

Samenwerkend leren

1. Samenwerking: als dat nuttig is voor het leerrendement

In principe laat je deelnemers alleen samenwerken wanneer dit bijdraagt aan het doel van de training of wanneer dit bijdraagt aan een hoger leerrendement. Bijvoorbeeld:

- Deelnemers kunnen bij een goede vormgeving van de opdracht leren van elkaar. (ervaringen delen, brainstormen, elkaar feedback geven, oplossingen bedenken.)
- Deelnemers zijn in subgroepen meestal actiever dan in een grote groep.
- Werken in subgroepen bespaart tijd als je veel wilt laten oefenen.

2. Positieve wederzijdse afhankelijkheid

Samenwerken werkt beter wanneer de deelnemers op een positieve manier van elkaar afhankelijk zijn voor het eindresultaat. Bijvoorbeeld:

- Iedereen doet eerst een voorbereidingsopdracht, voorafgaand aan de subgroep.
- Iedereen maakt een onderdeel van het eindproduct.
- Iedere deelnemer heeft een eigen rol (tijdbewaker, schrijver, voorzitter, ...)

3. Individuele aanspreekbaarheid

Het rendement van leren in een subgroep is groter wanneer ieder groepslid individueel aanspreekbaar is op het groepsresultaat. Daardoor letten ze beter op en doen ze actiever mee. Bijvoorbeeld:

- Geef iedere deelnemer een eigen kleur stift.
- Individuele voorbereidingsopdracht, voorafgaand aan groepsopdracht
- De deelnemers weten nog niet wie het eindresultaat gaat presenteren.

4. Vormgeving nodigt uit tot interactie

Samenwerkend leren lukt pas als je daar ook de fysieke voorwaarden voor hebt. Zoals:

- Opstelling van de groep: tegenover elkaar, kring
- Beperkte materialen die gedeeld moeten worden met elkaar
- Opdracht is op zo'n manier geformuleerd dat de deelnemers wel moeten overleggen.

5. Instructie is duidelijk, en goed georganiseerd

Een opdracht in subgroepen staat of valt met duidelijke instructie:

- Begin met het eindresultaat: wat is er straks zichtbaar?
- Visuele instructie (PowerPoint, flip-over of papier). Mondeling werkt niet.
- Kleine doordachte stapjes. Eventueel laten checken door een leek of collega.

6. Duidelijk eindresultaat / product

Het resultaat van opdrachten in subgroepen neemt toe wanneer je begint te vertellen wat het eindresultaat is. Bij voorkeur iets meetbaars.

- Voorbeelden:
 - Presentatie, gezamenlijke flip-over
 - Ingevuld individueel formulier en/of groepsformulier
 - Feedbackronde waaruit iedere deelnemer twee verbeterpunten haalt.

7. Begeleiding door de trainer

- Eerste ronde: checken of iedereen aan het werk kan.
- Tweede ronde: voortgang observeren, eventueel bijsturen.
- Laatste ronde: vertellen over hoeveel minuten de opdracht is afgelopen.
- Voortdurend: observeren hoe de opdracht gaat, zodat je in de nabespreking daarop terug kunt grijpen.