

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Implementatieplan & productverantwoording

Samenwerkend leren op het Briant college te Arnhem

Carolien Knipping & Mascha Garstenveld
8/18/2014

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Implementatieplan	3
Hoofdstuk 2	Productverantwoording	5
Bronnenlijst.....		9
Bijlage I	Presentatie augustus 2014.....	10
Bijlage II	Verantwoording presentatie augustus 2014.....	11
Bijlage III	Evaluatieformulier 1 t/m 10 oktober 2014	14
Bijlage IV	Verantwoording evaluatieformulier 1 t/m 10 oktober 2014	15
Bijlage V	Spiraalmodel voor reflectie (Korthagen, 2008)	17
Bijlage VI	Effectevaluatie eind juli 2015	18
Bijlage VII	Verantwoording effectevaluatie eind juli 2015.....	19

In hoofdstuk één staat het implementatieplan beschreven. Het doel van dit plan is het integreren van het samenwerkend leren in de lessen van het Briant college. In het implementatieplan wordt gesproken over een handleiding omtrent samenwerkend leren. Deze handleiding is tot stand gekomen naar aanleiding van het onderzoek dat heeft plaatsgevonden van februari 2014 tot en met juni 2014.

Hoofdstuk 1 Implementatieplan

Het implementatieplan is gericht op het totaal aan activiteiten dat moet worden uitgevoerd om het opgeleverde product zorgvuldig te integreren in de organisatie (Kok, Molleman, Saan, & Ploeg, 2005). Hierbij is gebruik gemaakt van het fasemodel van Kok et al., (2000, p. 212).

Tabel 1: implementatieplan

Wanneer	Wat	Wie	Opmerkingen
Fase 1: 'Bekend zijn met'			
Doel: Eind augustus 2014 kunnen alle havo-docenten van het Briant college (locatie Bakenbergseweg) de vijf sleutelbegrippen van het samenwerkend leren benoemen. Daarnaast kunnen ze uitleggen hoe ze de 'handleiding samenwerkend leren' moeten toepassen in de les.			
Augustus 2014	Training (1) samenwerkend leren voor de havo-docenten van het Briant college. Na de training nemen de havo-docenten de handleiding in gebruik.	De training wordt gegeven door de regisseur samenwerkend leren: R. Vranken (docent op het Briant college).	Er wordt gebruik gemaakt van een intermediair, genaamd R. Vrancken.
Augustus 2014 t/m september 2014	Handleiding samenwerkend leren toepassen in de les.	Alle havo-docenten van het Briant college.	Doel: van augustus 2014 t/m september 2014 zijn alle havo-docenten van het Briant college in staat om minimaal tien keer samenwerkend leren te integreren in de les.
Fase 2: 'Beslissen om te gebruiken of niet'			
Doel: Eind oktober 2014 is besloten of de implementatie wordt doorgevoerd of dat een stap terug gedaan moet worden naar de analysefase.			
1 t/m 10 oktober 2014	Alle havo-docenten vullen het evaluatieformulier (2) in. De evaluatieformulieren worden gerecentreerd naar R. Vrancken.	Alle havo-docenten van het Briant college.	Doel: 10 oktober 2014 hebben alle havo-docenten het evaluatieformulier ingevuld ingeleverd bij R. Vrancken.
10 t/m 24 oktober 2014	Verwerken van evaluatieformulieren in een overzicht.	R. Vrancken	Duidelijk wordt hoe de docenten denken over de implementatie van het samenwerkend leren.

Eind oktober 2014	Vergadering: implementatie evalueren. Het team beslist of de implementatie wordt aan genomen. Wanneer het antwoord nee is, doet het team een stap terug naar de analysefase. Wanneer het team be- slist dat de implementatie wordt aangenomen, wordt de planning die hieronder te zien is, uitgevoerd.	Team onder leiding van R. Vrancken.	Aan de hand van het ingevulde evaluatie-formulier en de inbreng tijdens de vergadering wordt besloten of de implementatie wordt doorgezet.
Fase 3: 'Gebruiken' Doel: Eind februari 2015 zijn er waar nodig aanpassingen gedaan in de implementatie en zijn de docenten op minimaal drie momenten getraind in hun competenties omtrent samenwerkend leren.			
November 2014	Zo nodig aanpassingen doorvoeren in de imple- mentatie.	R. Vrancken	R. Vrancken gaat (na de vergadering van eind oktober) de aanpassin- gen in de implementatie doorvoeren.
Eind novem- ber 2014	Aanpassingen imple- mentatie presenteren aan het team.	R. Vrancken	Bijvoorbeeld tijdens een studiedag of teamverga- dering.
December 2014	Alle docenten schrijven een reflectie die zij inleveren vóór 19 december 2014 bij R. Vrancken.	Havo-docenten	De reflectie wordt ge- schreven aan de hand van het spiraalmodel van Korthagen (2008) (3).
December t/m juni 2015	Maandelijks wordt de voortgang teruggekop- peld omtrent het integre- ren van samenwerkend leren.	R. Vrancken is er verantwoordelijk voor dat dit maande- lijks plaatsvindt.	Aandacht voor de kwali- teit van de uitvoering en de competenties van de docenten.
December 2014	Het aantal werkvormen uitbreiden.	R. Vrancken	Het aantal nieuwe werk- vormen hangt af van de vraag van het team.
Januari en februari 2015	Vergroten competenties- van de docenten van het Briant college.	Teamleidster en R. Vrancken	Er zijn meerdere manie- ren om de docenten te trainen.
Fase 4: 'Blijven gebruiken' Doel: Eind juli 2015 is er een beleid geformuleerd omtrent het samenwerkend leren en werken de docenten minstens drie keer per week met de verschillende werkvormen.			
April 2015	Effectevaluatie (4)	Havo-docenten, R. Vrancken en team- leidster	Doel: Eind juni 2015 hebben de docenten de evaluatie ingeleverd bij R. Vrancken.
Eind juni 2015	Formuleren van beleid	Teamleidster in samenwerking met docenten, R. Vrancken en bestuursleden.	Door het formuleren van het beleid weten de docenten naar welke doelen gestreefd moeten worden.

- 1: In bijlage I vindt u een conceptopzet voor de training die eind augustus gegeven gaat worden. In bijlage II wordt de training verantwoord.
- 2: In bijlage III kunt u het evaluatieformulier vinden die alle havo-docenten tussen één en tien oktober in moeten vullen. In bijlage IV kunt u de operationalisering van dit formulier vinden.
- 3: In bijlage V kunt u het spiraalmodel van Korthagen (2008) vinden.
- 4: In bijlage VI kunt het formulier voor de effectevaluatie vinden die alle havo-docenten voor eind juni in moeten vullen. In bijlage VII vindt u de operationalisering van dit formulier.

Hoofdstuk 2 Productverantwoording

In dit hoofdstuk worden de gemaakte keuzes tijdens het ontwikkelen van het product en het implementatieplan verantwoord.

Waarom een handleiding?

Uit onderzoek is gebleken dat de havo-docenten van het Briant college geen handvatten hadden om samenwerkend leren te integreren in de les. Dit gegeven vormde de basis voor de totstandkoming van de 'handleiding samenwerkend leren'. Deze handleiding bestaat uit twee delen. In het eerste deel staat de algemene informatie. *Wat is samenwerkend leren? En waarom moet er samenwerkend geleerd worden met de leerlingen van het Briant college?* Dit deel is geschreven omdat uit het onderzoek bleek dat de havo-docenten naar meer kennis verlangen omtrent samenwerkend leren. De literatuur stelt dat kennis noodzakelijk is om de docent competent te maken (Grit, Roelie & Sijder, 2012, p.16). In het tweede deel staat stapsgewijs uitgelegd hoe de drie werkvormen in de les ingezet kunnen worden. Hiermee wordt gehoor gegeven aan de wens van de opdrachtgever en zijn collega's. Zij vroegen namelijk om een handleiding die zij direct in de les konden toepassen. De drie werkvormen zijn afkomstig uit de methode van Ebbens en Ettekoven (2009), maar zijn zonder aanpassingen niet geschikt voor de leerlingen van het Briant college.

Waarom aanpassingen in de methode?

De methode van Ebbens en Ettekoven (2009) is gericht op het regulier onderwijs, waarbij wordt uitgegaan van een basis aan sociale vaardigheden bij elke leerling. Het Briant college is een cluster vier onderwijs instelling. Bij deze leerlingen zijn de benodigde sociale vaardigheden gering ontwikkeld door de belemmerende werking van de aanwezige stoornissen. De methode kan daarom niet zonder aanpassing(en) geïntegreerd worden. Er is onderzocht welke aanpassingen er gedaan moeten worden in de drie segmenten van

begeleiding, 'instructie', 'begeleiding' en 'nabespreking' (Ebbens & Ettekoven, 2009), zodat deze segmenten geschikt zijn voor de leerlingen van het Briant college. Een voorbeeld van een aanpassing is dat uit onderzoek is gebleken dat de begeleidingsadviezen van Ebbens en Ettekoven (2009) niet volledig aansluiten bij de leerlingen van het Briant college. Daarom is voor de handleiding een nieuw begeleidingsadvies ontwikkeld.

Naast aanpassingen binnen de drie segmenten, is er in de handleiding extra aandacht voor de sociale vaardigheden van de leerlingen. Zoals eerder benoemd zijn deze bij de meeste leerlingen gering ontwikkeld door de belemmerende werking van de aanwezige stoornissen. Uit het onderzoek is gebleken welke sociale vaardigheden per werkvorm het belangrijkste worden geacht. In de handleiding is beschreven hoe deze belangrijkste sociale vaardigheden ondersteund kunnen worden. Tevens staat beschreven hoe de sociale vaardigheden getraind kunnen worden buiten de werkvorm om, onder andere middels energizers. De literatuur stelt namelijk dat vooruitgang van sociale vaardigheden mogelijk is middels training. Dit geldt ook voor leerlingen met autisme of ADHD (Arons & Gittens, 2000).

Rol van de docent

De docenten spelen een cruciale rol bij het succesvol integreren van het product. Om competent te worden is een combinatie van kennis, vaardigheden, houding en gedrag nodig (Grit et al., 2012, p.16). Uit het onderzoek is gebleken dat bijna alle docenten getraind kunnen worden in de competenties die nodig zijn om samenwerkend leren te integreren in de les. Daarom bevat het implementatieplan een training om de benodigde theorie en kennis aan te bieden. Daarnaast worden de vaardigheden geoefend. Ter illustratie: door evaluatiemomenten en gedwongen zelfreflectie wordt de houding en het gedrag van de docenten in kaart gebracht. Hierdoor wordt duidelijk hoe het samenwerkend leren in de les van de docent tot stand komt. Uiteindelijk gaat het om de combinatie van weten, kunnen, willen en doen om de docenten competent te maken (Grit et al., 2012, p.14). Uit het onderzoek is gebleken dat docenten graag competentier willen worden. Dit betekent dat er draagvlak is voor het product en het implementatieplan. Docenten willen zich ontwikkelen en het product en het implementatieplan zijn daar een hulpmiddel bij. Tevens is draagvlak gecreëerd door met verschillende partijen (opdrachtgever, intermediairs, gedragsdeskundige, zorgcoördinator) te brainstormen over een goede invulling van het product.

Implementeren

Op elke werkplek zijn er mensen die een verandering snel overnemen, innovators. Mensen die al snel volgen, early adopters. Mensen die eerst de kat uit de boom kijken, late majority, en de mensen die niet zonder dwang een methode zullen toepassen, laggards (Kok et al., 2005, p. 216). Hieruit kan geconcludeerd worden dat wanneer de handleiding op het Briant college wordt gelegd, het niet automatisch betekent dat alle docenten enthousiast en gemotiveerd samenwerkend leren zullen integreren in de les. Hiervoor is het implementatieplan opgesteld. Om de handleiding zo goed mogelijk te implementeren is er gekozen voor een combinatie van een bottom-up en top-down benadering. Bij een bottom-up benadering staat de wens van de praktijk centraal (Kok et al., 2005, p. 208). In dit geval was het de wens van de opdrachtgever en zijn collega's om handvatten aangereikt te krijgen om het samenwerkend leren te kunnen integreren in de les. Deze handvatten krijgen zij nu wel aangereikt, middels de handleiding. De handleiding wordt gepresenteerd aan de docenten door R. Vrancken. Hij voert verschillende onderdelen van het implementatieplan uit. R. Vrancken is werkzaam op het Briant college en is gespecialiseerd in het samenwerkend leren. Het integreren van samenwerkend leren op het Briant college behoort tot zijn takenpakket van schooljaar 2014-2015, dat maakt hem een uitermate geschikte intermediair.

Het proces

Wanneer R. Vrancken de handleiding gepresenteerd heeft, kunnen de docenten de handleiding gaan gebruiken bij het ontwerpen van de les. Dit doen zij minimaal tien keer in de periode tot oktober 2014. In oktober 2014 vullen de docenten een evaluatieformulier in, waarna zij beslissen of de handleiding aansluit bij de vraag van de docenten. Het Preffi 2.0 model benadrukt dat implementeren een complex cyclisch proces is. Er kan worden teruggegrepen naar eerdere fasen, voordat er verder gegaan kan worden met de ontwikkeling en uitvoering van het project (Kok et al., 2005, p.12). Wanneer de docenten het implementatieplan niet vinden aansluiten, wordt er een stap terug gedaan naar de analysefase. Wanneer zij beslissen dat het aansluit, zal de planning zoals beschreven in hoofdstuk één worden uitgevoerd.

Top-down benadering

Wanneer de docenten structureel getraind worden, is het tijd voor de top-down benadering. Tot op heden is er geen beleid geformuleerd over het integreren van samenwerkend leren in de les. Volgens de implementatieplanning moet dit in maart 2015 wel gebeuren. Er wordt dan gebruik gemaakt van een tweede intermediair.

De tweede intermediair is tevens werkzaam op het Briant college, als teamleidster. Zij heeft dirigerende en constituerende taken. Bij deze laatst genoemde hoort het opstellen van

doelen en het maken van een beleid. Dat betekent dat docenten weten waar zij naar streven en hoe zij dat moeten doen (Bakker & Verweij, 2001, p. 197).

Bronnenlijst

Aken, P. van. (2008). *Durf, leer en presenteer*. Amsterdam: Uitgeverij SWP

Angenent, M. & Vilsteren, P. van. (1998). *Presenteren: de basis*. Groningen: Wolters Noordhoff

Arons, M. & Gittens, T. (2000). *Autisme: werkboek voor sociale vaardigheden*.

Geraadpleegd op 11 maart 2014, van
http://scolar.google.nl/books?hl=nl&lr=lang_nl&id=tkKYrZWqoR8C&oi=fnd&pg=PA9&dq=autisme+en+sociale+vaardigheden&ots=5Ge_k52LMv&sig=JVU8SonikJLhgU1YDi0TBSDAqF4#v=onepage&q=autisme%20en%20sociale%20vaardigheden&f=false.

Bakker, A. & Verweij, T. (2001). *Kijk op de organisatiepraktijk*. Amersfoort: Brinkman Uitgeverij.

Donk, C. van der. & Lanen, B. van. (2013). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: uitgeverij Coutinho.

Ebbens, S. & Ettekoven, S. (2009). *Samenwerkend leren*. Houten: Noordhoff Uitgevers Groningen.

Grit, R., Roelie, G. & Sijder, N. van der. (2012). *Competentiemanagement. Persoonlijk ontwikkelplan*. Groningen: Noordhoff uitgevers.

Kok, H., Molleman, G., Saan, H., Ploeg, M. (2005). *Handboek Preffi 2.0: richtlijn voor effectieve gezondheidsbevordering en preventie*. Woerden: Nationaal Instituut voor Gezondheidsbevordering en Ziektepreventie (NIGZ).

Korthagen, F. (2008). *Leren reflecteren, naar systematiek in het leren van je werk als docent. Reflectie als basis voor professionaliteit in het onderwijs*. Baarn: Uitgeverij Nelissen.

Smuling, E. B., Hout, J.F.M.J. van. & Mirande, M.J.A. (1993). *Colleges en presentaties*. Groningen: Wolters – Noordhoff.

Samenwerkend leren!

- * Eigen ervaring

Inhoudsopgave

- Wat is samenwerkend leren?
- Vijf sleutelbegrippen
- Waarom samenwerkend leren?
- Samenwerkend leren op het Briant college
- Instrument
- Hoe nu verder?
- Vragen?

Wat is samenwerkend leren?

De essentie van samenwerkend leren is dat de leeractiviteit, zorgvuldig gedelegeerd door de docent, plaats vindt in tweetallen of in groepjes leerlingen.

Vijf sleutelbegrippen

- Positieve wederzijdse afhankelijkheid
- Sociale vaardigheden
- Directe interactie
- Individuele aanspreekbaarheid
- Evaluatie en bijstellen van groepsprocessen

Waarom samenwerkend leren?

- Trainen sociale vaardigheden
- Met het oog op het burgerschap
- Verbeteren van de communicatieve vaardigheden, de assertiviteit, het taalgebruik en het omgaan met feedback

Samenwerkend leren op het Briant college

- Streven om vaker samenwerkend te leren tijdens de les
- Leerlingen krijgen de ruimte om samen te werken → De leeractiviteit, zorgvuldig gedelegeerd door de docent, vindt plaats in tweetallen of in groepjes leerlingen.

De volgende vier vragen van Angenent & Vilsteren (1998, p. 28) kunnen worden gebruikt om de presentatie vorm te geven:

Wat moet het publiek zich na afloop herinneren van de inhoud?

Na afloop moet het publiek, oftewel de docenten, weten wat samenwerkend leren inhoudt, middels welke sleutelbegrippen samenwerkend leren werkt en waarom het belangrijk is voor de leerlingen van het Briant college. Daarnaast moeten de docenten weten hoe zij de handleiding 'samenwerkend leren' kunnen toepassen in hun lessen.

Welk beeld moet er bij het publiek op het netvlies blijven hangen?

De docenten moeten na de presentatie gemotiveerd zijn om samen met R. Vrancken het samenwerkend leren te integreren in de lessen.

Wat moet het publiek zich na afloop herinneren van de spreker?

De docenten moeten R. Vrancken herinneren als een docent met veel expertise over samenwerkend leren. Daarnaast moet hij uitdragen dat hij gemotiveerd is om de implementatie te laten slagen. De docenten moeten hem zowel zien als een ondersteunende factor als een leidinggevende factor.

In welke stemming moet het publiek na afloop zijn?

Geïnspireerd en gemotiveerd om samenwerkend leren te integreren in de les. De docenten moeten het gevoel hebben dat zij samen verantwoordelijk zijn voor het laten slagen van de implementatie.

Dia 1: Inleiding

De twee momenten dat een spreker de meeste aandacht krijgt, is tijdens de opkomst (inleiding) en het slot (Angenent & Vilsteren, 1998, p. 71). Het is dus belangrijk om hier zoveel mogelijk van te profiteren. De inleiding mag gezien worden als de gelegenheid om de docenten op de juiste golflengte te krijgen en de aandacht te richten op het onderwerp (Smuling, Hout & Mirande, 1993, p. 41). De onderzoekers raden het R. Vrancken aan om te beginnen met een anekdote uit zijn eigen les. Wanneer hij vertelt over een mooie ervaring omtrent het samenwerkend leren, nemen de onderzoekers aan dat de docenten zich richten op de presentatie.

Dia 2: Inhoudsopgave

De docenten kunnen zich instellen op het aantal onderwerpen van de presentatie.

Dia 3: Wat is samenwerkend leren

Een goed verhaal valt of staat met de persoon die het brengt. Wanneer R. Vrancken in eigen woorden vertelt wat samenwerkend leren is, moet hij rekening houden met de volgende punten:

- Helder en eenvoudig formuleren;
- Stemgebruik;
- Aangepaste gebaren;
- Enthousiast overbrengen;
- Positief reageren (positief reageren op een inbreng bevordert de motivatie) (Smulling et al., 1993, p. 75).

Dia 4: Sleutelbegrippen samenwerkend leren

Het doel van fase 1: 'bekend zijn met' is: Eind augustus 2014 weten alle docenten van het Briant college (locatie Bakenbersgeweg) wat de vijf sleutelbegrippen van het samenwerkend leren zijn. Dit doel wordt bereikt met dia 4. R. Vrancken heeft tijdens deze dia de ruimte om de sleutelbegrippen toe te lichten met theorie en praktijkvoorbeelden.

Dia 5: Waarom samenwerkend leren?

Een manier om het draagvlak te versterken is door de nadruk te leggen op het succes (Kok et al., 2005, p. 31). Door te benoemen waarom het goed is om de leerlingen te laten samenwerken, wordt het draagvlak bij de docenten vergroot. Bij het 'waarom' van het samenwerkend leren, wordt de nadruk gelegd op het trainen van de sociale vaardigheden, met het oog op het burgerschap. Dit omdat de leerlingen in een maatschappij komen waar hoge eisen worden gesteld. Door de aanwezige stoornissen kunnen zij hier niet altijd aan voldoen. Juist daarom is het van belang om met de leerlingen van het Briant college de sociale vaardigheden te oefenen.

Dia 6: Samenwerkend leren op het Briant college

In dia zes wordt duidelijk dat het Briant college er naar streeft om de leerlingen vaker te laten samenwerken. Dit doel moet expliciet worden benoemd. Een basisregel van presenteren is namelijk dat het doel vermeld wordt (Aken, 2008, p. 215). Daarnaast geeft R. Vrancken aan dat het nu nog vaak 'bij elkaar zitten in groepjes' is, terwijl het Briant college streeft naar georganiseerd samenwerken.

Dia 7: Implementeren

Om het product succesvol te implementeren, is het van belang dat docenten inzien hoe belangrijk hun rol is. Het is tenslotte de bedoeling dat de docenten aan de slag gaan met de

handleiding. Tijdens dia zeven wordt de 'handleiding samenwerkend leren' uitgedeeld. R. Vrancken neemt deze met de docent door. Docenten krijgen de gelegenheid om vragen te stellen over de handleiding. Na het bespreken stelt R. Vrancken 'check-vragen' om te controleren of elke docent de handleiding begrijpt en in staat is om deze toe te passen.

Dia 8: Hoe nu verder?

Voor de docenten is na deze dia duidelijk wat er van hen verwacht wordt. Allereerst wordt het doel gecommuniceerd: Van augustus 2014 t/m september 2014 zijn alle havo-docenten van het Briant college in staat om minimaal tien keer samenwerkend leren in de les te integreren. Zij gaan eerst één maand lang de drie werkvormen toepassen in de les, waarna zij een evaluatieformulier invullen. Na het invullen wordt met het team besproken of de implementatie in deze vorm wordt doorgevoerd (GO or NO-GO).

Dia 9: Afsluiting & Vragen

Tijdens de afsluiting benadrukt R. Vrancken het belang dat het van belang is dat het gehele team achter hem staat, en vraagt hen om 100% inzet. Daarna stelt hij check-vragen om te controleren of het doel: (Eind augustus 2014 weten alle docenten van het Briant college (locatie Bakenbergseweg) wat de vijf sleutelbegrippen van het samenwerkend leren zijn en hoe ze de handleiding samenwerkend leren moeten toepassen in de les) is bereikt. Nadat de docenten de mogelijkheid hebben gehad om vragen te stellen, bedankt R. Vrancken de docenten voor hun komst.

1. Hoe vaak heeft u in de periode van augustus tot en met oktober 2014 de leerlingen laten samenwerken tijdens de les?

.....

2. Hoe vond u dat het samenwerkend leren gemiddeld ging in uw les? * Omcirkel het antwoord dat voor u van toepassing is.

1. Zeer slecht	2. Slecht	3. Neutraal	4. Goed	5. Zeer goed

3. Vindt u het zinvol om de 'handleiding samenwerkend leren' uit te breiden met meerdere werkvormen? * Omcirkel het antwoord dat voor u van toepassing is.

1. Zeer slecht	2. Slecht	3. Neutraal	4. Goed	5. Zeer goed

4. In hoeverre hebt u iets gehad aan de handleiding 'samenwerkend leren'?

.....

.....

.....

5. Wilt u de implementatie op deze manier doorzetten? Graag uw antwoord toelichten.

.....

.....

.....

6. Kunt u uzelf een cijfer geven in hoe competent u bent in het geven van samenwerkend leren?

.....

7. Wat mist u op dit moment om het samenwerkend leren op een goede manier uit te voeren?

.....

.....

.....

Het evaluatieformulier is ontworpen aan de hand van het volgende doel:

Nadat alle havo-docenten het evaluatieformulier hebben ingevuld, is R. Vrancken in staat om een overzicht te maken waarin is af te lezen of de havo-docenten het implementatieplan willen blijven gebruiken.

1. Hoe vaak heeft u in de periode van augustus tot en met oktober 2014 de leerlingen laten samenwerken tijdens de lessen?

Operationaliseren: Op deze manier is te controleren of het gestelde doel uit fase 1 is bereikt.

Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat de havo-docenten sociaal wenselijke antwoorden kunnen geven.

2. Hoe vond u dat het samenwerkend leren gemiddeld ging in uw les?				
1.	2.	3.	4.	5.
3. Vindt u het zinvol om de 'handleiding samenwerkend leren' uit te breiden met meerdere werkvormen?				
1.	2.	3.	4.	5.

Operationaliseren: Er is gekozen voor een schaalvraag waarbij de respondent een antwoord moet geven in de vorm van een cijfer. Dit heeft als voordeel dat de enquêtes goed te vergelijken zijn (Donk & Lanen, 2013, p. 219).

Het Briant college streeft er naar om vaker samenwerkend te leren, zodat de sociale vaardigheden van de leerlingen getraind worden. Dit betekent wel dat de uitvoering van een werkvorm zo goed mogelijk moet zijn. Bij vraag twee wordt bekeken hoe de docenten zichzelf inschatten. Tot slot wordt er bij vraag drie bekeken of de havo-docenten van het Briant college behoefte hebben aan meer uitgewerkte werkvormen. Dit staat namelijk in de implementatieplanning.

4. In hoeverre heeft u iets gehad aan de 'handleiding samenwerkend leren'?

Operationaliseren: Het doel van een procesevaluatie is om een goed beeld te krijgen van de verschillende aspecten van een project: de sterke en zwakke kanten (Kok et al., 2005, p. 240). Bij deze vraag wordt bekeken of de docenten de handleiding een toegevoegde waarde vinden.

5. Wilt u de implementatie op deze manier doorzetten? Graag uw antwoord toelichten.

Operationaliseren: Een procesevaluatie is belangrijk om te beslissen over de voortgang van de implementatie (Kok et al., 2005, p. 240). Als het team beslist om de implementatie niet door te zetten, moet de interventie (op deze manier) stopgezet worden. De docenten spelen hierin een cruciale rol. Wanneer de docenten ervoor kiezen om de implementatie op deze manier door te zetten, betekent dit dat de implementatie in eerste instantie geslaagd is. Het team kan dan nog steeds blijven zoeken naar verbeteringen.

6. Kunt u uzelf een cijfer geven in hoe competent u bent in het geven van samenwerkend leren?

Operationaliseren: Om resultaat te meten wordt er gevraagd naar cijfers (Kok et al, 2005, p. 247). Daarmee kan bij de effectevaluatie gekeken worden of het implementatieplan daadwerkelijk effect heeft.

7. Wat mist u op dit moment om het samenwerkend leren op een goede manier uit te voeren?

Operationaliseren: Op basis van de gegevens uit de procesevaluatie kan de uitvoering van het project en van het implementatieproces verbeterd worden (Kok et al, 2005, p. 240). Bij vraag zeven wordt onderzocht waar de verbeteringen aan moeten voldoen.

Het spiraalmodel bestaat uit vijf fases. Beschrijf per fase hetgeen wat voor jou van toepassing is.

1. Ervaring opdoen;
2. Terugblikken op die ervaring;
3. Je bewust worden van wat essentieel is;
4. Kijken wat je anders wil doen;
5. Opnieuw ervaring opdoen.

Fase 1: ervaring opdoen

Inmiddels heb je meerdere malen de leerlingen laten samenwerken. Kies één situatie uit die jou is bij gebleven.

Fase 2: Terugblikken

Beschrijf zo concreet mogelijk wat er is gebeurd. Wat waren de omstandigheden? Wat dacht, voelde en wilde jij? Wat deed de ander?

Fase 3: Je bewust worden van essentiële aspecten

Binnen deze stap worden verbanden gelegd. In hoeverre heeft wat jij wilde, voelde, dacht of deed invloed gehad op wat de ander wilde, voelde, dacht of deed? En omgekeerd? Wat heeft jou geraakt? Welke inzichten levert jou dat op? Formuleer wat je hiervan leert en wat je voornemens zijn (binnen fase drie is het gebruikelijk om feedback te vragen aan leerlingen en/of docenten).

Fase 4: Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Voordat je over gaat tot concrete actie, overweeg je eerst nog verschillende mogelijke alternatieven.

Fase 5: Doelgericht uitproberen

Voer je voornemens uit.

Optioneel: Het evalueren van deze uitvoering kan gedaan worden door de stap te maken naar fase twee.

Tijdens de midden evaluatie is besloten om door te gaan met het gebruiken van de handleiding 'samenwerkend leren'. Deze effectevaluatie aan het eind van het schooljaar gaat bepalen of de handleiding 'samenwerkend leren' voortgezet kan worden of dat het stopgezet wordt.

1. Gebruikt u drie keer per week een werkvorm van het samenwerkend leren?

.....

2. Zo ja, hoe bevalt dat?

.....

2a. Zo nee, waarom niet?

.....

3. Was de handleiding samenwerkend leren van meerwaarde voor het integreren van samenwerkend leren in de les?

* Omcirkel het antwoord dat voor u van toepassing is.

1. Zeer minimaal	2. Minimaal	3. Neutraal	4. Goed	5. Zeer goed.
------------------	-------------	-------------	---------	---------------

4. Wat heeft u geholpen om het samenwerkend leren te kunnen integreren in de les?

.....

5. Kunt u uzelf een cijfer geven in hoe competent u bent in het geven van samenwerkend leren?

.....

Dit evaluatie formulier is ontworpen om het effect van de handleiding 'samenwerkend leren' te meten. Nadat alle havo-docenten het evaluatieformulier hebben ingevuld, is R. Vrancken in staat om een overzicht te maken waarin is af te lezen of het implementatieplan het gewenste effect heeft bereikt.

Operationaliseren

Bij een effectevaluatie staan twee vragen centraal:

'Is er een verandering?'

'Heeft het product een bijdrage geleverd aan die verandering?' (Kok et al., 2005, p. 247)

1. 'Gebruikt u drie keer per week een werkvorm van het samenwerkend leren?'

2. 'Zo ja, hoe bevalt dat?'

2a. 'Zo nee, waarom niet?'

Met de eerste vragen wordt gekeken of het doel van de implementatie gehaald is en hoe het samenwerkend leren nu wordt vormgegeven.

Was de handleiding 'samenwerkend leren' van meerwaarde voor het integreren van samenwerkend leren in de les?				
1. Zeer minimaal	2. Minimaal	3. Neutraal	4. Goed	5. Zeer goed.

4. Wat heeft u geholpen om het samenwerkend leren te kunnen integreren in de les?

Operationaliseren: Bij vraag drie en vier wordt gekeken waar deze eventuele verandering vandaan komt. Hieruit kan geconcludeerd worden wat het aandeel van het plan is.

5. Kunt u uzelf een cijfer geven in hoe competent u bent in het geven van samenwerkend leren?

Operationaliseren: Om resultaat te meten, wordt gevraagd naar cijfers (Kok et al, 2005, p. 247). Daarmee kan een vergelijking worden gemaakt met de evaluatie die eerder heeft plaatsgevonden. Er wordt gebruik gemaakt van een voor- en nameting. Hiermee kan geconcludeerd worden of de docenten zich meer competent zijn gaan voelen de afgelopen periode.