leerkrachten. Om te voorkomen dat de mate van inclusie afhankelijk is van de kennis en ervaring van de individuele leerkracht, is bijscholing en het samen delen van kennis en vaardigheden noodzakelijk.

Door het werken in clusters worden de talenten van de leerkrachten gebundeld, doordat zij samen verantwoordelijk zijn voor een groep leerlingen. Tijdens de collegiale consultatie kunnen de leerkrachten elkaar informeren en adviseren met betrekking tot het onderwijsaanbod en de aanpassingen die nodig zijn om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van individuele kinderen (passend onderwijs). Hierdoor hebben kinderen minder snel intensievere zorg nodig.

4.2.5 Toelichting op keuzes en vooronderstellingen:

Zoals eerder beschreven, is het groepsdoorbrekend werken op BMV De Neerakker gebaseerd op het TOM-onderwijs (zie bladzijde 13). Onze huidige vorm van werken heeft echter ook raakvlakken met het Jenaplan-onderwijs. Dit blijkt uit een vergelijking van de visie van BMV De Neerakker (De Neerakker, 2010) met de twaalf Jenaplan kernkwaliteiten (<http://www.jenaplan.nl> en <http://www.projena.nl>, 05-01-2012) die de Nederlandse Jenaplan Vereniging in 2009 heeft opgesteld.

Zeker wat betreft de kenmerken die horen bij de eerste groep kernkwaliteiten (de relatie van het kind met zichzelf) zijn er overeenkomsten te vinden. Net als Jenaplan onderwijs gaat BMV De Neerakker uit van verschillen tussen leerlingen en van de kracht en kwaliteit van ieder individu, ieder kind behoort met plezier te leren en succeservaringen op te doen binnen betekenisvol onderwijs. Het onderwijs richt zich op de zone van naaste ontwikkeling en dient de autonomie en de morele ontwikkeling te stimuleren. Jenaplanonderwijs is volgens deze eerste kernkwaliteiten echter meer dan BMV De Neerakker gericht op de dialoog van het kind met zichzelf en op het vergroten van onderzoeksvaardigheden op basis van eigen vragen van de leerlingen.

Met betrekking tot de tweede groep kernkwaliteiten (de relatie van het kind met de ander) zijn de overeenkomsten minder duidelijk. BMV De Neerakker kiest voor heterogene groepen ter bevordering van het individueel / samenwerkend leren en het omgaan met / accepteren van verschillen. Jenaplanonderwijs gaat hierin nog een stap verder. Hier wordt gekozen voor heterogeen groeperen vanwege het leren leven en werken in een stamgroep en school. De school wordt namelijk gezien als een leefwerkgemeenschap. Het samen ontdekken van en aandacht voor levensechte situaties staat hierbij centraal.

Bij de derde groep kernkwaliteiten zit echter het grootste verschil in visie: Jenaplanonderwijs gaat véél meer dan BMV De Neerakker uit van de initiatieven die kinderen nemen vanuit hun eigen interesses. Ook het spelend, werkend, sprekend en vierend leren van kinderen volgens een ritmisch dagplan is niet herkenbaar in de visie van BMV De Neerakker. Dit geldt ook voor de voorkeur voor het werken met primaire bronnen en de zeer centrale plek die wereldoriëntatie inneemt bij Jenaplanonderwijs.

Vanwege het feit dat er grote verschillen zijn tussen beide visies, is ervoor gekozen de visie van het Jenaplanonderwijs buiten beschouwing te laten bij het onderzoek naar een nieuwe organisatievorm voor groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 van BMV De Neerakker. De directeur van De Nicolaasschool heeft het toenmalige team geënthousiasmeerd voor het groepsdoorbrekend werken. De teamleden van de voormalige Beukenhof zijn in navolging van de Nicolaasschool twee jaar later gestart met het groepsdoorbrekend werken. Uit recente vergaderingen en bijeenkomsten blijkt dat er bij de teamleden van De Neerakker een groot verschil zit in kennis van deze ontstaansgeschiedenis en/of theoretische kennis over de basisprincipes van ons groepsdoorbrekend onderwijs.

In vergaderstukken van cluster 5-6, schooljaar 2010-2011, is te lezen dat collega's steeds vaker hun vraagtekens zetten bij de huidige manier van werken en soms zelfs terugverlangen naar het oude klassikale systeem. Ook vragen leerkrachten zich steeds meer af of de leerlingen het wisselen van leerkracht wel goed doet. Men neigt steeds meer naar de mening dat de kinderen veel last hebben van het werken met veel verschillende leerkrachten. Omdat het groepsdoorbrekend werken een van de pijlers is van BMV De Neerakker, willen we terug naar de basis: waarom hebben we hier in het verleden voor gekozen en hoe kunnen we op basis van deze keuze onze organisatievorm verbeteren? Met ons onderzoek willen we een bijdrage leveren aan het creëren van een groter draagvlak voor het groepsdoorbrekend werken.

In het volgende hoofdstuk wordt beschreven hoe de uitwerking van de deelvragen leidt tot het ontwerp van de nieuwe organisatievorm voor groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker.

Hoofdstuk 5 Methode

In dit hoofdstuk worden deelvraag 1 en deelvraag 2 in chronologische volgorde uitgewerkt. De resultaten van deze deelvragen vormen de basis van het ontwerp voor een nieuwe organisatievorm. Na de beschrijving van dit ontwerp is deelvraag 3 uitgewerkt, aangezien dit een evaluatie is van de ingevoerde veranderingen.

5.1 De doelgroep

Dit praktijkonderzoek vindt plaats in cluster 5-6 van BMV De Neerakker. Als primaire doelgroep is gekozen voor alle leerkrachten die in deze groepen werken. Dit betreft 10 leerkrachten. Het uiteindelijke doel is het onderwijs aan de circa 150 kinderen in cluster 5-6 (de secundaire doelgroep) te optimaliseren.

Hoewel ouders tijdens oudergesprekken en via de KMPO (Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs) hebben aangegeven nadelen te ervaren bij de huidige organisatievorm, worden ze als bron en niet als doelgroep meegenomen in ons onderzoek.

5.2 Deelvragen

De vraagstelling van dit praktijkonderzoek is:

Welke organisatievorm is geschikt voor het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker?

Om op deze vraag antwoord te kunnen geven, moeten de volgende deelvragen onderzocht worden:

1. Aan welke voorwaarden moet de nieuwe organisatievorm voldoen?
2. Welke organisatievorm wordt in cluster 3-4 en in cluster 7-8 gehanteerd?
3. Werkt de vernieuwde organisatievorm naar verwachting?

5.3 Onderzoeksplanning

In schooljaar 2010-2011 zal het ontwerp gemaakt moeten worden voor de nieuwe organisatievorm. Deze organisatievorm zal gekozen worden met behulp van de antwoorden op de eerste twee deelvragen.

In schooljaar 2011-2012 zal de organisatievorm toegepast en in januari 2012 geëvalueerd worden (deelvraag 3). Naar aanleiding hiervan kunnen er bijstellingen en aanbevelingen gedaan worden om de organisatievorm nog verder te optimaliseren. In bijlage 4 is een overzicht van de planning van dit onderzoek opgenomen.

5.4 Deelvraag 1: Aan welke voorwaarden moet de nieuwe organisatievorm voldoen?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden, hebben we vier onderzoeksbronnen gekozen. Te weten, de leerkrachten en leerlingen van cluster 5-6, de directie en de uitslagen van de recent afgenomen KMPO (Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs).

Deze deelvraag is voor ons de belangrijkste vraag om antwoord op te krijgen, omdat we een organisatievorm willen die breed gedragen wordt. Verder hebben we zoveel mogelijk betrokkenen naar hun mening willen vragen. Hierdoor kunnen we alle voorwaarden

meenemen in de nieuwe opzet. De keuze voor het gebruik van formulieren en vragenlijsten, is gelegen in het feit dat er grote groepen bevraagd moeten worden. De betrouwbaarheid van het onderzoek naar deze deelvraag ligt dan ook in de wet der grote getallen.

Om erachter te komen welke voorwaarden leerkrachten en directie stellen aan de nieuwe organisatievorm, is het 'wolkjesformulier' (zie bijlage 5) gebruikt. Dit formulier reikt Fontys/OSO aan als hulpmiddel voor de studenten om op een oplossingsgerichte manier hun onderzoeksonderwerp helder te krijgen.

De keuze voor dit formulier ligt op de eerste plaats in het feit dat we alle collega's van cluster 5-6 de mogelijkheid willen geven mee te denken en zo hun aandeel in het proces kunnen leveren. Hierdoor wordt een groot draagvlak gecreëerd.

Verder denken we met het wolkjesformulier te voorkomen dat we blijven hangen in de negatieve opmerkingen over de huidige organisatievorm. Zoals terug te lezen is in de notulen van de clustervergaderingen van schooljaar 2010-2011, zijn deze negatieve aspecten herhaaldelijk besproken. Door nu met behulp van het wolkjesformulier eerst de ideale situatie te beschrijven en dan te inventariseren welke waardevolle aspecten er al zijn, verwachten we een oplossingsgerichte sfeer en aanpak te creëren.

Bovendien wordt door het bespreken van de eerste en tweede stap van het formulier meteen duidelijk of de meningen van de leerkrachten van het cluster onderling, maar ook vergeleken met de directie, op één lijn zitten of dat deze sterk uiteen lopen. Wanneer de meningen sterk verdeeld zijn, kan in volgende clustervergaderingen besproken worden waar de oorzaak ligt en hoe hiermee om gegaan moet worden.

Bij de analyse van de wolkjesformulieren wordt eerst geanalyseerd of er overeenstemming is over de ideale situatie met betrekking tot het groepsdoorbrekend werken (De wolk). Als tweede zoeken we naar kwaliteiten van de huidige manier van werken (Het platform).

Door de wensen van de individuele leerkrachten te inventariseren, vergelijken en te bundelen op overeenkomsten, kunnen de voorwaarden voor onze nieuwe organisatievorm beschreven worden.

Het wolkjesformulier is toegelicht tijdens de teamtotaalmiddag van 15-12-2010. Tijdens deze middag hebben alle leerkrachten van het team het formulier ontvangen met het verzoek om dit in te vullen en het via de clustercoördinator aan ons terug te geven. Vervolgens hebben wij alle formulieren per cluster in een mapje gebundeld en aangeboden aan de directie. De wolkjesformulieren van cluster 5-6 zijn besproken binnen ons cluster. Voor de analyse van dit onderdeel van deelvraag 1 verwijzen we naar bladzijde 22.

Wat betreft de leerlingen is gekozen om de mening van alle kinderen die in schooljaar 2010-2011 in cluster 5-6 zitten, mee te nemen in het onderzoek. De keuze hiervoor is gelegen in het feit dat iedere duo-groep andere omstandigheden heeft. In groep 5-6 AB geven bijvoorbeeld twee fulltime leerkrachten les. Zij worden op vaste, regelmatige dagen door steeds dezelfde mensen vervangen wanneer zij compensatie- en/of studieverlof hebben. In groep 5-6 CD wordt lesgegeven door veel verschillende leerkrachten, maar deze zijn wel al heel het schooljaar op dezelfde, vaste dagen aanwezig. In groep 5-6 EF zijn door o.a. veranderende taakinvullingen veel wisselingen van leerkrachten geweest.

Door deze omstandigheden verwachten we verschillen in de uitslagen, wanneer we de antwoorden van de leerlingen per duo-groep naast elkaar zetten. We vinden het belangrijk deze verschillen in omstandigheden mee te nemen in de vergelijking van de

onderzoekresultaten. Het kan namelijk voorkomen dat de kinderen van de ene duo-groep positiever zullen antwoorden op een vraag dan de kinderen van een andere duo-groep. Vanwege het grote aantal leerlingen dat bevestigd moet worden, is gekozen voor een vragenlijst bestaande uit 6 schaalvragen en 3 open vragen (zie voor de vragen en verantwoording hiervan bijlage 6). De vragen zijn gebaseerd op uitspraken van kinderen en aannames van leerkrachten. (Een voorbeeld van een aanname is dat leerkracht- en lokaalwisselingen voor onrust zorgen bij de leerlingen.)

Bij het invullen van de vragenlijst geven de leerlingen aan in welke groep ze zitten, maar vullen de lijst verder anoniem in. Om te voorkomen dat de manier van uitleg invloed heeft op de resultaten, zal de vragenlijst in alle groepen door één en dezelfde leerkracht afgenomen worden.

De uitkomsten van de vragenlijsten van de leerlingen worden via een excelbestand verwerkt. Deze zullen gegroepeerd worden per basisgroep en per jaargroep. Hierdoor zullen we kunnen zien of de verwachting over de invloed van het verschil in groepsomstandigheden terecht zijn. Verder kunnen er uit de antwoorden op de vragen conclusies getrokken worden over wat de leerlingen prettig en niet prettig vinden aan onze huidige manier van het groepsdoorbrekend werken. Hierdoor krijgen we een duidelijk beeld van wat er volgens de kinderen in stand gehouden moet worden en wat voor verbetering in aanmerking komt. Voor een uitwerking en een analyse van deze leerling-enquête verwijzen we naar bladzijde 22 van dit onderzoek.

In december 2010 is de KwaliteitsMeter Primair Onderwijs (KMPO) afgenomen bij directie, leerkrachten, alle ouders en leerlingen van groep 6, 7 en 8. Deze KMPO wordt op onze school iedere twee jaar afgenomen. Door middel van documentanalyse van de resultaten hiervan willen we onderzoeken welke aspecten m.b.t. groepsdoorbrekend werken iedere KMPO-doelgroep voor verbetering vatbaar acht. Een voorwaarde van de nieuwe organisatievorm is namelijk deze aspecten zoveel mogelijk te verbeteren.

Het nadeel van de KMPO-uitslagen is dat er geen scheiding te maken is tussen resultaten die betrekking hebben op cluster 5-6 en de resultaten die betrekking hebben op cluster 7-8. Het voordeel is dat dit zeer recente onderzoek een grootschalig algemeen "tevredenheidsonderzoek" is. Het resultaat van de analyse van de KMPO staat beschreven op bladzijde 25.

Tijdens een clustervergadering waarbij de teamleidster van de bovenbouw aanwezig was, is het verschil in de uitslagen besproken. Het is namelijk opvallend dat de directie een positievere score had dan de overige doelgroepen. Volgens de teamleidster zou het een mogelijke verklaring kunnen zijn dat de directieleden deze enquête vanuit een gewenste situatie hebben ingevuld.

Bij de analyse van de uitslagen van de KMPO zijn van de leerkrachten, ouders en leerlingen alle onderdelen die lager scoren dan 3,3 en van belang zijn bij het groepsdoorbrekend werken, gebruikt. Doordat de beoordeling van de KMPO-vragen door de directie zo positief was, is een grens van 3,7 gebruikt. Hierdoor is het toch mogelijk geweest om aandachtspunten te selecteren.

5.4.1 Conclusie uitwerking analyse wolkjesformulieren

Bij het analyseren van de wolkjesformulieren, bleek dat de leerkrachten van cluster 5-6 erg op één lijn zaten. Wat betreft de pluspunten gaf iedereen aan dat er kansen liggen in het groepsdoorbrekend werken, bijvoorbeeld het samenwerken met elkaar, het leren van elkaar en de open communicatie.

Verbeterpunten liggen in de onrust die de leerkrachten ervaren, gebrek aan overzicht en de grote hoeveelheid tijd die het overleg vergt.

Na bestudering van alle individuele wolkjesformulieren, hebben we de volgende gemeenschappelijke voorwaarden gevonden:

- De organisatievorm moet de voordelen van groepsdoorbrekend werken bieden
- Meer rust voor leerkrachten en leerlingen (minder wisselingen)
- Minder verschillende leerkrachten voor de klas
- Meer zicht op eigen groep (overzicht, duidelijkheid) ook heel belangrijk naar de ouders toe!
- Flexibele organisatie
- Het HGW kan er makkelijk in opgenomen worden (clusteren op onderwijsbehoeften), streven naar adaptief en passend onderwijs
- Meer tijd voor de kinderen (sociale contacten, maar ook beter zorg kunnen verlenen)
- Leren van elkaar, leerlingen: Topondernemers (Westerduin, 2007), coöperatieve werkvormen (Förner, 2003)
- Leren van elkaar, leerkrachten: Samen in een open, veilige sfeer werken, gezamenlijk overleg, leerlingen bespreken, gedeelde zorg
- Gebruik maken van elkaars talenten/kwaliteiten
- Doorgaande lijn van clusterwerken in de hele school

De volgende voorwaarden zijn naar voren gekomen bij het analyseren van de wolkjesformulieren van de directie:

- Aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de kinderen
- Veilige en prettige sfeer voor leerkrachten en kinderen
- Samenwerken door leerkrachten en kinderen
- Samen verantwoordelijk voor het cluster
- Doorgaande lijn in de organisatie van het clusterwerken van groep 1 t/m groep 8
- Groepsdoorbrekend
- HGW en zorg op maat, een duidelijke, doorgaande en transparante lijn

5.4.2 Conclusie uitwerking vragenlijst kinderen (december 2010)

Zoals op bladzijde 20 is beschreven, hebben wij als onderzoekers gekozen om alle leerlingen van cluster 5-6 te bevragen op hun mening over een aantal aspecten die te maken hebben met groepsdoorbrekend werken. Deze vragenlijst is, zoals eerder vermeld, opgenomen in bijlage 6. De antwoorden op de schaalvragen zijn omgezet naar percentages en uitgewerkt in grafieken (zie bijlage 7). De kleur rood staat voor de score “niet prettig”, de kleur groen staat voor de score “prettig”. Voor de score “maakt me niet uit” hebben we bewust geen oranje, maar blauwe kleur gebruikt. Hiervoor is gekozen vanwege het feit dat de score “maakt me niet uit” niet per definitie naar het negatieve hoeft te neigen.

De antwoorden op de open vragen zijn per basisgroep gebundeld in pluspunten, minpunten en tips. Per basisgroep is hier een korte conclusie uit getrokken. Dit alles is uitgewerkt in bijlage 8.

Ik krijg les van verschillende leerkrachten

Opvallend is dat de kinderen per duo-groep met dezelfde leerkrachten te maken hebben, maar hier verschillend over denken. In de grafiek is te zien dat de leerlingen die in de basisgroep met veel verschillende leerkrachten te maken hebben, meer negatieve scores geven dan de leerlingen van hun duo-groep. In groep A zijn nauwelijks leerkrachtwisselingen. Hoewel deze kinderen ook met de verschillende leerkrachten in groep B te maken hebben, geeft niemand aan hiermee problemen te hebben.

Zoals we verwacht hadden, scoren de kinderen die te maken hebben met veel verschillende leerkrachten op wisselende momenten het meest negatief. Uit de grafiek van de basisgroepen blijkt dat de situatie in groep F onacceptabel is voor de kinderen. Bijna 50% van de leerlingen geeft aan het niet prettig te vinden. In de andere basisgroepen is het percentage “niet prettig” significant kleiner (tussen de 0% en 12%).

Samenvattend kunnen we concluderen dat het les krijgen van verschillende leerkrachten nauwelijks een probleem is, wanneer er in de basisgroep vaste leerkrachten zijn. Zelfs wanneer er meerdere leerkrachten per week voor een basisgroep staan, hoeft dit geen probleem te zijn mits zij op vaste momenten aanwezig zijn.

Ik kan met veel verschillende kinderen werken

Onze aanname beschreven in bijlage 6, Vragenlijst leerlingen en verantwoording, blijkt juist te zijn. Van alle vragen spreken de leerlingen zich namelijk het meest positief uit over het werken met verschillende kinderen (maar liefst 63%).

Ook bij de open vragen is dit het meest genoemde pluspunt van het groepsdoorbrekend werken. Ze geven hier aan dat dit veel mogelijkheden biedt tot het maken van vrienden. Zeker de C-groep is hier zowel in de schaalvraag (maar liefst 93%) als in de open vragen (15 kinderen) het meest positief over. Van groep 5C geven zelfs alle 14 kinderen aan het fijn te vinden om met veel verschillende kinderen te kunnen werken!

Concluderend kunnen we stellen dat dit inderdaad een sterk punt is van onze huidige organisatievorm en dat we dit vast moeten houden.

We wisselen van lokaal

Dit is de vraag waar de kinderen het minst positief over denken. Slechts 23% vindt dit prettig en maar liefst 27% vindt dit niet prettig. Daarnaast geeft 50% van de leerlingen aan dat het niet uit maakt.

Uit de open vragen blijkt dat de drukte en het duwen tijdens het wisselen en het lopen met de laatjes/klapper als grootste minpunt ervaren wordt. Ook geven veel kinderen tips die te maken hebben met het afspreken van looproutes, het duidelijk stellen van regels, toezicht houden, maatregelen nemen tegen kabaal tijdens het wisselen en oplossingen zoeken voor het afmaken van opdrachten.

Conclusie: problemen m.b.t. het wisselen liggen niet in de onduidelijkheid, maar hebben betrekking op de logistiek rondom het wisselen van lokaal. Dit moet beter geregeld worden.

Voor de praktijk betekent dit dat we in de nieuwe organisatievorm minder wisselmomenten moeten creëren en ook de mogelijkheid open moeten houden om als leerkracht van lokaal te wisselen. Bij het maken van het nieuwe lesrooster zullen we hier goed over na moeten denken.

Ik kies zelf of ik meedoe met de instructie

Op deze vraag hebben de kinderen de meest uitgesproken mening, slechts een klein percentage leerlingen geeft aan dat het hen niet uitmaakt. Ruim 50% van alle kinderen zou het fijn vinden als ze zelf kunnen kiezen of ze meedoen met de instructie. Wanneer we groep 5 met groep 6 gaan vergelijken, is er een duidelijk verschil. Bij groep 5 is het percentage prettig (51%) kleiner dan dat van groep 6 (62%), terwijl in groep 5 meer kinderen aangeven dit niet prettig te vinden dan in groep 6 (resp. 25% en 10%).

De conclusie die we hieruit kunnen trekken, is dat dit punt zeker voor beide jaargroepen moet worden meegenomen in de nieuwe organisatievorm en/of het klassenmanagement van de leerkrachten.

Aandachtspunt hierbij is dat de kinderen van groep 6 aangeven hier meer behoefte aan hebben. Dit betekent dat er concrete afspraken moeten worden vastgelegd om de uniformiteit binnen het cluster te waarborgen.

Wisselen op vaste momenten v.s. wisselen op onverwachte momenten

Tijdens de afname van de vragenlijst zijn deze vragen tegelijk uitgelegd: nu staat het rooster vast, het rooster van de dag hangt in iedere klas op het bord. We wisselen dus op vaste momenten. Toch kan het zijn dat er n.a.v. een lesonderwerp of toets besloten wordt om die dag/week de groepssamenstelling te veranderen. Dit wordt bedoeld met onverwacht wisselen.

De grafieken zijn duidelijk: van alle vragen zijn de kinderen hier het meest negatief over. Bijna 50% van de kinderen geeft aan onverwacht wisselen niet prettig te vinden.

Conclusie: wanneer wij als leerkrachten het nodig achten de groepssamenstelling incidenteel te wijzigen, om beter aan de onderwijsbehoeften te kunnen voldoen, is het belangrijk dit tijdig en duidelijk aan de kinderen mede te delen.

Binnen topondernemers werken we al met veranderende groepssamenstellingen, echter niet ad hoc. We ervaren in de praktijk dat deze wijzigingen weinig tot geen problemen opleveren. Voorspelbaarheid is dus een belangrijke factor.

Algemene opmerkingen n.a.v. de vragenlijst:

- Bij de uitleg van de vragenlijst bleek dat in alle groepen maar een enkel kind kon vertellen wat groepsdoorbrekend werken inhoudt. Dit is daarom uitgelegd voordat de vragenlijst ingevuld werd.
- Opvallend is dat er veel kinderen bij de tips aangeven dat er niets veranderd hoeft te worden. Een groot deel van de leerlingen is dus tevreden over de huidige organisatievorm.
- De percentages “maakt met niet uit” zijn over het algemeen vrij hoog. We hadden verwacht dat de kinderen een meer uitgesproken mening zouden hebben.

Voorwaarden aan de organisatievorm van groepsdoorbrekend werken, gesteld door de leerlingen

- Leerkrachten zijn op vaste momenten in de basisgroep aanwezig.

- Werken met veel verschillende kinderen.
- De logistiek m.b.t. het wisselen van lokaal is goed geregeld.
- Het aantal wisselingen van lokaal en leerkrachten beperken.
- Het is mogelijk te kiezen voor het wel of niet volgen van de instructie.
- Verandering van groepssamenstellingen tijdig en duidelijk aangeven.

5.4.3 Conclusie uitwerking analyse KMPO-vragenlijst

Na een analyse van de antwoorden/opmerkingen naar aanleiding van de KMPO-vragenlijst, zijn we tot de volgende conclusie gekomen:

Voorwaarden gedestilleerd uit KMPO leerlingen

- Uniforme regels en werkwijzen
- Tijd inruimen voor gesprekken

Voorwaarden gedestilleerd uit KMPO leerkrachten

- Uniforme regels, werkwijzen en beleidsvoering
- Effectief vergaderen, open communicatie en zorgvuldige besluitvorming
- Werkdruk verminderen
- Taakbelasting eerlijk verdelen

Voorwaarden gedestilleerd uit KMPO directie

- Voldoende voorzieningen voor de specifieke leerbehoeften van leerlingen
- Adequate inrichting van de leerlingenzorg
- Uniforme regels en werkwijzen
- Effectief vergaderen, open communicatie
- Werkdruk verminderen
- Taakbelasting eerlijk verdelen

Voorwaarden gedestilleerd uit KMPO ouders

- Voldoende voorzieningen voor de specifieke leerbehoeften van leerlingen
- Openheid over begeleiding en ontwikkeling van kinderen
- Graag een betere aansluiting willen zien van het clusterwerken in groep 3-4 naar 5-6
- Minder wisselingen van leerkrachten en kinderen
- Inspraak in de manier van werken

5.5 Deelvraag 2: Welke organisatievorm wordt in cluster 3-4 en cluster 7-8 gehanteerd?

Het bewerkstelligen van een doorgaande lijn van groep 3 tot en met groep 8 is een voorwaarde voor ons nieuwe organisatie-model. Omdat cluster 5-6 zowel bij cluster 3-4 als bij cluster 7-8 moet aansluiten, is het nodig onderzoek te doen naar de werkwijzen in beide clusters. Dit is de reden dat wij dit als een deelvraag in ons onderzoek opnemen.

Ieder cluster van BMV De Neerakker hanteert zijn eigen organisatievorm. Voorafgaand aan de fusie zijn de leerkrachten van de verschillende clusters van beide locaties bij elkaar gekomen om een inhoudelijke samenwerking te bewerkstelligen. Hierbij zijn de clusters onafhankelijk van elkaar een praktische invulling gaan geven aan de organisatie van de dagelijkse onderwijspraktijk. Hierbij hebben de clusters niet of nauwelijks overleg gehad met

elkaar. Het gevolg hiervan is dat de doorgaande lijn van groep 1 tot en met 8 te weinig aanwezig is.

De nieuwe organisatievorm van cluster 5-6 zal vanaf schooljaar 2011-2012 een doorgaande lijn moeten waarborgen van cluster 3-4 (weinig wisselingen van groep) naar cluster 7-8 (organisatievorm met mini-teams). Van de precieze werkwijze in beide clusters zijn we echter niet op de hoogte. Dit zal onderzocht moeten worden om de overgang van de leerlingen van het ene naar het andere cluster zo soepel mogelijk te laten verlopen. Uit verslagen van oudergesprekken, naar aanleiding van het eerste rapport, blijkt dat een aantal ouders van kinderen uit groep 5 aangeeft dat hun kind de nodige opstartproblemen heeft gehad. Zij wijten dit aan het feit dat er een zeer groot verschil bestaat in het aantal wisselmomenten tussen groep 4 en groep 5.

Het wolkjesformulier (bijlage 4), dat in eerste instantie bedoeld was voor de leerkrachten van cluster 5-6 en voor de directie, wordt uiteindelijk door alle leerkrachten van BMV De Neerakker ingevuld. Dit gebeurt op verzoek van de directeur. Deze formulieren wil zij namelijk gebruiken als aanzet tot een evaluatie van het groepsdoorbrekend werken op BMV De Neerakker. Deze evaluatie is niet relevant voor dit onderzoek en zal derhalve buiten beschouwing worden gelaten.

Om een zo betrouwbaar mogelijk beeld te krijgen van het werken binnen deze clusters, worden de volgende fases doorlopen:

De informatie die een globale analyse van de wolkjesformulieren oplevert, dient als gespreksmateriaal voor een interview met de coördinatoren van cluster 3-4 en 7-8. Deze interviews zijn uitgewerkt in bijlage 9 (Interview coördinator cluster 3-4) en bijlage 10 (interview coördinator cluster 7-8). Deze interviews zullen resulteren in een verslag van de werkwijze binnen beide clusters. Bovendien willen we door middel van deze interviews helder krijgen in hoeverre hun werkwijze nog voor verandering in aanmerking komt. Wanneer zij veranderingen gaan doorvoeren, heeft dit misschien consequenties voor de nieuwe organisatievorm in cluster 5-6. De redenen en achtergronden van eventuele wijzigingen in beide clusters wordt in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Iedere individuele leerkracht krijgt de mogelijkheid om op dit verslag te reageren en zijn persoonlijke aanvullingen te doen. Deze aanvullingen zijn nodig om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de werkwijze in beide clusters. Zie bijlage 11 (Reactie cluster 3-4 op interview) en bijlage 12 (Reactie cluster 7-8 op interview) voor een uitwerking van de reacties van de leerkrachten op het interview.

Verder zal door middel van documentanalyse onderzocht worden welke keuzes er in het lesrooster van beide clusters gemaakt zijn ten behoeve van het groepsdoorbrekend werken. Hierbij wordt onderzocht of er structurele en/of incidentele activiteiten zijn opgenomen.

5.5.1 Conclusie uitwerking analyse interviews cluster 3-4 en 7-8

In cluster 3-4 wordt er alleen binnen de groepen 3 groepsdoorbrekend gewerkt tijdens lezen. Na de meivakantie gaan de betere lezers van groep 3 met groep 4 lezen. Verder zijn er wel enkele activiteiten waarbij het ontmoeten van de andere kinderen van het cluster centraal staat. In het lesrooster is dan ook geen mogelijkheid tot groepsdoorbrekend werken opgenomen, behalve bij het leesonderwijs. Dit is wel op hetzelfde tijdstip ingeroosterd. De

leerkrachten zijn zeer tevreden over deze manier van werken. Dit betekent dat de kinderen die naar cluster 5-6 komen niet gewend zijn aan veel wisselingen.

In cluster 7-8 wordt zowel in instructiegroepen (mini-teams) als in basisgroepen gewerkt. De leerkrachten wisselen iedere 10 weken van instructiegroep. Zij zijn tevreden over de werkwijze, hoewel enkele aspecten voor verbetering vatbaar zijn. (Aangezien dit buiten ons onderzoek valt zal de directie dit met cluster 7-8 opnemen.) Het lesrooster van cluster 7-8 laat duidelijk zien (lay-out met kleuren en blokken) wanneer er groepsdoorbrekend gewerkt wordt.

Dit alles betekent voor ons cluster dat de kinderen aan het einde van groep 6 om moeten kunnen gaan met wisselingen in groepssamenstelling en meer leerkrachten voor de groep.

5.6 Aanpassingen naar aanleiding van de antwoorden op deelvraag 1 en 2: het ontwerp

Allereerst zijn de onderzoeksresultaten gepresenteerd aan cluster 5-6, de directie en IB-ers. Daarna is er overleg geweest met alle leerkrachten van cluster 5-6 en de directie, om te bespreken welke gevolgen deze onderzoeksresultaten hebben voor onze nieuwe organisatievorm. Dit hebben we gedaan om een gemeenschappelijke visie te creëren (zie blz 12).

In eerste instantie ging de voorkeur van de clusterleden uit naar het verdelen van de kinderen in homogene leeftijdsgroepen. Deze leeftijdsgroepen zouden dan groepsdoorbrekend gaan werken. De leerkrachten dragen gemeenschappelijk verantwoordelijkheid voor minicluster 5 en minicluster 6. Echter, deze vorm is volgens ons niet mogelijk bij minder dan drie groepen per minicluster. Er zijn in onze ogen dan te weinig leerlingen om middels groepsdoorbrekend werken effectiever te kunnen clusteren op onderwijsbehoeften c.q. gebruik te kunnen maken van de verschillen tussen kinderen (zie blz. 12).

Eén van de voorwaarden is dat de nieuwe organisatievorm gehanteerd wordt op langere termijn en dus niet afhankelijk is van onder andere het leerlingenaantal. In schooljaar 2011-2012 heeft BMV De Neerakker te maken met een krimpend leerlingenaantal. We moeten met alle factoren rekening houden (zie beschrijving systeemdenken op blz. 13). Dit betekent voor cluster 5-6 dat er slechts formatie is voor vijf groepen en de komende jaren zelfs minder. Daarom hebben alle leerkrachten van cluster 5-6 uiteindelijk unaniem gekozen voor heterogene groepen (zie blz. 16). We willen dus de huidige vorm van groepsdoorbrekend werken blijven hanteren, maar met aanpassingen.

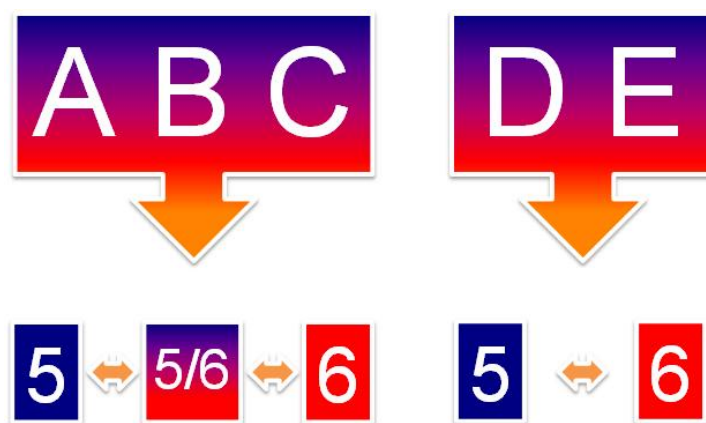
Aanpassingen die we gaan invoeren zijn:

- Roosterteknisch, meer aansluiting van lesblokken in instructie- of basisgroepen, dus minder wisselingen.
- Meer contact van de basisgroep leerkracht met zijn (eigen) groep, door meer vakken in de basisgroep te geven. In de basisgroep geven we muziek, creatieve vakken, geschiedenis, verkeer, topondernemers, begrijpend lezen, spreekbeurten en boekkringen, SoVa, zelfstandig werken. Dit betekent voor een vak als bijvoorbeeld verkeer, dat we het ene schooljaar het boekje van groep 5 gebruiken en het

schooljaar erna het boekje van groep 6. Zo krijgen alle leerlingen van cluster 5-6 de volledige leerstof aangeboden, maar kan de les aan de basisgroep gegeven worden.

- Wanneer een leerkracht rekenen geeft aan een instructiegroep 5, dan betekent dit automatisch dat diezelfde leerkracht bij taal/spelling aan de instructiegroep 6 lesgeeft. Hierdoor heeft de leerkracht altijd de helft van de basisgroepleerlingen in de klas en kan zo beter zicht houden op de ontwikkeling van de leerlingen van zijn of haar basisgroep.
- In de instructiegroepen geven we taal/spelling, rekenen, technisch lezen en topografie.
- Het groepsdoorbrekend werken wordt langzaam opgebouwd, zodat leerlingen er aan kunnen wennen. Dit betekent dat er in eerste instantie alleen gewisseld wordt voor spelling/taal, rekenen en topografie. Vanaf de herfstvakantie wordt dit uitgebreid met technisch lezen en topondernemers.
- Kinderen starten maandagmorgen bij hun basisgroep-leerkracht in de kring en op vrijdagmiddag wordt de week afgesloten in de basisgroep (vertelkring / sociale vaardigheden / week doornemen).
- Logistiek: de wisselmomenten verbeteren door afspraken en regels te maken over het lopen in de gang en hierop veelvuldig toezicht te houden.
- Vergaderstructuur. Cluster 5-6 is opgedeeld in twee mini-clusters A-B-C en D-E. Vergaderingen starten in het gehele cluster, daarna is gelegenheid tot werkoverleg in de mini-clusters. Het vaste agendapunt "collegiale consultatie" krijgt duidelijker inhoud doordat iedere week één basisgroep besproken wordt.
- HGW: we gaan komend schooljaar (2011-2012) naast de groepsplannen voor lezen ook werken met groepsplannen voor taal/spelling en rekenen. In deze groepsplannen wordt expliciet aandacht gegeven aan de verschillende niveaus van de leerlingen en hun onderwijsbehoeften. In deze groepsplannen is er dus ook aandacht voor meer- en hoogbegaafde leerlingen.

Deze aanpassingen hebben geresulteerd in het volgende organisatieschema voor groepsdoorbrekend werken:



Cluster 5-6 is gesplitst in twee mini-clusters: mini-cluster A-B-C en minicluster D-E. Bij mini-cluster A-B-C wisselen steeds twee basisgroepen hun leerlingen naar homogene instructiegroepen. De derde basisgroep krijgt taal/spelling van de eigen leerkracht als combinatiegroep. Hetzelfde geldt voor het rekenonderwijs, met als enig verschil dat nu een

andere basisgroep de les als combinatiegroep krijgt. Hierdoor ontstaat de situatie dat er in dit miniclus­ter één groep 5 en één groep 6 is die nauwelijks wisselt. Leerlingen die een dusdanige problematiek hebben dat wisselingen zo veel mogelijk beperkt dienen te blijven, kunnen in deze groepen geplaatst worden.

Mini-cluster D-E wisselt op dezelfde manier als beschreven op bladzijde 5. Door de hierboven beschreven aanpassingen ontstaat er echter meer rust en overzicht voor de leerkracht en de leerlingen.

5.7 Deelvraag 3: Voldoet de vernieuwde organisatievorm?

Uiteraard is het belangrijk na te gaan of de veranderingen zoals die hierboven beschreven zijn en die begin schooljaar 2011-2012 ingezet zijn, een verbetering teweeg hebben gebracht in de organisatie van het groepsdoorbrekend werken. Dit doen we op de eerste plaats door in januari 2012 te evalueren met de clustercollega's en directieleden. Hiervoor gebruiken we het wolkjesformulier dat ieder op 25-01-2011 heeft ingevuld. De clustercollega's, de directeur, de teamleidster van de bovenbouw en de IB-er van de bovenbouw zullen met behulp van een 5-punts schaal op hun eigen formulier bij de beschreven onderdelen aangeven hoe de stand van zaken nu ten opzichte van 19 januari 2011 is. Tevens zullen we inventariseren welke aandachtspunten ieder heeft met betrekking tot het groepsdoorbrekend werken. Deze aandachtspunten zullen worden meegenomen in de aanbevelingen zoals deze beschreven zijn in hoofdstuk 6 vanaf bladzijde 37.

Op de tweede plaats wordt de leerling-enquête die in schooljaar 2010-2011 is afgenomen (zie blz. 22), in schooljaar 2011-2012 opnieuw voorgelegd aan alle leerlingen die dat jaar in cluster 5-6 zitten. Ook nu weer gebeurt het invullen anoniem, wordt de vragenlijst (zie bijlage 6) in iedere groep door dezelfde leerkracht als vorig jaar afgenomen en worden de uitkomsten van de vragenlijst via een excelbestand verwerkt per basisgroep en per jaargroep.

Aangezien de kinderen die vorig schooljaar groep 5 vormden nu in groep 6 zitten, zal het vergelijken van de resultaten ons inzicht geven in mate van verbetering die deze leerlingen ervaren. De leerlingen die in schooljaar 2011-2012 in groep 5 zitten, hebben voor het eerst te maken met de werkwijze in groep 5-6. Toch is ervoor gekozen ook hen de vragenlijst in te laten vullen om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de mening van alle leerlingen in het cluster. Met de verkregen inzichten zal het verbeteringstraject ook na het afsluiten van dit meesterstuk voortgezet kunnen worden.

Waar er in onderstaande verslagen en vergelijkingen gerefereerd wordt aan "vorig (school)jaar", wordt er schooljaar 2010-2011 bedoeld. Met de term "dit (school)jaar" wordt schooljaar 2011-2012 bedoeld.

5.7.1 Evaluatie groepsdoorbrekend werken met clustercollega's, directie en IB-er

Op donderdag 12 januari 2012 zijn we met de collega's van cluster 5-6, de directeur, de teamleidster en de IB-er van de bovenbouw bij elkaar gekomen om de huidige manier van werken, zoals we dit begin dit schooljaar aangepast hebben aan de wensen van alle betrokken (zie blz. 27), te evalueren.

Factoren zoals groeps­grootte, formatiekrimp en leerling-populatie zijn wel besproken, maar worden in dit onderzoek buiten beschouwing gehouden.

Doordat er ten opzichte van vorig schooljaar een wisseling van collega's heeft plaatsgevonden, zijn er twee collega's die dit schooljaar voor het eerst werken in cluster 5-6. Voordeel is dat zij onze manier van groepsdoorbrekend werken dit schooljaar met een frisse kijk kunnen evalueren, nadeel is dat zij de huidige manier van werken niet kunnen vergelijken met vorig schooljaar, toen wij ons onderzoek gestart zijn.

We zijn de evaluatie gestart met het terugkijken op de toenmalig ingevulde wolkjesformulieren en hebben daarbij de betrokkenen gevraagd welke punten met betrekking tot groepsdoorbrekend werken toen belangrijk waren voor hen. Bijvoorbeeld de rust in de klas, het overzicht op de leerlingen e.d.

Bij het invullen van de wolkjesformulieren op 19 januari 2011 hebben we puur naar verbeterpunten gezocht en hieraan geen puntenwaardering toegekend. Dit maakt het lastig om objectief vast te stellen of verbetering heeft plaatsgevonden. Daarom hebben we iedereen gevraagd om bij de aandachtspunten die bij de analyse van de wolkjesformulieren naar voren gekomen zijn (zie bladzijde 22), de toenmalige tevredenheid hierover weer te geven in een 5-punts schaal (0 betekent niet tevreden, 5 betekent zeer tevreden).

De directeur, de teamleider en de IB-er van de bovenbouw kijken terug op vorig schooljaar en geven aan dat de doorgaande lijn te weinig aanwezig was. Dit werd gemiddeld gewaardeerd met een 2 op de 5-punts schaal. Hetzelfde geldt voor de plaats van het HGW binnen ons onderwijs. Aan de overige eisen werden positievere waarderingen gegeven. Zij zien een duidelijke groei t.o.v. vorig schooljaar. Vooral op het gebied van de gezamenlijke verantwoordelijkheid die de leerkrachten nemen bij het werken in de clusters. Er is meer bereidheid er samen voor te gaan.

Daarnaast heeft het HGW volgens hen een duidelijkere plek gekregen binnen het onderwijs op BMV De Neerakker. Ook wordt aangegeven dat het beleid voor hoogbegaafdheid een duidelijker plek begint te krijgen, we zijn dus weer een stap dichterbij het creëren van passend onderwijs. Dit passend onderwijs en het steeds complexer worden van de onderwijssituatie vraagt veel van de leerkrachten. Hiervan is de directie zich zeker bewust. De teamleidster beaamt de benoemde groei ook, zij het in iets mindere mate. Er is wel duidelijk te merken dat de school nu in het tweede jaar van de fusie zit. De organisatie begint steeds meer een goed geoliede machine te worden. Ze scoort op een aantal punten een iets hogere score dan vorig jaar. Omdat zij vindt dat er nog veel verbeterd kan worden, ziet zij de groei eerder als een kleine verschuiving in de goede richting van een half tot maximaal 1 punt.

De IB-er vult nog aan dat veranderingen moeten komen vanuit het beleid dat gemaakt wordt naar aanleiding van onderwijsvernieuwingen (zoals opbrengst gericht werken). Dus, de grote lijnen duidelijk hebben en van daaruit verder werken aan verbeteringen. De structuur helder hebben, is volgens hem bepalend voor rust binnen de organisatie. Het leerlingenoverleg bijvoorbeeld heeft binnen de clustervergaderingen zijn plaats op de agenda gekregen en deze opzet wordt door iedereen gedragen.

Collega's kijken terug en vonden dat er vorig schooljaar te weinig voordelen te halen waren uit het groepsdoorbrekend werken. Zij beoordeelden dit gemiddeld met een 2. Verder vonden zij dat er door het vele wisselen te weinig rust was, ook dit werd met gemiddeld een

2 beoordeeld. Daarnaast werd het ontbreken van overzicht op de basisgroep als negatief ervaren. Alle collega's waardeerden dit met een 2. Positiever werden het leren van elkaar en het gebruik maken van elkaars talenten beoordeeld. Dit werd met gemiddeld met een 3 op de 5-punts schaal gewaardeerd.

De collega's geven aan dat er dit schooljaar sprake is van een kleine groei. Het gebruik maken van elkaars expertise komt steeds meer naar voren. Cluster 5-6 functioneert steeds beter als een klein team binnen onze school, dat steeds meer gebruik maakt van elkaars talenten. Een goed voorbeeld hiervan is ons roulatieschema van beeldende vorming, waarbij iedere leerkracht een les techniek, handenarbeid, tekenen of drama uitwerkt.

Een collega uit minicluster A-B-C geeft aan dat het voor haar lastig werken is, omdat ze lesgeeft aan een combinatiegroep taal/spelling. In een combinatiegroep vindt ze het moeilijker om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen. De leerkracht uit minicluster A-B-C die lesgeeft aan de combinatiegroep rekenen ervaart dit ook, maar minder sterk. Zij geeft aan dat haar groep 6 zelden wisselt naar andere leerkrachten en mist hierdoor het uitwisselen van ervaringen.

Weer een andere collega ziet een grote vooruitgang in de sfeer. Er is dit jaar nóg meer sprake van een open en positieve houding van collega's. De collegialiteit is volgens hem flink verbeterd. Leerkrachten zijn niet bang om elkaar om advies te vragen of om tips te geven. Er is meer sprake van gedeelde zorg voor de kinderen. De zorg is gericht, het HGW heeft een duidelijkere plaats gekregen in onze manier van werken. Dit geeft meer rust.

De nieuwe collega's in cluster 5-6 zijn een stuk kritischer t.o.v. onze manier van werken. Zij geven tijdens de evaluatie aan dat ze erg hebben moeten wennen aan het groepsdoorbrekend werken. Ze vinden onze organisatievorm erg complex en werkdrukverhogend. Zij hebben veel moeite met het gebrek aan overzicht en de tijdsdruk die ze ervaren door het vele wisselen. Bovendien is door de inzet van groepsplannen bij veel vakken het werken op drie niveaus in praktijk gebracht. Dit is een intensieve manier van lesgeven. Het strakke lesrooster waarbij kinderen wisselen van lokaal om in niveaugroepen les te krijgen, zorgt er voor dat er geen tijd over is om taken af te maken. Bovendien is het niet altijd mogelijk om, als er conflicten zijn ontstaan, deze direct met leerlingen uit te spreken. Deze collega's hebben dit vooral in het begin van het schooljaar ervaren. Hoewel het nu beter gaat, ervaren zij nog steeds een hoge werkdruk door deze organisatievorm.

Het blijkt dat de nieuwe collega's vrijwel dezelfde aandachtspunten opnoemen als waar de overige collega's vorig jaar negatieve ervaringen mee hadden. Een voorzichtige conclusie die wij durven stellen, is dat het opdoen van ervaring met deze organisatievorm dan ook een voorwaarde lijkt, om effectief de voordelen van het groepsdoorbrekend werken te kunnen benutten.

Op deze bijeenkomst van clustercollega's, directie en IB-er is ook geïnventariseerd welke signalen door ouders afgegeven zijn. Vorig jaar zijn er in oudergesprekken namelijk regelmatig signalen afgegeven dat kinderen en ouders moeite hadden met ons systeem van groepsdoorbrekend werken. Uit de inventarisatie van de gesprekken van dit schooljaar bleek

dat er vrijwel geen signalen meer afgegeven zijn met betrekking tot het groepsdoorbrekend werken. Wel geven meerdere ouders aan het jammer te vinden dat hun kinderen niet bij vaste vriendjes in de jaargroep zijn gebleven.

Nieuwe aandachtspunten:

Aan de hand van de opmerkingen die naar voren zijn gekomen, hebben we nieuwe aandachtspunten geformuleerd die belangrijk zijn voor onze aanpak van de organisatie van het groepsdoorbrekend werken.

Als nieuw aandachtspunt wordt door alle betrokkenen het verbeteren van de doorgaande lijn genoemd. De overgang van groep 4 naar cluster 5-6 en vooral de overgang van cluster 5-6 naar groep 7 is voor verbetering vatbaar. Doordat er incidenteel en ad hoc overleg is tussen de coördinatoren van cluster 3-4 en 5-6, is er enige mate van afstemming op gang gekomen, waardoor de aansluiting is verbeterd. Tussen cluster 5-6 en 7-8 is er nauwelijks communicatie, hierdoor wordt de kloof tussen deze clusters als groter ervaren.

Volgens de IB-er is er nog veel winst te halen in de overdracht. In het leerlingenvolgsysteem (Esis) zou de leerlingoverdracht beschreven kunnen worden, met korte belangrijke noties over een kind, bijv. gescheiden ouders, werken met vergrotingen etc. Het veranderteam is hier momenteel over in bespreking.

Er is door de huidige vergaderstructuur sprake van een eilandjes cultuur. Binnen de clusters is er veel overleg, maar de communicatie met de andere clusters is onvoldoende. Een oplossing hiervoor kan zijn deze vergaderstructuur aan te passen en ook gezamenlijke vergaderingen met de andere clusters in te plannen. Over deze frequentie moeten we nog denken, maar wellicht zou een vergadering per maand met cluster 3-4 en de volgende maand een vergadering met cluster 7-8 een goede optie kunnen zijn.

De nieuwe opzet van lezen, waarbij alle leerlingen van het cluster groepsdoorbrekend zijn geclusterd in subgroepen die vervolgens weer verdeeld zijn over alle leerkrachten, is goed ontvangen. Dit soort kansen moeten we blijven opzoeken.

Verder kunnen we proberen nog kritischer naar het rooster te kijken om in de lesblokken een logische opbouw te vinden waarbij we zo weinig mogelijk hoeven te wisselen. We moeten in onze keuzes een balans vinden tussen het zoveel mogelijk contact willen hebben met de basisgroep, versus kansen creëren door middel van het groepsdoorbrekend werken.

5.7.3 Vergelijking van de leerling-enquêtes december 2011 en december 2012

De antwoorden op de schaalvragen (bijlage 6) zijn omgezet naar percentages en uitgewerkt in grafieken (zie bijlage 13).

De antwoorden op de open vragen zijn per basisgroep gebundeld in pluspunten, minpunten en tips. Per basisgroep is uit de open vragen een korte conclusie getrokken en uitgewerkt in bijlage 14.

In bijlage 15 zijn van beide enquêtes de totaalscores per vraag onder elkaar gezet, zodat zij makkelijker te vergelijken zijn.

De vergelijkingen van de uitslagen evenals de mogelijke oorzaken c.q. oplossingen met de clustercollega's besproken in een clusteroverleg.

Ik krijg les van verschillende leerkrachten

Op het onderdeel "les krijgen van verschillende leerkrachten" is de score ten opzichte van vorig jaar niet echt veranderd. Het percentage leerlingen dat aangeeft dit prettig te vinden of dat het niet uit maakt, is ongeveer 85%. Bij de score van de groep 5 blijkt echter dat er in 2012 meer leerlingen (10%) de score "maakt me niet uit" hebben gegeven. Dit is ten koste gegaan van het percentage leerlingen dat aangeeft het prettig te vinden om van verschillende leerkrachten les te krijgen.

Het percentage leerlingen dat hier de score "niet prettig" geeft, is echter iets minder geworden.

In de open vragen benoemen veel leerlingen net zoals vorig jaar dat zij het leskrijgen van verschillende leerkrachten als positief ervaren. Sommige leerlingen geven aan moeite te hebben met het feit dat er bij een andere leerkracht soms andere regels gelden. Verder wordt er een paar keer benoemd dat het wisselen naar een andere leerkracht minder fijn is, omdat de eigen basisgroep-leerkracht leuker is.

Daarnaast wordt regelmatig aangegeven "het maakt me niet uit, want het is wel goed nu". Hieruit blijkt dat het gegroeide percentage leerlingen dat de score "maakt me niet uit" geeft, niet meteen als een achteruitgang geïnterpreteerd hoeft te worden.

Ik kan met veel verschillende kinderen werken

In vergelijking met de afname van het vorig jaar is er het percentage kinderen dat aangeeft dit prettig te vinden met ongeveer 20% gedaald. Het percentage kinderen dat hier de score "maakt me niet uit" geeft, is met hetzelfde percentage gestegen.

Bij de open vragen wordt echter, net als vorig schooljaar, vaak benoemd dat het in aanraking komen met veel verschillende kinderen de kans op vriendjes vergroot. Dit wordt ook bevestigd door de ouders tijdens ouder-leerkracht-contacten.

De grote daling in de positieve score m.b.t. het werken met veel verschillende kinderen ten bate van de groei in de score "maakt me niet uit", ligt volgens de leerkrachten van het cluster in het feit dat vorig schooljaar het eerste jaar van de fusieschool was. Het groepsdoorbrekend werken zorgde er toen voor dat de kinderen van de afzonderlijke basisscholen met elkaar in aanraking kwamen. Nu zijn de kinderen van de voormalige scholen aan elkaar gewend en kennen elkaar al.

De kinderen van cluster A-B-C scoren bij deze vraag beduidend positiever dan de kinderen van het andere minicluster.

We wisselen van lokaal

De score op het onderdeel "wisselen van lokaal" is verbeterd: het aantal leerlingen dat in december 2011 aangeeft dit prettig te vinden, is ten opzichte van vorig jaar met ongeveer 10% gestegen. Het aantal leerlingen dat dit niet prettig vindt, is met een kleine 10% gedaald. In de open vragen is dit terug te vinden doordat er veel minder wordt benoemd dat het lastig is om met laatjes en klappers te lopen.

Ook bij deze vraag is er weer een duidelijk verschil tussen de miniclusters: de leerlingen van de groepen A-B-C zijn hier minder negatief over dan de leerlingen van de groepen D en E.

Ook bij de analyse van de open vragen blijkt dat de kinderen van minicluster D-E, vaker dan de leerlingen van het andere minicluster, aangeven dat er veel geduwd wordt tijdens het wisselen. Zij geven bij de tips dan ook meerdere keren aan dat de leerkrachten beter moeten opletten wanneer er gewisseld wordt.

De clustercollega's zien een reden hiervoor in het feit dat de deuren van de lokalen van groep D en E erg dicht bij elkaar zitten en dat de gang op die plek smal is. Daarbij staat daar ook nog een kast. Hierdoor hebben de leerlingen een klein oppervlak om te wisselen. Hierdoor zullen de kinderen elkaar natuurlijk meer in de weg lopen. Het strekt dus tot aanbeveling de wisselmomenten van met name de groepen D en E goed te begeleiden.

Ik kies zelf of ik meedoe met de instructie

Hoewel de score "prettig" met ongeveer 5% is gedaald, zijn er nog altijd veel leerlingen (57% in groep 6 en 40% in groep 5) die aangeven het fijn te vinden om zelf te kunnen kiezen. Opvallend is dat er in groep A en D beduidend meer kinderen aangeven dit prettig te vinden dan in de andere groepen. In groep A geeft zelfs geen enkel kind de score "niet prettig"! Omdat het bij groepsdoorbrekend werken belangrijk is zoveel mogelijk uniformiteit in regels en aanpak te waarborgen, is het ter aanbeveling de praktische uitwerking van dit punt goed te blijven volgen en te bespreken tijdens de clustervergaderingen.

Wisselen op vaste momenten versus wisselen op onverwachte momenten

Wat betreft het wisselen op vaste momenten versus het wisselen op onverwachte momenten is de uitslag net als vorig jaar heel duidelijk: van alle vragen zijn de leerlingen het meest negatief over het onverwacht wisselen. Maar liefst 45% spreekt zich in beide enquêtes hierover negatief uit. Wisselen op vaste momenten wordt daarentegen door slechts 8% van de leerlingen als "niet prettig" ervaren.

Hieruit kan geconcludeerd worden dat veranderende groepssamenstellingen over het algemeen weinig tot geen problemen opleveren, mits deze tijdig en duidelijk aan de kinderen medegedeeld worden. Voorspelbaarheid blijft een belangrijke factor.

Bij de score van de afzonderlijke basisgroepen valt opnieuw op dat door de leerlingen van minicluster A-B-C positiever wordt gescoord dan door de leerlingen van het andere minicluster. Bij groep 5A, groep 5B en groep 5-6C is er zelfs geen enkel kind dat de score "niet prettig" heeft ingevuld!

Opvallende zaken naar aanleiding van de open vragen

Er zijn dit schooljaar minder klachten over het rommelige c.q. onordelijk verlopen van de wisselmomenten. De meest gegeven klacht bij de open vragen is dit keer het feit dat de leerlingen aangeven door het wisselen te weinig tijd te hebben om hun werk af te maken. Bij het bespreken van dit punt in de clustervergadering bleek dat alle clustercollega's het wisselmoment aangrijpen om de leerlingen te motiveren door te werken. Er is meteen afgesproken dat we de leerlingen duidelijk zullen maken dat wisselen van vakgebied op hetzelfde tijdstip plaats zou vinden wanneer wij niet groepsdoorbrekend zouden werken. Daarnaast is afgesproken zinnen als "Kom op, doorwerken, want we moeten bijna gaan wisselen" zoveel mogelijk te vermijden.

Samenvattend:

Hoewel de clustercollega's een duidelijke verbetering zien met betrekking tot het groepsdoorbrekend werken, is dit niet overduidelijk waarneembaar in de vergelijking van de resultaten van de leerling-enquête.

Het percentage leerlingen dat de score "prettig" geeft, is over het algemeen niet gegroeid ten opzichte van de meting in december 2010. Het percentage kinderen dat de score "maakt me niet uit" geeft, is echter wel gestegen. Uit de antwoorden op de open vragen blijkt dat veel kinderen "maakt me niet uit" vaak gelijk schalen aan "het is wel goed zo". Dit, gecombineerd met het feit dat de tips/kritiekpunten uit de eerste enquête niet of veel minder genoemd werden dan in de tweede enquête, geeft ons de overtuiging dat ook de leerlingen verbeteringen ervaren hebben.

Kijkend naar de scores van de afzonderlijke groepen is er een duidelijk verschil te zien tussen de miniclusters. De leerlingen van minicluster A-B-C scoren op alle onderdelen positiever c.q. minder negatief dan de leerlingen van minicluster D-E. Het is daarom zeer belangrijk uit te zoeken welke factoren ten grondslag liggen aan dit verschil. Vragen die bij ons en bij de clustercollega's opkomen bij het analyseren van de uitslag van de laatste leerling-enquête zijn:

- Klopt de aanname dat de aanbevelingen die gedaan zijn naar aanleiding van deelvraag 1 en 2 (beschreven vanaf blz 19) duidelijker terug te vinden zijn in de organisatie van minicluster A-B-C dan bij minicluster D-E?
- Hoe kan een collega die voor het eerst in cluster 5-6 komt werken en die niet bekend is met onze werkwijze beter begeleid worden?

5.8 Betrouwbaarheid, geldigheid, validiteit en meetbaarheid

Om de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten hebben wij gedurende het gehele onderzoeksperiode (schooljaar 2010-2011 en 2011-2012) voortdurend openheid van zaken gegeven. Tijdens clustervergaderingen hebben wij onze vorderingen regelmatig besproken en alle documenten zijn ter inzage op de server geplaatst. Omdat er voor dit onderzoek een groot draagvlak onder (cluster)collega's en managementteam bestaat, is er door iedereen meegedacht en meegewerkt. De collega's zijn betrokken geweest bij het opstellen en invullen van de vragenlijsten, hebben meegewerkt aan interviews en hebben als critical friends feedback gegeven op onze bevindingen. Hierdoor hebben wij reflectief en onderzoekend op kunnen stellen.

Bij dit onderzoek hebben we gebruik gemaakt van verschillende bronnen. Van der Donk, van Lanen (2009) spreken van brontriangulatie, onderzoekstriangulatie en methodische triangulatie. Door het toepassen van triangulatie wordt de betrouwbaarheid en de validiteit van het onderzoek vergroot (Van der Donk, 2009). Dit houdt in dat we verschillende vormen van dataverzameling gebruiken. Voor dit onderzoek hebben we gebruik gemaakt van verschillende typen informanten (Harinck, 2007). We hebben gebruik gemaakt van kennis uit de literatuur en de meningen van leerkrachten leerlingen, ouders en directie. De literatuur als informatiebron heeft ons de kennis opgeleverd die we nodig hadden om goed antwoord te kunnen geven op de feitelijke vragen. Zie voor een verdere uitwerking van de triangulatie bijlage 4 (planning onderzoek).

Om een breed draagvlak te creëren hebben we ons gericht op meningen en behoeften van verschillende doelgroepen. Daarvoor hebben we gebruik gemaakt van interviews en vragenlijsten als informatiebronnen. In dit onderzoek is dus gebruik gemaakt van brontriangulatie en methodische triangulatie (literatuur, interviews en vragenlijsten). We zijn ons ervan bewust dat de validiteit belangrijker is dan de generaliseerbaarheid. Het onderzoek is specifiek gericht op het groepsdoorbrekend werken binnen cluster 5-6 op BMV De Neerakker. De uitkomsten zijn daardoor contextgebonden. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen relevant zijn voor cluster 3-4 en cluster 7-8 van BMV De Neerakker. Verder kan dit onderzoek relevant zijn voor de basisschool waar de directeur van de voormalige Nicolaasschool nu werkzaam is. Hij heeft op deze school namelijk ook het groepsdoorbrekend werken ingevoerd en ook zij zijn zoekende naar een optimale organisatievorm.

5.9 Ethiek

Voorafgaand aan de uitvoering van ons onderzoek hebben we toestemming gevraagd aan de directieleden van onze organisatie. Zij reageerden enthousiast, doch positief kritisch. De evaluatie van het groepsdoorbrekend werken heeft door de drukte rondom de fusie nog niet plaats gevonden. Daarom was de directie in eerste instantie bezorgd dat er niet voldoende draagvlak zou zijn voor groepsdoorbrekend werken, waardoor een van de peilers van de schoolvisie onderuit gehaald zou worden.

De leerkrachten van cluster 5-6 reageerden ook enthousiast. Zij ervaren de problemen op de werkvloer aan den lijve en zijn bereid zich in te zetten voor een verbetering hiervan.

Gedurende het onderzoek is er regelmatig contact geweest met collega's, directie, begeleidster van de opleiding en medestudenten. Zij hebben onze stukken voorzien van feedback, die we hebben verwerkt in het onderzoeksverslag. Op die manier hebben we zorg gedragen voor het voorkomen van bedrog en het vermijden van zelfbedrog en slordigheid (Boerman, 2008). Daarbij hebben we tijdens clustervergaderingen en teambijeenkomsten steeds verslag gedaan van de genomen stappen en onze plannen. De documenten stonden voor iedereen ter inzage op de server van de school. Zo hebben we openheid en transparantie gecreëerd (Boerman, 2008).

Om ook openheid en transparantie naar de ouders te realiseren, hebben we ervoor gekozen om een toelichting op ons onderzoek te geven tijdens de algemene informatieavond aan het begin van schooljaar 2011-2012. We hebben kort het doel van het onderzoek uitgelegd, wat de onderzoeksresultaten op deelvraag 1 en 2 hebben opgeleverd en welke aanpassingen we gedaan hebben. Daarnaast zal aan het einde van schooljaar 2011-2012 tijdens een thema-ouderavond een presentatie gegeven worden met betrekking tot het verloop, de conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek. De komende jaren zal de manier van groepsdoorbrekend werken een steeds terugkerend item zijn op de (algemene) ouderinformatieavonden.

Naast de ouders zullen het team en de MR van BMV De Neerakker geïnformeerd worden inzake het gehele onderzoek.

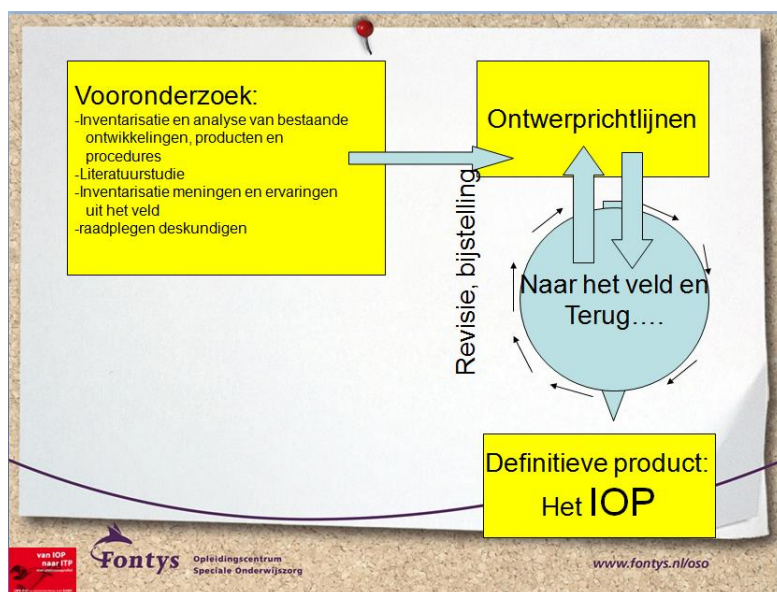
Hoofdstuk 6 Conclusies en aanbevelingen

Op 29 mei 2012 zijn is dit onderzoek aan het hele team van BMV De Neerakker gepresenteerd. De conclusies, aanbevelingen, neveneffecten en vragen voor vervolgonderzoek zijn puntsgewijs opgenomen in bijlage 16.

6.1 Conclusies

Na het beantwoorden van deelvraag 1 en 2 is gebleken dat er geen volledig nieuwe organisatievorm opgezet hoefde te worden. De huidige organisatievorm bleek in de basis een effectief model te zijn om ons groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 te organiseren. Dit is voor ons een verrassende uitkomst omdat wij er van uit gingen op zoek te moeten gaan naar een geheel andere organisatievorm. Deze aanname blijkt uit onze onderzoeksvraag: welke organisatievorm is geschikt voor het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker?

Dit onderzoek heeft uiteindelijk raakvlakken met actieonderzoek en ook met ontwerp onderzoek (zie 4.1 op blz 11): naar aanleiding van het vooronderzoek (deelvraag 1 en 2) zijn er aanpassingen (richtlijnen) ter verbetering van de organisatievorm geformuleerd. Deze aanpassingen zijn in de onderwijspraktijk toegepast en opnieuw geëvalueerd. Dit doorgaande verbeterproces is het kenmerk van een actieonderzoek (Kallenberg, 2010). Op onderstaande dia (uit de presentatie van John Jeninga, Fontys/OSO, 01-03-2012) wordt dit verbeteringsproces duidelijk in beeld gebracht:



De aanpassingen die toegepast zijn, maar ook het feit dat iedereen bewust bezig is geweest met het verbeteren van de organisatievorm, heeft tot meer rust en overzicht geleid. Er is weer een gezamenlijk draagvlak voor het groepsdoorbrekend werken. Zoals op bladzijde 30 beschreven is, beaamden alle aanwezigen tijdens de evaluatiebijeenkomst van clusterleerkrachten, de directie en de IB-er van de bovenbouw dat de organisatie van cluster 5-6 steeds meer een geoliede machine aan het worden is.

Er is een duidelijke groei te zien in de gezamenlijke verantwoordelijkheid en het gebruik maken van elkaars talenten en expertise. Dit laatste is niet alleen vakinhoudelijk, maar ook met betrekking tot de leerlingbegeleiding. Door de intercollegiale consultaties komen we weer een stapje dichterbij van het realiseren van inclusie (zie blz 15).

Uit de laatste leerling-enquête blijkt dat slechts 8% van de kinderen aangeeft het wisselen (op vaste momenten) niet prettig te vinden. Over het algemeen hebben de kinderen dus minder moeite met de wisselingen (mits duidelijk en tijdig aangegeven), dan wij aannamen bij de start van dit onderzoek zoals beschreven op blz 17.

Verder blijkt dat de grootste verbetering in de logistiek rondom het wisselen van lokaal is gerealiseerd. Deze verbetering kan als metafoor voor de hele organisatievorm gebruikt worden: bij de start van ons onderzoek verliep het wisselen chaotisch. De kinderen botsten op elkaar, laatjes vielen en er was geen overzicht. Dit is precies hoe de leerkrachten het groepsdoorbrekend werken ervoeren, namelijk chaotisch en onoverzichtelijk.

Door afspraken over de manier van wisselen (zie blz 27), verloopt dit nu ordelijker. Dit correspondeert met de algemene mening van clustercollega's, directie en de IB-er (bovenbouw) na het aanbrengen van aanpassingen: men ervaart meer rust, overzicht en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De bestaande visie (zie blz 8) die de basis vormde voor het groepsdoorbrekend werken op BMV De Neerakker heeft niet hoeven wijken, maar is juist sterker verankerd in het dagelijks handelen van de leerkrachten van cluster 5-6.

De manier waarop het groepsdoorbrekend werken georganiseerd werd, blijkt met enkele aanpassingen en aandachtspunten (deze vormen de handreiking, het ontwerp) gehandhaafd te kunnen worden. Door een duidelijke structuur binnen de organisatie, door elkaar te ondersteunen en gezamenlijk verantwoordelijk te zijn, zijn we vaardiger geworden in het optimaliseren van de voordelen en terugdringen van de nadelen van het groepsdoorbrekend werken.

“oefening baart geen kunst – kunstig oefenen baart kunst” (Blancard, 2011)

6.2 Aanbevelingen

De aandachtspunten voor de organisatie van het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 van BMV De Neerakker zijn:

- De verbeterde logistiek m.b.t. wisselen van lokaal consequent blijven bewaken.
- In het lesrooster langere blokken met instructiegroep of basisgroep creëren om wisselen voor korte lesmomenten te voorkomen.
- Zicht houden op de ontwikkeling van de leerlingen van de basisgroep mogelijk maken door zowel een instructiegroep 5 als een instructiegroep 6 aan eenzelfde basisgroepleerkracht te koppelen.
- Tot de herfstvakantie alleen de basisgroepen doorbreken in taal/spelling- en reken-instructiegroepen, daarna uitbreiden naar technisch lezen en topondernemers.
- Wisselingen van leerkrachten zoveel mogelijk op vaste momenten inplannen.
- De balans waarborgen tussen het contact houden met de basisgroep en het opzoeken van kansen die het groepsdoorbrekend werken kan bieden.
- De week opstarten en afsluiten in de basisgroep.
- Nieuwe leerkrachten in het cluster koppelen aan ervaren leerkrachten en goed begeleiden; accepteren dat inwerken tijd nodig heeft.
- Vervangers goed opvangen en begeleiden.
- Uniformiteit in regels, afspraken en aanpak clusterbreed (en waar mogelijk clusteroverstijgend) waarborgen.
- Leerlingen van groep 5 zoveel mogelijk bij dezelfde leerkracht naar groep 6 over laten gaan.

6.3 Neveneffecten in cluster 1-2, 3-4 en 7-8:

Naar aanleiding van dit onderzoek in cluster 5-6 zijn er in de andere clusters verbeteringen aangebracht in hun organisatievorm:

Neveneffecten gedurende schooljaar 2011-2012:

- Cluster 7-8 is begin 2011-2012 afgestapt van het voornemen de leerkrachten per minicluster na iedere periode van 10 weken te laten rouleren.
- Groep 4 heeft in de tweede helft van dit schooljaar structureel groepsdoorbrekende activiteiten ingeroosterd (lezen en beeldende vorming).
- Cluster 3-4, 5-6 en 7-8 zijn in het laatste trimester in overleg gegaan over de organisatie van het groepsdoorbrekend werken met als doel de doorgaande lijn (organisatorisch en vakinhoudelijk) te verbeteren.

Neveneffecten voor schooljaar 2012-2013:

- Cluster 1-2 zal enkele middagen per week groepsdoorbrekend gaan werken met als doel de mogelijkheden voor collegiale intervisie te vergroten.
- Cluster 3-4 is erg te spreken over de voordelen van het groepsdoorbrekend werken tijdens lezen en beeldende vorming. Zij zullen deze activiteiten met ingang van het nieuwe schooljaar structureel op het rooster zetten. Daarnaast gaan zij actief op zoek naar overige kansen die het groepsdoorbrekend werken kan bieden.
- Cluster 7-8 gaat volgend schooljaar de organisatievorm van cluster 5-6 inclusief de aanbevelingen overnemen. Bij het maken van het rooster zullen zij advies inwinnen bij ons onderzoekers.
- BMV De Neerakker mag zich volgend jaar Academische Opleidingsschool (AOS) noemen. Inmiddels is namelijk bekend dat BMV De Neerakker mag participeren in de Verdiepingsslag Academische Opleidingsschool, waarvoor het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen subsidie beschikbaar stelt. Uitgangspunt van een AOS is het verbinden van praktijkgericht onderzoek door leerkrachten en studenten met schoolontwikkeling en innovatie.
(<http://www.agentschapnl.nl/programmas-regelingen/academische-opleidingsschool-aos>).
Bij de subsidieaanvraag is dit onderzoek naar groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 gebruikt om aan te tonen dat de school beschikt over de kwaliteitscriteria voor een Academische Opleidingsschool.

6.4 Onderzoeksvraag voor vervolgonderzoek

De manier waarop de verschillende clusters georganiseerd zijn, zal in schooljaar 2012-2013 beter op elkaar aansluiten. Hoewel dit een aandachtspunt blijft, zal de focus zich nu dienen te verschuiven naar de vakinhoudelijke doorgaande lijn. Daarom is de volgende vervolgonderzoeksvraag geformuleerd:

Welke vakinhoudelijke aspecten zijn voor verbetering vatbaar, zodat de vakinhoudelijke doorgaande lijn binnen de school gewaarborgd kan worden?

In dit hoofdstuk kijken we terug op het door ons uitgevoerde onderzoek. In hoofdstuk 7.1 wordt het onderzoek ter discussie gesteld, in hoofdstuk 7.2 staat de persoonlijke reflectie.

7.1 Discussie

Aanpak

Anouk en ik hebben besloten dit onderzoek samen uit te voeren, omdat wij beiden werkzaam zijn in cluster 5-6 en daar tegen dezelfde problematiek aan liepen. Omdat we niet alleen een ontwerp voor een organisatievorm wilden maken, maar deze ook wilde implementeren en evalueren in de praktijk, was er een uitgebreid onderzoek noodzakelijk. Voor één persoon zou het niet haalbaar zijn geweest om dit uitgebreide onderzoek uit te voeren.

Nadat de eerste versie van de onderzoeksvraag geformuleerd was (Hoe kan de organisatie van het onderwijs in cluster 5-6 vormgegeven worden, zodat er een positieve impuls gegeven wordt aan het welzijn van kinderen en leerkrachten), zijn we op 12 januari 2011 gaan brainstormen over het hart van het onderzoek. Dit was in grote lijnen vrij snel klaar omdat de problematiek en het doel dat we wilden bereiken al duidelijk was. Het 'wolkjesformulier' heeft ons erg geholpen om onze onderzoeksvraag helder te krijgen en een opzet te maken voor ons onderzoek. Daarom hebben we dit formulier gebruikt om op een oplossingsgerichte manier met alle leerkrachten van cluster 5-6 te onderzoeken wat we nu eigenlijk belangrijk vonden in een nieuwe organisatie. De keuze hiervoor heeft erg goed uitgepakt: we zijn inderdaad niet blijven hangen in negatieve opmerkingen over dingen die niet werken en het hielp om de aandacht ook te richten op de positieve aspecten van de organisatie. De directie en de leerkrachten van cluster 5-6 gaven aan dit een erg prettige manier van werken te vinden.

Om gedurende het proces zo veel mogelijk openheid van zaken te geven, hebben we vanaf het begin alle documenten met betrekking tot dit meesterstuk op de schoolserver gezet. Alle voortgang is met collega's en directie besproken en bij het maken van vragen(lijsten) heeft ieder mee kunnen denken. Ook dit werd erg gewaardeerd door collega's en de directie.

Vanaf dit moment in ons onderzoekproces was het erg fijn de taken op te kunnen splitsen: Ik heb me gericht op de analyse van de wolkjesformulieren en de uitslag van KMPO. Ook heb ik de interviews voor mijn rekening genomen. Anouk heeft zich gericht op het afnemen van de leerlingenquête en het uitwerken en visualiseren van de uitslagen. Tussentijds hebben we elkaar zeer regelmatig van de vorderingen op de hoogte gehouden en elkaar van feedback op proces en product voorzien. Toen bleek dat twee vragen van de leerlingenquête erg op elkaar leken, hebben we bijvoorbeeld samen besloten één van deze vragen te schrappen. Bij de afronding van het onderzoek hebben we opnieuw taken verdeeld. Ik heb de bronverwijzingen en de literatuurlijst verzorgd, terwijl Anouk alle losse documenten tot één geheel met kruisverwijzingen heeft samengevoegd. De uiteindelijke tekst van het meesterstuk is tot stand gekomen doordat we afwisselend een opzet maakten voor een onderdeel en dan samen dit stuk waar nodig aanpasten en herschreven.

Nadat alle voorwaarden voor de nieuwe organisatievorm bekend waren, is er een groot directie-clusteroverleg geweest. In de open sfeer van dit overleg heeft iedereen de kans gekregen zich uit te spreken over de gewenste organisatievorm. Na een unanieme keuze

voor groepsdoorbrekend werken hebben we een verbeterplan opgezet dat in schooljaar 2011-2012 in werking is getreden. Deze unanieme keuze hadden we bij de start van het onderzoek niet verwacht. Blijkbaar had onze organisatievorm voldoende positieve aspecten om op verder te bouwen.

Eind januari 2012 was de evaluatie van de nieuwe manier van werken afgerond en konden conclusies en aanbevelingen gemaakt worden. Het was jammer dat we het onderzoek niet meteen na de evaluatie hebben kunnen afronden door persoonlijke omstandigheden van ons beiden. Hierdoor is de tijdsdruk tot het einde toe zeer hoog gebleven.

Uitvoerbaarheid

Tijdens presentatie van het hart van ons onderzoek op de platformdag (31-01-2011), hebben we feedback ontvangen van docente S.v.d.V. en onze medestudenten. Waardevol was vooral dat we hierdoor inzagen dat de extra toevoeging van het welbevinden in onze onderzoeksvraag, ons meesterstuk erg groot, complex en dus minder goed uitvoerbaar maakte. We hebben later die dag onze onderzoeksvraag aangepast naar: Welke organisatievorm is geschikt voor cluster 5-6 van basisschool de Neerakker?

Wat betreft de deelvragen gaf docente A.v.S. ons in eerste instantie de suggestie om van de eerste deelvraag drie afzonderlijke deelvragen te maken. Uiteindelijk hebben we hier niet voor gekozen, omdat we bij de bron “ouders” dan moeilijk zouden kunnen voldoen aan de triangulatie. Daarnaast vonden Anouk en ik deelvraag 1 een zeer belangrijke vraag en vonden we het juist prettig om veel bronnen te gebruiken om tot een conclusie te komen. Feitelijk was het beantwoorden van deelvraag één al een compleet onderzoek geweest. Omdat we echter daadwerkelijk de onderwijspraktijk wilden verbeteren op een manier die opgewassen is tegen toekomstige ontwikkelingen, hebben we de implementatie en evaluatie van het ontwerp in ons meesterstuk meegenomen. De reactie van A.v.S. om er niet te veel bij te nemen was begrijpelijk, maar we voelden wel de noodzaak om in te spelen op recente ontwikkelingen. Gelukkig kun je met twee personen een berg werk verzetten! Hierbij moest wel zeer selectief met alle informatie om gegaan worden en moest hieruit heel bewust gefilterd wat nodig was voor ons meesterstuk. Ook hierin bleek de samenwerking erg motiverend, stimulerend en waardevol.

Ondanks de aanscherping van de onderzoeksvraag was ons onderzoek dus nog steeds erg omvangrijk. Er stond tijdsdruk op omdat we begin schooljaar 2011-2012 al met de nieuwe organisatievorm wilden gaan werken. Dat betekende dat deelvraag één en twee al uiterlijk eind mei 2011 beantwoord moesten zijn. Ondanks dat we hiervoor hard hebben moeten doorwerken, gaf het veel voldoening dat er eind mei inderdaad een opzet voor het nieuwe schooljaar klaar lag.

Op dat moment meenden we dat het grootste deel van het onderzoek afgerond was en dat volgend schooljaar minder tijd nodig was voor het uitwerken van de evaluatie en de hieruit volgende conclusies en aanbevelingen. Door de persoonlijke omstandigheden bij ons beiden is de afronding van dit onderzoek echter trager verlopen dan we gedacht hadden. Door effectieve en constructieve samenwerking hebben we alles toch tot een goed einde weten te brengen.

Acceptatie

In eerste instantie was de directie huiverig voor het mogelijke gevolg van het onderzoek. Zij stelde dan ook als voorwaarde dat het groepsdoorbrekend werken gehandhaafd diende te blijven. Door constant openheid van zaken te geven en de directie te blijven betrekken bij ons onderzoek ontstond er meer vertrouwen. Uiteindelijk kregen we zelfs carte blanche. Ook de leerkrachten van cluster 5-6 gingen mee in oplossingsgericht denken. Door alle mogelijkheden open te houden hebben we eerst alle voorwaarden kunnen onderzoeken. Het gaf een positieve impuls aan de sfeer toen bleek dat onze collega's over veel punten dezelfde mening hadden. In tegenstelling tot de verwachting stonden alle neuzen bijna helemaal dezelfde kant uit.

Het bleek voor Anouk en mij in deze fase lastig te zijn om te blijven inventariseren en niet meteen een organisatievorm te bedenken. Toch is het ons gelukt neutraal te blijven en vanuit het draagvlak van cluster 5-6 verder te werken.

Achteraf hadden we in deze fase al kunnen profiteren van het critical friendship van onze medestudenten. De reden dat we in deze fase niet aan onze medestudenten feedback gevraagd hebben lag in ons hoge tempo van dat moment en het feit dat we ons gesteund voelden door de feedback van collega's en de directie. Toch hadden we voordeel kunnen halen uit de feedback van onze medestudenten door hen actief mee te nemen in ons proces. De feedback die we van onze begeleidster A.v.S. kregen was gedurende het hele proces zeer waardevol. Haar feedback zette ons meerdere keren aan het denken en zette ons regelmatig op het juiste spoor.

Effectiviteit

Terugkijkend op het onderzoek vinden we dat we effectief te werk zijn gegaan en weinig dwaalsporen gevolgd hebben. De manier waarop we antwoord gegeven hebben op de deelvragen was goed doordacht en droeg inderdaad bij aan het antwoord op onze onderzoeksvraag.

Het onderzoek heeft er toe bijgedragen dat de manier van werken grondig geëvalueerd is en dat alle clusters op BMV De Neerakker momenteel bezig zijn verbeteringen aan te brengen aan manier van werken. De aanpassingen die cluster 5-6 heeft toegepast met als doel de verbetering van de onderwijspraktijk, blijken dus ook voor de rest van de school effectieve elementen te bezitten.

Tevredenheid over de aanpak

We hadden verwacht dat het effect van de aanpassingen sterker naar voren zou komen uit de analyse van de afgenomen leerlingenquête. Het blijkt echter dat veel kinderen zich neutraal uiten ("maakt me niet uit") in plaats van positief ("prettig"). Als we de leerlingenquête opnieuw zouden moeten afnemen, zouden we daarom kiezen voor een vier-puntschaal. De keuzemogelijkheid "maakt me niet uit" blijkt achteraf te weinig informatie te geven over de tevredenheid van de leerlingen.

Minder tevreden waren we ook over de aanname dat de communicatie naar de ouders over het groepsdoorbrekend werken in het verleden voldoende aandacht had gekregen. Tijdens de ouderinformatieavond waarop ons onderzoek gepresenteerd werd, bleek echter dat er nog veel ouders zijn die niet precies begrijpen wat groepsdoorbrekend werken inhoudt. Dit

zal dus nog duidelijker moeten worden uitgelegd. We gaan dit op de komende ouderinformatieavonden uitleggen en visueel maken.

Aangezien de tijdsdruk gedurende het onderzoek erg groot was, moesten we heel bewust alle informatie kritisch filteren. Dit is ons gelukt door elkaar zeer regelmatig feedback te geven op proces en product. Anouk en ik vullen (en voelen) elkaar goed aan en dit heeft in hoge mate bijgedragen aan de kwaliteit van ons onderzoek.

Tijdens de module “leiding geven aan veranderingen” kregen we de bevestiging dat we op de goede weg waren met de opzet van ons onderzoek. De tips met betrekking tot het meenemen van collega's en de directie in de veranderingen hebben wij ter harte genomen. Dit is met name tot uiting gekomen in het geven van informatie, het leggen van een goede basis door de achtergrond te onderzoeken, ieder te laten meedenken in het proces en het nemen van kleine stappen.

Verder heeft de open communicatie en discussie over het groepsdoorbrekend werken het begrip tussen werkvloer en directie vergroot. Het gevoel van een “door directie opgelegde organisatievorm” is vervangen door een bewuste keuze van de werkvloer hiervoor.

Daarnaast heeft de directie meer begrip getoond voor de moeilijkheden die het groepsdoorbrekend werken met zich meebrengt.

Als laatste zijn we erg tevreden over de samenwerking. Onze persoonlijke eigenschappen complementeren elkaar. Waar Anouk bijvoorbeeld de diepgang en zorgvuldigheid bewaakte, zorgde ik dat het onderzoek niet te uitgebreid werd en hield de vaart erin. Op momenten dat de één het niet meer zag zitten, zorgde de ander ervoor dat de motivatie weer terug kwam. Het meesterstuk voelt daarom echt als een stuk van ons samen.

Op 29 mei 2012 hebben we het complete onderzoek gepresenteerd aan de directie en het team van De Neerakker. We waren erg trots om het eindresultaat van twee jaar hard werken te kunnen delen met onze collega's. De ruime hoeveelheid tijd die voor de presentatie door de directie uitgetrokken was, voelde als een blijk van waardering voor hetgeen cluster 5-6 bereikt heeft. Helemaal geweldig vonden we te horen dat alle clusters aanbevelingen uit dit onderzoek meenemen in hun organisatie en planning voor schooljaar 2012-2013.

7.2 Reflectie op leerproces

De reflectie op het leerproces is als een apart document buiten dit meesterstuk gehouden, vanwege de persoonlijke aard van deze tekst.

In dit meesterstuk staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Welke organisatievorm is geschikt voor het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker? Mijn medeonderzoeker en ik hebben beide voor dit onderzoek gekozen, omdat er een noodzaak tot verandering is. Door de recente fusie zijn twee basisscholen bij elkaar gekomen en hoewel er schoolbreed is gekozen voor groepsdoorbrekend werken, merken we dat de nadelen van deze organisatievorm steeds zwaarder wegen. Leerkrachten en ouders uiten hun bezwaren en we zien dat niet alle kinderen gebaat zijn bij de vele wisselingen die het gevolg waren van deze manier van werken.

Om tot een breed gedragen organisatievorm te komen is het van belang om samen met onze clustercollega's te onderzoeken aan welke voorwaarden de "nieuwe" organisatievorm moet voldoen. Het doel van dit onderzoek is een directe bijdrage te leveren aan het oplossen van problemen rondom het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6. Het effect dat wij willen bereiken, is dat de leerkrachten en kinderen in schooljaar 2011-2012 meer tevreden zijn over de manier van werken binnen ons cluster.

Bij het uitzoeken van de ontstaansgeschiedenis van het groepsdoorbrekend werken hebben we contact gelegd met de directeur van de voormalige Nicolaasschool om meer informatie te krijgen over de keuze voor deze organisatievorm. Daarnaast hebben we een aantal theorieën bestudeerd. Theorie over: de lerende organisatie, het TOM- onderwijs, de implementatie van de 1-zorgroute op onze school en onze visie op inclusie.

Om tot het ontwerp van de "nieuwe" organisatievorm voor groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker te komen, is het nodig om de onderzoeksvraag op te splitsen in drie deelvragen:

Deelvraag 1: aan welke voorwaarden moet de nieuwe organisatievorm voldoen?

Hierbij hebben we de leerkrachten, leerlingen, directie en de ouders als bron gebruikt. Om erachter te komen welke voorwaarden leerkrachten en directie stellen aan de nieuwe organisatievorm, gebruiken we het wolkjesformulier. Wat betreft de leerlingen kiezen we ervoor om via een vragenlijst er achter te komen wat zij belangrijk vinden bij het groepsdoorbrekend werken. Door middel van documentanalyse van de resultaten van de Kwaliteits Meter Primair Onderwijs (KMPO) onderzoeken wij welke voorwaarden iedere KMPO-doelgroep (directie, leerkrachten, ouders en leerlingen van groep 6) stelt aan het groepsdoorbrekend werken.

Deelvraag 2: welke organisatievorm wordt in cluster 3-4 en cluster 7-8 gehanteerd?

Ieder cluster van BMV De Neerakker hanteert zijn eigen organisatievorm. Het gevolg hiervan is dat de doorgaande lijn van groep 1 tot en met 8 te weinig aanwezig is. Door de precieze werkwijze in cluster 3-4 en 7-8 te onderzoeken kunnen we proberen de overgang van de leerlingen van het ene naar het andere cluster zo soepel mogelijk te laten verlopen. Dit onderzoek vindt plaats door middel van een interview met de clustercoördinatoren van beide clusters.

Alle onderzoeksresultaten zijn gepresenteerd aan cluster 5-6 en aan de directie. Daarna volgt er een overleg waarbij we samen komen tot een definitieve invulling van een organisatievorm die zoveel mogelijk voldoet aan alle gestelde voorwaarden. Dit nieuwe ontwerp is vanaf het begin van schooljaar 2011-2012 in gebruik genomen en in januari 2012 geëvalueerd.

Deelvraag 3: werkt de vernieuwde organisatievorm naar verwachting?

Met clustercollega's en de directie bespreken we de verschillen wat betreft het groepsdoorbrekend werken tussen beide schooljaren. We evalueren of de nieuwe organisatievorm verbeteringen heeft opgeleverd. Ook de leerlingen zijn opnieuw bevraagd over hun mening door middel van dezelfde vragenlijst die bij deelvraag 1 gebruikt is.

Uiteindelijk bleek dat dat er geen totaal andere organisatievorm opgezet hoefde te worden, maar dat de oorspronkelijke organisatievorm met enkele aanpassingen en aandachtspunten gehandhaafd kan blijven. De bestaande visie die de basis vormt voor het groepsdoorbrekend werken op BMV De Neerakker heeft niet hoeven wijken, maar is juist sterker verankerd in het dagelijks handelen van de leerkrachten van cluster 5-6.

Door een duidelijke structuur binnen de organisatie, elkaar te ondersteunen en gezamenlijk verantwoordelijk te zijn, zijn we vaardiger geworden in het optimaliseren van de voordelen en terugdringen van de nadelen van het groepsdoorbrekend werken.

“oefening baart geen kunst – kunstig oefenen baart kunst” (Blancard, 2011)

Blanchard, K., Meyer, P., & Ruhe, D. (2007). *Van weten naar doen; Hoe je kennis en ambities ook echt realiseert*. Amsterdam: Business Contact.

Boerman, R. (2008). *Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek*. Geraadpleegd op 6 juni 2012, via [http://www.fontysmediatheek.nl/wiki/home/Bestand:Boerman,_R-1-_\(2008\)_Ethische_uitgangspunten_bij_praktijkonderzoek_Fontys_OSO.pdf](http://www.fontysmediatheek.nl/wiki/home/Bestand:Boerman,_R-1-_(2008)_Ethische_uitgangspunten_bij_praktijkonderzoek_Fontys_OSO.pdf)

Booth, T. & Ainscow, M. (2007). *Indicatoren uit index voor inclusie, werken aan leren en participeren op school*. Apeldoorn: Maklu Uitgevers.

Clijsen, A. & Förrer, M. & Leenders, Y. (2007). *Draaiboek invoering 1-zorgroute in school; handelingsgericht werken met groepsplannen*. 's-Hertogenbosch: WSNS plus en KPC Groep.

Donk, C. van der & Lanen, B. van (2009). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: Continho.

European Agency for Development in Special Needs Education (2005). *Inclusief onderwijs en de praktijk in de klas in het voortgezet onderwijs*. Geraadpleegd op 18 maart 2011, via <http://www.european-agency.org/publications/ereports/special-needs-education-in-europe-volume-2/Thematic-NL.pdf>

Forrer, M. (2003). *Coöperatief leren in het basisonderwijs*. Amersfoort: CPS Uitgeverij.

Franke, R. (2008). *Passend inclusief onderwijs, doen; Onderwijsprogramma*. Antwerpen: Garant.

Gerrits, J. (2004). *De school op de schop: het nieuwe leren*. 's Hertogenbosch: KPC groep.

Greven, L. (2007). *Passend onderwijs als uitdaging*. Geraadpleegd 10 maart 2011, via <http://www.simea.nl/vhz/artikelen/2007/2007-2-artikel-1.pdf>

Grooff, T. (2009). *Samen leren, samen leven*. Amersfoort: CPS uitgeverij.

Harinck, F. (2010). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Apeldoorn: Garant.

Joosten, F. & Doeleman, R. & Mak, P. (2003). *Sociale Competentie Observatie Lijst (SCOL)*. Rotterdam: CED-Groep.

Jutten, J. (2003). *Natuurlijk leren: Systeemdenken in een lerende school*. Echt: Natuurlijk leren BV.

Jutten, J. (2008). *Ont-moeten; boeiend onderwijs in een lerende school*. Echt: Natuurlijk Leren BV.

Kallenberg, T. (2010). *Ontwikkeling door onderzoek, een handreiking voor leraren*. Baarn/Utrecht/Zutphen: ThiemeMeulenhoff.

Kuijk, J. van & André, S. (2009). *Het Simulatieprogramma 1-zorgroute Productevaluatie voor het Ruud de Moor Centrum*. Geraadpleegd 2 mei 2011, via http://www.ou.nl/c/document_library/get_file?uuid=b4ba887e-2d76-4d73-88c0-dfac7ef82243&groupId=14300

Kwaliteits Meter Primair Onderwijs (2010). *Spoltlicht*. Geraadpleegd 23 maart 2011, via <http://www.spolt.nl/file/168/201106%20SPOLT%20Nieuwsbrief%20nr%208.pdf/?&realId>

Neerakker, Basisschool De (2010). *Schoolgids 2010-2011*.

Pameijer & van Beukering (2006). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor de interne begeleider*. Leuven/Voorburg: Acco.

Senge, P. (2006). *The fifth discipline*. New York: the Crown publishing Group.

Sijl van, I. & Biezen van der, M. & Haan de, M. (2009). *Een combinatieklas maar dan anders*. 's Hertogenbosch: KPC groep.

Westerduin, M. (2005). *Topondernemers*. Goirle: Heutink.

Overzicht Bijlagen:

Bijlage 1	Interview met H.B
Bijlage 2	De zorgstructuur op BMV De Neerakker
Bijlage 3	Inclusie op BMV De Neerakker
Bijlage 4	Planning onderzoek
Bijlage 5	Wolkjesformulier leeg voor team
Bijlage 6	Vragenlijst leerlingen + verantwoording
Bijlage 7	Grafieken uitslag leerling-enquête dec 2010
Bijlage 8	Uitwerking open vragen leerlingenvragenlijst dec 2010
Bijlage 9	Interview coördinator cluster 3-4
Bijlage 10	Interview coördinator cluster 7-8
Bijlage 11	Reactie cluster 3-4 op interview
Bijlage 12	Reactie cluster 7-8 op interview
Bijlage 13	Grafieken uitslag leerling-enquête dec 2011
Bijlage 14	Uitwerking open vragen leerlingenvragenlijst dec 2011
Bijlage 15	Vergelijking totalen beide enquêtes
Bijlage 16	Verbeteringen, aanbevelingen, neveneffecten en vervolgvragen

Interview H.B. (voormalig directeur Nicolaasschool) 22-03-2011

De insteek van het gesprek met H.B. is meer zicht te krijgen op de ontstaansgeschiedenis van de huidige manier van groepsdoorbrekend werken. Verder zijn we benieuwd naar hoe H.B. op zijn huidige basisschool omgaat met de verwachte krimpsituatie in zijn organisatie. Wellicht heeft hij nog waardevolle tips voor ons.

Om helder te krijgen wat de ontstaansgeschiedenis is van het huidige groepsdoorbrekend werken op BMV De Neerakker moeten we terug naar schooljaar 2003/2004 op de Nicolaasschool in Heythuysen. Directeur H.B. is in die periode zeer gecharmeerd van de mogelijkheden die het TOM-onderwijs (TeamOnderwijs op Maat) biedt. Via “wandelingsoverleg” informeert H. teamleden en brengt zo zijn enthousiasme voor deze manier van werken over. Uiteindelijk wordt het hele team geïnformeerd en vindt er veel overleg plaats om tot een gemeenschappelijke visie te komen. Het schooljaar 2004-2005 is het eerste jaar dat er groepsdoorbrekend gewerkt wordt op de Nicolaasschool.

TOM- onderwijs: Har legt de peilers van het TOM-onderwijs nog eens kort toe a.d.h.v. een poster van de KPC groep, waarop beknopt deze onderwijsvorm wordt beschreven. TOM-onderwijs gaat uit van wat kinderen nodig hebben (ook hoogbegaafden). Het gaat over leerinhouden en leeromgeving. Werken in en buiten de groep, iedere plek is ieders plek. Van het personeel vraagt dit een veranderende grondhouding. Visieontwikkeling is hierbij het belangrijkste. Leerkrachten moeten zich thuis voelen in dit concept.

Als je TOM-onderwijs naast Jenaplan onderwijs zet zie je dat beide concepten uitgaan van heterogene groepen. ((<http://www.teamonderwijs.nl/>) Er zijn echter wezenlijke verschillen. H. legt uit: Jenaplan onderwijs gaat uit van stamgroepen die het liefst uit drie verschillende leeftijdsgroepen bestaan. Verder gaat Jenaplan uit van een maatschappelijke visie, leerinhouden waarbij wereldoriëntatie een belangrijke rol speelt, een leefgemeenschap waarin samen leren samen vieren en samen leven centraal staan.

TOM-onderwijs is een heterogeen organisatie-model. Dit biedt veel voordelen, zoals: Het heterogeen werken dwingt tot samenwerken, zowel voor kinderen als voor leerkrachten. Er zijn geen verschillen meer in het schoolgebouw. Samen werken leidt tot leren van elkaar. Verder kunnen de leerlingen evenredig worden verdeeld. Je kan dus makkelijker gelijke basisgroepen formeren die ongeveer gelijk zijn qua leerlingenaantal. De basisgroep is de thuisbasis. Daarna kun je flexibel gaan groeperen op onderwijsbehoeften. Hierbij is het belangrijk dat er in alle groepen een parallelrooster wordt gehanteerd. Dat kinderen hierdoor te maken krijgen met meer leerkrachten is inherent aan het systeem. Het vraagt een duidelijke afstemming van gemaakte afspraken en wie verantwoordelijk is voor welke kinderen. Ouders moeten weten bij wie ze terecht kunnen voor informatie over hun kind.

Het motto van de TOM-school gaat uit van een professionele cultuur waarin leerinhouden aan kinderen worden vormgegeven vanuit een gemeenschappelijk gedragen visie. De leerkracht is de professional en dienstverlener aan de ouders. Een professionele beroepshouding vraagt van leerkrachten ook om te gaan met feedback. Je werkt samen met elkaar en leert van elkaar. Gebruik maken van elkaars competenties biedt mogelijkheden om het onderwijs te verbeteren (<http://www.teamonderwijs.nl/>).

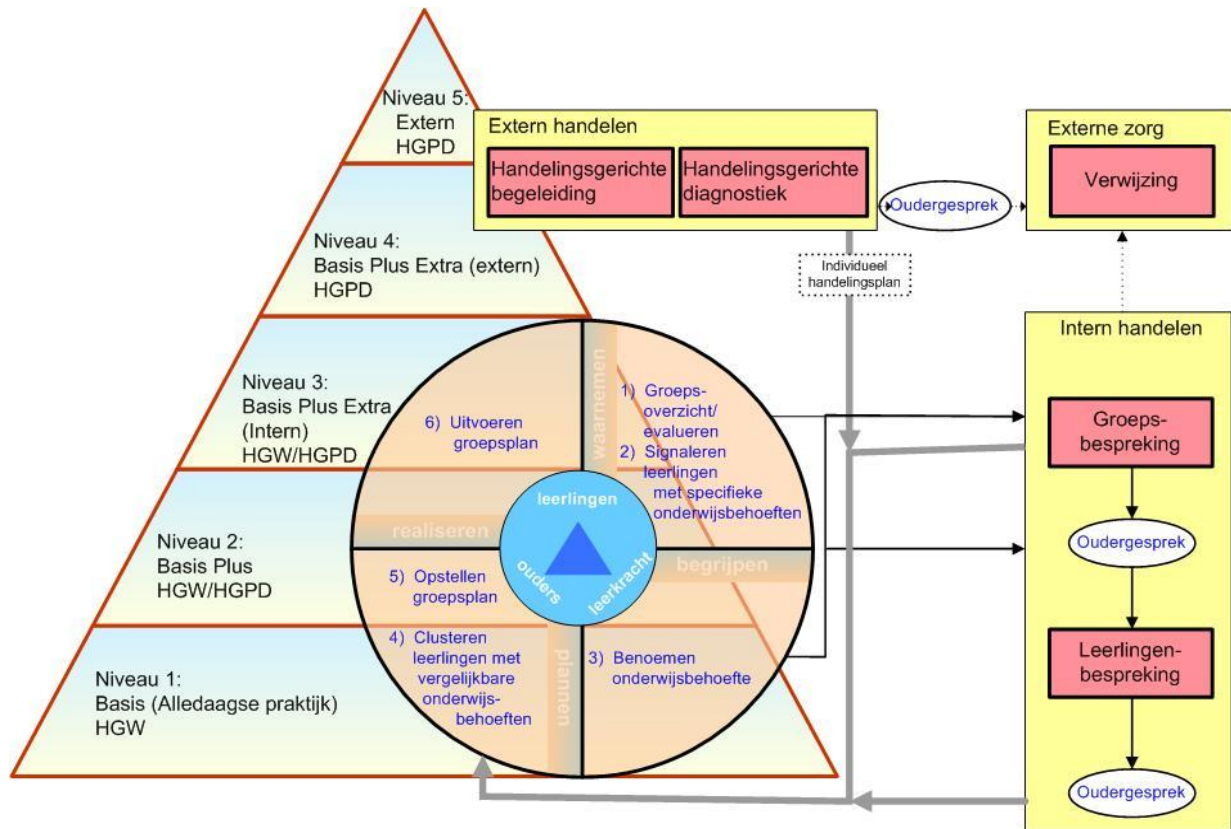
Als we kijken naar de huidige situatie op de Neerakker zien we dat we komend schooljaar (2011-2012) met krimp te maken krijgen. Dit heeft gevolgen voor het aantal groepen binnen cluster 5-6. We gaan volgend jaar terug van 6 basisgroepen naar 5. Het huidige model van twee groepen aan elkaar koppelen werkt dan niet meer. Het zou een optie kunnen zijn om de kinderen in twee miniclusters te verdelen van ongeveer 70 kinderen. De keuze voor gemengde basisgroepen van 5-6 of voor twee grote groepen 5 en twee grote groepen 6 zal ook afhangen van het aantal FTE's dat we krijgen voor het cluster. Het huidige niveau van samenwerking binnen het cluster moet in ieder geval gewaarborgd blijven. Daar zijn we samen verantwoordelijk voor.

Tips die H. ons tijdens het gesprek gegeven heeft:

- Geschikte literatuur om de achtergrond van de huidige organisatievorm te verklaren is o.a.: Kijkwijzer TOM (<http://www.teamonderwijs.nl/>), De combinatieklas anders (Van Sijl & Van der Biezen & De Haan, 2009), De school op de schop (Gerrits, 2004) en Natuurlijk leren (Jutten, 2003).
- Verder kun je veel informatie krijgen door het bekijken van beelden over het werken in een TOM school (beelden zeggen meer dan woorden en bieden een opening tot een gesprek over de onderwijsorganisatie) of door het bezoeken van een TOM school, bijvoorbeeld De Petrusbandenschool in Venray.
- Laat een deskundige van de KPC groep komen om je te laten adviseren in je keuze voor een nieuwe organisatievorm. Hieraan hangt natuurlijk wel een kostenplaatje!
- Vraag eens aan teamleden verschillen op te schrijven tussen combigroep versus heterogene groep. Dit ter bewustmaking van de voordelen van de huidige groeperingvorm.
- Als we terugkomen op het waarborgen van de doorgaande lijn binnen BMV de Neerakker is het belangrijk om te zoeken naar herkenningspunten. Wat is er wel hetzelfde?
- Werkdruk: Probeer zo effectief mogelijk te werken. Kijk eens naar de huidige vergaderstructuur. Leerkrachten moeten in hun leerkrachtrol kunnen blijven en vergaderen over hoe ze de komende tijd vorm willen geven aan het reken- en taalonderwijs aan hun kinderen. De directie heeft een andere rol!

De zorgstructuur op BMV de Neerakker

Sinds schooljaar 2009-2010 zijn wij gestart met de invoering van de 1- zorgroute (Clijsen, 2007). Wij werken volgens het cascademodel:



Aan de hand van o.a. CITO gegevens, maar ook door gesprekken met kinderen en observaties worden groepsplannen samengesteld. Deze groepsplannen worden 3 x per jaar geëvalueerd en bijgesteld. We werken volgens convergente differentiatie. Binnen het groepsplan is er ruimte voor 2 a 3 subgroepen die dezelfde onderwijsbehoeften hebben.

Niet alle kinderen ontwikkelen zich op gelijke wijze. Soms hebben kinderen meer tijd nodig om de aangeboden leerstof te beheersen. We proberen ervoor te zorgen elk kind de begeleiding te geven die het nodig heeft. Dit noemen we zorgbreedte.

De school kent hierin 5 stappen:

- *Niveau 1 basis*

De algemene zorg door de groepsleerkracht. Wij gebruiken daarvoor de methodegebonden toetsen, de Cito-toetsen, AVI toetsen. Als de resultaten onvoldoende zijn of er is te weinig groei, zal de leerkracht proberen met wat extra begeleiding de resultaten op niveau te brengen. Mocht dit toch niet voldoende lukken dan gaan we over naar;

- *Niveau 2 basis plus*

De leerkracht bespreekt de vorderingen of het gedrag in de collegiale consultatie. Dit overleg vindt 1 keer per twee weken plaats.

Samen met de andere leerkrachten van het cluster en eventueel de intern begeleider (IB-er) wordt gekeken hoe de leerkracht het kind verder kan helpen. Dit wordt in het groepsplan

afgestemd. De leerkracht kan, in de tijd dat de groep met zelfstandig werken bezig is, de leerlingen met problemen extra uitleg geven.

- *Niveau 3 basis plus extra*

Het is mogelijk dat met deze hulp niet de beoogde resultaten bereikt worden. De leerling heeft meer speciale zorg nodig. De groepsleerkracht en de IB-er gaan externe hulp aanvragen bij de schoolbegeleider van Opmaat of een ambulante begeleider uit het speciaal onderwijs.

Er wordt zo nodig een individueel handelingsplan gemaakt.

- *Niveau 4 basis plus extra (extern)*

Uit dit overleg kan naar voren komen dat de leer en/of gedragsproblemen ernstiger van aard zijn en dat er meer nader onderzoek verricht moet worden. Het kan hier gaan om een psychologisch of een didactisch onderzoek of een combinatie van beide. Aan de hand van de uitslag van dit onderzoek wordt er hulp geboden. Aan de hand van de uitslag van dit onderzoek wordt er in overleg met ouder(s)/verzorger(s) en hulpverleners bekeken hoe we tegemoet kunnen komen aan de onderwijsbehoefte van de leerling.

- *Niveau 5 extern*

In sommige gevallen kan het zijn dat de leerling op onze school niet voldoende hulp geboden kan worden. Wij doen het kind tekort. Het kan zijn dat deze leerling overgeplaatst moet worden naar een andere vorm van onderwijs.

Het spreekt vanzelf dat de ouders steeds betrokken worden bij al deze stappen. Ouders worden daarom steeds geïnformeerd door de groepsleerkracht of de interne begeleider. Ouders kunnen ook zelf contact opnemen met de school om te informeren naar de voortgang.

De rol van de ouders in de begeleiding van hun kind is erg belangrijk.

Ouders kunnen zich laten adviseren of ondersteunen door:

Dienstencentrum Onderwijs en Zorg Leudal en Maasgouw

Bergerweg 23

6085 AS Horn

Telefoon: 06 57 57 59 09

E-mail adres: info@dconderwijsenzorg.nl

De school wordt begeleid door:

Opmaat Onderwijsbegeleiding

Bergerweg 23

6085 AS Horn

Bergerweg 23

6085 AS Horn

Telefoon: 06 57 57 59 09

E-mail adres: info@dconderwijsenzorg.nl

Interne specialisten

Onze school heeft twee IB-ers. Een is gespecialiseerd in de bovenbouw en de ander is er voor de onderbouw. Ook hebben wij 2 dyslexiespecialisten en is er iemand voor conflicthantering. Er zijn 3 leerkrachten met een opleiding gespecialiseerd groepsleerkracht. Verder zijn er nog 4 vertrouwenspersonen voor de leerlingen die hierbij niet bij hun eigen leerkracht terecht kunnen of willen. Tenslotte beschikken we nog over 2 gymdocenten.

Beleid Remedial Teaching buiten school

Stichting Primair Onderwijs Leudal- en Thornerkwartier (SPOLT) heeft een beleidsstuk vastgesteld hoe om te gaan met externe remedial teaching (ondersteuning voor kinderen met leer- of ontwikkelingsproblemen). Dit beleidsstuk ligt op school ter inzage.

In grote lijnen komt het erop neer dat de school medewerking verleent aan externe remedial teaching voor het kind als dit gebeurt op basis van een advies van onze school of een door de school geraadpleegde deskundige. In individuele gevallen zal de interne begeleider overleggen met de groepsleerkracht en de directie of externe begeleiding vanuit de visie van de school wenselijk is en ondersteuning van de school nodig is.

Als ouders om andere redenen remedial teaching buiten school aangaan, zal de school hierin niet participeren. Laatst genoemde externe remedial teaching mag niet onder schooltijd plaatsvinden. Het door de inspectie voorgeschreven aantal onderwijsuren komt dan in het gedrang.

Passend onderwijs – Weer Samen Naar School (WSNS)

Door passend onderwijs aan te bieden wil de overheid de verwijzing van kinderen naar het speciaal basisonderwijs en het speciaal onderwijs verminderen. Leerlingenzorg heeft onze specifieke aandacht.

Dat doen wij in samenwerking met de andere basisscholen in de regio.

Onze scholen behoren tot het Samenwerkingsverband (SWV) Leudal en Thornerkwartier.

In dit samenwerkingsverband opereert de PCL (Permanente Commissie Leerlingenzorg) en participeert de speciale school voor basisonderwijs Op de Tump te Heel.

Procedure Permanente Commissie Leerlingenzorg (PCL)

Verwijzing en aanmelding naar een Speciale School voor Basisonderwijs (SBO) loopt via de Permanente Commissie Leerlingenzorg (PCL). Aan de verwijzing gaat de hele procedure van leerlingenzorg vooraf. Doorgaans zijn kinderen die voor de SBO school in aanmerking komen uitgebreid psychologisch en didactisch onderzocht door de schoolbegeleider van Opmaat/het Dienstencentrum en de school.

De resultaten van dit onderzoek worden vastgelegd in een onderwijskundig rapport. Dit onderwijskundig rapport wordt besproken met de ouders en daarna verstuurd naar de Permanente Commissie Leerlingenzorg.

Deze commissie beoordeelt of de basisschool genoeg inspanningen heeft geleverd om de problemen van het kind op te lossen en of plaatsing op een Speciale School voor Basisonderwijs noodzakelijk is. Het is ook mogelijk dat de PCL de school ambulante begeleiding toewijst. De beslissing van de PCL wordt schriftelijk aan de ouders en de basisschool medegedeeld.

Vestigingsadres PCL

SBO Op de Tump

Panheelderweg 29, 6097 AH Heel.

Telefoon: 0475 – 571215

Hoe inclusief is BMV De Neerakker?

De vragenlijst 1, Indicatoren uit Index voor inclusie, werken aan leren en participeren op school (Booth & Ainscow, 2007) is afgenomen bij directeur, teamleiders en IB-ers. Om het beeld te completeren is een aantal leerlingen gevraagd vragenlijst 3 uit de Index voor inclusie in te vullen en hebben twee leerkrachten en een ouder een vragenlijst ingevuld. Er is gekozen voor leerlingen van een laag, gemiddeld en hoog leerniveau. Dit is gedaan met als doel zoveel mogelijk verschillende ervaringen in de resultaten op te nemen. De antwoorden op de vragenlijsten zijn met elkaar vergeleken. De opvallende punten worden hieronder toegelicht:

Dimensie A: Het creëren van een inclusieve cultuur.

Op BMV De Neerakker is iedereen welkom. Leerlingen helpen elkaar en leerkrachten werken samen. Het meeste contact vindt plaats binnen het cluster. Uit de antwoorden op de vragen blijkt dat we deze mening allemaal delen.

Als het over partnerschap en samenwerking met ouders, bestuur en de plaatselijke gemeenschap gaat, zijn de meningen verdeeld. Deze samenwerking kan nog verbeterd en zeker uitgebreid worden.

Op de vraag over de inclusiegedachte wordt verschillend gereageerd. Er zijn ook mensen die er een vraagteken bij gezet hebben. Bij navraag blijkt dat niet iedereen weet wat inclusie inhoudt. Mensen zijn wel bekend met adaptief onderwijs en het Weer Samen Naar School. Omdat ook tijdens studiemiddagen blijkt dat niet iedereen op de hoogte is van de terminologie uit nieuwe ontwikkelingen, kan geconcludeerd worden dat deze nieuwe ontwikkelingen traag doorsijpelen naar de werkvloer.

Verder is opvallend dat er een verschil is met betrekking tot de gelijke waardering van leerlingen. In de praktijk blijkt dat leerlingen nog steeds worden gewaardeerd naar hun prestaties op de leervakken. Waardering naar aanleiding van overige leerlingkenmerken is nog te weinig.

Dimensie B: Maken van inclusief beleid

Binnen de mogelijkheden van onze school worden alle leerlingen uit de buurt toegelaten. Ook binnen cluster 5-6 werken we met verschillende rugzakleerlingen. Nieuwe leerlingen en leerkrachten worden geholpen zich thuis te voelen op onze school. De manier waarop dit gebeurt, is afhankelijk van diegene die deze taak op zich neemt. Er is geen beleid hiervoor. De huidige ondersteuning van leerkrachten bestaat voornamelijk uit nascholing. Deze is op dit moment (schooljaar 2010-2011) erg gericht op het omgaan met verschillen tussen leerlingen. BMV De Neerakker is sinds vorig jaar bezig met de implementatie van 1-zorgroute en HGW. Middels studiemiddagen krijgen leerkrachten meer zicht op het werken met groepsoverzichten en -plannen. De nascholing wordt gecoördineerd door het veranderteam, bestaande uit directie, IB-ers, een consulente van Opmaat en de clustercoördinatoren.

Over het beleid op het gebied van specifieke onderwijsbehoeften en positieve gedragsondersteuning, de ondersteuning van leerlingen die Nederlands spreken als 2e taal en het terugdringen van het pesten zijn de meningen zeer verdeeld. De directie en beide teamleiders geven aan dat hier nog ontwikkeling mogelijk is, terwijl beide IB-ers deze punten allemaal als positief aanduiden. Dit is een opvallend verschil. Een verklaring voor dit verschil ligt volgens een van de teamleiders wellicht in de wijze waarop de IB-ers zich al de theorie

over de 1-zorgroute hebben eigen gemaakt en hierdoor een positiever beeld hebben van de mogelijkheden binnen onze school.

Dimensie C: Ontwikkelen van een inclusieve praktijk.

In al onze groepen wordt er geregeld door de leerlingen samengewerkt. Een eerste impuls hier toe was het implementeren van coöperatief werken (Förrer, 2003), dat enkele jaren geleden op onze school geïntroduceerd werd. Hoewel er nog steeds veel samengewerkt wordt tijdens de lessen, wordt helaas de structuur van coöperatief werken niet meer in alle groepen gehanteerd. Door de vele vernieuwingen is dit bij veel leerkrachten op de achtergrond geraakt.

Over het huiswerkbeleid is er discussie geweest tussen cluster 5-6 en 7-8. Cluster 5-6 is van mening dat huiswerk in sommige gevallen zeer zinvol kan werken wanneer ouders en kind dit zelf willen. In cluster 7-8 is men echter tegen het meegeven van huiswerk aan individuele leerlingen. Zij zouden graag zien dat er buiten het voorbereiden van boekbesprekingen, krantenberichten en af en toe leren voor een topografietoets geen huiswerk wordt meegegeven. Zij geven pas in groep 8 structureel huiswerk met als doel de leerlingen te laten wennen aan de routine van huiswerk maken in het voortgezet onderwijs.

De expertise van de leerkrachten is nog in ontwikkeling. Om de expertise te vergroten zijn er in schooljaar 2010-2011 studiemiddagen in het kader van HGW en lezen.

Uit de antwoorden op de vragen over de hulpbronnen, kan geconcludeerd worden dat de medewerkers te weinig kennis hebben over de materialen die op school aanwezig zijn.

Conclusie:

Op BMV De Neerakker is iedere leerling welkom. Echter, de mate van inclusie is afhankelijk van de kennis en vaardigheden van de individuele leerkracht. Om hier verbetering in aan te brengen is gekozen voor het implementeren van de 1-zorgroute en HGW. Omdat blijkt dat nieuwe ontwikkelingen traag doorsijpelen naar de werkvloer, is het een goede keuze om tweemaandelijks een studiemiddag voor het hele team te wijden aan deze implementatie. Behalve implementeren van de 1-zorgroute is het borgen van deze werkwijze minstens net zo belangrijk. Dit is bijvoorbeeld te weinig gebeurd bij het invoeren van het coöperatief leren, waardoor dit bij veel leerkrachten op de achtergrond is geraakt.

Verbeterpunten liggen op gebied van interne afstemming over huiswerkbeleid en de samenwerking met ouders.

Mening van de leerlingen over de inclusie van onze school

Vragenlijst 3, Mijn basisschool, is afgenomen bij een aantal leerlingen van groep 5 tot en met 8. Verder heeft collega A. alle leerlingen van haar groep 5-6 geïnterviewd.

Uit de antwoorden gegeven op de vragen en uit de interviews blijkt dat de leerlingen vinden dat er te weinig wordt samengewerkt. Leerlingen helpen elkaar juist graag. Over het algemeen accepteren de leerlingen verschillen tussen elkaar goed. Als de leerkracht duidelijk uitlegt, waarom een kind anders wordt behandeld, begrijpen ze dit en vinden ze het geen probleem.

De relatie tussen leerkracht en leerling is belangrijk. Soms heeft de leerkracht te weinig tijd omdat hij/zij met andere zaken bezig is. De relatie met de leerkracht wordt daarom door enkele leerlingen uit groep 7/8 als minder sterk omschreven.

Pesten en schelden is iets wat helaas nog steeds voorkomt. Er zijn wel goede regels afgesproken met de leerlingen hoe ze moeten handelen. Deze regels zijn beschreven in een pestbeleid.

Verder zouden de leerlingen graag meer eigenaar willen zijn van hun leerproces. Het werken met een weektaak geeft hiertoe een aanzet. Meer tijd voor leuke dingen zoals spelletjes zouden ze ook fijn vinden. De meeste leerlingen zijn heel blij met hun nieuwe schoolgebouw.

Planning van het onderzoek

Naam: Astrid Rietjens / Anouk Jansen

Begeleider: A.v.S.

Onderzoeksvraag: Welke organisatievorm is geschikt voor het groepsdoorbrekend werken in cluster 5-6 op BMV De Neerakker?

Deelvraag 1:	Doelgroep / werkwijze	Methode triangulatie	Bronnen triangulatie	Tijdpad -Data verzameling -Data analyse
<i>Aan welke voorwaarden moet de nieuwe organisatievorm voldoen?</i>	<i>Leerlingen en leerkrachten cluster 5-6</i>	<i>-Brainstormsessie lkrtn. cluster 5-6 a.d.h.v. de eerste 3 stappen van het wolkjesformulier -Documentanalyse uitslagen KMPO -Analyse vragenlijsten leerlingen</i>	<i>-Leerkrachten cluster 5-6 en directie -Uitslagen KMPO -Leerlingen cluster 5-6</i>	<i>-Verzamelen tot half april 2011 -Analyse april/mei 2011 -Voorstel van werkwijze eind mei 2011</i>

Deelvraag 2:	Doelgroep / werkwijze	Methode triangulatie	Bronnen triangulatie	Tijdpad -Data verzameling -Data analyse
<i>Welke organisatievorm wordt in cluster 3-4 en 7-8 gehanteerd?</i>	<i>Leerkrachten cluster 3-4 en cluster 7-8</i>	<i>-Interviews -Aanvullingen op de verslagen van de interviews -Documentanalyse lesroosters</i>	<i>-Coördinatoren van cluster 3-4 en cluster 7-8 -Leerkrachten van cluster 3-4 en cluster 7-8 -Lesroosters</i>	<i>-Verzamelen tot half april 2011 Analyse april/mei 2011 -Voorstel van werkwijze eind mei 2011</i>

Deelvraag 3:	Doelgroep / werkwijze	Methode triangulatie	Bronnen triangulatie	Tijdpad -Data verzameling -Data analyse
<i>Werkt de vernieuwde organisatievorm (het ontwerp) naar verwachting?</i>	<i>Leerlingen en leerkrachten cluster 5-6</i>	<i>-Analyse van tussentijdse bevindingen -Evaluatie met clustercollega's en directie a.d.h.v. eerder ingevulde wolkjesformulieren -Vragenlijst lln. Cluster 5-6</i>	<i>-Logboek -Leerkrachten van cluster 5-6 en directie -Leerlingen</i>	<i>-Verzamelen sept t/m dec 2011 -Analyseren dec 2011 / jan 2012 -Conclusies en aanbeveling febr 2012 -Presentatie totaal onderzoek aan team en MR mei/juni 2012</i>

Wolkjesformulier, aangepast voor het team

Naam:	Leerroute:
Astrid Rietjens Anouk Jansen	Gespecialiseerd Leerkracht

Korte omschrijving van het onderzoeksonderwerp:

De organisatie van het groepsdoorbrekend werken.

Oriënteer je op een oplossingsgerichte manier op je onderzoeksonderwerp door korte notities te maken bij de volgende blokken:

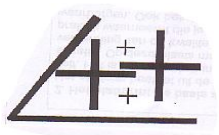
1. De wolk: beschrijf kort de perfecte toekomst. Wat is de gewenste situatie?



2. Het platform: op welke basis kun je (verder) bouwen. Wat zijn de kwaliteiten van de huidige situatie, wat leeft er aan behoeften aan verandering, bijstelling of ontwikkeling?



3. Pluspunten: wat is al in de praktijk, waarop je kunt voortbouwen.



Verantwoording Vragenlijst leerlingen

De vragenlijst voor de leerlingen van cluster 5-6 bestaat uit gesloten en open vragen. Naar aanleiding van suggesties van de clustercollega's hebben we 6 stellingen gekozen voor de gesloten vragen. De antwoorden op deze gesloten vragen zijn in Microsoft Excel gemakkelijk te verwerken en om te zetten naar grafieken. Dit is van belang vanwege het grote aantal leerlingen dat bevraagd wordt en er dus een grote hoeveelheid data verwerkt moeten worden.

De formulering van de gesloten vragen is zo neutraal mogelijk gehouden om de betrouwbaarheid van de uitslag te vergroten. Een waardeoordeel in de stelling of vraag kan de leerling namelijk in een bepaalde denkrichting sturen.

Door middel van de open vragen krijgen de leerlingen de mogelijkheid om een toelichting of aanvulling te geven met betrekking tot hun mening over het groepsdoorbrekend werken. Het kan namelijk zijn dat de kinderen het antwoord op een schaalvraag willen toelichten en/of een ander aspect van het groepsdoorbrekend werken willen benoemen.

De stellingen zijn geformuleerd op basis van de volgende aannames:

1. We nemen aan dat les krijgen van veel verschillende leerkrachten niet prettig is. Dat we dit zoveel mogelijk dienen te beperken.
2. We nemen aan dat de kinderen dit fijn vinden, omdat dit een positief effect heeft op de sociale contacten. Een kind loopt minder risico buiten gesloten te worden, er zijn meer kinderen om aansluiting bij te vinden.
3. We hebben ervoor gekozen dat de leerlingen naar het lokaal van de betreffende leerkracht gaan. Dit vanwege de voorkeur van de leerkrachten om in het eigen lokaal te werken. We weten echter niet wat de kinderen hiervan vinden. We vermoeden dat even lopen wel prettig is, hoewel dit in het begin van het schooljaar soms onduidelijkheid oplevert.
4. We verwachten dat de kinderen dit fijn vinden. Er is dan meer kans op een leerkracht waar ze het goed mee kunnen vinden.
5. Op dit moment gebeurt dit niet of nauwelijks. Het wordt echter vaker geopperd wanneer er in de clustervergaderingen gesproken wordt over de problematiek rondom hoogbegaafdheid. We weten echter niet hoe de kinderen hierover denken. Wanneer veel kinderen hier positief op reageren, moet dit effectief vormgegeven worden in de toekomstige organisatievorm.
6. Roostertechnische wisselingen zijn voorspelbaar, maar niet uit noodzaak. Wanneer er meer op basis van onderwijsbehoeften gewisseld wordt, zal dit minder voorspelbaar zijn voor de kinderen. Voor de leerkrachten kan het erg prettig zijn om de groepssamenstelling tijdelijk te baseren op onderwijsbehoeften. We vragen ons echter af hoe de kinderen hierover denken.

Vragenlijst leerlingen groep _____

	<i>Niet prettig</i>	<i>Maakt me niet uit</i>	<i>Prettig</i>
<i>Ik krijg les van verschillende leerkrachten.</i>			
<i>Ik kan met veel verschillende kinderen werken.</i>			
<i>We wisselen van lokaal.</i>			
<i>Ik kies zelf of ik meedoe met de instructie.</i>			
<i>Wisselen op vaste momenten.</i>			
<i>Onverwacht wisselen.</i>			

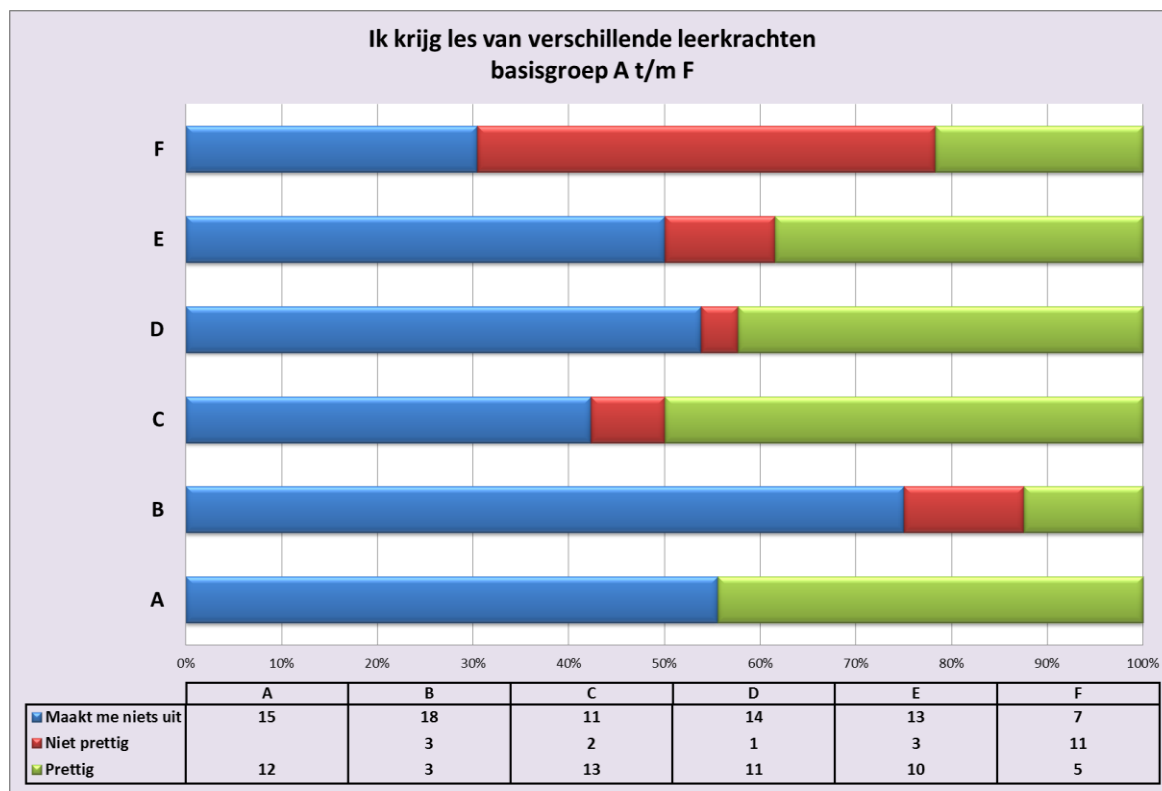
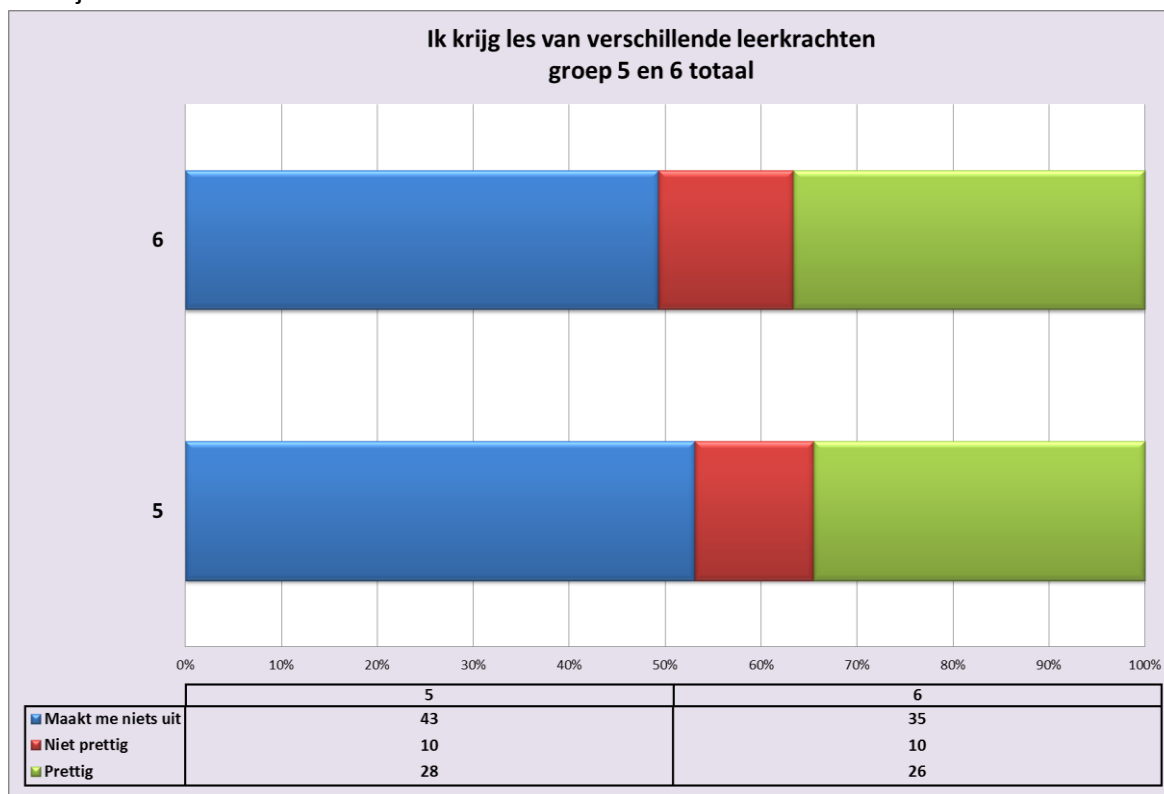
Dit vind ik prettig aan groepsdoorbrekend werken:

Dit vind ik niet prettig aan groepsdoorbrekend werken:

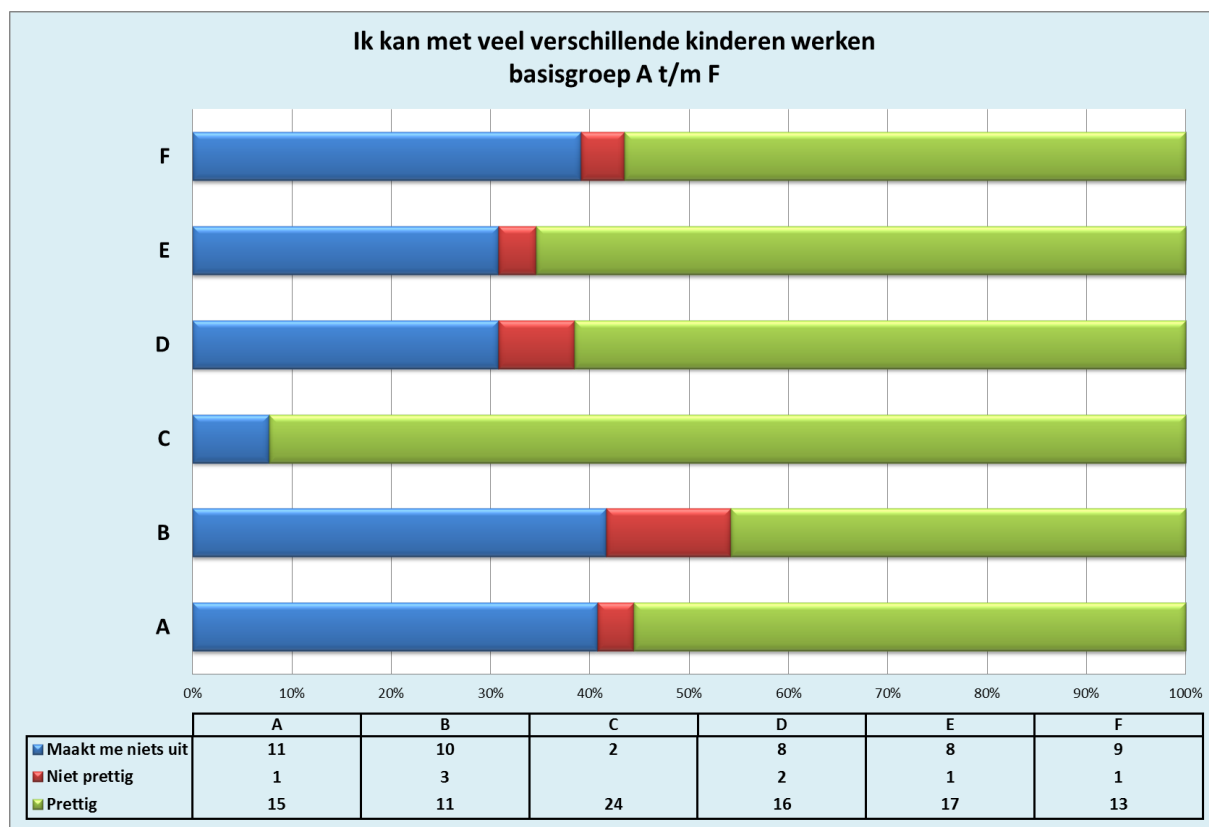
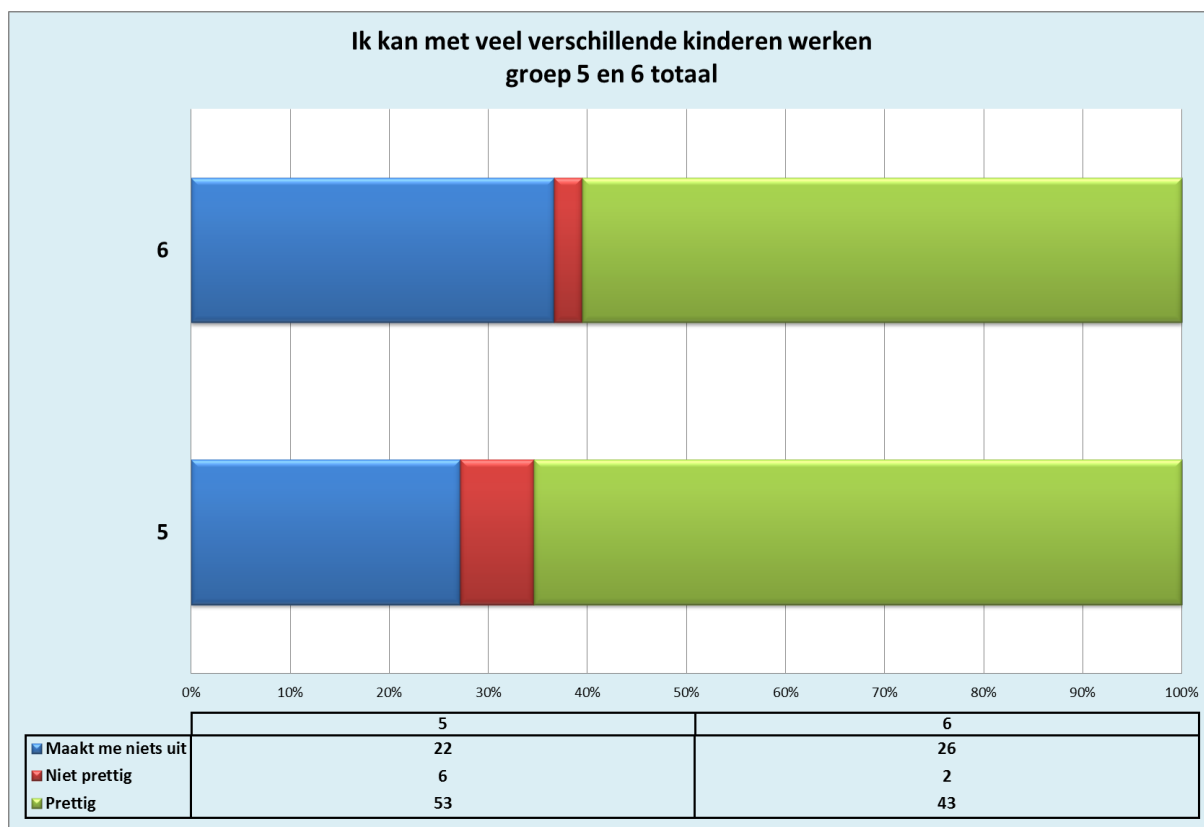
Mijn tip voor het groepsdoorbrekend werken:

Grafieken uitslag leerling-enquête december 2010

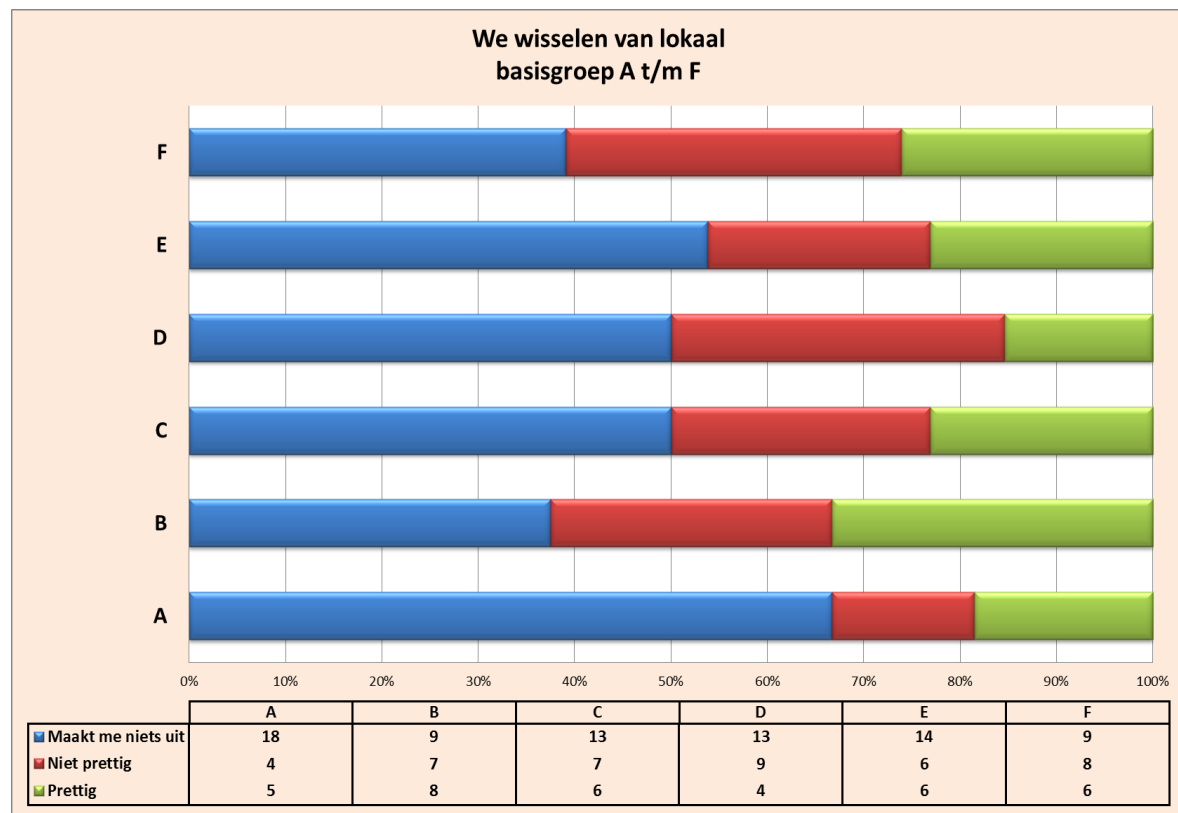
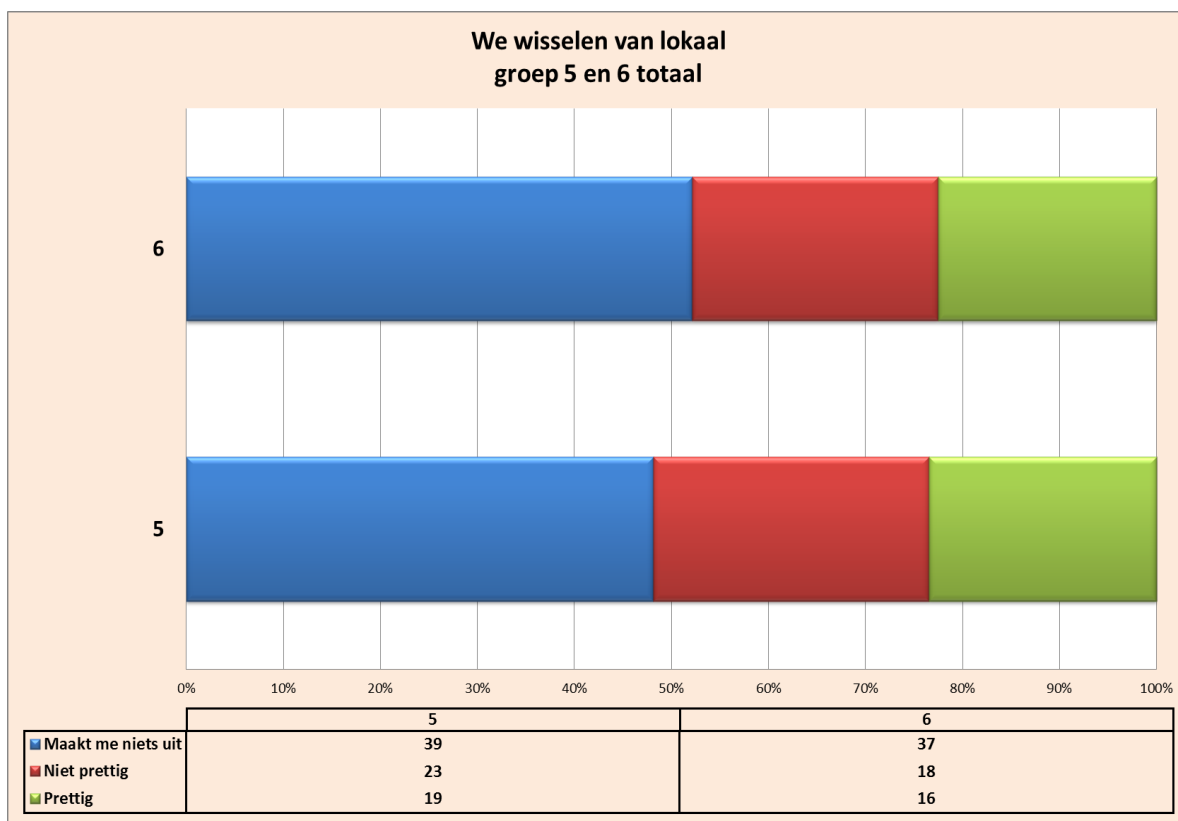
Schooljaar 2010-2011



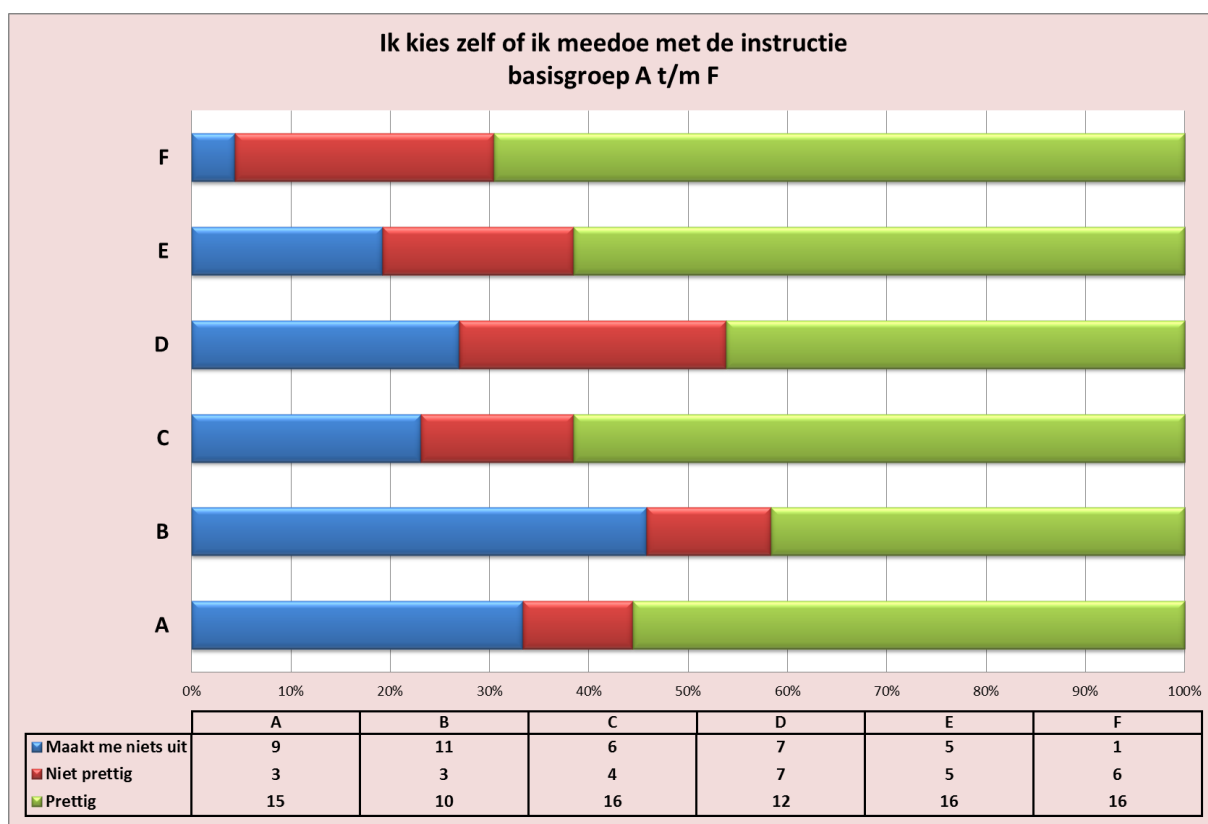
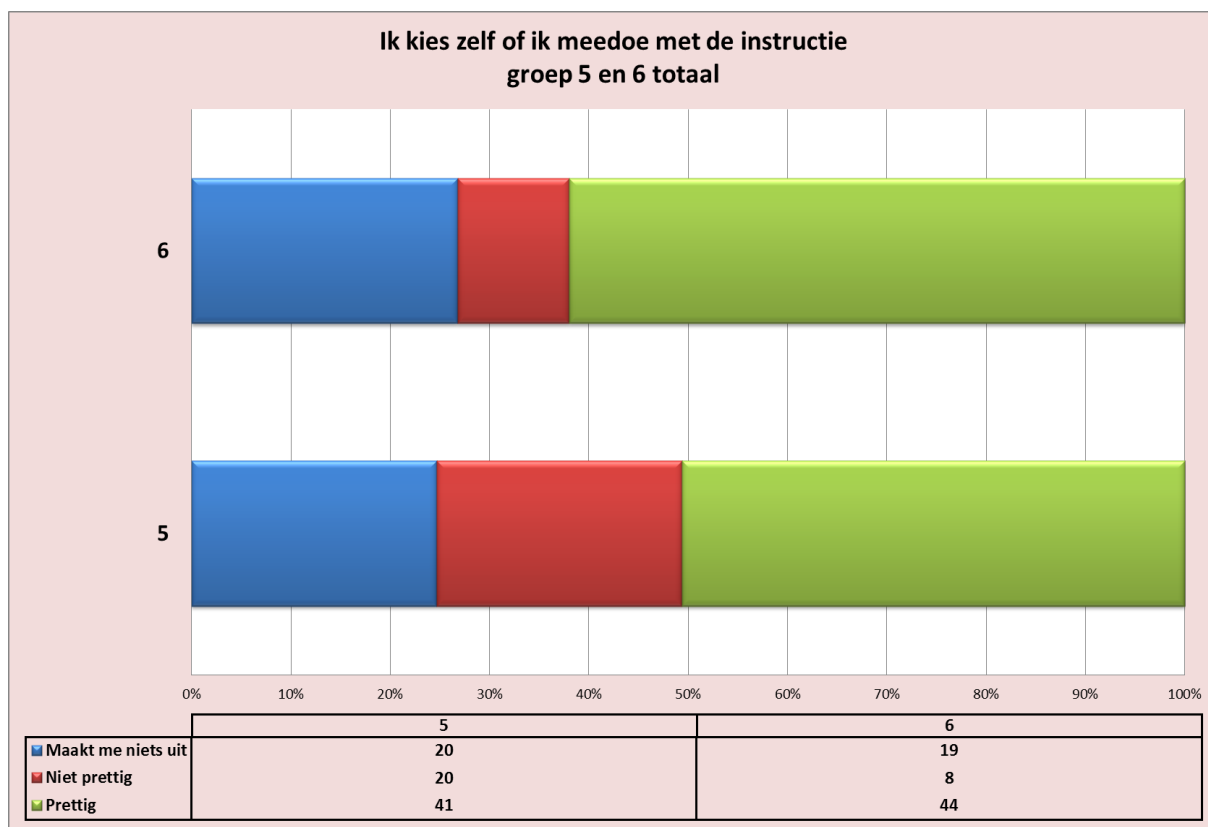
Schooljaar 2010-2011



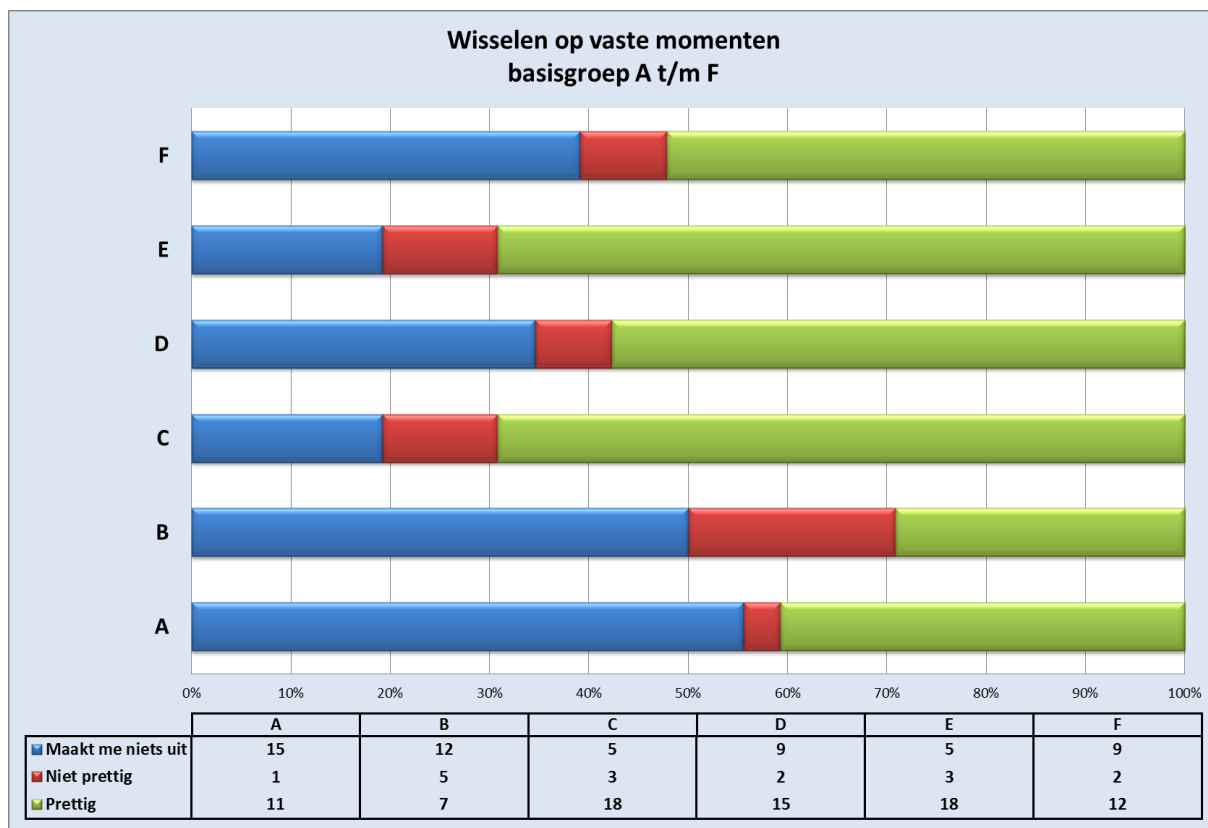
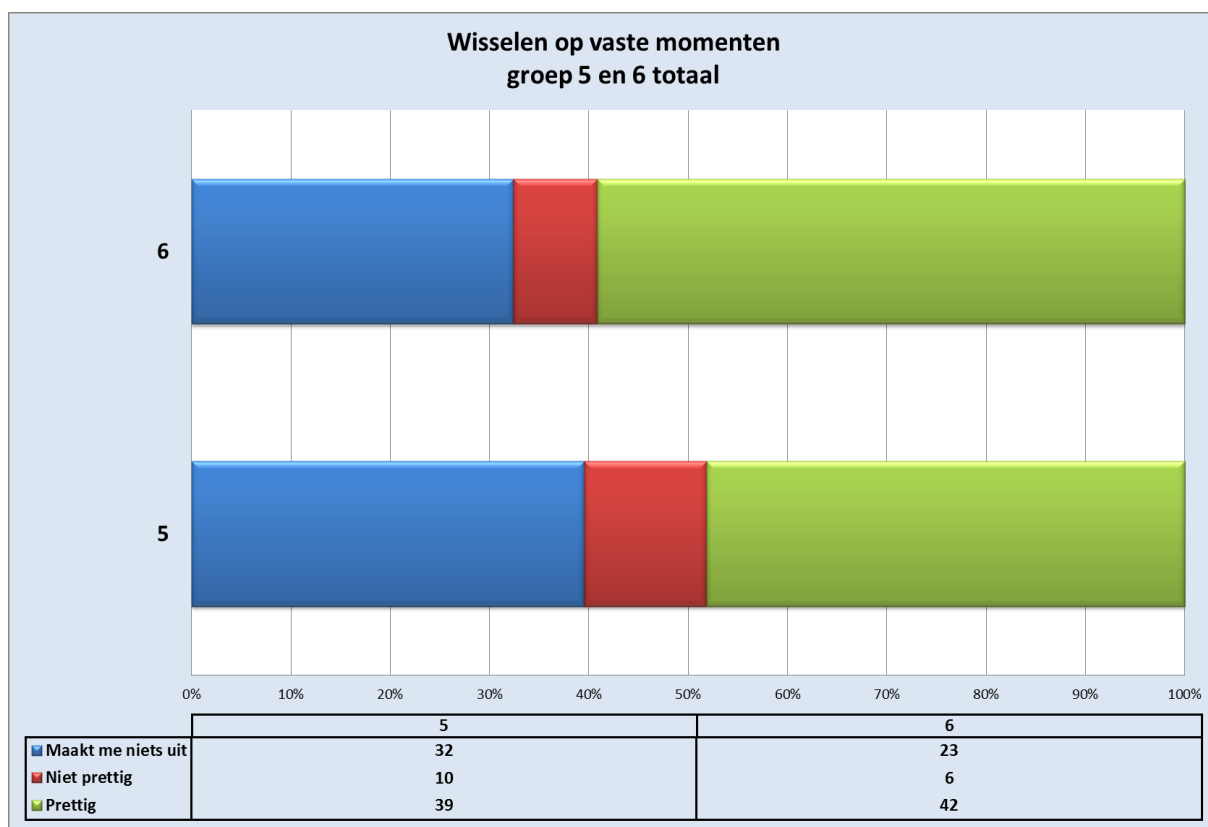
Schooljaar 2010-2011



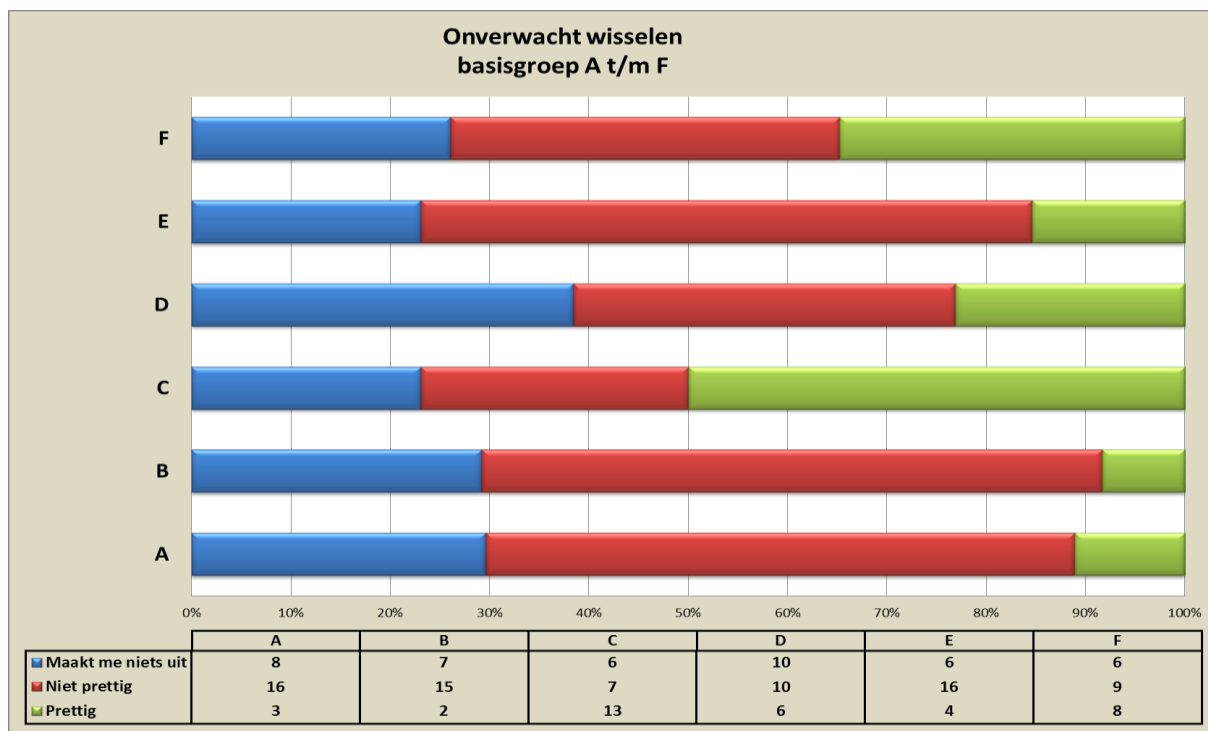
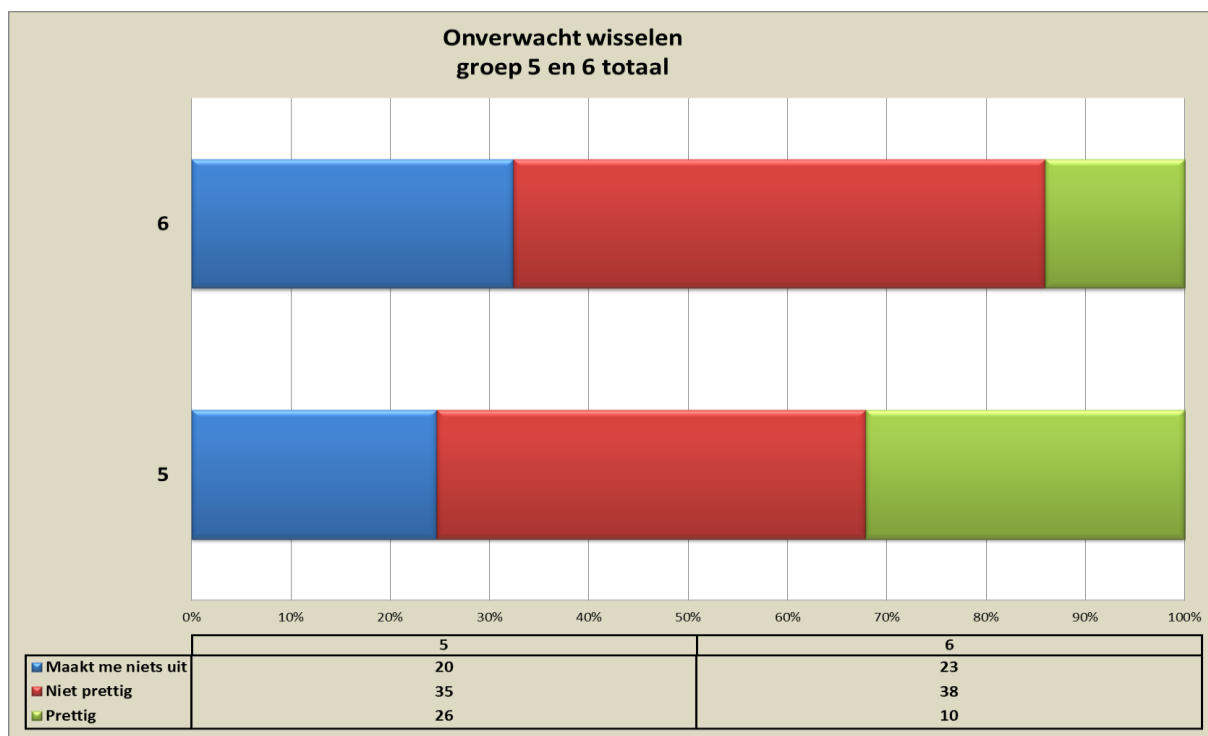
Schooljaar 2010-2011



Schooljaar 2010-2011



Schooljaar 2010-2011



Uitwerking open vragen leerling-enquête december 2010

Basisgroep 5-6A

<i>Pluspunten:</i>	
<i>Niet steeds bij dezelfde leerlingen, meer mogelijkheden voor vrienden</i>	<i>15</i>
<i>Van verschillende leerkrachten iets leren</i>	<i>4</i>
<i>Tussendoor even lopen en contact hebben met andere kinderen</i>	<i>2</i>
<i>Alles is fijn/goed</i>	<i>1</i>

<i>Minpunten:</i>	
<i>Laatjes vallen / botsen en duwen</i>	<i>9</i>
<i>Laatjes en klapper meeslepen</i>	<i>2</i>
<i>Steeds lopen tussen de klassen is vermoeiend</i>	<i>2</i>
<i>Samen werken met groep 5, die kunnen nog niet zo veel</i>	<i>1</i>
<i>Wisselen op de klok i.p.v. wanneer de les afgelopen is</i>	<i>1</i>
<i>Door wisselen minder tijd om opdrachten te maken</i>	<i>1</i>
<i>Onverwacht wisselen is niet fijn</i>	<i>1</i>

<i>Tips:</i>	
<i>Kinderen niet te lang laten wachten tijdens wisselen</i>	<i>2</i>
<i>Minder drukte met wisselen</i>	<i>2</i>
<i>Paadjes maken voor wisselen</i>	<i>4</i>
<i>Oplossing zoeken tegen duwen tijdens wisselen</i>	<i>2</i>
<i>Toezicht houden op de gang bij wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Leerkrachten moeten eerder aangeven welke spullen nodig zijn</i>	<i>1</i>
<i>Langer achter elkaar in hetzelfde lokaal</i>	<i>1</i>
<i>Nog meer wisselen, zodat je met nog meer kinderen een leerkrachten werkt</i>	<i>1</i>
<i>Juffen en meesters moeten van lokaal wisselen</i>	<i>1</i>

Conclusie:

De leerlingen van deze basisgroep vinden het over het algemeen prettig dat ze met veel verschillende kinderen te maken hebben.

De meeste minpunten en tips hebben te maken met het wisselen van lokaal. Ze ervaren dit als vervelend.

Basisgroep 5-6B

<i>Pluspunten:</i>	
<i>Niet steeds bij dezelfde leerlingen, meer mogelijkheden voor vrienden</i>	<i>7</i>
<i>Van verschillende leerkrachten iets leren</i>	<i>1</i>
<i>Tussendoor even lopen en contact hebben met andere kinderen</i>	<i>6</i>
<i>Alles is fijn/goed</i>	<i>3</i>
<i>Elkaar helpen</i>	<i>1</i>
<i>Soms alleen met groep 6 zijn</i>	

<i>Minpunten:</i>	
<i>De drukte bij het wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Laatjes vallen / botsen en duwen</i>	<i>5</i>
<i>Als het volgend jaar niet hetzelfde blijft</i>	<i>2</i>

<i>Tips:</i>	
<i>Niets veranderen / alles zo laten</i>	<i>11</i>
<i>Een oplossing voor de drukte tijdens het wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Nog meer wisselen, zodat je met nog meer kinderen een leerkrachten werkt</i>	<i>1</i>
<i>Minder wisselen</i>	<i>1</i>
<i>5a ook eens bij 6b</i>	<i>1</i>
<i>Leerkrachten wisselen van lokaal</i>	<i>1</i>

Conclusie:

Over het algemeen vinden de kinderen van deze groep dat het fijn/goed werkt.
De minpunten en tips concentreren zich rondom het wisselen van lokaal.

Basisgroep 5-6C

<i>Pluspunten:</i>	
<i>Niet steeds bij dezelfde leerlingen, meer mogelijkheden voor vrienden</i>	<i>15</i>
<i>Van verschillende leerkrachten iets leren</i>	<i>11</i>
<i>Tussendoor even lopen en contact hebben met andere kinderen</i>	<i>1</i>
<i>Alles is fijn/goed</i>	<i>6</i>
<i>Ook eens in een ander lokaal zijn</i>	<i>1</i>

<i>Minpunten:</i>	
<i>Wisselen van lokaal</i>	<i>4</i>
<i>Wisselen duurt lang</i>	<i>1</i>
<i>Wennen in het begin</i>	<i>1</i>
<i>Wisselen van leerkracht</i>	<i>3</i>
<i>Dat anderen bij het wisselen zomaar het lokaal binnenlopen</i>	<i>1</i>
<i>Kabaal wanneer de andere groepen wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Dat ik meer dan 8 leerkrachten heb</i>	<i>1</i>
<i>Dat we niet zo veel in de basisgroep zitten</i>	<i>2</i>
<i>Samen werken met groep 5, die kunnen nog niet zo veel</i>	<i>1</i>

<i>Tips:</i>	
<i>Niets veranderen</i>	<i>5</i>
<i>Niet onverwacht gaan wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Leerkrachten wisselen van lokaal</i>	<i>1</i>
<i>Niet van leerkracht wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Het aantal leerkrachten verminderen</i>	<i>1</i>
<i>Minder vaak op één dag van lokaal wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Vaker van plaats wisselen in een lokaal</i>	<i>1</i>
<i>Regels ophangen</i>	<i>1</i>

Conclusie:

Opvallend is dat veel leerlingen bij de pluspunten het omgaan met veel verschillende kinderen en het leren van verschillende leerkrachten noemen.

Minpunten zitten met name bij het wisselen van lokaal.

Verder zijn er veel verschillende individuele minpunten en tips.

Basisgroep 5-6D

<i>Pluspunten:</i>	
<i>Niet steeds bij dezelfde leerlingen, meer mogelijkheden voor vrienden</i>	<i>10</i>
<i>Van verschillende leerkrachten iets leren</i>	<i>7</i>
<i>Tussendoor even lopen en contact hebben met andere kinderen</i>	<i>2</i>
<i>Alles is fijn/goed</i>	<i>3</i>
<i>Ook eens in een ander lokaal zijn</i>	<i>1</i>
<i>Dat er kinderen van mijn niveau zijn</i>	<i>1</i>
<i>Dat we wisselen op vaste momenten</i>	<i>1</i>

<i>Minpunten:</i>	
<i>Drukte en duwen tijdens het wisselen</i>	<i>7</i>
<i>Het wisselen van leerkracht</i>	<i>1</i>
<i>Laatjes en klappers steeds wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Wisselen van lokaal</i>	<i>1</i>
<i>We zitten te weinig in de basisgroep</i>	<i>1</i>
<i>Ik moet van al die kinderen de namen onthouden</i>	<i>1</i>

<i>Tips:</i>	
<i>Een oplossing zoeken voor de drukte tijdens het wisselen</i>	<i>5</i>
<i>Niets veranderen</i>	<i>5</i>
<i>Niet te vaak wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Niet onverwachts gaan wisselen</i>	<i>2</i>

Conclusie:

Als pluspunten worden het leren kennen van en werken met veel verschillen kinderen en het les krijgen van verschillende leerkrachten genoemd.

De drukte en het duwen tijdens het wisselen is bij meerdere kinderen een minpunt.

Basisgroep 5-6E

<i>Pluspunten:</i>	
<i>Niet steeds bij dezelfde leerlingen, meer mogelijkheden voor vrienden</i>	<i>7</i>
<i>Van verschillende leerkrachten iets leren</i>	<i>4</i>
<i>Alles is fijn/goed</i>	<i>4</i>
<i>Veranderingen zijn fijn / spannend</i>	<i>2</i>
<i>In de basisgroep met je eigen leerkracht is het fijn</i>	<i>1</i>

<i>Minpunten:</i>	
<i>Drukte en duwen tijdens het wisselen</i>	<i>7</i>
<i>4 leerkrachten is teveel, 2 zoals eerst is goed</i>	<i>1</i>
<i>Wisselen duurt soms zo lang</i>	<i>1</i>
<i>Alles op ruimen om te wisselen en dan weer uitpakken</i>	<i>1</i>
<i>Wisselen terwijl ik nog iets wil afmaken</i>	<i>1</i>
<i>Soms kun je niet alle leerkrachten goed begrijpen</i>	<i>1</i>

<i>Tips:</i>	
<i>Niets veranderen</i>	<i>10</i>
<i>Ook groepsdoorbrekend werken in het handenarbeidlokaal</i>	<i>1</i>
<i>Groep 5 en groep 6 bij elkaar</i>	<i>1</i>
<i>2 of 3 lessen achter elkaar bij dezelfde leerkracht, dan pas wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Paadjes om beter te wisselen</i>	<i>1</i>
<i>Wisselen moet rustiger</i>	<i>1</i>
<i>Minder leerkrachten zoals in het begin van het schooljaar</i>	<i>1</i>

Conclusie:

Bij deze groep hebben veel kinderen de open vragen leeg gelaten. Toch geven er 10 kinderen aan geen verandering te willen.

De pluspunten liggen bij het werken met verschillende kinderen.

Als minpunt wordt de drukte en het duwen tijdens het wisselen genoemd.

Basisgroep 5-6F

<i>Pluspunten:</i>	
<i>Niet steeds bij dezelfde leerlingen, meer mogelijkheden voor vrienden</i>	<i>12</i>
<i>Van verschillende leerkrachten iets leren</i>	<i>1</i>
<i>Tussendoor even lopen en contact hebben met andere kinderen</i>	<i>2</i>
<i>Alles is fijn/goed</i>	<i>2</i>

<i>Minpunten:</i>	
<i>Laatjes en klappers wisselen / heen en weer lopen met wisselen</i>	<i>4</i>
<i>Duwen en drukte tijdens wisselen</i>	<i>3</i>
<i>Veel verschillende leerkrachten, dan is alles anders (bv andere regels)</i>	<i>6</i>
<i>Bijna iedere dag een andere leerkracht</i>	<i>2</i>
<i>Ik zit niet overal aan de goede tafelhoogte</i>	<i>2</i>
<i>Onverwacht wisselen is niet fijn</i>	<i>2</i>
<i>Het stoort als zomaar iemand binnen komt</i>	<i>1</i>

<i>Tips:</i>	
<i>Niets veranderen</i>	<i>6</i>
<i>Door het wisselen moet je steeds stoppen met werken, maar wel zo laten omdat ik zo meer kinderen leer kennen en vrienden kan maken</i>	<i>1</i>
<i>Regels voor het wisselen maken</i>	<i>1</i>
<i>Vaste meesters en juffen</i>	<i>1</i>
<i>Alles in basisgroep doen</i>	<i>1</i>
<i>Minder verschillende en onbekende leerkrachten</i>	<i>1</i>

Conclusie:

Deze groep heeft wisselende en veel verschillende leerkrachten gehad dit schooljaar. Dit is duidelijk terug te zien in de minpunten en tips.

Verder wordt het duwen en de drukte tijdens het wisselen als minpunt genoemd.

Als duidelijk pluspunt komt het leren kennen van en werken met veel verschillende kinderen naar voren.

Interviewvragen voor cluster 3-4

1. Op welke manier geven jullie vorm aan het groepsdoorbrekend werken binnen jullie cluster?
2. Bij welke vakken wordt er groepsdoorbrekend gewerkt?
3. Is dit in jullie lesroosters terug te vinden?
4. Hoe effectief is deze manier van werken voor jullie? (denk aan overzicht, werkdruk etc.)
5. Onze schoolvisie is geïnspireerd door het TOM-onderwijs (<http://www.teamonderwijs.nl/>). Hoe sluit deze visie aan op jullie manier van werken binnen het cluster?
6. Op welke manier wordt het samenwerkend leren van de kinderen toegepast? (clusteren van niveaus versus gebruik maken van verschillen; wordt dit door de organisatievorm ondersteund/geoptimaliseerd?)
7. Biedt de huidige manier van werken voldoende mogelijkheden om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen? (passend onderwijs)
8. Op welke manier wordt het HGW (Clijsen, 2007) vormgegeven binnen jullie cluster?
9. Als de optimale organisatievorm op een schaal van 1-10 een 10 is, waar zijn jullie dan nu op deze schaal? Wat houdt dit (cijfer) dan al in? (dus wat gaat goed)
10. Wil je de huidige manier van werken volgend schooljaar in deze vorm continueren, of zou je er iets aan willen veranderen?
11. Is er met deze manier van werken rekening gehouden met toekomstige ontwikkelingen, zoals het teruglopend leerlingaantal?
12. Wat is jouw mening over de doorgaande lijn van clusterwerken binnen BMV De Neerakker?

Antwoorden van J.D. (clustercoördinator 3-4)

Ad 1. Op welke manier geven jullie vorm aan het groepsdoorbrekend werken binnen jullie cluster?

In cluster 3-4 werken we met cluster 3 en met cluster 4. Er wordt tijdens de instructie in de ochtenduren niet groepsdoorbrekend gewerkt. Leren lezen staat in groep 3 centraal. We hebben dit groepsdoorbrekend werken wel geprobeerd, maar al die wisselingen met de kinderen en hun laatjes over de gang was niet werkbaar. Kinderen komen net van groep 2 af en doorzien het systeem nog niet. Wij willen dicht bij het kind blijven. De directie heeft onze argumenten erkend en is akkoord met onze manier van werken.

Ad 2. Bij welke vakken wordt er groepsdoorbrekend gewerkt?

Vorig jaar hebben we gebruik gemaakt van de talenten van de leerkrachten om 's middags te clusteren met de creatieve vakken, zoals tekenen en muziek. Dit jaar leende de indeling van de lokalen in het gebouw zich hier minder goed voor. Daarom hebben we dit niet gecontinueerd. In groep 3 wordt zelf wel groepsdoorbrekend gewerkt. Er vindt differentiatie plaats binnen de vakken rekenen en taal. Binnen de groepen 3 is er voldoende differentiatie mogelijk. De nieuwe methode veilig leren lezen sluit goed aan bij het werken in groepjes. Hier werken sterke en minder sterke kinderen met elkaar samen. Streven is dit uit te breiden. Nu de niveaus duidelijker worden na de AVI- testen gaan de betere lezers na de meivakantie met groep 4 kinderen lezen. Andere kinderen gaan dan bijvoorbeeld connect lezen. Groep 4 werkt regelmatig in de schooltuin en groep 3 komt dan soms kijken. Doel is hierbij het ontmoeten van de andere kinderen in het cluster.

Ad 3. Is dit in jullie lesroosters terug te vinden?

Nee, dit is niet structureel opgenomen in het lesrooster.

Ad 4. Hoe effectief is deze manier van werken voor jullie? (denk aan overzicht, werkdruk etc.)

Wij vinden deze manier van werken heel effectief en overzichtelijk. In groep 3 is het beginproces zo goed te volgen. Ook ouders geven aan dat zij dit prettig vinden. Ze weten precies bij wie ze terecht kunnen en je kan als leerkracht meer informatie geven. Het geeft rust en veiligheid voor de kinderen. Tijdens het wekelijkse overleg komen groep 3 en 4 eerst als cluster bij elkaar om vervolgens als groep 3 en groep 4 uit elkaar te gaan voor het praktische werkoverleg. Dit systeem van vergaderen bevalt goed omdat je zo op de hoogte blijft van zaken die het hele cluster betreffen en daarna toch nog voldoende tijd overhoudt voor het werkoverleg van je eigen groep.

Ad 5. Onze schoolvisie is geïnspireerd door het TOM-onderwijs. Hoe sluit deze visie aan op jullie manier van werken binnen het cluster?

Het Tom-onderwijs gaat uit van meer handen voor de klas, hier is echter geen geld voor. Dus praktisch gezien is deze vorm voor ons niet haalbaar.

Ad 6. Op welke manier wordt het samenwerkend leren van de kinderen toegepast? (clusteren van niveaus versus gebruik maken van verschillen) (wordt dit door de organisatievorm ondersteund/geoptimaliseerd?)

Wij doen heel veel met coöperatieve werkvormen. We werken met tafelgroepjes en nummers. Er is voldoende verschil in niveau binnen de groepjes. In ieder groepje zitten zwakke lezers naast sterke lezers. Als kinderen vragen hebben dan stellen ze die eerst in hun eigen groepje voordat ze naar de leerkracht gaan. Het zelfstandig werken, zelf nakijken, kijken hoe een ander kind schrijft, samen lezen. Dit zijn allemaal vormen van samenwerkend leren. Ook andere coöperatieve werkvormen als, zoek je maatje e.d. komen veelvuldig aan bod.

Ad 7. Biedt de huidige manier van werken voldoende mogelijkheden om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen? (passend onderwijs)

Ja, we hebben voldoende tijd en rust om de kinderen tegemoet te komen in hun onderwijsbehoeften. Bijvoorbeeld met de rekenmethode is er ruimte voor verlengde instructie. Er is ook een leerling die nog aparte instructie krijgt en op eigen werkbladen werkt. Waarschijnlijk krijgt deze leerling een eigen leerlijn met rekenen. Dit is voor de leerkracht goed te behappen, omdat veel leerlingen al heel zelfstandig werken. Met extra handen voor de klas zou je natuurlijk nog veel meer kunnen doen. Maar ook met veilig leren lezen kunnen we goed aansluiten bij de leerlingen

Ad 8. Op welke manier wordt het HGW vormgegeven binnen jullie cluster?

De methode veilig leren lezen sluit perfect aan bij het HGW. Na het invoeren van de toetsen staan er bruikbare tips en adviezen in de methode, die aansluiten op het niveau van de kinderen. We werken met connect lezen samen met de leerkracht versus het zelfstandige duolezen en stillezen.

Ad 9. Als de optimale organisatievorm op een schaal van 1-10 een 10 is, waar zijn jullie dan nu op deze schaal? Wat houdt dit (cijfer) dan al in? (dus wat gaat goed)

Wij zijn heel positief over onze huidige manier van werken en geven dan ook een 9 tot zelfs een 10! Dit heeft ook veel te maken met de werkvorm van het rouleren en het planbord waarmee we werken. ("Hoe werkt dit dan?", is de wedervraag hierop.) We werken met gekleurde kaartjes op het planbord. Iedere kleur is een activiteit voor een groepje. Er zijn 5 groepen dus ook 5 activiteiten. Bijvoorbeeld groen is schrijven, oranje is veilig en vlot woordjes lezen, rood is computer, woordjes schrijven enz. Als een bepaalde tijd om is rouleren de werkjes. Dit systeem zorgt voor veel zelfstandigheid. Het totale roulatiesysteem kan twee uur duren of zelfs een hele morgen. Dit schept veel ruimte om kinderen te helpen, maar ook om te observeren. Deze manier van werken volgens het planbord gebeurt in het hele cluster. Hoewel groep 4 al meer vakken op het rooster heeft en hiervoor minder tijd kan inruimen. Bovendien sluit dit ook goed aan bij het planbord dat in cluster 1-2 gebruikt wordt.

Ad 10. Wil je de huidige manier van werken volgend schooljaar in deze vorm continueren, of zou je er iets aan willen veranderen?

Wij willen graag op dezelfde manier doorgaan met het lezen, de schooltuin en eventueel ook weer met het groepsdoorbrekend werken binnen de creatieve vakken zoals we dit vorig jaar ook gedaan hebben. Voor ons is het belangrijk tegemoet te komen aan de behoeften van de kinderen, vooral in groep 3. Er gaat nog veel tijd zitten in lezen en rekenen. Op deze manier kom je hier het beste aan toe. Je kijkt eerst naar de kinderen, dan pas zie je welke kinderen passen binnen je kaders en wat je voor sommige kinderen nog buiten je kaders kan doen ze nog meer te laten groeien. We willen onze kinderen graag vertrouwen en veiligheid bieden. Opstarten gebeurt samen in de klas. Dit geeft rust en veiligheid, wat een voorwaarde is om te groeien.

Ad 11. Is er met deze manier van werken rekening gehouden met toekomstige ontwikkelingen, zoals het teruglopend leerlingaantal?

Het leerlingaantal heeft geen gevolgen voor onze manier van werken.

Ad 12. Wat is jouw mening over de doorgaande lijn van clusterwerken binnen BMV De Neerakker?

Er is geen doorgaande lijn. Ik zou graag zien dat we wat minder clustergericht werkten en elkaar beter als school samen informeerden. Zo zou je ook nog eens de leerlingen kunnen volgen die twee jaar bij je in het cluster hebben gezeten. Vaak ben je toch benieuwd hoe het met die leerling in cluster 5-6 of 7-8 gaat. We leven nu als clusters naast elkaar. Het is een eilandjescultuur geworden. Juist in zo'n grote organisatie is het noodzakelijk om goed op de hoogte te blijven van elkaars doen en laten. Ook om groep 1 en 2 er meer bij te betrekken. We zijn vaak veel tijd kwijt met de organisatie. Ik vind het belangrijk om van het kind uit te blijven gaan...

