

Handelingsadvies “Meeliften”

Voor je ligt het handelingsadvies “Meeliften”. Het doel van dit handelingsadvies is om je concrete suggesties te geven om om te gaan met “meeliften” in projectgroepen. Dit is geen stappenplan om meeliften uit te bannen, maar een instrument om je op je eigen manier te vinden om de negatieve effecten van meeliften in je klas zo veel mogelijk te beperken.

De adviezen richten zich op drie gebieden, namelijk:

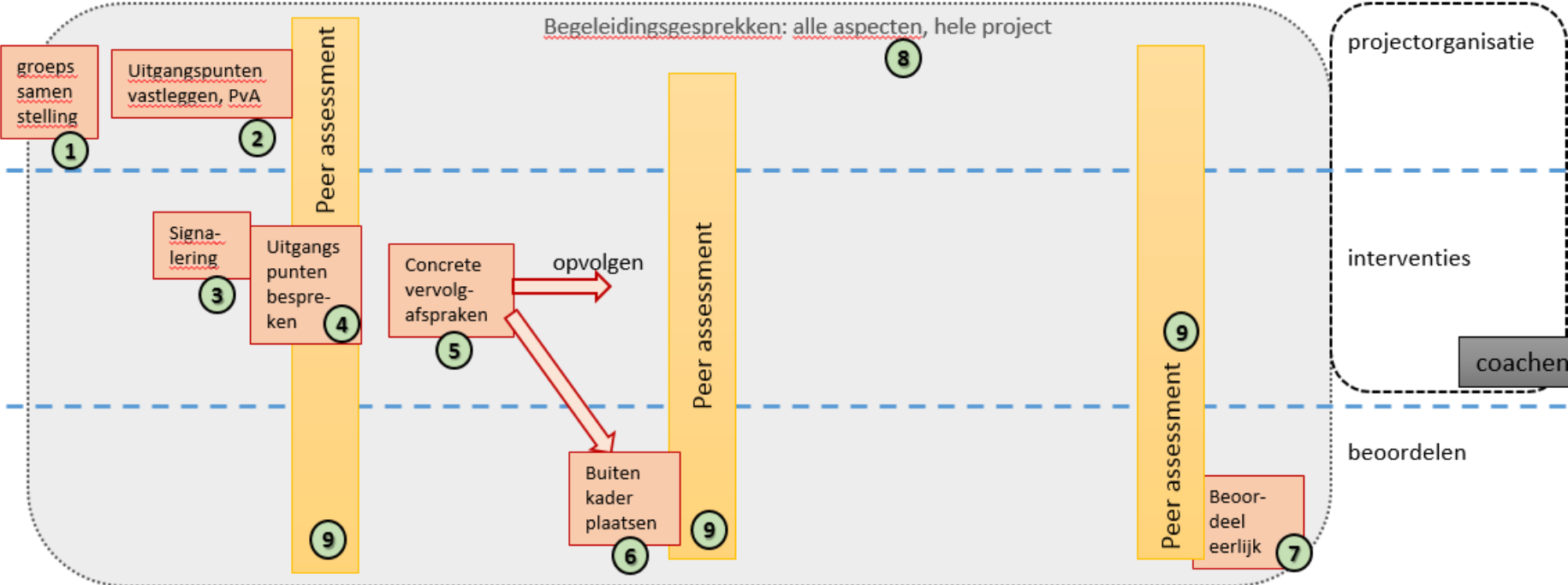
1. Het voorkomen van meeliften in de projectorganisatie¹
2. Het inzetten van interventies als meeliften wordt gesignaleerd en
3. Het beoordelen van een meelifter.

Deze aspecten zijn uiteraard niet volledig los van elkaar te zien. Wanneer je staat voor de beoordeling van een meelifter, heb je waarschijnlijk in een eerder stadium al geprobeerd in te grijpen. En wanneer je in je projectorganisatie elementen inbouwt om meeliften vanaf het begin te voorkomen, dan zijn bepaalde interventies niet meer van toepassing. De indeling in deze drie gebieden, moet dus niet te strak worden opgevat.

Op de volgende pagina vind je een schematische weergave van acties die in de verschillende gebieden gedurende het project van toepassing kunnen zijn. De nummers 1 t/m 9 verwijzen naar de verder uitgewerkte aanwijzingen op de pagina's er na.

¹ De formulering van de opdracht kan een rol spelen in het voorkomen van meeliften. De opdracht moet voldoende groot zijn en leerlingen moeten in een situatie komen dat ze elkaar nodig hebben (afhankelijkheid). We zien in dit advies echter de opdracht als een gegeven en gaan niet verder op dit aspect in.

Project



1. Groepssamenstelling

Evenwichtig

Het samenstellen van groepen is een belangrijk middel om te sturen op een evenwichtige verdeling van de werkzaamheden binnen een groep. Je wilt dat iedere groep dusdanig is dat leerlingen elkaar aanvullen en dat er een veilige omgeving is. Hier spelen echter enkele problemen. Je kent je leerlingen wellicht niet allemaal dusdanig goed dat je deze keuzes kunt maken of beoordelen, zeker niet in het begin van een schooljaar. Binnen O&O zouden leerlingen zelf steeds beter in staat moeten zijn om verstandige groepen samen te stellen. Maar deze vaardigheid moet zich ontwikkelen en dat zal niet bij iedereen even snel gebeuren. Daar komt nog bij dat het aantal leerlingen in een klas beperkt is, dus er mogelijk toch knelpunten optreden bij het samenstellen van groepen. Het samenstellen van evenwichtige groepen is dus wenselijk en kan bijdragen aan het voorkomen van meeliften. Maar ben je ook bewust van de beperkingen. De groepen worden niet perfect, dat is een gegeven.

Invalshoek

Het samenstellen van evenwichtige groepen kan vanuit verschillende invalshoeken. Je zult hier een keuze in moeten maken. Wil je dat leerlingen elkaar aanvullen wat betreft:

- Rol in de groep (voorzitter, secretaris etc)
- Inhoudelijke voorkennis
- Werkwijze (leerlingen die alles op het laatste moment doen, leerlingen die heel goed plannen etc)
- Competenties (creativiteit, klusser, schrijver)

Werkvormen

Werkvormen zijn een **middel** om het bovenstaande te realiseren.

- Je kunt leerlingen eerst zelf een positie laten innemen en dan groepen samenstellen;
- Je kunt leerlingen andere personen een label laten geven. Je geeft iedere leerling bijvoorbeeld een sticker met "voorzitter", "planner", "verbinder", "aanpakker" en laat ze die aan andere leerlingen geven.
- Leerlingen stellen zelf eerst een gewenst profiel op van de groep en dat vormt het uitgangspunt voor de groepssamenstelling.

Uitingsvormen kunnen verschillen: stickers plakken, kleur kiezen, hoek van het lokaal. Probeer er wel altijd voor te zorgen dat leerlingen eerst goed nadenken over de rol/competentie. Als je ze allemaal naar een hoek laat lopen, proberen ze misschien "vriendengroepen" te creëren.

Op de Technasium Website staan bij de Bouwstenen onder de kop "Teamvorming" enkele werkvormen.

Kortom:

- Maak van te voren een keuze over waar je je bij de groepssamenstelling op gaat richten;
- Accepteer dat niet alle groepen perfect zijn samengesteld, hoe goed je je best ook doet;
- Denk er van te voren over na wie de uiteindelijke knopen hakt: jij of de leerlingen?
- Werkvormen zijn een middel, maak eerst goede keuzes over wat je wilt bereiken.

2. Uitgangspunten vastleggen

De groepen zijn samengesteld, hopelijk zijn ze zo evenwichtig mogelijk. Eén van de eerste zaken die de leerlingen oppakken, is waarschijnlijk het opstellen van een Plan van Aanpak of iets dergelijks. Het advies is om leerlingen in dit stadium aan te sporen om ambities en verwachtingen en persoonlijke werkstijlen te bespreken. Een lijst met stellingen kan hiervoor als startpunt dienen, zie bijlage 1.

Meeliften is in veel gevallen geen kwade opzet, maar een symptoom van andere problemen, zoals:

- De meelifter heeft het gevoel dat hij niet gehoord wordt, omdat andere leerlingen in de groep dominant zijn.
- De meelifter is onzeker en houdt zich op de vlakte om de groep niet te remmen.
- De leerlingen hebben niet allemaal hetzelfde ambitieniveau. De meelifter is misschien tevreden met een 7 terwijl zijn groepsgenoten werk verwachten voor een 9.
- Leerlingen hebben niet allemaal dezelfde leerstijl. De leerling die als meelifter wordt gezien, is misschien meer van de eindsprint richting de deadline.
- Er spelen andere zaken (buiten de school of het vak) waardoor een leerling een mindere bijdrage levert.

Door bepaalde zaken aan het begin van het project te bespreken, kan het optreden van meeliften (of de ervaring er van) worden beperkt.

Kortom:

- Bespreek ambities, verwachtingen en werkstijlen bij aanvang van het project.
- Gebruik eventueel de lijst met stellingen uit Bijlage 1 of laat de leerlingen een online werkstijltest invullen en bespreken, bijvoorbeeld op:
http://www.teamontwikkeling.net/vragenlijsten/TA_PersoonlijkeWerkstijlTest.asp

3. Signalering

Vaak zullen leerlingen zelf aan de bel trekken als er volgens hen sprake is van meeliften. Het kan ook zijn dat je het zelf constateert of vermoedt op basis van bijvoorbeeld het beeld tijdens begeleidingsgesprekken. Let daarnaast ook op het zogenaamde 'sucker-effect': Dit is het verschijnsel dat leerlingen die normaal goed werk leveren, nu minder inzet tonen. De achterliggende reden zou dan kunnen zijn dat ze geen zin hebben om anderen op sleeptouw te nemen.

In alle gevallen is een vorm van actie gewenst. Binnen O&O is een eerste reactie wellicht om de verantwoordelijkheid volledig bij de groep te leggen. Dit is vaak geen vruchtbare aanpak. Als coach heb je de verantwoordelijkheid om onenigheid te helpen reduceren en om leerlingen te begeleiden bij het ontwikkelen van hun samenwerkingsvaardigheden. Het is een misverstand om er van uit te gaan dat leerlingen vanzelf veel leren van een conflictsituatie. Ze kunnen er inderdaad van leren, maar zullen daar wel bij ondersteund moeten worden.

Niets doen is dus niet de oplossing, maar de leerlingen bij hand nemen, is ook niet wenselijk. Dit is immers in strijd met de uitgangspunten van het Technasium-onderwijs.

Suggesties om in te grijpen, komen aan de orde bij punt 4, 5, 8 en 9.

Signalering:

- a. Melding van leerlingen**
- b. Constatering/vermoeden van docent**
- c. 'sucker-effect'**

NIETS doen is niet de oplossing

4. Uitgangspunten bespreken

Dit advies overlapt deels met "2. Uitgangspunten vastleggen", maar wordt in deze vorm als interventie ingezet.

De eerste vraag die beantwoord moet worden is of er wel sprake van meeliften of dat dit alleen maar zo wordt ervaren. Het is belangrijk om je te realiseren dat meeliften in veel gevallen geen kwade opzet is, maar een symptoom van andere problemen. Een groepje moet nu actief aan de slag met de vraag wat er aan de hand is, bijvoorbeeld:

- De meelifter heeft het gevoel dat hij niet gehoord wordt, omdat andere leerlingen in de groep dominant zijn.
- De meelifter is onzeker en houdt zich op de vlakte om de groep niet te remmen.
- De leerlingen hebben niet allemaal hetzelfde ambitieniveau. De meelifter is misschien tevreden met een 7 terwijl zijn groepsleden werk verwachten voor een 9.
- Leerlingen hebben niet allemaal dezelfde leerstijl. De leerling die als meelifter wordt gezien, is misschien meer van de eindsprint richting de deadline.
- Er spelen andere zaken (buiten de school of het vak) waardoor een leerling een mindere bijdrage levert.

Daarnaast is er natuurlijk ook nog de mogelijkheid dat iemand inderdaad bewust probeert zo min mogelijk te doen en toch het project met een voldoende af te ronden.

Om te voorkomen dat een gesprek tussen leerlingen gaat bestaan uit beschuldigen en verdedigen, is het wellicht verstandig om hier bij aanwezig te zijn. Mogelijk dat ook individuele gesprekken nodig zijn. De volgende vragen kunnen aan de orde komen:

- Hoe is het werk verdeeld?
- Ben je daar tevreden over?
- Wat zou je graag anders zien?
- Vinden jullie dat iedereen gelijke kansen heeft binnen dit project?
- Heb je het gevoel dat je voldoende kunt om bij te dragen?
- Spelen er dingen buiten het vak ?

Afhankelijk van het verloop van een dergelijk gesprek kun je diverse paden bewandelen, bijvoorbeeld:

- Het probleem terug leggen bij de groep, laat hen bij voorkeur concrete afspraken vastleggen;
- Laat de leerlingen de bijgevoegde lijst met stellingen (Bijlage 1) invullen en op basis daarvan (vervolg)gesprekken voeren al dan niet onder begeleiding;
- Laat leerlingen een online werkstijltest uitvoeren en bespreken, bijvoorbeeld via: http://www.teamontwikkeling.net/vragenlijsten/TA_PersoonlijkeWerkstijlTest.asp
- Hou een vinger aan de pols en beoordeel zelf of en welke concrete terugkoppeling je van de groep en/of van individuele leerlingen wilt krijgen.

Kortom:

- Ga niet direct uit van kwade opzet, maar zoek met de groep naar achterliggende oorzaken;
- Reik hiertoe tools aan (bijlage 1 of online);
- Faciliteer een (of meer) gesprekken, voorkom beschuldiging <-> verdediging;

5. Concrete vervolgafspraken

Na de signalering van het meeliften en het eerste ingrijpen (“4. Bespreken uitgangspunten”), moeten er concrete vervolgafspraken worden gemaakt. Leg het probleem zo veel mogelijk terug bij de groep, zij moeten onderling afspraken maken. Het is aan jou als docent om in te schatten hoe veel sturing nodig is. Gradaties kunnen zijn:

- De leerlingen kunnen zelfstandig onderling vervolgafspraken maken, je houdt slechts de vinger aan de pols.
- De leerlingen maken onderling vervolgafspraken, je spreekt een deadline met ze af voor terugkoppeling.
- Je geeft ze een concrete opdracht mee met een deadline. Je kunt ze bijvoorbeeld de volgende vragen laten beantwoorden (als groep en/of individueel):
 - Moet er iets veranderen, waarom wel/niet?
 - Wat gaan jullie anders doen?
 - Hoe gaan jullie daarvoor zorgen?

Kortom:

Durf het probleem weer terug te leggen bij de groep, geef niet meer sturing dan nodig.

6. Buiten kaders plaatsen

Wanneer blijkt dat een leerling echt meelift en hier geen verbetering in optreedt naar aanleiding van je ingrijpen, zorg dan in extreme gevallen voor:

- Documentatie: leg vast wat jij en de groep hebben gedaan, inclusief datums en concrete afspraken. Je bent dus eigenlijk bezig met dossiervorming. Doe dit zo vroeg mogelijk.
- Communiceer je bevindingen helder met de leerling, bij voorkeur ook op papier en laat de leerling dit ondertekenen.
- Ruggespraak: Of je een leerling uit een groep kunt zetten o.i.d., hangt heel erg af van de school. Overleg met technator, teamleider en mentor. Stel voor jezelf een deadline wanneer je met anderen moet spreken, bijvoorbeeld uiterlijk halverweg het project.
- Hou zoveel mogelijk het belang van de andere leerlingen in de groep in de gaten.

7. Eerlijk beoordelen

Het beoordelen van een meelifter is uiteraard niet los te zien van de begeleiding tijdens het proces. Wanneer pas bij de eindbeoordeling duidelijk wordt dat een leerling ondermaats heeft gepresteerd t.o.v. de rest van de groep, dan mag je dat jezelf en de groep mede aanrekenen. Voor jezelf kun je daar lering uit trekken. De groep kun je hier op beoordelen. Het is wel eerlijk om bij de aanvang van een project aan te geven dat een groep er verantwoordelijk voor is om te zorgen dat iedereen een bijdrage levert.

Blijf eerlijk in je beoordeling. Scholen gebruiken meestal een systeem om diverse aspecten terug te laten komen in de beoordeling. Hiervoor kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van een rubric, van tussen- en deelbeoordelingen met verschillende wegen en van peer-assessment. Ga niet op allerlei punten de leerling uitzonderlijk laag beoordelen om op die manier te zorgen dat er uiteindelijk een onvoldoende uit het systeem rolt. Als dit nodig is, klopt het systeem niet. Leg je bevindingen in dat geval vast en bespreek veranderingen in de beoordelingssystematiek met het team. Dit is echter een lange termijn proces.

Kortom (6 en 7):

- Documenteer en communiceer;
- Hou het belang van de andere leerlingen in de gaten;
- Blijf eerlijk in je beoordeling.

8. Begeleidingsgesprekken

Frequentie

Voer tijdig met alle groepen gesprekken. Sommige groepen vragen zelf om aandacht. Voorkom dat deze groepen relatief veel begeleidingstijd krijgen waardoor andere groepen uit het zicht blijven. Houdt daarom bij welke groepen je gesproken hebt en zorg dat alle groepen aan de beurt komen.

Individuele verantwoording

Zorg voor individuele verantwoording, gedurende het hele project. Stel vragen gericht aan een persoon. Het kan natuurlijk best zo zijn dat iemand van een bepaald aspect meer weet. Vraag in dat geval van welk aspect deze persoon dan wel meer weet en focus daar op. Wat heb je gedaan en wat heeft het opgeleverd? Hoe is dat van belang voor het resultaat van de groep, hoe past het in het grotere geheel? Je kunt ook vragen naar de rolverdeling: waar zijn anderen mee bezig? Hier uit blijkt dat een leerling betrokken is bij het project.

Kortom:

- Hou bij wie je wanneer je gesproken hebt, zorg dat alle groepen aan bod komen.
- Stel vragen gericht aan personen.

9. Peer assessment

Peer-assessment is niet de oplossing, maar kan wel een onderdeel daarvan vormen. Daar staat tegenover dat het ondoordacht inzetten van peer-assessment ook negatieve effecten kan hebben.

Peer assessment kan op twee manieren worden ingezet:

- kwantitatief: de leerlingen geven elkaar een beoordeling die wordt verwerkt in het uiteindelijke punt dat een leerling krijgt. Er zijn hiervoor veel varianten.
- kwalitatief: leerlingen geven elkaar feedback op hun functioneren.

In het hoger onderwijs waar docenten vaak minder zicht hebben op de groepen, zal de cijfermatige informatie die studenten geven informatie toevoegen die de docenten bij de beoordeling in kunnen zetten. De peer-assessment heeft dan een summatieve functie.

In de O&O situatie wordt peer-assessment soms ook wel gebruikt om aan het eind van het project (kleine) verschillen in het punt aan te geven. De functie hiervan is echter meer formatief: een leerling krijgt op die manier van zijn medeleerlingen te horen dat hij een mindere bijdrage heeft geleverd of juist bovengemiddeld goed werk heeft verzet. Het gaat er ook om dat de leerlingen deze verdeling op een doordachte manier maken en kunnen onderbouwen. Normaal gesproken heeft de docent deze informatie niet “nodig” om tot een goed oordeel te komen.

Een kwalitatieve peer-assessment is er op gericht om leerlingen elkaar feedback te laten geven op hun functioneren. Het doel is tweeledig:

- Doordat leerlingen over het functioneren van anderen moeten nadenken, worden ze zich bewust van de aspecten die van belang zijn bij het samenwerken en reflecteren ze ook beter op hun eigen werk.
- Ze krijgen hopelijk nuttige feedback van degenen waarmee ze het meest intensief hebben samengewerkt.

In dit advies zetten we puur in op kwalitatieve peer-assessment. Wanneer leerlingen hier enige ervaring mee hebben, mag men verwachten dat een vorm van kwantitatieve assessment ook mogelijk gaat zijn. Het gaat echter om de argumenten achter die beoordelingen. In bijlage 2 is een peer-assessment formulier bijgevoegd. Niet alle vragen zijn wellicht op ieder moment van toepassing.

Peer-assessment kan ingebouwd worden als onderdeel van de projectorganisatie. Daarnaast kan het ook worden ingezet als interventie om leerlingen bewust stil te laten staan bij de processen die in hun groep spelen. Je kunt peer-assessment geen summatieve rol toekennen als dat niet al vanaf het begin van het project duidelijk is.

Bijlage 1: Vragenlijst ambities, verwachtingen en werkstijlen

Vragenlijst ambities, verwachtingen en werkstijlen Naam: _____

Geef bij iedere vraag het antwoord aan dat het beste bij jou past.

1. Wat omschrijft jouw werkstijl het beste?
 - Ik plan mijn werk gelijkmatig en hou me goed aan deadlines
 - Ik doe vaak mijn werk op het laatste moment, maar je kunt er op vertrouwen dat ik het doe
 - Ik vind het niet erg als ik af en toe word aangespoord om iets op tijd af te maken

2. Wanneer ben je tevreden over dit project?
 - Als ik een voldoende heb
 - Als we het beste project van de klas hebben gemaakt
 - Als de opdrachtgever tevreden is
 - Als we een 7 ofzo hebben

3. In de komende periode:
 - Moet ik bij diverse vakken flink werken om een voldoende te halen
 - Moet ik veel tijd besteden aan werk/sport/thuis/...
 - Zijn er geen bijzondere omstandigheden

4. Wat vind je van het onderwerp van dit project?
 - Het spreekt me aan
 - Het lijkt me niet zo interessant
 - Ik weet het nog niet zo goed

5. Welke rol denk je dat jij in het groepje zult hebben?
 - Ik neem de leiding, dan gaat het tenminste op mijn manier
 - Ik zal de kar wel weer moeten trekken
 - Ik volg de anderen wel, ik vind het moeilijk om zelf de leiding te nemen
 - Ik laat anderen het voortouw nemen, dat is beter voor het resultaat

6. Ik word ongeduldig als mensen te lang discussiëren voordat ze in actie komen
 - Past helemaal niet bij mij
 - Past een beetje bij mij
 - Past heel erg bij mij

7. Ik heb soms mijn werk niet op tijd af omdat ik het lastig vind om hulp te vragen
 - Past helemaal niet bij mij
 - Past een beetje bij mij
 - Past heel erg bij mij

8. Ik maak soms fouten, omdat ik zo snel werk
 - Past helemaal niet bij mij
 - Past een beetje bij mij
 - Past heel erg bij mij

9. Ik blijf kalm als de druk hoog wordt
 - Past helemaal niet bij mij
 - Past een beetje bij mij
 - Past heel erg bij mij

10. Ik ben erg veeleisend, ik vind mijn werk of dat van anderen niet snel goed genoeg
 - Past helemaal niet bij mij
 - Past een beetje bij mij
 - Past heel erg bij mij

11. Ik denk dat anderen meestal betere ideeën hebben, dus hou ik me op de achtergrond
 - Past helemaal niet bij mij
 - Past een beetje bij mij
 - Past heel erg bij mij

Bijlage 2 Peer assessment formulier

Er zijn ook veel voorbeelden online beschikbaar, bijvoorbeeld:

http://www.steunpuntgok.be/downloads/evaluatievoorbeelden_tops_en_flops.pdf

http://www.bcps.org/offices/lis/models/tips/rubrics_elem/group_work.html

http://www.bcps.org/offices/lis/models/tips/rubrics_sec/group_wk.html

Peer Assessment formulier

Vul het formulier in voor jezelf en voor je groepsgenoten

Assessment van: _____

Door: _____

1. In een discussie:
 - Is hij/zij altijd veel aan het woord
 - Luistert hij/zij vooral
 - Luistert hij/zij goed en levert regelmatig bijdrages
 - Let hij/zij eigenlijk niet op.

2. Hij/zij:
 - Houdt zich altijd aan de afspraken
 - Houdt zich meestal aan de afspraken
 - Houdt zich vaak niet aan de afspraken

3. Hij/zij:
 - Staat open voor ideeën van anderen
 - Wil graag zijn/haar zin doordrijven
 - Probeert de ideeën uit de groep samen te brengen

4. Hij/zij:
 - Doet een eerlijk deel van het werk
 - Doet meer werk dan de rest
 - Doet minder werk dan de rest

5. Hij/zij:
 - Neemt zelf initiatief om iets uit te werken
 - Moet precies worden verteld wat hij moet doen

6. Zijn/haar werk:
 - Is meestal bruikbaar voor het project
 - Is soms bruikbaar en soms minder bruikbaar voor het project
 - Is vaak niet bruikbaar voor het project

7. Dit doet hij/zij heel goed:

.....

.....

.....

8. Dit zou hij/zij beter kunnen doen:

.....

.....

.....