

Meelifters

Punt Avans (13/1/2010) bericht over een klacht die een HBO-student heeft voorgelegd aan de faculteitsraad.¹ In zijn opleiding zijn er slechts weinig individuele beoordelingen. De studenten werken in groepjes en elk groepsproduct wordt beoordeeld met een cijfer. Hij ergert zich mateloos over de meelifters: teamleden die het groeps cijfer in de wacht slepen zonder er iets voor gedaan te hebben. In de reacties op dit nieuwsbericht komen vier bronnen van ergernis naar voren: a) het is oneerlijk dat de serieuze studenten voor hun cijfer moeten knokken, terwijl de meelifter het cijfer cadeau krijgt; b) door niet mee te doen, tast de meelifter de kwaliteit van het groepsproduct aan, wat ook voor zijn teamgenoten tot een lager of zelfs onvoldoende groeps cijfer kan leiden; c) de werksfeer wordt verpest door de meelifter; d) de begeleiders en beoordelaars staan niet open voor signalen dat er is/wordt meelift.

Deze ergerlijke ervaringen roepen verschillende reacties op bij de studenten die aan de discussie op de website van Punt Avans deelnemen:

- 1. Ieder voor zich.** De meelifter dupeert zichzelf. Je kan proberen om hem tot de orde te roepen, maar als dat niet lukt, moet je hem in eigen sop laten gaarkoken. We zijn hier om (in onderlinge samenwerking) veel te leren, en als dat niet mét hem kan, dan maar zónder hem. Het is niet óns probleem dat hij meelift en ten onrechte in het groeps cijfer deelt. Het ligt niet op onze weg hem te verlinken.
- 2. De studieleiding moet iedere student loon naar werken geven.** De begeleider behoort de vinger aan de pols te houden (bij voorbeeld op basis van het groepslogboek c.q. peer assessment) en dient zo nodig in te grijpen, ten einde het niveau van het diploma te bewaken. De beoordelaar moet de meelifter dus eventueel een lager cijfer geven of hem zelfs de beoogde studiepunten onthouden.
- 3. De studieleiding moet zorgen dat ongeschikte studenten de opleiding verlaten.** Meeliftgedrag kan voortkomen uit gebrek aan motivatie of gebrek aan tijd, maar ook uit gebrek aan capaciteiten. Een voorwaarde voor projectwerk met groepsbeoordelingen is dat laatstbedoelde studenten uit de opleiding verwijderd worden.
- 4. De groep moet het recht krijgen (of nemen) om meelifters te weren.** De groep moet de taken intern verdelen, dat vastleggen in een samenwerkingscontract en de uitvoering ervan bewaken. Bij wanprestatie moet zij druk op de meelifter uitoefenen en hem anders eruitgooien. Maar het probleem is dat deze drastische oplossing in sommige opleidingen niet is toegestaan.

De *eerste* en *tweede* reactie nopen tot een kanttekening bij de term 'meelifter'. Van een begeleider mag worden verwacht dat hij tegengaat dat groepsleden *ten gevolge van dominant gedrag van sommige teamgenoten* voor spek en bonen meedoen. Hoe kan worden voorkomen dat een (leiderloze) projectgroep in een productiegroep ontaardt, ten koste van de participatiemogelijkheden en de leeropbrengst voor sommige groepsleden? Kan het zijn dat sommige teamgenoten als meelifters worden weggezet terwijl ze in werkelijkheid te weinig aan bod komen ten gevolge van een te groot verschil in assertiviteit, bekwaamheid of werktempo tussen de teamleden?

De *derde* en *vierde* reactie zouden eveneens op verschillen in werktempo kunnen wijzen. Vlotte teamleden ervaren de minder vlotte teamgenoten als een blok aan het been. Worden zij meelifters genoemd op grond van het enkele feit dat zij het tempo vertragen? Zo ja, in hoeverre zou van de vlotte teamleden mogen worden verlangd dat zij hun tempo matigen, de andere teamgenoten erbij betrekken en eventueel zelfs als coach voor hun minder vlotte teamgenoten optreden?

In de *derde* reactie wordt het (op zichzelf reële) risico aangestipt dat studenten, ondanks hun gebrek aan capaciteiten, via meeliftgedrag in groepswork toch het diploma verwerven. Maar het kan ook zijn dat ze wel voldoende capaciteiten hebben, mits ze in groepen worden geplaatst waarin ze hun eigen leer- en werktempo kunnen volgen.

Maar laten we de discussianten op hun woord geloven. Ongetwijfeld zijn er echte meelifters: teamleden die er met de pet naar gooien, ongemotiveerde parasiteurs, studenten die te weinig tijd beschikbaar stellen (of beschikbaar hebben) om volwaardig in de groepstaken te participeren. De *tweede* reactie roept dan de vraag op hoe begeleiders en beoordelaars valide informatie kunnen verzamelen over de inbreng van ieder groepslid afzonderlijk. Hoe bestrijden ze het risico dat hun oordeel te zeer beïnvloed wordt door subjectieve (of zelfs kwaadaardige) aantijgingen van sommige groepsleden?

Wat me verder intrigeert aan de *eerste* reactie, is de tolerantie jegens meelifters. Zou dat een bijwerking zijn van een competentiegericht curriculum waarin 'taakgericht kunnen samenwerken' tot de beoogde

competenties behoort? In zo'n curriculum heeft het groepscijfer dat aan een groepsproject wordt toegekend niet alleen betrekking op de kwaliteit van het groepsproduct maar ook op de competenties van de groepsleden tot het verrichten van teamwork. Mocht de groep een van haar leden eruitgooien (zie de *vierde* reactie), dan hebben de teamleden gefaald in hun opdracht teamwork te leveren. De teamleden riskeren dan dat ieder van hen een onvoldoende eindcijfer op de competentie 'taakgericht kunnen samenwerken' aan de broek krijgt. Om dat te voorkomen, is het verleidelijk de meelifter de hand boven het hoofd te houden, hem als teamlid te dulden en de beoordelaar niet in te lichten over diens wanprestatie. Wel zullen ze bij volgende groepsindelingen trachten te vermijden dat er opnieuw een meelifter in hun groep geplaatst wordt.

In de context van een competentiegericht curriculum dat veel werk maakt van de competentie 'taakgericht kunnen samenwerken' is het ook verklaarbaar dat de studieleiding tegengaat dat meelifers door de groep zelf worden uitgesloten (zoals gesignaleerd in de *vierde* reactie). De studieleiding confronteert haar studenten zodoende immers op levensechte wijze met de beroepspraktijk, waar werknemers eveneens moeten leren leven met meelifers, en met chefs die niet gediend zijn van arbeidsconflicten tussen de werknemers onderling. Ze moeten het zelf uitzoeken en het beste ervan maken. Daarmee gaat de studieleiding echter voorbij aan een essentieel onderscheid tussen werksituaties (waarin de output van het team centraal staat) en opleidingssituaties (waarin de inbreng van ieder individueel teamlid, diens individuele leeropbrengst en diens individuele prestatie centraal staat). Daarom vormt een te grote nadruk op de competentie 'kunnen samenwerken' een bedreiging voor de kwaliteit van een opleiding en van het bijbehorende diploma.

Het feit dat de studieleiding bij het organiseren van groepswerk veelal tolerant staat tegenover meelifers is verontrustend. Maar het meest verontrustend is dat er blijkbaar HBO-opleidingen bestaan waar studenten voornamelijk op groepsprestaties en niet op individuele prestaties beoordeeld worden. Ik begrijp niet hoe de studieleiding op die manier voldoende kan garanderen dat iedere individuele student bij zijn of haar afstuderen het beoogde diplomaniveau bereikt heeft.

De adjunct-directeur beloofde in de faculteitsraad dat hij bij de begeleiders en beoordelaars van groepswerk meer aandacht voor het probleem van de meelifers zou vragen, zo bericht Punt Avans. Maar kennelijk vindt hij het geen probleem dat zijn examenprogramma voornamelijk uit groepsbeoordelingen bestaat.

Wes Holleman
weblog onderwijs 8-2-2010
<http://www.onderwijsethiek.nl>

¹ http://punt.avans.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=11250&Itemid=29