
Toets praktijk gericht onderzoek - Master SEN

Kansrijke combinatiegroepen. Wij gaan ervoor!



Naam: Sandra Vrinzen
Studentnummer: 2411679
Studiebegeleider: J. Jeninga

Sittard, juni 2015

Inhoud

Inlegvellen	blz	4
Samenvatting		14
Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling		16
1.1 Context		16
1.2 Probleemstelling		16
1.3 Relevantie van het onderzoek		17
1.4 Wat is er al bekend over het onderwerp?		17
1.5 De onderzoeksvraag en de deelvragen		18
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader		19
2.1 Centrale begrippen		19
2.2 Literatuurverkenning		20
2.2.1 Kansrijke combinatiegroepen		20
2.2.2 Veranderingsprocessen		21
2.2.3 Implementatieaanpak		21
2.2.4 Leiderschap		24
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie		27
3.1 Doel van het onderzoek		27
3.2 Onderzoeksparadigma		27
3.3 Onderzoeksstrategie		27
3.4 Betrokkenen		29
3.5 Ethische aspecten		29
3.6 Onderzoeksmethodes en data-analyse		29
3.7 Triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid		31
Hoofdstuk 4: Data-analyse en resultaten		32
4.1 Systematische weergave van verzamelde data		32
4.2 Het proces van dataverzameling		41
4.3 Analysemethodes		42
4.4 Conclusie op basis van data		43

Hoofdstuk 5: Conclusie en discussie	45
5.1 Koppeling van data aan theoretisch kader	45
5.1.1 De digitale test gekoppeld aan het kleurdenken	45
5.1.2 Het kleurdenken gekoppeld aan de implementatieaanpak en teamfasen	46
5.1.3 Leiderschap gekoppeld aan de implementatieaanpak en het team	46
5.1.4 Oplossingsgericht werken gekoppeld aan het veranderingsproces	46
5.1.5 Ontwerpfase gekoppeld aan de Deming-cirkel	47
5.2 Vertaling van de onderzoeksresultaten naar de beroepscontext	48
5.3 Bijdrage van het onderzoek aan de kennisontwikkeling, de probleemstelling en de professionele context	49
5.4 Kritische reflectie op de methodologie	50
5.4.1 De vragenlijst	50
5.4.2 Het (oplossingsgericht) interview	50
5.4.3 Het groepsgesprek	51
5.4.4 Het documentonderzoek	51
5.5 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	51
Hoofdstuk 6: Evaluatie en reflectie	52
6.1 Betekenis onderzoek voor de onderzoeker	52
6.2 Leerpunten van de onderzoeker	53
Nawoord	56
Literatuurlijst	57
Bijlages	59
Bijlage 1: feedback critical friends	59
Bijlage 2: verwerkingsopdracht OGC2	64
Bijlage 3: verwerkingsopdracht OGC3	69
Bijlage 4: codeboom “De Hoepel in de toekomst”	76
Bijlage 5: positieve ervaringen per leerkracht uit het verleden	77
Bijlage 6: oplossingsgericht interview met leerkracht 1	78
Bijlage 7: oplossingsgericht interview met leerkracht 2	84
Bijlage 8: oplossingsgericht interview met leerkracht 3	90
Bijlage 9: oplossingsgericht interview met leerkracht 4 en 5	93
Bijlage 10: oplossingsgericht interview met leerkracht 6	104
Bijlage 11: oplossingsgericht interview met leerkracht 7	110
Bijlage 12: vragenlijst interview met teamleider ‘good practice’	115
Bijlage 13: codeboom interview ‘good practice’	116
Bijlage 14: interview met directeur basisschool A. te B. ‘good practice’	118
Bijlage 15: interview met teamleider basisschool A. te B. ‘good practice’.	131
Bijlage 16: individuele grafieken digitale kleurentest	142
Bijlage 17: vragenlijst evaluatie werken in driegroepenstructuur	146

Samenvatting

In deze toets beschrijf ik, Sandra Vrinzen, het onderzoek dat ik tussen december 2014 en juni 2015 op basisschool 'de Hoepel' heb uitgevoerd.

Per 1 november 2014 ben ik op deze school benoemd tot teamleider, met als één van de voornaamste taken vorm te geven aan de verandering, die de school op 1 augustus 2016 te wachten staat: op dat moment verandert de organisatie van de school van vier combinatiegroepen naar drie combinatiegroepen met elk drie leerjaren. Dit brengt voor zowel de leerkrachten, managementteam, leerlingen als ouders grote gevolgen met zich mee.

Doel van mijn onderzoek is om handelend en onderzoekend te komen tot de eerste aanzet van een organisatievorm, een manier waarop de leerkrachten inhoudelijk vorm kunnen gaan geven aan deze kansrijke combinatiegroepen. Vanaf de start van dit onderzoek zal dit hele ontwerptraject anderhalf jaar duren. Dit onderzoek vormt dus de beginperiode van het hele proces.

Na een uitgebreide vooronderzoeksfase, die bestaat uit oriëntatie en analyse van behoeften, context, literatuurstudie en good practice, heb ik door middel van een digitale kleurentest (De Caluwé en Vermaak, 2006) de wijze bepaald om de verandering aan te pakken, op een manier die aansluit bij het team: een wit- groene en ontwikkelingsgerichte aanpak.

Door gebruik te maken van verschillende onderzoeksmethodes als vragenlijsten, groepsinterviews en individuele oplossingsgerichte interviews is aandacht besteed aan voorwaarden, die noodzakelijk zijn om met drie leerjaren in één klas te kunnen werken. De leerkrachten hebben zich met behulp van schaalwaardes ingeschaald op deze voorwaarden als klassenmanagement, differentiatie en kennis van leerlijnen. Uit deze schaalwaardes blijkt een vertrouwen om de verandering aan te gaan. Het team geeft ook aan, welke voorwaarden in het komende schooljaar nog nader aandacht verdienen en hoe zij deze kunnen verbeteren.

Na gezamenlijk overleg zijn alle leerkrachten in de ontwerpfase van het onderzoek in de praktijk met drie groepen aan de slag gegaan. De conclusie aan het eind van dit onderzoek is, dat creatieve vakken makkelijker te organiseren zijn dan vakken als rekenen en spelling. Het verbinden van instructies voor drie leerjaren tegelijk is in deze oefenfase nog niet gelukt. Dit vraagt een grondige verkenning van de aanwezige methodes naar leerkrachtafhankelijke en leerkrachtonafhankelijke lessen in het komende jaar. Verder is gebleken, dat het klassenmanagement en de zelfstandigheid van de leerlingen nog veel aandacht vragen. Samen met het team zijn op deze manier aandachtspunten geformuleerd over hoe we volgend schooljaar verder gaan met uitproberen en onderzoeken, om in

augustus 2016 vol vertrouwen te kunnen starten met een nieuwe organisatievorm: de driegroepenstructuur met kansrijke combinatieklassen.

Mijn rol als teamleider is gedurende dit onderzoek gegroeid. Door het proces af te stemmen op de mogelijkheden en kwaliteiten van het team (situationeel leiderschap) en hier gebruik van te maken, is mijn rol steeds meer geaccepteerd en heb ik het gevoel dat ik nu ook als persoon meer gewaardeerd en gerespecteerd wordt. De kennis en vaardigheden die ik heb opgedaan in de modules van de master- SEN hebben mij hierbij enorm geholpen om op de juiste manier te handelen.

Aan dit onderzoek zijn als verwerkingsopdrachten de modules OGC 2 en OGC 3 gekoppeld.

Om de privacy van personen te waarborgen zijn alle namen fictief en de verkregen data anoniem verwerkt.

Verder kies ik ervoor om de feedback van de 'critical friends' in zijn totaliteit in bijlage 1 toe te voegen. Daar geef ik ook aan hoe ik de feedback in de toets heb verwerkt.

Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling

1.1 Context

Basisschool 'de Hoepel' is een kleine school in Midden-Limburg, gelegen in een dorp met ongeveer 800 inwoners. De school kampt al een aantal jaren met een teruglopend leerlingenaantal. Dit komt onder andere doordat er minder kinderen geboren worden, vergrijzing en migratie van jonge mensen richting de steden.

Voor de stichting waartoe 'De Hoepel' behoort staat het behoud van en mogelijk verbetering van de kwaliteit van het onderwijs voorop.

De taak van het management is om dit proces te volgen en regelmatig te rapporteren.

Volgens de prognoses zal het leerlingenaantal op 'De Hoepel' in de komende jaren dalen van 67 leerlingen in 2014 tot 49 in 2018. Omdat de school op dit moment voldoet aan de indicatoren met betrekking tot goed onderwijs, heeft het college van bestuur besloten om de school de komende jaren open te houden. Mede ook door het feit dat de school op ruim 5 kilometer afstand ligt van buurtdorpen.

1.2. Probleemstelling

Door terugloop van het aantal leerlingen en vermindering van formatie zal de school waarschijnlijk met ingang van 1 augustus 2016 moeten overgaan naar een driegroepenstructuur met kansrijke combinatiegroepen: er zullen in plaats van vier klassen nog maar drie klassen met meerdere combinatiegroepen blijven bestaan.

Het team is onder leiding van de vorige teamleider en directeur begonnen met een eerste oriëntatie op deze verandering. Het team heeft toen, vanuit een gezamenlijk ontwikkelde visie en missie, kenbaar gemaakt te kiezen voor de driegroepenstructuur en niet voor inzet van ateliers en specialismen van leerkrachten: de gedachte van een veilige thuisbasis in een eigen groep, die ten goede komt aan het kind en aansluit bij de visie van de school, staat hierbij centraal. Dit jaar wordt die voorbereiding voortgezet en zullen we door middel van de PDCA-cyclus een organisatievorm gaan ontwerpen om in de toekomst inhoud te kunnen geven aan de kansrijke combinatieklassen. Mijn rol is om dit veranderingsproces te leiden en een implementatieaanpak te kiezen die past bij dit team in de huidige situatie.

1.3 Relevantie van het onderzoek

De relevantie voor mijn eigen persoonlijke ontwikkeling en visie is dat ik de teamleden zo goed mogelijk wil voorbereiden op deze nieuwe organisatievorm. Tijdens mijn opleiding heb ik ervaren en beschreven hoe het is om een veranderingsproces te ondergaan en waar ik als leider mee te maken kan krijgen. Door dit proces nu goed te begeleiden wil ik het leiding geven aan en de samenwerking met mijn nieuwe collega's een goede basis geven. Ik vind het belangrijk dat in de driegroepenstructuur genoeg aandacht en tijd blijft voor het individuele kind, zodat ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen. Het is dan ook van groot belang dat de leerkrachten de mogelijkheid blijven houden om rekening te houden met de verschillen tussen kinderen en hun lesgeven hierop af stemmen. Passend onderwijs zal niet makkelijk zijn in een klas waar drie jaargroepen bij elkaar zitten en vraagt een gedegen klassenmanagement, kennis van leerlijnen en goed zicht op de onderwijsbehoeftes van kinderen.

De relevantie voor de school en het dorp is dat het voortbestaan van De Hoepel bedreigd wordt door de terugloop van het aantal leerlingen en de maatregelen die het ministerie treft in het kader van kleine scholen. Het is van groot belang dat de indicatoren die de kwaliteit van het onderwijs bepalen ook in de nieuwe situatie met drie klassen gewaarborgd kunnen blijven.

1.4 Wat is er al bekend over het onderwerp?

Het thema 'krimp' en onderwijs op kleine scholen is een thema dat op dit moment erg actueel is in Nederland. Met name in de noordelijke provincies doet zich dit probleem al vele jaren voor en is er door de Inspectie van het Onderwijs al meerdere keren onderzoek gedaan naar de kwaliteit van het onderwijs (2009). Met de terugloop van het aantal geboortes krijgen steeds meer gemeentes in de rest van Nederland nu ook met deze krimp te maken.

Het bestuur en het team van de Hoepel zijn al meerdere jaren bezig met het voortbestaan van hun school en de voorbereiding op de overgang naar de driegroepenstructuur. Tot op heden heeft het leerlingenaantal en de formatie nog niet ertoe geleid dat de stap naar drie klassen in de praktijk ook daadwerkelijk gezet moest worden, mede door de subsidie voor kleine scholen.

1.5 De onderzoeksvraag en deelvragen

Naar aanleiding van bovenstaande problematiek heb ik de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Hoe kan ik als nieuwe teamleider van b.s. De Hoepel samen met mijn team vormgeven aan de voorbereiding op de implementatie van een driegroepenstructuur met kansrijke combinatieklassen?

Deelvragen:

Gedurende de vooronderzoeksfase:

1. Wat is er al bekend over driegroepenstructuur en kansrijke combinatieklassen bij het team?
2. Welke ervaringen hebben scholen die al werken met een driegroepenstructuur?
3. Welke implementatieaanpak is in deze situatie geschikt en wat vraagt dat van mij als leider?

Gedurende de ontwerpfase en evaluatiefase:

4. Hoe beleven de individuele teamleden dit veranderingsproces en het werken met drie groepen?
5. Hoe beleven de leerlingen het werken met drie groepen?

Centrale begrippen die in de onderzoeksvraag en deelvragen genoemd worden, zijn:

- Driegroepenstructuur
- Kansrijke combinatiegroepen
- Implementatie
- Veranderingsproces
- Leiderschap

In hoofdstuk twee in het theoretisch kader werk ik bovenstaande begrippen uit.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

In dit hoofdstuk beschrijf ik de centrale begrippen en koppel van belang zijnde theorie rond deze begrippen aan elkaar.

2.1 Centrale begrippen

- Driegroepenstructuur
- Kansrijke combinatiegroepen
- Implementatie
- Veranderingsproces
- Leiderschap

Driegroepenstructuur

Dit is een klas die is samengesteld uit drie jaargroepen.

Kansrijke combinatiegroepen

Hieronder versta ik de samenstelling van groepen leerlingen waarbij de leerkracht leerinhouden clustert en alleen dat aanbiedt wat er toe doet. Combineren van vakgebieden zorgt ervoor dat er minder, maar intensievere instructiemomenten zijn. Zo wordt er tijd vrij gemaakt om onderwijs op maat te bieden en te voldoen aan de specifieke onderwijsbehoeften van de leerlingen (Bijker, Boerema & Louwsma, 2012).

Implementatie

Een procesmatige en/of planmatige invoering van een vernieuwing of verandering. Dit met als doel dat de vernieuwing of verandering is geïntegreerd in het beroepsmatige handelen en dat de verandering of vernieuwing verbetering oplevert (NJI, z.d.).

Veranderingsproces

Het verloop van het veranderen. Hieronder versta ik het proces dat de teamleden doormaken in de overgang van een combinatieklas met twee jaargroepen naar drie jaargroepen.

Leiderschap:

Dit is een proces waarbij een individu een groep van individuen beïnvloedt om een bepaald doel te bereiken. Effectiviteit van leiderschap is afhankelijk van kenmerken van de leider en van de situatie waarin de leider optreedt (Covey, 2005).

2.2 Literatuurverkenning

2.2.1 Kansrijke combinatiegroepen:

Bijker et al (2012) zegt dat onderzoek van de Inspectie van Onderwijs (2009) naar de kwaliteit van het onderwijs in Noord-Nederland laat zien dat er in combinatieklassen vaak problemen zijn met instructie, aanbod, afstemming, tijd en zorg, waardoor de resultaten onvoldoende zijn. Differentiëren wordt vaak als lastig ervaren, zeker bij gebruik van het 'direct instructiemodel' in drie jaargroepen tegelijk. De leerkracht moet goed op de hoogte zijn van de leerinhouden, leerlijnen en leerdoelen van de gehanteerde methodes en de behoeftes van de individuele leerlingen. Het inzetten van een combinatiegroepsplan is hierbij een hulpmiddel. Bovendien is een goed klassenmanagement een voorwaarde om te komen tot een kansrijke combinatieklas, waarbij je onderwijs op maat aanbiedt aan alle kinderen.

Volgens Bijker et al (2012) zijn er twee richtingen waarop instructie anders vormgegeven kan worden om tot een kansrijke combinatieklas te komen:

1. Verbinden van jaargroepen per vak: strategisch omgaan met het aanleren van strategieën, waarbij je de leerlingen van meerdere jaargroepen samen een basisinstructie aanbiedt en vervolgens naar behoeften verlengde instructie aanbiedt. Leerlingen verwerken de gegeven instructie op hun eigen niveau.
2. Verbinden van vakken, waarbij je het geleerde bij het ene vak toepast bij andere vakgebieden.

De teamleden van de Hoepel hebben vorig jaar reeds aangegeven dat ze op zoek willen gaan naar leerstofonderdelen waarbij ze de instructies aan meerdere jaargroepen tegelijk kunnen aanbieden. Hiervoor is een goede kennis van de methodes en leerlijnen een voorwaarde (richting 1).

2.2.2 Veranderingsprocessen

Kloosterboer (2008) beschrijft de impact die een veranderingsproces heeft. Een leider krijgt naast een rationeel aspect vaak ook te maken met een emotioneel aspect van de betrokkenen. Veranderen vraagt namelijk om loslaten van het bekende. Verder moet je als leider rekening houden met de veranderbaarheid van betrokkenen.

Onderzoeken laten zien dat implementatie van veranderingen vaak moeizaam verloopt. Ruim 70% van de veranderingen loopt vroegtijdig vast of realiseert niet het beoogde resultaat. De kloof tussen het bedenken van een verandering en het realiseren van de verandering is groot (NJI, z.d.)

Tiggelaar (2010) stelt bovendien dat je bij een verandering te maken hebt met het veranderen van gedrag van mensen. Verandering is moeilijk omdat ons gedrag voor 95% bestaat uit onbewust, automatisch gedrag en maar voor 5% uit bewust, gepland gedrag. Dit gewoontegedrag maakt het moeilijk om een verandering aan te gaan.

Bovenstaande theorie over verandering is voor mij herkenbaar. Ik ben me ervan bewust dat mijn eigen weerstand vaak voortkomt uit onzekerheid en onduidelijkheid: het loslaten van het bekende voor iets, waarvan je nog niet weet hoe en of het gaat werken. Ik realiseer me terdege, dat ook ik bij de overgang naar de kansrijke combinatiegroepen te maken zal krijgen met vormen van weerstand in mijn team. In mijn onderzoek probeer ik hier door vragenlijsten en interviews zicht op te krijgen, waardoor ik mijn handelen kan stemmen.

2.2.3 Implementatie

Tijdens de literatuurstudie heb ik kennisgemaakt met meerdere manieren waarop een organisatieverandering aangepakt kan worden.

Kloosterboer (2008) beschrijft vier verschillende vormen van aanpak:

1. *De ontwerpaanpak*

Bij deze aanpak definieert een kleine groep mensen de verandering inhoudelijk. Bij deze 'topdown' benadering is de aandacht van de leidinggevende voor het proces relatief gering, waarbij het accent ligt op besluitvorming. Vaak wordt de oplossing voor het probleem grotendeels buiten de doelgroep om ontworpen.

2. *De ontwikkelaanpak*

De ontwikkelaanpak gaat uit van een intensieve betrokkenheid van belanghebbenden. De manager is verantwoordelijk en stimuleert de betrokkenen om hun inbreng te leveren aan het proces. Dit zorgt voor draagvlak, betrokkenheid en eigenaarschap. Deze aanpak is toekomstgericht.

Deze ontwikkelingsgerichte aanpak, die mij erg aanspreekt, is terug te vinden in het kleurdenken (De Caluwé en Vermaak, 2006). Zij gaan uit van vijf verschillende manieren van denken over waarom en hoe mensen veranderen. Het groendrukdenken is een aanpak waarbij de leider probeert om mensen vanuit motivatie aan het werk te krijgen. Het gaat uit van een lerende organisatie, waarbij de betrokkenen samen op zoek gaan naar een oplossing voor hun praktijkprobleem.

Deze aanpak is ook terug te vinden in het oplossingsgericht werken van Furman en Ahola (2009). Zij spreken in dit geval van 'reteaming'. Reteaming genereert hoop en optimisme, bouwt motivatie op, bevordert de creativiteit en versterkt de samenwerking. In de eerste stap ontwikkelt het team een visie, een droom over de toekomst en vervolgens gaat het team met doelen aan de slag om die droom waar te maken.

Ook het 'waarderend onderzoeken' (Appreciative Inquiry) gaat uit van het positieve in mensen en dingen zien, aandacht geven aan dingen die voor mensen van waarde zijn en de mogelijkheden verkennen hoe je die kunt laten groeien om de droom te verwezenlijken (Masselink & Nieuwenhof, 2008).

Inzetten op sterktes is een wezenlijk kenmerk van waarderend onderzoek. Dit stimuleert bij de betrokkenen het verlangen en het vermogen om de toekomst samen vorm te geven en het veranderingsproject te realiseren (Huyge, 2010).

Mijn eigen voorkeur gaat uit naar de ontwikkelingsgerichte aanpak / reteaming. In mijn toets casus heb ik gebruik gemaakt van de methode 'Kids Skills' van Furman (2006), een oplossingsgerichte benadering van een werkprobleem uit de praktijk en goede resultaten behaald.

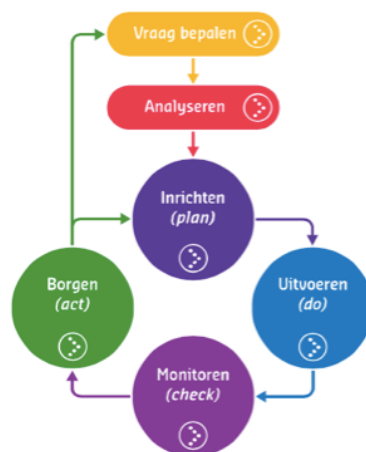
3. ***De interactieve regieaanpak*** (Kloosterboer, 2008)

Een actieve, maar beperkte betrokkenheid van de meeste belanghebbenden staat in deze aanpak centraal. De manager heeft aandacht voor zowel de inhoud als het proces. Hij stuurt, organiseert en leidt het proces. De besluitvorming ligt ook bij de manager.

4. ***De facilitaire aanpak*** (Kloosterboer, 2008)

Net als de ontwikkelaanpak gaat deze aanpak uit van een intensieve betrokkenheid en participatie van de betrokkenen. De taak van de manager blijft beperkt tot het aangeven en bewaken van de kaders. Er is weinig bemoeienis met de uitvoering van het proces.

Tijdens de verandering is het belangrijk om zicht te houden op de verschillende stappen binnen de fasen van verandering, met behulp van de plan-do-check-act –cyclus (de Deming-cirkel) en de implementatiewijzer van NJI (Ooms, Wilschut & Van Loon, 2011) .



Figuur 2: implementatiewijzer NJI

Na het bepalen van de vraag en het analyseren van de situatie maak je een plan (plan). Tijdens het uitvoeren gaan de betrokkenen met de verandering aan de slag en zal blijken of de aanpak werkt (do).

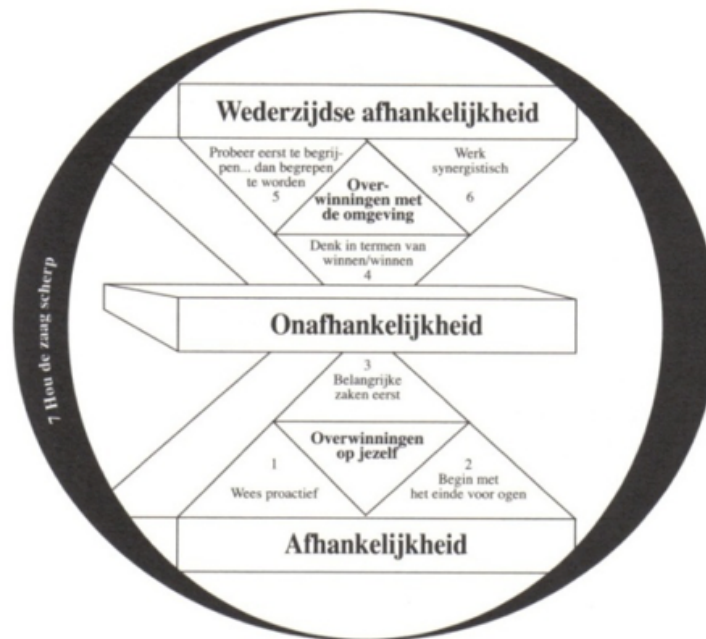
Monitoren en krijgen van feedback is toetsen of de aanpak die je gekozen hebt leidt tot het gewenste resultaat (check).

Van borgen is pas sprake als de verandering onderdeel is van het dagelijks handelen. Dit blijft vragen om bijsturing, herhaling en uitwisselen van ervaringen (act).

Deze Deming-cirkel wordt gebruikt bij het ontwerpen van een organisatieplan voor omgaan met de driegroepenstructuur op de Hoepel.

2.2.4 Leiderschap

Covey (2005) beschrijft de zeven eigenschappen van effectief leiderschap, zoals weergegeven in onderstaande figuur.



Figuur 3: De zeven eigenschappen van effectief leiderschap (p. 41)

In de ontwikkeling als mens groei je van afhankelijkheid (jij) via onafhankelijkheid (ik) naar wederzijdse afhankelijkheid (wij). Een proces dat ik bij mij, sinds ik gestart ben met de opleiding Master-SEN, heel goed herken: in de eerste fase werk je aan je eigen autonomie: door proactief te zijn, doelen en prioriteiten te stellen, werk je naar een overwinning op jezelf. Hier ben ik zelf nu mee bezig. In het groeiproces kun je je daarna pas richten op de omgeving in fase 2. Je moet bereid zijn van elkaar te leren, elkaar te helpen, te beïnvloeden maar ook om iets voor anderen over te hebben. Interactie en communicatie zijn van groot belang. Al deze eigenschappen combineren en ernaar handelen, is volgens Covey de basis voor goed leiderschap.

Senge (2004) beschrijft vier belangrijke vaardigheden waardoor mensen leiding kunnen geven: motivatie, systeemdenken, leidinggeven aan het leren en zelfbesef. Verandering en groei draaien om het managen van je eigen gedrag (Tiggelaar, 2010). Niet de capaciteiten, niet de doelen, niet de plannen, maar de dagelijkse acties bepalen of een verandering die je wil inzetten uiteindelijk zal lukken.

Blanchard (2007) beschrijft de kenmerken van het situationeel leiderschap, een vorm van leiderschap die ik in mijn praktijk graag zou willen laten zien. Bij situationeel leiderschap toont de leider geen autocratische of democratische stijl, maar past de leider zijn stijl aan aan de situatie. Situationeel leiderschap kent vier leiderschapsstijlen: sturen, begeleiden, ondersteunen en delegeren, afhankelijk van het ontwikkelingsniveau van de ander. Door steeds meer ervaring op te doen en mijn team te leren kennen, hoop ik hierin steeds meer te groeien.

In het literatuuronderzoek naar bovenstaande kernbegrippen heb ik gemerkt dat vele zaken met elkaar samenhangen. Een bepaalde aanpak van het veranderingsproces vraagt om een bepaald type leider.

Kloosterboer (2008) beschrijft vier persoonlijke stijlen van verandermanagers met zowel hun kwaliteiten als valkuilen.

- **De ontwerper:** inhoud, kennis van zaken en duidelijkheid zijn voor de ontwerper van groot belang. Hij ontwerpt oplossingen op basis van inhoudelijke analyse. De ontwerper houdt graag de controle en heeft minder oog voor sociale relaties.
- **De ontwikkelaar:** deze is sterk ondersteunend en relatiegericht en weinig inhoudelijk sturend. Hij maakt betrokkenen zelf verantwoordelijk voor het proces, wat ook weer een keerzijde kan zijn.
- **De regisseur:** de grootste kracht van de regisseur ligt in het doelgericht opzetten en organiseren van de verandering via een duidelijk stappenplan. Hij betreft anderen erbij en zoekt naar een oplossing die in de praktijksituatie de meeste kans van slagen heeft. De regisseur heeft de neiging te veel te willen regelen en sturen.
- **De uitdager:** gaat uit van het zelf lerend en zelf sturend vermogen van de medewerkers. Hij geeft ruimte en verantwoordelijkheid. Blijft soms te lang op afstand.

Iedere leidinggevende heeft in zijn functioneren verder ook nog te maken met drie mandaten: leider, coach en manager.

Als leider zet je de grote lijnen uit en bepaalt de richting. De leider heeft een visie die hij uitdraagt. Vanuit die visie spreekt hij anderen aan op gewenste competenties.

De manager is verantwoordelijk voor de organisatie en het behalen van doelen en resultaten. Hij is vaak gericht op het oplossen van problemen.

Een coach creëert een context waarbinnen je de ander helpt het beste uit zichzelf naar voren te halen.

In werkelijkheid kun je deze drie mandaten niet afbakenen en kan er spanning ontstaan.

Het is dan zaak duidelijk te krijgen vanuit welk mandaat je handelt (Cauffman & Van Dijk, 2011; Lingsma, 2012).

Hoofdstuk 3. Onderzoeksmethodologie

3.1 Doel van het onderzoek.

Het doel van mijn onderzoek is om als nieuwe teamleider van de Hoepel samen met het team toe te werken naar een ontwerp voor de organisatie van kansrijke combinatieklassen. Samen gaan we in deze voorbereidingsfase onderzoeken en uitproberen wat mogelijk en haalbaar is in klassen die bestaan uit drie jaargroepen. Wat betekent deze verandering voor het gedrag van de leerkrachten, voor de leerlingen, ouders, klassenmanagement en gebruik van methodes?

Tijdens het onderzoek probeer ik met de teamleden de eerste stap van een ontwerp te ontwikkelen, uit te voeren in de praktijk en te evalueren. Na reflectie wordt het ontwerp bijgesteld en nogmaals in de praktijk uitgevoerd en geëvalueerd. Aan het eind van het onderzoek zal ik aanbevelingen doen voor het vervolg van de voorbereiding in het komende schooljaar, zodat er in augustus 2016 gestart kan worden met de daadwerkelijke uitvoering in de praktijk.

3.2 Onderzoeksparadigma

Het onderzoeksparadigma dat hierbij hoort is het kritisch-emancipatorische paradigma. Het onderzoek is gericht op het tot stand brengen van veranderingen en verbeteringen voor allen die bij het proces betrokken worden. Motivatie, gevoelens, houding en opvattingen, normen en waarden spelen hierbij een grote rol (De Lange, Schuman & Montessano Montessori, 2011)

3.3 Onderzoeksstrategie

Als onderzoeksstrategie heb ik gekozen voor een ontwerponderzoek.

Ontwerponderzoek is verwant aan actieonderzoek. Een probleem in de praktijk wordt bestudeerd in de context waarin het zich voordoet. Ontwerp, evaluatie en bijstelling moeten steeds bekeken worden in relatie tot de hele praktijk, waarbij de betrokkenen in alle fasen van het onderzoek een rol spelen. Een ontwerponderzoek is pragmatisch en combineert theorie en praktijk (De Lange et al, 2011).

Ontwerponderzoek vindt plaats in een cyclisch proces (figuur 4):



Volgens Van den Berg en Kouwenhoven (2008) kent de term ontwerponderzoek twee componenten: ontwerpen en onderzoeken. Ontwerpen betekent op een systematische wijze bedenken en ontwikkelen van een oplossing voor het onderwijsprobleem. Onderzoeken is een systematische bestudering van de kwaliteiten van deze oplossing. Hierdoor wordt er een tweeledig doel nagestreefd: praktijkverbetering en kennisgroei (Van den Akker, 1999).

Ontwerponderzoek bestaat uit een vooronderzoeksfase met oriëntatie en analyse (behoefteanalyse, contextanalyse, literatuurstudie en bestuderen van good practice) en een ontwerpfase. Daarna volgt de evaluatiefase.

Bij de oriëntatie en analyse richt ik me in het onderzoek op reeds aanwezige kennis in het team, documenten als notulen van teamvergaderingen, beleidsstukken en literatuur. Voor ervaringen van 'good practice' neem ik interviews af met directeur en teamleider van een naburige school, die reeds met kansrijke combinatieklassen werken. Tijdens deze oriëntatie en analyse worden enkele deelvragen al gedeeltelijk beantwoord. Vervolgens zal het team enkele lessen in driegroepenstructuur in de praktijk uitvoeren en deze worden daarna geëvalueerd (ontwerp- en evaluatiefase), waarna aanbevelingen volgen

voor de aanpak van het verdere verloop van het voorbereidingsproces in schooljaar 2015-2016.

3.4 Betrokkenen

De betrokkenen bij dit onderzoek zijn de zeven leerkrachten van 'de Hoepel', de interim-directeur, de directeur en intern begeleider van een school in de regio (good practice), de leerlingen en hun ouders. Ik hecht er grote waarde aan om de ouders, Ouderraad en Medezeggenschapsraad mee te nemen in en te betrekken bij dit proces.

3.5 Ethische aspecten

Gedurende dit onderzoek hanteer ik de gedragscode praktijkgericht onderzoek (Andriessen, Onstenk, Delnooz, Smijters & Peij, 2010). Dit betekent dat ik in alle fasen van het onderzoek het professionele en maatschappelijke belang dien, respectvol ben, zorgvuldig, integer en mijn keuzes en gedrag verantwoord.

Voor aanvang van en gedurende het onderzoek informeer ik de teamleden en directeur over de opzet, het doel en de werkwijze van mijn onderzoek. Ik vraag toestemming voor het verzamelen van gegevens en garandeer vertrouwelijkheid en anonimiteit in het verwerken van gegevens. Alle verslagen van gesprekken worden aan de betrokkenen ter goedkeuring aangeboden. Transparantie en duidelijkheid zijn van groot belang.

3.6 Onderzoeksmethodes en data-analyse

Om triangulatie mogelijk te maken wordt gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethodes en meerdere betrokkenen, te weten leerkrachten, leerlingen en externen (good practice).

In onderstaande tabel is zichtbaar welk middel voor het verzamelen van data wordt ingezet in de verschillende onderzoeksfasen en wie er betrokken zijn.

In dit onderzoek, dat ik deductief vanuit de theorie benader, maak ik gebruik van het verzamelen en analyseren van zowel kwalitatieve als kwantitatieve data. De kwantitatieve data geven een beeld van het denken van het team over veranderen en de wijze waarop ze zichzelf inschalen betreffende een aantal belangrijke voorwaarden voor het werken in een driegroepenstructuur. De kwalitatieve data diepen deze gegevens verder uit.

Dit alles met het doel de deelvragen te kunnen beantwoorden.

Onderzoeksfase	Deelvraag	Onderzoeksmethode + data analyse	Toelichting	Betrokkenen
Vooronderzoeksfase: documentanalyse	1	- Documentonderzoek - Kwalitatieve analyse met open codering	Bestuderen van beleidsstukken	Ik
Behoeften- en contextanalyse	1	- Vragenlijst - Kwalitatieve analyse d.m.v. open en axiale codering - Codeboom	Startsituatie en toekomstbeeld d.m.v. wondervraag	Teamleden
Oriëntatie- en contextanalyse	1	- Gestructureerd interview - Kwalitatieve analyse d.m.v. open codering	Ervaringen uit verleden	Teamleden Ik
Good practice	2	- Semi-gestructureerd interview - Kwalitatieve analyse d.m.v. open en axiale codering - Codeboom	Interview met directeur en teamleider	Directeur, teamleider, ik
Contextanalyse	3	- Vragenlijst - Kwantitatieve analyse d.m.v. digitale kleurenscaan - Staafgrafiek	Digitale kleurentest gericht op denken over veranderen. www.twynstragudde.nl/expertises/expertises	Teamleden
Analyse d.m.v. literatuurstudie	3	- Literatuuronderzoek - Kwalitatieve analyse d.m.v. open codering	Kennis over teams en coachingsstijlen	Ik
Behoeftenanalyse	4	- Semi-gestructureerd interview met oplossingsgerichte insteek - Uitzet schaalvragen	Oplossingsgericht gesprek over houding en vaardigheden	Teamleden Ik
Ontwerp- en evaluatiefase	4	- Vragenlijst - Kwalitatieve analyse d.m.v. open codering	Individuele vragenlijst na 1e en 2e ontwerpfase	Alle teamleden
Ontwerp- en evaluatiefase	4	- Groepsgesprek - Kwalitatieve analyse d.m.v. open codering	Gezamenlijke evaluatie na 1e en 2e ontwerpfase	Alle teamleden Ik Directeur
Ontwerp- en evaluatiefase	5	- Groepsgesprek met focusgroep	Gesprek met focusgroep over ervaringen	Leerlingen Ik

3.7 Triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid

Goed onderzoek moet valide en betrouwbaar zijn en voldoen aan triangulatie (Kallenberg, Koster, Onstenk & Scheepsma, 2011). Tijdens het onderzoek zal ik dan ook steeds in de gaten houden of de gebruikte onderzoeksmethodes valide zijn: meten de instrumenten wat ze moeten meten? Dragen de instrumenten bij aan de beantwoording van de onderzoeksvraag of de deelvragen? Zijn de resultaten van het onderzoek bruikbaar en vergelijkbaar in een andere situatie? Het onderzoek moet betrouwbaar zijn. Dit betekent dat de gebruikte methode bij herhaalde meting hetzelfde resultaat oplevert en dat het een goed beeld geeft van de situatie. Triangulatie kan ik garanderen door gebruik te maken van meerdere onderzoeksmethodes als documentonderzoek, vragenlijsten en interviews met zowel interne betrokkenen (leerkrachten en leerlingen) als externen en een focusgroep, die zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens opleveren.

Hoofdstuk 4. Data-analyse en resultaten

In dit hoofdstuk vindt u een weergave van verzamelde data, proces van dataverzameling, analysemethodes en conclusies betreffende de deelvragen gebaseerd op de verkregen data.

4.1 Systematische weergave van verzamelde data

De vooronderzoeksfase:

Deelvraag 1: Wat is er al bekend over driegroepenstructuur en kansrijke combinatiegroepen?

a) Data verkregen uit documentonderzoek.

In het schooljaar 2012-2013 is er door de voormalige directeur en teamleider een start gemaakt met de voorbereiding door een drietal opties van groepssamenstellingen aan de hand van de leerlingaantallen te bekijken en voor- en nadelen te bespreken. De vermoedelijke invoering van de driegroepenstructuur zou aanvankelijk ingaan op 1 augustus 2014.

In januari 2013 is er inhoudelijk aandacht besteed aan kansrijke combinatieklassen. In april 2013 heeft het team tijdens een studiemiddag aandacht besteed aan mogelijkheden op het gebied van visie, vakgebieden, klassenmanagement, zelfstandig werken, instructie, inrichting lokaal en lesrooster. Aan de hand van deze ervaringen is een plan van aanpak opgesteld.

In het ontwikkelplan van 2013-2014 is zichtbaar dat het team aan de slag is gegaan met kaders rond zelfstandig werken, werkhouding en instructie.

b) Data verkregen uit de vragenlijst met de wondervraag: Hoe ziet het onderwijs er op 'de Hoepel' over vijf jaar uit?

Alle teamleden hebben individueel een vragenlijst ingevuld waarvan de antwoorden verwerkt zijn tot een codeboom (zie bijlage 4).

Kort samengevat ziet de praktijk op de Hoepel over 5 jaar er als volgt uit:

Organisatie:

In de klas zitten 15-20 leerlingen van drie verschillende jaargroepen in een basisgroep. Ieder kind werkt op eigen niveau. In de morgenuren is er regelmatig ondersteuning tijdens het geven van instructies. 's Middags vinden er groepsdoorbrekende activiteiten plaats.

Wat doen de kinderen?

De kinderen volgen instructies, plannen hun taken, werken zelfstandig of samen aan hun taken.

Wat doen de leerkrachten?

Leerkrachten geven instructies, begeleiden en volgen de leerlingen en bieden onderwijs op maat.

Over welke kennis en vaardigheden beschikken de leerlingen?

Kinderen zijn zelfstandig, sociaal en hebben zicht op hun eigen ontwikkeling. Ze zijn zelfredzaam, nemen initiatieven en kunnen omgaan met uitgestelde aandacht.

Over welke kennis en vaardigheden beschikken de leerkrachten?

Leerkrachten geven effectieve instructies, plannen, bieden onderwijs op maat en durven los te laten. Ze beschikken over een goede kennis van de leerlijnen. Het klassenmanagement is prima.

c) Data verkregen uit het gestructureerd interview met individuele teamleden.

Positieve ervaringen uit voorgaande jaren, opgedaan tijdens teamvergaderingen, workshop BCO in Venlo en een bezoek aan een basisschool in V. (good practice).

Tijdens het interview met de individuele leerkrachten, noemen zij, geclusterd naar leermoment, de volgende zaken (zie ook bijlage 5 voor een overzicht per leerkracht en bijlage 6 t/m 11 voor een uitgewerkt verslag van het interview per leerkracht):

Teamvergaderingen	- Mogelijke combinaties bekeken
Bezoek aan b.s. te V. (good practice)	- Veel overeenkomsten met huidige praktijk - Korte instructies - Zelfstandig werken - Eigen leerlijn - Inzet Ipad - Thematisch aanbod - Loslaten
Bijeenkomst BCO	- Workshop spelling - Workshop begrijpend lezen - Workshop rekenen

Deelvraag 2: Welke ervaringen hebben scholen die al werken met een driegroepenstructuur?

De verslagen van de interviews met directeur en teamleider van een naburige school in het kader van 'good practice' zijn uitgewerkt tot een codeboom (zie bijlage 12 en 13). De volledig uitgewerkte interviews zijn toegevoegd in bijlage 14 en 15.

Kort samengevat:

Op basisschool A. te B. is het team nu ruim tweeëneenhalf jaar bezig met werken in een driegroepenstructuur.

De voorbereiding hierop bestond uit literatuurstudie, studiemiddagen en klassenbezoeken. Belangrijke voorwaarden zijn het beheersen van leerlijnen en goed klassenmanagement, zelfstandig werken, inzet van dag- en weektaken en zoeken naar verbindingen tussen instructies. Het managementteam speelt een belangrijke rol, zowel beleidsmatig als in de dagelijkse praktijk.

Op basisschool A. worden naast knelpunten ook vele voordelen ervaren voor leerkrachten en leerlingen. Het bewuster onderwijs geven, grotere zelfstandigheid van leerlingen en het bieden van onderwijs op maat worden genoemd.

De teamleider en directeur hebben voor de invoering op 'de Hoepel' de volgende tips:

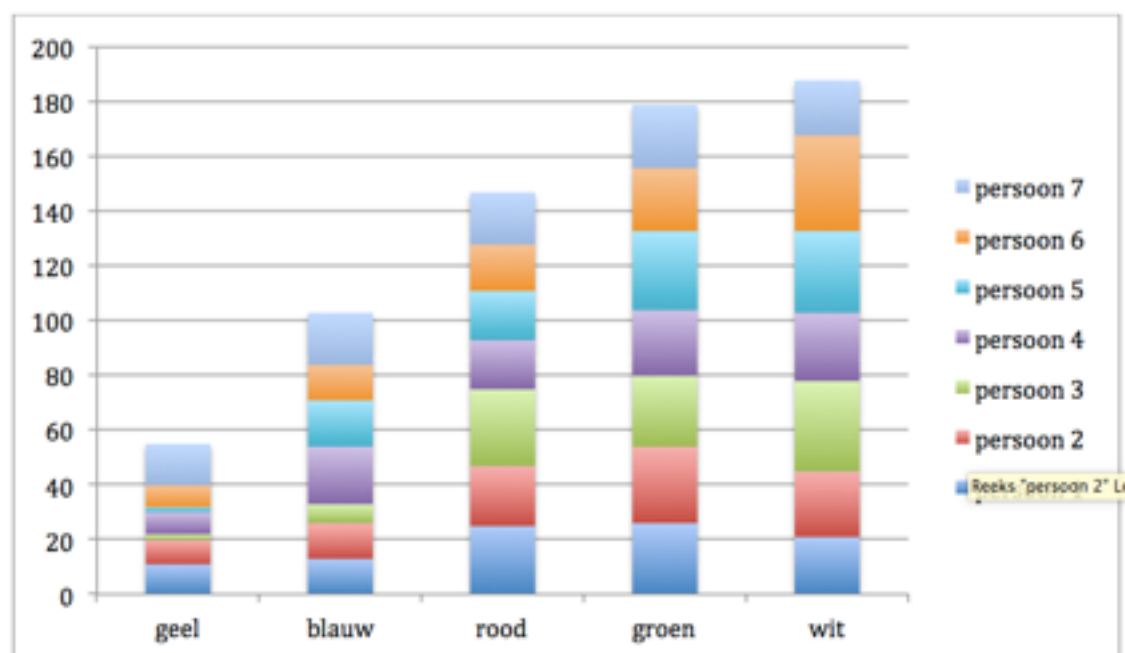
- Ouders, medezeggenschapsraad en ouderraad informeren.
- Planmatige aanpak
- Bewuste keuze bij aanschaf van methodes.
- Tijdige voorbereiding
- Tussentijds evalueren en delen van ervaringen.

Deelvraag 3: Welke implementatieaanpak is in deze situatie geschikt en wat vraagt dat van mij als leider?

Voor het beantwoorden van deze deelvraag heb ik gebruik gemaakt van drie manieren van data verzamelen: de digitale kleurentest, interview met alle teamleden en literatuurstudie over soorten teams en coachingsstijlen.

a) Data verkregen uit de digitale kleurentest over veranderen.

Alle teamleden (100%) hebben tijdens een studiemiddag de digitale vragenlijst ingevuld op www.twynstragudde.nl/expertises/expertises. In figuur 5 is een totaaloverzicht van de scores van de teamleden zichtbaar met de scores op geel-, blauw-, rood-, groen-, en witdrukdenken. Uit de staafdiagram is een voorkeurskleur met betrekking tot veranderingen van het team van de Hoepel af te lezen. Voor de grafieken van de individuele leerkrachten, verwijst ik naar bijlage 15.



b) Data verkregen uit literatuurstudie over teams en coachingsstijlen.

Lingsma (2012) zegt dat de kwaliteit van de interactie het niveau van de groep bepaalt en niet de kwaliteit van de individuele teamleden. Aan dit gedrag kan een teamcoach zien in welke fase een groep zich bevindt. Het gedrag van de leidinggevende hoort daar logisch bij te passen.

De groei van een team kent vier ontwikkelingsfasen. Deze lopen van afhankelijkheid, via tegenafhankelijkheid en onafhankelijkheid naar wederzijds verbondenheid. Van losse individuen naar groep, gesloten team en open team. Hersey en Blanchard onderscheiden in hun theorie van 'situationeel leiderschap' vier niveaus van afstemming en taakvolwassenheid: M1, M2, M3 en M4.

M1: ik en de rest kan stikken (afhankelijk). Deze groep is een bundel van losse individuen en de cohesie is als los zand.

M2: ik versus jij (tegenafhankelijk). Er bestaan bondjes in de groep, geen collectief hart. Er is sprake van onderlinge concurrentie.

M3: wij versus zij (onafhankelijk). Resultaatverantwoordelijk team. Werken hard voor een gezamenlijk doel.

M4: wij en zij (onderling verbonden). Open team van volwassenen die op verschillende manieren verantwoordelijkheid nemen.

Paragraaf 5.1.3 toont hoe deze theorie van toepassing is op het team van de Hoepel.

De ontwerpfase:

Deelvraag 4: Hoe beleven de individuele teamleden dit veranderingsproces en het werken met drie groepen?

De data om deze deelvraag te beantwoorden heb ik verkregen door

- a) een oplossingsgericht semi-gestructureerd interview met de zeven individuele leerkrachten. Hierbij heb ik gebruik gemaakt van inzet van schaalwaardes.
- b) individuele vragenlijst na de eerste en tweede fase werken in driegroepenstructuur en gezamenlijke evaluatie.

a) Data verkregen uit het semi-gestructureerd interview met individuele teamleden, tijdens de vooronderzoeksfase.

Dit interview heeft een oplossingsgerichte insteek. Met behulp van schaalvragen schalen de leerkrachten zich in op een lijn van 0 tot 10 bij een aantal onderwerpen (Berg & Steiner, 2004). Zij geven een verklaring voor de toekenning van dit cijfer en geven aan hoe ze een stapje hoger op de schaal zouden kunnen komen.

Voor de volledige uitwerking van de zeven oplossingsgerichte interviews verwijs ik naar bijlage 5 t/m 10.

Houding op dit moment (februari 2015) t.a.v. het werken in een driegroepenstructuur met kansrijke combinatiegroepen, weergegeven in een schaalwaarde van 0-10.

Leerkracht	Cijfer	Reden	Verbeteren door:
Lkr. 1	7	Huidige ervaring.	Kennis van leerstof nieuwe jaargroep Zicht op organisatie.
Lkr. 2	6	Geen praktijkervaring.	Planning maken van activiteiten en organisatie. Evalueren.
Lkr. 3	5	Beeld nog niet helder.	Uitproberen, ervaren en bijstellen.
Lkr. 4	7	Huidige ervaring.	Proberen en ervaren.
Lkr. 5	6	Inhoud niet helder.	Zekerheid over combinatie. Voor- en nadelen flexibele groep 3.
Lkr. 6	8		Methodes. Duidelijkheid. Ondersteuning extra leerkracht.
Lkr. 7	7	Huidige situatie zorgt voor motivatie.	Nieuwe methodes. Facilitering.

Kennis van leerlijnen van huidige groep, weergegeven in een schaalwaarde van 0-10.

Leerkracht	Cijfer	Reden	Verbeteren door:
Lkr. 1	8	Goed zicht door ervaring.	Verdiepen in nieuwe leerstof.
Lkr. 2	7	Ontwikkelingsfases zijn bekend.	Je hoeft niet alles te weten.
Lkr. 3	8	Ervaring.	Kennis van nieuwe methodes.
Lkr. 4	9	Ervaring.	
Lkr. 5	9	Goed zicht op de leerlijnen.	Methodes van de nieuwe groep bestuderen.
Lkr. 6	9	Goed zicht op de leerlijnen.	Zich op methodes van de nieuwe groep. Overleggen met ervaren collega's.
Lkr. 7	9	Ervaring.	Door veranderingen blijf je leren.

Tegemoet komen aan behoeftes / differentiëren, weergegeven in een schaalwaarde van 0-10.

Leerkracht	Cijfer	Reden	Verbeteren door:
Lkr. 1	7	Gesprekken, resultaten en observaties.	Bevragen van collega's, dossiers bestuderen. Gesprek met leerlingen en ouders.
Lkr. 2	8	Tijd is aanwezig.	Ruimte geven aan eigen keuzes en initiatieven.
Lkr. 3	7	Sommige lessen vragen veel instructie.	Mogelijkheden van methodes
Lkr. 4	10	Door observaties en gesprekken tijdens zelfstandig werken.	
Lkr. 5	8	Ik ben vaardig.	Samenstelling van de groep moet mogelijkheid bieden.
Lkr. 6	8	Ik ben vaardig.	Tijd en ruimte. Aantal en aard van de leerlingen speelt een rol.
Lkr. 7	8	Het is een pittige groep.	Meer tijd en ondersteuning door klassenassistent.

Klassenmanagement, weergegeven in een schaalwaarde van 0-10.

Leerkracht	Cijfer	Reden	Verbeteren door:
Lkr. 1	8	Goede ervaring..	Uitproberen en bijstellen.
Lkr. 2	7	Niet alles is tot in de puntjes georganiseerd.	Flexibiliteit
Lkr. 3	8	Tevreden.	Tevreden.
Lkr. 4	10	Regels en afspraken bieden duidelijkheid.	
Lkr. 5	8	Ik ben flexibel en tevreden.	
Lkr. 6	8	Inzet planbord, weektaken	Lessen verbinden. Instructies inkorten.
Lkr. 7	8	Ervaring Werken op meerdere scholen maakt het soms lastig.	Langere tijd op een school werken.

Geven van korte, effectieve instructies, weergegeven in een schaalwaarde van 0-10.

Leerkracht	Cijfer	Reden	Verbeteren door:
Lkr. 1	8	Korte instructies. Differentiatie aanwezig.	Zoeken naar verbindingen.
Lkr. 2	7	Goede aansluiting Afwisseling.	Bewust zijn. Plannen.
Lkr. 3	7	Extra tips	Kortere instructies.
Lkr. 4	9	Ervaring	
Lkr. 5	8	Korte instructies. Eerst doen, dan aansluiten.	
Lkr. 6	8	Goede aansluiting.	Meer afstemmen.
Lkr. 7	8	Twijfels over luistervaardigheden of effectieve instructie	Differentiëren naar kleinere kringen.

Beheersen van zelfstandig werken door de leerlingen, weergegeven in een schaalwaarde van 0-10.

Leerkracht	Cijfer	Reden	Verbeteren door:
Lkr. 1	7	Soms rumoerig. Te veel vragen	Bespreken met de groep en een strengere aanpak.
Lkr. 2	5	Afhankelijk van de samenstelling van de groep.	Consequente aanpak. Inzet van stoplicht.
Lkr. 3	8	Tussentijdse feedback.	Inspelen op de situatie.
Lkr. 4	9	Eigenaarschap	Belang van plannen.
Lkr. 5	9	Prima. Inzet van weektaken.	Meer aansluiten bij behoeften. Passende materialen.
Lkr. 6	7	Grote verschillen	Zinvolle taken. Aansluiten bij de leerling.
Lkr. 7	6	Instromers vragen veel aandacht.	Stoplicht. Time-timer

b) Data verkregen uit de individuele vragenlijst naar ervaringen met het werken met een driegroepenstructuur in de eerste en tweede interventiefase en gezamenlijke evaluaties tijdens studiemiddagen.

De betrokken leerkrachten hebben een individuele vragenlijst ingevuld over hun ervaringen met het werken in driegroepenstructuur na de eerste en tweede oefenfase (zie bijlage 17). Een gezamenlijke evaluatie hiervan levert de volgende resultaten op:

- eerste kennismaking met werken met drie jaargroepen in één klas
- zicht op groepsprocessen
- creatieve activiteit heeft geen meerwaarde gehad voor instructiegedrag van de leerkracht
- reken- of schrijfactiviteit had wel meerwaarde voor het leerkrachtgedrag
- gelegenheid om aan de situatie te wennen
- werken op drie niveaus vraagt veel van klassenmanagement en organisatie

Deelvraag 5: Hoe beleven de leerlingen het werken met drie groepen?

De focusgroep van leerlingen, waarin uit elke groep één leerling zit, geeft aan de proeflessen vooral gezellig te vinden. Waardevol vinden ze dat taken verdeeld worden naar niveau en dat je veel van elkaar kunt leren. Als nadeel geven zij aan het grote aantal kinderen in één lokaal tijdens de oefensituatie en de ruis die er ontstaat.

4.2. Het proces van dataverzameling

Het verzamelen en analyseren van de verschillende data heeft niet tegelijk plaatsgevonden, waardoor eerdere dataverzameling geleid heeft tot bijstelling van de nog te verzamelen data.

Ik ben begonnen met het verzamelen van data om deelvraag 1 te beantwoorden om de beginsituatie te bepalen. Het stellen van de wondervraag over hoe het onderwijs op de Hoepel er over vijf jaar uitziet, heeft het team een doel gegeven om naar toe te werken. Data verkregen door documentonderzoek en individuele gesprekken met alle teamleden hebben deze startsituatie verhelderd.

Vervolgens is de digitale kleurentest afgenomen, ten behoeve van deelvraag 3. Daaruit is naar voren gekomen dat wit en groen de voorkeursstijlen zijn van het team bij het denken over veranderingen. Dit werd het uitgangspunt voor het verder verloop van het proces.

Het gesprek met de directeur en teamleider van een naburige school in het kader van 'good practice' hebben waardevolle ervaringen en tips opgeleverd (deelvraag 2).

De leerkrachtvaardigheden, genoemd in de vragenlijst over de toekomst, zijn als uitgangspunt genomen voor de semi-gestructureerde, oplossingsgerichte gesprekken die ik met iedereen heb gevoerd (deelvraag 4).

Tijdens deze gesprekken hebben de leerkrachten individueel aangegeven op welke manier zij de driegroepenstructuur zouden willen oefenen. Tijdens een teamvergadering is aan de hand hiervan gezamenlijk besloten hoe verder te gaan in de eerste oefenfase. Na evaluatie van deze fase heeft het team weer samen afspraken gemaakt voor de tweede oefenfase.

Na het volgen van module 'oplossingsgericht begeleiden van teams' heb ik deelvraag 3 uitgebreid met de rol van de leider, die moet aansluiten bij het team.

4.3 Analysemethoden

Ter bevordering van triangulatie heb ik gekozen voor meerdere manieren van dataverzameling. Analyse heeft zowel op kwalitatief als kwantitatief niveau plaatsgevonden, waarbij kwalitatieve analyse voor het grootste deel aanwezig is.

In dit onderzoek is alleen gebruik gemaakt van kwantitatieve analyse bij het inzetten van de digitale kleurentest (deelvraag 3). Door gebruik te maken van een Excel programma, is een optelling gemaakt van de door de leerkrachten verkozen kleuren. De scores tonen de voorkeurskleuren van het team.

De data die verzameld zijn voor het beantwoorden van de deelvragen 1, 2, 4 en 5 zijn alle van kwalitatieve aard. Deze data zijn verkregen uit individuele interviews, vragenlijsten, groepsgesprekken, gesprek met focusgroep en documentanalyse. Ook data verkregen door het toekennen van schaalwaardes tijdens de oplossingsgerichte gesprekken worden als kwalitatief beoordeeld.

Voor de beantwoording van deelvraag 3 is gekozen voor een deductieve benadering. Dit betekent dat de onderzoeker uitgaat van theoretische noties, zoals die in de literatuur over het betreffende onderwerp naar voren worden gebracht. De scores op het kleordenken van De Caluwé en Vermaak (2006) hebben mij inzicht gegeven in de wijze waarop het veranderingsproces bij dit team de grootste kans van slagen zou hebben. Theoretische kennis over de aanpak is van groot belang.

Voor deelvraag 2 en 4 is gekozen voor een inductieve benaderingswijze. Vanuit afzonderlijke waarnemingen probeert de onderzoeker een synthese tot stand te brengen die uiteindelijk leidt tot algemene kennis. Alle interviews zijn in een letterlijk verslag in de bijlages bij dit onderzoek toegevoegd.

Data voor deelvraag 1 en 2 zijn verder nog geanalyseerd door gebruik te maken van codering (Boeije, 2005). Er is gekozen voor open en axiale codering, wat geleid heeft tot het gebruik van codebomen.

4.4. Conclusies op basis van data

De volgende conclusies zijn conclusies op basis van zichtbare gegevens die verkregen zijn bij beantwoording van de deelvragen. Er wordt nog geen koppeling gemaakt met de theorie. Dit vindt plaats in hoofdstuk 5.

Conclusie naar aanleiding van data voor deelvraag 1

In schooljaar 2012-2013 zijn de eerste voorbereidingen op de overgang naar de driegroepenstructuur gestart. Eerste opties voor samenstelling van groepen zijn besproken en er is inhoudelijk gekeken naar wat 'kansrijke combinatiegroepen' inhoudt. Voor het schooljaar 2013-2014 zijn kaders bepaald voor zelfstandig werken, werkhouding en instructie.

Conclusie naar aanleiding van data voor deelvraag 2 (good practice)

Uit gesprekken met de directeur en teamleider van basisschool A. blijkt dat een tijdige en planmatige voorbereiding van groot belang is. Neem leerkrachten, ouders, ouderraad en medezeggenschapsraad mee in het proces. Om te kunnen functioneren zijn een aantal voorwaarden belangrijk, zoals goed klassenmanagement, inzet van dag- en weektaken, aandacht voor individuele onderwijsbehoeften, verbonden instructies en zelfstandig werken. Voordelen zijn het bewuster onderwijs geven, grotere zelfstandigheid van leerlingen en het bieden van onderwijs op maat.

Conclusie naar aanleiding van data voor deelvraag 3

De leerkrachten scoren op de digitale kleurentest gezamenlijk het hoogste op witdrukdenken (score 188), gevolgd door groendrukdenken (score 179).

Conclusie naar aanleiding van data voor deelvraag 4.

In het oplossingsgericht gesprek dat ik met alle teamleden individueel heb gevoerd, hebben zij zich ingeschaald op een aantal onderdelen, die zij als voorwaarden

beschouwen, om te kunnen starten met een driegroepenstructuur met kansrijke combinatiegroepen.

Op de verschillende vragen zijn de toegekende schaalwaardes als volgt:

- Houding ten aanzien van werken in driegroepenstructuur: scores tussen 5 en 8
- Kennis van leerlijnen van de huidige groepen: scores tussen 7 en 9
- Tegemoet komen aan behoeften/ kunnen differentiëren: scores tussen 7 en 10
- Klassenmanagement: scores tussen 7 en 10
- Geven van korte, effectieve instructies: scores tussen 7 en 9
- Beheersen van zelfstandig werken van de leerlingen: scores tussen 5 en 10

Uit deze schaalwaardes blijkt dat er aan de basisvoorwaarden met een meer dan voldoende score wordt voldaan. Leerkrachten zijn vol vertrouwen om de verandering vorm te gaan geven. Zij geven als belangrijkste voorwaarde om te kunnen groeien aan, dat kennis van de nieuwe methodes en zicht op de behoeften van de nieuwe jaargroep, noodzakelijk is.

Het uitvoeren van oefenlessen in de praktijk heeft de leerkrachten ervan overtuigd dat met name goed klassenmanagement een zelfstandigheid belangrijke voorwaarden zijn om het werken met drie jaargroepen in een klas te doen slagen.

Conclusie naar aanleiding van data voor deelvraag 5.

De leerlingen uit de focusgroep vinden de oefensituaties vooral gezellig. Voordelen zijn het van en met elkaar leren. Nadeel de grote groep en ervaren werkruimte.

Hoofdstuk 5. Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk worden de verzamelde data gekoppeld aan de theorie uit hoofdstuk 2. Verder worden de onderzoeksresultaten vertaald naar de beroepscontext, waarmee een beantwoording van de onderzoeksvraag wordt gemaakt. Daarnaast vindt er een kritische reflectie plaats op de gebruikte onderzoeksmethodologie. Het hoofdstuk eindigt met aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

5.1 Koppeling van data aan theoretisch kader.

5.1.1. De digitale test gekoppeld aan het kleurdenken.

De afgenomen digitale kleurentest laat een voorkeur zien voor het witdrukdenken, gevolgd door het groendrukdenken. Volgens De Caluwé en Vermaak (2006) gaat het witdrukdenken uit van zelforganisatie, waarbij mensen en organisaties zelf spontaan veranderen. De betekenisgeving en motivatie van de groep zijn doorslaggevend. Beïnvloeding van buitenaf, door veranderaar of manager, is slechts beperkt mogelijk. Witte veranderaars komen niet in actie omdat het hoort of moet, maar omdat men er zelf klaar voor is. Voor een witte veranderaar is het uiteindelijke resultaat onvoorspelbaar. Bij het groendrukdenken daarentegen gaat men uit van een lerende organisatie, waar denken en doen gekoppeld zijn. Mensen worden in leersituaties gebracht, met veel ruimte voor communicatie en leren door doen. De belangrijkste gedachte is dat gedrag van mensen pas werkelijk verandert als ze leren. Veranderaars begeleiden dit proces met een geschetst, maar niet gegarandeerd resultaat. Bij het veranderingsproces op 'de Hoepel' is het uiteindelijke doel, een nieuwe organisatievorm, bekend. Op welke wijze deze organisatie vorm gegeven wordt, zal voornamelijk door het team zelf bepaald worden, uitgaande van hun eigen kwaliteiten in een lerende organisatie.

Omdat met de vragenlijst deze twee kleuren als voorkeursstijlen worden aangeduid, worden de kleuren blauw, geel en rood verder niet uitgewerkt.

5.1.2. Het kleurdenken gekoppeld aan de implementatieaanpak en teamfasen.

De implementatieaanpak die het beste aansluit bij het groen- en witdrukdenken is de ontwikkelaanpak (Kloosterboer, 2008). Bij deze aanpak wordt gebruik gemaakt van de betrokkenheid en kracht van het zelfsturende team.

Volgens de ontwikkelingsfasen van teams, beschreven door Lingsma (2012) kan ik het huidige team van 'de Hoepel' typeren als een M3 team, een gesloten team. Het team is erg onafhankelijk en resultaatverantwoordelijk. Leerkrachten zijn trots op zichzelf, tonen initiatief en zijn ontwikkelingsgericht. Introduceren van anderen is moeilijk en de sociale controle is groot. De ontwikkelaanpak is toekomstgericht en gaat uit van de krachtbronnen van het team.

5.1.3. Leiderschap gekoppeld aan de implementatieaanpak en het team.

Kloosterboer zegt dat de leider die het beste aansluit bij een ontwikkelaanpak de ontwikkelaar is. Deze is sterk ondersteunend en relatiegericht en weinig inhoudelijk sturend. Taak voor mij is de betrokkenen te motiveren om zelf hun inbreng te leveren aan het proces. Dit zorgt voor draagvlak, betrokkenheid en eigenaarschap.

Volgens Lingsma (2012) is het een uitdaging voor de coach van een M3 team om de blik van het team te verbreden en een lerende houding te creëren. Een leiderschapsstijl die bij dit M3 team past is volgens het 'situationeel leiderschap' van Hersey en Blanchard (2007) een stijl van ondersteunen waar nodig en delegeren waar mogelijk.

De drie mandaten die ik heb als teamleider lopen in dit proces door elkaar. Als leider neem ik initiatieven, als manager ben ik verantwoordelijk voor de organisatie en als coach zorg ik voor een lerende organisatie (Cauffman & Van Dijk, 2011; Lingsma, 2012). Bij het richting geven aan het ontwerpproces neem ik de tips en ervaringen, verkregen uit good-practice, mee.

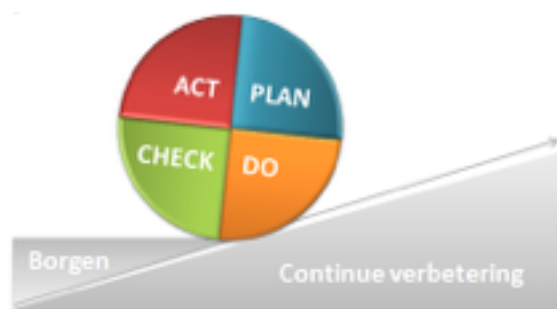
5.1.4. Oplossingsgericht werken gekoppeld aan het veranderingsproces

Een oplossingsgerichte benadering van een veranderingsproces is een goede insteek om in te zetten in dit M3 team, omdat je gebruik maakt van hun kwaliteiten. Het grote voordeel is verder dat het oplossingsgericht is en niet probleemgericht, wat zorgt voor een positieve sfeer.

Met behulp van de wondervraag wordt een concreet beeld van de toekomst geschetst. Het team bepaalt vervolgens samen de weg hoe dit gezamenlijke doel te realiseren. Hierbij heeft elk teamlid zijn eigen inbreng en verantwoordelijkheid, wat zorgt voor betrokkenheid (Furman en Ahola, 2009). In dit onderzoek ben ik dan ook gestart met het schetsen van het beeld van de Hoepel over vijf jaar met behulp van de 'wondervraag' en de benodigde vaardigheden om dit toekomstbeeld te bereiken; vaardigheden waaraan de leerkrachten in een latere fase hun eigen schaalwaardes hebben toegekend. Uit deze schaalwaardes blijkt een vertrouwen om op weg te gaan naar de nieuwe organisatiestructuur. Vanuit de zaken die de teamleden (individueel) aandragen is steeds gezamenlijk de volgende stap in het proces bepaald. Als leider van dit proces sta ik aan de zijlijn en geef sturing aan de te nemen stappen.

In tegenstelling tot beginnen met de droom in de toekomst van 'reteaming' worden bij Appreciative Inquiry (Masselink & Ijbema, 2011) eerst de sterke punten rond een thema in kaart gebracht om het zelfvertrouwen te versterken. Van daaruit wordt het doel in de toekomst bepaald. Bij de verdere stappen is er grote overeenkomst tussen 'reteaming' en 'Appreciative Inquiry', methodes van teambegeleiding die in dit onderzoek in grote lijnen zijn gevolgd.

5.1.5. Ontwerpfase gekoppeld aan de Demingcirkel.



In de ontwerpfase van dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de Demingcirkel (z.d.) en implementatiewijzer (NJI). Deze PDCA- cirkel geeft de stappen weer die bij een ontwerp ondernomen worden.

In de casus van de Hoepel kun je de stappen vertalen naar:

Plan 1e fase:

- Uitvoeren van ontwerp 1: een creatieve opdracht in de groepen 1-2-3, 3-4-5 en 6-7-8.
Tijdsduur: 2x 1 uur.

Do 1e fase:

- Uitvoeren van activiteit in de groepen.

Check 1e fase:

- individuele, schriftelijke evaluatie en vervolgens gezamenlijke evaluatie van de creatieve activiteit.

Act 1e fase:

- Fase 1 had weinig meerwaarde. Bijgesteld ontwerp: in fase 2 een activiteit kiezen met (verbonden) instructie en verwerking op meerdere niveaus.

Plan 2e fase:

- Uitvoeren van ontwerp 2: een spelling, taal- of rekenactiviteit met instructie en verwerking. Tijdsduur: 2x 45 minuten.

Do 2e fase:

- Uitvoeren van de activiteit in groep 1-2-3, 3-4-5, en 6-7-8,

Check 2e fase:

- schriftelijke evaluatie en gezamenlijke evaluatie. Conclusie: deze activiteit vraagt veel van zelfstandigheid van de leerlingen en klassenmanagement van de leerkracht. Dit verdient nog veel aandacht.

Act 2e fase:

- aanbevelingen voor schooljaar 2015-2016

5.2. Vertaling van de onderzoeksresultaten naar de beroepscontext

Na een koppeling van de deelvragen aan de theorie, wordt in deze paragraaf de onderzoeksvraag beantwoord, die luidt:

Hoe kan ik als nieuwe teamleider van b.s. De Hoepel samen met mijn team vormgeven aan de voorbereiding op de implementatie van een driegroepenstructuur met kansrijke combinatieklassen?

Als nieuweling in het M3 team is het voor mij belangrijk om eerst een relatie op te bouwen met de leerkrachten, waardoor ze mij toelaten in hun hechte team en mij

waarderen en respecteren als leider en coach van het proces. Er is voor dit onderzoek derhalve veel tijd gestoken in de voorbereidingsfase, om een goede startsituatie te kunnen bepalen en band op te bouwen.

Om met het team aan de slag te gaan, moet er sprake zijn van betrokkenheid en eigenaarschap en een aanpak die bij hen past. De uitslag van de test over kleurdenken heeft geleid tot een wit/groene insteek. Deze oplossingsgerichte aanpak heeft ervoor gezorgd dat we gemotiveerd aan de voorbereiding zijn begonnen. Het is mijn taak het proces te sturen. Bij de individuele interviews krijgen leerkrachten de kans hun eigen inbreng en gedachten kenbaar te maken. Tijdens teamvergaderingen worden stappen en activiteiten gezamenlijk geëvalueerd en afspraken gemaakt voor de volgende periode. Volgend schooljaar zal de voorbereiding op het ontwerpen van een nieuwe organisatievorm op dezelfde wijze worden voortgezet. De planmatige aanpak van de Deming-cirkel biedt hierbij houvast.

5.3 Bijdrage van het onderzoek aan de kennisontwikkeling, de probleemstelling en de professionele context.

Dit praktijkonderzoek levert een bijdrage aan de kennisontwikkeling van de onderzoeksgroep. De kennis die is opgedaan over het denken over veranderen en de voorkeurskleur van het team is behalve voor de leerkrachten zelf van groot belang voor mij en de inter-im directeur van de Hoepel, die beiden in november 2014 als externen hun intrede hebben gedaan in dit team.

Veranderingsprocessen in de toekomst kunnen, gesterkt door het theoretisch kader en verzamelde data in dit onderzoek, beter afgestemd worden op het team. Ook de theoretische achtergrond over de fase waarin het team zich bevindt is voor het managementteam van de school van groot belang. Taak voor ons is om het team te ontwikkelen tot een M4 team: een team dat openstaat voor veranderen en samenwerkt met de omgeving.

De nieuw verworven kennis over de veranderingsaanpak en de oplossingsgerichte insteek leveren een positieve bijdrage aan het verdere verloop van het proces in de ontwerp- en evaluatiefase in schooljaar 2015-2016. Hierdoor zal de overgang naar de driegroepenstructuur met kansrijke combinatieklassen in augustus 2016 goed voorbereid plaatsvinden: er zal een organisatievorm gekozen worden die inhoud geeft aan het

onderwijs in de driegroepenstructuur. Een organisatievorm die past bij deze school in deze context en gebaseerd is op de ervaringen en de onderzoekende houding van het huidige team.

5.4. Kritische reflectie op de methodologie

Tijdens dit onderzoek heb ik gebruik gemaakt van verschillende methoden om data te verzamelen. In deze paragraaf volgt een kritische reflectie op het gebruik van deze methoden.

5.4.1. De vragenlijst

Tijdens dit onderzoek heb ik gebruik gemaakt van drie soorten vragenlijsten:

1. De digitale kleurentest via www.twynstragudde.nl/expertises/expertises. De lijst geeft een 100% representatief beeld van de voorkeursstijl van de onderzoeksgroep.
2. Vragenlijst bij aanvang van het onderzoek om de wondervraag te beantwoorden en de beginsituatie te bepalen. Ook deze vragenlijst heeft 100% respons. De individuele antwoorden zijn verwerkt tot een codeboom.
3. Vragenlijst na het uitproberen van het werken met drie groepen in de praktijk na de eerste en tweede fase. Bij de beantwoording van deze vragen ligt de nadruk op de organisatie en niet bij de meerwaarde voor de leerkrachten zelf. Dit had ik bij de formulering van de vragen duidelijker kunnen aangeven.

5.4.2. Het (oplossingsgericht) interview

Deze semi-gestructureerde interviews heb ik op twee manieren gehouden:

1. Interview met afzonderlijk de directeur en teamleider van basisschool A. te B. in kader van 'good practice'. Het letterlijk uitwerken van deze interviews is zeer tijdrovend. Bij de analyse is gebruik gemaakt van axiale codering.
2. Oplossingsgerichte interviews met de zeven teamleden. Behalve het stellen van een aantal gestructureerde vragen, heb ik leerkrachten ruimte geboden tot eigen inbreng in het gesprek. Het aangeven van schaalwaardes voor eigen handelen is voor sommige leerkrachten niet gemakkelijk, evenals het reflecteren. Het letterlijk uitwerken van deze interviews is tijdrovend. De schaalwaardes zijn weergegeven met open codering in schema's per onderwerp.

5.4.3. Het groepsgesprek

Het groepsgesprek met het gehele team en met de focusgroep van leerlingen heeft plaatsgevonden op meerdere momenten:

1. In teamvergaderingen zijn een aantal onderdelen samen besproken nadat de leerkrachten eerst individueel hun mening hadden aangegeven, zoals het toekomstbeeld, evaluatie van kleurdenken en ideeën voor praktijkoefeningen.
2. Gezamenlijke evaluatie na oefenfase 1 en 2 in de praktijk, voorafgegaan door een individuele evaluatielijst. Dit heeft ervoor gezorgd dat ieder teamlid eerst apart heeft gereflecteerd op zijn activiteit.
3. Groepsgesprek met een focusgroep van leerlingen, bestaande uit kinderen van de groepen 1 t/m 8.

5.4.4. Het documentonderzoek

Door het documentonderzoek heb ik zicht gekregen op de voorbereidingsactiviteiten in het verleden. Deze methode heb ik gebruikt om de startsituatie van het onderzoek te bepalen. De inhoud van deze documenten is contextafhankelijk en subjectief.

5.5 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek in schooljaar 2015-2016

- De oplossingsgerichte, wit-groene insteek wordt voortgezet.
- Het 'oefenen in nepsituaties' heeft weinig meerwaarde. Pas als de samenstelling van groepen definitief is, aan het einde van komend schooljaar, groepen in de praktijk samenvoegen.
- Gedegen onderzoek naar mogelijke samenstellingen van groepen.
- Oriëntatie op het maken van een groot groepsplan voor drie jaargroepen (Handelings Gericht Werken).
- Werken aan zelfstandigheid en klassenmanagement in alle groepen.
- Grondig bestuderen van methodes.

Hoofdstuk 6. Evaluatie en reflectie

In dit laatste hoofdstuk van het onderzoek vindt reflectie plaats.

De eerste paragraaf (6.1) beschrijft de betekenis van het onderzoek voor mij als onderzoeker.

De volgende paragraaf (6.2) toont leerpunten van de onderzoeker.

6.1. Betekenis onderzoek voor de onderzoeker

Naast de relevantie voor de beroepscontext is dit praktijkgericht onderzoek relevant voor mijn eigen ontwikkeling. Ik heb 22 jaar als groepsleerkracht gewerkt, waarin ik met name de competenties 1 t/m 4 ontwikkeld heb. Bij dit praktijkgericht onderzoek staan de competenties samenwerken met collega's (5) en reflectie en ontwikkeling (7) centraal. Tijdens dit onderzoek hebben beide competenties een grote ontwikkeling doorgemaakt (Claasen, De Bruine, Schuman, Siemons & Van Velthooven, 2009).

De individuele gesprekken met de leerkrachten en teambesprekingen hebben me ruimschoots de kans gegeven om een band op te bouwen met mijn nieuwe collega's. De vaardigheid van het voeren van oplossingsgerichte gesprekken is iets wat naar mening, nog ontwikkeling in de toekomst nodig heeft.

De kleurentest heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het bepalen van de veranderingsaanpak, passend bij dit team: zaken die van belang zijn om mijn rol als leider te kunnen inschatten.

Tijdens dit onderzoek is duidelijk geworden hoe het team van de Hoepel functioneert, in welke ontwikkelingsfase het zich bevindt en zijn de kwaliteiten van de individuele leerkrachten met oplossingsgerichte gesprekken zichtbaar geworden.

Tijdens dit onderzoek heb ik gewerkt aan alle basisdimensies: samen met het team zoek ik een organisatievorm die tegemoet komt aan inclusie en diversiteit van leerlingen, waarin we zorgen voor normatieve professionaliteit. Ik handel altijd authentiek en pas opgedane kennis toe in mijn praktijksituatie. Ook in de driegroepenstructuur zal er veel aandacht zijn voor de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerlingen, door inzet van een nog te ontwikkelen groepsplan voor drie groepen.

Dit onderzoek heeft mijn onderzoekende houding vergroot: een houding die belangrijk is voor het invullen van mijn functie als teamleider. Het heeft me geleerd om vragen te stellen bij de bestaande situatie en nieuwe mogelijkheden en kansen bij mezelf en de teamleden te ontdekken. Door steeds te reflecteren op mijn eigen handelen in de beroepspraktijk, werk ik steeds aan verbetering hiervan. Het feit dat mijn leerstijl een 'denker' is, draagt hier zeker aan bij.

6.2 Leerpunten van de onderzoeker

Het aanvaarden van mijn nieuwe functie in november 2014 als teamleider van de Hoepel heeft ervoor gezorgd dat ik onverwacht van onderwerp voor mijn onderzoek moest veranderen. Kennis die ik had opgedaan tijdens de gevolgde modules kwamen goed van pas om in enkele weken tijd mijn voorstel te schrijven. Ook mijn eerdere toets 'artikel' over het invoeren van een portfolio sloot inhoudelijk mooi aan.

Mijn onderzoeksvoorstel is beoordeeld met een 8, wat me veel vertrouwen heeft gegeven om met het praktijkonderzoek aan de slag te gaan. Tijdens de eerste teamvergadering liet het hechte team echter blijken dat ze al vaker over dit onderwerp hadden gepraat en dat ze bang waren om in herhaling te vallen. Het non-verbale gedrag tijdens de vergadering sprak boekdelen. Dit maakte me aanvankelijk als leider van het proces onzeker.

Na de afname van de digitale kleurentest heb ik de resultaten teruggekoppeld naar het team. Het feit dat zij zelf de voortgang van het proces zouden gaan bepalen, vergrootte de betrokkenheid en motivatie om aan de slag te gaan. De individuele gesprekken hebben mij getoond, dat ik te maken heb met collega's vol zelfvertrouwen, die weten wat ze doen. Mijn band met de teamleden is gedurende het onderzoek toegenomen, wat merkbaar is in de dagelijkse omgang. De leerkrachten geven aan de gekozen aanpak te waarderen en hebben mij meer geaccepteerd.

De deelvragen heb ik gedurende het proces een aantal keren veranderd en zij hebben samen geleid tot beantwoording van mijn onderzoeksvraag. Deelvraag 3 is hierbij voor mij het belangrijkste omdat het richtinggevend en bepalend is geweest voor de aanpak en succes van het verdere verloop van de voorbereiding en de bijpassende rol van de leider. Deelvraag 5 (focusgroep van leerlingen) heb ik aan het einde nog toegevoegd om triangulatie te vergroten.

Het opgezette tijdsplan heb ik grotendeels zoals gepland kunnen uitvoeren. Als teamleider heb ik het onderwerp in teamvergaderingen en studiemiddagen geagendeerd. Individuele gesprekken zijn in overleg gepland.

Dit praktijkonderzoek richt zich met name op de voorbereiding van de organisatorische verandering die zal plaatsvinden. Vandaar dat ik me in het theoretisch gedeelte beperk tot het proces en niet in ga op de inhoud van de kansrijke combinatieklassen. Hieraan zal in het komende schooljaar verder inhoud worden gegeven.

Tijdens dit onderzoek ben ik bewust bezig geweest met mijn nieuwe rol van teamleider. Dit jaar heb ik voornamelijk gebruikt om een band op te bouwen met het team, wat in mijn ogen al vordert. Ik heb geleerd dat het belangrijk is om altijd jezelf te blijven maar het handelen af te stemmen op het team. Ik heb de kwaliteiten van het team vaak benoemd en er gebruik van gemaakt. Door oprechte belangstelling en interesse te tonen in de dagelijkse omgang met de leerkrachten en een professionele communicatie is de relatie gegroeid. In de loop van het proces merkte ik dat zij mij als teamleider steeds meer gingen respecteren.

Volgens de leerstijltest van Kolb ben ik een echte denker. Kijkend naar de teamrollen van Belbin (1998) herken ik in mezelf een voorzitter, monitor, plant en zorgdrager. Rollen die ik graag vervul, ook in mijn huidige functie.

Kijkende naar het kleurdenken van De Caluwe en Vermaak (2006) ben ik iemand die individueel werkt op een manier passend bij blauwdrukdenken: eerst denken dan doen, rationeel, gericht op kennis en resultaten. In dit veranderingsproces, waarbij ik als leider een team moet meenemen, herken ik mezelf als een groendrukdenker. Zo heb ik gemerkt dat ik, in een combinatie van beide manieren, prima kan functioneren.

De oplossingsgerichte manier van werken spreekt mij heel erg aan en zorgt ervoor dat ik nu in mijn dagelijkse praktijk oplossingsgericht naar dingen kijk, wat zorgt voor veel meer positiviteit.

In dit praktijkgericht onderzoek heb ik de kennis, opgedaan in de gevolgde modules en centrale thema's kunnen combineren. Competenties en basisdimensies zijn door het volgen van de master SEN enorm ontwikkeld, met name de competentie in reflectie en ontwikkeling en de onderzoekende houding. Ik merk dat ik dagelijks heel bewust bezig

ben met wat ik zeg en doe, met steeds in mijn achterhoofd: doe ik de juiste dingen en doe ik ze goed!

Nawoord

Dit praktijkgericht onderzoek heeft mij veel kennis gebracht en zicht gegeven op het functioneren van mezelf en mijn nieuwe collega's. Als teamleider zal ik in de toekomst hier nog vaak gebruik van maken.

Het onderzoek had niet tot stand kunnen komen zonder de medewerking, hulp en steun van anderen. Mijn dank gaat daarom uit naar:

- Mijn collega's van basisschool De Hoepel voor hun praktijkbijdrage aan dit onderzoek.
- Mijn interim-directeur die op de achtergrond heeft gefunctioneerd en mij het volledige vertrouwen heeft gegeven om dit veranderingsproces te leiden.
- Mijn critical friends van binnen en buiten de Master -SEN opleiding voor al hun feedback.
- Mijn onderzoeksbegeleider voor de begeleiding en feedback.

Literatuurlijst

- Akker, van den. (1999). In : Berg, E. van den & Kouwenhoven, W. (2008). Ontwerp onderzoek in vogelvlucht. *Tijdschrift voor lerarenopleiders* 29(4), 20-26.
- Andriessen, D., Onstenk, J., Delnooz, P., Smeijsters, H. & Peij, S. (2010). *Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo. Gedragscode voor het voorbereiden en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek binnen het Hoger Beroepsonderwijs in Nederland*. Delft: Vereniging Hogescholen.
- Belbin, R. (1998). *Teamrollen op het werk*. Schoonhoven: Academic Service.
- Berg, I. & Steiner, T. (2004). *Het spel van oplossingen. Oplossingsgerichte psychotherapie voor kinderen*. Amsterdam: Pearson Assessment and Information.
- Berg, E. van den & Kouwenhoven, W. (2008). Ontwerponderzoek in vogelvlucht. *Tijdschrift voor lerarenopleiders* 29(4), 20-26.
- Bijker, M., Boerema, J. & Louwsma, F. (2012). *Kansrijke combinatieklassen. Een praktische wegwijzer naar een nieuwe werkwijze*. Assen: Koninklijke Van Gorcum BV.
- Blanchard, K. (2007). *Over leiderschap. Leid jezelf en anderen naar inspirerende prestaties*. New Jersey: Prentice Hall
- Caluwé, L. de & Vermaak, H. (2006). *Leren veranderen. Een handboek voor de veranderkundige*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Cauffman, L. & Dijk, D. van (2011). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma.
- Claasen, W., Bruine, E. de, Schuman, H. & Velthooven, B. van (2009). *Inclusief Bekwaam. Generiek competentieprofiel inclusief onderwijs*. Antwerpen- Apeldoorn: Garant.
- Covey, S. (2005). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam / Antwerpen: Business Contact.
- Furman, B. (2011). *Kids' Skills. Op speelse wijze vaardigheden ontwikkelen bij kinderen*. Amsterdam: Boom Nelissen.
- Furman, B. & Ahola, T. (2009). *Reteaming. Oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Amsterdam: Boom Nelissen.
- Huyge, C. (2010). De kracht van waardering. *Sigma*, 3, 26-29.

Inspectie van het Onderwijs (2009). *De kwaliteit van het onderwijs in het noorden van Nederland*. Utrecht: Inspectie van het onderwijs.

Kallenberg, T., Koster, B., Onstenk, J. & Scheepsmma, W. (2011). *Ontwikkeling door onderzoek. Een handreiking voor leraren*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.

Kloosterboer, P. (2008). *Voor de verandering. Over leidinggeven aan organisatieverandering*. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Kolb leerstijltest. Geraadpleegd op 3 september 2014 op

<http://mens-en-samenleving.infonu.nl/opleiding-en-beroep/2315-leerstijlen-test-van-kolb-grafiek-en-cirkeldiagram.html>

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

Lingsma, M. (2012). *Aan de slag met teamcoaching*. Amsterdam: Boom Nelissen.

Masselink, R. & Nieuwenhof, R. van den (2008). Appreciative inquiry. In: Masselink, R. & Rombout, R. van den. *Waarderend organiseren*. 6-15. Nieuwerkerk aan den IJssel: Gelling Publishing.

Masselink, R. & IJbema, J. (2011). *Het waarderend werkboek. Appreciative Inquiry in de praktijk*. Nieuwerkerk aan den IJssel: Gelling Publishing.

Nederlands Jeugdinstituut (z.d.). *Wat is implementeren?* Geraadpleegd op 22 december 2014,

<http://www.nji.nl/eCache/DEF/1/19/240>

PDCA & IMWR (z.d.). Geraadpleegd op 25-02-2014,

<http://www.ink.nl/model/pdca-imwr>

Senge, P., Cambron - McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J. & Kleiner, A. (2004)

Lerende scholen. Het Vijfde Discipline-handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing. Den Haag: Academic Service.

Situationeel leiderschap (z.d.). Geraadpleegd op 10 juni 2015, op

123management.nl/.../a300_cultuur_11_situationeel_leiderschap.html

Tiggelaar, B. (2010). *Dromen. Durven. Doen. Het managen van de lastigste persoon op aarde: jezelf*. Houten-Antwerpen: Het Spectrum bv.

Bijlage 1. Feedback Critical Friends

Feedback J. J., onderzoeksbegeleider Fontys, mei 2015.

Dag Sandra,

Ik heb je onderzoeksverslag doorgenomen.

In mijn ogen ziet het er goed uit. Ontwerponderzoek is gewoon moeilijk in dit format uit te werken.

Het lukt je aardig.

Geef ergens duidelijk aan wat je ontwerpt! Een implementatievorm?!

Laat dit ontwerp met name bij de conclusie duidelijk naar voren komen. Lezers moeten kunnen zeggen: Oh dat is het ontwerp.

Hoop dat je verder kunt..

Ik heb de fases van ontwerponderzoek toegevoegd en duidelijker het doel van het ontwerp onderzoek aangegeven.

Feedback J. J., onderzoeksbegeleider Fontys, juni 2015

Dag Sandra,

Het spijt me maar ik zou zo snel echt niet weten wat je weg kunt laten. IK heb het stuk één keer goed doorgelezen en het lijkt me een logisch verhaal.

Je zult het moeten hebben van zinnen inkorten en herhalingen weg laten en soms in schema's werken (gedachten streepjes).

Ik heb de tekst nog enkele doorgelezen en stukjes verwijderen om de woorden te beperken.

Het blijft een beetje onduidelijk, tenminste het wordt niet expliciet verwoord wat je nu eigenlijk ontworpen hebt of aan het ontwerpen bent.

Een ontwerp voor een veranderingsproces? Voorbereiding op implementatie? Start implementatieproces? Dus: Wat heeft het onderzoek opgeleverd?

Kijk even of je dit duidelijk kunt weergeven.

Ik heb duidelijker in de tekst aangegeven dat we als team een organisatievorm aan het ontwerpen zijn, waarmee we in augustus 2016 inhoud kunnen gaan geven aan die kansrijke combinatieklassen.

Complementen voor de brede, diepgaande en zorgvuldige aanpak!

Laten we hopen dat de beoordelaar dat ook vindt

Ik heb je dus niet zo goed kunnen helpen als ik wilde. Jij bent meer eigen met de tekst en weet waar je eerder en vaker zaken noemt. Ik mis dat.

Ik heb hier en daar wel wat opmerkingen geplaatst kijk maar eens of je er iets mee kunt.

Feedback critical friend T. S., directeur a.i. basisschool 'de Hoepel'.

Dag Sandra,

Ik heb met veel belangstelling jouw verslag gelezen.

Het ziet er keurig uit; mooi verwoord en goede verwijzingen naar de praktijk en literatuur. Je hebt dit goed aangepakt op onze basisschool. Het proces heb je goed beschreven. Hiermee heb je veel goodwill bij de teamleden gekweekt. Je hebt de veranderstijl van het team goed in kaart gebracht. Hier kunnen wij ons voordeel mee doen in het verdere proces om tot een driegroepenstructuur te komen.

Ik heb in het document enkele kleine tekstuele aanpassingen gedaan (in rood) Wat mij opviel is, dat je de naam van onze school net noemt; maar veranderd hebt in de Hoepel. Ik dacht eerst dat dit een vergissing was en heb de naam veranderd in de H.. Maar al lezend kwam ik tot het besef dat je waarschijnlijk opzettelijk de naam veranderd hebt in de Hoepel. Ik werd in verwarring gebracht omdat n.l. basisschool. de K. onderdeel uitmaakt van brede school de Hoepel in N.

(heb wel overal de naam veranderd....)

In verband met de anonimiteit heb ik fictieve namen gebruikt, zoals aangegeven in de samenvatting.

Verder geen echte opmerkingen. Een stevig onderzoeksverslag.

Succes verder

Groet,

T.S.

Feedback critical friend R. A., meerscholendirecteur cluster G-B-K-E.

Dag Sandra,

Ik heb je stuk gisteravond helemaal doorgenomen, zoals beloofd.

Een prettige, leesbare toets! Dat vooropgesteld.

Tips:

In je samenvatting (11) praat je over jaargroepen. Ik zou praten over leerjaren.

Je wilt immers in essentie er 1 groep van gaan maken (met drie leerjaren als niveau's), dat is je streven.

In de tekst heb ik jaargroep vervangen door leerjaar.

11: Grondige verkenning van methodes: Ga je methodes verkennen of ga je op zoek naar een structuur? En structuur van leerkachtafhankelijke en leerkrachtonafhankelijke lessen (bijv. rekenen & spelling) waardoor meerdere leerjaren in een groep kunnen werken.

In de tekst op blz 11 heb ik de tekst aangepast.

Prima opbouw theoretisch kader. Goed!

Logische opbouw toets richting 5: Conclusie en discussie

De essentie ligt m.t. bij 6: Reflectie

Met andere woorden: Wat heb JIJ geleerd?

Wat doe je NU dus in feite

MEER

MINDER

NIET MEER

Dit doe je even later in 6.2. maar mag m.i. harder worden weggezet, hetgeen ook het terechte commentaar is na een vorige toets (zie feedback).

In de samenvatting en in paragraaf 6.2 heb ik meer geschreven over mijn eigen rol en over wat ik geleerd heb gedurende het onderzoek.

Ik vind het 'duidelijk geworden hoe het team van De Hoepel functioneert' te vaag.
Wat betekent dit voor jou??? Concretiseer hier iets meer!!

Samengevat:

In grote lijn:

Je bent gestart als TL. Je kreeg te maken met weerstand. Langzaam zag je - zo beschrijf je - verandering. Gesprekken leidden tot betrokkenheid, tot (meer) acceptatie.

Maar..... Hoe komt dat Sandra? Wat heb JIJ van dit alles geleerd. Dat zie ik (met name in de samenvatting) nog te weinig terug. Dát is m.i. de essentie van je eindstuk.

Tip: Zet JOUW verandering m.b.t. leidinggeven harder, concreter neer!

Complimenten en..... bel me eens even. Zou het nl. niet goed zijn, gelet op toekomst, MAGISTRUM te gaan doen komend jaar?

Succes!

R.

Feedback critical friend K.F., medestudente Master-SEN

Hallo Sandra,

Ik ben onder de indruk van jouw onderzoek; van al het werk dat je verricht hebt. Hier volgen een aantal opmerkingen:

-Samenvatting: in de laatste zin 2e alinea staat 2x 'brengt'.

Ik heb deze zin gewijzigd

-Context: duidelijk en krachtig

-Probleemstelling: helder

-Relevantie van het onderzoek: je bekijkt de relevantie vanuit verschillende punten, wat ik heel sterk vind

-Wat is er al bekend: dit stuk vind ik mager. Er is vast veel meer bekend over driegroepenstructuren of andere manieren; misschien laat je dat elders in het onderzoek nog duidelijker naar voren komen.

Ik kies ervoor om dit onderdeel inhoudelijk beperkt te houden omdat ik anders het aantal woorden overschrijdt. Het gaat om de situatie op onze school en niet elders in Nederland. De inhoudelijke betekenis zal in het komende schooljaar uitgebreid aan bod komen.

- Onderzoeksvragen: de splitsing van deelvragen in de verschillende fasen vind ik heel verhelderend werken in dit onderzoek.

-Centrale begrippen: Implementatie of implementatieaanpak?

Ik heb op beide plekken gekozen voor implementatie.

-Literatuurverkenning: Bij veranderingsprocessen voeg je jouw persoon toe, waar je laat zien waar jij tegenaan loopt en wat je daaraan gaat doen. Sterk.

Bij de laatste twee veranderaanpakken noem je Kloosterboer weer; vlgs. mij niet nodig, want daar begin je mee.

Op aanraden van John Jeninga moest ik hier de bron weer noemen.

-Onderzoeksmethodologie: Helder opgezet.

figuur blz. 25 slecht te lezen.

Ik heb de figuur groter gemaakt

De tabel die je gebruikt hebt om aan te geven welke middelen je gebruikt hebt in welke fase is heel verhelderend bij het volgende hoofdstuk; data-analyse. Het proces van dataverzameling geeft goed aan hoe je te werk bent gegaan.

In hoofdstuk 5 leg je voor mij een duidelijke koppeling van alles wat je gedaan hebt (dataverzameling) met elkaar en de theorie. Zo grijpt het onderzoek in elkaar als een geheel.

Jij geeft duidelijk weer dat dit onderzoek vooral voor jouw ontwikkeling van grote waarde is geweest.

Succes met de verdere uitvoering hiervan.

Groetjes,

K.F.

Feedback critical friend D.S., medestudente Master-SEN

Hoi Sandra,

Ik heb je onderzoek met veel plezier gelezen. De opmerkingen heb ik in het document toegevoegd.

Je schrijft zakelijk en doordacht. De woordenschat keuze is in mijn ogen passend bij de Master SEN. Hier en daar zou je afkortingen en begrippen kunnen verduidelijken: wat voor jou en mij helder en duidelijk is, hoeft dat niet voor een ander te zijn. Let erop dat je privacy en anonimiteit nastreeft: Hiermee doel ik op het expliciet benoemen van CF's en de studiebegeleider.

Ik heb de afkortingen in het onderzoek voluit geschreven en verder de namen van de critical friends alleen met initialen weergegeven.

Hier en daar mis is de triade. Dit heb ik in de tekst weergegeven.

Bij de genoemde opmerkingen heb ik de tekst aangepast om de triade te verduidelijken.

Verder weinig op- en aanmerkingen omdat ik het een goed onderbouwd verhaal vindt met een duidelijke opbouw en een duidelijke doel.

Heel veel succes met afronden maar met dit knap staaltje werk zal dat wel lukken.

Groetjes

D.

Bijlage 2. Verwerkingsopdracht: Oplossingsgerichte communicatie en begeleiding (OGC2)

Cauffman en Van Dijk (2011) hebben in navolging van de grondleggers van het oplossingsgericht werken Insoo Kim Berg en Steve de Shazer de volgende basisregels van oplossingsgericht werken opgesteld:

- Als iets niet werkt, leer ervan en doe iets anders.
- Als iets wel (of beter) werkt, doe er meer van.
- Als iets blijkt te werken, deel het met / leer het aan iemand anders.

Jackson en McKergow (2002) zeggen hierover:

Oplossingsgericht denken is een krachtige, praktische en in de praktijk bewezen aanpak voor positieve verandering bij mensen, teams en organisaties. U focust op oplossingen in plaats van op problemen, op de toekomst in plaats van op het verleden en op wat goed gaat, in plaats van wat fout gaat.

In de module OGC 2 heb ik veel geleerd over oplossingsgerichte communicatie met collega's en kinderen. Ik heb geleerd hoe deze manier van aanpak van een probleem een positieve uitwerking heeft op mensen, in tegenstelling tot het probleemgericht denken, waardoor mensen steeds dieper in de put raken.

In onderstaande figuur is het verschil zichtbaar tussen probleemgericht en oplossingsgericht werken.

Probleemgericht en oplossingsgericht werken.



Mijn persoonlijk doel voor deze module is om met behulp van de opgedane kennis en de oefengesprekken tijdens de lessen, nu in mijn dagelijkse praktijksituatie het oplossingsgericht werken een plaats te geven.

Ik wil proberen om collega's een helder beeld van de gewenste toekomst te laten beschrijven en bewust te laten worden van hun eigen mogelijkheden om via kleine stapjes dit doel te bereiken. Dit geeft hen vertrouwen, een gevoel van competent zijn, om de uitdaging aan te gaan.

Tijdens het praktijk gericht onderzoek heb ik met alle leerkrachten individueel een oplossingsgericht gesprek gevoerd over de overgang naar werken met een driegroepenstructuur. Het beeld hoe het onderwijs er over vijf jaar uit ziet hebben de teamleden eerst individueel concreet beschreven. Vervolgens hebben we samen gesproken over de vaardigheden die nodig zijn om dit toekomstbeeld te kunnen realiseren. Door te vragen hoe zij de vaardigheden op dit moment beheersen en hier concrete voorbeelden bij te noemen, heb ik gemerkt dat iedere leerkracht zich heel competent voelt en vol vertrouwen is om de verandering aan te gaan: hoe concreter de voorbeelden, hoe meer zelfvertrouwen. Dit maakt het makkelijker om zich vervolgens in te schalen op de schaalstok van 0 tot 10 met betrekking tot vaardigheden als klassenmanagement, tegemoet komen aan behoeften en beheersen van leerlijnen. Iedere leerkracht voelde zich zeer competent en kon ook aangeven hoe hij/zij weer een stapje hoger zou kunnen komen.

Tijdens deze gesprekken heb ik zelf bewust gelet op het afstemmen, respectvol geïnteresseerd zijn, het actief luisteren, laten vallen van stiltes en samenvatten: enkele basisvoorwaarden om een goed gesprek te kunnen voeren. Basisvoorwaarden die niet makkelijk zijn. Hierin kan ik, naar mijn eigen mening, nog veel leren en stappen maken. Dit kan alleen door veel te oefenen in de praktijk en te evalueren en te reflecteren. Aan het eind van elk gesprek vraag ik dan ook aan mijn gesprekspartner hoe het gesprek bevalen is.

Volgens de Flowchart (Cauffman & Van Dijk, 2011) kan ik mijn relatie met de leerkrachten van de Hoepel betitelen als een klant-typische relatie.

In mijn huidige functie als intern begeleider voer ik gesprekken met de leerkrachten over leerlingen, soms met ouders en externe instanties erbij. Ook bij deze gesprekken, met een klant-typische relatie, wordt nu door mij of de externe schoolbegeleider uitgegaan van een oplossingsgerichte aanpak in plaats van een probleemgerichte aanpak, zoals ik in het verleden zelf vaak heb gedaan. Ik realiseer me nu dat ik zelf als leerkracht vaak te lang ben blijven hangen in zoeken naar oorzaken en verklaringen voor het probleem. Ik heb ervaren dat je dan niet tot de gewenste vooruitgang komt en dat het demotiverend kan werken.

Als leerkracht heb ik op mijn vorige werkplek twee maal per jaar individuele gesprekken gevoerd met alle leerlingen in mijn klas. Zij waren bezoekers in het

gesprek, maar groeiden tijdens het gesprek vaak al uit tot klant. Bij aanvang van dit doelengesprek hadden de leerlingen meestal nog geen probleem en geen veranderwens. Al pratend over doelen in de toekomst en hoe deze dan uitzien, kijkend naar dingen die al heel goed gaan, zijn ook kinderen in staat om kleine stapjes te noemen en te zetten, op weg naar hun doel. Geven van complimenten werkt hier zeker bij. Ik heb gemerkt dat je ook bij kinderen al met schaalvragen kunt werken. Dit maakt de weg voor hen meer concreet.

Tijdens het werken aan mijn casus over werkhoudingsproblemen van leerlingen van de onderbouw, heb ik als bouwcoördinator van de onderbouw met de drie betrokken leerkrachten meerdere gesprekken gevoerd. De leerkrachten zaten in een klaagtypische relatie. De hulpvraag van de slechte werkhouding gaf in eerste instantie de veranderwens aan dat het gedrag van de leerlingen moest veranderen (externe attributie). Ik heb de leerkrachten er toen van kunnen overtuigen dat we ons eigen gedrag zouden moeten veranderen, om de leerlingen tot gedragsverandering te brengen. Samen hebben we gekeken naar de gewenste toekomst, de uitzonderingen waarin het wel goed gaat, krachtbronnen die werken, inzet van schaalvragen en stapjes richting ons doel: een verbeterde werkhouding van de leerlingen. Bij volgende sessies heb ik gebruik gemaakt van EARS:

- wat gaat er beter (Eliciting)
- details hierover vragen (Amplifying)
- complimenteren (Reinforcing)
- aanmoedigen verder te gaan (Start again)
- Dit alles versterkt het zelfvertrouwen van de leerkrachten om door te gaan.
-

Reflecterend op deze gesprekken, waarvan ik enkele voor de module OGC 2 op beeld heb opgenomen, heb ik opgemerkt dat ik soms, door tijdsdruk, te snel van de ene vraag overga naar de anderen. Geef de ander meer ruimte en laat stiltes vallen om te denken! Ik moet er verder op letten om zelf geen oplossingen aan te dragen. Actief luisteren blijft een aandachtspunt en iets wat ik moeilijk vind. In mijn hoofd denk ik vaak al verder. Ook het stellen van de juiste vraag op het juiste moment is lastig. Een hulpblaadje met volgorde van oplossingsgerichte vragen is hierbij een handig hulpmiddel.

Oplossingsgericht denken is iets wat ik in de dagelijkse praktijk steeds meer toepas, zodat het iets vanzelfsprekends van mij gaat worden.

Elk probleem kun je herkaderen, elk mens beschikt over uitzonderingen waarbij dingen wel lukken en elk mens beschikt over krachtbronnen om het droombeeld in de toekomst waar te maken. Belangrijk is dat je mensen aanzet om hun eigen krachten te ontdekken en aan te moedigen om deze in te zetten.

In de klas heb ik gewerkt met Kids Skills (Furman, 2011) om het kringgedrag van kinderen te verbeteren. Met een beloning in de toekomst (keuzewerk) en inzet van schaalvragen hebben de leerlingen hieraan succesvol en betrokken gewerkt.

Reteaming (Furman, 2012) en Appreciative Inquiry (Masselink, 2011) heb ik gebruikt in mijn praktijkgericht onderzoek. Deze benaderingswijze spreekt mij erg aan en past bij mij, vanwege de positieve insteek en kleine stapjes op weg naar het doel.

“Als je focust op de gewenste toekomst wordt verandering gemakkelijker. Focus daarom op wat je wel wilt in plaats van wat je niet wilt” (Bannink, 2009).

Feedback Critical Friend M. L., medestudente Master SEN.

Hoi Sandra,

Een mooie verwerkingsopdracht! Ik vind je schrijfstijl zakelijk, knap gedaan. Ik zie de triade duidelijk naar voren komen. Zelf heb ik OGC1 gevolgd. Ik weet daarom hoe waardevol het is om je eigen gesprekken op te nemen en terug te kijken. Hier reflecteer je mooi op, dit geeft je groei als professional weer. Je geeft duidelijk aan wat de meerwaarde van deze module voor jou is geweest door ook terug te kijken naar het verleden. Je laat zien dat je heel bewust bezig bent geweest met het voeren van oplossingsgerichte gesprekken. Op sommige plekken mis ik je verwijzing naar bronnen.

Verder naar mijn mening prima!

Groetjes M.

Opmerking Sandra: de gemiste bronnen heb ik toegevoegd.

Feedback Critical Friend L. C., medestudente Master SEN.

Hoi Sandra,

Je verwerkingsopdracht ziet er goed uit. Ik zie de drie punten van de triade voldoende terugkomen. Wel zie ik minder persoon. Hier kan je hier en daar nog iets toevoegen. Ik heb een paar suggesties naast de verwerkingsopdracht gezet waar je nog even naar moet kijken. Ik heb niet zoveel opmerkingen, omdat de verwerkingsopdracht er goed uit ziet, super!

Als er nog vragen zijn hoor ik het.
groetjes L.

Opmerking Sandra: ik heb de tekst hier en daar aangepast en meer van mezelf toegevoegd om de triade te verbeteren.

Literatuurlijst:

Bannink, F. (2009). *Oplossingsgerichte vragen. Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering*. Amsterdam: Pearson Assessment and Information B.V.

Cauffman, L., Dijk, D. van (2011). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma.

Jong, P. de & Berg, I. (2010). *De kracht van oplossingen. Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie*. Amsterdam: Pearson Assessment and Information B.V.

Furman, B. (2011). *De methode Kids' Skills. Op speelse wijze vaardigheden ontwikkelen bij kinderen*. Amsterdam: Boom Nelissen.

Furman, B. & Ahola T. (2012). *Reteaming. Oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Amsterdam: Boom Nelissen.

Masselink, R., & Ijbema, J. (2011). *Het waardierend werkboek. Appreciative inquiry in de praktijk*. Nieuwerkerk aan den IJssel: Gelling Publishing.

Bijlage 3. Verwerkingsopdracht OGC 3: oplossingsgericht begeleiden van teams.

Deze module heb ik gevolgd met als doel om in mijn nieuwe functie van teamleider zicht te krijgen op mijn team en haar kwaliteiten en stil te staan bij de mogelijkheden die ik heb om het team te beïnvloeden vanuit de principes van een oplossingsgerichte, positieve benadering. Tijdens het praktijkgericht onderzoek heb ik veel gebruik gemaakt van de opgedane kennis van deze module.

Kenmerken van een goed team zijn naar mijn mening:

- een open en eerlijke, respectvolle communicatie
- benutten van kwaliteiten en hulp durven vragen
- plaats voor ieder individu
- hetzelfde doel nastreven/dezelfde visie
- leiding nodig
- vertrouwen
- gedeelde verantwoordelijkheid
- samenwerken

Elk team handelt naar een eigen patroon van normen en waarden en vertoont een bepaald gedrag ten aanzien van doelstellingen, gezamenlijke verantwoordelijkheid, open communicatie, wederzijds respect, flexibel aanpassen en initiatief tonen (Vroemen, 2007). De scoringslijst teamgedrag toegepast op het team van mijn basisschool toont aan, dat er al heel veel zaken, zoals de gezamenlijke verantwoording, wederzijds respect en het tonen van initiatieven, goed gaan. Volgens de denkwijze van het oplossingsgericht begeleiden is het belangrijk om juist deze zaken te bespreken in plaats van aan de slag te gaan met foutenanalyses op de zaken die nog niet zo goed gaan. Een positieve insteek geeft mensen veel energie om verder te gaan. Dit pas ik nu ook toe in mijn praktijk: veel aandacht voor de dingen die goed gaan, zowel in de dagelijkse omgang als in besprekingen met leerkrachten over leerlingen, problemen en tijdens functioneringsgesprekken. Leerkrachten geven concreet aan wat gebeurt, wat goed gaat en hoe ze het zelf kunnen verbeteren. Ze geven aan deze benadering prettig te vinden, wat mij stimuleert op deze manier verder te gaan.

Zaken die mij zijn opgevallen als buitenstaander / nieuwkomer in dit hecht team:

- Communicatie kan meer open en professioneel. Er vindt veel wandelgangenpraat plaats.
- Kwaliteiten zouden meer benut kunnen worden.
- Goede balans tussen zelfsturing van team en acceptatie van leiding is nodig. Ongevraagde initiatieven zijn voor mij soms lastig om mee om te gaan.
- De cultuur is familiair. Ik zou er graag in de toekomst een professionele cultuur van willen maken door leerkrachten bewust te maken van hun gedrag.
- Mening van elk individu is belangrijk om gehoord te worden. Team treedt op als één front, met één mening. Door individueel met de teamleden te praten wordt ieders eigen mening gehoord.

In de komende jaren wil ik op de Hoepel graag oplossingsgericht met bovenstaande zaken aan de slag gaan, waarbij uitgegaan wordt van kwaliteiten.

Bij het veranderen van gedrag moet rekening gehouden worden met 'mentale modellen' (Senge, 2004). Het gedrag en attitudes worden gevormd door beelden, veronderstellingen en verhalen in ons hoofd, over onszelf, andere mensen, instellingen en alle andere aspecten van de wereld. Dit verklaart waarom meerdere mensen eenzelfde gebeurtenis anders beschrijven. Voor een goed teamfunctioneren is het van belang deze mentale modellen te benoemen. Tijdens vergaderingen en de dagelijkse praktijk probeer ik mentale modellen te signaleren en te benoemen, iets wat niet makkelijk is in deze familiale cultuur.

Het 'interventiemodel' vind ik erg waardevol. Dit model toont aan wat er NIET wordt verteld tijdens een vergadering, door met name te letten op het non-verbale gedrag (houdingen, reacties, interactiepatronen) en ervaringen (gevoelens, emoties, slachtoffergedrag). Omdat het voor mij moeilijk is om dit gedrag in kaart te brengen en een vergadering te leiden, wil ik volgend schooljaar video-interactie inzetten.

Volgens Lingsma (2012) kent de groei van een team vier ontwikkelingsfasen. Deze lopen van afhankelijkheid, via tegenafhankelijkheid en onafhankelijkheid naar wederzijds verbondenheid. Van losse individuen naar groep, gesloten team en vervolgens naar open team. Hersey en Blanchard onderscheiden in hun theorie van

‘situationeel leiderschap’ vier niveaus van afstemming en taakvolwassenheid: M1, M2, M3 en M4.

Kijkende naar mijn team herken ik op basisschool de Hoepel een M3 team:

- de medewerkers laten in gedrag zien dat ze trots zijn op zichzelf
- leren van elkaar
- nemen verantwoordelijk
- vangen verschillen tussen teamleden intern op
- denken en handelen proactief
- zijn creatief
- tonen initiatief, ook ongevraagd
- grote sociale controle
- gesloten team
- het introduceren van anderen is moeilijk

Uitdagingen voor de coach zijn volgens Lingsma (2012): de blik verbreden en nieuwe dingen introduceren. Openheid bevorderen en een lerende houding creëren. Deze uitdagingen zijn voor mij van groot belang om het team te brengen tot een M4 team. Acceptatie van mij als nieuwe teamleider staat hier natuurlijk bij voorop. Dit is iets waar ik dagelijks aan werk maar waarbij wel mijn authenticiteit voorop blijft staan.

Een oplossingsgerichte interventie is Appreciative Inquiry (Masselink en Van der Nieuwenhof, 2008). Dit ‘waarderend onderzoeken’ gaat uit van het positieve in mensen en dingen zien, aandacht geven aan dingen die voor mensen van waarde zijn en de mogelijkheden verkennen hoe je die kunt laten groeien om de droom te verwezenlijken.

Tjepkema en Verheijen (2012) beschrijven de vier fasen van Cooperrider waaruit ‘appreciative inquiry’ bestaat, de vier D’s: Discover, Dream, Design en Destiny (zie onderstaande figuur).



-
- a) Discovery. Zoeken naar de positieve kern: wat zijn onze beste ervaringen rond dit onderzoeksthema tot nu toe?
 - b) Dream. Wat is de toekomst die we wensen?
 - c) Design. Voorstellen: waar wil je binnen nu en een bepaalde periode staan? Hoe ziet het er dan uit?
 - d) Destiny. Welke concrete acties en projecten zetten we op?

Een andere methode voor het constructief managen van veranderingsprocessen is 'reteaming' (Furman & Ahola, 2012). Kenmerkend voor deze methode is dat het

- genereert op hoop en optimisme
- motivatie opbouwt
- creativiteit bevordert
- de samenwerking versterkt

Reteaming bestaat uit 12 stappen:

Droom beschrijven, doel bepalen, supporters werven, voordelen onderzoeken, vooruitgang onderkennen, komende vorderingen schetsen, moeilijkheden erkennen, vertrouwen vinden, beloven, vooruitgang evalueren, voorbereid zijn op tegenslag en successen vieren.

Een verschil tussen 'reteaming' en 'appreciative inquiry' is dat je bij 'reteaming' eerst de droom beschrijft en bij 'appreciative inquiry' in de startfase op zoek gaat naar de zaken die al goed gaan en vandaar uit de toekomst beschrijft. In mijn onderzoek heb ik een aantal stappen van 'reteaming' toegepast.

Furman en Ahola (2002) laten met hun 'Twin Star' zien dat er vier sleutels zijn voor samenwerking en vier bedreigingen.



De sleutels voor samenwerking zijn:

- waardering: waardering laten blijken voor persoon en verricht werk.
- humor: zorgt voor welbevinden en creativiteit.
- succes: overtuiging dat het werk waardevol is.
- zorgdragen: interesse tonen, ondersteunen

Bedreigingen voor samenwerken:

- problemen: deze moet je vertalen naar doelstellingen.
- gekwetstheid: meteen oplossen
- tegenslag: interesse, emoties erkennen
- omgaan met kritiek; constructieve aanpak

Deze tips uit de Twin Star probeer in mijn praktijk zo goed mogelijk toe te passen.

Aangezien ik de teamleden nog niet zo goed ken, is het vaak nog moeilijk om de juiste benadering toe te passen. Door steeds te reflecteren op mijn handelen wil ik proberen om in eerste instantie mijn relatie met de teamleden op te bouwen en dan vervolgens met de eerder genoemde aandachtspunten oplossingsgericht aan de slag te gaan. Een proces dat vermoedelijk met vallen en opstaan en met momenten van twijfel en succes zal verlopen. Ik ben er klaar voor om het aan te gaan!

Feedback M. L., medestudente Master-SEN

Hoi Sandra.

Een hele mooie verwerkingsopdracht.

- Je geeft vooraf duidelijk je doel aan.
- Tijdens de module heb je handreikingen gekregen om in de praktijk mee aan de slag te gaan.
- Je bent bewust bezig met veranderingen of met het beïnvloeden van het team op je nieuwe school.
- De triade is duidelijk aanwezig. Op enkele plekken heb ik aangegeven waar je jezelf als persoon nog iets sterker terug kunt laten komen.
- Je verwerkingsopdracht is makkelijk te lezen en geschreven in een heldere stijl.
- Hier en daar heb ik in de kantlijn nog wat verdiepingsvragen/opmerkingen gezet.
- Succes verder.

Groetjes M.

Opmerking Sandra: Ik heb de tekst nog aangepast om de triade meer te laten zien.

Feedback critical friend M. V., medestudente master-SEN

Je verwerkingsopdracht is goed beschreven en de triade is goed te herkennen. Je hebt verschillende theorieën verwerkt en daar ook jezelf als persoon en je handelen aan gekoppeld, heel knap. Ik heb langs de kantlijn nog wat feedback getypt. Bij sommige stukken tekst mis ik bijvoorbeeld de bron, die zou ik er nog bijzetten. Verder heb je ook goed beschreven dat jouw nieuwe functie als teamleider je veel uitdaging biedt. Fijn dat je door het volgen van deze module verder komt in je ontwikkeling en je helpt om je doelen te bereiken. Heel veel succes!

Groetjes, M.V.

Opmerking Sandra: bronnen heb ik toegevoegd. Verder heb ik nog enkele zinnen grammaticaal aangepast.

Literatuur:

Furman, B. & Ahola, T. (2012). *Reteaming. Oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Amsterdam: Boom Nelissen.

Furman, B. & Ahola, T. (2002). *The twin star book. A solution-focused approach to improving the psychosocial environment of the workplace*.

Implementatiewijzer (z.d.). Geraadpleegd op 12 mei 2015,

www.wsns.nl/ibdocs/presentatie%20teamcoaching.doc

Lingsma, M. (2012). *Aan de slag met teamcoaching*. Amsterdam: Boom Nelissen.

Masselink, R. & Nieuwenhof, R. van den (2008). Appreciative inquiry. In: Masselink, R. & Rombout, R. van den. *Waarderend organiseren*. 6-15. Nieuwerkerk aan den IJssel: Gelling Publishing.

Senge, P., Cambron - McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J. & Kleiner, A. (2004). *Lerende scholen. Het Vijfde Discipline-handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*. Den Haag: Academic Service.

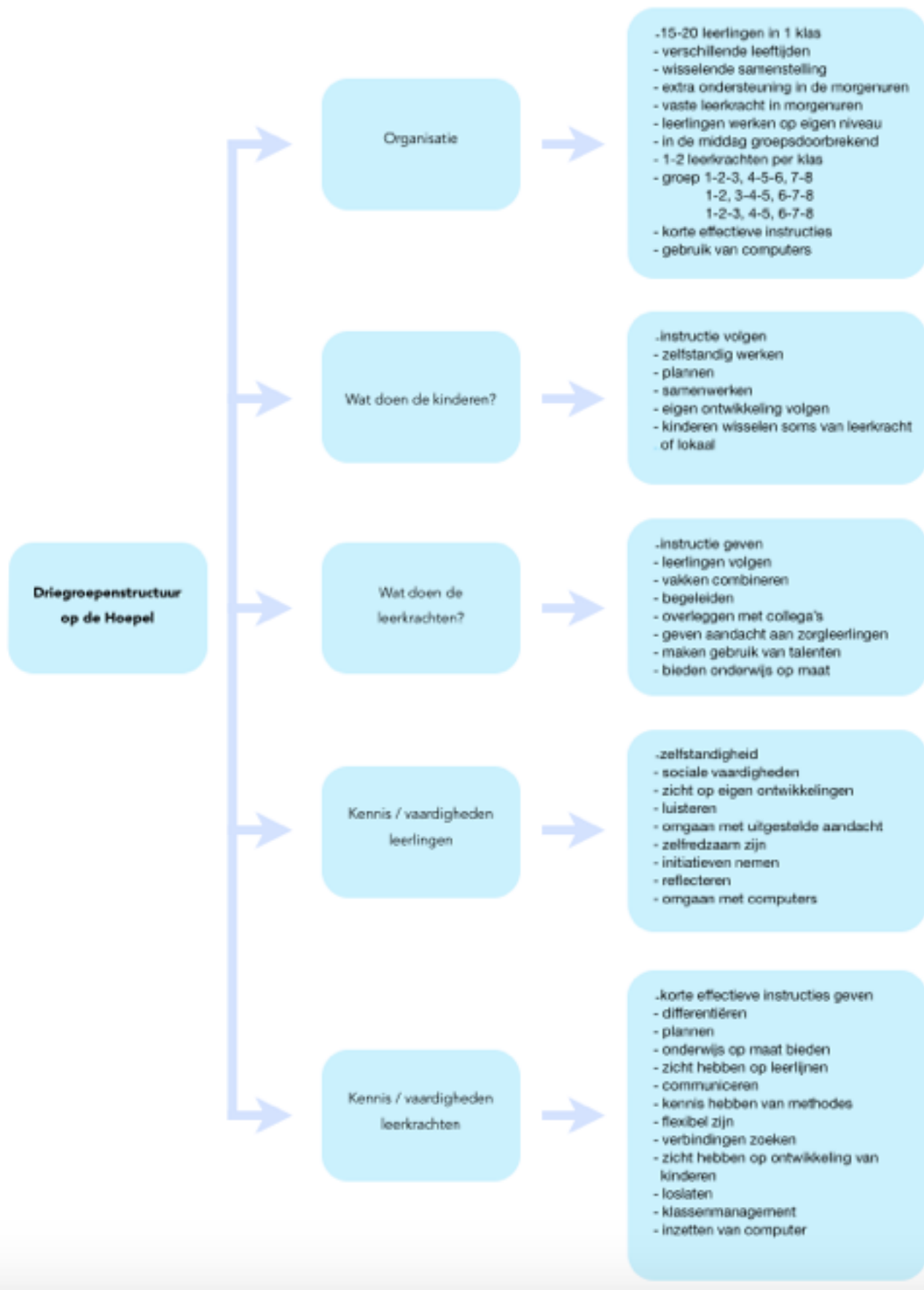
Situationeel leiderschap (z.d.). Geraadpleegd op 10 juni 2015, op

123management.nl/.../a300_cultuur_11_situationeel_leiderschap.html

Tjepkema, S. & Verheijen, L. (2012). Appreciative inquiry. In: Ruijters, M. & Simons, R.J. *Canon van het leren*. 77-89

Vroemen, M. (2007). *Werken in teams*. Deventer: Kluwer

Bijlage 4. Codeboom 'de Hoepel in de toekomst'



Bijlage 5. Positieve ervaringen uit het verleden per leerkracht.

Leerkracht 1	- veel overeenkomsten met de huidige praktijk - korte instructies gevolgd door zelfstandig werken - stiltelokaal - eigen leerlijn - inzet van Ipad
Leerkracht 2	- 2 lokalen aan elkaar - denken in kansen - reëel blijven - samenstelling groepen op basis van aantallen
Leerkracht 3	- workshop spelling - instructie en werken in groepjes - begrijpend lezen op meerdere niveaus - geschiedenis werd thematisch aangeboden - mogelijke samenstelling van groepen - betrekken van dorpsgemeenschap
Leerkracht 4	- nieuwsbegrip in driegroepenstructuur - workshop Venlo geen meerwaarde - mogelijke combinaties besproken
Leerkracht 5	- combinatieklas 1-2-3 - groot lokaal met schuifdeuren - bankjessysteem voor kinderen met vragen - loslaten - mogelijke combinaties besproken - flexibele groep 3
Leerkracht 6	- weinig kinderen in 1-2-3 - werken volgens bepaalde systemen - veel korte kleine kringen - workshop rekenen - vaste planning van activiteiten - niet alleen aantal maar ook aard van kinderen
Leerkracht 7	- driegroepenstructuur is werkbaar - groepsdoorbrekende activiteiten - aansluiten bij het niveau van het kind - mogelijke combinatie groep 1-2-3

Bijlage 6. Oplossingsgericht interview met leerkracht 1.

1 In de voorgaande jaren hebben jullie een aantal activiteiten gedaan als voorbereiding op een overgang naar een driegroepenstructuur, zoals teamvergaderingen, bezoek aan een basisschool in Veulen, workshops in Venlo. Welke positieve zaken kun je daar nog van herinneren? Wat zouden we hiervan kunnen gebruiken?

Ik ben niet mee geweest naar de basisschool in Veulen. Dat is in het jaar voor vorig jaar geweest. Toen was ik nog niet op deze school. Ja, wat herinner ik me nog..... Er was best een deel algemene dingen, waarvan ik dacht: dat weet ik al of dat doen we al. Dus eigenlijk zitten we er niet zo heel ver vanaf.

Bij wat je al doet in een combinatie van twee groepen?

Ja, precies. En dat was voor een aantal cursisten die er toen waren nog van: oh, gaat dat zo? Is het zo gemakkelijk, want feitelijk is het niet moeilijk. En er was ook een school die nog meer groepen bij elkaar had gezet, terwijl het eigenlijk niet eens hoefde. Maar zij hadden daar dubbele ondersteuning bij.

Dus een bewuste keuze vanuit hun eigen visie?

Ja, en dan steeds werken met dubbele bezetting en daar zaten natuurlijk ook positieve dingen in. Ook bij gymlessen bijvoorbeeld, kun je dan veel meer.

Maar kun je je nog herinneren of ze voor instructie die groepen dan wel uitelkaar halen, of gaf een persoon instructie en was de andere in de klas voor ondersteuning?

Er waren korte instructiemomenten op verschillende plaatsen in de school, waar verschillende leerkrachten tegelijkertijd instructie stonden te geven en daarna was er tijd voor zelfstandige verwerking. En er was ook een stiltelokaal, waar kinderen op hun gemak in stilte konden werken aan het uitwerken van wat ze moesten doen. Er zijn volgens mij heel veel mogelijkheden, maar het hangt ervan af wat iedereen wil en waar iedereen zich prettig bij voelt. Wat mij heel erg aanspreekt zijn de eigen leerlijnen en dan met een i-pad, daar waren ook al scholen mee bezig.

Op verschillende vakgebieden?

Ja. Dus dan is het gewoon dat elk kind een i-pad heeft, zodat ze zelf vooruit kunnen.

2. Stel dat we volgend jaar toch naar een driegroepenstructuur moeten. Hoe sta jij op een schaal van 0 tot 10 hier tegenover?

0 betekent dat je het helemaal niet ziet zitten en 10 dat je er klaar voor bent om te beginnen.

Ik denk dat een tweegroepenstructuur so wie so handiger is en overzichtelijker, dus ik heb wel zoiets van, ik wil het zo lang mogelijk vasthouden. Maar ik denk als het zo ver is, dat het binnen een paar maanden, dat dan iedereen ook daarin weer zijn routine heeft gevonden. Ik zou er wel zo instappen.

Hoe sta je nu dan op een schaal van 0 tot 10?

Een 7 denk ik.

Wat maakt dat jij op die 7 staat? En niet op die 0? Want een 7 is al heel mooi!

Omdat we al in twee groepen werken. Ik denk niet dat het dan echt heel anders gaat worden.

Dus je hebt er eigenlijk wel vertrouwen in dat het gaat lukken?

Ja.

Hoe zou je op een hogere score kunnen komen? Wat kun jij zelf daaraan doen? Wat moet de school/de organisatie doen? Wat mis je nog?

Ik mis nu nog het inzicht wat in die derde groep de leerstof is. Ik denk dat dat het grootste struikelpunt is. Ik denk dat dat voor alle collega's geldt: dat je niet weet van wat gebeurt er in groep 4 of wat gebeurt er allemaal in groep 7.

Dus eigenlijk de inhoudelijke kennis van de leerstof van de nieuwe groep?

Ja, dat zou ik dan graag willen weten. En hoe je dingen in de praktijk moet gaan vormgeven. En hoe je dat met die zaakvakken moet gaan doen. Groep 4 krijgt bijvoorbeeld nog geen Meander, Brandaan en dat soort dingen en groep 5-6 wel. Stel groep 4 komt bij 5-6, hoe moet je dat gaan doen bij die vakken? Dat soort praktische dingen zijn lastig.

Je zegt dus: inhoudelijk en de organisatie? Zeker als een groep een bepaald vak nog niet krijgt, hoe moet je dat dan doen? Oké.

3. In een vorige vergadering hebben de teamleden aangegeven dat vier vaardigheden belangrijk zijn voor een leerkracht om te kunnen functioneren in een driegroepenstructuur. Dit zijn het beheersen van de leerlijnen, kunnen differentiëren / aansluiten bij de behoeften van kinderen, klassenmanagement en geven van korte, effectieve instructies.

Waar sta jij op een lijn van 0 tot 10 wat betreft

- a) beheersen van leerlijnen
- b) aansluiten bij behoeften / differentiëren
- c) klassenmanagement
- d) geven van korte effectieve instructies

a)Hoe vaardig vind je jezelf in het beheersen van de leerlijnen van de groepen die je nu hebt?

Een 8 denk ik, of een 9.

Een 8 of een 9, omdat.....

Omdat ik daar goed zicht op heb.

En zit jij ook al meerdere jaren in die groepen?

2 jaar . En op de andere school waar ik werk heb ik ook groep 5-6. Dus ik heb wel redelijk zicht op het gebied van rekenen, spelling en taal wat in deze groepen aan de orde moet komen.

En je zei eigenlijk net al, dat als je je zou verdiepen in die nieuwe derde groep, dat je dan die score nog hoger zou kunnen krijgen.

Ja.

Nou , oke, dat is ook wel een mooi cijfer dat je jezelf geeft. Dat wat dat onderdeel betreft ben je al heel erg ver.

b) *Het kunnen aansluiten bij de behoeften van kinderen, wie wat nodig heeft, waar zou je je dan op de lijn zetten?*

Ja, ik denk ook redelijk hoog, ja. Ja een punt, dan denk ik ook een 7 of een 8.

Wat maakt dat je al zo hoog staat op die lijn?

Omdat het goed loopt met de kinderen die ik nu in de groep heb. Ik weet dan natuurlijk niet van andere klassen....., ja van groep 7 weet ik het eigenlijk ook, want die heb ik vorig jaar al gehad, dus daar kan ik ook best bij aansluiten. Maar van de kinderen van groep 4 weet ik het niet precies, hoe die zijn.

En hoe heb je de mogelijkheden om aan te sluiten bij de kinderen? Hoe doe je dat in de praktijk? Praat je dan met de kinderen?

Ja, ik praat en ik observeer en je krijgt natuurlijk ook resultaten. Dus dan heb je het complete plaatje bij elkaar.

En als ik even denk aan de organisatie, op welke momenten heb jij dan tijd om met kinderen individueel te werken?

Tijdens de weektaak en ik loop altijd heel veel rond, bijvoorbeeld tijdens rekenen en spelling. En dan vraag ik aan kinderen hoe ze dingen doen, hoe ze dingen hebben opgelost. En als ze niet vooruit kunnen, dan kijk ik wat hen tegenhoudt en stel ik vragen.

Dus de mogelijkheden om aan te sluiten zijn er?

Ja.

Dat is heel erg fijn. Hoe zou je hier dan nog een stapje hoger op de lijn kunnen komen? Wat kan daar volgens jou nog in verbeteren?

Je kunt eerst je collega's bevragen die al met die kinderen hebben gewerkt en vragen hoe zij die kinderen hebben aangepakt. Wat was werkend of helpend? Als je ergens tegenaan loopt.....

Hierdoor zou je nog beter kunnen aansluiten?

Ja, en dossiers bestuderen..... In gesprek gaan met de kinderen of met de ouders. Er zijn eigenlijk heel veel mogelijkheden.

c) *Het derde punt dat jullie aangeven op die studiemiddag was het klassenmanagent. Dingen organiseren, groepen bij elkaar zetten. Dat kan een struikelblok zijn. Hoe sta jij hierin op dit moment met twee groepen?*

Met twee groepen een 8.

En als er een derde groep bij komt?

Dan zijn we weer even terug naar 6. Dat lijkt me toch wel effe van, oe, hoe moet ik dat gaan doen? Je kunt het dan niet op precies dezelfde manier doen als nu. Daar moet je dus echt een hele nieuwe weg in vinden. En dat is in het begin even zoeken en uitproberen. Dat kan dan even minder effectief zijn, denk ik.

Je zei net dat je dan dingen zou gaan uitproberen. Hoe zou je dat dan gaan doen?

Je hebt bepaalde gedachtes die ik daar al over heb gemaakt. Hoe ik dat zou gaan aanpakken en dat ga je dan uitproberen. Dat kan dan meevallen of dat kan tegenvallen. En dan moet je weer verder zoeken...

En bijstellen..

Ja.

e) Het laatste punt is het geven van korte effectieve instructies.

Daar geef ik mezelf zeker een 8 voor. Ik houd niet van lange instructies, tenzij het per se noodzakelijk is. Ik zie dat kinderen vanzelf afhaken als het te lang duurt. Er zijn veel kinderen die het vlot oppakken en die moet je de gelegenheid geven om meteen aan de slag te kunnen gaan.

Er zijn bij jou al kinderen die meteen beginnen te werken?

Ja, er zijn er die mogen meteen beginnen.

Dus die krijgen dan helemaal geen instructie?

Nee, maar onder het werken horen ze natuurlijk wel wat er gezegd wordt.

Dus het belangrijkste krijgen ze toch wel mee?

Ja.

En lukt het je al in groep 5-6 om af en toe de verbinding te zoeken in de instructie? Want bij drie groepen moet je dat eigenlijk wel gaan doen om tijd te winnen?

Nee, die verbindingen zoek ik nog niet. Of het moet toevallig zijn. Ik werk nu volgens de methode, omdat M. En ik samen werken. En dan is het handig als ieder zijn eigen afgebakend stuk instructie volgt.

Wat bedoel je met een afgebakend stuk? De vakken lopen toch door?

De vakken lopen door. Maar dan doe ik bijvoorbeeld les 3,4,5 en M. 7 en 8. Dat loopt door. Als je groep zelf alleen hebt, dan zou je kunnen kijken naar les 4 van deze groep sluit aan bij les 8 van de andere groep...

Je zegt dus : in een hoofdstuk gaan uitzoeken welke lessen bij elkaar zouden kunnen, dat doen we niet.

Inderdaad. Dat wordt te verwarrend voor de duo-collega.

In B. Hebben ze wel de hele methode losgehaald en door elkaar gegoooid, bij elkaar gezocht, volgorde dus ook veranderd.

Dat kan een mogelijkheid zijn, maar als dat nog niet hoeft, dan gaan we dat ook nog niet doen.

Dat is prima.

4. Voor kinderen is het belangrijk dat ze een tijdje zelfstandig kunnen werken. Hoe schaal jij de leerlingen van jouw groep in?

De meeste kinderen kunnen dat goed, maar er zijn altijd uitzonderingen die veel hulp komen vragen. De meeste kunnen het wel. Dus als je vraagt: hoeveel procent van de kinderen....., maar dat is niet jouw vraag?

Nee, de vraag is: geef eens een rapportpunt voor de groep in zijn totaliteit, dus met de kinderen die het heel goed kunnen en de kinderen die meer hulp nodig hebben.

Ja gemiddeld, denk ik een 7.

En waarom die 7?

Omdat ze toch nog geregeld gemaand moeten worden tot rustig en stil werken. En kinderen hebben soms ook last van elkaar, als het wat rumoerig wordt. En er zijn

kinderen die komen vragen en dan denk ik: als je even verder had nagedacht, dan had je het wel zelf kunnen oplossen.

Komen kinderen meteen naar jou toe, of mogen ze het ook aan andere kinderen vragen?

Ze vragen het aan elkaar of ze komen naar mij toe. En dat kan nog wel beter, denk ik.

Eerst zelf nog eens goed nadenken.....

Ja, en meer in rust en stilte werken. Ze houden ook wel veel van gezelligheid

Wat zou je daar dan nog aan kunnen doen?

Dat vind ik best een lastige vraag... Al ik dat echt wist, dan was het allang een 8 geweest!

Is het dan storend onrustig?

Ja, ik heb pas geleden gesprekjes gehad met kinderen. En toen zeiden sommigen dat het toch wel afleidt, dat ze dan niet zo goed kunnen werken. Dat ligt denk ik ook aan hoe ik zelf ben: ik houd zelf ook van gezelligheid. Dus ik geef ze denk ik soms net wat teveel ruimte. En soms denk ik dan: ik moet eerder ingrijpen en zeggen: Nee, nu is het echt stil.

Misschien kun je ook, maar dat heb je misschien al gedaan, met de groep bespreken dat er kinderen zijn die aangeven dat ze het niet prettig vinden, dus zullen we.....

Dat doe ik ook. Dan hebben ze weer goede voornemens. Maar een paar dagen later zijn ze die weer vergeten.

Blijven herhalen dan, he?

Dus, ja, daar ligt wel een werkpuntje. Het zou nog wat strakker en rustiger mogen.

Als ik kijk naar die voorwaarden voor de leerkrachten en de kinderen, in de voorbereiding op de driegroepenstructuur, dan ben je al heel goed op weg. Met een 7 en 8, dat is heel mooi. Dan zou die derde groep er misschien wel bij kunnen.

5. We gaan samen dingen uitproberen om al te ervaren hoe het is om te werken met leerlingen van drie verschillende jaargroepen in een gemengde groep. Heb jij hier een idee over? Hoe zouden we dit in de praktijk vorm kunnen geven?

Ja, ik zou het leuk vinden om met die zaakvakken aan de slag te gaan. En dan op projectbasis. En dit uit te gaan werken voor de midden- en bovenbouw. Dat zou ik heel erg leuk vinden. En ook makkelijk toe te passen. Dat je een thema kiest en daar projectmatig mee werkt...

En dan met 3 groepen bij elkaar?

Ja.

En heb je dan ook al een idee over de indeling van de groepen?

Dan zou ik 6 bij 7-8 doen.

En 5 bij 3 en 4?

Ja, bijvoorbeeld. Maar je kunt 5 er ook nog bij doen, maar dan zit je niet met drie groepen, he? 5 zou ook nog bij 6-7-8 kunnen.

Ook nog erbij?

Ja.

Dat wordt dan een wel een hele grote groep! Je gaat meteen door naar viergroepenstructuur!

Nou we waren op een school waar ze vaker werkten met vier groepen, tenminste als ik dat goed heb begrepen?

Maar zijn er dan meerdere groepen 5-6-7-8? Of was het zo'n kleine school dat ze die allemaal bij elkaar moesten zetten?

Volgens mij konden zij toen kiezen, en toen hadden ze zoiets van: dan doe maar gelijk 4. Maar daar was dubbele bezetting in, dus.....Daar was anderhalve leerkracht in die groep, als ik het me goed herinner.....

Maar bijvoorbeeld gymlessen, die kun je goed samen doen.

Dat is dus ook iets voor een eerste stap?

Ja en de creatieve vakken. Muziek is natuurlijk heel gemakkelijk.

Maar bij zo'n creatieve vakken, hoe doe je dat dan met drie groepen bij elkaar?

Dat zou heel makkelijk kunnen.

Hoe doe je dat dan? Pak je dan 1 opdracht?

Ja en dan differentiëren naar wat je van elke groep verwacht, de eisen die je eraan stelt.

Dat is natuurlijk heel makkelijk om te doen. Dan zeg je bijvoorbeeld: van groep 8 verwacht ik dit en dit, en bij groep 7 en 6 zijn de eisen dan ietsje minder.

En gedurende welke periode wil je zoiets uitproberen? Zodat je er wel wat aan kunt hebben?

Wat is zinvol?

Een paar dagdelen per week, bedoel je?

Heb je dan genoeg aan drie keer? Of liever twee weken?

Dan zou ik het en week of 2,3 doen en dan 2 of 3 dagdelen per week. Als je dat zomaar drie keer doet, dat lijkt me wel heel erg weinig.

Dus je moet er wel wat aan hebben?

Ja.

En wat vind je belangrijk om te doen na het uitproberen?

Met de kinderen evalueren hoe zij het vonden. En met de leerkrachten ook, natuurlijk.

En dan daaruit leren, wat gaat goed en wat niet.

Oké, nou dank je wel voor dit interview.

Bijlage 7. Oplossingsgericht interview met leerkracht 2

1 In de voorgaande jaren hebben jullie een aantal activiteiten gedaan als voorbereiding op een overgang naar een driegroepenstructuur, zoals teamvergaderingen, bezoek aan een basisschool in Veulen, workshops in Venlo.

In Veulen zijn we met z'n allen geweest. Wat ik me het beste kan herinneren is die groep 1-2-3, dat is het dichtste bij wat ik denk dat de toekomst gaat worden. Het was een heel groot lokaal. Eigenlijk leek het allemaal heel goed onder controle. Het zag er allemaal heel aantrekkelijk uit.

Hoeveel kinderen waren er in die groep? Zijn jullie onder schooltijd geweest?

Dat was inderdaad onder schooltijd. Ja, hoeveel kinderen dat er zaten... niet zoveel.

Een klein groepje, vergelijkbaar met wat je nu hebt?

Nee, groep 3 er nog bij. Dus ik denk toch wel 20 ongeveer. Het is al weer een tijd geleden... daar had je iets van...ja van... ik zie het wel zitten. Even kijken wat ze allemaal doen...

En wat deden ze, omdat je zegt: ik zag het wel zitten?

Ja, er was bijvoorbeeld een klein groepje 3. Wij dachten nog van als het bij ons zover komt, dan hebben we nog een groepje van 9 kinderen van groep 3 en dan heb je in totaal nog klassen van 30 kinderen. En dat is heel wat anders dan dat je er 20 in totaal hebt. Zoals het er nu hier naar uitziet hebben we ook die kleine aantallen, denk ik. Maar toen hadden we zoiets van...ja,ja, zo kan het wel.

Dus ze zaten eigenlijk met jaargroepjes bij elkaar. Groep 1 zat bij elkaar en was een werkje aan het doen, en 2 zat bij elkaar en deed een werkje en groep 3? Of hoe ziet dat er in de praktijk dan uit?

Nee, groep 3 was wel iets anders aan het doen maar groep 1..... Nee dat was net zoals het nu bij mij is. Dan zit groep 1 ook niet bij elkaar in 1 hoek van het lokaal. En groep 2 zit ook niet bij elkaar in 1 hoekje. Ze hadden ook twee lokalen. Dus als kinderen echt vrij gingen spelen, dan konden die ook echt in een andere ruimte bouwen. Dus dan was er wel rust voor de kinderen van groep 3.

En waar was de juffrouw dan?

Het waren wel 2 lokalen maar het was gewoon open.

Dus ze zaten aan elkaar?

Ja, maar het was een dusdanig grote ruimte dat anderen daar geen last van hadden. En groep 3 die hadden gewoon Veilig Leren Lezen en er waren kinderen met een aparte, hoe heet het, zon-versie.

Dus dat zag er goed uit?

Dat zag er inderdaad op zich wel goed uit.

Wat kun je je nog herinneren van Venlo?

Daar ben ik naar een lezing geweest over groep 1-2-3 en die vond ik wel heel interessant. Maar dat was een vrouwtje van BCO, nee die was niet echt van BCO, die scholen daarin begeleidde en daarover vertelde. En die praatte heel erg in kansen, dus dat paste wel bij hoe wij het zagen. Heel realistisch. Maar er waren ook heel veel

mensen die het niet zagen zitten. Die heel erg negatief waren. Die sprak ze wel tegen. Ze was heel positief maar ze was ook heel reëel. Ze zei ook dat het niet makkelijk is.....

Wel te doen, maar niet makkelijk?

Ja, en je moet kansen zien. We zijn ook eens een keer in Roermond geweest, bij School aan Zet, en daar hebben we naar een vrouwtje geluisterd die alleen maar was van: wauw, alles kan!

Die voerde het ook zelf uit?

Ja, die voerde het zelf uit en het kon ook allemaal. En als iemand vroeg: hoe moet dat dan, dan is toch wel lastig? Nee, dan was het allemaal te doen. Dat voelde helemaal niet realistisch.

Dan allemaal daar gaan kijken! Er kan verschil zitten tussen vertellen en het uitvoeren in de praktijk.

Ja, goed, maar als je het zo geweldig allemaal vertelt, dan klinkt het ook allemaal niet meer reëel.

En wat weet je nog van wat jullie met P.(vorige teamleider) hebben gedaan?

We hebben naar aantallen gekeken en besproken wat dan logisch zou zijn, gezien de aantallen natuurlijk. En ook beslissingen genomen. Maar goed, als het zo duidelijk is dat er op een gegeven moment van onderaf zo weinig kinderen komen en het in de bovenbouw nog heel druk is, dan is het logisch dat je daar met aantallen bezig moet zijn. Maar je kunt natuurlijk nog veel meer. We hebben al een paar keer gedacht, dat het inderdaad logisch is om een groep 1-2-3 te creëren. In het begin zeiden we dat het dan ook logisch is groep 4-5-6 en 7-8. En daar zou je nog eens naar kunnen kijken, wat mogelijk is.

En als je kijkt naar de zelfstandigheid van de kinderen van groep 7-8?

Dan zou je ook kunnen zeggen 6-7-8. En dan kan groep 3 eens af en toe aansluiten bij 4-5 en af en toe aansluiten bij groep 1-2.

Dat zullen we eens met de nieuwe getallen doen. Maar het hangt natuurlijk niet alleen van getallen af. Kijk maar eens naar de kinderen die er zitten. Dat speelt ook mee.

Ook dat, ja.

2. Stel dat we volgend jaar toch naar een driegroepenstructuur moeten. Hoe sta jij op een schaal van 0 tot 10 hier tegenover?

0 betekent dat je het helemaal niet ziet zitten en 10 dat je er klaar voor bent om te beginnen. Waar sta jij dan?

Een 6.

Dat is al mooi! Wat maakt dat jij op die score staat?

Ik zou denken van laten we maar beginnen. Het is niet anders. Ik ben van: hup, gaan! We hebben al veel dingen gezien. Uitproberen en doen! Ik voel me ook wel zeker dat we samen wel voor elkaar kregen. En dan evalueren. Als het echt moet! Als het niet moet, dan alsjeblieft niet.

Je zegt een 6. Hoe zou dat nog omhoog kunnen?

Voor doen, zeg ik een 6. Of het dan slaagt, dan weet ik niet. We hebben wel al veel gezien, maar uiteindelijk nog niets gedaan of gepland. We hebben het nog niet betrokken op onze situatie en gekeken naar wat we van die voorbeelden bij ons kunnen gaan doen. Daar zijn we nog helemaal niet mee bezig. Dus dat zou op zijn minst moeten gebeuren. Plannen en kijken: wat willen wij? Waar gaan we zitten, in welke ruimte? Wat vinden wij dan belangrijk? Wij hebben een school gezien, met rekenen in groep 3, daar gingen ze dan sommige dingen gewoon buiten doen, bijvoorbeeld. Als de kleuters buiten aan het spelen waren, dan gingen die buiten rekenen met spullen.

En de juf moest even goed op de kleuters letten dan?

Ja, want ze is de juf. Dat soort dingen hebben we gezien. En dan denk je soms: dat is inderdaad een kans, daar had ik nooit over nagedacht. Welke dingen ga je dan wel uitproberen en waarvan zeg je: nee, dat past niet bij ons. We hebben dus veel gezien, maar daar hebben we het concreet nog nooit over gehad. En als je niet weet welke groepen je bij elkaar gaat doen, dan kun je dat ook nog niet.

En dat hangt ook weer van meerdere dingen af...

3. In een vorige vergadering hebben de teamleden aangegeven dat vier vaardigheden belangrijk zijn voor een leerkracht om te kunnen functioneren in een driegroepenstructuur. Dit zijn het beheersen van de leerlijnen, kunnen differentiëren / aansluiten bij de behoeften van kinderen, klassenmanagement en geven van korte, effectieve instructies.

Waar sta jij op een lijn van 0 tot 10 wat betreft

- a) beheersen van leerlijnen
- b) aansluiten bij behoeften / differentiëren
- c) klassenmanagement
- d) geven van korte effectieve instructies

a) Bij de leerlijnen sta ik op een bescheiden 7, omdat ik denk dat ik het wel weet. Ik weet wel wat ze kunnen en wat het stapje erna is en daarna.

Door ervaring?

Ook.

Hoe zou je die 7 nog hoger kunnen krijgen?

Een 10 is denk is niet mogelijk om te halen en ik vind het ook niet nodig om een 10 te halen....

Nee, dat zeg ik ook niet. Een 7 is ook al heel erg goed.

Als ik het dan goed calculeer dan ben ik niet iemand die daar heel erg strak in is. En kleuters slaan ook vaak wel eens stapjes over.

Een 7 is ook heel erg netjes.

b. Het aansluiten bij individuele kinderen? Het differentiëren. Hoe lukt dat?

Dat kan ik goed denk ik. Een 8. En waarom niet een 9?

Nou net werd gezegd: als ik tijd en ruimte had. Je moet de gelegenheid hebben, anders lukt het niet.

Ja, veel tijd, ik heb er nu best tijd voor. Maar je ziet het zelf ook wel. Er gebeurt ook 100 keer weer helemaal iets anders. Dus uiteindelijk vind ik, dat ik voor het aantal kinderen dat er nu zit, dat ik er echt genoeg tijd voor heb. Ze krijgen genoeg wat bij hen aansluit, maar geen 100% van die tijd. Dat zeker niet. En ik denk dat dat bij kleuters ook niet per se hoeft. Die mogen ook wel eens gewoon spelen en hun eigen dingen doen. Maar met groep 3 erbij is dat misschien ook wel een ander verhaal.

Want....?

Ja, die moeten toch nog een beetje meer, he?

Die moeten nog meer, ja.

Stel dat je er nu kinderen van groep 3 bij krijgt en je moet dan gaan aansluiten?

Dat zal in het begin wel lastig zijn. Die kinderen die ken ik wel, want die komen van deze groep. Dat valt wel mee. Maar je die methodes.... Kijk, ik weet wel een beetje wat het idee is. Maar het is een illusie....

Nee, dat is ook nog helemaal niet nodig.

c) het klassenmanagement, organiseren. Waar vind je daar dat je staat met plannen, organiseren?

Ja, laten we maar weer naar de 7 gaan.

Want?

Ik ben niet iemand die het tot in de puntjes elke minuut georganiseerd heeft.

Prima,...

Dus geen 10. Hey loopt ook niet in de soep. Ik heb er altijd echt wel over nagedacht. En wat ik bedacht heb lukt vaak. Maar gezien de kinderen, ook weer niet altijd. Dus daarom een 7.

Dat betekent dat je dus wel heel flexibel bent, als er dingen gebeuren. Daar kun je dan makkelijk op aansluiten. Er zijn ook mensen die zijn heel star en die denken: dit had ik gepland en dat moet dus zo doorgaan..

Nou, veel plezier dan in groep 1-2!. Dat gaat natuurlijk niet lukken.

d) Het laatste onderdeel is het geven van korte effectieve instructies. Ik weet niet hoever dat bij kleuters al van toepassing is.

Natuurlijk is dat bij kleuters ook, dat je veel instructies geeft. Als je van het ene naar het anderen groepje loopt, dan zijn ze ook alleen. En met kiezen. Maar dat is natuurlijk weer anders als je er een groep 3 bij hebt zitten.

En hoe vaardig vind je jezelf op dat gebied? Denk je achteraf wel eens van : dat duurde veel te lang in die kring, dat had ik anders moeten doen? Dat had korter gekund? Als je kijkt naar effectieve instructies in de kring?

Ja, ik stop nu wel als ik merk en zie dat de kinderen niet meer luisteren. Dat doe ik wel. En dan zorg ik voor afwisseling. Dan dit en dan dat, want het is natuurlijk een kring van een half uur. Maar dan ben je nooit een ding aan het doen. Dus veel korte dingen, maar ik zit wel vaak gewoon een half uur in de kring.

Rapportpuntje voor jezelf?

Doe maar een 7, ik weet het niet.

En wat valt daar nog volgens jou te verbeteren?

Misschien bewuster ermee bezig zijn. Ik volg nu gewoon de kinderen en als ik denk stop, dan ga je verder in die richting. Met groep 3 erbij, is het allemaal toch weer wat strakker. Het plan is dan ook strakker. Nu denk ik: dat hebben ze nog en dat moeten ze toch ook nog, dan doen we dat nog even.

4. Voor kinderen is het belangrijk dat ze een tijdje zelfstandig kunnen werken. Bij kleuters is dat natuurlijk naar leeftijd. Ze moeten natuurlijk wel een tijdje even zelfstandig bezig kunnen zijn. Ik hoor je wel eens zeggen dat sommige kinderen heel hard werken en dat het bij andere kinderen stil valt als jij je omdraait. Als je kijkt naar het gemiddelde van je groepje en de leeftijd inderdaad mee telt, hoe schaal je dan je groep in? Dat is natuurlijk belangrijk als je daar nog een derde groep bij wil zetten.

Ja, nou, twee maand geleden zou ik gezegd hebben: echt heel goed. Maar met J. hebben we echt de handen weer aan vol. Hij is enorm aan het uitproberen. En we hebben een nieuwe leerling, D. , ook. Dus een 5je....

Het is inderdaad van veel factoren afhankelijk.

Ja, in het geheel is het nu weer helemaal niet zelfstandig.

Dat trekt andere kinderen mee? Die het eigenlijk wel kunnen, maar die nu meedoen met anderen of zich willen meten...

Ja, die andere dingen gaan doen. Maar goed, misschien als je het volgende week vraagt, dat ik dan weer heel wat positiever ben. Maar deze week heb ik er echt de handen weer helemaal aan vol. En dan moet ik nog even niet denken aan een groep 3 ernaast. Want dan doet D. niets meer.

Die is toch pas net op school?

Ja, maar die zit er dan ook bij.

Het kan toch ook zijn omdat hij er pas is, dat hij het nog niet weet?

Ja, maar dat soort kinderen komen wel weer zo af en toe binnen. En zo hadden we vorig jaar N. Die nieuw was. En toen dacht ik ook van: hier groep 3 bij, hoe moet dat dan? Nu doet die het beter. En zo merk je als geen aandacht hebt voor bepaalde kinderen, dat dan blijkt dat die toch weer meer kunnen.

Dus dat ze het wel kunnen als ze meer vrijheid krijgen?

Ja, maar over het algemeen is dit niet de meest zelfstandige groep.

En heb je daar al ideeën over, of heb je het al met I. overlegd hoe jullie dat nu gaan aanpakken?

Ik denk dat we juist die twee kinderen de komende tijd weer even heel kort moeten houden, want de rest die kan het wel. We kunnen wel zeggen dat we extra gaan inzetten op eens toplicht. De rest kan het wel, dus D. die denkt: stoplicht? Doei!

Maar jullie hebben wel stoplichten? Worden die niet gebruikt? Ik heb ze nog nergens gezien.

Er waren er in meerdere klassen. Bij mij staat er nog een. Vorig jaar hebben we het weer een tijdje gebruikt toen we dachten van het is weer echt nodig. Maar de rest kan het. En

D. die s er nog niet aan toe. En J. is bezig met proberen, proberen en kijken wie er de baas is.

En je denkt dat als je die weer wat meer in het gareel hebt, dat de rest dan ook weer laat zien wat ze kunnen?

Ja, over het algemeen is het eigenlijk zo, dat als ze werken, dat ze dan wel goed kunnen werken. Er moet gewoon niet teveel gebeuren.

Heel begrijpelijk.

5. We gaan samen dingen uitproberen om al te ervaren hoe het is om te werken met leerlingen van drie verschillende jaargroepen in een gemengde groep. Heb jij hier een idee over? Hoe zouden we dit in de praktijk vorm kunnen geven?

Eerlijk gezegd moet ik er nu even over denken.... Misschien iets bij projecten. Als we toch gezamenlijk projecten doen, dat we daar dan iets gaan uitproberen.

En dan heb je het over de middaguren? Expressievakken of denk je ook nog aan andere dingen?

Ja, echt een project. Maar wat ga je daar dan mee doen? Ik kan me voor stellen, als je hoeken gaat maken, dat je die dan samen gaat gebruiken. Als we het over geld gaan hebben bijvoorbeeld.

Dat is wel al op heel korte termijn.

Nou, zo'n project bedoel ik dan, dat we school breed gaan doen. Het hoeven geen hele middagen te zijn. maar momenten dat we aan dat project gaan werken. Misschien kan daar wel wat gekoppeld worden, want je ziet wel vaker overlap. Wat C. en W. doen bijvoorbeeld in groep 3-4, zoals bij de kinderboekenweek, dat heeft dan vaker wel overlap. Als zij bijvoorbeeld willen gaan kijken hoe een bibliotheek werkt, dan kan dat bij mij ook. Maar ben je dan al aan het voorbereiden voor straks als het bij elkaar komt?

Je doet dan wel al veel ervaringen op, van hoe het werkt met drie verschillende groepen.

Kijk als jij een tekenles geeft en je geeft iedereen dezelfde opdracht, dan krijg je wel resultaten van verschillende niveaus, maar dan zou je eigenlijk moeten proberen om voor elke jaargroep andere eisen te stellen. Er moet wel verschil zitten in de doelen. Want als je gewoon 1 opdracht geeft, dan kun je ook de hele school bij elkaar zetten.

En wat is voor jou een zinvolle periode. Hoe lang of hoe vaak zou jij zoiets willen uitproberen, zodat het wel nuttig is?

Ik zou dan denken bij een project lang, dan doe je het drie weken. Maar dat hoeft niet elke dag. Maar bij een aantal activiteiten.

Dus een aantal activiteiten gedurende het project.

Dat zou ik denken maar ik weet natuurlijk niet of dat het handigste is.

Oké, fijn, dank je wel voor dit interview.

Bijlage 8. Oplossingsgericht interview met leerkracht 3

Deze leerkracht heeft geen toestemming gegeven voor het maken van een geluidsopname. Vandaar dat de antwoorden op de vragen in onderstaand verslag puntsgewijs worden genoemd.

1 In de voorgaande jaren hebben jullie een aantal activiteiten gedaan als voorbereiding op een overgang naar een driegroepenstructuur, zoals teamvergaderingen, bezoek aan een basisschool in Veulen, workshops in Venlo. Welke positieve zaken kun je daar nog van herinneren? Wat zouden we hiervan kunnen gebruiken?

- In Venlo heb ik een workshop bezocht over spelling. Hiervan kan ik mij geen bijzonderheden herinneren.
- In Roermond is er een bijeenkomst geweest van School aan Zet. Wat ik mij herinner is dat de leerlingen in groepjes werkten en instructie kregen. Er werden kinderen uit de groep gehaald om te begeleiden.
- In Veulen heb ik groep 4-5-6 bezocht. Daar was een les begrijpend lezen met de methode Nieuwsbegrip. Kinderen moesten o.a. moeilijke woorden in de tekst onderstrepen en alle kinderen verwerkten de stof zelfstandig op eigen niveau. Verder was er een geschiedenisles. Dit gebeurde op basis van een thema. De verwerking was in de vorm van drama. De leerlingen gingen dit in groepjes voorbereiden.
- In teamvergaderingen hebben we getalsmatig gekeken. Het is kort aangestipt. We hebben bekeken hoe we het zouden aanpakken en hoe we het dorp erbij konden betrekken.

2. Stel dat we volgend jaar toch naar een driegroepenstructuur moeten. Hoe sta jij op een schaal van 0 tot 10 hier tegenover?

0 betekent dat je het helemaal niet ziet zitten en 10 dat je er klaar voor bent om te beginnen.

Ik geef mezelf een 5.

Wat maakt dat jij op die score staat?

Het beeld is voor mij nog niet helder.

Hoe zou je op een hogere score kunnen komen? Wat kun jij zelf daaraan doen? Wat moet de school/de organisatie doen?

Dingen uitproberen, ervaring opdoen en bijstellen.

3. In een vorige vergadering hebben de teamleden aangegeven dat vier vaardigheden belangrijk zijn voor een leerkracht om te kunnen functioneren in een driegroepenstructuur. Dit zijn het beheersen van de leerlijnen, kunnen differentiëren /

aansluiten bij de behoeften van kinderen, klassenmanagement en geven van korte, effectieve instructies.

Waar sta jij op een lijn van 0 tot 10 wat betreft

- a) beheersen van leerlijnen
- b) aansluiten bij behoeften / differentiëren
- c) klassenmanagement
- d) geven van korte effectieve instructies

a) Waar sta je op het gebied van leerlijnen?

Op een 8.

Wat maakt dat je op die score staat?

Door ervaring en door het geven van instructies weet ik wat er in groep 5-6 aan de orde komt.

Hoe zou je op een hogere score kunnen komen?

Methode van de nieuwe groep doorspitten.

b) Waar sta je op de lijn op het gebied van aansluiten bij de kinderen / differentiëren?

Op een 7.

Waarom op een 7?

Sommige lessen vragen veel instructie waardoor je geen tijd hebt om aan te sluiten . Niet alle lessen sluiten aan bij de belevingswereld van de kinderen. Dit is afhankelijk van de mogelijkheden die de les biedt.

Hoe zou je op een hogere score kunnen komen?

Als er tijd en ruimte is en als er in de methode mogelijkheden zitten om aan te sluiten en te differentiëren.

c) Waar schaal je jezelf in de lijn voor klassenmanagement?

Op een 8.

Waarom geef je jezelf een 8?

Het loopt op dit moment goed.

Hoe zou je hoger kunnen scoren?

Ik ben tevreden zoals het nu gaat.

d) Waar sta je op de lijn op het gebied van geven van korte, effectieve instructies?

Ik geef mezelf een 7.

Waarom geef je jezelf een 7?

Ik geef best uitgebreide instructies. Hierbij kan ik kinderen nog tips geven over de opdrachten en aansluiten bij hun vragen.

Zou dit nog effectiever kunnen? Hoe doe je dat?

Kortere instructies geven. Niet te lang tuttelen, want dat maakt de leerlingen afhankelijk.

4. Voor kinderen is het belangrijk dat ze een tijdje zelfstandig kunnen werken. Hoe schaal jij de leerlingen van jouw groep in?

Ik geef de kinderen gemiddeld een 8.

Waarom een 8?

Ze kunnen goed zelfstandig werken, maar ik vind het ook belangrijk om tussentijds feedback te geven.

Hoe zou je dit cijfer nog kunnen verbeteren?

Door de leerlingen zelfstandig te laten werken, maar ook aan te sluiten en in te spelen op de situatie.

5. We gaan samen dingen uitproberen om al te ervaren hoe het is om te werken met leerlingen van drie verschillende jaargroepen in een gemengde groep. Heb jij hier een idee over? Hoe zouden we dit in de praktijk vorm kunnen geven?

Ik zou klein willen beginnen met een gezamenlijke activiteit. Bijvoorbeeld met expressie. Hierbij wil ik aandacht besteden aan de interactie, kinderen moeten elkaar leren kennen in de nieuwe situatie en samenstelling.

Ik zou de activiteit goed evalueren en dan vaker herhalen.

Bijlage 9. Oplossingsgericht interview met leerkracht 4 en 5 (duo-partners)

Leerkracht 5

Leerkracht 6

1 In de voorgaande jaren hebben jullie een aantal activiteiten gedaan als voorbereiding op een overgang naar een driegroepenstructuur, zoals teamvergaderingen, bezoek aan een basisschool in Veulen, workshops in Venlo.

Welke positieve zaken kun je daar nog van herinneren? Wat zouden we hiervan kunnen gebruiken?

Even denken.....in de klas, dat was een combinatie met de kleuters, 1-2-3, In Veulen....

Ik vond daar positief, die hadden heel weinig kinderen daar zitten.

Een heel groot lokaal.

Ik denk groepjes van 6...

De kleuters waren er maar weinig, en die hadden een ideaal lokaal waar ze echt, dat was een soort van drie lokalen.....

Aan elkaar

Waar ze echt met kleuterdingen..... hoeken, die hadden ze verder weg.

Dat liep over in elkaar. Ze hadden een soort schuifwand openstaan. Dus ze hadden groepjes waar ze aan zaten, groep 1, groep 2, groep 3 en dat waren maar hoopjes.

Ze zaten dus per groep bij elkaar?

Ze hadden een vast tafeltje, maar ze konden nog heel veel spelen aan de andere kant.

Dus als ik het goed begrijp hadden ze een ruimte meer om te zitten en de andere ruimte met hoeken?

Ja.

Het was meer een l-vormig lokaal.

Ze hadden ook een bankjes systeem. Als kinderen een vraag hadden, dan moesten ze op zo'n bankje gaan zitten.

Een soort bushalte.

Ik moet eens even kijken, want ik heb de aantekeningen nog.

Het was zo dat ze niet de juf stoorden. Want die deed overal korte instructietjes en dan gingen de kinderen zelfstandig aan het werk. En omdat dat er maar 3 zijn of 4, ging dat best wel goed. Ze had in een oogopslag gezien van dat loopt wel.

Hebben we het dan over een klas van een kind of 12 in totaal?

Ja, dat waren er echt niet veel meer.

En er waren op dat moment ook maar weinig jonge kleuters. De juf zei, we hebben het gehad over lawaai, maar ook over loslaten. Want zij was op dat moment met groep 3 bezig en achteraan waren ze aan het plakken. En dat kan dan mislopen. Dus ik had wel zoiets van, nou.....

Dus loslaten, moeten loslaten...

Loslaten ja. En groep 3 had ook met weektaken. Volgens mij waren het dagtaken. En dat ze dan stapje voor stapje, zoals wij dat ook doen, hun dingen kunnen verwerken. Dat weet ik ook nog.

Ze hadden echt veel systemen. Ze hadden ook praktisch gedacht. Dat overlapte zich. Bijvoorbeeld de kleuters waren nog binnen als de rest buiten speelde. Dan kon de juffrouw even..... groep 3 bleef dan binnen. En dan ging groep 3 later met de kleuters toch weer naar buiten????

Dat ze ze apart had, af en toe.

Ja, dan had ze weer een kwartiertje gesmokkeld.

Wat doet groep 3 als die bij 1-2 zitten. Doen ze dan meer dingen op een spel manier, puur doordat ze bij de kleuters zitten? Of is het zo van we zijn nu groep 3 en mogen niet meer van de kasten van de kleuters gebruik maken?

Begonnen ze niet elke dag in de kring samen?

Ja, ze hadden veel korte kringen. Kleine kringen. Ze deden de instructies ook veel in de kring. Dan was er een korte kring voor groep 3 en kinderen van groep 2 die daar al aan toe waren, die mochten al meedoen., volgens mij. Dat was wat dynamischer allemaal.

Groep 3, die hadden volgens mij ook een eigen kast staan.

Dan had je meer de oorzaak-gevolg spelletjes, meer leerspelletjes.

Moeilijke kleuterspellen dus?

Ja, voor de overgang. Ik denk dat ze heel efficiënt werken. Als je een groepje alleen hebt, heb je zo gezien wie het snapt en dan kun je door.

Je kunt meer aansluiten bij de kinderen?

Ja.

En weten jullie nog van Venlo, welke workshops hebben jullie daar bezocht?

Daar waren wij al veel te ver voor.

Dat heeft ons weinig gebracht. Van Veulen heb ik nog wel aantekeningen, maar dit....

Was dat meer een lezing?

Ja.

Ja, en mensen die daar zaten die hadden zoiets van hoe gaan we dat dan doen? Die hadden nog niet met twee gewerkt.

Die nog in jaarklassen zaten en naar combinatieklassen gingen?

Nee, er waren van die doemdenkers....er waren ook die naar drie groepen moesten. Maar er was een directrice, die binnenkort naar drie groepen moest, die heel erg in het negatieve was. Ja dit en dat, en helemaal geen kansen zien. En die had de overhand met haar aandeel plus de mensen die nog heel weinig ervaring hadden.

Dat heb ik niet gezien. Ik was bij rekenen. En die mevrouw die bracht het positief, maar dat was zo geleid. Die hadden alles uit methodes gehaald, een heel karwei. Ze had bijvoorbeeld gekoppeld alles van de klok, wat bij 3 kan en bij 4 kan en bij 5 kan. Dat had ze allemaal uitgefilterd en dan had ze een heel systeem met kleuren. Het is een keer heel veel werk, maar daarna maar ik dacht het is een truc. Het ligt dan helemaal vast. Je hebt geen ruimte om te zeggen: hei, dit lukt al gewoon.

Je bedoelt dat je niet kunt aansluiten aan de kinderen, omdat de planning vast ligt?

Ja, dat was echt zo. Met een cirkel met tijden. En dat stukje duurde 5 minuten en dat stukje duurde 10 minuten. Ik kreeg het al benauwd toen ik ernaar keek.

Dus dan moet je werken volgens een planning?

Ja want ik heb het ook meteen geblokkeerd. Ik dacht dit is niet mijn manier. Dat heb ik niet nodig. Maar zij zei, dan kun je een beetje overlappen. Nee, ik zag er niet veel voordelen in.

En de middagen hier op school met P.? Hebben jullie toen puur naar aantallen gekeken, naar wat mogelijk is?

Nee, want eigenlijk hangt dat nog in de lucht. Er is niet ver over door gepraat. Ik weet dat ik verschillende keren heb gezegd om ook naar 3-4-5 te kijken en dat vanuit de directiebijeenkomsten van de kleine scholen, dat merkte meteen, dat daat steeds over 1-2-3 gepraat werd. En P. en J. brachten dat eigenlijk ook zo, tussen de regels door van 1-2-3. Dus er is eigenlijk , ja.....

En welke groepen zouden er dan nog meer komen?

4-5-6 en een 7-8.

En we hebben het ook nog gehad over een flexibele groep 3. Dus bij bepaalde dagdelen of zo....

Dan bij de kleuters ...

Ja, en we hebben het er ook over gehad dat het jammer is om niets te doen met de zelfstandigheid van de bovenbouw. Daar zit je soms zo met een 7-8, terwijl je in 3-4 met 12 kindjes de handen vol hebt.

Daar ben je altijd bezig he?

Ja, daar ben je altijd bezig en je ziet erboven op.

En je hebt geen kans om achter het bureau te zitten...

Nee.

En je ziet ook welke kleuters je tegenwoordig binnen krijgt. Dat zijn geen kleuters dat je kunt zeggen van gaan jullie eens met z'n vieren..... Dan gebeurt er vaak niets of van allerlei andere dingen.

Bij jongere kinderen is het ook fijn als je er een beetje bovenop kunt zitten. Op een gegeven moment kun je dan zeggen, in 6-7-8.....

Je moet dus niet alleen kijken naar getallen, maar ook naar wat zijn het voor kinderen.

Ja en je moet ook een beetje vooruit kijken. Want je kunt zeggen van nu hebben we nog weinig in de onderbouw, maar wat komt eraan. Kijk, met zo'n systeem ga je niet zeggen, dit jaar doen we 1-2-3 en volgend jaar doen we 3-4-5.

En toch waren er op die bijeenkomsten die wel zoiets deden..

Per jaar bekijken? Dan vraag je wel veel van leraren.

Ja, dat bedoel ik. En dat komt de kwaliteit niet ten goede. Dan moet je het jaar daarna weer zitten te gooichelen. En als je iets kan doen, dan kun je zeggen, dat lukte niet, dan ga ik dat nu anders doen. En dan moet je eigenlijk weer opnieuw beginnen.

Dank je wel, nu heb ik alweer een beter beeld.

2. Stel dat we volgend jaar toch naar een driegroepenstructuur moeten. Hoe sta jij op een schaal van 0 tot 10 hier tegenover?

0 betekent dat je het helemaal niet ziet zitten en 10 dat je er klaar voor bent om te beginnen.

Dan zou ik zeggen, niet dat ik het niet zou zien zitten, maar dat de tijd tot het komende schooljaar heel kort zou zijn. Als je er nog ruimte voor zou hebben om dingen op een rijtje te zetten, dan zou ik niet zoiets hebben van; ooo, dat gaat me niet lukken.

Waar schaal je je zelf dan in?

Van 0 tot 10? Dan moet je kijken wat je mee laat wegen inderdaad. Qua tijd, zou ik zeggen een 6 of zo.

En jij?

Een 8.

Qua tijd een 6 maar qua willen pakken zou ik zeggen een 7.

Oké, dan geef je meteen antwoord op mijn volgende vraag. Wat heb je nodig om je zekerder te gaan voelen dat die 6 en die 8 nog hoger worden, zodat jullie zeggen dat je beter kunt starten.

Je kunt nu nog niet starten, omdat we nog niet weten welke groepen bij elkaar komen.

Dat is het eerste, welke combi.

En hoe je dan gaat werken. Verdiepen in instructies.

Ja en stel ik moet naar de middenbouw. Dat ik dan de methodes van die groep beter tot me kan nemen. Ik geef ook een 8 omdat ik denk: je kunt zoveel oefenen en proef situaties draaien, en natuurlijk moet je erover nadenken...

April, mei, juni, stel dat we maar 4 maanden hebben in deze situatie, dan zou ik dat echt te kort vinden.

Dat is ook kort. Maar als je me morgen zou zeggen: dat moet je doen, dan deed ik het gewoon. En dan ging er heel veel mis....

Dat bedoel ik.

Dus dan bedoel je dat je inhoudelijk ngo niet op de hoogte bent...

Nee, dat is nog het minste. Maar ik denk als ik de methodes mee naar huis zou nemen en ik zou me daar 7 maanden in verdiepen, dan weet ik het nog niet....

Je moet het doen!

Ja dat klopt. Dat ben ik helemaal met je eens.

Dan ben ik even aan de middenbouw aan het denken. Met die kleuters krijg je weer een heel ander verhaal. Dan moet je weer meer kijken naar het praktische. Stel ik zou naar groep 1-2-3 moeten gaan

In de middenbouw zou ik in grote lijnen kijken, als ik zo weinig tijd heb, van wat komt aan bod.

En dan heb je ook groepjes van 5, he?

Ja.

Want dat is helemaal anders.

Dat is het belangrijkste probleem, denk ik. Hoe ga je dat dat afstemmen.

Dus de organisatie en het inhoudelijke. En hoe moet ik het gaan doen, hoe zet ik het naast elkaar.

Ja, ik denk dat dat voor mij het belangrijkste zou zijn. Als je zou weten welke groepen het worden, hoe je dat dan gaat organiseren.

En er zijn altijd nog momenten met een tweede leerkracht. Op welke momenten wil je die? Wil je die een hele morgen? Of iedere dag even van dan tot dan.

En wat laat je die dan doen?

Ja, dat werd toe gezegd. Een instructie groepje. Stel je zit met groep 1-2-3. Dan kun je zeggen: ik ga nu even met groep 3 aan de slag met instructie en de ander gaat dan met 1-2 wat langer in de kring doen in een andere ruimte...

Zodat je ze allebei effectief kunt inzetten.

Ja en dat ze dan aan het werk kunnen. Je hoeft met twee man er naast te lopen . En bij groep 3 is het ook niet zo dat je kunt zeggen van hier jongens, hier is het rekenen.

En zeker niet in het begin van het schooljaar.

Hoe vaak hoor je M. niet zeggen van zolang ik erbij ben, dan ze wat..., maar als ik me omdraai gebeurt er niets meer.

En dat is waarom je misschien gebruik zou kunnen maken van een flexibele groep 3.

Op momenten dat ze bij 4-5 kunnen, maar zij kunnen ook weer hulp zijn bij de kleuters.

Dat is ook wat ze zeggen dat je zoveel winst uit die groepen kunt halen. Je kunt mekaar ook wat brengen. Als jij de oudste groep bent, die is die vaak alleen maar aan het brengen. Wat halen ze dan? Weinig! Dat zeiden wij toen ook gelijk. Dat is allemaal leuk en aardig, maar dat moet niet de hele week zijn.

En dan heb je er minder zicht op. Maar ik denk dat wij hier klein genoeg zijn om die dingen samen te bespreken. Je ziet de kinderen dan minder, maar als het maar kleine groepjes zijn dan zouden we dat hier met korte lijnen weer zo allemaal op een rijtje hebben. Want dat werd gezegd toen, als je met groep 3 gaat schuiven, en ze krijgen met meer leerkrachten te maken.

Dat moet dan wel heel goed overlegd worden.

En dat heeft weer te maken met de roosters van de verschillende groepen.

Je moet dan naar de ouders en de kinderen duidelijk maken waarom we dat doen.

Ja, zeker ook naar de ouders.

Daar zit dan wel wat achter, wat dat de kinderen kan brengen.

Goed

3. In een vorige vergadering hebben de teamleden aangegeven dat vier vaardigheden belangrijk zijn voor een leerkracht om te kunnen functioneren in een driegroepenstructuur. Dit zijn het beheersen van de leerlijnen, kunnen differentiëren / aansluiten bij de behoeften van kinderen, klassenmanagement en geven van korte, effectieve instructies.

Waar sta jij op een lijn van 0 tot 10 wat betreft

- a) beheersen van leerlijnen
- b) aansluiten bij behoeften / differentiëren
- c) klassenmanagement
- d) geven van korte effectieve instructies

a)We gaan weer naar de schaalvragen. Het beheersen van leerlijnen, op dit moment, van de groepen die jullie nu hebben. Hoe vaardig vinden jullie jezelf dan op een schaal van 0 tot 10?

Vaardig. Maar ik durf geen punt te zeggen. Nu mag jij als eerste.

Dat is een 9 of een 10.

Ja.

Ja, dat weet ik wel. Van 4 helemaal en van 3 ook.

Een 9 of een 10. Dat is heel hoog!

Een 10 is wel heel hoog, dan lijkt het of.....

Ik denk dat we er heel goed zicht op hebben. Want anders zou je nu ook niet vooruit kunnen kijken met kinderen. Nee, dat zit wel goed.

Dus daar hoeft eigenlijk weinig aan verbeterd te worden?

Van de huidige groep niet, inderdaad.

En als er een derde groep bij zou komen?

Dan moet je wel weer het gevoel krijgen. Om tussen de lessen door te durven gaan.

Precies.

Met rekenen en met taal kan ik me dat al een beetje voorstellen. Met een nieuwe methode moet je altijd even kijken van wat is nou belangrijk. Maar later weet je dat dingen nog terug komen. Dat moet je weten. En dan denk ik dat je met een gesprek al een heel eind bent.

Wat bedoel je met een gesprek?

Met de leerkracht die er nu ervaring mee heeft. Zodat je niet meteen alles uit de klapper hoeft te halen.. Kijk ik weet nu, dat beheersen ze nog niet, hoe erg is dat? En dan hoor ik van a. dat ze dat in groep 5 ook nog steeds krijgen. Dit is alleen maar een eerste aanzet.

Als je dat weet, dat is inderdaad belangrijk als je gaat werken.

Nou, dat is dus eigenlijk al heel erg goed. Mooi.

b) de volgende vraag is hoe vaardig jullie je zelf vinden in het aansluiten bij de behoeften van de kinderen?

Ook heel vaardig.

Cijfer?

Niet zo bescheiden! Als het jullie goed lukt mag je dat toch best aangeven?

Als je de tijd en de ruimte had, dan was het een 10. Maar door dat je het eigenlijk wel weet....

Een vette 8!.

Je zegt: tijd en ruimte.

Ja, je zou altijd meer kunnen differentiëren. Je kunt altijd nog meer op maat. Soms pak je toch dingen klassikaal en dan zeg je: doe toch maar even met de instructie mee. Dat is dan even gewoon handig.

Als je kijkt naar die twee bij rekenen bij mij. Als je nog meer tijd had, dan kon je zeggen: ik toets jullie helemaal apart en kijk wat jullie nodig hebben. Nu pak ik kleine stukjes uit een instructie les en daarna gaan ze allemaal verder. Je zou kunnen doortoetsen zodat ze dan helemaal niets meer meedoen. Als je er daarna meer bovenop kan zitten. Dus wat dat betreft zou je altijd meer kunnen.

Als nu die derde groep erbij komt, kun je dan die dikke vette 8 vasthouden?

Dat is een hele goede vraag.

Dat ligt denk ik ook aan de aantallen. En aan de aard van de kinderen.

Ja, ik denk dat de klas heel belangrijk is.

Als je kijkt wat we volgend jaar krijgen. Stel dat we volgend jaar groep 1-2-3 krijgen, om maar eens iets te noemen, dan denk ik dat je een hele andere klas hebt dan 4-5-6.

De samenstelling, leeftijd van de kinderen, aantal...

In onze groep 3 zit minder gekkigheid dan in groep 4.

Mogelijkheid, tijd, kansen en ruimte, jullie zeggen het zelf al... Maar jullie zijn vaardig genoeg. Ik denk dat als de voorwaarden er zijn, dat het dan wel lukt.

Ja, ik denk dat als je daar 15 kinderen hebt zitten, dat je die dan echt wel kan handhaven.

Zeker ook met meubilair, spullen, dat moet dan ook nog..

Je hebt dan korte instructies..

Er zitten toch ook kinderen die steeds even aangestuurd moeten worden, anders gebeurt er niets. Daar moet je toch steeds even langslopen. Daar kun je niet zeggen: jullie instructie is geweest nu moeten jullie het zelf doen.

Het hangt dus van veel factoren af of het gaat werken?

Het hangt toch ook echt van de klas af.

Ja. En aan het hulpvragen aan elkaar.

Het hangt eigenlijk allemaal met elkaar samen.

c) hoe zit het op dit moment met het klassenmanagement?

Dat gaat goed.

Welk cijfer geven jullie jezelf?

Zeker een 8. We gebruiken een planbord en groepen tegenover elkaar. We bekijken de lessen. Van die is lastig, daar kan ik beter even zelf bij zijn.

Flexibel zijn jullie dus ook.

Ja.

Maar we kennen ook de methodes.

Met G. erbij moet je heel flexibel zijn en met de aanpak van de kinderen van groep 4.

Soms moet je lessen omzetten. Dan denk je ik doe nu maar dit eerst en dan kunnen ze dat straks zelfstandig en dan heb ik weer ruimte om andere kinderen te helpen.

Ja, flexibel en klassenmanagement, daar ben jij ook sterk in, daar zijn we allebei sterk in.

Verwachten jullie dat dat anders is met drie groepen?

Nog meer puzzelen ja.

Dat ligt er ook aan of je iedereen om de beurt instructie geeft of dat je groepjes samen kunt pakken.

Zeker. Maar als je kleuters erbij hebt, is het weer een heel ander verhaal. Dan kun je geen lessen naast elkaar leggen, maar dan moet je gaan kijken naar activiteiten, geluidsniveau en afleiding.

En andere problemen met huilende kinderen of sanitaire problemen.

Ja, ja.

D) hoe schalen jullie jezelf in wat betreft geven van korte instructies? Kern uithalen?

Van instructies vind ik dat we daar de laatste twee jaren steeds korter in zijn geworden. Echt gewoon: jullie kunnen al starten, dit is de essentie van de les. En ik heb vooral met rekenen heel erg van doen, doen, aan de slag gaan..

En dan pak je kinderen die instructie nodig hebben bij je?

Ja Als er iemand strandt. Juist door gewoon te doen merken ze al snel van het lukt me of het lukt me niet.

En dat hoort ook bij deze tijd. Het heeft echt geen zin om een kwartier alleen maar uit te leggen en tegen ze te praten.

Dan gaan ze op de stand van laat maar binnen komen.

Of laat maar voorbij waaien.

Dus doen en dan aansluiten bij de kinderen?

Ja, zelfs bij instructielessen.

Dat klinkt allemaal heel goed!

4. Voor kinderen is het belangrijk dat ze een tijdje zelfstandig kunnen werken. Hoe schaal jij de leerlingen van jouw groep in? Dat is namelijk ook een belangrijke voorwaarde om met drie groepen te gaan werken.

Dat is bij mij in groep 4 heel verschillend. Er zijn er die zitten op 10 en er zijn er die zitten op 5.

En gemiddeld kom je dan op..?

Een dikke 7.

En groep 3?

Dat gaat op zich hartstikke goed.

Dan houden we natuurlijk wel rekening met de leeftijd en wat je kunt verwachten van kinderen van groep 3.

Daar zitten vooral 9 en 10 en af en toe iemand een 8. Als je naar de weektaken kijkt, dat gaat heel goed. Dan is het nog eerder onder een les dat ze het even niet weten. Bij de weektaken gaat dat goed.

En jullie weektaken, zijn dat alleen verwerkingen van de lessen of staan daar ook extra dingen op van buiten de methodes en lesstof? Mogen ze zelf kiezen en plannen? Ik heb gezien dat jullie ook werken met kopieerbladen aangepast aan het niveau van het kind?

Ja en de computer staat erop.

Ze mogen de volgorde zelf bepalen. Ze hebben een blok moet-werkjes en mag-werkjes, de klaar-werkjes. In principe houden we ook al rekening met de kinderen die sneller werken, want die krijgen meer moet-werkjes. Dus we differentiëren ook op de weektaak.

En de moet-werkjes, horen die alleen bij de methode?

Nee, van de methode, maar ook juist dingen ze extra moeten oefenen, zoals automatiseren, samen 10 op de computer of met kaartjes. We kijken wat kinderen aankunnen en wat ze nog moeten oefenen.

Ze zijn zinvol bezig. Ik kan wel een weektaak maken voor de kinderen om te zorgen dat ze bezig zijn, maar ze moeten dan wel dingen doen waar ze iets aan hebben. Bij mij krijgen ze kopieerbladen uit de klapper van taal en spelling, maar als ik zoiets heb van het voegt niets toe dan pak ik er iets anders bij.

En dat heeft weet te maken met dat aansluiten bij de leerlingen.

Er zitten een aantal vaste dingen op en verder kijken we zelf.

We kunnen dit volgend jaar ook niet meer pakken.

We zoeken steeds wat aansluit. Ik doe dat thuis en dan pas ik het aan.

Op de computer zoek ik steeds naar nieuwe dingen, blaadjes.

We hebben bij ons ook geen werkboekje in de bestelling zodat je altijd een werkboekje van rekenen in de la hebt, waar je mee door kan.

Ik heb wel werkblaadjes, maar die doet iedereen op eigen tempo en naar eigen niveau. Bij de beteren schrap ik ook dingen. Ze hoeven niet alles te maken.

5. We gaan samen dingen uitproberen om al te ervaren hoe het is om te werken met leerlingen van drie verschillende jaargroepen in een gemengde groep. Heb jij hier een idee over? Hoe zouden we dit in de praktijk vorm kunnen geven?

Durven...alles. Je kunt wel al een instructie gaan uitproberen met de kleuters erbij, maar dat zijn de kinderen niet gewend. Dus dan krijg je nog geen echt beeld van hoe het zou kunnen zijn.

Dat krijg je denk ik bij alles. Het is een beetje nep-situatie waarbij je kinderen bij elkaar zet.

Toen het afgelopen week regende, toen bleven we samen met de kleuters binnen en toen gingen we samen spelen. Dat is fantastisch! Dat is zo leuk!

En hoe ziet dat dan uit?

De kinderen mochten gemengd in allebei de lokalen. Normaal zou M. in haar klas blijven en wij in onze klas, maar nu mochten ze zelf kiezen.

Je leert dan ook leeftijden met elkaar om te gaan. Want ik heb er ook over nagedacht. Ook over een knutsel of tekenles. Dat heeft geen meerwaarde. Waarom zou dat niet lukken met drie groepen?

Nee. Dat lukt.

Daar zie ik totaal geen probleem in.

Hoe zie je zo'n tekenles dan voor je? Geef je dan 1 opdracht of ga je differentiëren naar de groepen, want je hebt dan kinderen van heel verschillende leeftijden.

Ik zou aan de slag gaan met technieken en dan de verwachten per groep bijstellen.

Maar geen drie totaal verschillende opdrachten. Dat lijkt me niet geschikt, nee. Je moet iets pakken dat je op verschillende niveaus kunt uitvoeren. Of met verschillende materialen of technieken werken.

Jullie zeggen eigenlijk van dat soort vakken zou me lukken.

Ja, ja. Dus dat heeft geen zin om nu te gaan oefenen.

Wat wel?

Ja, iets met instructies.

Ja en je zou eens kunnen kijken naar 3. Hoe dat zou inzetten. Met 1-2 of 4-5.

Daar is nog niet echt iets uitgekomen.

Als ik jullie nou vraag 1-2-3 of 3-4-5?

Dan zeg ik 3-4-5.

Ja, ik denk het ook. Maar ik heb ook wel wat met kleuters.

Daar zeg ik het niet voor.

Als we kijken naar wat voor de kinderen het beste zou zijn.

Waar denk je dat 3 het beste bij past? Ik denk zelf dat dat heel lastig is.

Dat is ook. Dan voel ik nog meer voor die wissel....

Groep 3-4-5 of een wisselconstructie. Want alleen bij 1-2, dan denk ik dat je er een aantal tekort doet.

Dan zou M. echt een slag moeten maken om te weten wat kinderen van groep 3 nodig hebben. Dat zou heel moeilijk zijn. Dat zou ik ook hebben als ik alleen maar kleuters heb gehad. Om dat dan aan te voelen.

Jullie zeggen dus eigenlijk dat de creatieve vakken en gym wel lukken.

Dat heb ik toen ook al gezegd. Gym met 1-2-3 of 3-4-5, dat vind ik een groot verschil. Ik denk dat 3-4-5 veel makkelijker is dan 1-2-3.

0-1-2-3

Er zijn er die graag bij de kleuters zouden willen zitten maar er zijn er ook die denken; eindelijk, eens lekker er tegenaan gaan en dat kun je dan niet bieden.

Je kunt ook verder gaan en zeggen: die kinderen gaan met die mee en die gaan met de kleuters mee.

Dat moet je wel goed aan ouders kunnen verkopen.

Dat vind ik moeilijk, ja, dat vind ik moeilijk.

Als we niet naar de creatieve vakken kijken, wat kunnen we dan. Zaakvakken hebben jullie niet. Doen jullie projecten?

Ja, projecten. Projecten kunnen we so wie so uitproberen. Ik denk dat je met projecten als klas doorbrekend bezig kunt zijn. In andere klassen werken, andere werkstukken. J. doet altijd hetzelfde riedeltje. Die heeft altijd dezelfde werkvormen. Wij doen ook altijd met rondes, en experimenten erin en techniek. Dat kan juist goed met oudere kinderen. Dan zie je veel en dan moet je ook instructies geven. En kinderen kunnen dan ook samenwerken.

Dus rondom een thema. Hebben we het dan over de hele dag? Of over een paar uurtjes per dag?

Dat kun je ook in de middagen doen. Dat doen we nu ook. Dan pas je wat aan met de taallessen en zo. We proberen dan de morgens zo veel mogelijk door te laten gaan en in de middag doen we project.

Ja, dat wou wel moeten kunnen.

Een project met drie groepen bij elkaar. En hoeveel keer? Wat is voor jullie zinvol om te kunnen zeggen van dit werkt wel en dat werkt niet? Heb ik het dan over 1 week 3 middagen, of 3 weken keer 3 middagen?

Als je het over rondes hebt, dan is het 3 of 4 keer, wat wij dan doen. Als je het vaker doet, moet je ook gewone activiteiten doen?

Ik denk dat je wel uit moet proberen groep 3 een keer bij 1-2 en ook bij 4-5.

Ja, jazeke.

Ik denk dat je het ook moet laten afhangen van de activiteiten. Wat krijgt iedereen geregeld? Waar past het in? Niet 3 middagen vastzetten en dan kijken wat je kunt vinden. Maar meer van deze activiteiten kunnen, hoe kan ik het inplannen?

Dat moet je in een teamvergadering samen bekijken.

De bedoeling is dat ik een lijstje maak van de ideeën die jullie allemaal noemen, en die kunnen we dan nog aanvullen. En dat we dan binnenkort op een studiemiddag gaan afspreken van waar voelt iedereen wat voor, wat durven we aan?

Daar kunnen we het laatste project ook op uitkiezen.

Ja.

Of nog een project ertussen, niet te laat op het jaar doen.

Dat is inderdaad wel iets. Niet tot het laatst bewaren.

Als we straks de cito's hebben gehad of ervoor nog. We hebben een lang schooljaar.

De bedoeling van mijn onderzoek is inderdaad dat we nu de voorfase doen en in de praktijk iets gaan uitproberen. En dat moeten we dan nog evalueren. Zo ver gaat mijn onderzoek. Van een eerste ontwerp, en daar moet dan uitkomen wat wel en niet werkt. Daaruit komen dan aanbevelingen hoe dit in het komende schooljaar vervolgd en uitgebreid kan worden. Dus een eerste opzet, uitvoer en evaluatie. Dus als de praktijk in mei zou kunnen, dan kom ik uit, want ik moet het half juni inleveren.

Dat kan ook, want de cito zit weer in juni, he?

In mei heb ik wel nog de communie, dat is pas eind mei, dat komt er nu ook weer lekker tussen door.

Maar goed, daar kunnen we het samen eens over hebben. Binnenkort in de teamvergadering.

Oké, nou bedankt voor jullie medewerking.

Bijlage 10. Oplossingsgericht interview met leerkracht 6

1 In de voorgaande jaren hebben jullie een aantal activiteiten gedaan als voorbereiding op een overgang naar een driegroepenstructuur, zoals teamvergaderingen, bezoek aan een basisschool in Veulen, workshops in Venlo.

Welke positieve zaken kun je daar nog van herinneren?

Op de basisschool ben ik in groep 6-7-8 geweest. Ze hadden daar toen Nieuwsbegrip, en dat is net een ding dat je heel makkelijk kunt geven in die niveaus. Daar konden ze allemaal tegelijk mee aan de slag. En toen die aan de slag waren had de leerkracht tijd om er een paar uit te pakken. Dus ja, dat is zoals ik het mezelf ook zou voorstellen. Dat is heel goed te combineren met elkaar als je die groepen bij elkaar hebt zitten.

Maar dan heb je wel leesteksten van verschillende niveaus, of niet?

Ja, ze werkten daar in groepjes aan. En dan nog een stukje individueel. Als je dat zo combineert, niveaus bij elkaar zet en de kinderen kunnen dan overleggen over het antwoord, dan kun je ook eens zeggen van nou, nu werkt iedereen een keer individueel. Je hebt bloktoetsen erin zitten en dan kun je zeggen: we hebben nu een tijd samen geoefend, dus nu zelf aan de slag. Kijk, wat daar gebeurde vond ik eigenlijk heel vanzelfsprekend.

Dat zou je ook zo doen?

Ja, ja, zo doe ik dat ook. Maar als je dat in combinatie zou doen, dan kon je daar ook een stuk dinges..... met die zaakvakken kunnen doen. Ik had meteen zoiets van: nou, als je die daarmee aan het werk zet, twee groepen, dan kun je de derde groep apart pakken om zaakvakken mee te doen.

Dus die leerkracht had instructie kunnen geven op dat moment?

Ja,ja. En zo kun je zelf de combinaties pakken. De week erna is de volgende groep, en dan maken die andere twee nieuwsbegrip. Maar bij mij met zelfstandig werken heb ik die kansen. Als ik ze aan het begin van de week alle drie de groepen zou vertellen wat ze die week klaar moeten hebben, dan heb ik daarna heel veel ruimte.

Dan zou je dan instructies kunnen geven.

Ik pas ze nu een voor een bij me, maar dan kan ik ook zeggen van dit groepje heeft hier wat extra's nodig, dus 6,7 of 8. Als ik zie dat groep 8 nu bijna volledig alles doet ...

Dan heb je wel ruimte, denk je?

Ja , daar zou ruimte zijn. Ik heb er ook nooit zo tegenop gezien. Van wooh, dat gaat me zo niet lukken.

Dat is een fijn idee.

Wat herinner je je nog van Venlo?

Belachelijk! Dat vond ik echt een aanfluiting.

Wat heb je daar bezocht? Kon je iets kiezen?

Ja, er waren lezingen. En ook dat van Nieuwsbegrip zat erbij. Begrijpend lezen ging het over. Nou, het idee waar het daar over ging.... Die man ging uitleggen hoe je je kon opstellen als je combinatieklassen had. Daar ging het puur over... We zaten er helemaal verkeerd. Er waren mensen die moesten van een enkele klas naar een combinatieklas. Nou, dat had je me dertig jaar geleden ook al kunnen vragen. Dus we zaten daar en ik

dacht: dit is dus fout. Het was goed bedoeld, want ze gaven aan dat het voor twee of driegroepenstructuur was. Daar zaten nog heel veel mensen met een enkele klas. Dus die kwamen in principe alleen voor de dubbel klas. Ook wat daar van gezegd werd, daar was ik het niet mee eens, maar daar ben ik niet tegenin gegaan. Want dat duurde al zolang, dus...

Dat had dus geen meerwaarde?

Nee, helemaal niets.

En wat hebben jullie hier op school met P. en J. gedaan? Ik heb papieren gevonden dat jullie vooral getallen bij elkaar hadden gezet met als doel te kijken van hoe groot worden de groepen en hoe ga je dan combinaties maken.

Ja, die combinaties maken. Maar er werd gekeken naar het jaar dat komt. Er werd inderdaad gekeken naar wat ga je combineren, wat is handig, welke mogelijkheden zijn er.

Puur getalsmatig?

Nee ook inhoudelijk. Kijk als er een lagere groep bij zit bij ouderen, dan ga je ervan uit dat die ouderen die lagere groepen gaan helpen en dan heb ik zelf zoiets van: moeten die ouderen altijd helpen? Dat is toch ook niet?

Nee, het is handig om eens bij te springen..

Ja, maar er werd toen gezegd dat dat toch wel heel handig is, maar... ik had toen wel van, als je gaat combineren,..... Er werd toen wat moeilijk gedaan over 1-2-3. Maar het meest voor de hand was toen 1-2-3, 4-5-6, 7-8. En gekeken naar de getallen, was dat ook terecht. Want ik zit constant met de meeste kinderen. En dan zou ik er heel veel hebben en daar met tien kinderen zitten. Dat is wat toen speelde. Dat is praktische zaken. Op het moment dat het zover is, moet je dat toch steeds opnieuw bekijken.

Ja.

2. Stel dat we volgend jaar toch naar een driegroepenstructuur moeten. Hoe sta jij op een schaal van 0 tot 10 hier tegenover?

0 betekent dat je het helemaal niet ziet zitten en 10 dat je er klaar voor bent om te beginnen.

Een 7.

Waarom op een 7?

Omdat ik denk dat ik dat kan. Ik heb er al zo vaak over nagedacht hoe ik dat zou doen, omdat ik weet dat ik ruimte heb, door het feit dat 7..... Ja groep 7 dat duurt altijd even voordat die in die structuur zitten.

Ja, de eerste maanden...

Maar zo'n groep 8 die kan ik gewoon en dat is nu al, die doen hun eigen ding. Ik doe wel de leerkracht gebonden lessen, maar ook daar kan ik ook nog heel veel beperken. Doe ik eigenlijk nog veel meer dan nodig is, vind ik.

Je geeft jezelf een 7, dus daarmee zeg je dat er wel nog groei mogelijk is.

Ja, totdat alles loopt zoals het nu loopt. Ik mag wel zeggen: bij mij loopt het vlekkeloos. Als ik er een keer niet zou zijn op een maandagmorgen, dan weten de kinderen allemaal wat ze moeten doen. Als ik hier met jou maandagmorgen zou zitten en ik zeg:

begin maar vast met jullie moeten doen, dan weet ieder exact wat hij moet doen.
Niemand heeft mij daarvoor nodig.

Dat is opgebouwd.

Dat is opgebouwd. Dat doe ik al zo lang ik hier ben. Maar naar groep 7 en 8 toe en zeker naar groep 8, zorg ik ervoor dat die steeds meer hun eigen ding kunnen doen. Dat hangt niet meer van mij af maar ook van je eigen houding. En weten wat je moet. En dat is ook, die willen alleen maar vooruit en door. En daardoor zijn ze soms ook al snel klaar met zelfstandig werk. En als ze vastlopen, dan ben ik er voor hun.

Je zegt een 7, wat heb je nodig of wat kun je nog doen om dat te verbeteren?

Nou kijk, ik zeg nu 7 omdat ik in hoofd heb hoe ik denk dat het zou moeten. En ik kan niet zeggen in de praktijk een 8 of een 9, want er zullen altijd dingen zijn waar je tegenloopt. Dat is een stuk reserve voor mij, die 'fine tuning' of hoe zeg je dat, dat zal zeker nog moeten. Doordat je er toch al jaren mee aan de gang bent, heb je al jaren zoiets van dan moet ik dat zo doen en dat zo. Ik kan ook het verstand op 0 zetten en wachten tot het zo ver is, maar dat doe je toch niet.

Dus je zegt eigenlijk dat je wel weet hoe je het zou gaan doen, maar door het ook echt in de praktijk te doen zijn er toch weer dingen waar je tegen aan loopt....

Ja

En die je dan nog kan verbeteren.

3. In een vorige vergadering hebben de teamleden aangegeven dat vier vaardigheden belangrijk zijn voor een leerkracht om te kunnen functioneren in een driegroepenstructuur. Dit zijn het beheersen van de leerlijnen, kunnen differentiëren / aansluiten bij de behoeften van kinderen, klassenmanagement en geven van korte, effectieve instructies.

Waar sta jij op een lijn van 0 tot 10 wat betreft

- a) beheersen van leerlijnen
- b) aansluiten bij behoeften / differentiëren
- c) klassenmanagement
- d) geven van korte effectieve instructies

a) waar sta je met de groepen die je nu hebt op de lijn op het gebied van beheersen van de leerlijnen.

De groepen die ik nu heb?

Waar schat je je in?

Ik moet niet naast mijn schoenen gaan lopen.

Gewoon wat jij zelf vindt.

Ja, na zoveel jaren weet wel wat die nodig hebben. En ook naar het vervolg onderwijs toe en waar ze op getoetst worden. Een 9, mag dat?

Ja natuurlijk, er is misschien toch nog altijd wat.

b)het kunnen aansluiten bij behoeften van kinderen/differentieren?

Ik denk dat ik daar een 10 heb. Omdat ik ze constant observeer omdat ze heel veel zelf bezig zijn. En dan kijk ik puur naar de gezichten en dan zeg ik bijvoorbeeld bij M. : "Waarom kijk je nou zo moeilijk?. Opstaan, en naar mij komen". Dat alleen al, naar kinderen kijken, naar de lichaamstaal die ze uitstralen bij bepaalde dingen..

Jij hebt daar wel de ruimte voor.

Ik heb daar inderdaad de ruimte voor. Eigenlijk zeg ik: je lichaam zegt dit en je verstand zegt dat je er niets mee doet. Waarom dan niet? Die dingen denk ik dat ik van de kinderen heel snel in de gaten heb. En dan ook benoemen naar de kinderen toe. Ik zie en ik merk dat je dat moeilijk vindt, alleen zeg jij het zelf nog niet hardop...

Dat doe je bij B. ook, he?

Ja,ja,ja,ja.

C) het volgende punt is klassenmanagement, organiseren.

Ja ik zeg net, als ik er niet ben, gaat het ook.

Dus dan sta je op een....

Ja, zeg jij het maar!

Nee, jij moet het zeggen.

Een 10-? Want er zullen toch altijd een paar kletsen.

Nee, het is al vaker voorgekomen. Bijvoorbeeld bij een bespreking. Die kan dan niet in de klas. En als ze weten dat ik ernaast in het handenarbeidlokaal zit, dan doen ze gewoon hun werk.

Daar zullen veel mensen jaloers op zijn.

Ook als mensen komen kijken. Maar dat is iets dat je vanaf de kleuters opbouwt.

Dat is inderdaad niet iets van jou alleen.

Nee, echt niet. Maar je moet de kinderen er wel bewust van maken dat het niet allemaal van mij afhangt. En ook als ik binnenkom, dan zeg ik: "ja?". En dan zijn er altijd na speelkwartier die meteen bezig zijn, maar er zijn er ook die kletsen. En dan hoef ik maar binnen te komen en te zeggen: de afspraak was..... en dan is dat al goed. Een enkel woord is dan genoeg.

d)het geven van korte effectieve instructies, de kern uit de les kunnen halen, waar schaal je jezelf dan in?

Doordat ik die stof al zolang doe weet ik precies wat belangrijk is. En ik kan ook aangeven dat ik weet waar problemen komen. Wat dat betreft denk ik ook dat dat heel goed gaat. Zeg maar een 9. Ik kan aangeven van bij die groepen ging iedereen de fout in, dus let op. Ik wil eens kijken in hoeverre jullie die stap wel kunnen zetten.

Ja

En dat vinden ze dan ook altijd een uitdaging. Zijn wij goed? Hebben wij het dan wel goed gedaan? Door dat te benoemen, zet je hen eerst op scherp, weten ze dat dat altijd in vorige jaren zo was. Met woordenschat bijvoorbeeld, bij groep 8, ja, dat is wat iedereen steeds moeilijk vindt. Dat kun je niet gaan zitten leren. Dan zul je moeten lezen en oefenen.

En vragen wat dingen betekenen.

4. Voor kinderen is het belangrijk dat ze een tijdje zelfstandig kunnen werken met dag- en weektaken.

Hoe schaal je de kinderen van jouw groep in, totaal als groep?

Een 8,5

Want...?

Halven is moeilijk.

Dan maak ik er een 9 van.

Want?

Omdat ze het allemaal beheersen. Het enige dat er af en toe is, en dat zie ik ook de kinderen, is de zin en de minder zin hebben. Want zij bepalen zelf wanneer en wat ze doen. Dat mogen ze allemaal zelf kiezen. En dan zie je wel eens dat sommigen het slecht inschatten en dat ze meer tijd geven aan iets wat die week toevallig heel leuk is. Daar geven ze dan automatisch meer tijd aan. En dan komen ze er aan het eind achter van 'oe' ik had beter moeten plannen. En dan laten ze zich eigenlijk leiden door hun gevoel dat zegt van dit is heel leuk. Maar de meeste zijn heel gedreven om op het eind van de week, om dat kruisje te zetten. Dan vragen ze heel deftig aan mij: welke week is het? En dat kruisje is dan heel belangrijk voor hen. En dat hebben ze volledig zelf in handen. Ik stuur groep 7 in het begin heel erg. Dan pak ik die kinderen bij me en vraag ik; waarom is het jou niet gelukt. En dan geven ze zelf aan van rekenen was toch wel veel of het was toch wel moeilijk. Dan zeg ik: prima, als je maar van jezelf weet, dat dat het is, en wat je er de volgende keer aan kan doen. Als je vastloopt en je vindt het moeilijk, zou je dan niet wat eerder naar mij toe kunnen komen?

Ja, ja, door samen met kinderen in gesprek te gaan.

Dat is constant met kinderen overleggen waarom het niet gelukt is of waarom je zo snel werkt. Is het dan nog wel goed? Want ze kijken het ook oor een groot gedeelte zelf na. Ik heb hen gezegd: ik vertrouw er volledig op dat je jezelf niet voor de gek houdt. Dat stuk vertrouwen geeft ik hen ook zelf in handen. En als dat niet gaat, dan roep ik ze weer bij me.

Zelf bewust maken, he?

Ja, een stukje eigen zelfstandigheid, jezelf controleren.

Dat is ook opgebouwd.

En een stukje eigenaarschap. Zij bepalen voor zichzelf. Ik ga er echt niet bovenop zitten. Ik geef hen de kans en de ruimte om het te doen.

En ook om het mis te laten gaan.

Ja, zeker, ook dat het misgaat. Dat je van jezelf weet hoe je in elkaar zit.

5. We gaan samen dingen uitproberen om al te ervaren hoe het is om te werken met leerlingen van drie verschillende jaargroepen in een gemengde groep. Heb jij hier een idee over? Hoe zouden we dit in de praktijk vorm kunnen geven?

Als ik even kijk, tekenen, handvaardigheid en gym die vallen af, want dat zijn makkelijke vakken om te doen.

Dat heeft voor jou geen meerwaarde?

Dat heeft geen meerwaarde. Je zult het samen, met die zaakvakken..... Zoals wel eens gezegd wordt, het ene jaar boek van groep 6 dan 7, daar heb ik niets mee. Daar

heb ik zelf van gedacht dat dat misschien iets is om uit te proberen. Maar dan niet dit jaar allemaal groep 6....

Dan loopt inderdaad de hele tijdlijn door elkaar, he? Heb je er een idee over hoe je dat dan wel zou kunnen aanpakken?

Ik koppel dat steeds aan die ruimte die ik creëer. Je kunt best snel door die stof heen, als je wil. Die twee groepen zijn dan zelf bezig....

Je bedoelt dus toch om de beurt?

Ja, om de beurt maar wel hun eigen leerstof, daar zou ik naar streven. Daar zou ik graag een manier in willen vinden. Ik kan altijd zeggen tijdens zelfstandig werken, want dat is er altijd. En ik zou kunnen doen, bij lezen laat ik ze nu allemaal om de beurt een zin lezen, dan zou je tegen de kinderen die dat kunnen, kunnen zeggen dat zij dat stuk volledig zelf gaan lezen. Dat is niet leuker lesgeven..

Nee, maar je kunt het wel altijd nabespreken.

Dat kun je inderdaad nabespreken en je kunt misschien met een filmpje beginnen, een moment om iets te laten zien, dat kan ik nu..

Met de nieuwe televisie.

Dan zou ik dat zo invullen.

Je zegt dus eigenlijk die expressievakken heeft voor mij weinig zin, want dat kan ik wel, maar ik wil echt iets uitproberen waarvan ik nu nog niet weet hoe dat zal gaan.

Ik vind het een meerwaarde als ik er zelf bij ben, dat je dan die gesprekken krijgt met kinderen, en dat valt dan meer weg. Iets uit de geschiedenis of aardrijkskunde bijvoorbeeld. Dat valt daarbij weg.

Je hebt dan wel drie kleine groepen, dus dan kan het tempo misschien nog omhoog.

Ja, met die kun je dat wel doen. Maar degenen die dat zelf doen en snel door werken....

Je kunt natuurlijk niet bij alles zeggen van doe het maar zelf.

Nee, nee.

Want dan valt ook veel van de charme van die vakken weg.

Dat bedoel ik, dat dat weg valt. Dat vind ik vaak het leukste. Wat kinderen zelf inbrengen in zo'n les.

De betrokkenheid.

Maar dat zou wel iets voor me zijn. In groep 5-6 hebben ze dat ook wel eens gedaan. De ene groep had les van A. En de andere groep ging het zelfstandig doen. En daarna werd dat omgedraaid. En nu zou je tegen alle drie de groepen kunnen zeggen van 'begin', want de tekst is toch op niveau. Degene die dat aankunnen. En die kinderen die dat moeilijk vinden, daar zit ik dan met groepjes om dat samen te doen. Op zo'n manier.

Ik maak van de ideeën die jullie noemen een lijst en dan gaan we binnenkort op een studiemiddag dat lijstje doornemen en aanvullen en dan samen kijken waar me iets mee gaan doen.

Maar ik ga ervan uit dat 7-8 altijd apart blijft.

Is dat zo?

Staat dat erop??

Ja, bedankt voor dit interview.

Bijlage 11. Oplossingsgericht interview met leerkracht 7

1 In de voorgaande jaren hebben jullie een aantal activiteiten gedaan als voorbereiding op een overgang naar een driegroepenstructuur, zoals teamvergaderingen, bezoek aan een basisschool in Veulen, workshops in Venlo.

In Veulen ben ik niet geweest. In Venlo ben ik wel geweest en naar de bijeenkomst van School aan Zet in Roermond ben ik geweest.

Welke positieve zaken kun je daar nog van herinneren? Wat zouden we hiervan kunnen gebruiken?

Nou, belangrijk van Venlo is dat het toch als werkbaar wordt ervaren. Maar wel dat verschillende scholen verschillende obstakels tegenkomen. Wel in gebruik van ruimte. Je moet heel goed nadenken en zoeken naar hoe het gaat doen om rust voor de afzonderlijke groepen te waarborgen. En daar hebben ze hun weg in gevonden. En ik heb ervan opgestoken dat er groepen doorbrekend gewerkt werd.

En wat bedoel je daar dan precies mee?

Nou, eigenlijk echt op niveau. Niet zo dat groep 1 bij groep 1 zit en groep 2 bij groep 2 en groep 3 bij groep 3. Nee, als de oudste kleuter de behoefte had of het al aan kon om mee te draaien met dingen van groep 3, dan werd dat gedaan. En andersom ook. Als een kind van groep 3 nog veel behoefte had om te spelen, dan werd dat ook gedaan. Dat vond ik heel positief.

En was dat een lezing? Of hebben jullie daar filmpjes van gezien?

Ik vind het moeilijk om precies terug te halen wat ik waar precies gezien en gehoord heb. Daar heb ik een beetje moeite mee..

De dingen die je noemt, betekent dat het wel mogelijk is om met drie groepen te werken maar dat je dan wel tegen dingen aanloopt.

In teamvergaderingen zijn jullie ook al met dit thema bezig geweest. P. had de getallen van de mogelijke groepen bij elkaar gezet. Wat kun je je daar nog van herinneren?

Er zijn verschillende opties genoemd. En ik weet nog dat er niet echt een definitieve uitspraak gedaan is, maar ik weet dat het wel een zeer mogelijke oplossing was om groep 1-2-3 te combineren.

Omdat?

Omdat het niveau van 2 en 3 toch nog vaak dicht bij elkaar ligt. En of er toen ook al gekeken is naar de aantallen kinderen, dat durf ik niet meer zeker te zeggen, hoe die prognoses zijn. Volgens mij is er wel rekening mee gehouden.

Ja, er was inderdaad een lijst met instromers..

En of dat wel of niet werkbaar zou zijn, voor de docenten als wel ook voor de kinderen.

Goed, dat is genoeg over de voorgaande jaren. Mooi dat je dat nog allemaal kunt herinneren.

2. Stel dat we volgend jaar toch naar een driegroepenstructuur moeten. Hoe sta jij op een schaal van 0 tot 10 hier tegenover?

0 betekent dat je het helemaal niet ziet zitten en 10 dat je er klaar voor bent om te beginnen.

Ik schaal me wel in op een 7, van laat me maar beginnen.

Want?

Nou, het is een want en een maar. Want op zich denk ik, het is een kleine school, de kinderen die hier zitten willen wel, dat vind ik voor mezelf een hele mooie motivatie om eraan te willen werken. En de 'maar' is dat het ook wel heel fijn zou zijn als erin gefaciliteerd zou kunnen worden. Dat zal toch heel wat tijd van vakanties vragen om je helemaal in te werken, bezig te zijn met nieuwe methodes. Dus ik denk, dus qua faciliteren zou ik het heel fijn vinden als daaraan tegemoet gekomen kan worden. Als het tijdig bekend is dat het gaat gebeuren, dat je dan ook gefaciliteerd wordt om je te kunnen inwerken, noem maar op. Dat vind ook heel erg belangrijk, want dan blijft het voor iedereen leuk.

Je moet er op tijd aan kunnen beginnen?

Ja.

Nou omdat het volgend jaar pas ingaat en niet nu al in augustus, hebben we tijd genoeg om ons voor te bereiden. Vandaar dat we nu ook al gaan uitproberen en niet gaan afwachten tot het zover is.

Je zei een 7, dat is heel erg netjes. Je voelt je toch al zeker om te beginnen, om het aan te durven. Wat zou er moeten gebeuren om die 7 nog een stapje hoger naar een 8 te krijgen. Wat heb jij daarvoor nodig?

Een heleboel informatie. Ik wil precies weten wat er verwacht wordt van een leerkracht van groep 3, heden ten dage. Ik heb wel in groep 3 gestaan, maar dat is alweer een heel aantal jaren geleden en het is alweer heel erg veranderd. En dan durf ik die verandering wel aan, maar ik kom graag beslagen ten ijs.

Dat is een goede eigenschap, denk ik.

Ja.

Dus je zegt eigenlijk dat je van de nieuwe groep meer inhoudelijk zou willen weten. En wat er dan van een leerkracht en de kinderen verwacht wordt.

3. In een vorige vergadering hebben de teamleden aangegeven dat vier vaardigheden belangrijk zijn voor een leerkracht om te kunnen functioneren in een driegroepenstructuur. Dit zijn het beheersen van de leerlijnen, kunnen differentiëren / aansluiten bij de behoeften van kinderen, klassenmanagement en geven van korte, effectieve instructies.

Waar sta jij op een lijn van 0 tot 10 wat betreft

- a) beheersen van leerlijnen
- b) aansluiten bij behoeften / differentiëren
- c) klassenmanagement
- d) geven van korte effectieve instructies

a) Als we teruggaan naar de lijn met de schaalvragen. Je staat al een hele tijd in groep 1-2. Hoe vaardig vind je jezelf op dit moment op het gebied van wat de kleuters van groep 1 en 2 moeten beheersen.

Nou, ik denk dat ik daar wel tussen een 8 en een 9 zit.

Even een volledig punt, want ik kan halven niet inschalen.

Oke, ja,.....dat vind ik altijd moeilijk.

Waarom, als je zegt dat je er heel zeker van bent, dan mag je toch best een hoog cijfer geven?

Nou, eigenlijk weet ik het wel, dus dan geef ik mezelf een 9.

Heel erg goed!

Ik denk dat er altijd nog dingen zijn die je nog kunt leren, en je eigen blinde vlek, dat je die niet helemaal ziet. Ik denk ook dat ...het onderwijs is ontzettend in beweging, de focus op de nieuwe doelen, de HGW, het brengt het een en ander op. Ik heb niet een sociogram gemaakt. Ik kan wel zeggen dat ik bepaalde dingen wel wist, maar dat dat nu zo scherp naar voren komt, als ik ga tellen, dan denk ik wauw!

Het zou dus altijd nog meer kunnen. Maar een 9 is toch supergoed!

Ik zou zelf kiezen tussen de 8 en de 9, maar ja, goed...

b)het kunnen aansluiten bij behoeften van de kinderen. Hoe vind je dat dat gaat? Hoe schaal je jezelf dan in?

Uhm, op zich wel goed. Het is een pittige groep, nogmaals, die mij ertoe uitdaagt. Die mij ertoe uitdaagt om daar erg flexibel in te zijn en steeds scherp in te blijven, o het zo maar te zeggen.

Om aan te kunnen sluiten?

Ja, om aan te kunnen sluiten. De behoeftes zijn in ontwikkeling en dat betekent voor mij dat ik heel erg wakker moet blijven om te kijken wat heeft dit kind nodig.

Dus? Met een schaalwaarde?

Ik denk wel een 8.

Hoe zou je dat nog kunnen verhogen? Wat moet er dan zijn?

Meer tijd, klassenassistent.

Dat is duidelijk.

Dan kan ik het zeker verhogen.

Ja, je zou ogen overal moeten hebben.

Ja, precies, dan zou ik me meer individueel kunnen richten. Nu moet ik met instromers zorgen dat er bijvoorbeeld in de bouwhoek niet alles op stelten wordt gezet, als ik met een ander kind individueel zit te vouwen, bijvoorbeeld.

Natuurlijk, dat begrijp ik.

c) het klassenmanagement, het organiseren , zorgen dat kinderen kunnen beginnen, dat materialen klaarliggen, planning maken. Hoe vaardig vind je jezelf op dit punt?

Ja, ook vaardig. Een 8, ja. Het kan altijd beter. Maar, ik denk.....

Wat zou er bijvoorbeeld dan beter kunnen?

Wat kan er beter.....

Waar loop je wel eens tegenaan?

Ja, het feit dat ik op twee scholen werk en er ook wel eens misschien iets veranderd wordt in de klas, maakt dat ik soms wel eens moet kijken van he, waar is dit nu weer? Maar dat ligt niet zozeer aan mijn collega, als wel aan het feit dat ik moet switchen. En als er dan iets niet op de plek is waar ik denk dat het is....

Je kunt toch ook niet alles weten?

Nee.

Je kunt niet altijd op alles voorbereid zijn.

Nee, maar ik vind het ook wel.

Maar op dat moment sta je dan even te kijken waar het is.

Ja, maar dat komt ook doordat ik nog niet zo heel erg lang hier ben. Tweeëneenhalf jaar is nog lang geen vijftien jaar.

d) het geven van korte, effectieve instructies. Dat speelt misschien meer bij groep 3 t/m 8. Maar jullie zitten ook vaak met de kinderen in de kring. Hoe vaardig vind je jezelf in het geven van effectieve instructies?

Oh, nou, ik denk dat ik dat ook wel goed beheers. Goed is een 8. Dat kan ik wel. Het is soms wel dat ik dingen moet herhalen, maar dat heeft te maken met de luitstergerichtheid. En dan aan de tafel soms nog eens moet herhalen, zodat ik mezelf afvraag van ..waar ligt het nu aan? Maar over het algemeen gaat dat goed.

En wat zou je daar nog in kunnen verbeteren? Wat speelt daar mee?

Ik denk dat daar differentiatie in groepjes verschil zou kunnen maken. Kijk, het is niet zo'n grote kring, waardoor ik vaker neig naar laten we allemaal maar even in de kring gaan. Daar zou het effectiever zijn om te zeggen: groep 2 pak ik even apart en dan pak ik groep 1 even apart. Dat merk ik, dat ik daar wel eens denk van zou ik dat eens doen. En ik denk dat ik dat ook maar ga doen. Soms merk ik dat ik door prikkels toch niet iedereen bereik. Dan moet ik het aan de tafel nog een keer herhalen. Dan denk ik van is het kind te veel afgeleid geweest of is de kringactiviteit te lang geweest en de instructie te lang...

Het feit dat je dat afvraagt en dat je zegt dat je andere dingen wil proberen, dat is heel positief. Ben benieuwd welk resultaat dat dat heeft..

4. Voor kinderen in een driegroepenstructuur is het belangrijk dat ze een tijdje zelfstandig bezig kunnen zijn. En dat is natuurlijk per leeftijdsgroep verschillend. Als je kijkt naar het gemiddelde van de kleutergroep, waar schaal je dan de huidige groep 1-2 op in?

Op zelfstandig werken?

Om zelfstandig bezig kunnen zijn.

Op een kleine 6.

Op een kleine 6?

Een kleine 6.

Want?

Ja, er zijn een paar instromers bijgekomen. Een van die instromers heeft bijvoorbeeld de hele nopper door de bouwhoek gegooid. En die was daar mee bezig terwijl ik met een soort instructielesje bezig was. En dan heb ik zoiets van: jee, nou moet ik die daar laten.... Daar moet echt controle bij zijn en ik gebruik daarbij wel het stoplicht. Ik zeg van: nou, nu ben ik hier bezig. En de timetimer.....

Gebruik je die ook?

Ja, dan zeg ik bijvoorbeeld dat het stoplicht drie minuutjes helemaal rood is. Dan wil ik niemand horen en dan wil ik ook volledige rust. En dan zet ik hem op oranje, dan kan ik iedereen helpen. En zo wil ik eerst de rust terugbrengen en dan gaat het zelfstandig werken ook vaak veel beter.

En gebruiken jullie het veel of incidenteel?

Ik heb het idee dat M. het ook veel gebruikt.

Kijk, van instromers kun je ook niet verwachten dat die een kwartier zelf kunnen werken.....

5. We gaan samen dingen uitproberen om al te ervaren hoe het is om te werken met leerlingen van drie verschillende jaargroepen in een gemengde groep. Heb jij hier een idee over? Hoe zouden we dit in de praktijk vorm kunnen geven?

Misschien een groepje 3 kinderen die hier komen werken.

Tijdens welke activiteit?

Nou, tijdens een verplichte activiteit. Meestal laat ik de kinderen eerst een verplichte activiteit doen en daarna een kieswerkje. Als we eerst een verplicht werkje doen, dan is iedereen rustig aan het werk. En dan kan groep 3 aansluiten, of we maken een grote tafel samen met kinderen van groep 2 die ook bezig zijn met een activiteit in het platte vlak. Dat kan ik me zo voorstellen dat dat een gezamenlijke activiteit is. Misschien op een iets lager niveau voor de groep 2 kinderen. En groep 3 kinderen die hun eigen werkje doen, gewoon om eens aan elkaar te wennen.

Dan heb dus twee vliegen in een klap, eigenlijk?

Ja, ja, gewoon eens , dan eens iets met deze groep, dan met die groep.

Dat is een goed idee. De bedoeling is dat ik van alle ideeën een lijstje maak. Dan komen we binnenkort tijdens een studiemiddag op terug. Dan kunnen we het lijstje ook nog aanvullen. En dan gaan we van daaruit een keuze maken over hoe we dingen gaan aanpakken, wanneer en hoe vaak. Hoe plannen we het? Ook met tafels, zeker in de bovenbouw. Daar moeten samen eens goed over nadenken. Dus de ideeën komen terug. Hoe vaak zou jij willen uitproberen zodat je kan zeggen dat je er ook iets aan hebt?

Ik denk een stuk of vier keer.

Vier keer een uurtje of vier keer een morgen?

Nee, als ze vier keer een uurtje komen, dan heb je een verplichte activiteit van ongeveer een half uurtje en daarna samen evalueren of samen iets nakijken. Dat is behapbaar.

Dan is ook nog mogelijk dat de kinderen erna samen naar buiten gaan. Die aansluiting die hebben ze nu ook al, maar dat is dan... dan heb je toch een activiteit samen afgesloten. Dan kunnen ze daarna weer terug naar hun eigen klas.

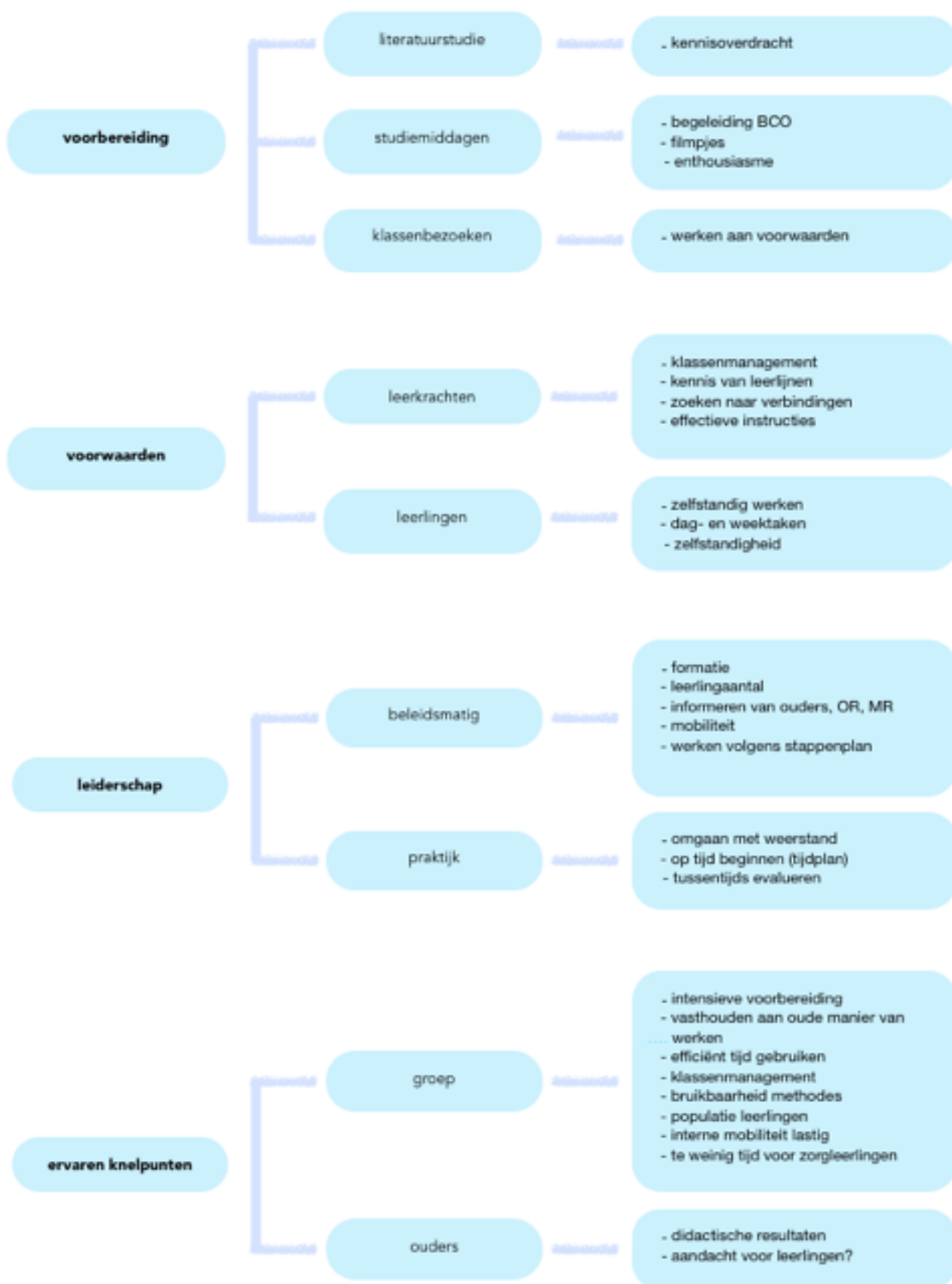
Dat is een heel mooi idee. Dank je wel voor dit interview.

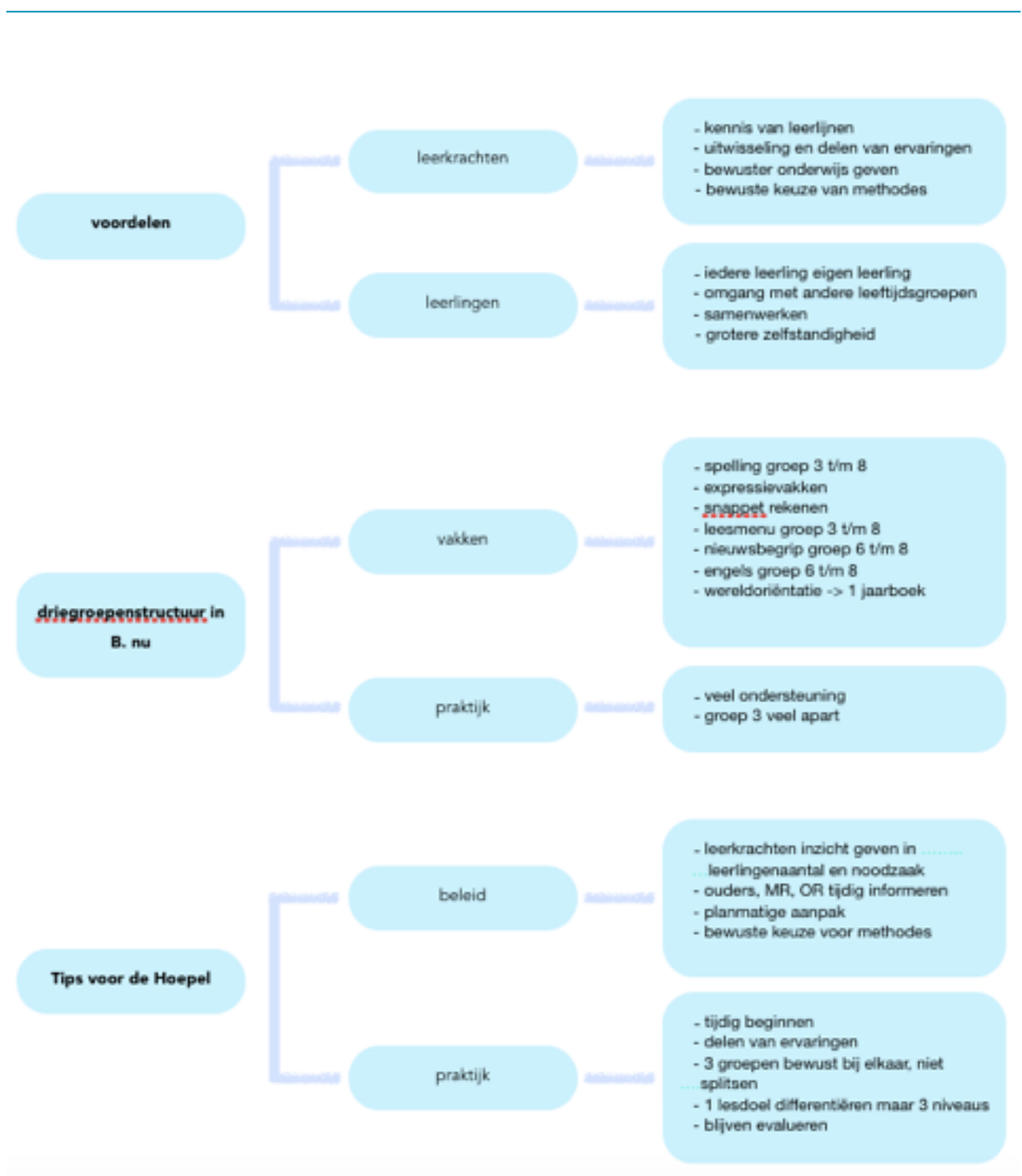
Bijlage 12. Vragenlijst interview teamleider basisschool A. te B. in kader van ‘good practice’

28 januari 2015

1. Wanneer zijn jullie gestart met de driegroepenstructuur?
2. Hoe ziet dit er nu in de praktijk uit?
3. Zijn er wijzigingen in de organisatie sinds de eerste invoering? Zo ja, welke?
4. Wat is er gebeurd in de aanloopfase? Hoe lang heeft het geduurd?
5. Hoe hebben jullie je voorbereid op de invoering?
6. Wat was jouw rol als teamleider in dit proces?
7. Wat was de rol van de directeur in dit proces?
8. Hoe hebben de teamleden gereageerd op de verandering?
9. Hebben jullie te maken gehad met weerstand?
10. Hoe zijn jullie hiermee omgegaan?
11. Hebben jullie nieuwe methodes/materialen moeten aanschaffen die beter passen bij de driegroepenstructuur?
12. Hoe kijk je nu naar het functioneren van de driegroepenstructuur/
13. Wat merk je bij de teamleden?
14. Welke dingen zijn positief aan het werken met driegroepen?
15. Wat zijn de nadelen?
16. Hoe ga je verder in de toekomst?
17. Terugkijkend op het proces, wat zou je met de kennis van nu, anders gedaan hebben?
18. Op de Hoepel moeten we nog starten met de driegroepenstructuur. Wat zou je ons willen adviseren?

Bijlage 13. Codeboom interviews ‘good practice’





Bijlage 14. Interview met directeur basisschool A. te B. (good practice)

4 februari 2015.

Nou T., dank je wel dat je wil meewerken aan dit interview over de driegroepenstructuur. De bedoeling is dat ik het interview thuis helemaal letterlijk ga uittypen en na afloop ga ik sleutelwoorden over de driegroepenstructuur eruit halen. En daarna ga ik het nog analyseren om te kijken of jouw sleutelwoorden overeenkomen met die van L., bij het interview van vorige week.

De eerste vraag is: ik heb van L. gehoord dat jullie twee en een half jaar geleden gestart zijn met de driegroepenstructuur en van te voren zijn jullie nog bezig geweest met een voorbereiding hierop. Weet je nog waar die voorbereiding uit bestond?

Hoe is dat in zijn werk gegaan, voordat het echte moment er was van we starten in de praktijk?

In de voorbereiding hebben wij contact gezocht met BCO, M.C. die is toen hier geweest en die heeft een studiemiddag verzorgd over kansrijke combinatiegroepen. En ze heeft het team toen een beetje enthousiast gemaakt over hoe je met drie groepen toch nog goed onderwijs zou kunnen geven. Dat was de eerste stap die we gemaakt hebben.

Eerst hebben we natuurlijk gekeken in de literatuur: zijn er scholen die al werken met de driegroepenstructuur? En in een van die publicaties zagen we dat BCO in Noord-Limburg al op een aantal scholen bezig was geweest met kansrijke combinatiegroepen daar te begeleiden. En vandaar kwamen we bij M.C. uit. Dat was het eerste startpunt van hoe we in contact zijn gekomen met werken met combinatiegroepen, drie groepen. Ik hoorde van L. Dat jullie toen ook op teamvergaderingen bezig zijn geweest met dingen die noodzakelijk zijn om te kunnen werken in driegroepenstructuur. Ze had het over het zelfstandig werken, wat kinderen goed moeten beheersen ...

Dat klopt

En het werken met weektaken.

Ja dat klopt. Dat zijn voorwaarden waar je normaal in combinatiegroepen, hier hebben ze altijd gewerkt met combinatiegroepen, he, Die voorwaarden zijn ook in combinatiegroepen van twee groepen noodzakelijk. Het klassenmanagement moet helemaal in orde zijn. Zelfstandig werken moet in orde zijn. En dat is gewoon gezegd: daar moeten we nog eens extra op letten, nog een keer aanhalen. Kijken wat de afspraken zijn door de school heen en is er een doorgaande lijn te bespeuren. Inderdaad, daar hebben we toen ook op gefocust. Maar dat was toen ook. Stel dat je geen drie groepen hebt, dan moet je daar ook af en toe weer eens op terugkomen.

Ja. Wat was verder jouw rol in die voorbereiding?

Mijn rol was om ook de mensen een beetje te enthousiasmeren en ook duidelijk te maken: jongens, we moeten het zelf doen. Je kunt wel allerlei handreikingen krijgen, want dat was een beetje waar de teamleden hier, van de veronderstelling gingen ze uit, van we halen iemand binnen en die zegt ons maar even hoe het moet. Maar zo werkt

het niet. Ik zeg: we moeten zelf kijken, wat kunnen we met onze school halen uit zo'n tips die we dan krijgen van andere scholen. Maar wij moeten toch op onze eigen manier, in ons eigen concept, daaraan gaan werken. En ja, dat is hier eigenlijk, ze hebben te zeer afgewacht. Ze dachten een kant en klare oplossing te krijgen, van zo werk je. En dat is eigenlijk waar wij een beetje in de valkuil getrappt zijn. Om daar te lang mee bezig te zijn Want mevrouw C., die toen de mensen geënthousiasmeerd heeft, die heeft ook heel duidelijk aangegeven van jongens ,jullie moeten beginnen met kijken naar de methodes, kijk naar de leerlijnen. Kijk hoe je kunt verbinden..

Ja.

Want verbinden is het grote woord. Hoe kun je instructies efficiënt inrichten, kort maar wel heel efficiënt. Dus maar je kunt niet in drie groepen drie keer achter elkaar dezelfde instructie geven, want dat haal je als leerkracht niet. Dus je moet een andere manier van werken zoeken. En dat is eigenlijk mijn rol geweest. Om daar steeds maar weer op terug te komen en daarop te hameren met jongens denk eraan, wij moeten actie ondernemen, wij moeten initiatief nemen. Niet afwachten tot iemand anders ons hier komt vertellen hoe het moet. Wij moeten zelf een manier vinden om daar mee om te gaan, want er is geen pasklare oplossing.

[Zijn jullie ook op andere scholen gaan kijken?](#)

Wij zijn toen niet op andere scholen gaan kijken. Wel geïnformeerd en naar literatuur gekeken en op internet. Daar heb ik ook op studiemiddagen verschillende keren laten kijken hoe scholen werken met drie groepen. Op Leraar 24 heb ik verschillende filmpjes bekeken. Maar, en ook ander soort onderwijs, zoals Jenaplanschool, Montessori, zoals die werken gekeken. Maar ze zien ook dat wij niet ineens van het ene naar het andere concept kunnen overstappen. Dus de worsteling is steeds geweest: hoe kun je met de bestaande structuur zoals ze hier werken in combinatiegroepen, toch nog naar een driegroepenstructuur gaan.

[En de keuze voor de combinatiegroepen zoals ze er nu zijn, is dat op leerlingaantal gebeurd, hebben jullie ook combinatie 1-2-3 overwogen?](#)

We hebben ook overwogen de vormen, welke groepen je bij elkaar gaat zetten, maar hoofdzakelijk hebben wij gekeken gekeken getalsmatig. Hoe je de groepen toch een beetje beheersmatig en getalsmatig kunt inzetten. En we hebben dat toch twee jaar vooruit kunnen kijken. Maar er komt een moment, want we hebben hele ongelijke groepen, dan is het lastig. Het komend jaar is het een beetje een puzzel, welke groepen dat we bij elkaar moeten zetten.

[Want?](#)

We hebben, als we 3-4-5 zouden doen, dan krijg je daar meer als 30 kinderen en in 6-7-8 zitten dan misschien maar....pak weg....12,13 kinderen.

[Dus er zou een verschuiving kunnen komen in de combinaties?](#)

Ja,ja, we moeten... we hebben daar wel een paar gedachten over, maar we moeten dat nog even met het team kortsluiten en ook kijken naar de formatie. Kijk, in de beginfase is hier steeds gefocust op elkaar in de groepen, daar zoveel mogelijk ondersteuning. En ik heb er steeds op gehamerd. Ik zeg: jongens, zo kunnen we nooit tot driegroepenstructuur komen, want je moet eigenlijk twee, meer handen in de klas. Zet groepen bij elkaar, drie groepen, en zet er dan twee mensen bij. En dan ga je kijken hoe

kun je in een lokaal met twee mensen drie groepen bedienen. Maar als je zegt ik heb twee mensen en ik zet ze steeds uit elkaar, dan krijg je nooit geen ervaring mee hoe je als drie groepen bij elkaar zit. En dat hebben ze zo ver mogelijk vooruit geschoven. Dus we hebben nu met spelling dit jaar, hebben we dus wel verplicht gesteld we werken met drie groepen, met spellingsonderwijs. L. Heeft het hele spellingsonderwijs.

[Ja, dat heeft ze verteld. Met dat schema dat hier hangt...](#)

Dat gaat niet zonder vallen en opstaan, want ik merk dat die leerkrachten, in het begin toen we begonnen met het allemaal op te stellen, toen waren ze heel enthousiast. En we hebben ook heel duidelijk gezegd, dat betekent ook heel ander werken, moeten jullie gaan doen. En dit jaar, ja nu ze ermee gaan werken, dan komen ze nieuwe dingen tegen. Ja, ze blijven er op de oude manier mee werken en daar lopen ze tegenaan. We hebben vorig jaar de laatste weken, het laatste trimester gezegd: zullen we niet eens gaan oefenen met het nieuwe? Maar dat vonden ze niet nodig. En nu komen ze ineens, kwamen er zelfs al mensen na een paar weken met we stoppen ermee, we gaan terug naar het oude. Maar wij hebben gezegd: nee, we hebben de stap gezet, we gaan een tijd lang hiermee door en we gaan evalueren. Wat zijn de knelpunten. En dat hebben we net voor de herfstvakantie hebben we die in de teamvergadering besproken, allemaal. En we hebben gezegd: geen emoties, maar gewoon zakelijk; waar loop je tegenaan? Organisatorisch.....

[Vorbereiding hoorde ik al van L.](#)

Ja. Inderdaad. Ze hebben....ze lopen....Ze hebben daar te lichtvaardig mee omgegaan. Vorbereiding....dat is bij sommigen 0. Die hebben zoiets van : Hei, ik moet vandaag 6-7-8 doen, hebben het van tevoren niet bekeken. Ja, dan loop je natuurlijk tegen een aantal zaken aan. Dus dat is nu... we hebben gewoon gezegd, we gaan hiermee door. Dus we gaan echt, van bovenaf gezegd: kijk maar waar je tegenaan loopt. Daar willen we over praten. Maar gaan niet terug.....

[Terug gaan naar splitsen](#)

[Uhm, ik ga even terug naar dat moment van die vorbereiding. U zei: BCO ingeschakeld, filmpjes laten zien. Hebben de leerkrachten zelf ook inbreng gehad in die vorbereidingsactiviteiten?](#)

We hebben gezegd: welke vakgebieden kunnen we al eens bij elkaar gaan doen met de zaakvakken. Kijk eens, wat zijn nou thema's die je bijvoorbeeld in groep 6-7-8, die je centraal zou kunnen aanbieden en dan verwerken op groepsniveau 6-7-8. En daar zijn mensen ook wel mee bezig geweest. Dat is niet zover gekomen dat we kunnen zeggen: we hebben de methodes helemaal losgelaten. Ze blijven toch een beetje hangen aan de jaargroepen. En in groep 6-7-8 hebben we eerst, in die vorbereiding hebben ze wel uit een boek gewerkt. En dan krijg je ouders toch ook weer die bezorgd zijn: missen de kinderen niets. Missen de kinderen niet een stuk. Dat is wat ik zeg als je de leerlijnen goed in de gaten houdt, dan.....daar moet je goed naar kijken. En dat is de mijl.....hoe noem je dat.... de mijlpaal waar je op kunt focussen. Als je...in groep 7 moet dat en dat aan bod zijn geweest. Op welke manier dat je dat doet, is niet zo interessant, maar wel die themen...de kerndoelen moet je doen en dat kun je op verschillende manieren doen.

Maar als je inderdaad de jaarboeken gaat gebruiken in drie jaar tijd, dan gaat bijvoorbeeld bij geschiedenis de hele tijdlijn door de war. En dan hebben ze onderwerpen gehad die ze in dat jaar niet hadden hoeven hebben.

Dan moet je gaan kijken, hoe ga dat doen. Dat is best een klus, want er zijn nu methodes op de markt....en dat is ook wat ik gezegd heb....maar ik kwam hier op school en toen waren er een paar methodes aangeschaft. Dat is vervelend als je weet dat een school in een krimp situatie zit en naar een andere vorm van onderwijs moet, moet ik dan wel methodes aanschaffen? Of stel je dat beter een beetje uit en kun je zoeken naar een methode die toch beter bij die driegroepenstructuur aansluit. Of zelfs een heel smalle methode kiezen. Want tegenwoordig, kale methodes noemen ze dat, kun je zelf verder erbij zoeken.

Aanvullen.

Maar goed die mogelijkheid was er niet omdat er net nieuwe methodes waren aangeschaft.

Ja maar ik zeg, kijk, een methode die gaat normaal 8 jaar mee. Maar stel dat er methode 5 jaar is en we zeggen: daar kunnen we echt niet mee werken, dan zeg ik dan gaan we middelen zoeken om die toch eruit te gooien, om toch op die manier te gaan werken. Maar waar ik hier tegen aan loop is dat de leerling prognose zodanig is dat we weer een beetje omhoog gaan, en dan zien de leerkrachten dat ook. Moeten we toch doorgaan om dit te ontwikkelen of gaan we toch niet kijken hoe we het kunnen overbruggen.

En daarna weer zoveel mogelijk splitsen?

Weer terug naar 4 groepen.

Maar hoe ziet de toekomst eruit?

Het ziet er hier in B. inderdaad naar uit dat wij weer 4 groepen kunnen maken over twee jaar. Of misschien volgend jaar al, met heel veel hangen en wurgen. Ik denk dat we een tussenvorm, waar we nu ook mee werken.... In bepaalde dagdelen zitten ze bij elkaar en dan zitten er best grote groepen. 's Middags kun je dan het rooster aanpassen en 's morgens kunnen ze dan veel uit elkaar. Ja, bij instructiemomenten veel uit elkaar. We hebben ook gezegd: mensen, jullie werktijd factoren zijn echt belemmerend voor het onderwijsorganisatie. Dus volgend jaar gaan we ook de cao-mogelijkheden toepassen. Zo dat ik zeg iemand die de werktijdfactor heeft van 0,4612 dat zijn 2 dagen, dat ik die uitstrijk over 3 dagen. Dat kan. Dat zijn mensen die vorig jaar helemaal niets daarvan wilden horen. Maar ik heb ze wel voorbereid van jongens er komt een moment dat ik dat wel ga doen want anders krijg ik het gewoon niet meer rond.

Ja. Als je op deze school wil blijven....

Ja. Dat hebben we gezegd. Dus nu dit jaar denk ik dat we daar in de formatie ook naar toe gaan en dat ik in het gesprek ga zeggen: nou voor een aantal personen wordt de werktijd verdeeld over meer dagdelen.

Maar dat doe je dan om de groep te splitsen?

Om toch zo efficiënt mogelijk instructie te kunnen geven op de morgenuren. Dat je op sommige momenten de groep uit elkaar kunt halen. Zeker groep 3, die moeten we in de driegroepenstructuur tot kerstmis, tot het leesproces op gang is gekomen een beetje

beschermen en apart instructie geven. Maar ik denk dat hier uit komt, ook naar de toekomst gezien, toch wat splitsen en dan 's middags toch bij elkaar.

Ja L. Zei bijvoorbeeld puur voor de korte instructie splitsen en dan zo snel mogelijk weer terug in de gemengde groep.

Dat klopt.

Dat je daar niet als leerkracht vingers zit te draaien als de groep aan het werk is. Dan kun je in die tijd ook andere kinderen ondersteunen.

Dat klopt. Ja maar dan zit je met twee leerkrachten na de instructie. Die moet je goed in kunnen zetten, bedoel ik. Je moet die mensen efficiënt inzetten en dat is een beetje een puzzel, hoe je dat gaat doen.

Hebben jullie in de loop van het hele traject, nu 2 en een half jaar en die hele voorbereidingsfase te maken gehad met weerstand? En hoe heeft zich dat geuit?

Ja, er is zeker weerstand van leerkrachten geweest. Omdat ze toch steeds vast hielden aan dat ondersteunen, uit elkaar halen was bij hen altijd: wanneer krijg ik ondersteuning? Ze willen niet naar het systeem toe dat je af en toe met twee mensen in de klas zit en dat je dan die drie groepen bij elkaar hebt. Dat vonden ze altijd een probleem. En ook met de spelling. Dat hebben we dit jaar gemerkt. Dat was echt grote tegenstand, omdat ze tegen bepaalde zaken aanliepen. Dan werd er van alles bijgehaald om er van af te komen. En dan gaan ze zelfs argumenten aanhalen van eigenlijk hadden we al eerder willen stoppen, maar dat vinden we zielig voor L., die heeft daar een half jaar aan gewerkt. Voor L. willen we dan toch nog even doorgaan. Een flutargumentje is dat. Maar er was toch wel veel weerstand. Dat merk je ook, dan zeggen ze... L. Heeft dan IB- taken en ook taken als teamleider. Maar naar normen van SPOLT is dat iets royaal. Voor 100 leerlingen krijg je 1 dag . En we hebben hier nu zeg 70 leerlingen. Dan zou ze eigenlijk globaal gezien drie-vierde dag hebben voor IB en drie-vierde dag voor teamleider. En dan heeft ze eigenlijk nog bijna een dag over, waar ze in de klas kan, zeggen de mensen. Gewoon, gebruik ze maar, zet ze maar in de klas. Dat wilden ze. Dus daar hebben we ook over gezegd: nou, dat dien we dus niet. We hebben L. Wel ingeschakeld bij knelpunten. Kijk bij spelling, bij het invoeren van die instructiegroepjes, daar is L. Ingezet bij bepaalde uren. En ook van .. als je zegt van testen van kinderen, begeleiden, ondersteunen. Die zaken pakt L. Wel op. Ze is met kleine groepjes bezig, maar niet om te zeggen van je moet bijvoorbeeld in de klas een morgen in groep 3 draaien. Daar hebben leerkrachten wel steeds op aan gedrukt: jongens, ze moet de klas in. Ze moet ook een aantal uren lesgeven. Gewoon dus weer om ruimte te krijgen om die klassen te delen.

Maar goed, als de norm van SPOLT is drie-vierde, drie-vierde....

Ja, dan kunnen ze.....het rekenmodelletje klopt. Maar L. doet ook meer dan dat voor de klas, dat weten ze ook goed. Ze gaat ze een heleboel werk uit handen nemen door met zorgleerlingen extra gesprekken te voeren , extra dingen te doen. leerkrachten ondersteunen op administratief gebied. Met kinderen handelingsplannen..doet L. ook heel veel. Werken met kinderen.....

En dat willen ze ook niet missen, natuurlijk..

Nee, nee, maar dat hebben ze het liefste. Ze vinden mensen die maar op kantoor zitten , he, die kunnen beter in de klas werken.

Handen in de klas.

Ja,ja, meer handen in de klas.

Ja, vanuit leerkrachten gedacht is dat ook zo.

Je had het net over het moment dat jullie overgingen en methodes die net waren aangeschaft. Zijn er dingen die jullie wel speciaal voor de overgang naar de driegroepenstructuur hebben moeten aanschaffen?

Ja, vorig jaar zijn we daar meteen..., ik zag het al....snappet. Dat is een systeem van werken met tablets. En helemaal gericht op de ontwikkeling van kinderen. Dat is een ideaal middel om in zo'n combinatiegroep in te zetten. Daar hebben we toen ook naar gekeken. En omdat er nu dit jaar 6-7-8 software beschikbaar is, hebben we meteen gezegd : we stappen er in.

Maar dat is pas 1 jaar nu?

Dat is nu het eerste jaar. Omdat er nu software voor 7-8 is. Dat was er nog niet. Ze waren nog niet zo ver. Ze hadden software voor 4-5-6. Dit jaar is 7-8 erbij gekomen. En daarom...de leerkracht van 6-7-8 die is redelijk ICT-minded. Die zag er veel mogelijkheden in en ik zelf ook. Dus ik heb bij het bestuur doorgedrukt dat wij hier die pilot snapte wilden doen. En dat is zeer verlichtend voor de leerkracht, voor de driegroepenstructuur. Hij heeft weinig werk. Correctie heeft hij helemaal niets meer. Analyses doet dat apparaatje allemaal. Hij heeft meer tijd nodig voor instructie. Als ze rekenen, hij loopt door de klas, hij heeft zo'n laptopje en dan ziet hij precies wat kinderen doen, kan hij meteen ingrijpen....

Maar je moet natuurlijk wel de kennis hebben om dat allemaal in te stellen.

Nee.

Want jij zegt hij heeft een overzichtje van de klas....

Nee, dat zit er allemaal in het systeem zit het allemaal in. Eigenlijk is dat een gedigitaliseerde methode, zijn dat, he. Gewoon methodes die we hebben, wereld in getallen, taalmethode zit erin, het is allemaal , in het systeem zit het al in verwerkt. Dus je werkt nu niet meer met rekenboeken, niet met rekenschriften. Met rekenen doen ze alles op dat ding. Spelling een gedeelte. Dan kun je zelf kiezen wat je wil, he. Ligt eraan, dat kun je zelf kiezen moet je gewoon per maand per kind betalen. Maar het is zeker voor het werken in een driegroepenstructuur is het enorm verlichtend voor de leerkracht. Die kan andere dingen doen. En dat is eigenlijk wat ik zeg...dat moeten we over de hele school invoeren. De leerkrachten van de andere groepen die hebben nu een beetje afgekeken hoe dat gaat. Als ik nu volgend jaar zeg: we gaan 4-5 erbij nemen, dan gaan die meteen mee.

Maar 6-7-8 werken allemaal met Snappet?

Ja, 6-7-8.

Om de beurt?

Nee, ze hebben allemaal een eigen tabletje. Allemaal een eigen tabletje. Die werken met rekenen allemaal op het tablet. Ik kan dat ook zien. Waar ik internetverbinding heb kan ik precies zien wat kinderen hier aan het doen zijn, welke doelstelling ze gehaald hebben, niveau, toetsen. Alles zit erin. Het is een heel leuk systeem en het is nu heel erg in opkomst. Dat is voor de leerkracht....die is echt dolgelukkig ermee.

Maar je hoeft als leerkracht dus niet zelf een ICT-freak te zijn om ermee te kunnen werken?

Nee, je kunt eigenlijk , iedere normale onderwijzer die een normaal gezond verstand heeft, die kan er mee werken. Je hebt er geen ICT-kwaliteiten voor nodig. Want het systeem is gewoon kant en klaar. En als je een beetje ICT-achtige kwaliteiten hebt, dan kun je er nog veel meer uithalen. Hij heeft er van allerlei dingen opgezet voor de kinderen, buiten het snappet programmaatje, waar de kinderen ook nog gebruik van kunnen maken. Eb het voordeel is, ook voor de hele goede kinderen, zit er nog allemaal materiaal in het systeem. En die kinderen kunnen nu, er zitten hele clevere kerels bij, meisjes en jongens, en die zeggen, die komen nooit klaar. Er zit zoveel in...

Ze kunnen altijd vooruit. Maar je kunt er niet mee internetten?

Ja kunt er ook mee internetten.

Dat kan ook. Dus je kunt er ook ambrasoft op doen?

Ambrasoft is niet mogelijk, dat kun je op tablets niet. Omdat ambrasoft geen flash mogelijkheid heeft, kun je dat niet, ook op grote tablets niet. Ambrasoft is nog het enige waarover ik nu ook in de clinch lig met ambrasoft. Die hebben nu ook thuisversies aangeboden. Maar op i-pads en tablets draaien die niet.

Oke. Ik heb dat kleine snappet cpmputertje thuis, heb ik gisteren van H. gekregen.

Met kabeltje?

Met kabeltje.

Had hij het kabeltje toch gevonden?

Nee, dat had hij niet gevonden, maar iemand is zaterdag nog naar de NOT geweest en heeft het kabeltje meegebracht.

Heel raar.

Dus hij heeft 'em mij meegegeven met de handleiding om thuis eens wat uit te proberen.

Maar dan moet je, ik weet niet wat ze op dat standaard tabletje gezet hebben.

Daar staat pluspunt op. Hij heeft er extra een meegenomen waar pluspunt op staat.

Ja,ja.

En er staat iets van spelling op, groep 6.

Maar ja kijk we hebben dat...als we dat hier eerst krijgen dan moet dat , dan moet je daar wel even tijd in stoppen. Methodes die wij hebben die zet je erin en dan moet je de kinderen erin zetten. Maar dat is niet veel werk, dat is een startprofiel. De kinderen kunnen daar zelfstandig aan werken. Ieder kind heeft zijn eigen tabletje. Daar is het dus op ingericht.

Ja, ja.

Dat is echt een heel leuk systeem.

Ik ben benieuwd. H. zei: ze niet echt enthousiast hier.

Waar?

Gisteren liet hij dat zien op H., dat snappetding, en hij zei: nou, ze waren niet echt enthousiast.

Nee, dat kan ik me voorstellen. Dat moet je zo niet laten zien. Als je dat ding laat zien, daar kunnen ze niet enthousiast van worden. Je moet het in zijn totaliteit zien. En als zo'n man komt, die het komt vertellen aan het hele team, dan zien ze andere

mogelijkheden. Als je dat ding alleen ziet en je zet er pluspunt en nog wat op, dan heb je maar een klein stukje van het geheel, he? Maar eigenlijk moet je dat zo niet aan de mensen laten zien. Voor hem of voor een teamleider dat je gewoon eens kunt kijken hoe zit zo'n apparaatje in elkaar. En dat je dan zo'n bijeenkomst organiseert wat die mensen aanbieden. Dan komen ze eens een keer een uur vertellen wat de mogelijkheden zijn. En dan gaat het veel meer leven.

Goed zo. De driegroepenstructuur op dit moment, daar heb je eigenlijk al vanalles over verteld...

Ja, het enige driegroepenstructuur dat echt goed werkt dat is met de expressievakken. De middagen?

Ja de middagen en het spellingsonderwijs, dat is echt driegroepenstructuur. Maar de rest is nog een ...beetje...

En als je kijkt naar de expressievakken, tekenen, handvaardigheid als daar een opdracht gegeven wordt. Doen kinderen dat dan op eigen niveau verwerken of zitten daar ook voor de drie groepen aparte speciale doelen aan? Of is het een opdracht en iedereen doet naar eigen kunnen?

Dat is heel verschillend hoe ze dat doen. Want we hebben eigenlijk de methode tekenvaardig, handvaardig..

Van Paul Koppers.

Ja, en eigenlijk zou je daar heel goed de niveaus in kunnen aanbrengen.

Die zitten er inderdaad mooi in.

Maar sommige gebruiken dat wel maar dat is niet echt school breed ingevoerd zoals het zou moeten. Eigenlijk zou het wel zo moeten. Je bent bijvoorbeeld bezig met perspectief, ik noem maar iets, met tekenen, dan moet je dat op drie niveaus door kinderen laten verwerken, maar ik weet niet of dat overal gebeurt. Ik weet van een paar leerkrachten dat ze dat wel doen en dat zie je ook aan het resultaat. Dan zie je ook dat er verschillen in zitten. Maar zo zou het eigenlijk moeten. Kijk gymnastiek, dat is eigenlijk ook iets waar je veel differentiatie kunt toepassen. Als je een les hebt met toestellen, want we hebben die methode....

Die klapper?

Die klapper, ja. Grote scholen zoals in N. Die hebben dat heel gestructureerd ingevoerd. Dat ze zeggen groep 8 die begint 's morgens, die bouwen op en groep 7 die zit dan achteraan, die breekt af. En intussen komen de andere groepen de hele dag. En op eigen niveau gebruiken die de dingen. En dat is vastgelegd. En zo zou het ook hier moeten, maar zo werkt het niet. Op een kleine school werkt het toch anders, he? De grote lijn volgen ze, maar differentiatie is er nog niet altijd.

Het is dus ook een beetje afhankelijk van leerkrachten.

Ja zeker van de leerkrachten. Want ik heb hier ook mensen meegemaakt, een paar leerkrachten die heel goed onder de voeten uit kunnen met de driegroepen structuur, die doen dat goed. Er zijn er een paar, een paar, die proberen toch op alle mogelijke manieren om er niet aan te hoeven werken. Daarom moet ik ook de mensen die wel enthousiast zijn, in de teamvergaderingen waar de driegroepenstructuur aan bod komt, dan moet ik die erbij hebben. We hebben hier ook een vervangster gehad uit W., die was helemaal gek van die driegroepenstructuur. Die was zo enthousiast, ik zeg: die

moet je eigenlijk binnen kunnen halen. Die genoot er iedere dag van als ze kwam vervangen. Die anderen, die snapten dat helemaal niet.

[Dat laat natuurlijk wel zien dat het mogelijk is.](#)

Ja dat wel. Maar de voorwaarden, die moeten heel goed in orde zijn, klassenmanagement moet in orde zijn. Zelfstandig werken en voorbereiding. Voorbereiding vooral bij iemand die zomaar de klas binnenstapt. Ja, daar kun je niks mee. Dan functioneert in het gewone onderwijs niet en zeker niet in een driegroepenstructuur. En ik zeg, je moet investeren, je moet de drive hebben om het te willen. Dat heb ik vorig jaar in een teamvergadering, studiemiddag nog eens nadrukkelijk aangekaart: jongens, een school als B., daar zijn we met een bepaald soort onderwijs bezig. En als je je echt niet kunt vinden in dit systeem, dan moet je toch eens even alles op een rijtje zetten. Dan ga je eens kijken: is er niet een andere school waar ik beter mijn ei kwijt kan. Maar las je hier wil blijven werken, dan heb je dit te volgen. Er is geen andere weg mogelijk. Dus ..je moet ook niet aan de rem gaan hangen. Als je het niet eens bent, dan moet je mobiliteit aanvragen.

[En denk je dat er nu beweging gaat komen of voelen mensen zich aangevallen?](#)

Nee, nu hebben twee mensen mobiliteit aangegeven. Eentje had ik het zeker niet van verwacht en de ander is al een paar jaar aan het twijfelen. Maar twee mensen hebben gezegd: we willen mobiliteit. En de drijfveer is toch wel dat ze moeite hebben om dit te blijven doen, he?

[Oke, dus er gaat misschien iets veranderen? Effe kijken..... zijn er zaken die beter of anders kunnen? Dat heb je eigenlijk ook al genoemd. Waar je nog op in zou willen zetten?](#)

Ja, daar hebben we het net ook al over gehad. Zo'n zaak zoals spelling, daar moeten we geen centimeter van ons beleid afwijken. Maar dit gaan we doen! Hier hebben we voor gekozen en we lopen best tegen een probleem aan. Die benoemen we en kijken we ook hoe we dat kunnen oplossen. Maar we gaan niet zeggen van "weg ermee".

[Niet terug?](#)

Niet terug. Dan hebben we een heleboel energie weggegooid. En als we echt een jaar geëxperimenteerd hebben en het gaat niet, dan kijken we of we iets anders willen. Maar eerst eens dit concept heel goed uitwerken en ook controleren of ze het ook wel doen. Toch kijken of het goed wordt uitgevoerd.

[Theorie en praktijk komen niet altijd overeen.](#)

Nee.

[Wat vind je zelf de positieve dingen aan het werken met drie groepen?](#)

De voordelen die ik dan vindt, dat de leerkrachten gedwongen zijn om de leerlijnen heel goed voor ogen te hebben. Dat ze weten waarom doe ik iets. Dat ze niet klakkeloos een lesje draaien maar dat ze weten waarom doe ik dit? Dat vind ik een groot voordeel. Dat ze zich bewuster worden waar ze mee bezig zijn. Doelen kiezen en zo'n instructiemodel draaien. Kinderen meenemen in zelfstandigheid van jongens, waar zijn we mee bezig? Hebben we bereikt wat we wilden? Ieder lesje even met de kinderen doorspreken. En met elkaar uitwisselen. Veel met elkaar praten over die zaken. Hoe doe je dat? Openheid naar elkaar. Hoe kijk jij er tegen aan? Kunnen we elkaar helpen? Dat vind ik....dat dat ook steeds beter gaat.

Wat zijn de voordelen voor de kinderen zelf?

Dat kinderen.....niveaus..... ze kunnen toch sneller doorstromen in niveaus. Maar dan moeten we ook nog denk ik klas doorbrekend dat verder gaan doorzetten. Dat kinderen een beetje een eigen leerlijn kunnen volgen. Dat is voor sommige leerkrachten waar ze moeite mee hebben. Als kinderen te ver vooruit werken of zijn, ja, wat moeten ze dan met die kinderen doen? Dus dat is eigenlijk..... Kinderen vinden het ook leuk om met elkaar te werken in verschillende leeftijdsgroepen. Ik heb ook gezegd, we moeten meer gebruik maken van groep 8 kinderen en koppelen aan groep 3. Wij doen ook wel eens tutorlezen in N. Hier doen ze dat niet. Oudere kinderen met kleinere kinderen. Dat werkt heel goed als je dat goed aanpakt. Niet zomaar. Je moet dan ook instructie geven en begeleiden maar dat werkt wel goed.

Ja. Dat is een op een, he?

Wat zijn de nadelen voor de leerkrachten en voor de kinderen?

De nadelen voor de leerkrachten zijn dat ze toch wat intensiever moeten gaan werken. Die moeten heel goed nadenken hoe ga ik mijn instructie geven, kort en bondig. Tijd efficiënt inzetten. Dat vinden de leerkrachten best moeilijk om dat goed te doen. En kinderen....ik denk dat kinderen daar minder moeite mee hebben. Ik heb daar kinderen ook wel eens naar gevraagd op de leerlingenraad. En ouders ook natuurlijk. Want als je daarmee begint dan, we hebben ouders natuurlijk geïnformeerd hoe we gingen werken op informatieavonden. Maar dan zijn ouders best bezorgd over gaat het wel goed? Missen de kinderen niets? En als je dan een jaar of anderhalf jaar bezig bent, dan komen er aan ouders helemaal geen klachten. Dus de kinderen die zijn daar heel snel aan gewend. Kijk kinderen hebben daar eigenlijk geen moeite mee, maar leerkrachten die zien problemen qua organisatie en ook zijn de opbrengsten wel goed. Dus daar zijn we natuurlijk ook heel benieuwd naar of de opbrengsten wel goed zijn.

Dat was voor ouders ook heel belangrijk.

Voor ouders ook ja.

De ouders meenemen vanaf het begin. Dat hebben jullie dus ook gedaan?

Voor ouders hebben we op informatieavonden verteld wat we gingen doen en hoe we dat gingen doen. Ouders hebben we wel meegenomen. Maar de ouders in de MR die zijn heel erg positief hoe het loopt. Maar ik heb ook gezegd: we zijn nog niet echt met drie groepen bezig. Stukjes, maar we werken toch nog heel veel apart. Maar ik denk dat alle groepen zo een beetje werken, met instructiegroepen,. Dus driegroepenstructuur dat is eigenlijk altijd een beetje betrekkelijk. Het betekent niet dat er drie groepen de hele dag bij elkaar zitten. Op de scholen die ik gezien heb, daar is dat ook nog heel veel.

En als ik de getallen hoor voor de toekomst, dan zal het waarschijnlijk ook niet zo ver komen dat ze de hele dag bij elkaar zitten?

Nee, dat denk ik niet. Niet de hele dag drie groepen. Toch altijd uit elkaar op bepaalde momenten van de dag. En hoe ver je dat doet, bijvoorbeeld een uurtje en dan weer terug, dan moet je kijken wat de mogelijkheden zijn. Nu werken ze zo. We hebben nu een leerkracht die werkt 's morgens van half 9 tot 11 uur en het laatste gedeelte van de morgen zitten ze dan wel weer met drie groepen bij elkaar. We hebben met die mevrouw afgesproken dat ze meer lesgebonden werkt en minder niet-lesgebonden tijd heeft. De werktijd van haar hebben we nu over drie dagdelen verspreid zodat we dat

puur kunnen gebruiken voor de instructie. De kinderen gaan daarna verwerken. En bij de nieuwe cao wil ik daar ook iets mee. Mensen die zeggen ik wil toch meer met kinderen werken en minder andere taken doen, dan hebben we daar de mogelijkheden voor als we dat overlegmodel doen. Dan wil ik daar ook meer gebruik van maken. Mensen meer laten werken in de klas...

[Handen in de klas.](#)

[Nou we hebben het er net al even over gehad. Hoe gaat u samen met het team verder in de toekomst.](#)

Ik denk wat ik net zeg, er zijn wellicht twee leerkrachten die afhaken. Daar komen dan nieuwe voor in de plaats. En het zou heel interessant zijn als er mensen bewust naar B. komen. Kleine school, flexibele groepsindeling, driegroepenstructuur, mensen die dat bewust kiezen. Dan heb je winst te behalen. Maar zoals nu hier, als er mensen naar een andere school vertrekken, ik zie de SPOLT-populatie en formatie, dan is er weinig beweging ook bij andere scholen en dan krijgen we tijdelijk nieuwe leerkrachten. Want we hebben nu bij SPOLT al een beetje een tekort met de mensen in de vervangerspool. Dus volgend jaar worden er ook tijdelijke leerkrachten ingevlogen. Dus dat kan best dat we dan voor een jaar, of twee jaar tijdelijk leerkrachten krijgen.

[En die zullen dan eerst hun draai moeten vinden.](#)

Ja, maar dan heb je wel de vrijheid om te zoeken naar mensen die een beetje passen in het systeem. Dus die dit bewust een warm hart toedragen.

[Maar mensen op andere scholen hebben daar geen ervaring mee he?](#)

Nee, maar stel dat hier nu twee mensen naar een school gaan waar nog ruimte is, dan moet hier weer iemand anders komen. Maar als er niemand is binnen SPOLT die mobiliteit wil, dan zouden hier tijdelijk externen kunnen komen.

[En dan kun je er wel bewust naar vragen.](#)

Ja. Dat is even afwachten. Maar ik denk toch dat model, dat wordt een tussenmodel. Niet helemaal in drie groepen. Een combinatie zoeken van een gedeelte drie groepen en een gedeelte twee groepen. En je kunt ook soms meer dan 30 kinderen in de klas doen., maar dat ligt eraan wat je gaat doen.

Terugkijkend op het hele proces met de kennis van nu, wat zou je dan achteraf anders gedaan hebben?

Ik zou in het eerste begin wat meer directiever opgetreden zijn. Dat ik zeg niet vrijblijvend, maar ga eens kijken of je er iets mee kunt. Vooral toen mevrouw C. Heel enthousiast heeft verteld over verbinden, je moet in vakken verbindingen zoeken, toen hadden we meteen concreet aan het team opdrachten moeten geven: je krijgt nu bijvoorbeeld 1 maand de tijd. Ga eens voor 1 vakgebied kijken hoe dat zou gaan doen in jou groep en dan ook 'we gaan aan de slag'. Nu heeft dat te lang een beetje, ze hebben niet geoefend. Ze hebben gewacht tot het van de directie uit, van L. en mij, dat wij de oplossing zouden aandragen. Bij School aan zet hebben we toen meteen meegedaan, School aan zet, kleine groepen. We zijn naar een bijeenkomst geweest voor teamleden en directeur en ze dachten; we komen terug en " dat is het!"

[Ze hebben het?](#)

Maar we hebben altijd gezegd: jongens, dat is kennis. Kennis die we delen met andere scholen. Maar dat is geen oplossing, niemand heeft de oplossing. Iedere school pakt er

datgene uit wat bij hen het beste past. Niemand heeft het Ei van Columbus, we moeten het toch zelf doen. Je kunt wel stukjes pakken. We hebben steeds gezegd: zo doen ze dat daar, zo doen ze dat daar, wat kunnen we daarvan gebruiken? Hoe moeten we het hier doen? Maar ze hebben teveel afgewacht en wij hebben toegelaten dat ze afwachtten. Dat was.....dat neem je jezelf dus eigenlijk een beetje kwalijk, dat we dat een beetje op vrijwillige basis gezegd hebben van doe er eens wat mee.

Ja.

En dat zou ik, als ik weer opnieuw zou moeten zoen, zou ik het strakker aanpakken. En op tijd beginnen. En dat is nu zelfs, dat is wel heel frappant, en daar ben ik helemaal verbaasd over, dat ze op een teamvergadering, of de laatste studiebijeenkomst, toen werd er gezegd: we hadden veel eerder moeten beginnen. We hebben 2 jaar niks gedaan". Ik zeg: 2 jaar niks gedaan? En ik zeg we moeten eens een beetje chronologisch op een rijtje zetten wat we allemaal gedaan hebben. Er zijn er bij die een beetje geheugenverlies of zo hebben. .

Of ze hebben het zich niet gerealiseerd?

Ze hebben het zich niet gerealiseerd.

Misschien was het te vrijblijvend?

Ja, het was veel te vrijblijvend. Als we het heel strak hadden aangepakt..... Er werd echt gezegd: we zijn veel te laat begonnen ermee. En we zijn heel vroeg begonnen. 2 en een half jaar geleden al de eerste stappen gemaakt. Toen ik hier pas begon heb ik gezegd: jongens, wij moeten daar naar toe. Maar we hebben het te vrijblijvend opgepakt, dat is de les die ik eruit geleerd heb.

Dan komt meteen de koppeling naar de laatste vraag: Op de H. moeten we nog gaan starten met de driegroepenstructuur. Dit jaar staat in het teken van uitproberen in de praktijk. Wat zou je mij adviseren over de aanpak. Waar moet ik rekening mee houden? Waar moet ik beginnen?

Ik denk dat je moet beginnen bij jezelf. Dat je de leerkrachten duidelijk maakt van hoe is het leerling verloop in de komende jaren. Zodat ze werkelijk zien of er noodzaak is. Zoals nu de lijn op de H. ligt, dat je over een paar jaar op 50 kinderen uitkomt, dan weet je : we kunnen niet anders, er moet iets anders gebeuren. Daar gaan we vanaf nu stap voor stap naar toe. Gaan we het in stukjes hakken en gaan we ons oriënteren of gaan we dan ineens de hele bubs omgooien? Ik zou zeggen: pak een stukje, een vakgebied. En dan moet je kijken wat we gaan doen, wat je kunt gaan uitproberen. Ik zou zeggen gewoon eens een project in drie groepen. Dus een stukje. En dan een week of 4-5 werken met een vakgebied. En dan moet je een vakgebied uitkiezen dat minder risicovol is, bijvoorbeeld een zaakvaak. En dan zeggen: daar gaan we proberen in drie groepen ook echt die instructie te geven en te werken alsof het 1 groep is. En dan kijken wat de ervaringen zijn. Waar loop je tegenaan? En dat betekent goed evalueren.

Dus dan is het echt uitproberen in de praktijk, dat is ook wat je hier op deze school eigenlijk gemist hebt?

Ja, als je dan kijkt, welk vakgebied pak je of pak je er een paar samen? En dan echt aan de slag gaan. Dan ook duidelijk afspreken: hoe gaan we het aanpakken? Afspreken en niet zo maar vrijblijvend wat doen. Een plan maken, monitoren en dan op het laatst evalueren: wat hebben we gedaan? Waar loop je tegenaan? Ik denk dat ze dan ervaren

wat het eigenlijk betekent. Ik denk in H., ik schrok een beetje van de prognose, dat ie zo erg omlaag gaat.

Volgens mij gaan we na volgend jaar 10 leerlingen omlaag. We hebben er nu dan wel 4 extra bij.

Maar dat zou ik doen. Je hebt de tijd nog. Volgend jaar hoeft het dus nog niet, dus kun je rustig aanzetten. Maar nu toch bewust periodes inbouwen om er iets aan de doen.

En ook de ouders daarover informeren en meenemen?

Ja, en dan zeggen: we gaan toekomstgericht werken. Over een paar jaar zitten we in die situatie en hoe kunnen we daar vanaf nu naar toe werken? En dan goed in de gaten houden: wat zijn de problemen, waar loop je tegenaan? En ook met aanschaf van middelen nu heel, heel bewust kiezen en steeds denken hoe kunnen we die methode gebruiken in de toekomst? Niet zomaar snel even een methode vernieuwen maar goed nadenken. Vernieuwen we die wel of toch beter even een pas op de plaats.

Nou, dank je wel T. Het waren mooie tips. Als ik het interview uitgewerkt heb, dan stuur ik het je toe.

Graag gedaan.

Bijlage 15. Interview met teamleider basisschool A. te B. (good practice)

28 januari 2015.

Oke L., dankjewel dat je wilde meewerken aan dit interview. De gegevens die ik van jou krijg worden anoniem verwerkt. Ik maak een verslag van dit gesprek. Ik typ het letterlijk uit en daarna ga ik het gesprek analyseren en verwerken in mijn onderzoek. Oke.

Het gaat over de driegroepenstructuur. Ik heb een aantal vragen als richtlijnen, maar misschien dat je in het gesprek al meerdere vragen beantwoordt. Die kan ik later dan overslaan. Mijn eerste vraag is: Wanneer zijn jullie precies gestart met de driegroepenstructuur in de praktijk, dus met de uitvoering ervan?

Met het uitvoeren ervan, dus niet met de voorbereiding?

Nee, in de klas.

Eens even kijken....., dat is volgens mij nu twee en een half jaar geleden. Dus in het schooljaar2013-2014. Zeg ik dat goed, nee. 13-14, 14-15, nee 12-13 is het dan.

Schooljaar 12-13. Hoe ziet die driegroepenstructuur in de praktijk qua organisatie uit?

Nou, we hebben een groep 1-2, of eigenlijk 0-1-2, dus de instromers die zitten daar ook bij natuurlijk. Dan hebben we combinatiegroep 3-4-5 en een combinatie 6-7-8.

En als je kijkt naar 3-4-5 dan zit daar dit schooljaar, en ook vorig schooljaar ondersteuning in van een extra leerkracht.

Waarom hebben jullie gekozen voor die ondersteuning in 3-4-5?

Omdat het verschil in werken van groep 3 ten opzichte van 4 en 5 nogal groot is. Ze kunnen nog niet lezen en ook qua zelfstandigheid en zelf taken maken. Taken zijn kort, van korte duur. Toen hebben we gezegd die groep 3, zeker het eerste half jaar, heeft heel veel extra ruimte nodig om apart instructie te kunnen krijgen..

Hoe ziet die ondersteuning er dan in uren uit in de praktijk? Zijn dat alle morgens?

In dit, dit, ja dat is wisselend geweest in de afgelopen schooljaren.....Ook gezien de aantallen van die groepen en dit schooljaar is het zo dat op de hele maandag is groep 3 apart, op de dinsdag- en woensdagochtend tot half twaalf zijn ze apart.

Alleen groep 3 apart?

Ja, groep 3 en 4-5 zit dan bij elkaar.

Ja.

De hele donderdagochtend zijn ze apart en vrijdag tot 11 uur zijn ze dan apart. Dus... eigenlijk het grootste gedeelte van de week zit groep 3 apart.

En over welke aantallen kinderen praten we op dit moment in alle groepen?

Uhm,oh dan moet ik even goed nadenken.....

Ongeveer...

Groep 1-2 samen, dat zijn er nu zo'n 6-27,.

En dat groeit nog?

Nou, daar komt er nu nog eentje bij in februari, maar de rest van het schooljaar dan komt daar niets meer bij.

Dus dat is best veel?

Ja, 13 kinderen in groep 2 in ieder geval en de rest 0 en 1 dan...en in groep 3 zijn 13 leerlingen, groep 4 8, in groep 5 8 leerlingen, in groep 6 6 leerlingen. Zeg ik dat goed? Nee, dat zijn er 5, sorry. In groep 7 zijn er 3 en in groep 8 zijn dan 9.

Dus dat is dan een groep van 17?

Ja, 6-7-8 is een klein groepje.

En in groep 3-4-5 zijn er als ik tel 29.

De keuze van de samenstelling van deze groepen, is dat puur op aantal gebeurd?

Ja, ja dat klinkt heel stom. Dat wil je eigenlijk niet, op aantal, maar ja, gezien de grootte van de groepen in de onderbouw kon het haast niet anders. Ja, je kunt de combinatie 5-6-7-8 nog maken, maar of dat zo praktisch haalbaar is, is de vraag natuurlijk.

En deze samenstelling hebben jullie al sinds de start of...

Ja. Ja

Of zijn er tussendoor nog samenstellingen gewijzigd?

We hebben bij de start wel goed gekeken, als we combinaties maken, kunnen we die dan de komende 3, 4 jaar zo houden. Want als je na een jaar veranderen meteen weet van na een jaar moet je weer anders dan ...

Ja

Dan is dat, ja, ook voor je klassenmanagement natuurlijk iedere keer weer opnieuw uitproberen en weer opnieuw kijken hoe en wat. Dat is wel waar we naar gekeken hebben.

Ja, dus de aantallen, voortgang en stabiliteit.

Hoe was de organisatie op deze school voordat jullie overgingen naar de driegroepenstructuur?

Toen hadden we 4 combinatiegroepen van 2 groepen, dus 1-2,3-4, 5-6 en 7-8.

Oké.

Waar wij wel.....sorry dat ik je onderbreek.....waar wij wel, voordat wij met die driegroepen structuur startten, waren er op twee middagen, dinsdag en donderdagmiddag, werd, kwam groep 5 bij groep 3-4 en groep 6 bij 7-8.

En dat was al uit noodzaak of om uit te proberen?

Nee, dat was de noodzaak van formatie.....was dat ontstaan, ja.

Oké, want mijn volgende vraag is eigenlijk: wat is er gebeurd in de aanloopfase? Hoe lang zijn jullie met dit proces bezig geweest? Of kwam het ineens van de een op de andere dag, van per 1 augustus moeten we.....?

Nou dat zozeer niet, maar ik ben hier zelf 4 en een half jaar geleden begonnen, toen hadden we nog 80 leerlingen. En ja,toen was die noodzaak er nog helemaal niet voor. En dat schooljaar zijn er vanwege verhuizingen 8 leerlingen weggegaan. Ja, toen kwam het ineens heel snel dichtbij, natuurlijk. Die 8 leerlingen zijn of verhuizingen, we hebben veel kinderen, of hadden toen veel kinderen op school die in crisisopvang werden opgevangen en toen weer terug gingen naar de eigen ouders.

Ja

En ja, dat gebeurde allemaal vrij plotseling. En toen dat schooljaar erna zijn we, hadden we wel zoiets van, nu heb je nog die formatie van het jaar ervoor, maar volgend jaar zullen we, ja, toch aan de slag moeten in...in de driegroepenstructuur. En.....

Dus dan zit je binnen dat half jaar, of had je dan nog anderhalf jaar?

Een jaar, zeg maar, een schooljaar.

Nog een schooljaar de tijd om voor te bereiden...

Ja, en waar we toen mee gestart zijn is om het zelfstandig werken, dag-weektaken, om dat weer nieuw leven in te blazen, en geprobeerd dat toch weer te vergroten, die zelfstandigheid, omdat je die in een driegroepenstructuur toch wel heel hard nodig hebt. En omdat de groepen klein waren, want die groep 3-4 die er eerst was, dat waren 11 kinderen, kon je natuurlijk heel veel ondersteunen en helpen en was je snel bij de kinderen. En die zelfstandigheid moest echt wel....., en nog steeds verbeterd worden.

Dus daar hebben jullie veel aandacht aan besteed?

Ja, vooraf gaande aan die start hebben we daar flink op ingezet.

Omdat dat voorwaarden zijn....

Ja, ja

Om te kunnen functioneren in drie groepen?

Ja.

Wat was jouw rol als teamleider daarbij?

Ik heb daarvoor achtergrondinformatie gezocht, teamvergaderingen georganiseerd, ik ben klassenbezoeken gaan doen om te kijken hoe en wat en waar kunnen we.....nog iets extra's uithalen. Enne.....eigenlijk dat proces geleid en gestuurd van hoe en wat.

En jij zegt dat je daar teamvergaderingen aan hebt gewijd..... heb je het dan gehad over aantallen van samenstellingen van leerlingen...of inhoudelijk?

Nee, echt inhoudelijk op dat zelfstandig werken. Dus weer helemaal terug naar: wat is zelfstandig werken? Wat wordt er van de kinderen gevraagd? Wat wordt er dan van de leerkracht gevraagd? Wat hoort erbij? Wat zijn voorwaarden om kinderen dat ook te laten doen? Gewoon, organisatie in de klas, spullen pakken, wc gaan, dat soort zaken.

Eigenlijk het klassenmanagement, de dingen die je net genoemd hebt, die hebben jullie in dat jaar in teamvergaderingen besproken en in de praktijk uitgevoerd?

Ja, ja.

En dat heb jij als teamleider gecoördineerd, in de gaten gehouden, teruggekoppeld?

Ja, ja.

Hoe vond je dat het team er toen mee omging?

Stonden ze er open voor?

Ja, voor dat onderwerp sowieso wel... Wat wel lastig werd, later, was toen het uiteindelijk een driegroepenstructuur was, het schooljaar daarna zeg maar.... dat men toen zoiets had van ja maar, we zijn in het diepe gegooid. En er is geen voorbereiding geweest op..... en nu moeten we het ineens doen en we weten niet hoeen ..

Hoezo het gevoel van ' we zijn in het diepe gegooid ' ? Wat misten ze? Want jij zegt... we zijn met allerlei dingen bezig geweest..

Ja, wat misten ze, ja dat is een hele goede vraag.

Ze hebben denk ik vooral de link gemist tussen de voorbereidingen op wat komen ging. Want we hebben toen echt teruggekoppeld met data erbij: we hebben dit en dat

en zus en zo toen opgepakt als voorbereiding op.... En dat was voor de meeste niet helder, denk ik, op dat moment.

[Dat dat een voorbereiding was op de praktijk...](#)

Ja, ja. Dat is toen wel zo verteld, maar niet zo aangekomen. Ook qua gevoel...

Jammer ja, want je bent er toch veel mee bezig geweest...

[Hebben we het over het hele team of over enkele personen?](#)

Wel een groot deel.... Misschien niet iedereen, maar toch een groot deel. En ja, dat roept dan weerstand op en dan, ja dan wordt het lastig. Das jammer.

[En welke weerstand bedoel je? Gemopper?](#)

Ja, gemopper, ja ook qua ondersteuning, ja die ondersteuning vragen, liefst steeds meer ondersteuning willen om de groep maar op te splitsen. Terwijl ik zelf het gevoel had, nou je moet eigenlijk niet opsplitsen. Je moet juist bij elkaar blijven.... Dan heb je iemand erbij die eventueel vragen kan beantwoorden. Een andere rol, of kleine groepjes. Niet zozeer we halen groep 3 of groep 4 eruit om een hele ochtend mee aan de slag te gaan.

[Maar dat doe je nu uiteindelijk wel.](#)

Dat gebeurt helaas wel nog steeds.

[Is er ruimte voor die groepen? Waar zitten ze dan?](#)

Ja lokalen.....

[Er is een lokaal?](#)

Ja, we hebben lokalen genoeg!

[Gezien de formatie is dat wel mogelijk, dus?](#)

Ja dat is wel mogelijk, alleen denk ik, dat als het gezien formatie niet meer haalbaar is....., dan kom je opnieuw het probleem driegroepenstructuur tegen. Want dan is de werkwijze in de klas toch te weinig veranderd om goed te kunnen werken.

[Bij welke vakken bijvoorbeeld werken ze nu wel met de drie groepen? Of waar zitten ze apart? Is dat misschien makkelijker? Aanvankelijk leesproces?](#)

Nee, juist nee, even kijken.... Waar ze bij elkaar zitten is in ieder geval... we hebben technisch lezen. Een leesmenu heb ik gemaakt. En eigenlijk is dat een handelingsplan, een groepsplan voor groep 4 t/m 8. En de tweede helft van het schooljaar is dat meestal groep 3 t/m 8. Dit schooljaar wordt het dan wat later dat groep 3 erbij gaat komen. Maar dat is een plan en dan worden alle kinderen verdeeld, gewoon op niveau, niet op leeftijd. En voor begrijpend lezen hebben wij Nieuwsbegrip. Daar hebben we in het begin ook meteen bij BCO ondersteuning bij gevraagd. En dan werken we aan de hand van de kansrijke combinatiegroepen en groep 6-7-8 heeft dan hetzelfde programma. En groep 4-5, dat wisselt, dat ligt aan het thema wat bij nieuwsbegrip aan bod komt. Maar die lessen kunnen in ieder geval als driegroepenstructuur gegeven worden. En spelling heb ik vorig jaar een heel andere wending gegeven en zijn we dit schooljaar mee gestart. Heb ik alles op een hoop gegooid en verdeeld. De ene keer krijgt 4-5 gezamenlijk instructie en een andere keer 5-6-7- gezamenlijk instructie of 6-7-8, zodat je wel met die paar man die er zijn, die instructie kunt geven.

[En hoe is dat opgepakt door het team? Als jij zegt ik ga eens de hele methode uitpluizen...categorieën koppelen..... Dat heb jij allemaal uitgedacht., gekopieerd en gemaakt.](#)

Daar heb ik ze wel in meegenomen. Ik heb ze in het hele proces meegenomen waar ik mee bezig was, natuurlijk. Want anders ben je een half jaar of langer bezig en dan... alsjeblieft! Nou dat is op zich goed ontvangen. Ja, ik weet niet hoe ik dat moet noemen... Dat blijft toch onder ons, he? De valkuil van het team is dat al snel als ze iets zien.....van "Dat ziet er goed uit!". Klaar! Ik heb vorig jaar nog gevraagd van goh, kijk er kritisch naar. Waar denk je dat we tegen aan gaan lopen? Welke hiaten zie je nog of misschien zie je dingen waar je van zegt dat je denkt dat dat niet gaat werken. Of kan het anders? Daar kwam geen reactie op. En nog geen twee weken toen we begonnen waren: Dit werkt niet.. Dat werkt niet..! Maar goed, ja, dan werd het ook niet gedaan zoals in eerdere vergaderingen was aangedragen en zoals het de bedoeling was.

[Dus dat is nog steeds een aandachtspunt?](#)

Ja, Op zich, nou ja, ik geef nu iedere week aan welke groepen bij elkaar zitten. Daar zie je ook het schema hangen. Dezelfde kleur is dezelfde categorie. Maar dat werd niet tijdig gelezen. De les begint om half 11 en mensen wisten nog niet welke groep ze hebben.

Heb ik alleen 7-8 of heb ik 5-6-7? Wat ik vanaf het begin wel steeds heb aangegeven is, het zal het eerste jaar in ieder geval meer voorbereiding vragen dan wat het eerder deed. Je zult een andere handleiding er misschien nog bij moeten pakken. Je kunt bij start, we hebben altijd een verhaal bij spelling, dat kun je niet doen om drie verhalen voor te lezen, dus je zult je inleiding van de categorie anders aan moeten pakken. Op die en die manier doen. Ja en die verandering, dat heeft tijd nodig.

[Welke methode voor spelling gebruiken jullie?](#)

Taal journaal.

[Dus daar zijn jullie nog bezig met evalueren?](#)

Ja, we evalueren tussendoor regelmatig. Ik heb nu op zich wel het gevoel dat het redelijk loopt, ja. Het jammere is, de spellingboekjes had ik opnieuw op volgorde gelegd en die zijn gekopieerd, maar...helemaal door elkaar.....

[Oh, dus daar is iets misgegaan?](#)

Ja, dat is gewoon heel jammer. Je hebt al een weeknummer erboven staan wat is doorgekruid, maar met het goede erbij. Maar als het dan op de verkeerde volgorde zit, en zeker als je wat minder voorbereid bent, dan kun je de kinderen ook niet direct zeggen: je moet nu die bladzijde nemen..

[Ja, dan komt de verwarring, dan kunnen de kinderen niet vooruit en je weet het zelf ook niet.](#)

Ik heb nu het idee dat dat wel redelijk loopt, maar ik vraag me alleen nog af, en dat wil ik dan aan de hand van klassenbezoeken bekijken, van hoe gaat dan zo'n instructie nu. In het begin van het schooljaar heb ik dat ook gedaan, maar nu zijn we weer een half jaar verder. En dan vraag ik me af, hoe loopt het nu? Wordt het nu daadwerkelijk ook zo gedaan dat het ook een instructie voor drie groepen is?

[Jij zei net, groep 6-7-8 zit eigenlijk de hele week bij elkaar?](#)

Ja die hebben op maandag nog wat ondersteuning.

[Doen die ook vakken koppelen behalve spelling waar je het over had, of doen ze om de beurt rekenen instructies geven op drie niveaus?](#)

Ja, rekenen wel. Dat kan ook en dat is best lastig om dat helemaal als kansrijke combinatiegroep te krijgen. Het is wel mogelijk dat wel, maar dat kost wat meer. Engels doen ze gezamenlijk.

Met 6 erbij?

Met 6 erbij. Ja, 6 doet ook gewoon mee. En de werkwoordspelling bijvoorbeeld, die heb ik ook los gekoppeld van de methode. Die doet 7-8 ook gezamenlijk. En....eens even kijken.....ja, aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek, daar hebben we vorig jaar de boeken van groep 7 gepakt en nu hebben we de boeken van 6. En 8 doet dat apart, omdat zij dat al gehad hadden.

Dan had ik nog een vraag, maar ik ben hem even kwijt.... Oh ja, als je zegt van ze pakken soms dingen samen, verwerken ze dan wel op eigen niveau? Of heeft iedereen dezelfde verwerkingsbladen?

Als je naar de zaakvakken kijkt, dat is dan wel alles hetzelfde dan.

Maar als je naar Engels kijkt? Hebben ze dan allemaal hetzelfde werkboekje?

Ja, want dat is een werkboekje voor 7-8 volgens mij.

En 6 doet gewoon mee? 7 en 8 kunnen natuurlijk al langere zinnen maken en zo?

Ja, daarom...van groep 6 wordt ook minder verwacht natuurlijk. Dat wel.

Maar het is wel hetzelfde werkboek?

Ja.

Maar daar heb je toch maar een cyclus van 2 jaar, of niet? Is dat Hello World?

Ja, is dat Hello World?

Zijn dat niet 2 boeken?

Ja, dan moet je om het jaar wisselen.

Omdat je zegt ze doen er 3 jaar mee? Dan krijg je dus in 6 en 8 hetzelfde?

Ja, dan moet ik E. nog eens vragen wat hij volgend jaar gaat doen. Inderdaad.....dat weet ik zo even niet.

Maar goed, als je eerst in 6 zat, en nu in 8, dan krijg je toch een heel ander niveau.

Ja inderdaad, dat wel

Maar als 6 ook mee doet...

Ja, dat is een goeie!

Oke. We hadden het over jouw rol als teamleider. T. die was toen ook al directeur hier.

Wat heeft die voor rol gespeeld? Een actieve rol of op de achtergrond?

Ja, die heeft eigenlijk samen met mij meegekeken, meegedaan en ik denk dat ik in die zin, dat ik het voortouw heb genomen, maar hem wel steeds heb meegenomen in het proces om te kijken of ik op de goede weg was.

Hij was ook bij die teamvergaderingen?

Ja, ja want dat waren studiemiddagen. Die hebben we daar meestal voor gebruikt zodat ook iedereen aanwezig is.

Oke, hoe hebben de teamleden gereageerd op de veranderingen? Daar hebben we het eigenlijk al over gehad. Weerstand heb je eigenlijk ook al benoemd. Waren er ook mensen die echt de hakken in het zand zetten van 'Ik zie het helemaal niet zitten?' Die het toen deden, of die er nu nog steeds moeite mee hebben?

Ja, nog steeds wel.

En ik welke vorm? Ik doe het niet of ik kan het niet?

Ja, 'kan niet' zullen ze niet snel zeggen, maar goed, dat ligt er dan wel onder, denk ik. Maar ik weet dat vooral in combinatie 3-4-5, dat mensen er daar toch heel veel moeite mee hebben, met die drie groepen bij elkaar. En dat ligt ook aan de populatie in de groep. Het is niet zozeer alleen vakinhoudelijk, maar ook de kinderen zorgen, ja, maken het voor hen heel vermoeiend om zo'n dag door te komen, zeg maar. Maar inderdaad 'doe ik niet', als ik dan kijk naar spelling, dan werd er wel gezegd, in 4-5-6, die leerkracht moet dan ook even de handleiding van 6 pakken,..... "Maar daar begin ik niet aan, dat doe ik niet".

En dan, wat is dan jouw rol? Hoe ga je daarmee om?

Nou ja, goed, ik heb gekeken van hoe vaak komt dat überhaupt voor dat jaar? En dat is 1 keer. En die keer gaat nog komen. Dan wil ik haar daar wel in ondersteunen, helpen. Maar ik ga het niet overnemen, zo van, ik ben er nog toevallig, dus dan pak ik 6 wel. Kijk, als ik dat ga doen, dan ben ik nog verder van huis..

Dus je ondersteunt wel, maar je wil wel dat het uitgevoerd wordt.

Ja, het moet nog komen, ergens achteraan in het schooljaar. Wat ik wel heb gedaan, is tot nu toe, of in het begin, op het moment dat er genoeg mensen waren, om toch de groep net iets kleiner te maken. Als het kon. Dus als je dan een combinatie 6-7-8- hebt, dan halen we eer 8 even uit, dat die echt even op eigen niveau aan die categorie kunnen werken. En 6-7 doet dan iemand anders. Maar gaande weg wil ik wel steeds meer, als het in drie groepen kan, dat het dan ook in drie groepen blijft. En niet dat er dan toch weer drie groepen gemaakt worden.

En de leerkracht die er eigenlijk de hele week alleen voorstaat, hoe functioneert hij of zij? Gaat dat goed? Of laat hij niets los? Of vindt hij het ook heel moeilijk?

Ja, daar laat ie weinig over los, moet ik zeggen. Het loopt, maar hij geeft wel aan van ja, het is lastig, het is veel werk, dat dat als fulltimer toch wel een flinke kluit is. Maar het is niet zozeer dat hij aangeeft van het lukt me niet. Hij heeft daar wel een redelijke weg in gevonden, die wel nog verder uitgebreid kan worden en verbeterd kan worden, dat dan wel.

De mensen die je nu hebt staan, zijn dat ook de mensen die toen begonnen zijn, of zijn er nog wisselingen geweest?

Nee, allemaal dezelfde.

Ook in de groepen?

Ja. Ja als je van leerkracht van groep gaat wisselen, dan hebben leerlingen ze 6 jaar. Dus dat gaat niet werken. En dat is wel iets wat ouders ook aangaven in die SWOT en ook leerkrachten, van ja, een leerling heeft drie jaar dezelfde leerkracht, maar een leerkracht heeft ook drie jaar hetzelfde kind. En heb je geen klik, dat kan wel eens gebeuren, dan worden dat drie lange jaren. Voor leerkracht of leerling of allebei.

Ja.

En switchen is erg lastig. Want dan moeten die van 3-4-5 naar boven en dan hebben ze die 6 jaar.

Jullie zijn nu voor het derde jaar bezig? Zie je wel ontwikkeling?

Ja, dat wel.

In het omgaan met de praktijk?

Ja, dat het wel makkelijker gaat dan in het begin. Maar dat is denk ik wel vooral te danken aan die ondersteuning, die er is, zoveel.

Die is er ook altijd geweest in de voorgaande jaren?

Ja, alleen in de voorgaande jaren was het anders ingedeeld. Die maandagochtend en donderdag is altijd geweest, maar dan was het op de vrijdag, dan was de leerkracht helemaal alleen. En dat was moeilijk. En diegenen die op dinsdag en woensdagochtend ondersteunt, die heeft haar taken en uren nu zo verdeeld dat ze op drie ochtenden kan komen. En dat heeft wat meer verlichting gegeven.

En de vooruitzichten voor volgend jaar?

In principe zouden we hetzelfde nog kunnen blijven. Maar daarna is..... We zitten nu op ons dieptepunt qua aantal leerlingen.

Dus jullie gaan weer een beetje groeien?

Ja we gaan iets omhoog. Niet heel veel 2,3 leerlingen misschien. Maar het gaat niet verder zakken op dit moment.

Mooi. Hebben jullie op het moment dat jullie overgingen naar de driegroepen structuur ook nieuwe methodes of materialen extra moeten aanschaffen om die overstap te kunnen maken?

Ja, in die zin hebben we de begrijpend leesmethode veranderd. We hadden eerst 'goed gelezen', maar die was al verouderd. We konden niet eens meer werkboekjes van die versie bestellen. Dus toen hebben we wel bewust gekeken naar een methode die je niet..... want je wilde toch naar die kansrijke combinatieklassen. Dan moet je wel iets hebben wat dan gezamenlijk kan. En daarvoor hebben we toen 'Nieuwsbegrip xl' gekozen.

En dan krijgt de hele groep 1 niveau? Of splitsen jullie dat in niveaus?

Ja, eigenlijk is het de bedoeling dat het opgesplitst wordt in niveaus. Alleen vinden ze dat in de praktijk nog heel lastig. Dus er wordt een tekst aangeboden en er wordt gedifferentieerd op verwerking. De kinderen kunnen dat zelfstandig, een aantal kinderen hebben daar instructie bij nodig en een aantal kinderen krijgen vooraf de tekst al een keer te zien, omdat ze qua technisch lezen wat zwakker zijn. Zo wordt het dan wel opgesplitst dat het in verschillende niveaus verwerkt wordt. Maar het zou het fijnste zijn als je kunt zeggen: die leerling is zo goed, jij mag een moeilijkere tekst.

Want er zijn meerdere niveaus?

Ja, je hebt A, AA.....

Het gaat wel allemaal over hetzelfde onderwerp, dacht ik? Alleen de technische moeilijkheid verandert dan?

Ja en de vragen. Ook, die zijn ook anders. En dat is waardoor het lastig is om te zeggen,hoe heet het....., omdat je die verwerking ook moet bespreken....., dan moet je ook weer op drie niveaus nabespreken.

Maar daar zou dus nog een groeimomentje inzitten.....

Ja, dat zou op zich nog verfijning kunnen krijgen..

Eh.....hier heb ik het eigenlijk ook al over gehad..... Welke dingen vind jij nou positief aan het werken met drie groepen tegelijk? Wat vind je zelf? Wat heb je van teamleden gehoord? Want ik ga je dadelijk ook vragen wat de nadelen zijn.

Ja, positief, ik denk dat je qua zelfstandigheid, waar we mee begonnen zijn, dat kan dusdanig vergroot worden. De kinderen komen straks toch van een kleine school en dan gaan ze naar een Ursula of weet ik veel wat, en dan komen ze in een grote massa. En als je hier jaar in , jaar uit in een groepje van een man of 11 heb t gezeten, dan is dat een cultuurschok. En ik denk dat het nog wel een cultuurschok zal zijn als je van een school van 70 leerlingen naar een school van, zeg maar 1500 gaat, en dat kinderen veel van elkaar kunnen leren. Als je juist met coöperatieve werkvormen verschillende niveaus bij elkaar kunt zetten. Dat zijn verschillende leeftijden en dat ze daar meer uit zichzelf halen. Op die manier.

[Wat vind je nadelen?](#)

Ja nadelen, wat collega's ondervinden is dat, en zeker als ze dan alleen staan voor de drie groepen, dat ze dan voor hun gevoel te weinig tijd hebben om extra aandacht te kunnen geven aan kinderen die extra instructie of extra oog of weet ik veel wat nodig hebben.

[Dat ze veel met instructie geven bezig zijn en te weinig tijd hebben voor extra aandacht?](#)

Ja, en dat ze veel praten...

[Zie je daar een oplossing voor? Hoe ze dat zouden kunnen verbeteren?](#)

Ja, dat ze dan nog meer naar coöperatieve werkvormen moeten gaan en inzetten om het eigen praten te verminderen.

[Ja, en die instructies bekijken.....](#)

Ja, die instructies koppelen. Dat hebben we geprobeerd bij spelling. Natuurlijk, qua theorie staat dat er mooi, maar qua uitvoering denk ik dat daar nog wel wat te halen is.

[Hoe ga je verder in de toekomst? Zie je dingen die je nog gaat veranderen en of die je nog willen veranderen?](#)

Ja, hoe gaan we verder? We willen ook proberen en het is ook T. die daarover aan het denken is van qua formatie wat we hebben, hoe kunnen we die zo verdelen dat het gunstig genoeg is. Maar dan heb je het toch weer over opsplitsen van in plaats van combineren.

[Volgens mij is T. wel voorstander van het meer combineren, of niet?](#)

Op zich wel, maar goed. Ik denk dat dat iets is waar we wel naar toe moeten, dat we zeggen van haal die groep er niet meer uit,.....

[Maar ga er in...!!](#)

Ja en haal die enkele leerling eruit waar je het oog niet voor hebt als je er alleen voor staat.. Maar daarvoor zullen er toch nog dingen moeten veranderen natuurlijk. Ik denk dan vooral aan instructiemomenten. Die moeten goed en strak gepland worden.

[En die voorbereiding wat je zelf al aangaf....](#)

Ja die voorbereiding. Het is geen automatische piloot. Omdat je al drie jaar groep 3-4 hebt gehad, dat je dat dan kan doen. Je zult echt die verbindingen moeten zoeken. Ook bij rekenen. Ik bedoel als je in groep 4 sommen over het tiental gaat uitleggen, bijvoorbeeld $19+7$, dan kun je groep 3 daarbij meenemen met $9+7$ en groep 5 meenemen met $109+7$. Door uit te gaan van strategieën en doelen.....

[Dan kun je bij grotere getallen inderdaad dezelfde instructie geven.](#)

Ja, dat is wat je met spelling eigenlijk ook doet. Woorden met 'cht' , bij groep 7 zeg je 'lichtshow' en bij groep 4 zeg je 'lucht'. Maar de regel waarom het cht moet zijn is hetzelfde. Als je uitgaat van dat strakke stramien van regels toepassen, dan maakt het niet uit welk woord.

Nee en dan kan ieder het bij zijn eigen woorden verwerken.

Terugkijkend op dat hele proces, nu die twee en een half jaar en dat jaar voorbereiding, met de kennis van nu, wat zou je anders aangepakt hebben? Of zeg je ik ben heel tevreden?

Nee, dan zou ik , of dat goed uit zou pakken dat weet ik natuurlijk niet, dan zou ik qua ondersteuning vanaf het begin hebben gezegd: nee, niet uit elkaar, bij elkaar en die organisatie anders. Want nu houden ze toch vast aan het opsplitsen van de groepen, ter ontlasting. En wil je echt de driegroepenstructuur doen, dan zul je ze bij elkaar moeten houden want anders verandert je werkwijze niet. Dan is het niet noodzakelijk. En de momenten dat je het wel hebt, ervaar je dan als belastend, omdat je dan ineens anders moet, terwijl je dat eigenlijk nooit hoeft te doen.

Dat is wel een hele goede tip voor ons!

Want mijn laatste vraag is: op onze school moeten we volgend jaar, misschien het jaar daarna, ook gaan starten met die driegroepenstructuur, wat zou je mij of het team willen adviseren. Van let daarop of ...

Ja ik zou inderdaad dan zeggen: qua ondersteuning , hou het in de groepen en als je dan instructie apart doet, puur die instructie en laat ze daarna meteen terug gaan naar de groep.

Dan kan die leerkracht ook weer mee terug de groep in, inderdaad.

Ja, want ik bedoel qua verwerken, als je 7 kinderen hebt en je hebt instructie gegeven en ze gaan aan de slag en ik zit daar een half uur omdat ze bezig zijn, dat vind ik verloren tijd. Zeker als ik dat zou doen. Omdat ik dan denk van ik moet nog dat, en dat, en dat....

En op die momenten kun je ook weer een andere groep instructie geven of juist een ander klein groepje nog eruit halen. Dan vergroot je de zelfstandigheid van de kinderen en het eigenaarschap want ze moeten het toch zelf doen. En als je volgend jaar nog niet naar die driegroepenstructuur hoeft, dan zou ik zeggen: probeer dat volgend jaar met een bepaald project of een thema of een blok spelling , probeer dat uit. Dat ze al eens bij elkaar hebben gezeten.

Ja de bedoeling is om dat dit jaar nog te gaan doen. Alleen denk ik dat het team gaat kiezen om te beginnen met de veilige vakken van gym, tekenen, handvaardigheid om eens uit te proberen. Dat is misschien een allereerste stap, maar in mijn ogen is dat nog niet van.....

Goed, maar dan kun je ook daar bij tekenen, handvaardigheid, let erop dat het lesdoel voor 3-4-5- hetzelfde is, maar dat er wel gedifferentieerd wordt.

Ja, ook daar kun je differentiëren naar drie niveaus. Kijk een tekenopdracht is leuk in drie groepen en die kun je ook in 10 groepen geven, maar voor, bijvoorbeeld bij perspectief, dan maakt groep 3 verschillende vliegers, groot en klein iets verder weg. Groep 4 maakt bomen en huizen die in verhouding moeten staan met elkaar qua grootte en groep 8 tekent een weg met een horizon. Weet je wel? Je bent met perspectief

bezig maar wel op meerdere niveaus. Je gaat niet drie groepen eenzelfde tekenopdracht geven en dan beoordelen alleen op niveau. Maar ook echt, en dat zou ik dan doen, dan kun je ook op die manier in die vakken daarmee aan de slag gaan.

En hoelang denk je dat we daarmee aan de slag moeten gaan om al iets van de eerste ervaringen te kunnen spreken, want twee lesjes, daar heb je natuurlijk niets aan.

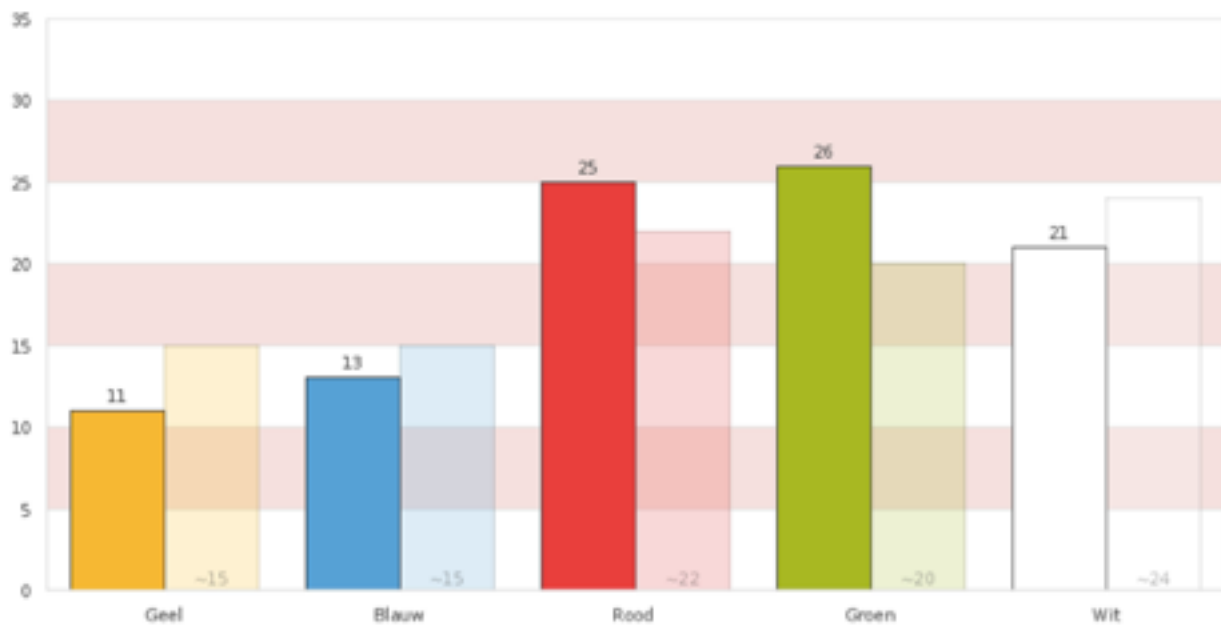
Nou ja, dat ligt eraan hoe lang een les duurt natuurlijk. Dan zou ik wel zeggen een les die binnen een lesuur valt en niet waar je drie weken mee bezig bent. Want dan heb je twee weken: we gaan verder met..... Dus korte lessen en dan zou ik na drie, veer keer toch eens vragen naar ervaringen, hoe het gegaan is.

Nou, dank je wel voor dit interview. Dat je wilde meewerken. De gegevens die ik van je heb gekregen worden anoniem verwerkt. Ik maak een verslag van dit gesprek . ik typ het letterlijk uit en daarna ga ik het gesprek analyseren en verwerken in mijn onderzoek.

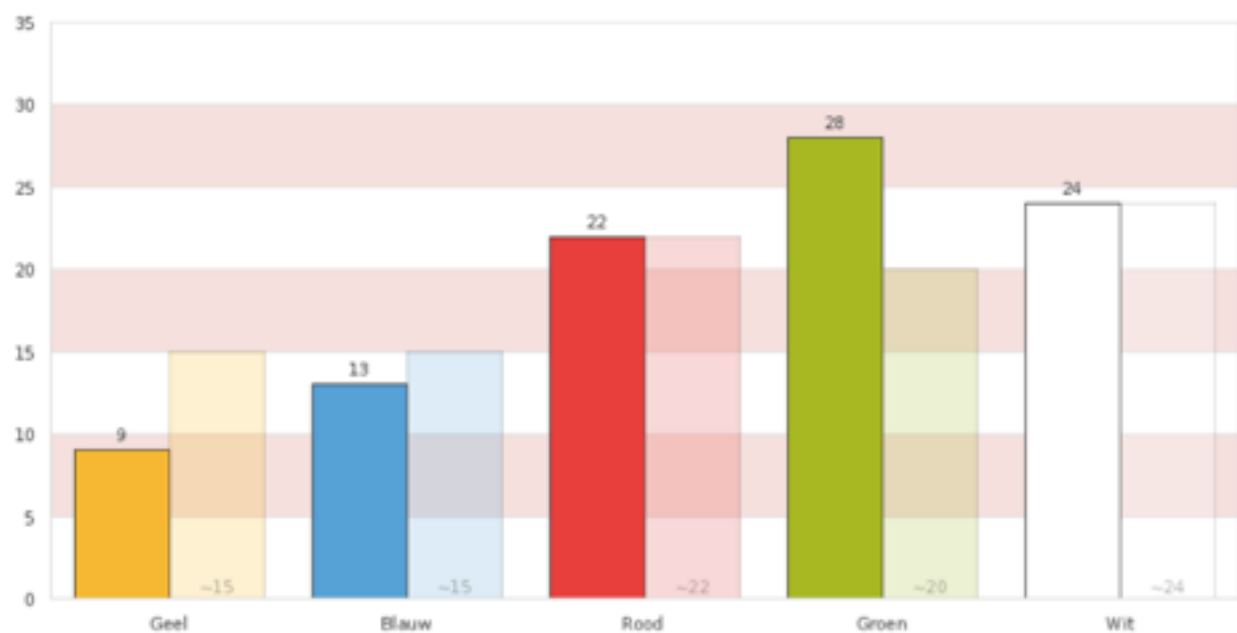
Oké, graag gedaan.

Bijlage 16. Individuele grafieken digitale kleurentest De Caluwé en Vermaak

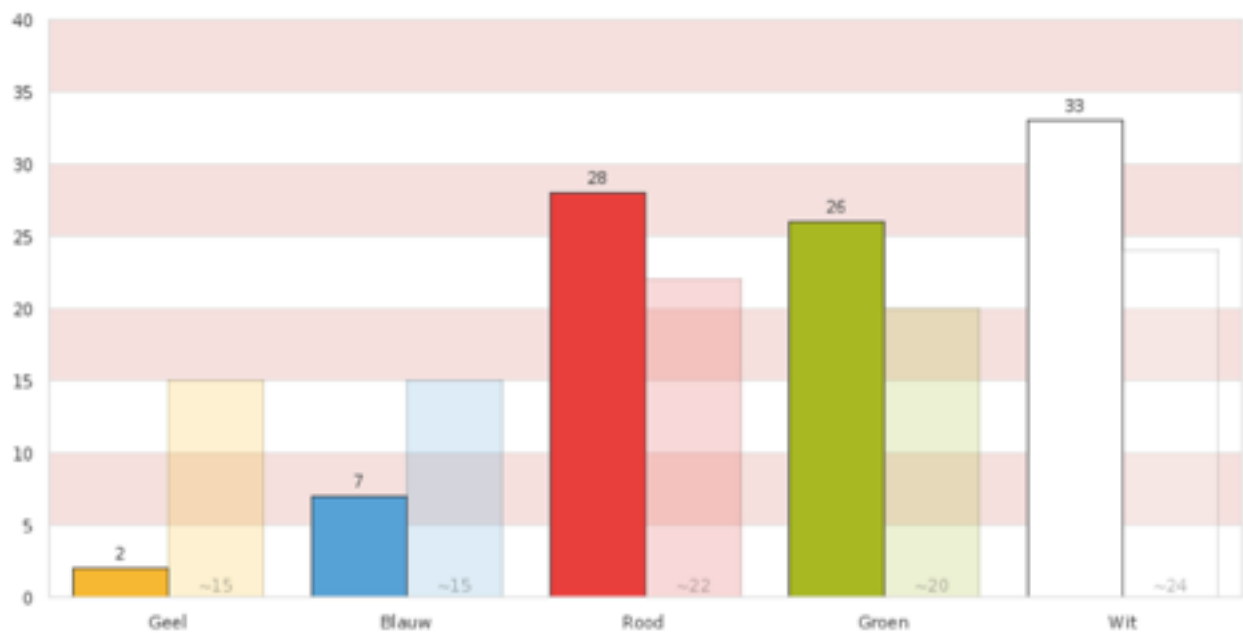
Leerkracht 1



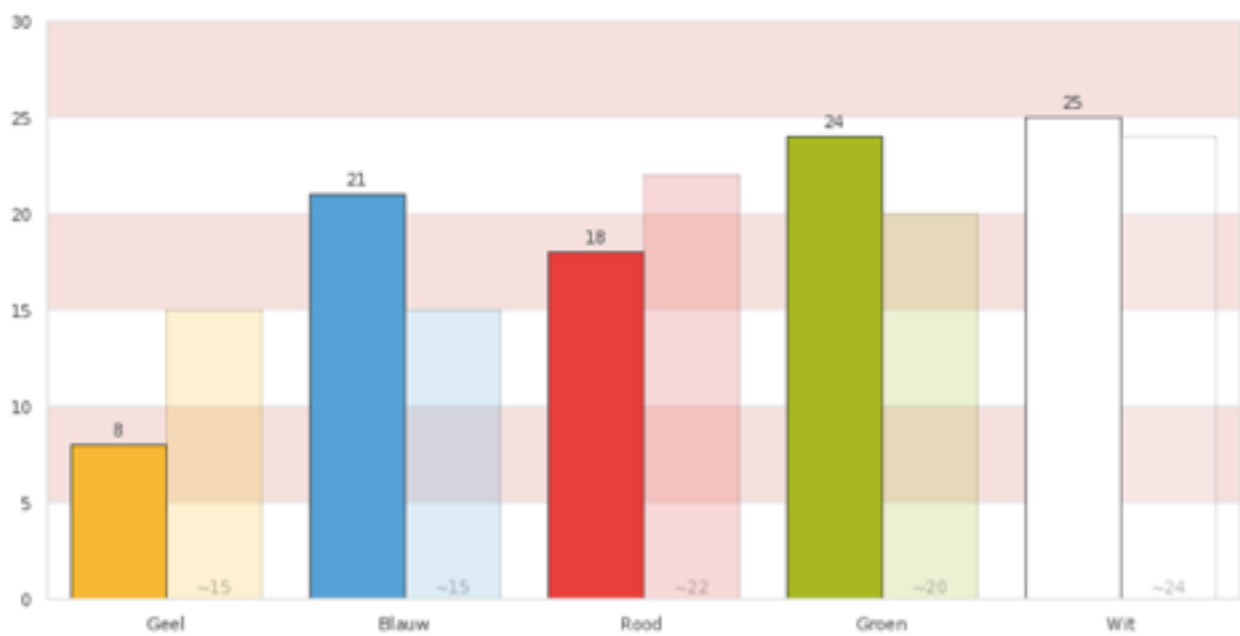
Leerkracht 2



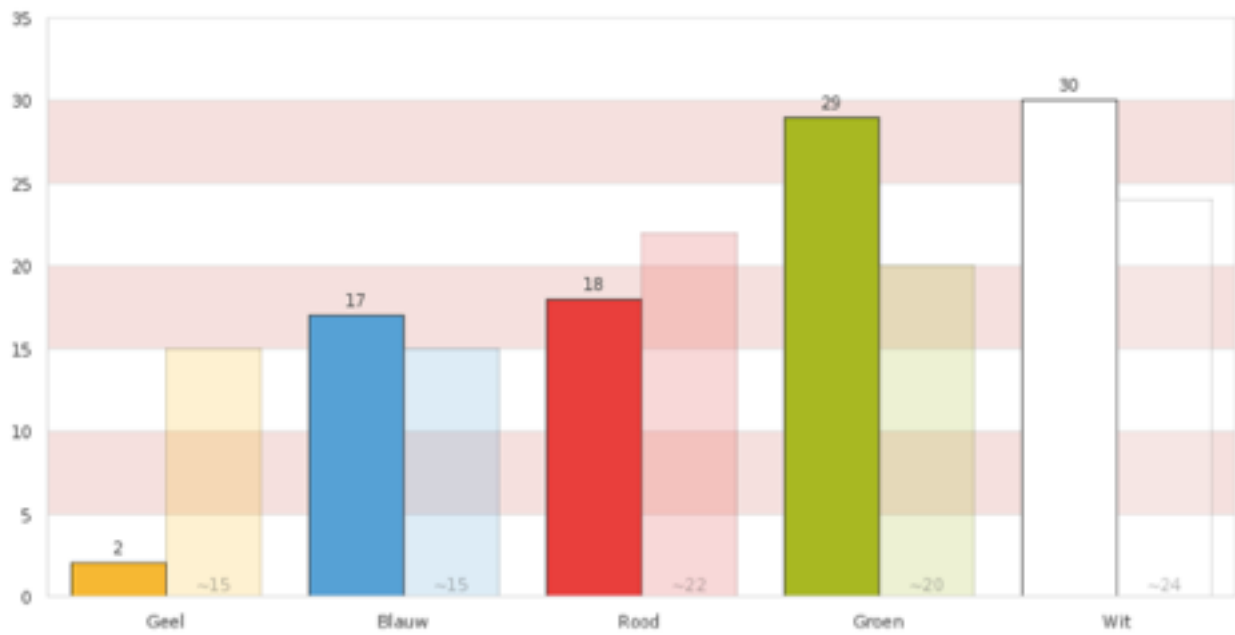
Leerkracht 3



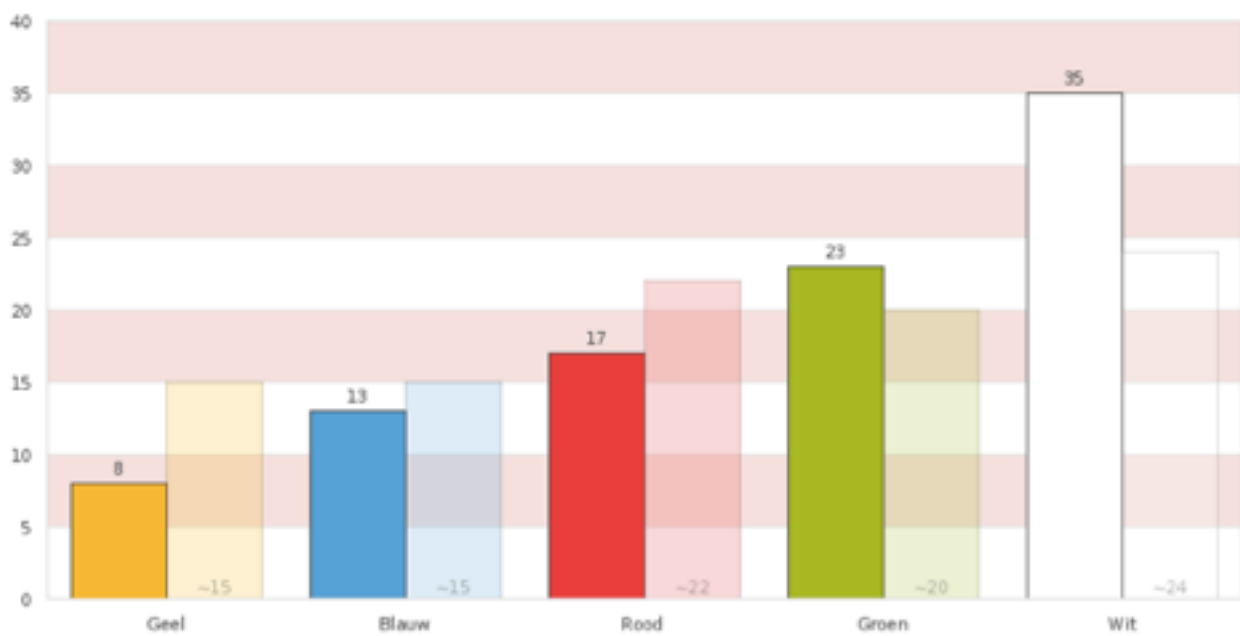
Leerkracht 4



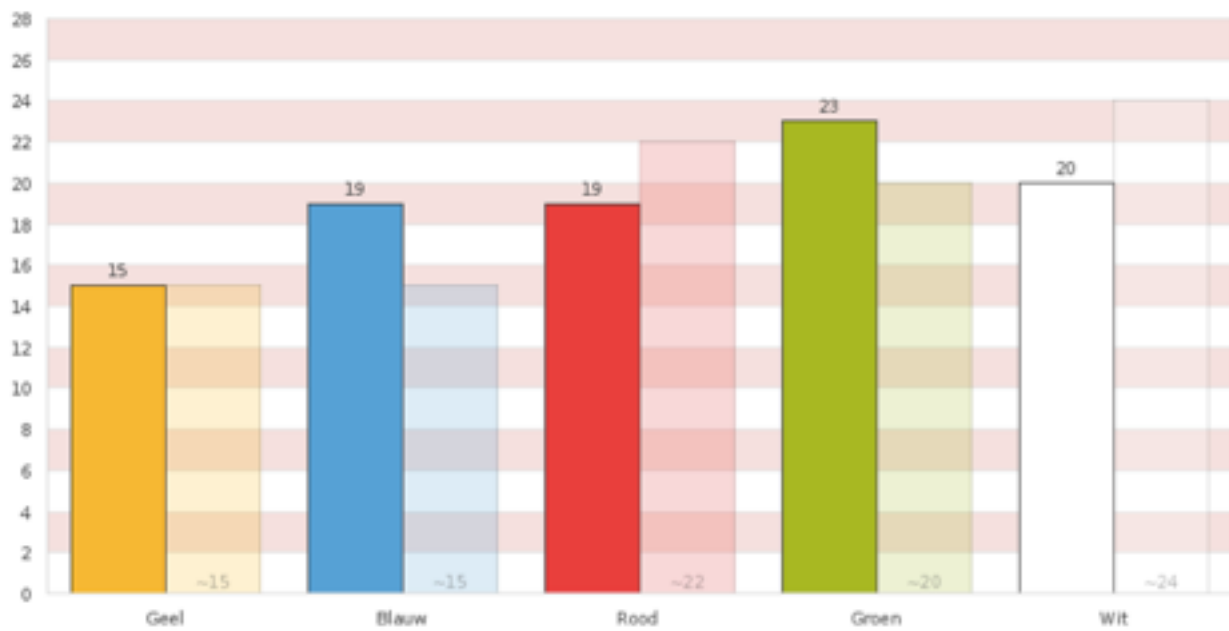
Leerkracht 5



Leerkracht 6



Leerkracht 7



Bijlage 17. Vragenlijst evaluatie werken in driegroepenstructuur

Datum en groep	
Soort activiteit (bijv. taalactiviteit, geschiedenis, tekenen)	
Doel van de activiteit	
Organisatie (bijv. gezamen- lijke instructie, daarna werken in groepjes, tweetallen, enz.)	
Differentiatie naar de drie groepen door:	
Evaluatie: Positieve zaken:	
Evaluatie : Aandachtspunten voor een volgende activiteit.	

