

Toelichting bij groepssamenstelling

Het samenstellen van groepen bij samenwerkend leren dient met zorg, weloverwogen, te gebeuren. Hierbij is het vooral van belang om na te gaan of er redenen zijn om bij het samenstellen van de groepen argumenten gerelateerd aan leerdoelen of context mee te nemen. Belangrijk daarbij is te weten of men over de benodigde informatie beschikt of kan beschikken.

Als bij het samenstellen van de groepen **argumenten** worden gebruikt die met de **leerdoelen** te maken hebben is het veelal verstandig om dit ook te **expliciteren**.

Opleidingscontext

Het is van belang om, als docent, niet alleen de context van de eigen cursus mee te nemen maar rekening te houden met **de opleiding als context**.

- Als studenten in meerdere vakken met het zelfde team werken en ze weten dit vooraf dan is er meer aanleiding om **elkaar aan te spreken** op ongewenst gedrag.
- Als in een zelfde onderwijsperiode meerdere vakken de studenten in groepen laten werken en bovendien van deze groepen verwachten dat ze buiten het rooster om afspraken maken, dan is het handig als de groepen over de vakken heen gelijk zijn.

Wie bepaalt groepssamenstelling?

Wie de groepen samenstelt is afhankelijk van de context en van argumenten die bij de samenstelling worden meegenomen. Het door de docent of opleiding samenstellen van de groepen heeft het voordeel dat men leert om met minder bekende en minder gelijkgestemde mensen te moeten samenwerken. Het samenwerken met je vrienden kent z'n eigen problemen (het zakelijke en persoonlijke leren scheiden) en hoeft dus zeker niet vermeden te worden. Hoewel studenten vooraf graag zelf groepen samenstellen kijken ze daar achteraf vaak anders tegen aan (zelfs als ze dit vooraf is medegedeeld). Worden de groepen door de studenten zelf samengesteld of in overleg tijdens de eerste onderwijsactiviteit, zorg dan als docent dat niemand buiten de indeling blijft staan (of moeilijk een plek krijgt).

Heterogene groepen

Het samenstellen van **heterogene groepen** vereist inzicht in de samenstelling van de totale groep studenten.

- Zijn er binnen de groep studenten die **verschillende opleidingen** volgen dan is het vaak om agenda redenen verstandig de studenten in te delen per opleiding. Tenzij het voor het vak meerwaarde heeft om in elk team de verschillende kennis beschikbaar te hebben.
- Zijn de **vooropleidingen** van de studenten verschillend dan is het veelal zinvol studenten met de zelfde vooropleiding te verdelen over de groepen zodat kennis, gewoonten etc. zich ook verspreiden. (b.v. Als alle zij-instromers bij elkaar worden ingedeeld maken ze geen/minder snel kennis met de gewoonte, regels en criteria van de opleiding)

- Als er weinig meisjes (jongens) in een groep zitten worden deze vaak verdeeld. Zeker in het begin van een opleiding verdient het aanbeveling om de ondervertegenwoordigde **sexe** in koppels bijeen te houden.
- Bij **multiculturele** groepen dient rekening gehouden te worden met een verschillende arbeidsmoraal en hiërarchie beleving. Hier is het vooral van belang maar extra moeilijk om dit bespreekbaar te maken.
- Beheersing van **(technische) vaardigheden** kan zowel noodzakelijk \e voorwaarde als doelstelling van een cursus zijn. Als het niveau van beheersing sterk varieert ontstaat snel het gevaar dat de goede nog meer ervaring opdoen en de minder goede weinig oefenen. Het expliciteren van het belang van deze vaardigheden en de gezamenlijke verantwoordelijkheid dat iedereen deze ontwikkelt is dan gewenst. Hier is het dan natuurlijk wel uit den boze om de groep af te rekenen op de kansen die ze groepsleden bieden. (b.v. Als je wilt dat iedereen leert presenteren moet je ook presentaties zonder effect op het groepscijfer inroosteren.)
- **Uiteenlopende karakters.** Het kan voordelen bieden om groepen samen te stellen nadat de Belbinrollen zijn geanalyseerd. Dan kunnen groepen worden samengesteld die optimaal kunnen draaien. In de praktijk is het echter niet realistisch te verwachten dat alle groepen optimaal samengesteld kunnen worden. Het gebruik van Belbin-rollen om ontstane problemen te analyseren lijkt realistischer. Meerdere leiders in een team is veelal de oorzaak van conflicten.