

Op weg naar coöperatief leren.

*"Een reis van 1000 mijl begint bij de eerste stap."
(Chinees spreekwoord)*

Student: Karin de Jong
Studentnummer: 1379518
Opleiding: Master SEN
Datum: juni 2013
Begeleider: Marcel van de Wiel
Aantal woorden: 9190

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Inleiding	7
Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling	8
1.1 Aanleiding en probleemverkenning	8
1.2 Onderzoeksvraag en deelvragen	8
1.3 Relatie POP	9
1.4 Doelstelling	9
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	10
2.1 Wat is coöperatief leren?	10
2.2 Veranderingsprocessen	12
2.3 De taak van de IB'er	15
2.4 Oplossingsgericht werken	16
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	18
3.1 Onderzoeksstrategie en onderzoeksparadigma	18
3.2 Onderzoeksmethoden en dataverzameling	18
3.3 Verantwoording van validiteit, betrouwbaarheid en triangulatie	21
3.4 Ethiek	22
Hoofdstuk 4: Data-analyse en resultaten	23
4.1 Vooronderzoek	23
4.1.1. Data-analyse en resultaten deelvraag 2: Hoe wordt coöperatief leren op mijn school op dit moment ingezet?	23
4.1.2 Data-analyse en resultaten deelvraag 3: Welk verbeterpunten geven leerkrachten aan?	26
4.2 Evaluatie	29
4.2.1. Data-analyse en resultaten deelvraag 3: Verandert het werken aan verbeterpunten de kijk op coöperatief leren?	29

4.2.2. Data-analyse en resultaten deelvraag 4: Welke rol heeft de intern begeleider in dit veranderingsproces?	31
Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen	33
5.1 Conclusies	33
5.2 Validiteit van de conclusies	35
5.3 Antwoord op onderzoeksvraag en aanbevelingen	35
Hoofdstuk 6: Evaluatie en reflectie	37
6.1 Reflectie op onderzoeksresultaten	37
6.1.1. Wat betekenen de conclusies voor de school?	37
6.1.2. Wat ga ik doen met de conclusies?	37
6.2 Evaluatie van het onderzoek	37
6.2.1 Wat heeft het onderzoek voor mij betekend?	37
6.2.2 Wat heb ik als onderzoeker geleerd?	38
6.3 Tot slot	39
Nawoord	40
Literatuurlijst	41
Bijlagen	43
Bijlage 1: Vragenlijst coöperatief leren	44
Bijlage 2: Activiteitenoverzicht	50
Bijlage 3: Interview	52

Samenvatting

De school waar ik werkzaam ben, is in 2005 gestart met de implementatie van coöperatief leren. Coöperatief leren hoort bij de missie van mijn school maar is op dit moment minder zichtbaar. Omdat ik overtuigd ben van de meerwaarde van coöperatief leren voor het onderwijs, zou ik coöperatief leren weer vaker in willen zetten op school. Op welke manier we dit het beste kunnen aanpakken is aan het begin van dit onderzoek niet duidelijk. Hierdoor is mijn onderzoeksvraag ontstaan:

Wat hebben leerkrachten op een reguliere basisschool nodig om coöperatief leren opnieuw, succesvol in te zetten?

Na in hoofdstuk 1 de aanleiding van het onderzoek uiteen te zetten, begin ik in hoofdstuk 2 met het theoretisch kader. In dit hoofdstuk heb ik gezocht naar:

- Een definitie van coöperatief leren.
- De verschillende veranderaanpakken die in de praktijk herkenbaar en toepasbaar zijn en de ingrediënten die nodig zijn om een verandering succesvol door te voeren.
- De taakgebieden van de intern begeleider (IB' er).
- Informatie over oplossingsgericht werken.

In hoofdstuk 3 en 4 beschrijf ik de onderzoeksmethodologie, de data-analyse en de resultaten. Als onderzoeksstrategie is gekozen voor het ontwerponderzoek. Ontwerponderzoek combineert praktijk en theorie en bestaat uit een fase van vooronderzoek, een ontwerpfase en een evaluatiefase.

In het vooronderzoek is, om de beginsituatie te bepalen, een vragenlijst ontworpen voor alle leerkrachten van mijn school. Het doel van de vragenlijst was enerzijds gericht op het vormen van een beeld van de inzet en motivatie van coöperatief leren op dat moment en anderzijds gericht op het nadenken over de toekomst van coöperatief leren op mijn school.

De resultaten van de vragenlijst zijn geanalyseerd om vervolgens in de ontwerpfase met drie leerkrachten ervaring op te doen met het werken aan een drietal verbeterpunten:

- Ervaring opdoen en uitbreiden van het werken met enkele, eenvoudige didactische structuren die voor leerkrachten makkelijk inzetbaar zijn en weinig voorbereidingstijd kosten.
- Ervaring opdoen met het kijken naar en leren van elkaars lessen.
- Ervaring opdoen met coaching door de IB' er.

In de evaluatiefase is gekozen voor het interview. Aan de leerkrachten zijn vragen gesteld die te maken hebben met bovengenoemde verbeterpunten.

In hoofdstuk 5 trek ik per deelvraag conclusies en geef ik antwoord op mijn onderzoeksvraag. De resultaten en conclusies bieden, samen met de aanbevelingen, kansen om coöperatief leren opnieuw, succesvol in te zetten. Ik concludeer dan ook dat leerkrachten behoefte hebben aan een vorm van begeleiding als coaching, workshops, trainingen of kijken bij elkaar en leren van elkaar. Naast begeleiding is het opzetten en borgen van een doorgaande lijn in de school van belang.

In hoofdstuk 6 reflecteer ik tot slot op mijn eigen leerproces en ontwikkeling.

Inleiding

Sinds 2010 ben ik werkzaam als intern begeleider (IB' er) op een grote dorpsschool. Een school met een leerstofjaarklassensysteem aangevuld met elementen vanuit het coöperatief leren. Omdat ik, als beginnend IB' er, mijn competenties wil vergroten ben ik in augustus 2011 gestart met de Master SEN gericht op begeleiden.

Zowel binnen mijn studie als binnen mijn school heb ik ontdekt dat ik geïnteresseerd ben in de beleidskant van het onderwijs. Een gezamenlijke visie hebben, samen nadenken over beleid vind ik erg belangrijk. Marzano (2009) heeft dit, in mijn ogen, doeltreffend geformuleerd:

*"A vision without a plan is just a dream.
A plan without a vision is just a drudgery.
But a vision with a plan, can change the world."*
(Marzano, 2009)

Ook heb ik tijdens mijn studie kennis gemaakt met oplossingsgericht werken. Het oplossingsgericht werken gaat uit van mogelijkheden en niet van problemen. Je helpt mensen vanuit eigen kwaliteiten te zoeken naar oplossingen voor een probleem. Deze manier van werken heeft mij geïnspireerd en geraakt. De gedachtegang van Wayne Dayer (2008) sluit hier bij aan:

"When you change the way you look at things, the things you look at change"
(Dayer, 2008)

Met dit onderzoek wil ik mijn interesse rondom oplossingsgericht werken en beleid gebruiken voor het opnieuw, succesvol invoeren van coöperatief leren op mijn school. De uitspraken van Marzano (2009) en Dayer (2008) houd ik daarbij voortdurend in mijn gedachten.

Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling

In dit hoofdstuk beschrijf ik in paragraaf 1.1 de aanleiding en probleemverkenning van dit onderzoek. Hieruit volgt in paragraaf 1.2 de onderzoeksvraag en bijbehorende deelvragen. Vervolgens bespreek ik in paragraaf 1.3 de relatie met mijn POP en in paragraaf 1.4 de doelstellingen die ik geformuleerd heb.

1.1 Aanleiding en probleemverkenning

Begin 2011 heb ik voor de module Veranderingsprocessen het schoolplan van mijn school bestudeerd. De school waar ik werkzaam ben is in 2005 gestart met de implementatie van coöperatief leren. Coöperatief leren hoort bij de missie van de school. In het schoolplan staat dit als volgt omschreven:

- *We kiezen voor het werken vanuit een leerstofjaarklassensysteem aangevuld met elementen vanuit het coöperatief leren.*
- *We hebben continu aandacht voor het groepsklimaat en werken daar actief aan middels het hanteren van de structuren van coöperatief leren, gericht op samen werken, samen leren! Leerlingen en leraren krijgen hierdoor meer plezier in het geven en ontvangen van onderwijs.*

Het groeiproces richting coöperatief leren is intussen afgesloten. Het invoeringsteam heeft de rol van stuurgroep op zich genomen en heeft als taak zich te richten op het in stand houden van de kwaliteit. Deze groep is echter niet meer actief; het vaste agendapunt op bouwvergaderingen wordt niet gebruikt, er wordt niet geëvalueerd, er is geen plan gemaakt om consolidatie te waarborgen. Het gevolg van dit alles is dat coöperatief leren minder zichtbaar is in onze school.

De afgelopen maanden heb ik me verdiept in de theorieën en achtergronden van coöperatief leren. Diverse overzichtsstudies (Johnson en Johnson, 1989) hebben aangetoond dat coöperatief leren een belangrijke onderwijsinnovatie is. Ik ben overtuigd van de meerwaarde van coöperatief leren voor het onderwijs en zou coöperatief leren dan ook vaker in willen zetten op mijn school. Op welke manier we dit het beste kunnen aanpakken is op dit moment niet duidelijk. Hierdoor is mijn onderzoeksvraag ontstaan.

1.2 Onderzoeksvraag en deelvragen

Vanuit de aanleiding en probleemverkenning is de volgende onderzoeksvraag ontstaan:

Wat hebben leerkrachten op een reguliere basisschool nodig om coöperatief leren opnieuw, succesvol in te zetten?

Om op deze vraag antwoord te kunnen geven, heb ik de volgende deelvragen geformuleerd:

- Wat is coöperatief leren?
- Hoe wordt coöperatief leren op mijn school op dit moment ingezet?
- Welke verbeterpunten geven leerkrachten aan?
- Verandert het werken aan verbeterpunten de kijk op coöperatief leren?
- Welke rol heeft de intern begeleider in dit veranderingsproces?

1.3 Relatie POP

Aan het begin van de opleiding tot master SEN, heb ik in mijn persoonlijk ontwikkelplan (POP) een aantal doelen geformuleerd. Onderstaande doelen hebben een relatie met mijn onderzoek:

- Ik wil oplossingsgericht werken met de leerkrachten die ik begeleid.
- Ik wil, samen met mijn studiegenoot en collega, een verbeterteam formeren dat nadenkt over de manier waarop we coöperatief leren in onze dagelijkse praktijk kunnen integreren.
- Ik wil leerkrachten op een positieve manier begeleiden bij veranderingsprocessen.

1.4 Doelstelling

Het doel *van* mijn onderzoek is een antwoord te kunnen geven op de vraag wat de leerkrachten op mijn school nodig hebben voor het opnieuw, succesvol invoeren van coöperatief leren. Ik hoop aan het einde van dit onderzoek dan ook aanbevelingen te kunnen doen voor verbetering van coöperatief leren op mijn school.

Het doel *in* mijn onderzoek is het begeleiden van leerkrachten. Als IB'er heb ik nog maar weinig ervaring opgedaan met het coachen en begeleiden van leerkrachten op de werkvloer. In dit onderzoek wil ik mijn enthousiasme voor coöperatief leren delen met collega's door hen op een oplossingsgerichte wijze te begeleiden bij het werken in de groep.

Mijn onderzoek vindt tegelijkertijd plaats met het onderzoek van mijn studiegenoot en collega. Mijn collega richt zich in haar onderzoek op het effect van coöperatief leren op het pedagogisch klimaat. Op deze manier gebruiken we verschillende invalshoeken om naar de praktijk te kijken en hopen we op een zichtbare verandering in de school.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden diverse onderwerpen besproken. Ik heb gekozen voor deze onderwerpen omdat ze van belang zijn voor het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag. Per onderwerp komen de belangrijkste begrippen, theorieën en achtergronden aan bod. In paragraaf 2.1 wordt beschreven wat coöperatief leren is. In paragraaf 2.2 wordt het 'kleurendrukdenken' van De Caluwé en Vermaak (2006) beschreven en vergeleken met de veranderaanpakken van Kloosterboer (2005). Ook wordt in deze paragraaf aandacht besteed aan het model Knoster (z.d.). Paragraaf 2.3 gaat vervolgens in op de rol van de IB'er en het model situationeel leiderschap van Hersey en Blanchard (2007). Tenslotte wordt in paragraaf 2.4 theorie over het oplossingsgericht werken beschreven. Aan het einde van elke paragraaf staat een reflectie waarin ik terugkijk op de theorie en een verbinding leg met mijn praktijk en mijn eigen denken.

2.1 Wat is coöperatief leren?

Achter het woord coöperatief, in het woordenboek staat het woord samenwerken. Coöperatief leren houdt echter meer in dan leerlingen bij elkaar plaatsen en instrueren samen te werken (Kagan, 2010). Er kan pas gesproken worden van coöperatief leren als er voldaan wordt aan vier basisprincipes. Deze vier basisprincipes zijn essentieel en worden eenvoudig weergegeven met het acroniem GIPS (Kagan, 2010):

1. Gelijke deelname
We structureren, zodat de leerlingen ongeveer in gelijke mate aan het proces deelnemen.
2. Individuele aansprakelijkheid
In de coöperatieve groep werken de leerlingen samen als team om te creëren en te leren, maar uiteindelijk is iedere leerling afzonderlijk aansprakelijk voor zijn eigen prestaties.
3. Positieve wederzijdse afhankelijkheid
De docent zorgt ervoor dat de leerlingen van elkaar afhankelijk zijn voor het succesvol uitvoeren van de groepstaak. Pas wanneer alle groepsleden hun rol naar behoren vervullen kan de groepstaak succesvol worden uitgevoerd.
4. Simultane actie
De docent zorgt ervoor dat een hoog percentage van de leerlingen tegelijkertijd actief betrokken is.

De werkvormen van coöperatief leren zijn zo ontwikkeld dat er automatisch samenwerking, overleg en afhankelijkheid ontstaat. De leerlingen hebben elkaar nodig om tot een oplossing te komen en een taak succesvol te volbrengen. Bij coöperatief leren wordt de klas ingedeeld in kleine, heterogene groepen. De leerlingen in deze coöperatieve groepen discussiëren met elkaar over de leerstof, geven elkaar uitleg en informatie, overhoren elkaar en vullen elkaar

aan. De achterliggende gedachte van deze vorm van leren is dat kinderen niet alleen leren van de interactie met de leerkracht, maar ook van de interactie met elkaar. Vanuit de samenwerking leren kinderen hun eigen kwaliteiten ontwikkelen, leren kinderen feedback geven op de kwaliteiten van anderen, leren kinderen vertrouwen op hun eigen mogelijkheden.

Om dit alles tot een succes te brengen heeft Kagan (2010) het in zijn boek: *"Coöperatieve leerstrategieën: research, principes en de praktische uitwerking"* over de zeven sleutels tot succesvol coöperatief leren. Hij adviseert leraren die voor het eerst kennismaken met coöperatief leren te kiezen voor een paar eenvoudige didactische structuren. Als leerkrachten zien dat de structuren tot enthousiasme, betrokkenheid en verbeterde resultaten leiden dan pas gaan de andere sleutels een rol spelen. De zeven sleutels zijn de volgende:

1. Didactische structuren

Didactische structuren zijn inhoudsloze, herhaalbare instructiereeksen die de interactie tussen leerlingen organiseren.

2. Teams

Coöperatieve teams worden gekenmerkt door een sterke, positieve teamidentiteit, bestaan in het ideale geval uit vier personen en blijven langere tijd bij elkaar.

3. Management

Efficiënt management vereist een behoorlijk aantal vaardigheden, bijvoorbeeld: omgaan met kabaal, inrichting van het lokaal, gebruik van materiaal enzovoort.

4. KlasBouwers

KlasBouwers zijn activiteiten om een veilig en ondersteunend klimaat in de groep te bevorderen; de leerlingen leren elkaar kennen en vertrouwen.

5. TeamBouwers

TeamBouwers zijn activiteiten voor de teamleden om elkaar beter te leren kennen, elkaar onderling te steunen en elkaars verschillen te respecteren.

6. Sociale vaardigheden

Leerlingen hebben veel sociale vaardigheden nodig om een goed teamlid te zijn, je kunt hierbij denken aan: actief luisteren, helpen, aanmoedigen, samenwerken, respect enzovoort.

7. Basisprincipes GIPS

Deze basisprincipes zijn hierboven reeds uitgelegd.

Met name in de Verenigde Staten is veel wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de effecten van coöperatief leren op de leerprestaties van leerlingen. Diverse overzichtsstudies (Johnson en Johnson, 1989) laten zien dat wanneer de docenten de basisprincipes in acht nemen, coöperatief leren tot statistisch significant betere leerprestaties leidt dan individueel leren. Het aantoonbare hogere leerresultaat dat ontstaat door deze aanpak is te verklaren doordat leerlingen hardop denken waardoor ze hun gedachten beter kunnen

ordenen en verwoorden (Slavin, 1995). Daarnaast zijn bij coöperatief leren meerdere leerlingen tegelijkertijd actief, wat weer zorgt voor meer effectieve leertijd. Recent heeft Marzano (2008) in *“Wat werkt in de klas”* beschreven dat het toepassen van coöperatieve leerstrategieën een aanpak is die zowel hoge opbrengsten oplevert, als tegemoet komt aan relatie, competentie en autonomie. Belangrijk is volgens hem wel dat de werkvormen en voorwaarden worden aangeleerd en inge oefend.

Reflectie

Er is in de loop der jaren veel geschreven over coöperatief leren. Een eenduidige definitie van coöperatief leren heb ik echter niet gevonden. De literatuur samenvattend zou ik coöperatief leren als volgt willen definiëren:

"Coöperatief leren is een onderwijsmethode gebaseerd op samenwerking. Leerlingen werken in kleine heterogene groepen op een gestructureerde manier samen aan een leertaak met een gezamenlijk doel. De leerlingen die samenwerken zijn niet alleen gericht op hun eigen leren maar ook op dat van hun groepsgenoten. Leerlingen leren met elkaar en van elkaar".

Hoe meer ik lees over coöperatief leren hoe enthousiaster ik word. Coöperatief leren is goed voor alle leerlingen; voor de leerprestaties en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Waarom zouden leerkrachten, die zichzelf serieus nemen, deze veelbelovende en bewezen vernieuwing negeren? Mijn enthousiasme om coöperatief leren opnieuw onder de aandacht te brengen op mijn school is dan ook groot. De manier waarop en de volgorde waarin we dit veranderingsproces het beste kunnen aanpakken is nu nog niet duidelijk. Hiervoor is meer informatie over veranderingsprocessen nodig.

2.2 Veranderingsprocessen

De Caluwé en Vermaak (2006) onderscheiden vijf 'scholen' als het gaat om de verschillende benaderingen, strategieën of aanpakken voor veranderen. Deze vijf 'scholen' zijn door de Caluwé en Vermaak ondergebracht in vijf kleuren. Door gebruik te maken van dit kader ontstaat een helder beeld over het begrip veranderen. Die helderheid is nodig om de volgende redenen:

- De communicatie tussen mensen wordt makkelijker.
- Je kunt vanuit verschillende invalshoeken naar mensen, naar organisaties of naar vraagstukken kijken.
- Je kunt bewust kiezen voor een veranderingsaanpak, niet alle aanpakken werken in alle situaties even goed.

- Je kunt achter je eigen veronderstellingen komen en je bewust worden van je eigen competenties.

In figuur 2.1 een overzicht van de vijf kleuren. Deze figuur is gebaseerd op een figuur uit het boek 'Leren veranderen' (De Caluwé en Vermaak, 2006).

veronderstellingen achter de vijf manieren van denken	
Situaties en mensen zullen veranderen als je ...	
Geeldruk	• belangen bij elkaar brengt • ze kunt overhalen tot het innemen van (bepaalde) standpunten / meningen • win/win situaties creëert/coalities vormt • de voordelen kunt laten zien van bepaalde opvattingen (macht, status, invloed) • de neuzen kunt richten
Blauwdruk	• van tevoren een duidelijk doel/resultaat formuleert • een goed stappenplan maakt van A naar B • keuzes baseert op inhoudelijke expertise en empirisch bewijzen • de stappen goed monitort en op basis daarvan bijstuurt • alles zoveel mogelijk stabiel houdt en beheerst • de omgevingscomplexiteit zoveel mogelijk reduceert
Rooddruk	• ze op de juiste manier prikkelt en motiveert • het voor mensen aangenaam maakt (sociale settings) • geavanceerde HRM-instrumenten inzet voor belonen, motiveren, promoveren, status • ze aandacht, respect, vertrouwen en erkenning geeft • ze iets terug geeft voor wat zij jou geven
Groendruk	• ze bewust maakt van nieuwe zienswijzen / eigen tekortkomingen (bewust onbekwaam) • ze kunt motiveren om nieuwe dingen te zien / te leren / te kunnen • ze in staat stelt eigen leerdoelen te stellen en het eigen leerproces mee vorm te geven • geschikte gezamenlijke leersituaties kunt creëren • ze helpt groeien
Witdruk	• aansluit op de 'natuurlijke weg' van mensen zelf • ruimte biedt voor de eigen energie, inspiratie en kracht van mensen • dynamiek/complexiteit wilt duiden en kunt zien waar 'de tijd rijp voor is' • eventuele blokkades wegneemt en conflicten optimaliseert • betekenis toevoegt aan de processen waar mensen in zitten • symbolen en rituelen gebruikt

Figuur 2.1: kleurendrukdenken

Ook Kloosterboer (2005) maakt een onderscheid. Hij definieert een viertal veranderaanpakken die in de praktijk herkenbaar en toepasbaar zijn:

- Ontwerpaanpak
Verandering wordt door een kleine groep inhoudelijk bepaald (top down). Er is weinig aandacht voor de proceskant. Het accent ligt op het plegen van besluitvorming.
- Ontwikkelaanpak
Uitgangspunt is intensieve betrokkenheid en participatie van iedereen. De verandermanager stimuleert en motiveert iedereen om actief mee te denken.

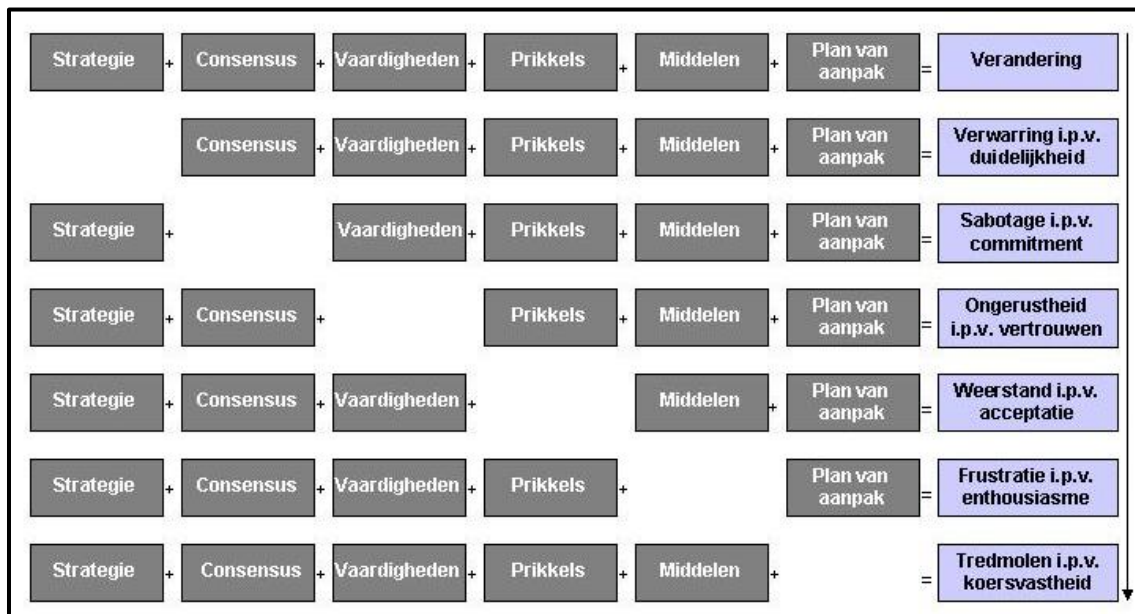
- Interactieve regieaanpak

Deze aanpak gaat uit van een actieve, maar qua tijdsbesteding beperkte betrokkenheid van de meeste belanghebbenden. De aandacht voor zowel inhoud als proces is groot. De verandermanager bepaalt het kader.

- Facilitaire aanpak

Bij deze aanpak zijn de leereffecten voor alle medewerkers die betrokken zijn enorm. Verandermanagers beperken zich tot het aangeven en bewaken van kaders.

Knoster (Schop, z.d.) heeft ook een model (figuur 2.2) gemaakt. Hij gaat er vanuit dat er een aantal ingrediënten nodig zijn om een verandering succesvol door te voeren. Deze ingrediënten zijn: strategie, consensus, vaardigheden, prikkels, middelen en plan van aanpak. Bij een goede mix ontstaat duidelijkheid, commitment, vertrouwen, acceptatie, enthousiasme en koersvastheid. Ontbreekt een ingrediënt dan krijg je het tegengesteld effect.



Figuur 2.2: model Knoster

Reflectie

Er zijn veel overeenkomsten tussen het kleurendrukdenken van De Caluwé en Vermaak (2006) en de veranderaanpakken van Kloosterboer (2005). De ontwerpaanpak past in het geeldrukdenken, de ontwikkelaanpak past bij het blauwdrukdenken, de interactieve regieaanpak past bij het rood- en groendrukdenken en de facilitaire aanpak past bij het witdrukdenken. Zowel De Caluwé en Vermaak als Kloosterboer vinden dat de veranderaar / verandermanager in staat moet zijn om zijn aanpak aan te passen aan de verandering en aan de mensen met wie hij werkt. Het is als IB' er mijn taak te bekijken welke aanpak het beste past bij het soort verandering dat gaat plaatsvinden.

Denkend aan mijn onderzoek en het kleurendrukdenken dan hoop ik uit te kunnen komen bij

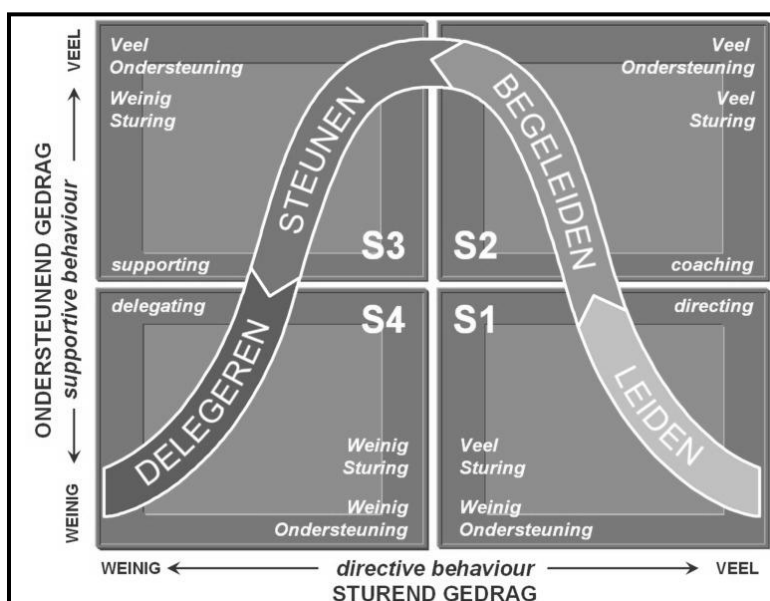
het groendrukdenken. Bij het groendrukdenken zijn collega's vanuit motivatie en leervermogen aan het werk, willen ze leren met elkaar en van elkaar. Ook is het mijn taak te kijken naar de ingrediënten die nodig zijn om een verandering succesvol door te voeren. Het model Knoster (1991) is hiervoor een goed hulpmiddel, het is werkbaar en inzicht gevend. Door middel van een enquête probeer ik er achter te komen wat leerkrachten nodig hebben om coöperatief leren te verbeteren, welke ingrediënten ontbreken of niet voldoende aanwezig zijn op mijn school. Tot slot is het voor mij als IB'er belangrijk na te denken over de verschillende manieren van begeleiden want steun van de veranderaar is belangrijk. In de volgende paragraaf bespreek ik daarom de rol van de IB'er.

2.3 De taak van de IB'er

De taken van de huidige IB'er zijn zeer divers en breed. Ze zijn onder te verdelen in 7 taakgebieden (LBIB, 2009):

- begeleidende en coachende taken;
- taken ten aanzien van onderzoek;
- beheersmatige taken;
- organisatorische taken;
- innoverende taken;
- taken ten aanzien van het samenwerken met externen;
- taken ten aanzien van zelfreflectie en ontwikkeling.

Bij een veranderingsproces heeft een IB'er een begeleidende en coachende taak. Eén van de bekendste modellen (figuur 2.3) voor begeleiden/leiding geven is het model situationeel leiderschap van Hersey en Blanchard (2007).



Figuur 2.3: situationeel leiderschap

Het model heeft twee dimensies: ondersteunend en sturend gedrag, hierdoor ontstaan vier combinatiestijlen van leidinggeven:

- Stijl 1 (S1) leiden
Het accent ligt op het geven van instructies en opdrachten. Er is vooral sprake van eenzijdige communicatie.
- Stijl 2 (S2) begeleiden
Het accent ligt op de samenwerking. Naast informatie over het wat en hoe, wordt ook ruimte geboden voor meedenken. Hierbij is meer sprake van tweezijdige communicatie.
- Stijl 3 (S3) steunen
Het accent ligt hierbij op het vertrouwen dat de medewerker competent genoeg is om zijn taak zelfstandig uit te voeren. De medewerker wordt door het stellen van vragen geholpen zijn oplossingen te vinden voor zijn problemen.
- Stijl 4 (S4) delegeren
Het accent ligt hierbij op het loslaten van de leidinggevende over hoe de taak wordt uitgevoerd. De medewerker werkt zoveel mogelijk zelfstandig aan een afgesproken taak.

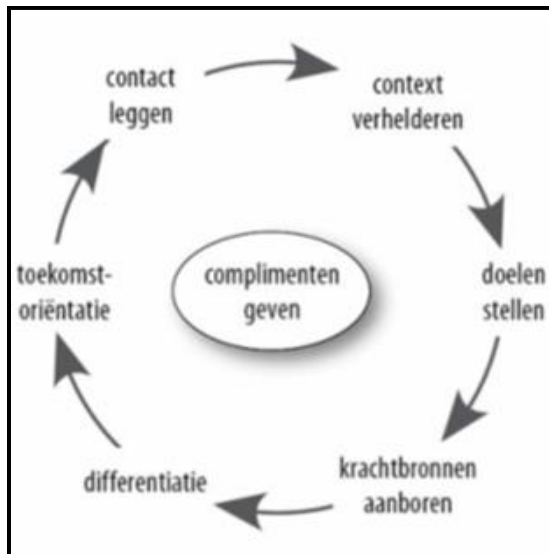
Reflectie

Het model van Hersey en Blanchard (2007) laat vier leiderschapstijlen zien. Als IB'er vind ik het belangrijk dat ik mijn leiderschapstijl aanpas aan de situatie. Mijn manier van leidinggeven hoeft immers niet voor alle collega's hetzelfde te zijn, ik wil aansluiten bij de betrokkenheid en de competenties van een leerkracht.

Denkend aan mijn onderzoek en de begeleiding van leerkrachten dan kan ik informatie uit de enquête gebruiken bij het zo goed mogelijk aansluiten bij de hulpvraag van de leerkracht. Voor het begeleiden en steunen van leerkrachten kies ik, vol overtuiging, voor de oplossingsgerichte manier.

2.4 Oplossingsgericht werken

Oplossingsgericht werken is een manier van werken gericht op de toekomst. Er wordt niet gesproken van een probleem, maar van een uitdaging. Er wordt dus op een positieve manier gekeken, de focus ligt op de gewenste situatie. Een cliënt is niet hulpeloos maar bezit alle hulpbronnen die hij nodig heeft om zijn probleem op te lossen. De professional helpt de cliënt om zich bewust te worden van zijn hulpbronnen waardoor hij ze toe kan passen. Op deze manier werkt de cliënt actief mee aan het verbeteren van zijn toekomstsituatie. De grondleggers van het oplossingsgericht werken zijn Steve de Shazer en Insoo Kim Berg (De Jong en Berg, 2001). Een model dat vaak gebruikt wordt bij oplossingsgericht werken is 'De zevenstappendans' (figuur 2.4).



Figuur 2.4: de zevenstappendans

De zevenstappendans is een manier waarop je in een gesprek op een gestructureerde manier tot oplossingen kan komen. De stappen hoeven niet in de juiste volgorde doorlopen te worden. Alleen de eerste stap is altijd noodzakelijk; contact maken. Dit zorgt ervoor dat de ander zich gehoord voelt, serieus genomen. Tijdens een gesprek worden alleen de stappen genomen die op dat moment van belang zijn. Cauffman & van Dijk (2009) hebben dit als volgt geformuleerd:

"Je probeert op een zo harmonieus mogelijke manier samen te bewegen: Je leidt, je volgt, je danst in verschillende ritmes en je combineert de verschillende passen."

Reflectie

De theorie van het oplossingsgericht werken helpt mij als IB'er bij het begeleiden van leerkrachten. Het meest bijzondere en positieve vind ik dat oplossingsgericht werken uitgaat van mogelijkheden en niet van problemen. Als coach help je leerkrachten vanuit eigen kwaliteiten te zoeken naar oplossingen voor een probleem. De leerkracht blijft hierbij eigenaar van zijn eigen proces.

De stappen van de zevenstappendans zijn hierbij voor mij een goed hulpmiddel, geven mij handvatten over hoe ik als coach een oplossingsgerichte houding kan aannemen.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk wil ik uitleggen hoe ik antwoord wil geven op mijn onderzoeksvraag en de deelvragen:

Onderzoeksvraag:

Wat hebben leerkrachten op een reguliere basisschool nodig om coöperatief leren opnieuw, succesvol in te zetten?

Deelvragen:

- Wat is coöperatief leren?
- Hoe wordt coöperatief leren op mijn school op dit moment ingezet?
- Welke verbeterpunten geven leerkrachten aan?
- Verandert het werken aan verbeterpunten de kijk op coöperatief leren?
- Welke rol heeft de intern begeleider in dit veranderingsproces?

Ik verantwoord in paragraaf 3.1 mijn keuze voor de onderzoeksstrategie en het onderzoeksparadigma. Vervolgens bespreek ik in paragraaf 3.2 welke onderzoeksmethoden ik gebruik om data te verzamelen. In paragraaf 3 beschrijf ik de betrouwbaarheid, validiteit en triangulatie. Tot slot bespreek ik in paragraaf 4 de ethische aspecten van mijn onderzoek.

3.1 Onderzoeksstrategie en onderzoeksparadigma

Als onderzoeksstrategie is gekozen voor het ontwerponderzoek. Volgens De Lange, Schuman en Montessori (2011) is ontwerponderzoek een goede vorm van onderzoek wanneer er sprake is van algemene vernieuwingen en er collectief gezocht wordt naar nieuwe toepassingen in de beroepspraktijk. Ontwerponderzoek combineert praktijk en theorie en bestaat uit een fase van vooronderzoek, een ontwerpfase en een evaluatiefase.

Het kritische-emancipatorisch paradigma past het beste bij mijn onderzoek. Het is mijn wens iets aan de bestaande situatie op mijn school te veranderen en ik wil daarbij rekening houden met de wensen van de betrokkenen. Ik wil de kloof tussen theorie en praktijk overbruggen, samen komen tot innovatie op basis van wetenschappelijke inzichten. Coöperatief leren is een bewezen onderwijsinnovatie en samen met mijn team wil ik coöperatief leren opnieuw succesvol inzetten op school.

3.2 Onderzoeksmethoden en dataverzameling

Ik heb verschillende specifieke onderzoeksmethoden gekozen voor mijn onderzoek. Om erachter te komen wat coöperatief leren is, heb ik gebruik gemaakt van literatuuronderzoek

voor het beantwoorden van de overige deelvragen maak ik gebruik van een vragenlijst en van het interview.

Vragenlijst

“Een vragenlijst heeft als doel op een gestandaardiseerde manier gegevens verzamelen over kenmerken van grote groepen respondenten. De betrouwbaarheid is relatief hoog. De validiteit is echter laag.” (De Lange et al., 2011).

Omdat ik het liefst een zo breed mogelijk beeld wil vormen van de gedachten en behoeften van de leerkrachten van mijn school wat betreft coöperatief leren maak ik gebruik van de onderzoeksmethode: de vragenlijst. Ik kies ervoor om alle leerkrachten van mijn school de vragenlijst in te laten vullen omdat de onderzoeksgroep niet zo groot is (23 leerkrachten) en omdat ik het liefst een zo volledig mogelijk beeld krijg van mijn team.

De vragenlijst heb ik zelf ontworpen en is gebaseerd op mijn deelvragen (zie bijlage 1). Een eerste opzet van de vragenlijst is door mijn critical friends bekeken. De feedback die zij naar aanleiding van mijn vragen gegeven hebben is gebruikt om een definitieve versie van de vragenlijst op te stellen.

Het verwerken van de antwoorden bij een groot aantal vragenlijsten is makkelijker met gesloten vragen. Aangezien ik ook behoeften wil peilen, heb ik eveneens voor open vragen gekozen. De verkregen kwantitatieve gegevens zullen grotendeels met grafieken toegelicht worden. De kwalitatieve gegevens zal ik beschrijven.

De vragenlijst met zowel open als gesloten vragen, wordt eenmalig afgenomen. De leerkrachten bepalen zelf waar en wanneer de vragenlijst wordt ingevuld, daarbij wel rekening houdend met de inleverdatum. Het invullen kan zowel schriftelijk als digitaal.

Het interview

“Een interview heeft als doel het verzamelen van data door gesprekken te voeren over specifieke onderwerpen. De interviewer bepaalt het onderwerp en het verloop van het interview. Het interview als onderzoeksinstrument scoort relatief laag op betrouwbaarheid en hoog op validiteit.” (De Lange et al., 2011).

In de evaluatiefase gebruik ik het interview als onderzoeksmethode. Ik interview drie leerkrachten die in de ontwerpfasen gewerkt hebben aan een aantal verbeterpunten die uit de vragenlijsten naar voren zijn gekomen. Het interview dat ik ontworpen heb (zie bijlage 3) bestaat uit drie delen:

- Vragen over het werken aan de verbeterpunten.
- Vragen over de rol van de IB'er.
- Schaalvragen met betrekking tot de inzet en motivatie van de leerkrachten ten aanzien van coöperatief leren.

De vragen zijn zowel open als gesloten en het meetinstrument is daardoor zowel kwalitatief als kwantitatief. De verkregen kwantitatieve gegevens zullen grotendeels met grafieken toegelicht worden. De kwalitatieve gegevens zal ik beschrijven.

Aan het einde van deze paragraaf geef ik in een schema weer hoe ik de data verzamel om mijn deelvragen te beantwoorden:

Onderzoeksvraag: Wat hebben leerkrachten op een reguliere basisschool nodig om coöperatief leren opnieuw, succesvol in te zetten?			
Vooronderzoek			
Deelvraag	Hoe?	Wie?	Wanneer?
Wat is coöperatief leren?	Deze informatie krijg ik door literatuuronderzoek.	Ik, in mijn rol als onderzoeker.	December 2012
Hoe wordt coöperatief leren op mijn school op dit moment ingezet?	Deze informatie krijg ik door de vragenlijst.	Alle leraren krijgen de vragenlijst	December 2012
Welke verbeterpunten geven leerkrachten aan?	Deze informatie krijg ik door de vragenlijst.	Alle leraren krijgen de vragenlijst	December 2012
Ontwerpfase In de periode januari tot april ga ik met een drietal leerkrachten werken aan een aantal verbeterpunten die uit de vragenlijsten naar voren zijn gekomen. Deze ontwerpfase wordt in dit onderzoek niet beschreven omdat de deelvragen betrekking hebben op het vooronderzoek en de evaluatiefase.			
Evaluatiefase			
Verandert het werken aan de verbeterpunten de kijk op coöperatief leren?	Deze informatie krijg ik door het interview.	Drie leraren	April 2013
Welke rol heeft de intern begeleider in dit veranderingsproces?	Deze informatie krijg ik door het interview.	Drie leraren	April 2013

3.3 Verantwoording van validiteit, betrouwbaarheid en triangulatie

Validiteit

“De validiteit van een onderzoeksinstrument verwijst naar de mate waarin het instrument werkelijk meet wat de onderzoeker zegt of denkt te meten.” (De Lange et al., 2011).

Het gebruik van meerdere instrumenten zorgt voor validiteit. Ik denk dat de ingevulde vragenlijsten mij een goed beeld geven van de manier waarop coöperatief leren op mijn school op dit moment ingezet wordt. Ook krijg ik zicht op de verbeterpunten en verwachtingen van alle betrokkenen ten aanzien van coöperatief leren. Na de ontwerpfase kom ik er door middel van een interview achter of de leerkrachten een ander beeld hebben gekregen ten aanzien van coöperatief leren. Ik verwacht dat het interview valide informatie oplevert.

De geldigheid van de vragenlijst en de interviews blijft beperkt tot dit moment en zal op een later moment wellicht een andere uitslag geven. Dit heeft te maken met de mogelijke ontwikkelingen naar aanleiding van het onderzoek.

Betrouwbaarheid

“In de onderzoeksmethodologie spreekt men van betrouwbaarheid wanneer een meetmethode bij herhaalde meting van hetzelfde verschijnsel ook telkens hetzelfde resultaat oplevert.” (Yin, 2003).

Instrumenten zijn betrouwbaar als die in meerdere situaties onderzoeksmatig zijn getoetst. In dit onderzoek maak ik geen gebruik van gestandaardiseerde toetsen dus de betrouwbaarheid van de onderzoeksmethoden is lager.

Triangulatie

“In de onderzoeksmethodologie betekent triangulatie dat hetzelfde verschijnsel met verschillende methoden en/of vanuit verschillende invalshoeken wordt bestudeerd. Indien zorgvuldig en doelgericht toegepast, leidt triangulatie veelal tot grotere nauwkeurigheid en betrouwbaarheid van het onderzoek.” (De Lange et al., 2011).

Door het toepassen van triangulatie wordt de betrouwbaarheid en de validiteit van mijn onderzoek vergroot. Triangulatie houdt in dat ik verschillende vormen van dataverzameling gebruik. Om te voldoen aan triangulatie kies ik ervoor om op twee verschillende manieren mijn data te verzamelen: een vragenlijst en een interview. Verder is mijn onderzoek transparant. Wat ik doe en waarom leg ik vast in een logboek, zodat anderen mijn stappen kritisch kunnen bekijken. Dit logboek wordt aan collega's en studiegenoten voorgelegd.

3.4 Ethiek

"De ethische aspecten die zich voor kunnen doen bij het doen van kleinschalig praktijkgericht onderzoek dagen de onderzoeker uit tot zowel 'reflectie', namelijk kritisch nadenken over het onderzoeksproces; hoe en waarom bepaalde activiteiten zijn ondernomen, en anderen niet; en hoe deze beter hadden gekund; als 'reflexiviteit' waarbij de onderzoeker vooral nadenkt over zichzelf, de onderzoeker, de persoon die het onderzoek uitvoerde." (Wellington, 2000).

Bij het doen van onderzoek in de praktijk is het goed om stil te staan bij de ethische aspecten van het onderzoek. In deze paragraaf zal ik beschrijven welke ethische aspecten en de daarbij horende regels, zoals beschreven in het boek *"Praktijkgericht onderzoek voor de reflectieve professionals"* (De Lange et al., 2011) bij mijn onderzoek passen.

- Ik ben transparant en duidelijk over de aard van het onderzoek, wat het vraagt van deelnemers maar ook wat het hen kan opleveren.
- Ik probeer te zorgen voor wederkerigheid. Ik probeer ernaar te streven iets terug te geven voor de tijd en inspanning van de participanten. Ik denk hierbij vooral aan de leerkrachten die in de ontwerpfase meewerken aan dit onderzoek.
- Ik zal zorgen dat de deelnemers goed geïnformeerd worden over het doel van mijn onderzoek, zodat ze de afweging kunnen maken wel of niet mee te doen. Verder zal ik regelmatig informeren of zaken nog goed lopen en afspraken nagekomen kunnen worden.
- Ik garandeer vertrouwelijkheid en anonimiteit.
- Ik probeer de onderzoeksactiviteiten zo te organiseren dat ordeverstoringen zo minimaal mogelijk blijven.
- Bij de rapportage van het onderzoek zorg ik ervoor dat ik de resultaten bespreek met de betrokkenen en ik vraag hen om feedback.
- De literaire bronnen die ik heb gebruikt worden allemaal volgens de APA-normen weergegeven.
- Gedurende het onderzoek is er regelmatig contact geweest tussen mijn critical friends, de begeleider van de opleiding en mijzelf. Zij voorzien mijn stukken van feedback, welke ik verwerk in mijn onderzoeksverslag.

Hoofdstuk 4: Data-analyse en resultaten

De resultaten van het onderzoek worden in dit hoofdstuk gepresenteerd. Dit zal gedaan worden aan de hand van het verloop van het onderzoek. In paragraaf 4.1 worden de resultaten van het vooronderzoek beschreven. In paragraaf 4.2 de resultaten van de evaluatiefase. De verkregen kwantitatieve gegevens zullen grotendeels met grafieken toegelicht worden, de verkregen kwalitatieve gegevens zal ik beschrijven.

4.1 Vooronderzoek

Om antwoord te krijgen op deelvraag 2: "Hoe wordt coöperatief leren op mijn school op dit moment ingezet?" en deelvraag 3: "Welke verbeterpunten geven leerkrachten aan?" heb ik gebruik gemaakt van een vragenlijst. In de vragenlijst is leerkrachten gevraagd naar hun kennis en inzet van coöperatief leren op dit moment. Deze gegevens verwerk ik in paragraaf 4.1.1. Ook is hen gevraagd of ze coöperatief leren vaker in willen zetten en wat ze daarvoor nodig hebben. Deze gegevens verwerk ik in paragraaf 4.1.2

In december is aan alle leerkrachten gevraagd de vragenlijst in te vullen. 19 van de 23 leerkrachten hebben de lijst, dit is een response van 83 %.

4.1.1. Data-analyse en resultaten deelvraag 2:

Hoe wordt coöperatief leren op mijn school op dit moment ingezet?

In de vragenlijst is gevraagd of de leerkrachten in 2007 hebben meegedaan aan de invoering van coöperatief leren op school (zie figuur 4.1). 17 leerkrachten hebben deelgenomen aan het invoeringstraject, dit komt overeen met 89% van de leerkrachten.



Figuur 4.1

In hoofdstuk 1 heb ik reeds beschreven dat coöperatief leren hoort bij de missie van de school. 95% van de leerkrachten geeft aan achter de missie van de school ten aanzien van coöperatief leren te staan (zie figuur 4.2). Alle leerkrachten zeggen daarbij over voldoende achtergrondinformatie te beschikken (zie figuur 4.3).

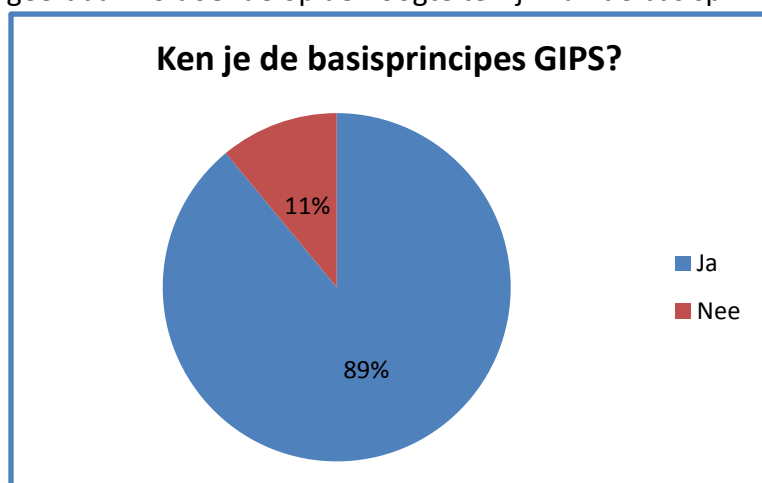


Figuur 4.2



Figuur 4.3

De basisprincipes GIPS heb ik in hoofdstuk 2 besproken. Deze basisprincipes (gelijke deelname, individuele aansprakelijkheid, positieve wederzijdse afhankelijkheid en simultane actie) zijn belangrijk voor het goed inzetten van coöperatief leren. 89% van de leerkrachten geeft aan voldoende op de hoogte te zijn van de basisprincipes GIPS (zie figuur 4.4).



Figuur 4.4

Alle leerkrachten geven aan over voldoende achtergrondinformatie te beschikken. Toch geeft 11% van de leerkrachten aan de basisprincipes niet te kennen. Dit is een opvallende constatering.

De leerkrachten is ook gevraagd naar de inzet van coöperatief leren op dit moment. Er is gevraagd hoe vaak ze de afgelopen week didactische structuren hebben ingezet. In figuur 4.5 is te zien dat de helft van de leerkrachten 1 didactische structuur per dag inzet.

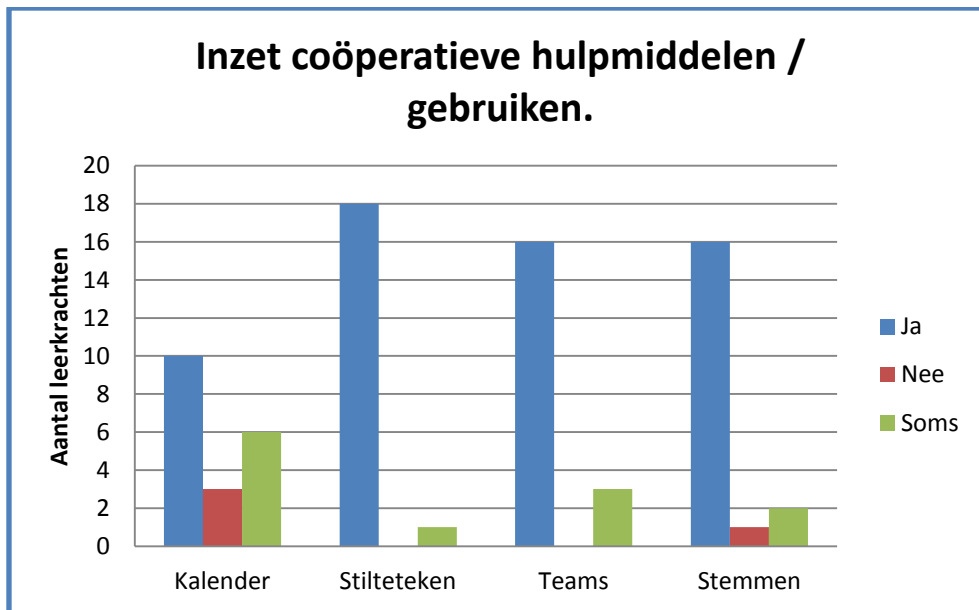


Figuur 4.5

De volgende structuren worden veelvuldig ingezet:

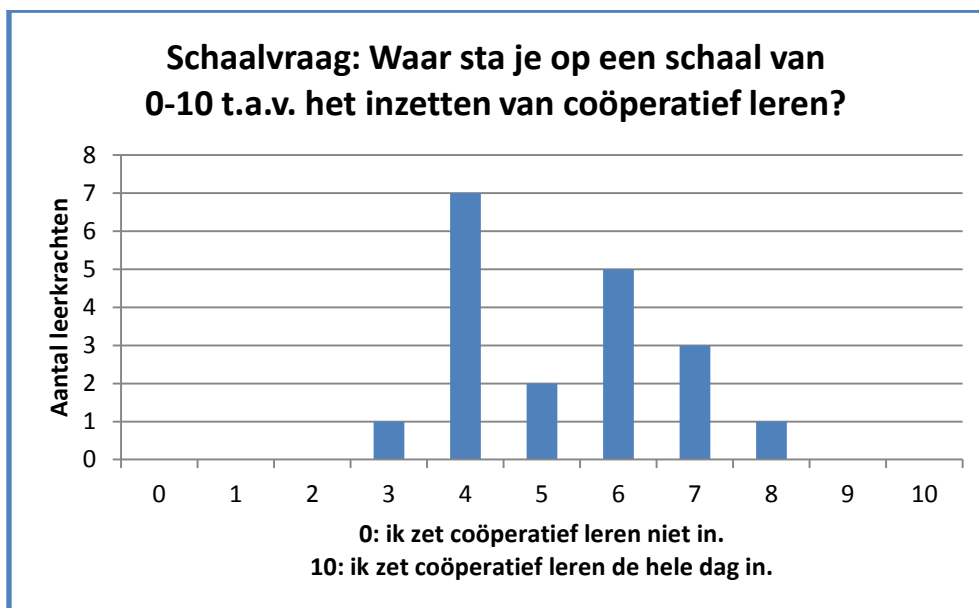
- zoek iemand die;
- tafelrondje;
- koppen bij elkaar;
- stijgen en dalen;
- mix en koppel;
- binnen- buitenkring.

Voor het doen slagen van coöperatief leren is het klassenmanagement erg belangrijk. Het werken in teams is een bepalend kenmerk van coöperatief leren. In figuur 4.6 kun je zien dat bijna alle leerkrachten met hun leerlingen in teams werken. Voor het management van aandacht gebruiken bijna alle leerkrachten het stilteteken, voor het management van geluid wordt door het grootste deel van de leerkrachten gebruik gemaakt van de verschillende stemvolumes: fluisterteam, teamstem en groepsstem. De werkgroep coöperatief leren heeft een aantal jaren geleden een kalender gemaakt met daarop de structuren die in elk schooljaar aan bod moeten komen. Ze hebben dit gedaan om een doorgaande lijn te waarborgen. Op dit moment wordt de kalender door de helft van de leerkrachten gebruikt.



Figuur 4.6

Tot slot is de leerkrachten een schaalvraag gesteld gevraagd. De leerkrachten is gevraagd waar ze op dit moment, op een schaal van 0 tot 10, staan ten aanzien van het inzetten van coöperatief leren. In figuur 4.7 is te zien dat 10 leerkrachten zichzelf een onvoldoende en 9 leerkrachten zichzelf een voldoende geeft.



Figuur 4.7

4.1.2 Data-analyse en resultaten deelvraag 3:

Welk verbeterpunten geven leerkrachten aan?

De leerkrachten is gevraagd of ze coöperatief leren vaker in willen zetten. In figuur 4.8 is te zien dat 79% van de respondenten dit graag wil.



Figuur 4.8

Respondenten die 'Ja' hebben aangegeven gaven als reden: Coöperatief leren...

- bevordert het samenwerken;
- is goed voor het sociale klimaat;
- bevordert een actieve bijdrage van alle leerlingen;
- maakt lessen interactiever;
- vergroot de betrokkenheid;
- zorgt voor een goede werksfeer;
- benadrukt het gezamenlijk doel;
- levert veel leermomenten op;
- is effectief;
- levert een positieve bijdrage aan het leren en de sociale ontwikkeling.

Respondenten die 'Nee' hebben aangegeven gaven als reden: Coöperatief leren...

- kost te veel voorbereidingstijd;
- is tijdverlies;
- veroorzaakt veel onrust;
- is een te moeilijke organisatie.

Het merendeel van de leerkrachten wil in de toekomst coöperatief leren vaker inzetten. In figuur 4.9 kun je zien dat 15 van de 19 leerkrachten voldoende gemotiveerd is om coöperatief leren vaker in te zetten. 9 leerkrachten schalen zich zelfs in met een 8 of 10.



Figuur 4.9

Het is belangrijk te weten wat leerkrachten nodig hebben om coöperatief leren vaker in te zetten. In figuur 4.10 kun je zien dat het merendeel van de leerkrachten aangeeft informatie te willen over praktische toepassingen in de groep die weinig voorbereidingstijd kosten. Verder geven 15 leerkrachten aan behoefte te hebben aan een vorm van begeleiding als coaching, workshops/trainingen of kijken bij elkaar en leren van elkaar. De keuze: iets anders kon ook gemaakt worden. Leerkrachten die deze keuze aangekruist hebben gaven de volgende ideeën:

- Een aanvulling op de reeds aanwezige kalender is gewenst.
- Het gezamenlijk samenstellen van een ideeënbundel is zinvol.
- Zorg voor voldoende tijd om er weer bij stil te staan.



Figuur 4.10

Tot slot konden leerkrachten extra opmerkingen plaatsen. Hier is niet veel gebruik van gemaakt. De volgende opmerkingen werden geplaatst:

- Herhaling binnen bijvoorbeeld bouwoverleg is belangrijk.
- Wat meer controle van bovenaf is noodzakelijk.
- Zorg voor achtergrondinformatie over het noodzakelijke nut van coöperatief leren.
- Zorg voor borging.

4.2 Evaluatiefase

Gedurende 6 weken heb ik intensief met 3 groepsleerkrachten ervaring opgedaan en gewerkt aan 3 verbeterpunten die uit de vragenlijst naar voren zijn gekomen: praktische toepassingen, kijken bij elkaar en coaching. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de activiteiten die in deze ontwerpfase ondernomen zijn.

Na afloop van de ontwerpfase heb ik gebruik gemaakt van het interview om antwoord te krijgen op deelvraag 4: "Verandert het werken aan verbeterpunten de kijk op coöperatief leren?" en deelvraag 5: "Welke rol heeft de intern begeleider in dit veranderingsproces?" De antwoorden worden in de volgende subparagrafen kort samengevat.

4.2.1. Data-analyse en resultaten deelvraag 3:

Verandert het werken aan verbeterpunten de kijk op coöperatief leren?

Naar aanleiding van de vragenlijst hebben we een externe deskundige gevraagd een workshop te geven over praktische toepassingen van coöperatief leren die weinig voorbereidingstijd kosten. De geïnterviewden hebben deze workshop als verfrissend ervaren omdat de informatie direct toegepast kon worden in de groep.

"Ik heb direct de volgende dag de korte didactische werkvormen uitgetoetst. Vooral de korte momenten van 30 sec. om even samen te vatten of voorkennis op te halen zijn zeer waardevol voor het onderwijs." (Leerkracht 1)

"Elke toevoeging, reminder helpt je scherp te blijven en er iets mee te doen. Doe je dit niet dan verzandt het. Je moet geprikkeld blijven." (Leerkracht 2)

De geïnterviewden hebben ook naar elkaars lessen gekeken. Dit "kijken bij elkaar" hebben ze als zeer waardevol ervaren. De volgende positieve punten zijn in de gesprekken naar voren gekomen:

- Je doet nieuwe ideeën op.
- Je leert collega's op een andere manier kennen.
- Je leert veel van elkaar, met name als je tijd neemt voor nabespreking.
- Je past didactische structuren makkelijker toe als je ze in de praktijk gezien hebt.
- Door het kijken naar de ander ga je ook weer kritisch naar jezelf kijken.

Onafhankelijk van elkaar hebben de leerkrachten aangegeven dat het goed zou zijn vaker naar elkaars lessen te kijken. Het zou volgens hen iets moeten zijn wat structureel in de jaarplanning opgenomen wordt.

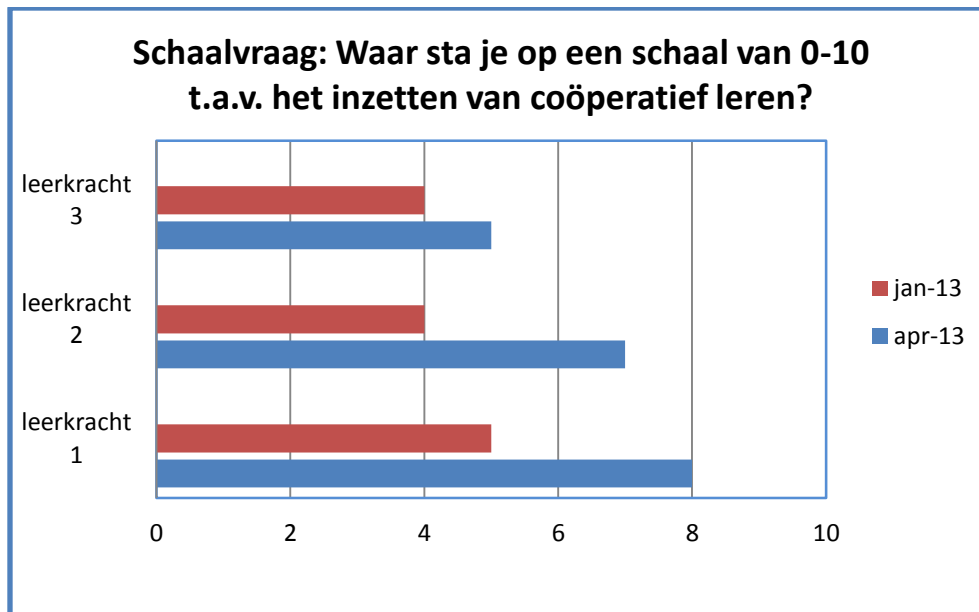
De geïnterviewden is ook gevraagd hoe ze de coaching door de IB' er ervaren hebben. Coaching wordt door alle leerkrachten als positief ervaren. Met name de positieve kijk, het enthousiasme en de rust van de IB' er worden als prettig ervaren.

"Ik word door de IB' er geprikkeld om coöperatief leren in de groep te doen. De IB' er is voor mij een soort mental coach." (Leerkracht 2)

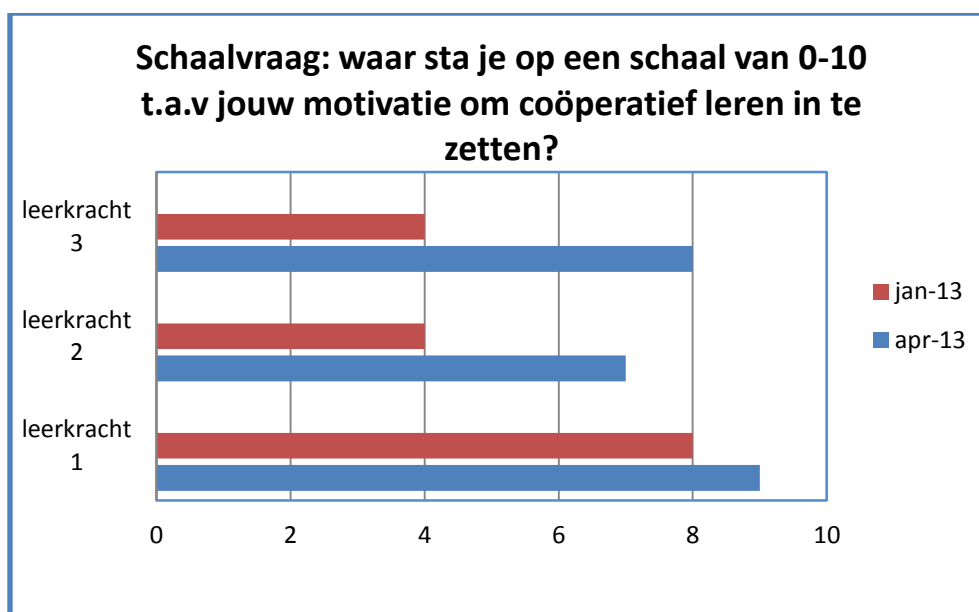
Ook is gesproken over het belang van een doorgaande lijn. Alle geïnterviewden vinden een doorgaande lijn belangrijk maar een doorgaande lijn ontwikkelen zonder controle heeft volgens hen geen effect. Zij hebben dan ook verschillende tips gegeven:

- Op dit moment is in elke groep een overzicht aanwezig met didactische structuren die een groep moet beheersen. Het is belangrijk dat dit gecontroleerd wordt.
- Formeer een motivatieteam en bekijk samen op welke manier je collega's het beste kunt begeleiden. Dit kan bijvoorbeeld door middel van klassenbezoeken.
- Denk na over hoe je coöperatief leren in kunt passen in vergaderingen, bouwoverleggen en studiedagen.
- Houdt rekening met drukke periodes in een schooljaar. Kies een goed tijdstip om extra aandacht te besteden aan coöperatief leren.

Alle geïnterviewden gaven aan dat ze op dit moment vaker didactische structuren inzetten en dat hun motivatie ten aanzien van coöperatief leren veranderd is. In figuur 4.11 en 4.12 kun je de vooruitgang zien. Om nog een punt hoger te scoren gaven de leerkrachten aan dat ze tijd nodig hebben om al het goede van coöperatief leren uit te proberen. Daarnaast vinden ze controle en verdieping belangrijk.



Figuur 4.11



Figuur 4.12

4.2.2. Data-analyse en resultaten deelvraag 4:

Welke rol heeft de intern begeleider in dit veranderingsproces?

Met de geïnterviewden is ook gesproken over de rol van de IB' er. Bij alle veranderingsprocessen die op een school plaatsvinden heeft een IB' er taken. De IB' er:

- is een inspirator;
- zorgt samen met de directie voor borging;
- is bewaker van het proces;
- is een coach voor leerkrachten;

- is deskundige;
- kan voorbeeldlessen geven.

De geïnterviewden gaven aan dat een IB'er niet alle veranderingsprocessen kan begeleiden. Hier kan volgens hen een taak liggen voor leerkrachten die interesse hebben voor of deskundiger zijn op een bepaald gebied. De geïnterviewde leerkrachten vinden het belangrijk dat meer leerkrachten op school een begeleidende rol op zich gaan nemen. Op deze manier kunnen leerkrachten leren met elkaar en van elkaar.

Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen

Na het uiteenzetten van de data en resultaten in hoofdstuk 4 zal ik in dit hoofdstuk antwoord geven op de deelvragen en daarmee op de onderzoeksvraag "Wat hebben leerkrachten op een reguliere basisschool nodig om coöperatief leren succesvol in te zetten?" Ik zal in paragraaf 5.1 conclusies trekken en in mijn antwoorden een relatie leggen met de gebruikte literatuur. Deze conclusies worden in paragraaf 5.2 gevalideerd. Tot slot zal ik in paragraaf 5.3 antwoord geven op mijn onderzoeksvraag en komen tot aanbevelingen.

5.1 Conclusies

De eerste deelvraag is reeds beantwoord in hoofdstuk 2. Van het antwoord op deze deelvraag zal ik hieronder een beknopte samenvatting geven.

Wat is coöperatief leren?

Er is in de loop der jaren veel geschreven over coöperatief leren. Een eenduidige definitie van coöperatief leren heb ik echter niet gevonden. De literatuur samenvattend heb ik in hoofdstuk 2 coöperatief leren als volgt gedefinieerd:

"Coöperatief leren is een onderwijsmethode gebaseerd op samenwerking. Leerlingen werken in kleine heterogene groepen op een gestructureerde manier samen aan een leertaak met een gezamenlijk doel. De leerlingen die samenwerken zijn niet alleen gericht op hun eigen leren maar ook op dat van hun groepsgenoten. Leerlingen leren met elkaar en van elkaar."

Er kan pas gesproken worden van coöperatief leren als er voldaan wordt aan vier basisprincipes. Deze basisprincipes worden weergegeven met het acroniem GIPS (Kagan, 2010): gelijke deelname, individuele aansprakelijkheid, positieve wederzijdse afhankelijkheid en simultane actie (zie hoofdstuk 2.1).

In hoofdstuk 4 zijn bij de data-analyse en resultaten de antwoorden naar voren gekomen op de deelvragen 2, 3, 4 en 5.

Hoe wordt coöperatief leren op mijn school op dit moment ingezet?

Uit de enquête, waarin leerkrachten gevraagd is naar hun kennis en inzet van coöperatief leren op dit moment, komt naar voren dat 95% van de leerkrachten achter de missie van de school staan ten aanzien van coöperatief leren (figuur 4.2) en dat ze over voldoende achtergrondinformatie beschikken (figuur 4.3). In de literatuur over coöperatief leren (paragraaf 2.1) staat dat het toepassen van didactische structuren zorgt voor hogere opbrengsten en tegemoet komt aan relatie, competentie en autonomie (Marzano, 2008). Ik vind het opvallend dat de leerkrachten op mijn school achter de missie staan, beschikken

over voldoende achtergrondinformatie maar toch weinig gebruik maken van didactische structuren. Gemiddeld wordt er 1,3 keer per dag een structuur ingezet (figuur 4.5).

Welke verbeterpunten geven leerkrachten aan?

Uit de antwoorden verkregen uit de vragenlijst, waarin leerkrachten gevraagd is wat ze nodig hebben om coöperatief leren vaker in te zetten, kan ik concluderen dat 79% van de leerkrachten gemotiveerd is om coöperatief leren vaker in te zetten (figuur 4.8 en 4.9). De leerkrachten hebben aangegeven behoefte te hebben aan informatie over didactische structuren die praktisch zijn en weinig voorbereidingstijd kosten. Ook hebben ze aangegeven behoefte te hebben aan een vorm van begeleiding als coaching, workshops/trainingen of kijken bij elkaar. Daarnaast is aangegeven dat er behoefte is aan een doorgaande lijn door de school.

In paragraaf 2.2 is het model Knoster (z.d.) besproken. Denkend aan dit model dan kan ik concluderen dat er op dit moment vooral behoefte is aan het oefenen van vaardigheden, aan middelen en een plan van aanpak. Het rood- en groendrukdenken van De Caluwé en Vermaak (2006), ook besproken in paragraaf 2.2, sluit hier eveneens goed bij aan. In het rooddrukdenken zie ik de behoefte aan informatie terug, het geprikkeld en uitgedaagd willen worden. In het groendrukdenken zie ik het leren met elkaar en van elkaar en de intrinsieke motivatie terug.

Verandert het werken aan verbeterpunten de kijk op coöperatief leren?

Uit de antwoorden verkregen uit het interview met 3 leerkrachten die in de ontwerpfase gewerkt hebben aan de verbeterpunten, kan ik concluderen dat de inzet en de motivatie ten aanzien van coöperatief leren sterk verbeterd is (figuur 4.11 en 4.12). Met name het 'kijken bij elkaar' hebben de leerkrachten als zeer waardevol ervaren. Ik kan dan ook concluderen dat het werken aan de verbeterpunten de kijk op coöperatief leren verandert.

In de ontwerpfase is niet gewerkt aan het ontwikkelen van een doorgaande lijn van coöperatief leren in de school. Dit punt is wel ter sprake gekomen in de interviews. Tijdens de interviews zijn verschillende suggesties gegeven om een doorgaande lijn te ontwikkelen. Enkele suggesties bespreek ik bij de aanbevelingen in paragraaf 5.4.

Welke rol heeft de intern begeleider in dit veranderingsproces?

Uit de antwoorden verkregen uit het interview, waarin de leerkrachten gevraagd is naar de rol van de IB' er, kan ik concluderen dat de IB' er veel taken toebedeeld krijgt bij veranderingsprocessen, onder andere: taken gericht op borging, op begeleiding en coaching en op deskundigheid. In paragraaf 2.3 zijn de combinatiestijlen van leidinggeven van Hersey en Blanchard (2007) besproken: delegeren, steunen, begeleiden en leiden. Ik kan concluderen dat deze stijlen overeen komen met de rollen die de geïnterviewden een IB' er geven. Met name de positieve kijk, het enthousiasme en de rust van de IB' er werd door de

geïnterviewden als prettig ervaren. Dit op een positieve manier werken met leerkrachten sluit aan bij het oplossingsgericht werken (Cauffman & van Dijk, 2009).

5.2 Validiteit van de conclusies

De conclusies gegeven in dit onderzoek, komen voort uit de resultaten van verschillende onderzoeksinstrumenten. Het aantal respondenten op de vragenlijst was hoog (83%). Hierdoor zal de betrouwbaarheid van het beeld dat ik heb gekregen in hoge mate kloppen met de werkelijkheid. De betrouwbaarheid van de conclusies van de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens van het interview is geringer omdat de groep leerkrachten die geïnterviewd is erg klein was.

5.3 Antwoord op onderzoeksvraag en aanbevelingen

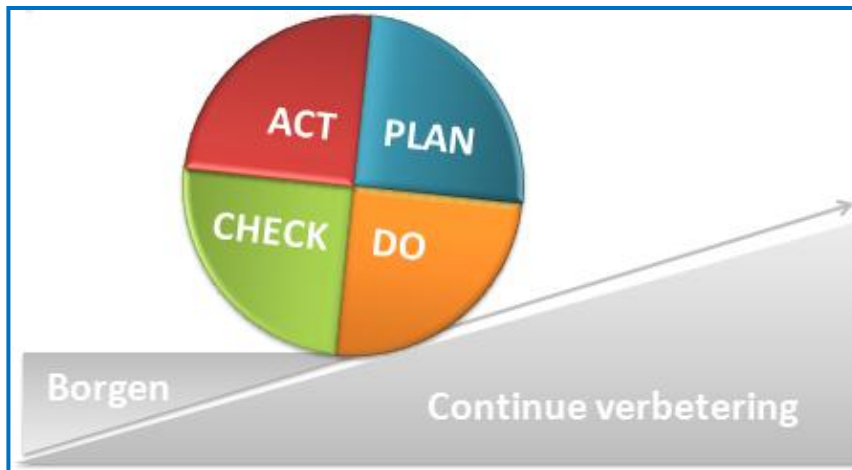
Nadat ik alle gegevens verzameld en geïnterpreteerd heb, kom ik tot een antwoord op mijn onderzoeksvraag en geef ik aanbevelingen gericht op de onderzoeksschool en gericht op vervolgonderzoek.

Wat hebben leerkrachten op een reguliere basisschool nodig om coöperatief leren opnieuw, succesvol in te zetten?

Om coöperatief leren op een reguliere basisschool opnieuw, succesvol in te zetten hebben leerkrachten behoefte aan een vorm van begeleiding als coaching, workshops/trainingen of kijken bij elkaar en leren van elkaar. Naast begeleiding is het opzetten en borgen van een doorgaande lijn in de school van belang.

Aanbevelingen gericht op de onderzoeksschool:

- Presenteer het onderzoek aan het team.
Mijn collega heeft in dezelfde periode onderzoek gedaan naar coöperatief leren en het effect daarvan op het pedagogisch klimaat. Het is goed om samen de resultaten van deze onderzoeken te presenteren.
- Formeer een werkgroep coöperatief leren.
De werkgroep gaat de lijnen uitzetten voor de komende jaren. Ze denkt na over het organiseren van de begeleiding van leerkrachten, over het “levend houden” van de missie van de school en over de borging van een doorgaande lijn. Het model Knoster (z.d.) kan een goede manier zijn om een veranderingsproces vorm te geven.
- Kies een model om beleidsvoornemens te vertalen in duidelijke plannen.
Er zijn meerdere modellen en theorieën vanuit de managementwereld die gericht zijn op verbeteren of kwaliteit verhogen van producten of diensten. De PDCA-cirkel van Deming (z.d.) is een bekend en zeer bruikbaar middel voor kwaliteitsborging en kwaliteitsverbetering op school. Deze cirkel is genoemd naar de stadia van ontwikkeling Plan, Do, Check en Act.



Figuur 5.1: PDCA-cirkel van Deming

Om kwaliteit te verbeteren moeten de opeenvolgende fasen doorlopen worden:

Plan

De planningsfase; de doelstellingen voor het proces worden SMART gedefinieerd. Duidelijk moet worden wat de resultaten van het proces moeten zijn. Daarnaast is er aandacht voor de randvoorwaarden en de belangen van de betrokkenen.

Do

Het proces wordt uitgevoerd en de resultaten worden gemeten.

Check

De bereikte resultaten worden vergeleken met de doelstellingen.

Act

Indien nodig worden acties uitgezet om de resultaten te verbeteren.

Vervolgens herhaalt de cyclus zich. De bedoeling is dat het doorlopen van de cirkel leidt tot continue verbetering van de resultaten. De cyclus zorgt daarmee voor zowel kwaliteitsborging als kwaliteitsverbetering. De helling en de wig visualiseren dit proces.

Suggesties voor verdere uitwerking en vervolgonderzoek:

- Dr. Spencer Kagan (2010) heeft het in zijn boek "*Coöperatieve leerstrategieën: research, principes en de praktische uitwerking*" over zeven sleutels tot succes. Of een leerkracht erin slaagt coöperatief leren te implementeren, wordt bepaald door zijn vaardigheden op het gebied van deze zeven sleutels (didactische structuren, teams, management, klasbouwers, teambouwers, sociale vaardigheden en basisprincipes GIPS). Het is goed zicht te krijgen op de vaardigheden van de leerkrachten en deze sleutels. Ook is het belangrijk na te denken over de manier waarop je als school omgaat met deze sleutels.
- Het is interessant om, na een interventieperiode, een aantal vragen van de vragenlijst nogmaals af te nemen.

Hoofdstuk 6: Evaluatie en reflectie

In dit hoofdstuk reflecteer ik in paragraaf 6.1 op mijn onderzoeksresultaten, ik bekijk wat mijn conclusies betekenen voor mij en mijn school. In paragraaf 6.2 evalueer ik mijn onderzoek, ik beschrijf ik wat “het doen van onderzoek” voor mij heeft betekend en wat ik ervan heb geleerd als onderzoeker. Tot slot kom ik in paragraaf 6.3 terug op de titel van dit onderzoek.

6.1 Reflectie op onderzoeksresultaten

6.1.1. Wat betekenen de conclusies voor de school?

In het schoolplan van mijn school staat geschreven dat coöperatief leren hoort bij de missie van de school. Voor het doen slagen van een missie is beleid nodig en hiervoor kan de PDCA-cyclus dienen als middel. Als je als school kiest voor het werken met de PDCA-cyclus dan is het belangrijk dat je dit opneemt in het hoofdstuk beleidsvoornemens van je schoolplan. Het werken met de cyclus is immers zeer geschikt voor alle beleidsvoornemens die een school maakt. Voor het schoolplan zou de PDCA-cyclus dus een waardevolle aanvulling zijn.

6.1.2. Wat ga ik doen met de conclusies?

Ik ben ervan overtuigd geraakt, door positieve ervaringen tijdens de interventieperiode van dit praktijkgericht onderzoek en door theorie, dat het oplossingsgericht coachen en het ‘kijken bij elkaar’ een grotere rol moeten krijgen in mijn dagelijkse werk.

Verder ga ik, samen met directie, nadenken over de taken van een IB’er. Het takenpakket van een IB’er is breed en divers, dit maakt het interessant maar ook complex. Een afbakening van taken zal, zowel voor leerkrachten als IB’er, prettig zijn omdat het rust en duidelijkheid oplevert.

6.2 Evaluatie van het onderzoek

6.2.1 Wat heeft het onderzoek voor mij betekend?

Tijdens het onderzoek heb ik meerdere leerstijlen aan moeten spreken. Als echte denker was het geen eenvoudige stap om de beslisser en de doener tot ontwikkeling te laten komen. De beslisser is tot ontwikkeling gekomen tijdens het bepalen van de richting van het onderzoek. Waar ik, keuzes die gemaakt moeten worden, vaak overleg, heb ik nu zelf beslissingen moeten nemen. Dit gaf wel eens een gevoel van onzekerheid, maar is goed geweest voor mijn ontwikkeling. Ik durf nu meer op eigen kracht beslissingen te nemen.

De doener is tot ontwikkeling gekomen tijdens het coachen en begeleiden van leerkrachten. Ik had al vaker het voornemen leerkrachten te gaan coachen maar stelde het elke keer uit, ik vond het spannend en wist niet of leerkrachten het belang ervan inzagen. Dit uitstellen kon nu niet meer omdat ik data moest verzamelen voor mijn onderzoek. Gestimuleerd door de betrokkenheid en de positieve reacties van collega’s ben ik nu zeer gemotiveerd en beschik

ik over voldoende zelfvertrouwen om in de toekomst leerkrachten te blijven coachen en begeleiden.

Verder heeft het critical friendship mij geholpen eerlijk en kritisch te zijn naar mezelf en de ander. Door de kritische en opbouwende feedback van mijn critical friends heb ik ervaren hoe prettig het is als mensen eerlijk en duidelijk zijn. Waar ik voorheen vaak te aardig wilde zijn en kritiek voor me hield, is het mij nu gelukt, eerlijker en duidelijker te zijn. In de dagelijkse praktijk hoop ik op dezelfde manier met mensen te communiceren: open, opbouwend en eerlijk.

Reflecterend ontdek ik, dat de doelstellingen zoals in hoofdstuk 1 beschreven, grotendeels gehaald zijn.

- Ik heb oplossingsgericht gewerkt met de leerkrachten die ik begeleid. Enige verdieping is nog wel wenselijk en noodzakelijk, het oplossingsgericht werken moet ik me nog meer eigen maken.
- Nog dit schooljaar ga ik met een collega een verbeterteam coöperatief leren formeren. Middels de PDCA-cyclus gaan we plannen maken voor het opnieuw, succesvol invoeren van coöperatief leren.
- Ik heb veel literatuur gelezen over veranderingsprocessen. Ik heb geleerd dat het belangrijk is vooraf na te denken over de manier waarop je omgaat met een veranderingsproces. Het kleurendenken is hiervoor een uitstekend middel.

6.2.2 Wat heb ik als onderzoeker geleerd?

- Het formuleren van een goede onderzoeksvraag en het kiezen van een goede onderzoeksmethode heb ik ervaren als een moeizaam, maar leerzaam proces. Het kaderen van het onderzoek heeft in het begin veel tijd gekost, maar is belangrijk voor het daarna vlot kunnen doorlopen van het onderzoek.
- Het maken van een goede vragenlijst vond ik erg interessant en zeer leerzaam. Een volgende keer zal ik vooraf nog beter nadenken over het doel van de vragenlijst en de manier van verwerken van de antwoorden. Ik heb ervaren dat open vragen interessante informatie oplevert, maar dat deze vragen beduidend moeilijker te verwerken zijn dan gesloten vragen.
- Het lezen van literatuur is interessant en belangrijk. Ik heb ervaren dat ik meer zelfvertrouwen heb gekregen doordat ik keuzes theoretisch kan onderbouwen. Waar ik voorheen vaak wel het gevoel had dat het goed was, weet ik nu vanuit de theorie dat het goed is. Ik ben er dan ook van overtuigd dat ik literatuur blijf gebruiken in mijn werk.

6.3 Tot slot

“Op weg naar coöperatief leren” is de titel van dit praktijkgericht onderzoek. Ik hoop van harte dat de woorden die in het schoolplan van mijn school staan werkelijkheid gaan worden, dat coöperatief leren hoort bij de missie van mijn school. Een Chinees spreekwoord zal ik hierbij niet uit het oog verliezen en sluit mooi aan bij het oplossingsgerichte veranderingsproces dat de komende jaren hopelijk plaats gaat vinden:

“Een reis van 1000 mijl begint bij de eerste stap.”

(Chinees spreekwoord)

Nawoord

Een kort woord van dank aan een ieder die heeft bijgedragen aan dit onderzoek:

- Mijn begeleider van Fontys. Hij heeft mij in het begin erg geholpen bij het formuleren van een goede onderzoeksvraag en de keuze van een goede onderzoeksmethode. Verder was gedurende het hele onderzoek de samenwerking prettig. Ik denk dan met name aan de snelle, positieve en opbouwende feedback die ik elke keer op mijn hoofdstukken kreeg.
- Mijn critical friends. Alle hoofdstukken zijn meerdere keren door mijn critical friends gelezen en van opmerkingen voorzien. Deze opmerkingen hebben mij zeer geholpen bij het schrijven van dit onderzoek.
- Mijn collega's. Zij hebben in de drukke maand december een vragenlijst ingevuld en enkele leerkrachten hebben deelgenomen aan een intensief coachingstraject. Zonder hun bijdrage was dit onderzoek niet mogelijk.
- Mijn gezin. Bedankt voor jullie geduld tijdens het werken aan dit onderzoek.

Literatuurlijst

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.

Blanchard, K. e.a. (2007). *Ken Blanchard over leiderschap: leid jezelf en anderen naar inspirerende prestaties*. Amsterdam: Pearson Education.

Caluwé, L. de & Vermaak, H. (2006). *Denken over verandering in vijf kleuren*. Deventer: Kluwer (p. 61-84)

Cauffman, L. & van Dijk, D.J. (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Boom Onderwijs.

Chinees spreekwoord. Verkregen op 1 mei 2013, via <http://www.spreukenenwijsheden.nl/elke-reis-van-1000-mijl-begint-met-een-eerste-stap/>.

Dayer, W. (2008). Verkregen op 5 januari 2013, via <http://www.youtube.com/watch?v=urQPraeeY0w>.

Deming (z.d.). *PDCA-cyclus*. Verkregen op 27 december 2012, via <http://www.pdcacyclus.nl>.

Furman, B. & Ahola, T. (2009). *Reteaming, oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Barneveld: Nelissen.

Johnson, D. & Johnson, R. (1989). *Cooperation and Competition: Theory and Research*. Edina, MN: Interaction Books.

Jong, P. de, Berg, I. (2009). *De kracht van oplossingen*. Amsterdam: Pearson.

Kagan, S. (2010). *Coöperatieve Leerstrategieën*. Vlissingen: Bazalt.

Kloosterboer, P. (2008). *Voor de verandering*. Den Haag: Sdu.

Lange, R. de, Schuman, H., & Montesano Montessori, M. N. (2011). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen- Apeldoorn: Garant.

LBIB (2010). *De beroepsstandaard voor de intern begeleider*. Amersfoort: Wilco.

Marzano, R. (2011). *De kunst en Wetenschap van het Lesgeven*. Vlissingen: Bazalt.

Marzano, R. (2009). *Wat werkt: leiderschap op school*. Vlissingen: Bazalt.

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.

Schop, G. (z.d.). *Model Knoster*. Verkregen op 27 december 2012, via <http://www.gertjanschop.com/modellen>.

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. (1991). *What Work Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000*. Washington DC, US.: Department of Labor.

Slavin, R. (1995). *Cooperative Learning Theory, Research, and Practice*. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Wellington, J. (2000). *Educational Research - Contemporary Issues and Practical Approaches*. London: Continuum.

Yin, Robert K. (2003). *Case Study Research: Design and Methods*. London: Sage Publications Inc.

Bijlagen

Overzicht

Bijlage 1: Vragenlijst coöperatief leren

Bijlage 2: Activiteitenoverzicht

Bijlage 3: Interview

Bijlage 1: Vragenlijst coöperatief leren

Begeleidend schrijven bij de vragenlijst

Uit: “Coöperatieve Leerstrategieën” (Kagan, 2010).

“Coöperatief leren zorgt voor betere leerprestaties voor alle leerlingen”.

“Coöperatief leren heeft een positieve invloed op het zelfvertrouwen en de sociale vaardigheid van leerlingen”.

Uit: Schoolplan 2011-2015.

“We willen kinderen laten ervaren dat samenwerken belangrijk is.”

“We kiezen voor het werken vanuit het leerstofjaarklassensysteem aangevuld met elementen vanuit het Structureel Coöperatief Leren.”

“We hebben continu aandacht voor het groepsklimaat en werken daar actief aan middels het hanteren van de structuren vanuit het Coöperatief leren, gericht op samen werken, samen leren.”

“Leerlingen en leerkrachten krijgen hierdoor meer plezier in het geven en ontvangen van onderwijs.”

“Structureel coöperatief leren is in 2011-2015 gericht op consolidatie (evaluatie en eventueel bijstelling)”

Coöperatief leren hoort bij onze school maar zien we dit op dit moment voldoende terug? B. en K. zijn overtuigd van coöperatief leren en willen voor het afronden van hun Master SEN dan ook het volgende onderzoeken:

1. B: Wat is het effect van coöperatief leren op het groepsklimaat?
2. K: Wat hebben leerkrachten nodig om coöperatief leren succesvol in te zetten?

Voor het beantwoorden van de tweede vraag heb ik (K) een vragenlijst gemaakt. Het doel van deze vragenlijst is er achter komen:

- Op welke manier coöperatief leren op dit moment ingezet wordt.
- Wat we nodig hebben om coöperatief leren te verbeteren.

Ik hoop dat je mee wilt werken aan het onderzoek door het invullen van de vragenlijst. Nadat alle gegevens verzameld zijn wil ik komen tot een plan van aanpak / een voorstel om samen weer met plezier aan de slag te gaan met coöperatief leren.

Vragenlijst Coöperatief Leren.

Naam: _____

Datum: _____

Hoeveel dagen sta je voor de groep:

	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Heb je meegedaan aan het invoeringstraject coöperatief leren: 0 ja 0 nee

Algemene vragen.

Heb je voldoende achtergrondinformatie over coöperatief leren? 0 ja 0 nee

Ken je de basisprincipes GIPS? 0 ja 0 nee

Sta je achter de visie van onze school wat betreft Coöperatief leren? 0 ja 0 nee

Eventuele toelichting:

Coöperatief leren op de Willibrordusschool.

Hoe vaak heb je de afgelopen week didactische structuren ingezet? _____ keer

Welke didactische structuren heb je de afgelopen week ingezet?

(Zet een kruisje bij het antwoord dat het beste bij je past.)

	Ja	Nee	Soms
Gebruik je de kalender?			
Gebruik je het stilteteken (hand omhoog)?			
Werk je in teams?			
Gebruik je de termen fluisterstem enz...?			
Gebruik je de termen schoudermaatje / oogmaatje?			

Eventuele toelichting:

Toekomst.

Zou je Coöperatief leren vaker in willen zetten?

0 ja

0 nee

Waarom wel:

Waarom niet:

Als je **ja** in hebt gevuld. Wat heb je hiervoor nodig? (meerdere antwoorden mogelijk)

0 niets, ik zet coöperatief leren veelvuldig in.

0 meer achtergrondinformatie over de voordelen van coöperatief leren.

0 informatie over praktische toepassingen in de groep die weinig voorbereidingstijd kosten.

0 informatie over samenwerkingsvaardigheden.

0 workshops / trainingen.

0 coaching.

0 kijken bij collega's.

0 een doorgaande lijn door de school met duidelijke afspraken.

0 iets anders:

Schaalvragen.

Als je jezelf in mag schalen op een schaal van 1 tot 10, waar sta jij dan op dit moment, ten aanzien het inzetten van coöperatief leren?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik zet									Ik zet
coöperatief									coöperatief
leren									leren de hele
niet in									dag in.

Als je jezelf in mag schalen op een schaal van 1 tot 10, waar sta jij dan op dit moment, ten aanzien jouw motivatie om coöperatief leren in te zetten?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik ben									Ik ben
niet									zeer
gemotiveerd									gemotiveerd

Tot slot.

Zou je mee willen werken aan het onderzoek van K?

☐ ja

☐ nee

(We gaan dan een aantal weken intensief aan de slag met coöperatief leren. We zorgen er samen voor dat het past binnen het lesprogramma)

Misschien wil je nog iets vertellen over coöperatief leren op onze school?

Bijlage 2: Activiteitenoverzicht

De resultaten van de vragenlijst heb ik geanalyseerd om vervolgens in de ontwerpfase met drie leerkrachten ervaring op te doen en te werken aan een drietal verbeterpunten:

- Ervaring opdoen met het werken met enkele eenvoudige didactische structuren die voor leerkrachten makkelijk inzetbaar zijn en weinig voorbereidingstijd kosten.
- Ervaring opdoen met het kijken naar elkaars lessen.
- Ervaring opdoen met coaching door de IB' er.

In deze bijlage de planning van de activiteiten die in periode tussen januari en april plaatsgevonden hebben.

21 - 25 januari:

Met drie leerkrachten afspraken gemaakt over de ontwerpfase. Een leerkracht heeft veel ervaring met coöperatief leren (leerkracht 1), twee leerkrachten zijn onervaren (leerkracht 2 en 3). We hebben afgesproken dat ik eerst kom observeren in de groep en dat we daarna samen nadenken over hoe we een en ander aan gaan pakken. Ik wil kijken naar wat de leerkracht wil en hierop aansluiten.

28 januari -1 februari:

Geen activiteiten.

4 - 8 februari:

Tijdens een studiedag hebben alle leerkrachten deelgenomen aan een workshop van een medewerker van Fontys Fydes. De leerkrachten hebben kennis gemaakt met enkele didactische structuren die ze zonder veel voorbereidingstijd elke dag in kunnen zetten in de groep.

11 - 15 februari:

Geen activiteiten vanwege vakantie.

18 - 22 februari:

Leerkracht 2: observatie en nagesprek leerkracht en IB' er. De leerkracht zou het fijn vinden als de IB' er enkele structuren kan laten zien in de groep.

Leerkracht 3: observatie en nagesprek leerkracht en IB' er. Ook deze leerkracht zou het fijn vinden als de IB' er enkele structuren kan laten zien in de groep.

25 februari - 1 maart:

Leerkracht 1: observatie en nagesprek leerkracht en IB' er. Deze leerkracht heeft behoefte aan coaching met als doel eigen vaardigheden verbeteren.

Leerkracht 2 en 3: IB' er geeft les en nagesprek.

4 - 8 maart:

Leerkracht 1: observatie en nagesprek.

Leerkracht 2 en 3: leerkracht geeft les, observatie door IB' er en nagesprek. De les is samen voorbereid.

11 - 15 maart:

Leerkracht 1: observatie en nagesprek.

Leerkracht 2 en 3: leerkracht geeft les, observatie door IB' er en nagesprek. De les is samen voorbereid.

18 - 22 maart:

Leerkracht 1: observatie en nagesprek.

Leerkracht 2 en 3: leerkracht geeft les, observatie door IB' er en nagesprek. De les is samen voorbereid.

25 - 29 maart:

Leerkracht 2 en 3 gaan kijken bij leerkracht 1 en hebben een nagesprek.

1 - 5 april:

Leerkracht 1: observatie en nagesprek.

Leerkracht 2 en 3: leerkracht geeft les, observatie door IB' er en nagesprek.

7 - 12 april:

Leerkracht 1: observatie en nagesprek.

Leerkracht 2 en 3: leerkracht geeft les, observatie door IB' er en nagesprek.

15 - 19 april:

Leerkracht 1, 2 en 3: interview met IB' er

Bijlage 3: Interview

In de evaluatiefase gebruik ik het interview als onderzoeksmethode. Ik interview drie leerkrachten die in de ontwerpfase gewerkt hebben aan een aantal verbeterpunten die uit de vragenlijsten naar voren zijn gekomen. Het interview bestaat uit drie delen:

1. Verbeterpunten

Uit de enquête zijn verbeterpunten naar voren gekomen. Met 3 verbeterpunten zijn we "aan de slag gegaan."

- Verbeterpunt 1.

Wat vond je van de workshop van J.H over praktische toepassingen van coöperatief leren?

Wat heb je meegenomen naar het werken in je groep?

Tips en Tops?

- Verbeterpunt 2.

Wat vond je van het "kijken bij elkaar"?

Wat heb je meegenomen naar het werken in je groep?

Tips en Tops?

- Verbeterpunt 3.

Wat vond je van de coaching?

Wat heb je meegenomen naar het werken in je groep?

Tips en Tops?

2. Intern Begeleider

Welke rol heeft de IB' er in dit veranderingsproces?

3. Schaalvraag overgenomen uit vragenlijst

Als je jezelf in mag schalen op een schaal van 1 tot 10, waar sta jij dan op dit moment, ten aanzien het inzetten van coöperatief leren?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik zet									Ik zet
coöperatief									coöperatief
leren									leren de hele
niet in									dag in.

Wat heb je nodig om een punt hoger te komen?

Als je jezelf in mag schalen op een schaal van 1 tot 10, waar sta jij dan op dit moment, ten aanzien
jouw motivatie om coöperatief leren in te zetten?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ik ben

Ik ben

niet

zeer

gemotiveerd

gemotiveerd

Wat heb je nodig om een punt hoger te komen?

