

alleen samen



Student	Anouk Reek
Studentnummer	1394183
Opleiding	Fontys Tilburg Master SEN
Leerroute	Ambulante Begeleiding
Begeleider	Grietje Polman
Datum	mei 2011

je voelt je gesterkt als samen werkt

joto 2011

| Samenvatting

Door het werken in een Parelklas/Stergroep ben je als collega's nog meer op elkaar aangewezen dan in een reguliere groep. We geven vorm aan een bijzondere manier van onderwijs, binnen een reguliere school. De Parelklas/Stergroep is in onze optiek een meerwaarde voor het onderwijs. We zien deze ontwikkeling in het kader van Passend Onderwijs graag groter worden en op meerdere scholen ontstaan. Een goede samenwerking binnen het team van de Parelklas/Stergroep is hiervoor noodzakelijk. Omdat wij uit praktijkervaring weten dat de samenwerking geoptimaliseerd kan worden, willen we nagaan waaraan je moet voldoen om dit te bewerkstelligen. Aan welke eisen moet een goede samenwerking voldoen? En kan je überhaupt wel spreken van 'goed' samenwerken?

Om op deze vragen een antwoord te krijgen zijn we op onderzoek uitgegaan.

We zijn tot de ontdekking gekomen dat samenwerken niet iets vanzelfsprekends is, maar dat het aan bepaalde voorwaarden moet voldoen. Je moet goed in beeld hebben met wie je samenwerkt. Wat is de gezamenlijke visie; waar willen we naar toe? Wat zijn je kwaliteiten als leerkracht? Op welke manier kunnen we communiceren? Hoe willen we dit vormgeven? Het is vooral belangrijk om dit aan de start van het schooljaar helder te hebben.

De opvallendste conclusie is dat, naast communicatie en een zelfde visie, het vooral heel belangrijk is dat je aanpassingsvermogen en professionaliteit bezit.

In welke vorm je dit alles giet zal liggen aan de klik die je hebt met mensen, je stemt af op personen. Het zal makkelijker verlopen wanneer er een goede klik is. Zo niet, dan moet je daar veel energie en tijd in stoppen. Je zal dan meer moeten communiceren.

| Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Inhoudsopgave	4
1 Introductie	6
1.1 Wie zijn wij?	6
1.2 Werksituatie	6
1.3 Ambulant Begeleider	7
1.4 Waarom samenwerken?	7
1.5 Onderzoeksvraag en deelvragen	8
1.6 Wat willen we bereiken?	9
2 Theoretisch kader	10
2.1 Eigen definitie samenwerken	10
2.2 Goed	10
2.3 Samenwerken	11
2.4 Voorwaarden samenwerken	13
2.5 Samenwerken in verschillende rollen	14
2.6 Communicatie	14
2.7 Conclusie	15
3 Methodologie	16
3.1 Mixed method	16
3.2 Schriftelijke vragenlijst	16
3.3 Face-to-face interview	17
3.4 Ethische aspecten	17
3.5 Valideren en triangulatie	18
3.6 Ordening van gegevens	19

4 	Onderzoeksresultaten	20
4.1	Schriftelijke vragenlijst	20
4.2	Face-to-face interview onderwijsassistenten	28
4.3	Face-to-face interview leerkrachten	32
5 	Conclusies en aanbevelingen	34
5.1	Wat is samenwerken?	34
5.2	Is er verschil met wie je moet samenwerken?	36
5.3	Is ieders taak/rol duidelijk binnen de samenwerking?	36
5.4	Kunnen we richtlijnen opstellen voor samenwerken?	36
5.5	Aanbevelingen	36
5.6	Samenwerken duoleerkrachten	38
5.7	Hoe nu verder	39
6 	Reflectie	41
6.1	Reflectie als student	41
6.2	Reflectie als professional	42
6.3	Persoonlijke reflectie	44
7 	Dankwoord	45
	Literatuur	47
	Boeken	47
	Internet	49
	Bijlagen	51
1	Functiebeschrijving onderwijsassistent	51
2	Vragenlijst onderwijsassistenten	53
3	Vragenlijst duoleerkrachten	56
4	Uitkomsten onderzoeksdeel duoleerkrachten	60
5	Conclusies en aanbevelingen duoleerkrachten	70

1 | Introductie

Graag willen wij u kennis laten maken met onszelf en ons onderzoek voor de opleiding Master SEN, richting Ambulant Begeleider.

1.1 | Wie zijn wij?

Wij zijn Anouk Reek en Geertje Lebbink. Alweer jaren terug zijn we begonnen als twee collega's maar al snel goed bevriend geraakt! In 2006 zijn we samen gestart met de opleiding speciaal onderwijs en hebben deze in 2008 met een goed gevoel afgesloten. We mogen ons vanaf dat moment 'leerkracht speciaal onderwijs cluster 3' noemen. We zijn beiden snel enthousiast te krijgen en gaan er vervolgens voor de volle 100% tegenaan!

1.2 | Werksituatie

We werken allebei al meer dan 10 jaar op de Bodde te Tilburg, een cluster 3 school voor zeer moeilijk lerende kinderen (ZMLK).

6 jaar geleden kreeg Anouk de kans om via een detachering naar een reguliere school over te stappen. Daar werd in het kader van passend onderwijs een Parelklas opgestart. Een Parelklas is een geïntegreerde voorziening voor kinderen met een ZML-indicatie binnen het reguliere onderwijs. De leerlingen krijgen in de Parelklas onderwijs op maat en integreren in de reguliere klassen waar mogelijk.

Anouk heeft na het aflopen van de pilot en dus van de detachering, nog op een volgende reguliere school een start gemaakt met een Parelklas. Vanwege haar zwangerschap heeft ze deze klas over moeten dragen aan Geertje. Sinds dit schooljaar is er voor Anouk weer een nieuwe uitdaging gekomen; het opstarten van een Sterklas (cluster 3 breed; kinderen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking). Geertje zet nog steeds de Parelklas voort. We zijn beiden zeer gemotiveerd om ook ná 2012 aan de weg te timmeren met dit type onderwijs. We zullen zeker ons enthousiasme gebruiken om nog meer scholen zover te krijgen om

over te gaan naar deze vorm van passend onderwijs (of een doorontwikkeling hiervan)!

1.3 | Ambulant Begeleider

De keuze om de opleiding tot Ambulant Begeleider te volgen, ondanks dat deze functie op de tocht staat door de aangekondigde bezuinigingen, was voor ons toch een hele duidelijke.

In de jaren dat we gedetacheerd zijn, merken we dat we niet alleen meer gezien worden als leerkracht. Doordat we op een reguliere school een klas hebben waarvoor specifieke expertise vereist is en er nauwe contacten zijn met de integratie-leerkrachten, worden we vaak gezien als adviseur, ondersteuner, coach en vernieuwer. Allemaal taken die ook op het bordje van de Ambulant Begeleider liggen. Wellicht gaan we dus niet meer in de bestaande vorm van AB-er aan de slag, maar de taken die er liggen zijn ons wel op het lijf geschreven. Daarom is het leerstofaanbod van deze opleiding voor ons tóch nog heel interessant ter verdieping.

1.4 | Waarom samenwerken?

Met een Parelklas/Stergroep in 'huis', heb je als school een (eerste) stap gemaakt richting het passend onderwijs en in het verlengde hiervan: het inclusief onderwijs. Met alleen het starten van zo'n klas ben je er nog lang niet. Er komt veel kijken bij het goed managen van zo'n groep.

Je bent als leerkracht van een Parelklas/Stergroep niet alleen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de leerlingen, maar je moet ook goed kunnen schakelen tussen de vele (uiteenlopende) niveaus en de daarbij aansluitende materialen ontwikkelen. Je moet de betrokken (integratie) leerkrachten begeleiden en er wordt van je verwacht dat je mee draait in het team van de school. Om alles overzichtelijk te houden is het van belang dat je als team van een Parelklas/Stergroep goed op elkaar bent ingespeeld en dat er een goede overdracht is. Dit is iets waar we al jaren tegenaan lopen. We zochten het eerst in de overdracht. In onze eerste opzet voor ons meesterstuk wilden we ons gaan verdiepen in het optimaliseren van de overdracht. Wanneer er een goede overdracht zou plaatsvinden zou de rest vanzelf

volgen, dachten wij. Maar we ontdekten iets anders. We ondervonden dat er, voordat de overdracht plaatsvindt er eerst nog iets anders essentieels van belang is; de samenwerking.

Doordat je in een team van een Parelklas/Sterklas met verschillende mensen te maken hebt, met verschillende opleidingen, met verschillende ideeën, met verschillende invalshoeken, met verschillende visies, met verschillende.....kortom mensen met heel veel verschillen, dan kan dit een Parelklas/Sterklas maken of breken. Dan kun je nog zo'n goede manier van overdracht hebben bedacht, doordat er zoveel verschillen zijn, gaat dit ook bij allen anders werken en is er geen eenduidige werkwijze op papier te zetten. Dus moeten we eerst ons gaan verdiepen in het 'samenwerken'. Wat maakt nu dat er goed kan worden samengewerkt? De verschillende mensen in een team van een Parelklas/Stergroep kunnen zijn: een onderwijsassistente, een leerkracht basisonderwijs, een leerkracht speciaal onderwijs. De vraag die opgeroepen wordt is: Zit hier tussen ook een wezenlijk verschil van samenwerking?

1.5 | Onderzoeksvraag en deelvragen

Onze onderzoeksvraag die we hebben gekozen voor ons meesterstuk is de volgende:

Wat is er nodig voor een goede samenwerking en kunnen we komen tot richtlijnen hiervoor?

Deelvragen:

1. *Wat is samenwerken?*
2. *Is er verschil met wie je moet samenwerken?*
3. *Is ieders taak/rol duidelijk binnen de samenwerking?*
4. *Kunnen we richtlijnen opstellen voor samenwerken?*

1.6 | Wat willen we bereiken?

Na gesprekken met de directies van onze Parelklas/Stergroep is naar voren gekomen dat er behoefte is aan een duidelijk beeld voor wat betreft de samenwerking in het team van de Parelklas/Stergroep. Maar niet alleen in dat team; ook op het niveau tussen de Parelklassen en Stergroep onderling en op het niveau van de andere reguliere klassen. Dit sluit naadloos aan op ons onderzoek!

Het uiteindelijke doel van ons meesterstuk is een aanbeveling schrijven voor directie en betrokkenen van de Parelklas/Stergroep om de samenwerking te optimaliseren.

2 | Theoretisch kader

In dit hoofdstuk geven we weer wat er in de literatuur over ‘goed’ en ‘samenwerken’ geschreven staat. Daarna zullen we ook onze visie hierop opschrijven. Maar allereerst zullen we starten met het vaststellen van onze eigen visie van ‘goed samenwerken’ alvorens de literatuur geraadpleegd te hebben.

2.1 | Eigen definitie samenwerken

De twee begrippen ‘goed’ en ‘samenwerken’ hebben we uit elkaar gehaald, omdat naar onze mening samenwerken al iets positiefs is. Als dit niet het geval is spreek je niet van ‘samenwerken’ maar van ‘bij elkaar zitten’. Je bent dan ‘naast elkaar aan het werken’ in plaats van aan het samenwerken. Wanneer je naast elkaar werkt is het de vraag of je toe werkt naar één en hetzelfde doel. Dit doel zul je vanuit een gezamenlijke visie moeten hebben opgezet.

Onze eigen definitie van samenwerken is:

‘Startend vanuit een gezamenlijke visie en motivatie, komen tot afspraken en daarmee vervolgens aan de slag gaan om eenzelfde doel te bereiken.’

2.2 | Goed

Het woord ‘goed’ wordt in de Van Dale als volgt omschreven:

¹**goed** *bn*; beter, best **1** bruikbaar, geschikt: *nergens ~ voor zijn* **2** kwaliteit bezittend: *een ~ boek* **3** deugdzam, eerlijk; goedhartig, behulpzaam **4** heilzaam, voordelig: *~ voor de gezondheid; dat is ~a*) uitstekend; *b)* toegestaan **5** gezond: *zich niet ~ voelen* **6** knap: *zij is ~ in het Frans* || *net ~!* eigen schuld!; *mij ~* het kan mij niets schelen

²**goed** *bw* van wijze **1** ~ zo! flink zo; *zul je het ~ onthouden?* nauwkeurig **2** *bw* van graad: *nog niet ~ wakker*

³**goed** *het*; *o* **1** dat wat goed is: *~ en kwaad* **2** nut, voordeel: *ten ~e komen* bestemd zijn voor; *geld te ~ hebben* te vorderen **3** *-eren* bezit, vermogen: *vrijheid is een*

kostbaar ~; roerende en onroerende ~eren 4 textielstoffen en daaruit vervaardigde kleren 5 -eren benaming van allerlei voorwerpen of de grondstof: *de voorraad ~eren*

Deze beschrijving komt overeen met de manier zoals wij het begrip samenwerken interpreteren. Een samenwerking is bij voorbaat al goed. Hoe ieder op zijn eigen manier samenwerkt is wel subjectief. Maar wanneer wij in het vervolg spreken over 'samenwerken' dan is dit per definitie goed!

2.3 | Samenwerken

De betekenis die van Dale aan het begrip samenwerken geeft luidt:

sa·men·wer·ken *werkte -, h -gewerkt* in onderling overleg werken

In de theorie zijn er verschillende definities van samenwerken te vinden. Ze komen alle op hetzelfde neer. We willen ze toch benoemen om zo volledig mogelijk te zijn en om een voor ons dekkende conclusie vast te kunnen stellen.

Ebbens en Ettekoven (2009) en Van Vugt (2002) noemen de volgende punten betreffende samenwerking:

- Positieve wederzijdse afhankelijkheid.

De samenwerkende partijen, in ons geval leerkrachten en onderwijsassistenten, zijn van elkaar afhankelijk om een doel te bereiken. Hier is dus een duidelijke, gezamenlijke visie van belang.

- Individuele verantwoordelijkheid.

De samenwerkende partijen zijn elk verantwoordelijk voor hun eigen (afgesproken) stuk.

- Directe en gelijktijdige interactie.

Hiermee wordt bedoeld het samen uitwisselen van informatie en ideeën.

- Gelijkwaardige deelname.

De verhoudingen tussen de samenwerkende partijen moet in goed overleg op elkaar zijn afgestemd.

- Sociale vaardigheden.

Wanneer je samen werkt is het van belang om correcte sociale vaardigheden toe te passen. Men spreekt dan bijvoorbeeld over: wederzijds respect, inlevingsvermogen etc.

- Aandacht voor het groepsproces.

Vooraf de evaluatie van het proces is belangrijk. Door op afgesproken momenten met elkaar te overleggen hoe het ervoor staat, zul je ervoor kunnen zorgen dat het samenwerken op een goede manier blijft verlopen.

Bovenstaande kenmerken hebben zij voornamelijk bekeken in het samenwerken tussen kinderen. Maar wij zijn van mening dat dit ook zeer zeker toepasbaar is voor volwassenen. Ze stellen dat samenwerken al begint met minimaal 2 personen (en maximaal 6). In dit geval kunnen wij dit dus op ons onderzoek betrekken.

Als je met mensen wilt samenwerken, is het nuttig om een helder beeld te hebben van ieders doel. Wat wil je bereiken, wat wil je beslist niet en waarin ben je vrij? (van Leest, 2001).

Dankers- van der Spek (2010) geeft aan dat je bij samenwerken rekening moet houden met elkaar en met de belangen van de organisaties.

Verschillende belangen kunnen elkaar aanvullen of uitsluiten. Het hebben van dezelfde visie is belangrijk. (van den Braak e.a. 2009).

Frank en Rebel (2007) beschrijven samenwerken in een team. Zij gebruiken een model dat bestaat uit zes effectiviteitsgebieden: doelen, taken, procedures, kwaliteiten, onderlinge verhoudingen en persoonlijke opvattingen. Hierin komt ook weer duidelijk naar voren dat eenzelfde doel/visie hebben erg belangrijk is om tot

samenwerken te komen. In dit boek wordt gesproken over het samenwerken binnen een team maar het is ook toepasbaar in een kleiner verband van samenwerken.

Bovengenoemde kenmerken van samenwerken kun je zien als de voorwaarden van het samenwerken. Het is niet nodig om alle kenmerken te hebben voor samenwerken. De belangrijkste die in de literatuur genoemd worden, bespreken we in de volgende alinea.

2.4 | Voorwaarden samenwerken

Samenwerken gaat niet vanzelf. Hierover zegt Ten Horn (2002): Samenwerken kan niet zomaar. Je kunt niet zomaar mensen bij elkaar zetten. Het werk van groepsleden moet op elkaar worden afgestemd en er is leiding nodig. Bovendien moet een ieder gemotiveerd zijn voor zichzelf maar ook voor het totale werk waar de groep voor verantwoordelijk is. Van Leest (2001) maakt hierin een duidelijk verschil in de organisatie waarin de samenwerking plaats vindt. Een collega is iemand met wie je moet werken in een organisatie. Deze organisatie kan bij werkgever zijn, maar ook een vereniging, een kerk, een politieke partij of een actiegroep. In een actiegroep of een politieke partij zullen de verschillen in waardepatronen niet zo groot zijn. Je werkt in zo'n organisatie samen aan een ideaal. Een gezamenlijk ideaal wijst op gemeenschappelijke waarden. Op het werk zijn de verschillen waarschijnlijk veel groter. Over het algemeen heb je de collega's op je werk niet zelf gekozen. De meeste werkgevers letten op vaardigheden en minder op waarden. Werknemers moeten in de eerste plaats hun taken aankunnen.

Om met anderen te kunnen samenwerken, zul je de verschillen tussen elkaars waardepatronen moeten nuanceren. Samenwerken betekent dat je een eenheid zoekt, maar ook je eigenheid wilt bewaren.

Dit vinden wij erg belangrijk want de ene collega moet zich niet teveel voegen naar de andere collega. Je moet toch wel jezelf kunnen blijven in het werk. Door een visie echt zelf te beleven, ben je ook meer gemotiveerd.

2.5 | Samenwerken in verschillende rollen

Voor ons onderzoek is het ook belangrijk te weten hoe samenwerking zich afspeelt tussen verschillende rollen die je kunt hebben in het onderwijs. In het kader van dit onderzoek is het van belang om een splitsing te maken tussen leerkrachten en onderwijsassistenten.

Als we spreken over samenwerken tussen leerkrachten onderling, kunnen we uit de literatuur opmaken dat het vaststellen van één en dezelfde visie van groot belang is. Door als startpunt van samenwerken een verkennend gesprek met elkaar aan te gaan (Regtvoort) kan een hoop verhelderd worden tussen de samenwerkende partijen. Hierin zou je de gezamenlijke visie en doelen al kunnen opzetten, voor zover deze er nog niet liggen vanuit de organisatie.

De samenwerkende leerkrachten hebben beiden meestal niet één en hetzelfde aandeel wat betreft tijd; de één werkt meer uren dan de ander. Hierdoor moeten ook weer duidelijke afspraken worden gemaakt over de taakverdeling; welk stuk hoort bij wie.

Wat betreft het samenwerken met de onderwijsassistent is er een verschil. De onderwijsassistenten werken vanuit een van te voren opgestelde functiebeschrijving (zie bijlage 1). Hierin staat duidelijk wat je mag verwachten van samenwerken.

2.6 | Communicatie

Wanneer men gaat samenwerken zal de communicatie een grote rol spelen in het geheel. De samenwerking tussen duopartners onderling en die met hun onderwijsassistenten valt of staat met een goede communicatie.

Communicatie gaat over het uitwisselen van informatie. Hiervoor zijn altijd minimaal twee personen nodig; zender en ontvanger(s). Communicatie kent verschillende vormen, te weten: informeren, dialogiseren, overreden en afstemmen. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden in eenzijdige communicatie of tweezijdige communicatie. Bij eenzijdige communicatie zien we vooral het informeren en overreden. Tweezijdige communicatie is juist dialogiseren en afstemmen. Al deze vormen van communicatie zien we terug in het samenwerken in het onderwijs.

De personen waar tussen de communicatie plaats vindt hebben allen hun eigen unieke karakteristieken. Personen hebben verschillende achtergronden en bekijken

dingen vanuit hun eigen kader. Zo'n kader is bijvoorbeeld afhankelijk van leeftijd, werkjaren, ervaringen, opleiding etc.

Communicatie is een buitengewoon belangrijk aspect om samen te werken.

2.7 | Conclusie

Om tot samenwerken te komen, is het van belang te voldoen aan de kenmerken van samenwerken.

Een gezamenlijke visie blijkt strikt noodzakelijk. Vanuit die gezamenlijke visie kan ieder op zijn eigen manier een invulling geven aan het werk.

Belangrijk is ook dat er een gezamenlijke motivatie is voor het werk dat gedaan moet worden. Dit vergemakkelijkt het samenwerken.

3 | Methodologie

In dit hoofdstuk zetten we uiteen hoe we tot ons onderzoek zijn gekomen. De volgende punten zijn uitgewerkt om een helder beeld te geven hoe ons onderzoek is opgebouwd:

3.1 | Mixed method

Zoekende naar de vorm van ons onderzoek hebben we onder andere gebruik gemaakt van ‘Basisboek methode en technieken’ (Baarda & de Goede, 2006) en “Onderwijs van eigen makelij” (Ponte, 2006). We wilden onze eigen praktijk verbeteren en handreikingen vinden, waarmee de directie vervolgens een plan van aanpak zou kunnen maken. We maakten gebruik van ‘mixed method’. Door kwalitatieve en kwantitatieve methoden te combineren bij het onderzoeken en deze te analyseren en te evalueren hoopten we tot bruikbare handreikingen te komen om het samenwerken te optimaliseren.

‘Mixed-method is a way to come up with creative alternatives to traditional or more monolithic ways to conceive and implement evaluation. It is likely that these alternatives will not be able to represent radical shifts in the short run. However, they are a genuine effort to be reflexive and more critical of the evaluation practice and, ideally, more useful and accountable to broader audiences.’ (Woods, 2006)

3.2 | Schriftelijke vragenlijst

Om een beeld te kunnen krijgen waar een goede samenwerking uit voort komt hebben we ervoor gekozen om collega’s met een duobaan schriftelijk te ondervragen. We hebben de splitsing gemaakt tussen leerkrachten (bijlage 2) en onderwijsassistenten (bijlage 3). Het voordeel van een vragenlijst is dat je in één keer een grote groep mensen kan bereiken. Dit is voor ons op dit moment de meest efficiënte manier. Daarnaast is er meer tijd voor het invullen van een vragenlijst, waardoor de antwoorden meer weloverwogen zijn. Een nadeel is dat de antwoorden

gekleurd kunnen zijn door de omstandigheden die je niet kent en de vragen kunnen niet ter plekke aangepast worden (Baarda & de Goede, 2006)

We hebben gekozen voor een gestructureerde vragenlijst, met open vragen en we hadden voor ons zelf een duidelijk beeld van wat we wilden weten. Open vragen zijn explorerend en informatief, de geïnterviewde kan vrij en genuanceerd antwoorden. Dit zal voor ons onderzoek de meest bruikbare informatie geven.

3.3 | Face-to-face interview

We hebben een aantal leerkrachten, cq onderwijsassistenten gevraagd mee te werken aan een face-to-face interview. Deze vorm van interviewen is geschikt om dieper op de materie in te gaan. We wilden hiermee de vragen die bij ons naar boven kwamen bij de schriftelijke vragenlijst beantwoord krijgen. Bij het interview met de onderwijsassistenten wilden we dieper ingaan op de taken die ze (zouden willen) doen. Het interview vond plaats op de school van de geïnterviewde, zodat we eventueel ook praktische voorbeelden kunnen zien. Daarnaast kunnen we ook dingen uit hun praktijk zien. Omdat het erg tijdrovende manier is hebben we een aantal collega's gevraagd waarvan de schriftelijke vragenlijst ons het meest prikkelde. Geertje heeft een aantal leerkrachten geïnterviewd en Anouk is met een aantal onderwijsassistenten in gesprek gegaan.

3.4 | Ethische aspecten

We hebben bij ons onderzoek rekening gehouden met de zes principes in het kader van ethische reflectie op het praktijkonderzoek (Boerman, 2008):

- Vertrouwen, bedrog en zelfbedrog

De resultaten van ons onderzoek zijn gebaseerd op transparante en navolgbare gegevens. Daarnaast maken we gebruik van een duidelijke bronvermelding volgens de APA-regels. Met de inspanningen van derden zijn we discreet omgegaan en dient voor een verbetering van de beroepspraktijk.

- Zorgvuldigheid en nalatigheid

We zijn zorgvuldig omgegaan met de opzet en uitvoer van ons onderzoek. We zijn met een open blik en vol nieuwsgierigheid het onderzoek ingegaan. We zijn discreet met de ondervraagden en hun gegevens omgegaan.

- Volledigheid en selectiviteit

Uiteraard hebben we moeten selecteren en ons hier en daar moeten beperken om tot de realisatie te komen van ons onderzoek. Dit heeft niet geleid tot het achterhouden van informatie. Juist de diversiteit van de onderzoeksgegevens heeft ons verder geholpen. Alle vragenlijsten zijn achteraf nog op te vragen.

- Concurrentie en collegialiteit

We hebben samengewerkt met onze begeleider, critical-friends, medestudenten en collegae. Er was geen sprake van concurrentie maar van collegialiteit. Niet altijd liep het even vlot, maar steeds hebben we elkaar weten te motiveren en te stimuleren doordat we ons bewust waren van elkaars afhankelijkheid.

- Publiceren, auteurschap en geheimhouding

We hebben er rekening mee gehouden dat het praktijkonderzoek tot publiceren zou kunnen leiden. Daarom hebben we ervoor gezorgd dat de privacy van de ondervraagden gewaarborgd is door geen namen te noemen.

- Onderzoek in opdracht

De vraagstelling van ons onderzoek is in eerste instantie door ons zelf bepaald. En de vraag vanuit het bestuur sloot er naadloos op aan. Het bestuur heeft ons vrijgelaten in de manier waarop we dit onderzoek hebben gedaan.

3.5 | Valideren en triangulatie

Uit het onderzoek dat we hebben gedaan hebben we bruikbare handreikingen gekregen, die het samenwerken tussen leerkrachten onderling en met de onderwijsassistenten binnen de Parelklas/Stergroep kan optimaliseren. Om de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen hebben we gebruik gemaakt van

triangulatie. We hebben gekozen voor verschillende typen formanten (Harinck, 2010) binnen onze twee doelgroepen:

Leerkrachten die net in een duobaan zitten.

Leerkrachten die ervaring hebben met verschillende duo-collegae.

Leerkrachten die nu met meerdere mensen samenwerken.

Onderwijsassistenten die net begonnen zijn.

Onderwijsassistenten die ervaring hebben met verschillende leerkrachten.

Onderwijsassistenten die nu met meerder leerkrachten samenwerken.

3.6 | Ordening van gegevens

De gegevens die we uit de vragenlijsten hebben gekregen hebben we geordend en in kaart gebracht. Geertje richtte zich op de leerkrachten en Anouk op de onderwijsassistenten. We wilden hiermee een antwoord krijgen op onze deelvragen. Bij het face-to-face interview van leerkrachten wilden we meer te weten komen over de leerkrachten waarbij het samenwerken minder soepel verloopt. Wat zouden zij graag zien veranderen?

Bij het face-to-face interview van onderwijsassistenten wilden we meer te weten komen hoe een onderwijsassistent de samenwerking ervaart en of er verbeterpunten zouden zijn.

4 | Onderzoeksresultaten

In het kader van het onderzoek hebben we een aantal vragenlijsten opgesteld. Aan de hand hiervan hebben we ons onderzoek opgezet. Het gaat hierbij om vragenlijsten voor duoleerkrachten en onderwijsassistenten. In mijn deel van het onderzoek heb ik mij gericht op de samenwerking tussen leerkracht en onderwijsassistent. In dit hoofdstuk zal ik per onderzoeksonderdeel mijn bevindingen uiteenzetten.

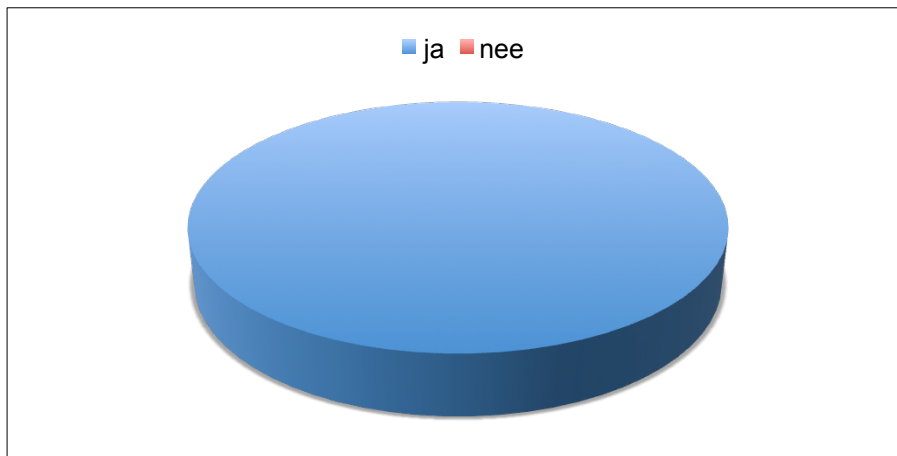
4.1 | Schriftelijke vragenlijst onderwijsassistenten

De schriftelijke vragenlijst heb ik verspreid onder alle 8 onderwijsassistenten van de drie reguliere scholen waar een Parelklas/ Stergroep is. Daarnaast heb ik een zestal vragenlijsten naar onderwijsassistenten gestuurd die in het speciaal onderwijs werkzaam zijn. In totaal heb ik 10 vragenlijsten teruggekregen, waarvan er vier waren ingevuld door een onderwijsassistente uit de Parelklas/ Stergroep. De overige ingevulde vragenlijsten zijn voor de helft afkomstig van onderwijsassistenten die werken in een reguliere klas. De anderen werken in het speciaal onderwijs.

Per vraag zijn de antwoorden omgezet in een grafiek. Daaronder wordt steeds een toelichting geven.

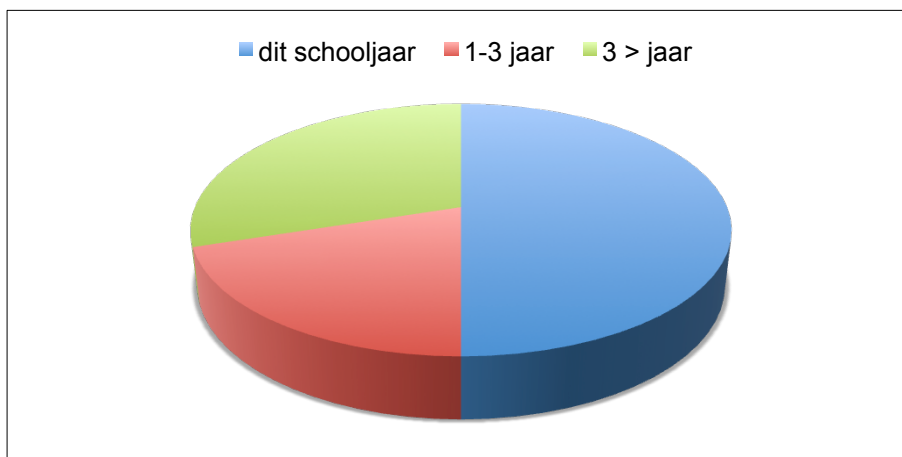
.

1. Heb je werkervaring met verschillende leerkrachten?



Onder de geënquêteerden zaten geen startende onderwijsassistenten. De werkervaring varieerde tussen de 2 en 16 jaar. Eén persoon gaf aan dit jaar voor het eerst met twee verschillende leerkrachten te maken te hebben.

2. Hoelang werk je samen met de huidige leerkracht(en)?



Doordat een aantal van de geënquêteerden dit jaar is gestart met een (nieuwe) samenwerking maar wel al verschillende jaren ervaringen heeft hoopten we in beeld te krijgen of het samenwerken daar invloed op heeft.

3. Merk je verschil in het werken met de verschillende leerkracht(en)?



De enige die 'nee' als antwoord gaf, gaf aan dat de leerkrachten wel anders zijn qua persoon, maar dat ze bij beiden de ruimte krijgt voor eigen inbreng. Verder gaf iedereen aan dat er wel degelijk verschillen zijn, zowel op het professionele als op het persoonlijke vlak.

4. Wat maakt het dat het voor jou goed werkt? (Meerdere aspecten mochten ze aangeven.)



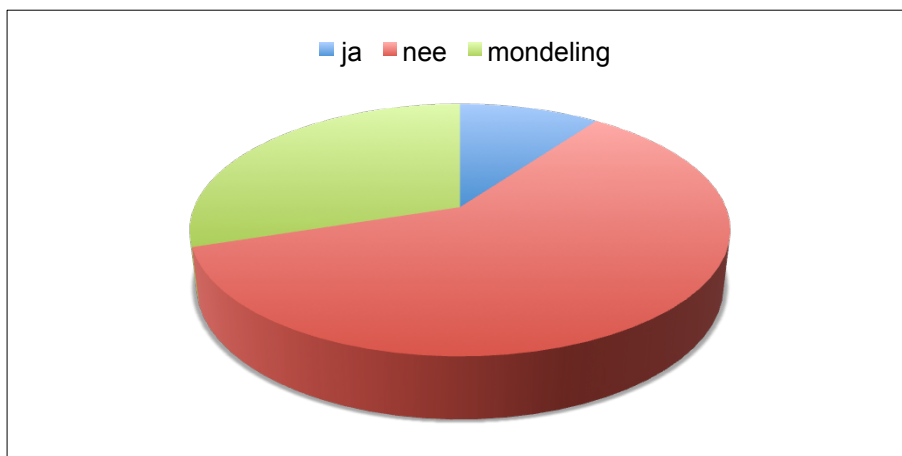
Dezelfde visie wordt als erg belangrijk gezien. Daarnaast werd door de meer ervaren onderwijsassistenten aangegeven dat het aanpassingsvermogen belangrijk is. De jongere groep onderwijsassistenten geeft aan er een klik moet zijn, een bepaalde chemie.

5. Hoe zijn jouw taken tot stand gekomen?



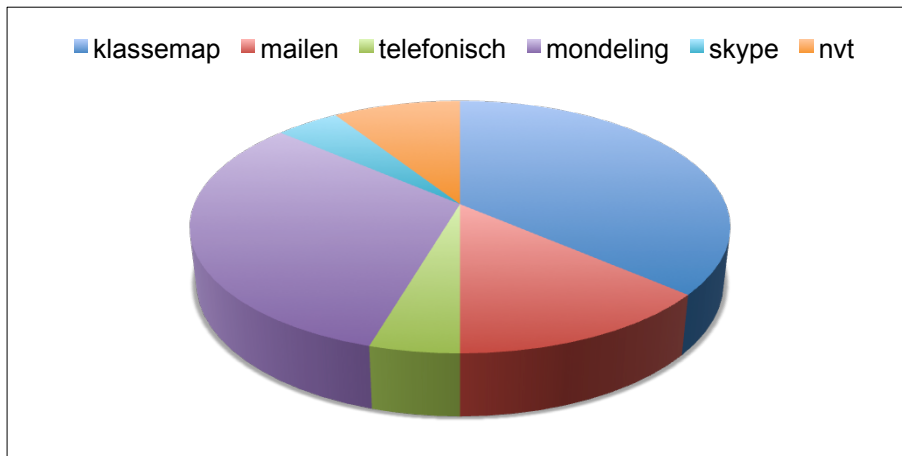
Ondanks dat er vanuit de overheid een duidelijke taakomschrijving is voor een onderwijsassistent, zijn er maar twee personen die aangeven dat ze aan de hand daarvan hun werkzaamheden hebben afgestemd. De rest heeft allemaal aangegeven dat ze vanuit de praktijk hun taken hebben toegewezen gekregen of deze zelf hebben gecreëerd.

6. Hebben jullie afspraken op papier staan?



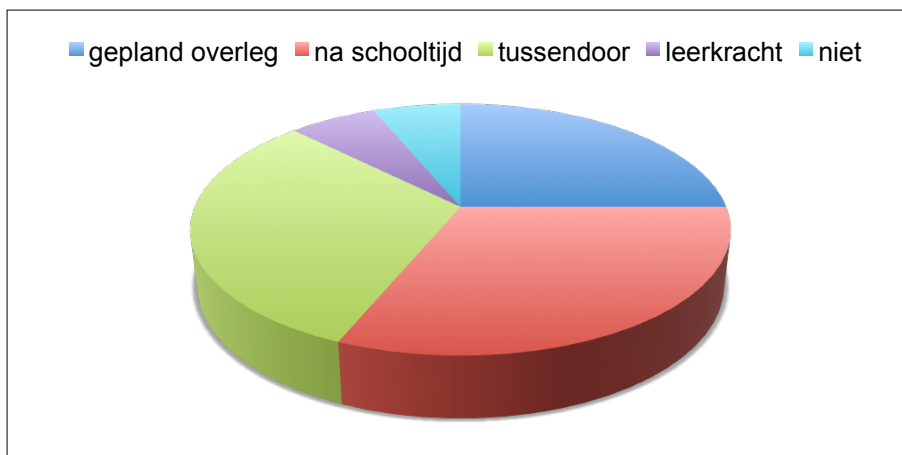
Opvallend is dat meer dan de helft heeft geantwoord dat er geen afspraken op papier staan omtrent de werkzaamheden. Drie personen geven aan mondeling de afspraak te hebben gemaakt maar dat het nog steeds niet is vastgelegd.

7. Hoe is de overdracht bij jullie geregeld? (Meerdere vormen van overdracht konden worden aangegeven.)



Iedereen geeft aan de overdracht op meerdere manieren te doen. Over de klassenmap wordt aangegeven dat daar vooral de standaard gegevens van de leerlingen in bewaard worden. Daarnaast worden de bijzonderheden kort genoteerd. Het merendeel heeft een overlap in werktijd, waardoor ze mondeling de dingen kunnen doorspreken. Degenen die geen overlap hebben mailen, of bellen elkaar bij bijzonderheden. Er blijkt ook een verschil te zijn in wat er wordt overgedragen. De meesten zijn tevreden met een korte krabbel over belangrijke gebeurtenissen, een enkeling wil echt van alles op de hoogte blijven.

8. Op welke manier ontwikkelen jullie samen nieuwe ideeën? (inrichting klas, materialen, thema's ect.) meerdere manieren konden worden aangegeven.

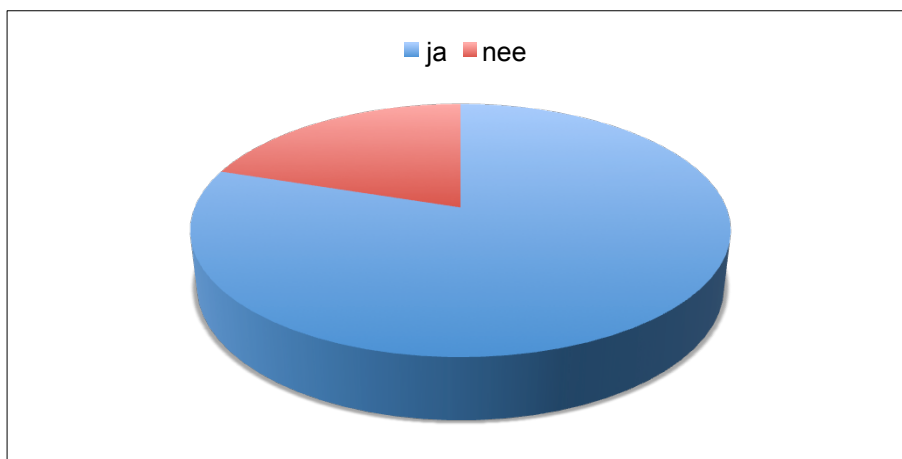


Wanneer het kleinere dingen, zoals extra ideeën voor een thema betreffen wordt het vooral tussen de bedrijven door gedaan. Bijna iedereen geeft aan dat ze met elkaar

afspreken in de zomervakantie, zodat ze alles goed op de rails hebben voor de start van het nieuwe schooljaar.

Degenen die overlap in werktijd hebben maken na schooltijd tijd vrij om dingen door te spreken. De onderwijsassistenten die geen overlap hebben met beide leerkrachten geven aan geplande momenten te hebben in de avonduren of vakanties. Dit wordt soms als een extra belasting gezien: ‘Het is nodig, maar kost wel veel extra tijd’.

9. Is het belangrijk dat jij en de leerkracht hetzelfde denken over bepaalde zaken?



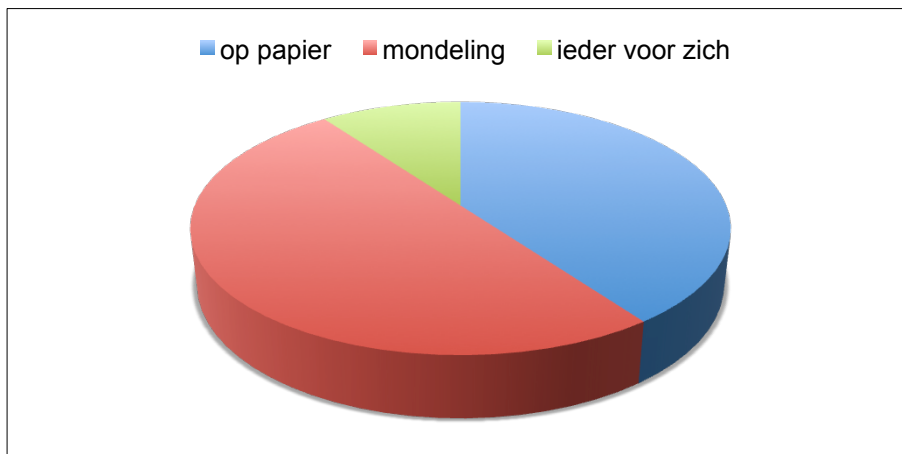
Wanneer je hetzelfde denkt over de aanpak van kinderen en de manier van lesgeven geeft dit rust en duidelijkheid voor jezelf en de leerlingen. Twee ondervraagden gaven aan dat het wel handig is wanneer je hetzelfde denkt over bepaalde zaken, maar dat het niet noodzakelijk is. Ze geven aan het wel prettig te vinden wanneer je af en toe anders naar bepaalde problemen kijkt, zodat je het ook vanuit een andere richting kunt ervaren.

10. Maak je gebruik van elkaars sterke kanten/ kwaliteiten?



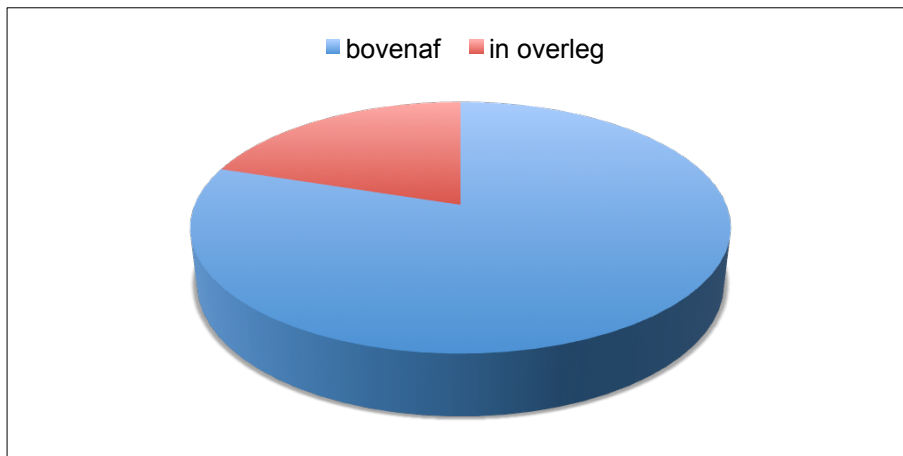
Iedereen probeert elkaars kwaliteiten te gebruiken. Sommigen geven aan dit nog meer te willen doen. Eén geeft aan dat hier totaal niet naar gekeken wordt. Ze geeft daarbij aan dat de gehele samenwerking niet lekker loopt.

11. Hoe gaan jullie om met school- en klassenregels? Hebben jullie daar duidelijke afspraken over?



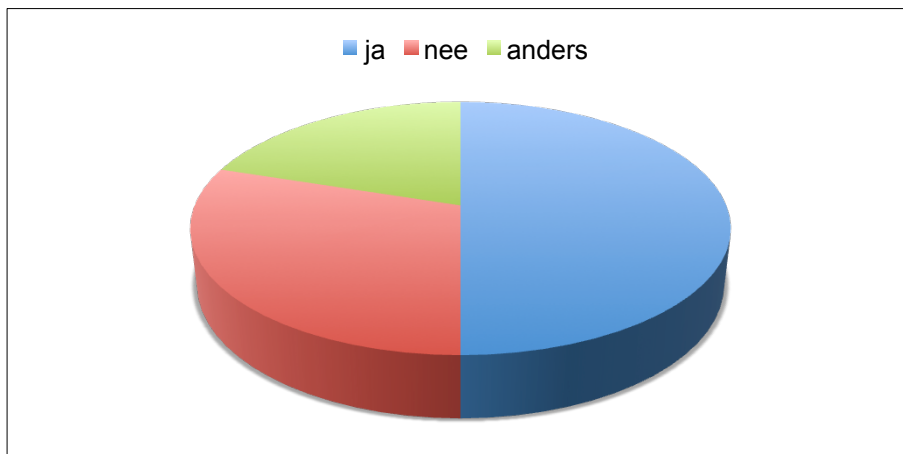
De helft van de geënquêteerden geeft aan de afspraken mondeling met elkaar doorgenomen te hebben. Ze geven ook aan dat de afspraken gedurende het jaar aangepast of aangevuld worden. Degenen die de afspraken op papier hebben vinden het prettig deze achter de hand te hebben. Wel blijkt dat de afspraken soms in de praktijk toch anders zijn geworden, maar niet altijd aangepast worden op papier, waardoor er soms onduidelijkheid ontstaat.

12. Hoe is jullie samenwerking tot stand gekomen?



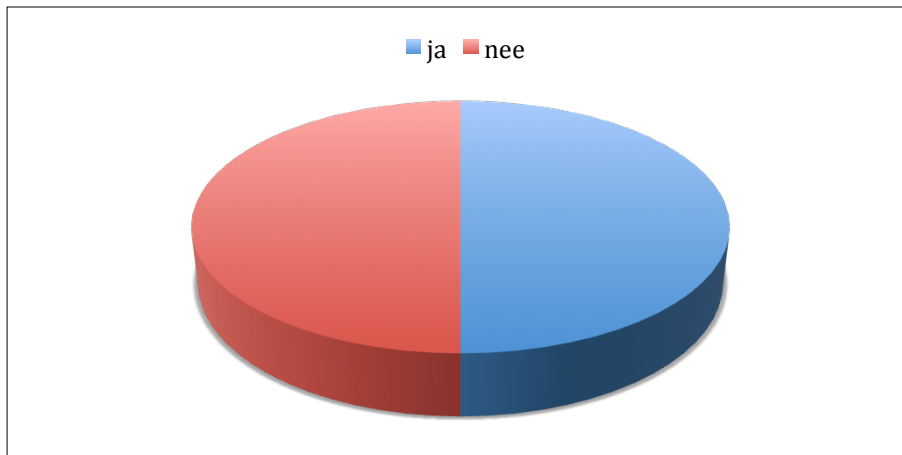
Het merendeel van de geënquêteerden geeft aan dat de samenwerking van bovenaf bepaald is. Twee hebben in een functioneringsgesprek kenbaar mogen maken waar ze graag naar toe zouden willen. Ook zij gaven aan dat het management team (MT) uiteindelijk de beslissing zal nemen.

13. Vind je het belangrijk dat je hier inspraak in zou hebben?



De helft van de geënquêteerden vindt dat ze (meer) inspraak zouden moeten hebben. Het zou de werksfeer ten goede komen. Een aantal geeft aan dat ze begrijpen dat dit in een grote organisatie niet altijd te realiseren is. Wel stellen ze het op prijs dat wanneer de samenwerking stroef verloopt ze alsnog inspraak kunnen krijgen.

14. Vind je dat goedlopende duo's uit elkaar gehaald moeten worden (bijv. om andere duo's te coachen)?



Alle onderwijsassistenten die erg tevreden zijn met hun samenwerking geven aan dat ze niet uit elkaar gehaald willen worden. 'Het kan juist dan wel fout gaan' wordt er gezegd. De meer ervaren onderwijsassistent geeft aan dat het wel zou moeten, niet zozeer om een ander duo te coachen, maar om het vastroesten van duo's tegen te gaan.

4.2 | Face-to-face interview met onderwijsassistenten

Het interview heb ik gedaan aan de hand van een aantal opgestelde vragen die ik als richtlijn heb gebruikt. Deze vragen zijn bij mij naar boven gekomen na het uitwerken van de enquête. De vragen waren gericht op het optimaliseren van een samenwerking tussen leerkracht en onderwijsassistent. Hieruit hoopte ik een aantal aanbevelingen te kunnen formuleren. Voor het afnemen van het interview was aan 3 onderwijsassistenten gevraagd of zij hun medewerking wilden verlenen aan dit onderzoek. De onderwijsassistenten werken op dit moment allen in een Parelklas/ Stergroep. De werkervaring en het aantal dienstjaren zijn divers. Ik heb de resultaten per vraag uitgewerkt. De onderwijsassistenten heb ik OA1, OA2 en OA3 genoemd. Daarna volgt er een samenvatting van de verkregen resultaten.

1. Bij het ministerie van onderwijs ligt een functiebeschrijving voor onderwijsassistenten. Is deze bekend bij jou? Vind je dat de leerkracht zich daaraan zou moeten houden?

OA1: Ik ben ermee bekend. Ik heb deze zelf opgevraagd toen ik naar deze functie ben gaan solliciteren. De functiebeschrijving zou eigenlijk wel bekend moeten zijn bij de leerkrachten. Het is een duidelijk houvast voor de taken die je moet doen, waar de leerkrachten zich in de basis aan moeten houden. Daarnaast kan je in overleg taken uitbreiden.

OA2: Ja, ik heb deze opgevraagd om te kijken wat mijn functie inhield en kwam erachter dat ik veel meer taken deed die thuis hoorden bij de functie leraarondersteuner. Helaas wilden mijn toenmalig directeur deze functie niet in het huidige functiehuis opnemen. Ik vind dat de leerkracht wel op de hoogte moet zijn van de taken om een richtlijn te hebben. Voor mij persoonlijk zou het niet gunstig zijn wanneer ze zich daar strikt aan zouden houden. Dan wordt het werk voor mij te saai. De dingen die ik echt leuk vind vallen juist daarbuiten. Bij wat meer ruimte kan je meer initiatief nemen en dingen ontwikkelen. Maar voor mensen die dit niet prettig vinden of minder ervaring hebben is het goed om een houvast te hebben.

OA3: Ik heb die ooit wel eens onder ogen gehad, maar het is niet zo dat ik alleen de taken doe die daar in staan. Dat is ook niet mogelijk bij zo'n soort klas. Voor leerkrachten is het wel handig ermee op de hoogte te zijn zodat bekend is wat men minimaal kan verwachten van mij.

2. Uit de enquête die ik heb afgenomen kwam naar voren dat er bijna niets op papier staat qua taakverdeling en dergelijke. Welke afspraken zou je op papier terug willen zien?

OA1: Nu wordt alles op gevoel gedaan. Het zou mij meer duidelijkheid en rust geven wanneer er afspraken op papier zouden staan. Ik vind het vooral fijn om te weten wat er van mij verwacht wordt wanneer de leerkracht les geeft. Moet ik erbij komen zitten of kan ik iets anders doen en zo ja wat dan?

OA2: Het loopt wel goed, maar het is prettig precies te weten welke zaken de leerkracht moet doen, zoals handelingsplannen en gesprekken. En een duidelijke dagindeling zodat ook een invaller exact weet wat hij/zij moet doen, dus ook de school- en klassenregels. Het ligt er tevens aan hoe je erin staat. Het zou daarnaast wel prettig zijn als de verdeling van het didactische deel op papier staat, zodat iedereen weet wie wat doet. En waar de ander is gebleven met de les, zodat je verder kunt gaan waar de ander is gestopt.

OA3: Wij hebben de schoolregels standaard in de map, maar de klassenregels waar we aan werken weer niet. Dat zou toch wel prettig zijn. Daarnaast vind ik het fijn om te zien wie wat in de klas voor zijn verantwoordelijkheid neemt. Niet dat je daar angstvallig aan vast moet houden, maar het is wel prettig dit ongeveer te weten, ook voor invallers.

3. Zou je aan het begin van het schooljaar meer uitleg willen wat betreft bijvoorbeeld je taken?

OA1: Aan het begin van het schooljaar is het wel prettig dat de taken duidelijk zijn voor iedereen. Daarnaast zou ik het prettig vinden dat wanneer er een nieuwe leerling in de groep komt deze goed doorgesproken wordt, zodat we weten wat voor beperking het kind heeft en hoe daar mee om te moeten gaan. Ik kom niet uit het speciaal onderwijs, dus daar weet ik niet veel van.

OA2: Ik zit daar niet echt op te wachten, ik zit hier al zo lang in. Voor mij heeft dit dan ook geen meerwaarde, ik leer liever met vallen en opstaan.

OA3: Misschien even samenkomen om met z'n allen de start van het schooljaar voor te bereiden. Nu doen de leerkrachten dat met elkaar. Ook zou ik het prettig vinden als er meer tijd besteed zou worden aan het vooraf doorspreken van nieuwe leerlingen.

4. Hoe zou je het liefste begeleid willen worden als het gaat om didactische vaardigheden en de omgang met leerlingen?

OA1: Allereerst door observatie van de leerkrachten. Ik zie hoe ze bepaalde dingen aanpakken en probeer dat op dezelfde manier ook te doen. Daarnaast zou het ook wel prettig zijn wanneer de AB-er niet alleen de leerkracht observeert, maar ook mij als onderwijsassistent. Zij kijkt vanuit een ander perspectief en heeft vaak goede tips.

OA2: Ik leer veel van de leerkracht, maar ik heb uit ervaring ook gezien dat wanneer er een externe persoon een observatie doet en deze naderhand bespreekt dit zeer leerzaam is. Ik ben dan ook voor de begeleiding van de AB-er en dat deze naast het begeleiden van de leerkracht ook de onderwijsassistent begeleid.

OA3: Door te kijken naar hoe de leerkrachten het doen en de tips die ze me geven heb ik de afgelopen jaren veel geleerd. Maar ik denk dat het inderdaad ook wel eens goed is als er vanuit een andere invalshoek naar mij gekeken wordt. De leerkrachten worden immers ook begeleid en zij hebben veel meer ervaring!

5. Wat vind jij belangrijke informatie om te weten van de leerkracht?

OA1: Hoe je omgaat met bepaalde beperkingen. Wat kan je eisen van een leerling, hoe streng moet je zijn?

OA2: Algemeen wil ik graag de achtergronden van de leerlingen weten. Verder alleen zaken die er echt toe doen, dus niet schrijven om te schrijven. En uiteraard de dingen die met de kinderen zijn gebeurd.

OA3: De omgang met de leerlingen. Qua overdracht is er overlap dus we zien elkaar door de week. Maar ik merk wel dat niet alles steeds wordt doorgespeeld, alleen wat er echt toe doet.

4.3 | Face-to-face interview met leerkrachten

Door de gesprekken die ik heb gehad met de onderwijsassistenten rees bij mij de vraag hoe een leerkracht eigenlijk ten opzichte van een onderwijsassistent staat. Ik besloot om aan de hand van een tweetal vragen dit bij nog twee andere leerkrachten te peilen die met een onderwijsassistent werken. Vanwege de geringe tijd die nog restte om het onderzoek af te ronden heb ik ervoor gekozen om het face-to-face gesprek via skype te doen. Dit werkte snel en effectief. Ik heb meteen de antwoorden kunnen verwerken en deze met ze kunnen bespreken. De leerkrachten heb ik LK1 en LK2 genoemd. Ikzelf ben LK3.

1. Wat verwacht je, of vind je dat je zou mogen verwachten, van een onderwijsassistent?

LK1: Ik merk dat het per onderwijsassistent verschilt. Je heb er bij die heel bleu zijn en waar ik alles tien keer aan moet uitleggen, de ander neemt met gemak de klas over. Ik vind het dus bij een nieuwe onderwijsassistent altijd even zoeken naar hoe deze erin staat. Ook leerkrachten staan verschillend ten opzichte van een onderwijsassistent. Wat wil en kan je uit handen geven? Ik vind het vooral fijn werken wanneer de onderwijsassistenten ervoor zorgen dat de klas altijd schoon en opgeruimd is. Dat ze zorgen dat de leerlingen naar buiten gaan. Maar ook dat ze de leerlingen kunnen ondersteunen bij een les die ze aan de hand van de methode kunnen geven.

LK2: Iedere onderwijsassistent(e) is anders. Ik probeer in te schatten wat voor niveau die heeft. Daar zit toch een behoorlijk groot verschil tussen. Ik denk dat het voor een Parelklas/ Stergroep wel fijn is wanneer je iemand naast je hebt staan die ook didactisch wat aan kan pakken. Dit hoort misschien niet helemaal thuis in het takenpakket, maar het is eigenlijk wel noodzakelijk voor zo'n groep. Men moet er feeling voor hebben.

LK3: Ik zie een onderwijsassistent als een verlengde van mij. De taken zoals opruimen, luiers verschonen en de kinderen begeleiden met naar buiten gaan worden niet automatisch alleen door haar gedaan. Wanneer ik zie dat ze bezig is dan

doe ik dat. Ik laat de onderwijsassistente ook kringactiviteiten over nemen. Ze neemt een aantal leerlingen onder haar hoede tijdens het werken. Samen hebben we bepaald wat ze met deze leerlingen dan doet. Ik betrap mezelf er wel eens op dat ik soms (veel) meer van haar verwacht dat waarvoor ze opgeleid is. Eigenlijk overvraag ik haar daarmee. De ene onderwijsassistent(e) kan dat wel aan, maar een ander weer niet. Het zou goed zijn dat ik me daar meer bewust van word.

2. Hoe kom je tot een taakverdeling, gebruik je daarbij de taakomschrijving van uit het ministerie van onderwijs?

LK1: Ik spreek altijd met mijn onderwijsassistente aan het begin van het schooljaar af wat haar taken zijn. Daarnaast zijn eigen initiatieven altijd welkom. Wij hebben op school ook een taakomschrijving op de server staan, maar het is niet zo dat ik die uit mijn hoofd ken. Misschien zou het wel handig zijn om die voor de zekerheid in de map te doen.

LK2: Natuurlijk is er wel afgesproken wie wat doet, maar het is niet zo dat we ons daar strikt aan houden. Ik ging er trouwens wel vanuit dat ze wisten wat er ongeveer van ze verwacht werd. Als ik merk dat ze meer aan kunnen dan probeer ik daar op in te spelen door ze ook andere taken te laten doen, zoals de kring of een lesje vanuit de methode.

LK3: Door dit onderzoek kom ik er achter dat ik eigenlijk heel veel verwacht van mijn onderwijsassistenten. We hebben mondeling wat afspraken gemaakt hoe we het gaan doen, en dat wanneer ze ergens tegen aanlopen ze daarmee moeten komen. 'Kijk en draai mee, de vragen komen dan vanzelf' was altijd mijn motto. Ik ging er eigenlijk vanuit dat ze het allemaal wel kunnen. Natuurlijk lukken de basistaken ook goed, daar zijn ze voor opgeleid. Maar in een Parelklas/ Stergroep wordt er eigenlijk veel meer van ze verwacht. Ook al geven ze aan dat ze dat leuk vinden om te doen, ik merk nu dat het helemaal niet vanzelfsprekend is dat ze dat dan ook daadwerkelijk kunnen. Communicatie, en coachen zijn belangrijk voor het goed functioneren van de onderwijsassistent en dus ook voor de samenwerking.

5 | Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk maak ik aan de hand van onze deelvragen een analyse van mijn onderzoeksresultaten en leg een verband, waar mogelijk, met de theorie uit hoofdstuk 2. Op deze manier kom ik tot beantwoording van de vraag, die we aan het begin van ons onderzoek hebben opgesteld:

Wat is er nodig om goed samen te werken en zijn hier richtlijnen voor?

5.1 | Wat is samenwerken?

Over samenwerken wordt makkelijker gedacht dan dat het daadwerkelijk is. Het is niet alleen maar twee mensen bij elkaar zetten om dan vervolgens vanzelf wel een samenwerking te krijgen. Voor het slagen van een samenwerking komen er verschillende aspecten bij kijken. Wanneer je daar niet aan voldoet spreek je eigenlijk niet van samenwerken maar van ‘naast elkaar werken’. In de literatuur komen steeds dezelfde punten naar voren die belangrijk zijn om tot samenwerken te komen:

- Positieve wederzijdse afhankelijkheid.

Je bent van elkaar afhankelijk om het gezamenlijke doel te bereiken. Uit het onderzoek komt naar voren dat dit te weinig gedaan wordt. Onderwijsassistenten hebben vaak geen weet van wat er bijvoorbeeld in de handelingsplannen staat en waarom we de dingen doen zoals we ze doen.

- Individuele verantwoordelijkheid.

Ook al heeft een onderwijsassistent geen eindverantwoordelijkheid, dan nog is het van belang dat ze hun verantwoording nemen voor de taken die ze hebben. In de gesprekken die ik gevoerd heb met de onderwijsassistenten gaven ze aan het prettig te vinden dat ze een eigen inbreng hebben en dat ze daadwerkelijk een bijdrage kunnen leveren.

- Directe en gelijktijdige interactie.

Het is belangrijk informatie en ideeën goed uit te wisselen, zodat een ieder op de hoogte is van wat er speelt in de groep. Uit het onderzoek komt naar voren dat dit ook gedaan wordt. De invulling ervan blijkt persoonsafhankelijk. De overlap in werktijd speelt hierin ook mee. Wanneer er overlap is worden er veel meer dingen tussendoor of na schooltijd besproken. Als er geen overlap in werktijd is maken de leerkrachten gebruik van geplande momenten. Dit wordt niet altijd als prettig ervaren (het kost veel extra tijd).

- Gelijkwaardige deelname

Bij een samenwerking is het belangrijk om de verhoudingen tussen de samenwerkende partijen goed af te stemmen. Uit het onderzoek blijkt dat er niet altijd goed wordt afgestemd tussen leerkracht en onderwijsassistent. Er wordt aangegeven dat ze zich soms overvraagd voelen, of dat ze juist meer zouden willen betekenen dan dat ze nu doen.

- Sociale vaardigheden.

Bij samenwerken is het van belang dat je correcte sociale vaardigheden toe past. Uit het onderzoek komt een duidelijk verschil naar voren tussen de jonge groep onderwijsassistenten en de groep met meer ervaring. De eerst genoemde groep heeft het over 'een klik hebben', je moet je prettig voelen bij de ander, je voelt je dan veilig en durf je meer van jezelf te laten zien. De andere groep geeft aan dat het aanpassingsvermogen belangrijk is. Niet iedereen is hetzelfde, maar door respect voor elkaar op te brengen en goed te communiceren kom je een heel eind.

- Aandacht voor het groepsproces.

Uit het onderzoek komt naar voren dat communicatie, ook schriftelijk, belangrijk gevonden wordt, maar dat in de praktijk vaak dingen niet op papier staan. Waar wil je als team naar toe en hoe ga je dat samen bereiken. Leg dat vast.

5.2 | Is er verschil met wie je moet samenwerken?

Als leerkracht van een Parelklas/Stergroep heb je, naast een (eventuele) duoleerkracht, ook te maken met onderwijsassistenten. Naast verschillen in karakter, leeftijd en achtergrond is ook het opleidingsniveau anders. Uit het interview met de leerkrachten blijkt dat hier niet altijd bij stil gestaan wordt. Al snel ga je ervan uit dat de onderwijsassistent het wel allemaal weet. Het aantal dienstjaren van een onderwijsassistent maakt ook uit hoe iemand functioneert.

5.3 | Is ieders rol/taak duidelijk binnen de samenwerking?

Binnen de samenwerking tussen een leerkracht en onderwijsassistent behoren de rollen/taken duidelijk te zijn, de taakomschrijving ligt immers vast. Uit het onderzoek komt naar voren dat de helft 'spontaan' taken toebedeelt krijgt. Een klein percentage werkt volgens de taakomschrijving. Uit de gesprekken met de onderwijsassistenten blijkt dat er wel behoefte aan meer duidelijkheid omtrent de taken is. Enerzijds wordt er aangegeven dat het meer zekerheid geeft, anderzijds weten ze dan wat er (minimaal) van ze verwacht wordt, zodat er geen taken op hun bord terecht komen waar de leerkracht verantwoordelijk voor is.

5.4 | Kunnen we richtlijnen opstellen voor samenwerken?

We kunnen zeker richtlijnen opstellen om een samenwerking te optimaliseren. De aanbevelingen die uit mijn deel van het onderzoek komen, zullen samen met de aanbevelingen die vanuit het onderzoeksdeel van Geertje Lebbink komen een bruikbare leidraad vormen aan de hand waarvan we richtlijnen kunnen opstellen voor het samenwerken in een Parelklas/Stergroep.

5.5 | Aanbevelingen samenwerken onderwijsassistenten

Naar aanleiding van de bovenstaande conclusies geef ik een aantal aanbevelingen om richtlijnen op te stellen voor het samenwerken met een onderwijsassistent (binnen een Parelklas/ Stergroep). Deze aanbevelingen kunnen gebruikt worden bij de start van een nieuwe groep, maar ook bij de start van een nieuw schooljaar:

- Wanneer er een nieuwe onderwijsassistent aangesteld wordt is het belangrijk eerst een intake gesprek te houden met alle betrokkenen, zodat ieders visie en verwachtingen van elkaar helder zijn. De nieuwe onderwijsassistent draait daarnaast een aantal keer met de groep mee. Dit om daadwerkelijk te ervaren wat het werken in een Parelklas/Stergroep inhoudt.
- Voor de start van een Parelklas/Stergroep komen de leerkrachten en onderwijsassistenten samen. In deze vergadering zorgen alle partijen dat ze een duidelijk beeld hebben van elkaars verwachtingen en ideeën. Van hieruit moeten ze komen tot één professionele visie, waar ieder zich in kan vinden. Deze visie wordt schriftelijk vastgelegd.
- De functiebeschrijving van onderwijsassistenten moet bekend zijn bij de leerkracht. Deze wordt samen besproken. Aan de hand van deze functiebeschrijving worden de taken binnen de Parelklas/Stergroep verdeeld. Deze wordt schriftelijk vastgesteld.
- Elke onderwijsassistent is anders. De leerkracht moet in staat zijn de onderwijsassistent op de juiste manier te begeleiden en er zich van bewust te zijn dat hij/zij verschillende leiderschapsrollen aan moet kunnen nemen (Blanchard, 2007).
- Naast de taakverdeling is het belangrijk dat de school- en klassenregels op papier staan. Zo zijn deze regels voor alle betrokkenen en eventuele invallers duidelijk.
- Communiceer! Maak naast de geplande overlegmomenten geregeld tijd vrij om zaken door te spreken. Pedagogische, didactische en organisatorische onderwerpen komen daarbij aan bod. Wat er van elkaar verwacht wordt en hoe de ervaringen zijn is net zo belangrijk. Hierdoor blijft men op de hoogte van wat er zich bij een ieder afspeelt en of iedereen nog op de juiste manier bezig is, waardoor men plezier in zijn werk houdt!

5.6 | Aanbevelingen samenwerken duoleerkrachten

Het onderzoek is tweeledig. Om uiteindelijk een zo compleet mogelijke lijst van aanbevelingen voor te kunnen leggen heb ik ervoor gekozen de aanbevelingen die uit het onderzoeksdeel over het samenwerken met een duoleerkracht komen hieronder te plaatsen. De resultaten en de conclusies van dat onderzoeksdeel voeg ik toe als bijlagen (4 en 5).

De aanbevelingen voor het samenwerken met een duoleerkracht zijn:

- Bij het opstarten van een nieuwe Parelklas/Stergroep wordt vooraf een intakegesprek gehouden. Dit intakegesprek vindt plaats met de directie van de school, de gespecialiseerde leerkracht van de Parelklas/Stergroep en de 'nieuwe' leerkracht uit het reguliere onderwijs. In dit gesprek komt naar voren wat je als leerkracht kunt verwachten wanneer je in een Parelklas/Stergroep gaat werken. Ook belangrijk is te weten wat de verwachtingen zijn van de nieuwe leerkracht en wat zijn/haar visie is. Op deze manier zal voor beide leerkrachten duidelijk worden of de samenwerking vanuit hetzelfde doel gaat plaatsvinden en of de samenwerking een kans van slagen heeft.
- Wanneer het intakegesprek heeft plaatsgevonden zal de 'nieuwe' leerkracht een paar keer meedraaien met de Parelklas/Stergroep. Zo zal hij/zij een duidelijker beeld krijgen van wat werken in de Parelklas/Stergroep inhoudt.
- Bij de start van een Parelklas/Stergroep komen de duoleerkrachten samen. In dit overleg zullen ze hun persoonlijke visie en ideeën uitspreken naar elkaar. Samen zullen ze komen tot een professionele gemeenschappelijke visie die aanvaardbaar is voor beide partijen. Belangrijk is dat deze visie wordt vastgelegd op papier. Ook zullen ze moeten komen tot de onderwijsinhoudelijke zaken en organisatorische zaken die voor hen het samenwerken bevorderen. Door ook dit schriftelijk vast te leggen kan hierover communicatie blijven plaatsvinden tijdens de werkgroepvergaderingen.
- Blijf communiceren met elkaar! Niet alleen de vooraf geplande werkgroepvergaderingen zijn hiervoor noodzakelijk. Plan samen enkele

overlegmomenten vooruit om pedagogische en didactische zaken kort te sluiten en af te stemmen.

- Naast de overlegmomenten waarop je elkaar persoonlijk spreekt, is het van belang, in overleg, te komen tot een passende vorm van communicatie op andere momenten. Deze communicatie is nodig voor een goede overdracht van bovengenoemde zaken. Denk hierbij aan e-mail, telefonie of Skype.
- Uit het onderzoek blijkt dat wanneer men effectief samenwerkt, het belangrijk is om dit niet na een jaar al te onderbreken. Vaak hebben mensen de tijd nodig om op elkaar ingespeeld te raken. Benut de kennis van de mensen bij wie de samenwerking goed verloopt voor het coachen van andere duo's.
- Zorg dat de competenties van de betrokkenen helder zijn. Daardoor heb je vooraf meer inzicht in de kans van slagen van de samenwerking.

5.7 | Hoe nu verder

We hebben gemerkt dat er een duidelijke overlap in de aanbevelingen van de twee onderzoeksdelen zit. We gaan de aanbevelingen samenvoegen en deze voorleggen aan de werkgroep Parelklas/Stergroep. De werkgroep kan vervolgens komen tot het opstellen van richtlijnen voor het samenwerken. We vinden het belangrijk dat deze richtlijnen worden geborgd in het draaiboek 'Een nieuwe Parelklas/ Stergroep'. Bij het samenstellen van het draaiboek is, in het verleden, aan allerlei praktische zaken gedacht maar we missen een gedeelte over samenwerken. Bij het opstarten van de voorgaande Parelklassen/Stergroep is er niet altijd voldoende gekeken naar o.a. de competenties en persoonlijkheden van het personeel welke gevraagd werd de groep te gaan aansturen. Naar onze mening is er daardoor teveel tijd en energie in de verkeerde dingen gaan zitten. Dit willen we in de toekomst voorkomen.

We hebben met bovenstaande aanbevelingen een eerste stap gezet om te komen tot een waardevolle aanvulling op het draaiboek.

Inmiddels hebben we het onderzoek aangegrepen om in de praktijk aan de slag te gaan met de aanbevelingen die hieruit verkregen zijn. Deze gaven ons verbeterpunten om het samenwerken met onderwijsassistenten en duoleerkrachten direct aan te pakken. Door dit onderzoek zijn we anders gaan kijken naar de samenwerking in de Parelklas/Stergroep en we merken nu al een verandering bij onszelf. We zijn ons meer bewust geworden van onze eigen competenties.

6 | Reflectie

In dit laatste hoofdstuk heb ik gereflecteerd vanuit de verschillende rollen die ik had tijdens het werken aan dit meesterstuk.

6.1 | Reflectie als student

Ik weet van mezelf dat ik een doener ben. Dit kwam duidelijk uit de door mij gemaakte Kolb-test naar voren. De opleiding paste deels in mijn straatje, de lessen, praktijkopdrachten en de literatuur sloten goed aan bij de praktijk en ik kon er meteen mee aan de slag. Aan de competentiematrix die we aan het begin van het schooljaar hebben ingevuld heb ik goed kunnen werken. Ik heb veel nieuwe inzichten op het gebied van inter-persoonlijk handelen en expertise overdragen gekregen, waar ik in de praktijk al meteen mee aan het werk ben gegaan. Ik heb mijzelf het begeleiden bij veranderingsprocessen meer eigen gemaakt, net als het vormgeven aan ondernemerschap. Omdat ik bij de richting Intern Begeleider ingedeeld was heb ik ook kennis mogen maken met mijn kwaliteiten op het gebied van implementerend en coördinerend handelen. Zaken die ik interessanter vond dan dat ik in eerste instantie gedacht had. Na het opnieuw invullen van de competentiematrix is goed te zien dat ik gegroeid ben, ik ben nog niet in alles bewust bekwaam, maar ben wel in alles vooruitgegaan. Ik ben me veel meer bewust van de dingen die ik wel en (nog) niet goed beheers.

Elke module werd afgesloten met een schriftelijke opdracht. Dit was het deel van de opleiding waar ik tegen op zag. Op papier zetten wat je geleerd hebt en wat dit met je gedaan heeft vind ik lastig. Ik doe heel veel op gevoel en nu moest ik na denken waarom ik het doe. Uiteindelijk bleek dit een van de meest leerzame delen van de opleiding te zijn. Onder andere aan de hand van 'de ijsberg van Bateson' heb ik steeds weer geleerd te reflecteren op mijn handelen. Ik heb meer inzicht gekregen in het waarom ik de dingen doe en wat mijn drijfveer steeds is. De reden dat ik gestart ben met deze opleiding was, naast mezelf verder te ontwikkelen vooral dat ik mijn leerlingen het beste wil geven. Ik vind dat iedere persoon recht heeft op ontwikkeling.

Dit steeds weer voor ogen houdend heeft mij bijzonder gemotiveerd en het heeft ertoe geleid dat ik al mijn modules met een mooi cijfer heb kunnen afronden!

Daarnaast zag ik erg op tegen de start van het onderzoek. Ik was ervan overtuigd dat een onderzoek uitvoeren voor mij boven mijn kunnen zou zijn. Ik heb dan ook veel gezocht en gesteund, samen met mijn maatje en medestudent Geertje. We waren blij dat we aan het onderzoek samen mochten werken. We zitten in dezelfde werksituatie en lopen tegen dezelfde problemen aan. Gaandeweg zijn we er achter gekomen dat samenwerken als goede vriendinnen lastiger is dan in eerste instantie gedacht werd door ons. We blijken beiden een stok achter de deur nodig te hebben en we werken het beste onder tijdsdruk. Met soms als gevolg dat we weleens samen zaten te panieken. Het heeft voor ons opgeleverd dat we hieruit lering hebben kunnen trekken. We hebben hulp van buitenaf ingeschakeld om een strakke planning te maken en ons te ondersteunen om ons aan de afgesproken deadlines te houden. Op deze manier ging de samenwerking een stuk beter.

6.2 | Reflectie als professional

Als professional ben ik dit jaar enorm gegroeid. Deze opleiding heeft me heel veel nieuwe inzichten gegeven in mijn functioneren. Door de ‘zakelijke’ kant van de school onder de loep te nemen heb ik een veel duidelijker beeld gekregen ‘waarom de school de dingen doet die ze doet’. Ik heb ondervonden dat ik het prettig vind de ‘ins and outs’ te weten van een school. Het maakt je bewuster van het werk dat je doet. Ik ben nu dan ook van mening dat iedereen beter op de hoogte moet zijn van deze kant van de school waarop je werkt. Je krijgt meer eenheid in het team, iedereen weet echt wat de visie van de school is en kan er daardoor beter mee werken. In mijn werksituatie betekent het dat iedereen weet waarom er een Stergroep binnen de school is gehaald en wat dat betekent voor de leerkracht van een reguliere klas.

Mijn kwaliteiten op het gebied van oplossingsgericht coachen zijn aangeboord en ik ben hier ontzettend enthousiast over. Ik ga hier zeker mee verder, omdat het mij, naast het feit dat het me energie geeft, nu al positieve resultaten heeft opgeleverd. Door het gebruik van de stappendans en het schalen (Cauffman, 2009) in gesprekken met een collega heeft ze inzicht gekregen in het probleem waarmee ze zat, en is hier daadwerkelijk mee aan de slag gegaan. Ik vind het schalen een

handige en snelle manier om te kijken waar iemand staat en waar diegene naar toe wil. Dit gebruik ik nu zelfs soms in privé situaties!

Het onderzoek heeft me bewuster leren kijken naar mijzelf, naar mijn duoleerkracht en naar mijn onderwijsassistenten. We maken meer gebruik van elkaars kwaliteiten. We hebben de lessen beter verdeeld. Voor de twee onderwijsassistenten hebben we de taken meer afgestemd op de persoon. Daardoor weet een ieder wat er van ze verwacht wordt en vervolgens zich daarbij ook prettig voelt.

Ik ben er achter gekomen dat het samenwerken met onderwijsassistenten in een Parelklas/Stergroep meer eist van je begeleidingscapaciteiten dan ik me voor het onderzoek ooit realiseerde. Er wordt veel meer verwacht van de onderwijsassistenten dan in een reguliere klas. Daar hebben ze ieder op hun eigen manier begeleiding bij nodig. Ik was al een eind op weg met dit onderzoek, toen we in module 4 het over de verschillende leiderschapsrollen hebben gehad. Dit liet me inzien dat het goed is dat ik niet alle onderwijsassistenten op dezelfde manier moet benaderen en dat ik ze verder kan laten ontwikkelen als ik ze op de juiste manier begeleid. Ik probeer mijn verschillende leiderschapsrollen nu bewust in te zetten. Het resultaat is dat ik positieve reacties van ze krijg, waarbij ze aangeven dat ze ervaren dat er beter naar ze geluisterd wordt.

Naar aanleiding van dit onderzoek hebben we in een aantal gesprekken onze valkuilen besproken en we zijn met die kennis aan de slag gegaan. We hebben de manier van overdracht aangepast. Voor mij persoonlijk geldt dat ik nu meer in deze overdracht schrijf en ik er niet zonder meer van uit ga dat de onderwijsassistenten het wel doorgeven. Doordat ik bezig ben met dit onderzoek onderga ik daadwerkelijk een verandering. Voor mij het is een bewustwording van mijn handelen, waardoor het steeds beter gaat. Het stoort me soms dat ik deze verandering nog niet zie bij mijn duoleerkracht. Tegelijkertijd weet ik dat ik haar hierin zal moeten begeleiden, omdat ze niet net als ik er constant mee bezig is geweest.

6.3 | Persoonlijke reflectie

Het afgelopen jaar heb ik meerdere malen geroepen dat ik als 'hoogzwangere' te manisch was op het moment van inschrijving voor deze opleiding. Want hoe kan ik nou als 'gelabelde chaooot', met twee zeer jonge kinderen, een nieuwe werkplek en een startend bedrijfje ook nog even een Masteropleiding erbij doen?

Ik heb dit jaar meer dan ooit leren plannen en prioriteiten te stellen. Feestjes, uitstapjes of lekker een filmpje kijken op de bank heb ik moeten leren afslaan, want ik kwam anders in het gedrang met mijn studie. Ik heb daar regelmatig een traan om moeten laten. Ik bleek alsnog geen 'supermama' te zijn die de opleiding even tussen de bedrijven door kon doen. Een ziek kind en gebroken nachten laten zich niet plannen. Ik heb moeten accepteren dat ik het niet allemaal alleen kan en dat hulp vragen mag. Ik heb hier erg mee geworsteld. Ik wilde perse dit erbij doen en nu moest ik er anderen mee lastig vallen. In de praktijk bleek dat de anderen mij volledig begrepen en mij aanmoedigden door te zetten. Ik heb ervan geleerd dat het fijn is dingen los te laten en alleen bezig te zijn met mijn studie. Elke module die ik positief had afgerond voelde als een klein feestje en heb dit ook zo gevierd. Het grootste feest komt hopelijk gauw.

| Dankwoord

Het uitspreken van een dankwoord is een goede traditie waaraan ik me zeker niet wil onttrekken. Ik zal het kort en relatief zakelijk proberen te houden en dank op voorhand diegenen die ik hierna mogelijk ten onrechte ben vergeten.

Grote dank gaat uit naar mijn (oud)collega's die bereid waren om met veel zorg een schriftelijke vragenlijst in te vullen en meegewerkt hebben aan verschillende face-to-face interviews. Ook wil ik de directie en overige collega's van zowel De Bodde als Villa Vlinderhof, waar ik op dit moment gedetacheerd ben, danken voor hun medeleven en medewerking. Vooral dankzij de medewerking aan een uitermate welkom studieverlof heb ik het afstuderen met het meesterstuk vorm kunnen geven en in goede banen kunnen leiden. Zonder dit verlof was dit eenvoudigweg niet mogelijk geweest. Dank hiervoor!

Verder wil ik mijn medestudenten en mijn critical friends danken voor een plezierige en leerzame periode. Jullie terugkoppelingen en visie op elkaanders werk, waaronder dat van mij, was uitermate welkom. Ik heb deze kruisbestuiving als leerzaam ervaren, waarvoor mijn dank!

In het bijzonder wil ik de begeleiding en feedback van mijn begeleider Grietje Polman noemen. De wijze waarop zij mij en mijn partner-in-crime Geertje Lebbink heeft bijgestaan heb ik als waardevol en prettig ervaren. Met name op momenten waarop wij vast dreigden te lopen in ons stuk en door de bomen even het bos niet meer zagen heeft Grietje ons op het goede pad gezet en de juiste richting gewezen. Heel hartelijk dank voor deze plezierige en leerzame samenwerking!

Natuurlijk mag in dit dankwoord mijn collega, studiegenoot, afstudeerpartner, maar bovenal hartsvriendin Geertje Lebbink niet ontbreken. Onze samenwerking is in mijn ogen zeer plezierig, maar zeker ook erg pittig geweest. Pittig in de zin van inspirerend, soms te enthousiast en gezellig, maar af en toe ook demotiverend. Zoals

eerder in dit meesterstuk vermeld hebben wij beiden ‘een stok achter de deur’ nodig. Deze stok hebben wij alle twee buiten de deur moeten zoeken en gevonden in familie en vrienden. Terug kijkend leert de ervaring dat de inbreng van Geertje in het geheel, maar zeker ook haar morele steun veel inspiratie heeft gegeven en heeft geleid tot een uiterst plezierige en aangename samenwerking. Dit heeft zijn uiteindelijke ontknopning gekregen in een prachtig eindproduct waar wij beiden trots op kunnen zijn!

Last but not least wil ik mijn dank richten aan het thuisfront en de verdere achterban. Een front dat gevormd wordt door twee lieve kleine kinderen en een aanstaande echtgenoot. Een front dat aangevuld en heel hard gesteund wordt door een zeker zo belangrijke achterban; de opa’s en oma’s van beide kanten. Hun eindeloze steun en enthousiasme en met name de flexibele agenda’s hebben ertoe geleid dat oppas en opvoeding in het afgelopen jaar ondanks alle studieperikelen in goede banen zijn geleid. In het bijzonder wil ik de bijdrage van mijn schoonvader Hans voor het redigeren van alle teksten in zowel de opdrachten als het meesterstuk aanhalen, waarvoor mijn dank. Maar zonder anderen tekort te doen wil ik alle opa’s en oma’s heel, heel hartelijk danken omdat zij allen een ding gemeen hebben; ze staan altijd voor mij en mijn gezin klaar!

Lieve Noor, Jaap, Jeroen, opa Rob, oma Marjan, opa Hans en oma Lies; ook jullie zullen ongetwijfeld bijzonder opgelucht zijn dat het nu afgerond is. Dit laatste geldt zeker ook voor mijzelf. Ik kan terugkijken op een uitermate intensief jaar. We kunnen rustig stellen dat ik in mijn oneindige enthousiasme erg veel hooi op mijn vork genomen heb. Twee dagen werken, een avond begeleiding met mijn eigen bedrijf, de opleiding en twee kleine kotertjes opvoeden vergt op zijn zachtst gezegd veel van jezelf en je familie.

Desondanks, of juist daarom, ben ik bijzonder trots. Trots op mijzelf; trots op dit leertraject, het proces, de samenwerking met Geertje en de totstandkoming van ons fraaie eindresultaat.

Maar voor de komende drukke periode in mijn klas, mijn bedrijfje en vooral mijn gezin ga ik toch af op het advies van mijn dochtertje van twee;

‘....mama nie leren nie....’.

| Literatuur

| Boeken

Amse, M. E.A. (2002) *Een onderwijsassistent in de klas: goed idee!?*

's Hertogenbosch: KPC groep.

Baarda, D.B. e.a. (1995) *Basisboek kwalitatief onderzoek. Praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers B.V.

Baarda, D.B. & Goede, M.P.M (2006) *Basisboek methoden en technieken*. Groningen: Noordhoff Uitgevers B.V.

Boerman, R. (2008) *Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek*. Fontys OSO.

Blanchard, K., & Frankemölle, E. (2007). *Ken Blanchard over leiderschap: Leid jezelf en anderen naar inspirerende prestaties*. Amsterdam: Pearson Education

Braak, I. van den, e.a. (2009). *Lerend samenwerken, samenwerkend leren. Themagecentreerde interactie (TGI) als kader voor teamontwikkeling in de school*. Alphen aan de Rijn: Kluwer

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

Dankers- van der Spek, M.(2010) *Samenwerken in organisaties*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers

Davidse, M. (2011) *De eerste duobaan*. Onderwijsblad. AOB

Ebbens & Etteken (2009). *Samenwerkend leren*. Praktijkboek 2009

Frank, L. en Rebel, S. (2007) *Samenwerken in teams. Toolbox voor teamontwikkeling: 20 instrumenten en werkvormen*. Den Haag: Sdu uitgevers.

Horn L.A. ten, (2002) *Psychologische aspecten van de organisatie*. Alphen aan de Rijn: Kluwer

Jonker.J & Pennink. B.J.W (2004) *De Kern van methodologie*. Assen: Van Gorcum BV.

Leest, P. van, (2001) *Samenwerken of tegenwerken. Het belang van waarden bij het omgaan met collega's*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

Pijl, M. (2008) *Het geheim van het gouden duo. Territoriumdrang en aanpassingsvermogen*. Het onderwijsblad. AOB

Tashakkori, A e.a. (2003) *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

Vugt, J.M.C.G. van (2002) *Coöperatief leren binnen adaptief onderwijs*. Baarn: HB Uitgevers.

| Internet

Abvakabo fnv. *Functie omschrijving Onderwijsassistent*. Geraadpleegd op 3 maart 2011. Via: http://www.abvakabofnv.nl/docs/faq/po_fuwa_onderwijsassistent.pdf

Loosveldt, G. (2002) *Handleiding voor interviewers: Het face-to-face interview*. Geraadpleegd op 3 maart 2011. Via: <http://soc.kuleuven.be/web/files/6/35/interviewerhandleiding.pdf>

Regtvoort, K. *Hoe overleef ik mijn duopartner? Of 1+1= (meer dan) duo!* Geraadpleegd op 3 maart 2011. Via: http://www.cnvo.nl/fileadmin/user_upload/PDF/artikel_ZorgPrimair.pdf

Reulink, N. & Lindeman, L. (2005) dictaat kwalitatief onderzoek. Geraadpleegd op 3 maart 2011. Via : [http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20\(2005\)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf](http://www.cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20(2005)/om2_files/syllabus/kwalitatief.pdf)

Sydenstricker-Neto, J. *Research Design and Mixed-Method Approach A Hands-on Experience*. Geraadpleegd op 3 maart 2011. Via: <http://www.socialresearchmethods.net/tutorial/Sydenstricker/bolsa.html#Why%20Mixed>

Van Dale. (2011) *Goed*. Geraadpleegd op 16 april 2011. Via: <http://www.vandale.nl/vandale/zoekService.do?selectedDictionary=nn&selectedDictionaryName=Nederlands&searchQuery=goed>

Van Dale. (2011) *Samenwerken*. Geraadpleegd op 16 april 2011. Via: <http://www.vandale.nl/vandale/zoekService.do?selectedDictionary=nn&selectedDictionaryName=Nederlands&searchQuery=samenwerken>

Vlaamse Onderwijsraad. (2000) *Inclusief onderwijs als innovatieproces. Analyse van de succesfactoren in 10 praktijkvoorbeelden*. Geraadpleegd op 3 maart 2011. Via: <http://books.google.nl/books?id=JIGUORS9FSqC&pg=PA17&lpg=PA17&dq=mixed+method+onderwijs&source=bl&ots=9qU7bTp2Z1&sig=hiLdAbo47IAbsj5KR0rqUdxJ8>

[aM&hl=nl&ei=NtqVTeK0OMXpOdT9jdAG&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CCkQ6AEwAg#v=onepage&q=mixed%20method%20onderwijs&f=false](#)

Woods, P. (2006) *Qualitative Research*. Geraadpleegd op 3 maart 2011. Via:
[http://www.edu.plymouth.ac.uk/resined/Qualitative methods 2/qualrshm.htm](http://www.edu.plymouth.ac.uk/resined/Qualitative%20methods%202/qualrshm.htm)

| Bijlagen

1 | functiebeschrijving onderwijsassistenten

Functiebeschrijving onderwijsassistent basisonderwijs - schaal 4

1. Het ondersteunen van de leraar in de onderbouw op zijn aanwijzingen bij het verrichten van eenvoudige routinematige onderwijsinhoudelijke taken.
2. Het begeleiden van leerlingen bij de verwerving van vaardigheden.
3. Het leveren van een praktische/ organisatorische bijdrage aan het klasmanagement.
4. Het verrichten van overige werkzaamheden die verband houden met de functie.

1. Ondersteunen van de leraar

- Begeleidt individuele leerlingen of kleine groepen van leerlingen die van de leraar instructie ontvangen hebben
- Helpt leerlingen bij expressie-activiteiten
- Observeert leerlingen tijdens les, pauzes en spel, signaleert problemen en bespreekt deze met de leraar
- Assisteert bij het samenwerken van leerlingen, het groepswork en het werken in hoeken
- Ziet toe op het zelfstandig werken van leerlingen
- Helpt leerlingen bij het uitdiepen van een onderwerp in het documentatiecentrum
- Begeleidt leerlingen met een aparte leertaak en registreert het ontwikkelings- en leerproces
- Begeleidt individuele leerlingen bij niveaulezen
- Helpt bij de uitvoering van handelingsplannen voor leerlingen

2. Begeleiden van leerlingen

- Ziet toe op handen wassen, tanden poetsen e.d.
- Helpt bij gymnastiek met aan- en uitkleden
- Houdt toezicht op en corrigeert gedrag tijdens pauzes, vervoer e.d.
- inspireert leerlingen te luisteren, op te ruimen, zich te concentreren, vragen te stellen e.d.

3. Praktische bijdrage klasmanagement

- Richt het leslokaal in en ruimt op
- Vervaardigt illustraties e.d. voor projecten
- Maakt lesmateriaal gereed
- Zet materialen klaar
- Controleert de staat van les- en ontwikkelingsmateriaal en bespreekt deze met de leraar
- Vult voorraden aan

4. Overige werkzaamheden

- Woont besprekingen bij indien dit wenselijk wordt geacht
- Verzorgt mede de administratie van leerlingprestaties en andere leerlinggegevens die van belang zijn voor het leerproces
- Ondersteunt bij de organisatie van uitstapjes, vieringen, festiviteiten
- Helpt mee bij het ontvangen van ouders

Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (publicatiedatum: april 2002).

2 | Vragenlijst onderwijsassistenten

Voor je ligt een vragenlijst over 'samenwerken'. Wij zijn in het kader van onze Masteropleiding bezig met een onderzoek hiernaar. Om een breder beeld te krijgen hebben we hiervoor een vragenlijst opgesteld. We willen je vragen deze voor ons in te vullen.

Graag willen we dat je de vragen ook motiveert. Hier hebben we het meeste aan voor ons onderzoek, immers met alleen ja en nee antwoorden komen we natuurlijk niet veel verder....!

Zijn het juist de verschillen tussen duo's die WEL werken, en de overeenkomsten die NIET werken? Of zijn het de verschillen die NIET werken, of de overeenkomsten die WEL werken?

Om daar een beeld van te krijgen vragen we je ook om eens te kijken naar de kwaliteiten en valkuilen van jezelf maar ook van je duo. Deze kun je kwijt in het schema onderaan de vragenlijst. Wij zullen deze anoniem verwerken in ons onderzoek.

Eventuele overige opmerkingen die relevant zouden kunnen zijn voor dit onderzoek of wat je ons nog zou willen meegeven, kun je onderaan de vragenlijst kwijt!

Omdat we al even bezig zijn met ons onderzoek vragen we je de ingevulde vragenlijst zo snel mogelijk terug te sturen. In ieder geval vóór 3 april 2011.

Alvast bedankt,

Groet Anouk en Geertje

Vragenlijst onderwijsassistent

Naam:

1. Heb je werkervaring met verschillende leerkrachten?

2. Hoe lang werk je al samen met de huidige leerkracht(en)?

3. Merk je verschillen in het werken met de verschillende leerkrachten?

4. Wat maakt het dat het voor jou goed werkt?

5. Wat zijn jouw taken als onderwijsassistent, hoe zijn deze tot stand gekomen?

6. Hebben jullie afspraken staan op papier?

7. Hoe is de overdracht bij jullie geregeld?

8. Op welke manier ontwikkelen jullie samen nieuwe ideeën? (inrichting klas, materialen, thema's etc.)

9. Is het belangrijk dat jij en de leerkracht(en) hetzelfde denken over bepaalde zaken?

10. Maak je gebruik van elkaars sterke kanten/kwaliteiten?

11. Hoe gaan jullie om met school- en klassenregels? Hebben jullie daar duidelijke afspraken over?

12. Hoe is jullie samenwerking tot stand gekomen (van bovenaf, door omstandigheden, zelf invloed etc.)?

13. Vind je het belangrijk dat je hier inspraak in zou hebben?

14. Vind je dat goedlopende duo's uit elkaar gehaald moeten worden (bijv. om andere duo's te coachen)?

Overige opmerkingen

3 | Vragenlijst duoleerkrachten

Voor je ligt een vragenlijst over 'samenwerken'. Wij zijn in het kader van onze Masteropleiding bezig met een onderzoek hiernaar. Om een breder beeld te krijgen hebben we hiervoor een vragenlijst opgesteld. We willen je vragen deze voor ons in te vullen.

Graag willen we dat je de vragen ook motiveert. Hier hebben we het meeste aan voor ons onderzoek, immers met alleen ja en nee antwoorden komen we natuurlijk niet veel verder....!

Zijn het juist de verschillen tussen duo's die WEL werken, en de overeenkomsten die NIET werken? Of zijn het de verschillen die NIET werken, of de overeenkomsten die WEL werken?

Om daar een beeld van te krijgen vragen we je ook om eens te kijken naar de kwaliteiten en valkuilen van jezelf maar ook van je duo. Deze kun je kwijt in het schema onderaan de vragenlijst. Wij zullen deze anoniem verwerken in ons onderzoek.

Eventuele overige opmerkingen die relevant zouden kunnen zijn voor dit onderzoek of wat je ons nog zou willen meegeven, kun je onderaan de vragenlijst kwijt!

Omdat we al even bezig zijn met ons onderzoek vragen we je de ingevulde vragenlijst zo snel mogelijk terug te sturen. In ieder geval vóór 3 april 2011.

Alvast bedankt,

Groet Anouk en Geertje

Vragenlijst duopartners:

Naam:

Leeftijd:

1. Hoe lang heb je al een duobaan?

2. Heb je werkervaring met verschillende duo's?

3. Hoe lang werk je al samen met je huidige duo?

4. Merk je verschillen in het werken met verschillende duo's?

5. Wat maakt het dat het voor jou goed werkt?

6. Vind je overlap in werktijd belangrijk en waarom?

7. Hebben jullie afspraken staan op papier?

8. Hoe hebben jullie afspraken gemaakt over de verdeling; kinderen, vakken rapporten enz?

9. Hoe is de overdracht bij jullie geregeld?

10. Welke vormen van contact hebben jullie (telefoon, schriftelijk, mondeling etc.) en wat is de frequentie?

11. Op welke manier ontwikkelen jullie samen nieuwe ideeën? (inrichting klas, materialen, thema's etc.)

12. Als iemand de afspraken die jullie hebben gemaakt niet nakomt; wie spreekt hem/haar daar op aan?

13. Is het belangrijk dat jij en je duo hetzelfde denken over bepaalde zaken?

14. Maak je gebruik van elkaars sterke kanten/kwaliteiten?

15. Hoe gaan jullie om met school- en klassenregels? Hebben jullie daar duidelijke afspraken over?

16. Hoe is jullie duobaan tot stand gekomen (van bovenaf, door omstandigheden, zelf invloed etc.)?

17. Vind je het belangrijk dat je hier inspraak in zou hebben?

18. Vind je dat goedlopende duo's uit elkaar gehaald moeten worden (bijv. om andere duo's te coachen)?

Overige opmerkingen

4 | Onderzoekresultaten samenwerken duoleerkrachten

| Schriftelijke vragenlijst

De schriftelijke vragenlijst heb ik verstuurd naar alle duoleerkrachten die werkzaam zijn op een van de volgende scholen: ZML de Bodde of een van de drie reguliere scholen waar ook een Parelklas/Stergroep is. Ik heb in totaal 19 vragenlijsten teruggekregen, waarvan er 4 ingevuld zijn door een duoleerkracht uit de Parelklas/Stergroep. Van de andere ingevulde vragenlijsten zijn er 11 afkomstig van duoleerkrachten die werken in een reguliere klas en 4 duoleerkrachten die in het speciaal onderwijs werken. Ik heb per vraag de antwoorden omgezet in een grafiek. Ook zitten er een aantal open vragen tussen. Onder elke grafiek of vraag zal ik steeds een toelichting geven.

1. Hoe lang werk je al met een duo?



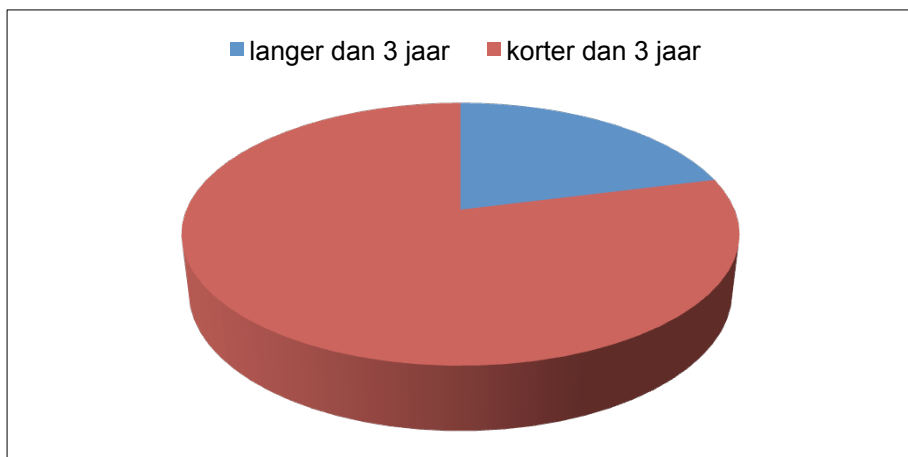
Onder de geënquêteerde leerkrachten zaten zowel startende leerkrachten als leerkrachten die al meerdere jaren werkzaam zijn. De werkervaring varieert van 1 jaar tot 25 jaar.

2. Heb je werkervaring met verschillende duo's?



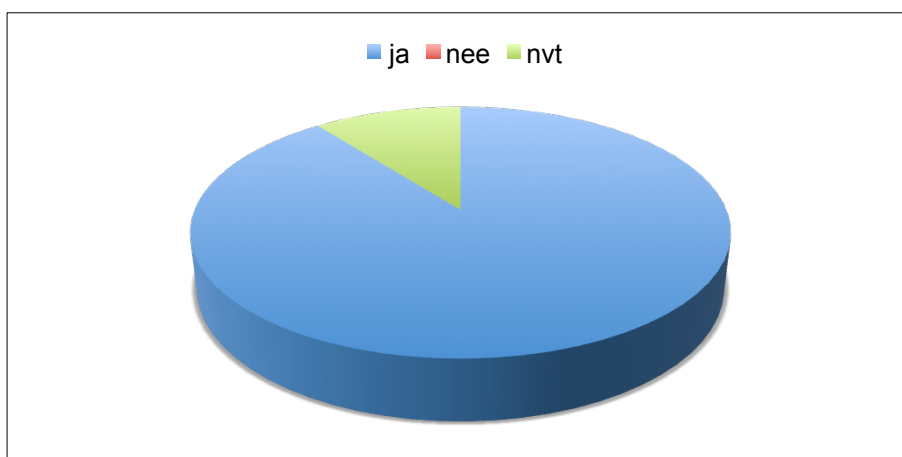
Velen hebben al meerdere jaren ervaring. Degene die dat niet hebben zijn juist gestart in het onderwijs of juist net gestart met een duobaan

3. Hoe lang werk je al samen met je huidige duo?



De meeste ondervraagden werken korter dan drie jaar samen met elkaar. Het blijkt dat veel leerkrachten na een periode van een aantal jaar weer gewisseld worden. Toch zijn er uitzonderingen; zij werken langer dan drie jaar samen.

4. Merk je verschillen in het werken met verschillende duo's?



Vier leerkrachten geven duidelijk aan dat het op een lijn zitten belangrijk is; het hebben van dezelfde visie. De verschillen die ontstaan zijn afhankelijk van de organisatie, regels, manier van werken, wie is verantwoordelijk voor de groep, flexibiliteit, aanwezigheid/ontbreken van een klik, té verschillend is niet goed. Een geeft zelfs aan dat de samenwerking meestal 'geruisloos' is verlopen, op dit jaar na. Maar het merendeel geeft aan dat er wel degelijk verschillen in samenwerking zijn, dus mogen we er in dit geval van uit gaan. Deze hoeven immers niet altijd negatief te zijn.

5. Wat maakt het dat het voor jou goed werkt?

Een aantal keren wordt benoemd dat het belangrijk is om toch op één lijn te zitten, dezelfde visie te hebben op het onderwijs. Dezelfde achtergrond/interesses kunnen hierbij ook positief werken.

Gezelligheid en persoonlijk contact van waaruit vertrouwen, openheid en eerlijkheid voortkomt zijn opvallende punten. Vooral jezelf flexibel opstellen, eigen initiatief tonen en zorgen voor een duidelijke overdracht. Deze overdracht kenmerkt zich het makkelijkst in een overlap in werktijd.

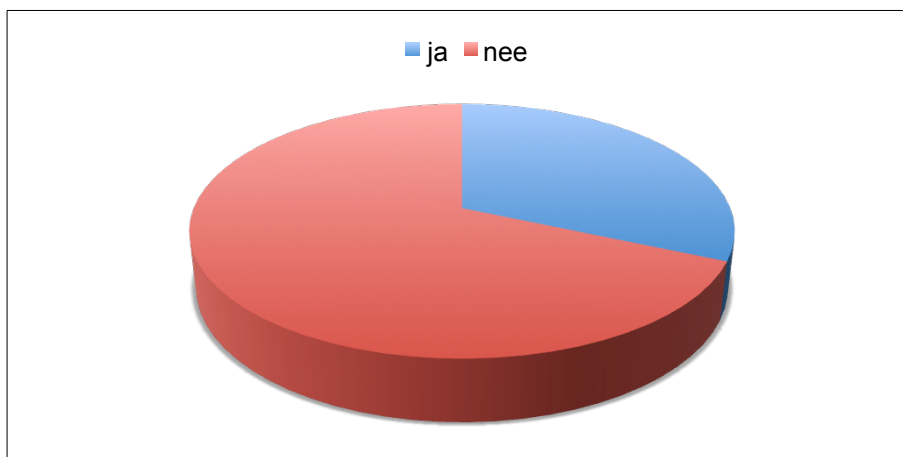
Mensen die aangeven wat problemen te ervaren bij het samenwerken geven aan dat het bovenstaande gedeeltelijk op hen van toepassing is. Het is dan vooral belangrijk om goede afspraken te maken, een eigen deel voor je rekening te nemen waarover jij de verantwoording draagt en werk zien (en niet voor elkaar laten liggen).

6. Vind je overlap in werktijd belangrijk en waarom?



Veelal heeft overlap in werktijd als doel te komen tot een breder dekkend geheel; al pratende kom je op veel dingen. Het werkt efficiënter en voor de afstemming van de kinderen zou het een pre zijn. Ook het samen in een groep staan en leren van elkaar wordt aangegeven als een voordeel van de overlap. Het zou fijn zijn wanneer er sprake is van overlap, maar het wordt over het algemeen wel beschouwd als een luxe. Wanneer er sprake is van overlap, is het belangrijk om die momenten dan te plannen, anders schiet het er te vaak bij in. De mensen die dit niet nodig vinden geven aan dat wanneer de communicatie en overdracht goed zijn geregeld, dit helemaal niet nodig is. Of wellicht alleen in de 'opstart-fase' van de samenwerking.

7. Hebben jullie afspraken staan op papier?

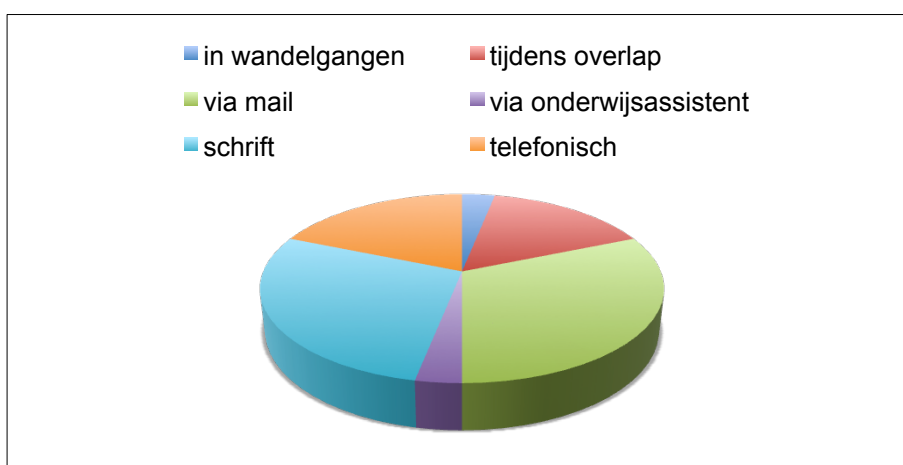


Alleen wanneer het niet werkt, lijkt het belangrijk afspraken vast te leggen. Anders gewoon doen wat je gezamenlijk hebt afgesproken; de mondelinge overeenkomst voldoet in de meeste gevallen. Dat blijkt uit de antwoorden op deze vraag.

8. Hoe hebben jullie afspraken gemaakt over de verdeling; kinderen, vakken, rapporten etc.?

De meeste afspraken worden mondeling met elkaar gemaakt. Vaak loopt het automatisch; er wordt gekeken naar de werkverdeling in een week. Hierop wordt afgestemd hoe de verdeling is wat betreft de rapportage en vakken. Belangrijk is wel de terugkoppeling naar elkaar.

9. Hoe is de overdracht bij jullie geregeld? (personen mochten meerdere vormen van overdracht aangeven)



De overdracht wordt over het algemeen het meest via e-mail gedaan. Dit kan ter ondersteuning zijn, naast mondelinge en telefonische overdracht bijvoorbeeld. Maar het kan ook het enige medium zijn. Op een school zijn hierover zelfs schoolbreed afspraken gemaakt hoe dit moet verlopen. Een enkeling geeft aan dat je met zo min mogelijk overleg je dagen moet kunnen draaien; eigen vakken etc. Opmerkelijk is wel dat het bij deze persoon de samenwerking wat stroever verloopt.

10. Welke vormen van contact hebben jullie en wat is de frequentie?

De map / het schrift wordt over het algemeen door iedereen dagelijks bijgehouden. Er wordt veel gebruik gemaakt van e-mail. Persoonlijk contact is er vooral door overlapmomenten maar ook op afspraak (handelingsplannen bijvoorbeeld). Dit komt bij velen terug. Telefonisch; dit varieert van tweemaal per week, maandelijks tot 'indien nodig' (meeste). Opvallend is dat iemand zegt: 'als het maar kort is'. Iemand geeft aan dat wanneer je langer samenwerkt met een duo, het je op een gegeven moment wel duidelijk is wat belangrijk is om op te schrijven.

11. Op welke manier ontwikkelingen jullie samen nieuwe ideeën?

De ondervraagden geven aan op verschillende manieren nieuwe ideeën te ontwikkelen. Ik zet ze kort even uiteen.

Spontaan: Doordat veel ondervraagde duo's een zelfde visie hebben en de samenwerking vlot verloopt is het geen probleem om dingen te veranderen of in te voeren op een spontane manier. Op een later tijdstip kan erover worden gesproken. Mocht blijken dat het niet werkt dan kan er altijd nog een aanpassing plaatsvinden.

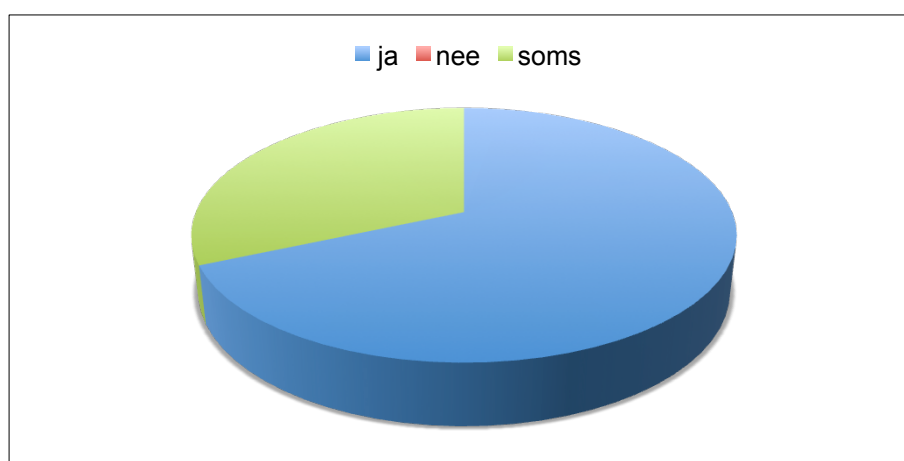
Op afspraak: Enkele duo's geven aan tijdens vakanties samen te komen. Ook op andere afgesproken momenten is er persoonlijk contact of contact via e-mail om nieuwe ideeën te ontwikkelen.

Een enkeling geeft aan hierin het initiatief te nemen en is hier dan bepalend in. Bij 4-1 dag werken is het vooral degene die 4 dagen werkt die bepalend is.

12. Als iemand de afspraken die jullie gemaakt hebben niet nakomt, wie spreekt hem/haar op aan?

Iedereen zou elkaar er in eerste instantie op aanspreken. Drie mensen gaven aan dat wanneer het om terugkerende zaken zou gaan er externen bijgeroepen zouden worden zoals een intern begeleider of de directie.

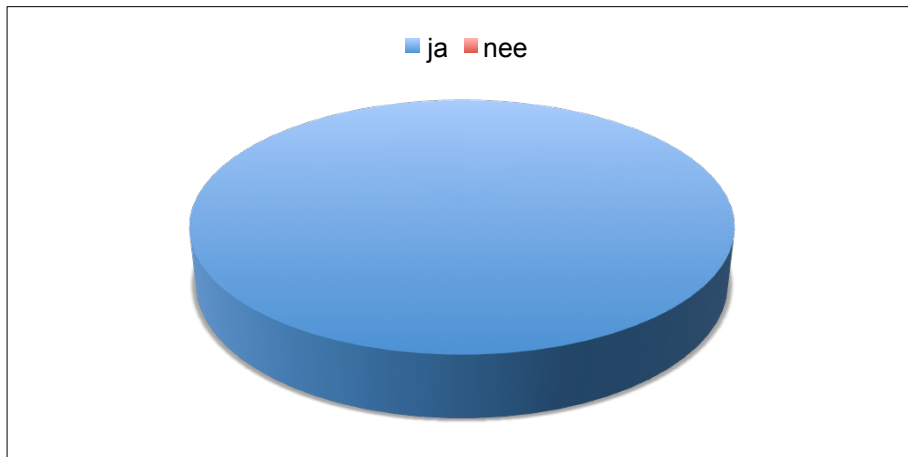
13. Is het belangrijk dat jij en je duo hetzelfde denken?



Veelal geven mensen aan dat het het fijnste werkt als er een lijn is wat betreft de aanpak en regels omtrent de kinderen. Ook het onderwijsinhoudelijke wordt aangegeven als belangrijk visiepunt. Dit vergemakkelijkt de samenwerking. Maar het is zeker niet altijd nodig om op een lijn te zitten; iedereen is anders. Men kan hier het positieve uithalen en elkaar aanvullen op bepaalde gebieden. Zolang men het maar

blijft delen met elkaar en blijft praten. Qua sfeer en benadering naar de kinderen toe is het wel belangrijk dat er hetzelfde over gedacht wordt; daarnaast mag eenieder zichzelf zijn; acceptatie en tolerantie.

14. Maak je gebruik van elkaars sterke kanten/kwaliteiten?

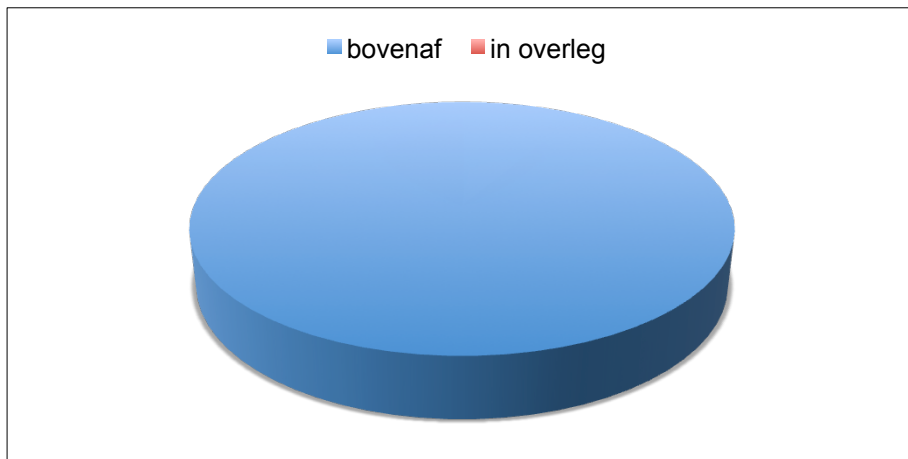


Het wordt als een voordeel gezien om te werken met een duo. Vaak kun je vakinhoudelijk gebruik maken van elkaars sterke kanten/kwaliteiten. Een enkeling geeft aan dat dit tijd kost om die te ontdekken bij elkaar. Je zult elkaar beter moeten leren kennen om vertrouwen te hebben in elkaars kunnen.

15. Hoe gaan jullie om met school- en klassenregels? Hebben jullie daar duidelijke afspraken over?

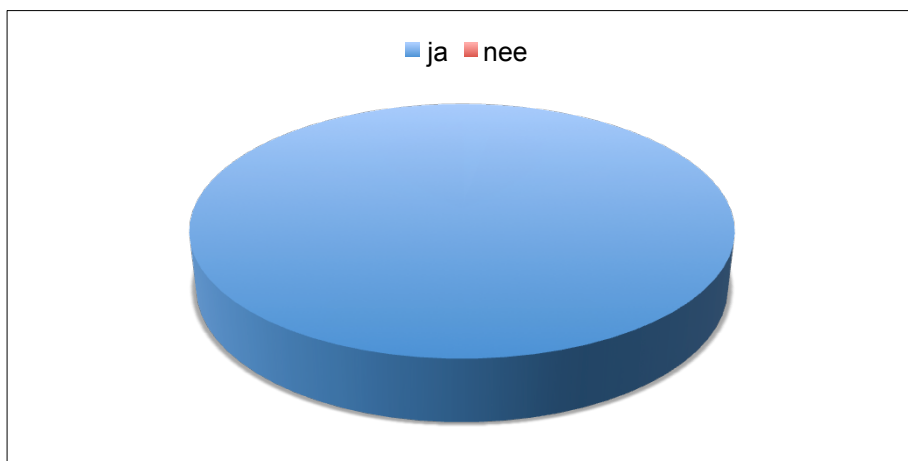
De regels moeten zichtbaar voor zowel leerlingen als personeel zijn. Ruimte voor ieders eigen karakter is hierin belangrijk. Doordat ieder kijkt door zijn eigen bril krijg je een rijkere kijk op de kinderen. Over het algemeen liggen de afspraken vast en houdt een ieder zich hieraan (visie). Het naleven van regels verslapt ook wel eens. Soms is er sprake van verschil van interpretatie. De afspraken worden vaak mondeling in het begin van het schooljaar gemaakt.

16. Hoe is jullie duobaan tot stand gekomen?



Door de directie wordt meer gekeken naar wensen van de bouw dan naar personele wensen. Soms ontstaat er samenwerking door omstandigheden (ziekte etc.)

17. Vind je het belangrijk dat je hier inspraak in zou hebben?



Men geeft aan dat er wel een klik moet zijn. ' Als het onderling niet werkt, kan het zijn weerslag hebben op de leerlingen. Het management team moet wel inzicht hebben in de mensen die ze in huis hebben voordat ze een beslissing nemen.'

Toch vindt men dat je professioneel moet blijven en met iedereen moet kunnen samenwerken. Een kwestie van geven en nemen.

18. Vind je dat goedlopende duo's uit elkaar gehaald moeten worden?



De ondervraagden geven aan niet teveel te willen veranderen als iets goed loopt. Anders is het belangrijk dit te doen in overleg. Wanneer het bedoeld is om andere duoleerkrachten te coachen, kun je dit ook naast je duobaan, of op een andere manier doen. Directies zouden eens kunnen kijken waarom het bij goedlopende duo's zo goed loopt i.p.v. ze uit elkaar te halen, aldus de ondervraagden.

| Face-to-face interview

Vanuit de vragenlijsten die ik hierboven beschreven heb wilde ik nog enkele antwoorden verhelderd hebben. De bevindingen vanuit de vragenlijsten waren voornamelijk positief. Dit maakte mij wel wat nieuwsgieriger naar enkele duoleerkrachten die aangeven dat het niet altijd lekker loopt wat betreft de samenwerking. In het kader van het oplossingsgerichte coachen wil ik deze vragen niet vanuit het probleem (samenwerking die niet optimaal is) bekijken, maar juist vanuit de veranderingen die plaatsvinden om het wel te doen slagen. Ik heb hiervoor gebruik gemaakt van een aantal vragen die ik als richtlijn heb gehanteerd voor het face-to-face interview:

1. *Heb ik het juist dat wanneer ik, uit de antwoorden die je gegeven hebt op mijn vragenlijst in het kader van 'samenwerken', stel dat de samenwerking tussen jou en je collega, in jouw ogen, niet optimaal verloopt?*
2. *Hebben jullie dit al naar elkaar uitgesproken?*
 - a. *Zo ja: hebben jullie wat kunnen afspreken om de samenwerking te gaan verbeteren? En wat is dit dan?*
 - b. *Zo nee: wil je dit nog opengooien en er met je collega over praten?*

Hieronder zal ik mijn bevindingen samenvatten.

Ik heb een drietal mensen mogen bevragen waarbij ik het idee had dat de samenwerking niet optimaal verliep. Bij allen bleek dat er inmiddels al gesprekken waren geweest met hun duopartner. Ze hebben allemaal erkend dat de samenwerking niet op rolletjes liep en dat er op dit moment aan gewerkt wordt het beter te laten verlopen! Eerlijkheid duurt het langst. Belangrijk is, gaven ze allen aan, dat je professioneel moet zijn en blijven. Wanneer je niet zo goed met elkaar overweg kunt is het zaak om het toch te laten werken; een kwestie van geven en nemen. Wanneer je allebei voor ogen hebt dat het om de kinderen draait zal dit het samenwerken wel vergemakkelijken. Een hoop misverstanden komen wel voort uit een verschil in omgaan met kinderen. Maar op zich hoeft dat allemaal geen beletsel te zijn als je het maar met elkaar deelt. Door overleg kun je een hoop onrust voorkomen tussen elkaar. Kinderen mogen ook zien dat leerkrachten verschillend zijn. Voordeel voor de kinderen is juist, dat je met zijn tweeën meer dingen ziet en ook andere zaken ziet van de kinderen. Hierdoor wordt je kijk op de kinderen rijker. Bij die professionaliteit behoort dus ook dat de kinderen geen weet hoeven te hebben wat er tussen jullie speelt. Dit wordt gedaan door duidelijke regels en afspraken te maken samen. Het liefst worden deze vastgelegd op papier, zodat, wanneer het dreigt te verslappen, er op terug gekomen kan worden. Dit is in contrast met wanneer het wel goed werkt; dan blijkt dit vaak overbodig. De afspraken die gemaakt worden variëren van invullen van rapportages tot vakverdeling. Door een duidelijk afgebakende verdeling te maken tussen de vakken krijgt en draagt ieder zijn eigen verantwoordelijkheid. De rest zul je moeten loslaten. Dit komt terug tijdens overlegmomenten bij bijvoorbeeld het invullen van de rapporten. Een stuk vertrouwen in elkaar moet er dus sowieso zijn, dit moet een basis zijn. Belangrijk is ook om zaken bespreekbaar te blijven maken; inroosteren van overlegmomenten. Kortom; professionaliteit boven alles! Doelgerichte overlegmomenten inplannen. Duidelijke afspraken maken met elkaar over indeling leerstof; gebruik maken van elkaars kwaliteiten.

5 | Conclusies en aanbevelingen duoleerkrachten

In dit hoofdstuk maak ik aan de hand van de deelvragen een analyse van mijn onderzoeksresultaten. Ik leg, waar mogelijk, een verband met de theorie uit hoofdstuk 2. Op deze manier kom ik tot de beantwoording van de onderzoeksvraag die aan het begin van het onderzoek opgesteld is.

Wat is er nodig voor een goede samenwerking en kunnen we komen tot richtlijnen hiervoor?

| Wat is samenwerken?

Wat is samenwerken nu precies? Wijzelf gaven het volgende antwoord: “startend vanuit een gezamenlijke visie en motivatie, komen tot afspraken om een doel te bereiken.”

In de literatuur is veel geschreven over samenwerken. Wat er is geschreven komt ook veelal overeen. Er zijn eigenlijk geen punten die opzienbarend zijn en eruit springen. Uit de literatuur (Ebbens & Ettekoven (2009) en Van Vugt (2002)) kan ik concluderen dat samenwerken de volgende kenmerken heeft:

1. Positieve wederzijdse afhankelijkheid: de samenwerkende partijen, in mijn geval duoleerkrachten onderling, zijn van elkaar afhankelijk om een doel te bereiken. Hier is dus een duidelijke, gezamenlijke visie van belang. Uit de vragenlijsten, maar ook uit het face-to-face interview, blijkt meermaals dat een gezamenlijke visie zeker erg van belang is. Het is vooral van belang dat het kind steeds centraal blijft staan.
2. Individuele verantwoordelijkheid: de samenwerkende partijen zijn elk verantwoordelijk voor hun eigen (afgesproken) stuk. Vooral bij het face-to-face interview met collega's waarbij de samenwerking niet zo vlot verloopt, komt naar voren dat het maken van afspraken van groot belang is. Eenieder draagt zorg voor zijn eigen deel. Dit deel is bijvoorbeeld een verdeling van vakken. Er wordt uitgegaan van elkaars krachten en kwaliteiten en hierop wordt ingespeeld.

De collega's waarbij de samenwerking naar wens verloopt geven aan het vaak niet nodig te vinden om regels en afspraken vast te leggen op papier. Doordat ze hun neuzen al dezelfde kant op hebben staan en doordat de communicatie goed

verloopt, ervaren zij geen problemen. Ze zitten op dezelfde golflengte. Dit is wat ontbreekt bij de collega's waarbij samenwerken wat problematischer is.

Deze twee punten zijn eigenlijk de twee belangrijkste, maar ze maken de volgende punten niet minder noodzakelijk.

3. Directe en gelijktijdige interactie: hiermee wordt bedoeld het samen uitwisselen van informatie en ideeën. In de vragenlijst zijn de collega's bevraagd of ze het nuttig vinden wanneer er een moment is van overlap. Over het algemeen kan ik concluderen dat overlap een luxe is. Het is dan ook niet noodzakelijk om samen te werken. Op andere manieren kan de communicatie ook optimaal verlopen. Te denken valt aan e-mailcontact, bellen en afspreken na school. Overlap kan vooral in het begin van de samenwerking ontzettend waardevol zijn; kijken naar elkaar en leren van elkaar in de klassenomgeving.

4. Gelijkwaardige deelname: de verhoudingen tussen de samenwerkende partijen moet in goed overleg op elkaar zijn afgestemd. Er wordt veelal gekeken naar de werktijdsfactor om te bepalen hoe het werk verdeeld wordt. Ook de verantwoordelijkheid voor de klas wordt hierdoor bepaald. Dit is niet iets dat vanzelfsprekend gebeurt. Ook is het belangrijk te kijken naar elkaars sterke punten en kwaliteiten. Deze kunnen effectief worden ingezet in de dagelijkse praktijk.

5. Sociale vaardigheden: wanneer je samen werkt is het van belang om correcte sociale vaardigheden toe te passen. Men spreekt dan bijvoorbeeld over: wederzijds respect etc. Elkaar vertrouwen, eerlijk en open zijn naar elkaar toe. Dit is een basis voor samenwerken. Ook bij duo's waarbij het wat minder loopt is 'vertrouwen' toch het sleutelwoord.

6. Aandacht voor het groepsproces: vooral de evaluatie van het proces is belangrijk. Door op afgesproken momenten met elkaar te overleggen hoe het ervoor staat, zul je ervoor kunnen zorgen dat het samenwerken op een goede manier blijft verlopen. Hieruit blijkt weer dat 'communiceren' heel erg belangrijk is in het samenwerken.

Het lezen van de literatuur heeft mij alleen maar gesterkt in mijn idee over samenwerken. Maar theorie en praktijk zijn twee verschillende dingen. Het is de bedoeling dat je met de wetenschap van de theorie kunt omgaan in de praktijk. En dit gebeurt niet altijd. We zijn ook allemaal maar mensen. Daarom is punt 6 ook dermate

van belang. Blijven praten met elkaar! Laat het niet zover komen dat je steeds verder uit elkaar komt te staan. Je moet kunnen blijven handelen vanuit professionaliteit, hoe moeilijk dat soms ook is.

| Is er verschil met wie je moet samenwerken?

In het kader van mijn onderzoek beantwoord ik deze vraag vanuit mijn bevindingen vanuit de vragenlijst aan duoleerkrachten. Ik kan hieruit concluderen dat er zeker een verschil is in het samenwerken tussen verschillende mensen (met verschillende persoonlijkheden.) Het verschil zit hem o.a. in de duur van de samenwerking. Wanneer men langer samenwerkt, raakt men over het algemeen beter op elkaar ingespeeld. Ook ken je elkaars sterke en zwakke punten beter. Er is ook verschil in visie; uit het onderzoek is gebleken dat niet iedereen hetzelfde doel voor ogen heeft en andere dingen belangrijker vindt. Ook is het volgens de ondervraagden fijn een klik te ervaren tussen mensen onderling.

| Is ieders taak/rol duidelijk binnen de samenwerking?

De ondervraagden geven allen aan dat de taakverdeling binnen het samenwerken duidelijk moet zijn. Ze geven aan veel duidelijkheid te verkrijgen door afspraken te maken met elkaar, regels (al dan niet op papier) vast te leggen, vakinhoudelijk aan te sluiten bij de kwaliteiten van een persoon en taken afstemmen op werktijdsfactor. Al verloopt dit bij sommige mensen automatisch, het is niet vanzelfsprekend. Het blijkt dat niet bij iedereen de taken duidelijk zijn afgestemd op elkaar. Dit is volgens hen te wijten aan gebrek aan communicatie en bij sommigen door het niet hebben van een heldere gezamenlijke visie.

| Kunnen we richtlijnen opstellen voor samenwerken?

We kunnen wel degelijk richtlijnen opstellen voor samenwerken. Bij de richtlijnen die we opstellen moeten we wel in ons achterhoofd houden dat alle mensen verschillend zijn. De concrete invulling van de richtlijnen zal tot stand moeten komen door een goede communicatie tussen de duoleerkrachten. De richtlijnen die uit mijn onderzoek naar voren komen zal ik benoemen in paragraaf 5.6.

| Herkenbare uitkomsten

Het onderzoek heeft niet direct geleid tot nieuwe visies en/of inzichten. Wat veelal uit de literatuur blijkt kan gekoppeld worden aan de analyse van de onderzoeksgegevens. De allerbelangrijkste uitkomst is dat open en eerlijk communiceren heel erg belangrijk is. Hier kan het samenwerken mee vallen of staan. Ook al is niet iedereen hetzelfde, door te blijven communiceren kan er samengewerkt worden. Daarnaast is ook het werken vanuit dezelfde professionele visie, waarbij het kind centraal staat, van belang.

| Aanbevelingen

Na aanleiding van de verkregen onderzoeksresultaten en de getrokken conclusie geef ik nu enkele aanbevelingen op de onderzoeksvraag:

Wat is er nodig voor een goede samenwerking en kunnen we komen tot richtlijnen hiervoor?

Deze aanbevelingen zijn vooral van toepassing bij het opstarten van een nieuwe Parelklas/Stergroep.

- Bij het opstarten van een nieuwe Parelklas/Stergroep wordt vooraf een intakegesprek gehouden. Dit intakegesprek vindt plaats met de directie van de school, de gespecialiseerde leerkracht van de Parelklas/Stergroep en de 'nieuwe' leerkracht uit het reguliere onderwijs. In dit gesprek komt naar voren wat je als leerkracht kunt verwachten wanneer je in een Parelklas/Stergroep gaat werken. Ook belangrijk is te weten wat de verwachtingen zijn van de nieuwe leerkracht en wat zijn/haar visie is. Op deze manier zal voor beide leerkrachten duidelijk worden of de samenwerking vanuit hetzelfde doel gaat plaatsvinden en of de samenwerking een kans van slagen heeft.
- Wanneer het intakegesprek heeft plaatsgevonden zal de 'nieuwe' leerkracht een paar keer meedraaien met de Parelklas/Stergroep. Zo zal hij/zij een duidelijker beeld krijgen van wat werken in de Parelklas/Stergroep inhoudt.
- Bij de start van een Parelklas/Stergroep komen de duoleerkrachten samen.

In dit overleg zullen ze hun persoonlijke visie en ideeën uitspreken naar elkaar. Samen zullen ze komen tot een professionele gemeenschappelijke visie die aanvaardbaar is voor beide partijen. Belangrijk is dat deze visie wordt vastgelegd op papier. Ook zullen ze moeten komen tot de onderwijsinhoudelijke zaken en organisatorische zaken die voor hen het samenwerken bevorderen. Door ook dit schriftelijk vast te leggen kan hierover communicatie blijven plaatsvinden tijdens de werkgroepvergaderingen.

- Blijf communiceren met elkaar! Niet alleen de vooraf geplande werkgroepvergaderingen zijn hiervoor noodzakelijk. Plan samen enkele overlegmomenten vooruit om pedagogische en didactische zaken kort te sluiten en af te stemmen.
- Naast de overlegmomenten waarop je elkaar persoonlijk spreekt, is het van belang, in overleg, te komen tot een passende vorm van communicatie op andere momenten. Deze communicatie is nodig voor een goede overdracht van bovengenoemde zaken. Denk hierbij aan e-mail, telefonie of skype.
- Uit het onderzoek blijkt dat wanneer men effectief samenwerkt, het belangrijk is om dit niet na een jaar al te onderbreken. Vaak hebben mensen de tijd nodig om op elkaar ingespeeld te raken. Benut de kennis van de mensen bij wie de samenwerking goed verloopt voor het coachen van andere duo's.
- Zorg dat de competenties van de betrokkenen helder zijn. Daardoor heb je vooraf meer inzicht in de kans van slagen van de samenwerking.