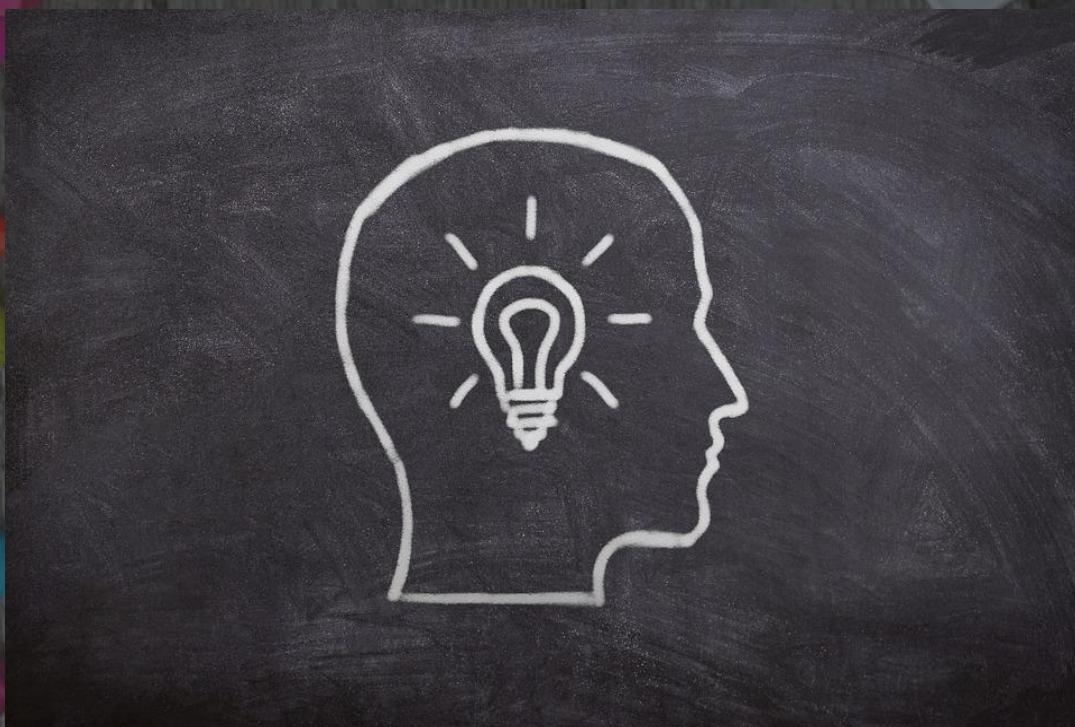


TRAINERSHANDLEIDING:
GRIP OP GROEPSDYNAMICA

Een training voor vakdocenten in het voortgezet onderwijs over
groepsdynamica in de klas



AUTEUR: ROMY FELLER

IN OPDRACHT VAN: ARIENNE KLIJN & CLAUDIA DE STEFANO,
GOOISCH KINDERCENTRUM

AFSTUDEERBEGELEIDER: ROBERTO ELMONT



Gooisch Kindercentrum, Hilversum

TRAINERSHANDLEIDING: **GRIP OP GROEPSDYNAMICA**

Een training voor vakdocenten in het voortgezet onderwijs over
groepsdynamica in de klas

Auteur: Romy Feller
Afstudeerbegeleider: Roberto Elmont
7 januari, Ede

In opdracht van: Arienne Klijn & Claudia de Stefano, Gooisch Kindercentrum

Romy Feller, Trainershandleiding, 7 januari 2019



Voorwoord

Voor u ligt het draaiboek van de training 'Grip op Groepsdynamica' in opdracht van het Gooisch Kindercentrum te Hilversum. De training is speciaal ontwikkeld voor vakdocenten in het voortgezet onderwijs om hen meer te leren over groepsdynamische processen in de klas. Groepsdynamische kennis en vaardigheden blijken namelijk een onderbelicht aspect te zijn van het onderwijs, terwijl er met groepsdynamisch werken veel terrein ligt om te winnen wat betreft het waarborgen van een goed leef- en leerklimaat in de klas.

Het draaiboek is ontworpen in het kader van mijn afstudeeropdracht voor de opleiding Toegepaste psychologie aan de Hanzehogeschool te Groningen. Gedurende mijn studieloopbaan is mijn interesse ontstaan in het ontwerpen en het geven van trainingen. De benodigde creativiteit en de verdieping in de wetenschappelijke literatuur gedurende het ontwerpproces spreken mij erg aan. Ik zet mij graag in om iets te kunnen bijdragen aan een positieve verandering in het leven van mensen; het heeft mijn hart om iets te kunnen betekenen voor anderen. Daarom vond ik het een geweldige uitdaging om een training voor vakdocenten in het voortgezet onderwijs te ontwerpen in opdracht van het Gooisch Kindercentrum te Hilversum. Met veel interesse en nieuwsgierigheid ben ik in het onderwerp van mijn afstudeeropdracht gedoken. Ik ben dankbaar dat ik mijn afstudeeropdracht voor het Kindercentrum mocht uitvoeren en dat ik de kans kreeg om met een nieuwe methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie' kennis te maken door verschillende trainingen te volgen binnen de organisatie.

Ik wil graag het team van het Gooisch Kindercentrum, met in het bijzonder Arienne Klijn en Claudia de Stefano, bedanken voor hun betrokkenheid, de leerzame trainingen en de feedback. Ook wil ik graag de geïnterviewde docenten van verschillende scholen en de geïnterviewde experts op het gebied van groepsdynamica, Els Hardlooper en André van Nieuwenhuizen, bedanken voor hun betrokkenheid en medewerking. Tenslotte wil ik in het bijzonder mijn afstudeerbegeleider, Roberto Elmont, bedanken voor zijn betrokkenheid, feedback en begeleiding gedurende het afstudeertraject.

Noot: in verband met de leesbaarheid van het document wordt er gesproken in termen van hij/hem als het gaat om een docent. Daar waar hij/hem staat geschreven, kan evengoed zij/haar worden gelezen.

Veel plezier gewenst met het geven van de training!
Romy Feller

Apeldoorn, 20 december 2018



Inhoud

Voorwoord.....	3
1. Inleiding.....	5
1.1 Didactische keuzes.....	6
1.1.1 Didactisch model.....	6
1.1.2 Didactische werkvormen.....	6
2. Het lesplan.....	8
2.1 Overzicht benodigde materialen.....	10
2.2 De trainer.....	11
2.2.1 Rol van de trainer.....	11
2.2.2 Voorbereiding trainer.....	11
2.2.3 Evalueren.....	12
3. Uitwerking per (sub)onderdeel.....	14
Onderdeel 1: Kennismaken.....	14
Onderdeel 2: Groepsdynamica en de kracht van jouw overtuiging.....	15
Subonderdeel 2.1: De kracht van jouw overtuiging.....	16
Onderdeel 3: Groepsprocessen positief beïnvloeden.....	17
Subonderdeel 3.1: Groepsdynamische vaardigheden.....	18
Onderdeel 4: De Schilden van de Innerlijke Familie & groepsdynamische vaardigheden..	20
Onderdeel 4.1:Wie staat daar?.....	21
Onderdeel 5. Maak kennis met jouw Innerlijke Familie.....	23
Onderdeel 6. Jouw klas door de bril van de Innerlijke Familie.....	24
Onderdeel 7. Casussen uit het werkveld.....	26
Onderdeel 8. Afsluiting.....	28
Bijlage 1: PowerPoint presentatie en sprekernotities.....	30
Bijlage 2: Belangrijke punten per groepsfase Tuckman.....	45
Bijlage 3: Hand-out: De kwaliteiten en valkuilen van de Innerlijke Familieleden.....	48
Bijlage 4: Instructie huiswerk Innerlijke Familie.....	49



1. Inleiding

Ieder mens heeft behoefte om ergens bij te horen en om waardering te ontvangen van anderen (Remmerswaal, 2013). Voor leerlingen in een klas is dat niet anders; ook zij zijn op zoek naar hun plek binnen de groep en spelen deze behoeften een grote rol. De motivatie vanuit deze behoeften resulteert vaak in ander gedrag vergeleken met een situatie wanneer leerlingen alleen in de klas zouden zitten. Groepsgedrag kan tot situaties leiden die ten koste kunnen gaan van de prestaties of het welzijn van leerlingen, maar klassen kunnen ook positief groepsgedrag vertonen, waardoor het leef- en leerklimaat in de klas in positieve zin wordt bevorderd. Een docent kan actief de leiding nemen in een klas om het groepsproces op een positieve manier te laten verlopen, waardoor leerlingen zich veiliger voelen, er minder snel gepest zal worden en er beter wordt gepresteerd (Stichting School & Veiligheid, z.d.). Kennis van groepsdynamica kan dus een waardevolle bijdrage leveren aan het werk van docenten.

Deze training is onderdeel van het trainingsaanbod voor scholen van het Gooisch Kindercentrum. De training is speciaal gericht op vakdocenten om hen handvatten en kennis aan te reiken zodat zij positief groepsgedrag in de klas kunnen stimuleren. Binnen de training wordt aandacht gegeven aan het begrijpen en het beïnvloeden van groepsprocessen. Aangezien de methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie' een belangrijke rol speelt binnen het Gooisch Kindercentrum, staat deze methode centraal binnen de training. De training gaat daarom ook in op het begrijpen en beïnvloeden van groepsprocessen met behulp van de Innerlijke Familie. Binnen de training wordt de methode als 'taal' toegepast om de wetenschappelijke theorie over te brengen aan de trainees. Verder dient het Schildenmodel binnen de training als 'werkvorm' om praktisch aan de slag te gaan met de aangereikte vaardigheden om groepsprocessen te beïnvloeden. Tenslotte bestaat de training uit vier trainingsuren (zie Hoofdstuk 2 'Het lesplan').

Het hoofddoel van de training is dat docenten na het volgen van de training de volgende eindterm beheersen:

'De docent weet na de training 'Grip op groepsdynamica' welke groepsprocessen er spelen in een klas en hoe hij deze groepsprocessen kan bijsturen.'

Deze eindterm is opgesplitst in de volgende (sub)leerdoelen:

A. Groepsprocessen begrijpen

1. De docent kan na de training minimaal drie wetenschappelijk onderbouwde redenen opsommen waarom investeren in het groepsproces belangrijk is voor een goed leef- en leerklimaat in de klas.

B. Groepsprocessen beïnvloeden

1. De docent kan na de training uitleggen welke rol de eigen overtuiging inneemt in het beïnvloeden van groepsprocessen aan de hand van de niveaus van Bateson.
2. De docent kan na de training per groepsfase van Tuckman benoemen welke handelingen hij kan verrichten om het groepsproces positief te beïnvloeden.
 - a. De docent kan na de training de vijf groepsfases van Tuckman benoemen.
 - b. De docent kan na de training per groepsfase uitleggen wat er gebeurt in een groep.



C. Begrijpen en beïnvloeden met de Innerlijke Familie

1. De docent kan na de training in de taal van de Innerlijke Familie situaties analyseren.
 - a. De docent kan na de training de basis van de methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie' uitleggen.
 - b. De docent kan na de training de kern van de metafoor van de Innerlijke Familie uitleggen.
 - c. De docent kan na de training de belangrijkste kenmerken van de vier Innerlijke Familieleden benoemen.
2. De docent kan na de training in de taal van de Innerlijke Familie reflecteren op zijn eigen handelen en op basis daarvan benoemen wat hij kan doen om zijn eigen handelen te verbeteren.
3. De docent kan na de training in de taal van de Innerlijke Familie het gedrag van anderen/de groep analyseren en op basis daarvan benoemen wat hij kan doen om het gedrag van de groep bij te sturen.

1.1 Didactische keuzes

Het didactisch concept wat van toepassing is op het gehele leermiddel en wat als onderwijskundige uitgangspunt dient van de training, is het concept 'reflectief leren'. Schön omschrijft dit als volgt (1987): 'het ontwikkelen van de vaardigheid (en houding) van mensen om steeds te (blijven) reflecteren op het eigen handelen en op die manier zichzelf steeds verder te kunnen ontwikkelen'. Het concept biedt de ruimte om op eigen ingebrachte problemen te reflecteren en om kennis en vaardigheden eigen te maken.

1.1.1 Didactisch model

Binnen de training zijn er twee verschillende didactische modellen verwerkt, omdat de leerdoelen per leersituatie maatwerk vereisen. Om kennis te verwerven rondom groepsprocessen wordt het OPOE-model (Oriëntatie, Presentatie, Oefening en Evaluatie) toegepast, omdat in dit model het overbrengen van kennis en het opdoen van ervaringen centraal staat (Hoorbroeckx en Haak, 2002). Binnen de training is het ook van belang dat docenten zich de aangereikte theorieën en vaardigheden eigen kunnen maken. Dit vraagt om een meer individueel gericht didactisch model. Het didactische model wat uitgaat van het belang van het aansluiten op de eigen beleving van het leren, is het Z-ZZ-Z-ZZ-model (Zelf, Zelf & Zaak, Zaak en Zaak & Zelf) en is daarom ook als didactisch model aangehouden binnen de training. Zelf staat voor de vraag wat de eigen ervaring/beleving is op het gebied van een bepaalde zaak. Zelf & Zaak staat voor de vraag hoe de eigen ervaring/beleving te koppelen is aan de leerstof over deze zaak. Zaak staat voor de vraag wat er nog mee te leren is over de zaak en tenslotte staat Zaak & Zelf voor de vraag hoe het geleerde weer ingepast kan worden in de eigen beleving/ervaring (Hoorbroeckx en Haak, 2002).

1.1.2 Didactische werkvormen

Binnen de training wordt de theorie plenair en interactief behandeld, omdat op deze manier docenten hun eigen ideeën kunnen inbrengen waardoor zij actief en betrokken de kennis kunnen verwerken. Volgens Cöp (2014) zorgen interactie en afwisselende werkvormen ervoor dat de denkactiviteit wordt bevorderd. Daarom wordt er binnen de training ook regelmatig in diverse samenstellingen van twee-, drie- of viertallen gewerkt. Verder is het volgens Cöp (2014) van belang om aan te sluiten op de belevingswereld van de trainees zodat de betrokkenheid wordt vergroot. Er zijn daarom diverse videofragmenten van



herkenbare situaties voor vakdocenten opgenomen in de training. De opdracht die daarbij hoort, is dat de trainees op deze beelden gaan reflecteren. Op deze manier ontstaat er betrokkenheid door herkenbaarheid, kunnen docenten van en met elkaar leren en oefenen docenten met het toepassen van de Innerlijke Familie. Verder zijn er diverse werkvormen vanuit de Innerlijke Familie toegepast, omdat deze werkvormen veiligheid creëren, in het teken staan van reflecteren en ruimte bieden om de geleerd stof eigen te maken (zie Bijlage 7, verantwoording).



2. Het lesplan

Tijd in minuten	Onderdeel/ subonderdeel	Werkvorm	Doel	Didactisch model	Fase van didactisch model	Leerdoel
3 min.	Opening	Plenair : Presentatie	Het openen van de training			
17 min.	Onderdeel 1: Kennismaken	Plenair: Kaartspel Innerlijke Familie	Elkaar leren kennen en verwachtingen van de training in kaart brengen			
20 min.	Onderdeel2: Groepsdynamica en de kracht van jouw overtuiging	Plenair: Presentatie	Trainees overtuigen van het belang om te investeren in het groepsproces in de klas	OPOE	Oriëntatie Presentatie	A1
20 min.	<i>Subonderdeel 2.1: De kracht van jouw overtuiging</i>	Tweetallen: oefening 'Chinees worstelen'	Trainees laten ervaren welke kracht de eigen overtuiging heeft op hoe je overkomt op anderen		Oefening Evaluatie	B1
10 min.	PAUZE					
12 min.	Onderdeel 3: Groepsprocessen positief beïnvloeden	Plenair: Presentatie	Trainees kennis laten maken met de vijf groepsfases van Tuckman zodat zij de fases in de praktijk kunnen herkennen	Z-ZZ-Z-ZZ	Zelf Zelf & Zaak	B2(a+b)
28 min.	<i>Subonderdeel 3.1: Groepsdynamische vaardigheden</i>	Drie- of viertallen: Oefening op velpapier	Trainees in laten zien welke vaardigheden per fase ingezet kunnen worden om groepsprocessen te beïnvloeden		Zelf & Zaak Zaak Zaak & Zelf	B2
10 min.	Onderdeel 4: De Schilden van de Innerlijke Familie & groepsdynamische vaardigheden	Plenair: Presentatie	Nagaan of het opgegeven huiswerk is gelukt en of de trainees de methode van 'De Schilden van je Innerlijke Familie' begrijpen, zodat zij het de rest van	OPOE	Oriëntatie Presentatie	C1a C1b C1c



			de training kunnen toepassen.			
20 min	Onderdeel 4.1: <i>Wie staat daar?</i>	Plenair: Analyseren van video fragmenten	Trainees vaardiger maken in het toepassen van de methode van 'De Schilden van je Innerlijke Familie'		Oefening Evaluatie	C1
25 min.	PAUZE					
20 min.	Onderdeel 5: Maak kennis met jouw Innerlijke Familie	Plenair: Presentatie + Tweetallen: Reflectie opdracht	Trainees vaardiger maken in het analyseren en regisseren van hun eigen handelen met behulp van de Innerlijke Familie		Oefening Evaluatie	C2
25 min.	Onderdeel 6: Jouw klas door de bril van de Innerlijke Familie	Plenair: Presentatie + Tweetallen: Groepsreflectie opdracht	Trainees vaardiger maken in het analyseren van de Innerlijke Familieleden van anderen of de groep als geheel zodat zij gedrag kunnen beïnvloeden	OPOE	Oriëntatie Presentatie Oefening Evaluatie	C3
15 min.	Onderdeel 7: Casussen uit het werkveld	Plenair: Inbrengen van casussen uit het werkveld	Trainees vaardiger maken in het toepassen van de methode van 'De Schilden van je Innerlijke Familie'		Oefening Evaluatie	C1 C2 C3
15 min.	Onderdeel 8: Afsluiting	Plenair: Groeps-gesprek	De training afsluiten en peilen hoe de trainees de gehele training hebben ervaren.			



2.1 Overzicht benodigde materialen

Hieronder is een overzicht weergegeven van de benodigde materialen per onderdeel:

Onderdeel/subonderdeel	Benodigde materialen
Opening	- Beamer (PowerPoint presentatie)
Onderdeel 1: Kennismaken	- Kaartspel Innerlijke Familie - Flap-over - Viltstift - Beamer (PowerPoint presentatie)
Onderdeel 2: Groepsdynamica en de kracht van jouw overtuiging	- Werkende internetverbinding (video: 'Geen orde in de klas') - Beamer (PowerPoint presentatie)
<i>Subonderdeel 2.1: De kracht van jouw overtuiging</i>	- Beamer (PowerPoint presentatie)
Onderdeel 3: Groepsprocessen positief beïnvloeden	- Beamer (PowerPoint presentatie)
<i>Subonderdeel 3.1: Groepsdynamische vaardigheden</i>	- Bijlage 2: Belangrijke punten per groepsfase Tuckman (1 x een kopie voor de trainer) - Voldoende vellen papier van flap-over (zorg voor genoeg vellenpapier, minimaal 6 vellen) - Minimaal 8 stiften - Beamer (PowerPoint presentatie)
Onderdeel 4: De Schilden van de Innerlijke Familie & groepsdynamische vaardigheden	- Beamer (PowerPoint presentatie) - Bijlage 3: Hand-out 'De kwaliteiten en valkuilen van de Innerlijke Familieleden' (aantal kopieën afhankelijk van het aantal deelnemers van de training. Voor iedere deelnemer één uitdraai)
<i>Onderdeel 4.1: Wie staat daar?</i>	- Werkende internetverbinding (video: 'Leerling weigert de klas uit te gaan') - Beamer (PowerPoint presentatie)
Onderdeel 5: Maak kennis met jouw Innerlijke Familie	- Playmobiel poppetjes (voor iedere deelnemer een man, vrouw, jongetje en een meisje). Beamer (PowerPoint presentatie)
Onderdeel 6: Jouw klas door de bril van de Innerlijke Familie	- Playmobiel poppetjes (voor iedere deelnemer een man, vrouw, jongetje en een meisje). - Beamer (PowerPoint presentatie)
Onderdeel 7: Casussen uit het werkveld	- Beamer (PowerPoint presentatie) - Vier playmobiel poppetjes (man, vrouw, meisje, jongetje) - Tafel
Onderdeel 8: Afsluiting	



2.2 De trainer

In deze paragraaf worden belangrijke zaken rondom het geven van de training besproken. Er wordt ingegaan op wat belangrijk is binnen jouw rol als trainer en wat je ter voorbereiding van de training dient te doen.

2.2.1 Rol van de trainer

Aangezien de methode 'de Schilden van je Innerlijke Familie' een centrale rol speelt binnen de training, gaan we ervan uit dat je de basisopleiding en opleiding 4c van de Innerlijke Familie hebt behaald (Innerlijke Familie, z.d.). Dit is namelijk een vereiste om de training te kunnen geven, zodat je de trainees goed kunt begeleiden gedurende de werkvormen van de Innerlijke Familie. De rol van de trainer binnen deze training is de rol als kennisoverdrager en coach, oftewel de rol als procesbegeleider. Docenten zijn binnen de training namelijk de deskundigen als het om hen zelf gaat. Het is daarom van belang dat je als trainer de trainees goed kan begeleiden in hun eigen proces, zodat zij zich de aangeboden informatie en vaardigheden eigen kunnen maken (zie ook de verantwoording van de training). Volgens De Galan (2017) is het doel van de procesbegeleider om een groep samen tot inzicht te laten komen waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van de verschillen tussen mensen. De taken die daar bij horen zijn; goed aansluiten op de groep, doorvragen waar mogelijk, onderwerpen aansnijden en de gesprekken begeleiden.

2.2.2 Voorbereiding trainer

Een goede voorbereiding is zeer belangrijk voor het goed uit kunnen voeren van de training. Ten eerste dien je ervoor te zorgen dat alle benodigde materialen aanwezig zijn. Denk van te voren ook na over hoe je de trainingsruimte zo efficiënt mogelijk gaat indelen. Verder is het belangrijk dat je van te voren de verantwoording van de training goed doorneemt. Op deze manier ben je op de hoogte van de beweegredenen achter bepaalde keuzes binnen de training. Ook krijg je door de verantwoording goed door te nemen meer zicht op de problemen die zich afspelen binnen het onderwijs. Kortom, het geeft jou als trainer achtergrondinformatie rondom het onderwerp van het leermiddel. Dit is van belang, omdat je met deze informatie gemakkelijker kunt inhaken op de verhalen en vragen van de trainees. Daarnaast dien je ook dit draaiboek grondig door te nemen, zodat je weet hoe de vier trainingsuren zijn ingevuld. Print de gehele trainershandleiding uit zodat je tijdens de training terug kunt vallen op het draaiboek. Verder is het van belang dat je de PowerPoint van te voren goed doorneemt en voor jezelf helder voor ogen hebt wat je bij iedere dia gaat vertellen. In de PowerPoint zijn onder iedere dia de sprekernotities weergegeven; deze kun je aanhouden als leidraad van het verhaal. Ook is er in Bijlage 1 een overzicht weergegeven van de dia's van de PowerPoint en de sprekernotities.

Verder zal er ter voorbereiding van de training 'huiswerk' worden meegegeven rondom de Innerlijke Familie aan de trainees. Op deze manier kan de tijd binnen de training zo efficiënt mogelijk worden benut. Wanneer docenten voor de start van de training zich verdiepen in de Innerlijke Familie, kunnen zij direct aan de slag met de methode en kunnen zij binnen de training verder toewerken naar het behalen van de leerdoelen rondom de Innerlijke Familie. In Bijlage 4 staat de instructie rondom het geven van het huiswerk beschreven. Stuur in ieder geval twee weken van te voren het huiswerk naar de trainees op en herinner hen, vier dagen voor de start van de training, er nogmaals aan (zie ook Bijlage 4).

Tenslotte is op de volgende bladzijde een overzicht weergegeven van wat je moet lezen en moet voorbereiden voor de vier trainingsuren wat betreft de lesstof:



Onderdeel/subonderdeel	Voorbereiding lesstof
Onderdeel 2: Groepsdynamica en de kracht van jouw overtuiging	<ul style="list-style-type: none">- Bekijk van te voren de video 'Geen orde in de klas' via: https://www.youtube.com/watch?v=BvypvLnyBFY&t=150s- Bestudeer de sprekernotities (dia 9, 10 en 11). Houd ter ondersteuning de verantwoording van de training erbij en de bijlagen in de verantwoording. Hier wordt ook naar verwezen in de sprekernotities).
<i>Subonderdeel 2.1: De kracht van jouw overtuiging</i>	<ul style="list-style-type: none">- Bestudeer de sprekernotities (dia 13 & 14). Houd ter ondersteuning de verantwoording van de training erbij en de bijlagen in de verantwoording. Hier wordt ook naar verwezen in de sprekernotities).
Onderdeel 3: Groepsprocessen positief beïnvloeden	<ul style="list-style-type: none">- Bestudeer de sprekernotities (dia 19). Houd ter ondersteuning de verantwoording van de training erbij).
Onderdeel 4: De Schilden van de Innerlijke Familie & groepsdynamische vaardigheden	<ul style="list-style-type: none">- Bestudeer de presentatiepunten op de dia (dia 25). Houd ter ondersteuning het boek 'Maak kennis met je Innerlijke Familie' erbij (blz. 13-23)
<i>Onderdeel 4.1: Wie staat daar?</i>	<ul style="list-style-type: none">- Bekijk van de te voren de video 'Leerling weigert de klas uit te gaan' via https://www.youtube.com/watch?v=c3EErne1Agq&t=2s
Onderdeel 5: Maak kennis met jouw Innerlijke Familie	<ul style="list-style-type: none">- Bestudeer de sprekernotities (dia 30). Houd ter ondersteuning het boek 'Maak kennis met je Innerlijke Familie' erbij (blz. 13-23).
Onderdeel 6: Jouw klas door de bril van de Innerlijke Familie	<ul style="list-style-type: none">- Bestudeer de presentatiepunten op de dia (dia 33).

2.2.3 Evalueren

Door de training te evalueren kan na worden gegaan in hoeverre de training bijdraagt aan de oplossing van het probleem en kan in kaart worden gebracht waar eventuele verbeterpunten liggen van het ontwerp. Een groot deel van de evaluatie van de training gebeurt gedurende de training, namelijk de evaluatie op reactieniveau en op leerdoelniveau. Hieronder zijn de belangrijkste punten benoemd rondom het evalueren van de training voor jou als trainer.

Reactieniveau

Wanneer er wordt geëvalueerd op reactieniveau wordt de reactie van de direct betrokkenen van de training gemeten. Een evaluatie op reactieniveau is handig om beslissingen te nemen over de bijsturing van het leermiddel. Er is daarom gedurende de afsluiting van de training (onderdeel 8) een groepsgesprek geïntegreerd (Hoobroeckx en Haak, 2002). In dit gesprek kunnen trainees aangeven hoe zij de training hebben ervaren. Het groepsgesprek wordt ingezet om de tevredenheid van de trainees te meten en het biedt de trainees de



gelegenheid om 'tips en tops' te geven rondom de inhoud en uitvoering van de training. Deze input geeft inzicht in welke onderdelen behouden moeten worden binnen het leermiddel en/of aangepast moeten worden. Daarnaast biedt het groepsgesprek jou als de trainer de kans om door te vragen naar de achterliggende redenen/gedachten van de uitspraken van de deelnemers. Op deze manier kunnen de zogenoemde oorzaken van de tips en tops in kaart worden gebracht.

Leerdoelniveau

Uit onderzoek van Sitzmann, Brown, Casper & Zimmerman (2008) blijkt echter dat tevredenheid nauwelijks verband houdt met het leerresultaat van de training. Daarom is het van belang om ook op andere niveaus te evalueren, zoals op leerdoelniveau. Evalueren op leerdoelniveau betekent dat er na wordt gegaan in hoeverre de leerdoelen zijn bereikt na afronding van een leersituatie (Hoobroeckx en Haak, 2002). De gepresenteerde leerdoelen in de inleiding zijn vormgegeven aan de hand van waarneembaar gedrag, zodat de leerdoelen binnen de training toetsbaar zijn. Daarom is er na ieder onderdeel een evaluatiemoment geïntegreerd om na te gaan of de leerdoelen zijn bereikt. De taak om te evalueren op leerdoelniveau ligt daarom bij jou als trainer. Het advies is om aan de hand van een onderwijsleergesprek de leerdoelen te evalueren. Op deze manier kan de groep tezamen op een sterk geleide en diepgaande manier tot inzicht komt (Ettekovén & Ebbens, 2016). Schrijf ook gedurende de evaluatiemomenten mee om de antwoorden en uitspraken van de trainees te noteren.



3. Uitwerking per (sub)onderdeel

Onderdeel 1: Kennismaken

Tijd	Totaal: 17 minuten <ul style="list-style-type: none">- Uitleg (2 min.)- Opdracht kaartspel Innerlijke Familie (12 min)- Korte evaluatie op verwachtingen (3 min)
Doel	Elkaar leren kennen en verwachtingen van de training in kaart brengen
Materialen	<ul style="list-style-type: none">- Kaartspel Innerlijke Familie- Flap-over- Viltstift- Beamer (PowerPoint presentatie)
Motivatie	Om kennis te maken met de deelnemers (hun achtergrond/behoefte) wordt onder andere het Innerlijke Familie kaartspel ingezet. Op deze manier leren de trainees elkaar onderling kennen, leert de trainer de trainees kennen en kan de trainer de behoeften van de trainees in kaart brengen. Door de behoeften van de trainees in kaart te brengen, kan de trainer beter inspelen op de groep (bijvoorbeeld door de invulling van onderdeel 7 aan te passen aan de behoeften van de groep). Het kaartspel van de Innerlijke Familie wordt ingezet, omdat op deze manier de trainer in de training later kan terugkomen op het kaartspel als mogelijkheid om met de methode van de Innerlijke Familie aan de slag te gaan. Daarnaast kunnen de deelnemers aan de hand van de plaatjes hun verwachtingen kenbaar maken aan de trainer en de groep.
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Vertel het doel van de kennismaking.2. Verzoek de groep om een kring te vormen.3. Leg de kaarten van het Innerlijke Familie kaartspel verspreid in het midden van de kring op de vloer met de plaatjeskant naar boven.4. Laat de vragen op de PowerPoint (Bijlage 1, dia 5) verschijnen en vraag of de deelnemers deze vragen straks één voor één willen beantwoorden.5. Vraag aan de trainees of zij bij hun verwachting van vandaag een plaatje (de kaarten op de grond) willen pakken die hun verwachting van de training uitbeeld/typeert.6. Ga de deelnemers één voor één af voor de antwoorden op de vragen.7. Toon interesse in de deelnemers, vraagt regelmatig door en bewaak de tijd. Schrijf de verwachtingen van de deelnemers op een flap-over.8. Nadat iedereen zich heeft voorgesteld en zijn verwachting heeft uitgesproken, kom je terug op de verwachtingen. Evalueer samen met de groep kort de verwachtingen. Geef aan welke doelen haalbaar zijn binnen de training en past grote verwachtingen aan naar kleinere/realistischere doelen.
Evaluatie	Evalueer samen met de groep kort de verwachtingen. Geef aan welke doelen haalbaar zijn binnen de training en past grote verwachtingen aan naar kleinere/realistischere doelen.



Onderdeel 2: Groepsdynamica en de kracht van jouw overtuiging

Tijd	Totaal: 20 minuten <ul style="list-style-type: none">- Video 'Geen orde in de klas' (2 min.)- Oriëntatie (3 min.)- Presentatie theorie (10 min.)- Evaluatie leerdoel A1 (5 min)
Doel	Trainees overtuigen van het belang om te investeren in het groepsproces in de klas
Materialen	<ul style="list-style-type: none">- Beamer (PowerPoint presentatie)- Werkende internetverbinding (Video https://www.youtube.com/watch?v=BvypvLnYBFY)
Motivatie	<p>Motivatie voor het hier en nu: Om een goede basis te leggen voor de rest van de training wordt de achtergrondinformatie rondom groepsdynamica in de klas besproken: waarom is het van belang? Het is belangrijk dat docenten overtuigd zijn van het belang om te investeren in het groepsproces, omdat deze informatie de motivatie vormt van de trainees om er daadwerkelijk wat mee te gaan doen. Bovendien biedt de wetenschappelijke onderbouwing een vorm van legitimering wat de kans op weerstand tijdens de training verkleint</p> <p>Motivatie voor het daar en straks (in het werkveld van docenten): Het is van belang dat de trainees overtuigd zijn van het belang om te investeren in het groepsproces, omdat deze informatie de motivatie vormt van de trainees om er daadwerkelijk wat mee te gaan doen in de praktijk.</p>
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Kondig de video 'Geen orde in de klas' aan.2. Speel de video 'Geen orde in de klas' af (vanaf 0.22 tot 2.32 minuten).3. Sluit aan op de laatste vraag die in het filmpje wordt gesteld: 'Wat doen jullie om een lastige klas rustig te krijgen?'4. Schrijf de antwoorden van de deelnemers op een flap-over.5. Vraag vervolgens aan de groep wat al deze antwoorden gemeen hebben.6. Sla de brug naar de theorie door te vertellen dat iedere actie en reactie invloed heeft op de groepsdynamica in de klas. Houd tijdens de presentatie van de theorie, de PowerPoint (zie Bijlage 1) aan als leidraad van het verhaal.7. Behandel de theorie op een interactieve manier door regelmatig vragen aan de groep te stellen.8. Evalueer op leerdoel A1.9. Ga na of er nog vragen zijn over de theorie.
Evaluatie	<p>Tijdens de evaluatie is het belangrijk om terug te koppelen naar het leerdoel. Stel de volgende vragen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. In hoeverre was deze informatie nieuw voor jullie?2. Waarom is investeren in het groepsproces belangrijk voor een goed leef- en leerklimaat in de klas? (vraag door tot minimaal drie redenen zijn genoemd)* <p><i>*De volgende antwoorden moeten in ieder geval benoemd worden:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Leerlingen komen niet tot leren in een onveilige groep en daarom is het van belang dat docenten zich inzetten om een veilige sfeer te kunnen waarborgen (verbeterd prestaties van leerlingen).</i>- <i>Leerlingen voelen zich niet fijn in een onveilige groep en daarom is het van</i>



	<p><i>belang dat docenten zich inzetten om een veilige sfeer te kunnen waarborgen (verhoogt het welzijn van leerlingen).</i></p> <p><i>- Door te investeren in het groepsproces kan negatief groepsgedrag in een klas worden doorbroken (reduceren van pestgedrag).</i></p>
--	---

Subonderdeel 2.1: De kracht van jouw overtuiging

Tijd	Totaal: 20 minuten <ul style="list-style-type: none">- Inleiding oefening (6 min.)- Instructie oefening (2 min.)- Uitvoeren oefening 'Chinees worstelen' (6 min.)- Evaluatie leerdoel B1 (6 min)
Doel	Trainees laten ervaren welke kracht de eigen overtuiging heeft op hoe je overkomt op anderen
Materialen	<ul style="list-style-type: none">- Beamer (PowerPoint presentatie)
Motivatie	<p>Motivatie voor het hier en nu: Deze oefening biedt de trainees de gelegenheid om de vaardigheid 'overtuigend overkomen' te oefenen. Bovendien ervaren de trainees de invloed van overtuiging op het gedrag. Tenslotte kunnen trainees feedback ontvangen van hun werkpartner zodat zij hun overtuiging, oftewel hun gedrag, vervolgens kunnen aanscherpen (Bateson, 2000).</p> <p>Motivatie voor het daar en straks: Door dit aspect te ervaren en te oefenen staan docenten sterker in hun schoenen wanneer zij iets gedaan willen krijgen in de klas. Zoals uit de theorie blijkt; overtuiging heeft invloed op het gedrag en gedrag heeft invloed op de omgeving (Bateson, 2000).</p>
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Borduur voort op de besproken theorie in het vorige onderdeel en sla de brug van het waarom (het belang) naar het hoe (wat kan ik als docent doen?). Houd, tijdens de presentatie van de theorie en de inleiding op de oefening, de PowerPoint (zie Bijlage 1, dia 13) aan als leidraad van het verhaal.2. Leg uit dat we een oefening gaan doen in tweetallen om te ervaren welke kracht de eigen overtuiging heeft op hoe je overkomt op anderen.3. Licht de motivatie van de opdracht toe. <p>Instructie opdracht:</p> <ol style="list-style-type: none">4. Vertel de trainees dat zij straks tegenover elkaar moeten staan in het midden van de ruimte en beide handen tegen elkaar aan moeten houden (beeld het uit ter verduidelijking).5. Vertel dat er per persoon drie rondes zijn. Een 'open' ronde en twee 'gestuurde' rondes.6. Vertel aan de trainees dat zij eerst de open ronde gaan uitvoeren.7. Vertel dat één van het tweetal (zogenaamd de docent) ervoor moet zorgen dat de ander (zogenaamd de leerling) naar de muur van de ruimte moet door de 'leerling' richting de muur te duwen.8. Vertel dat het de rol van 'de leerling' is om aan te voelen of 'de docent' het echt meent. Vertel dat 'de leerlingen' een beetje weerstand mogen geven en de weerstand moeten laten gaan wanneer zij genoeg overtuiging voelen van de docent dat hij/zij naar de muur moet.



	<ol style="list-style-type: none">9. Vertel aan de trainees dat zij vervolgens samen kort moeten bespreken wat er gebeurde en hoe dat kwam.10. Vertel vervolgens dat de trainees in de twee gestuurde rondes zelf mogen kiezen of zij overtuigd zijn of niet. Vertel dat het de taak van de leerling is om aan te voelen wanneer de docent het echt meent en wanneer niet.11. Vertel aan de trainees dat zij vervolgens samen kort moeten bespreken wat er gebeurde en hoe dat kwam.12. Vertel vervolgens dat de drie rondes worden herhaald, maar dan met de rollen omgekeerd.13. Vertel tenslotte dat de oefening ongeveer 6 minuten duurt en dat er na 3 minuten wordt gewisseld.14. Vraag of het voor de deelnemers duidelijk is wat zij moeten doen.15. Geef aan dat de groep mag starten met de oefening. 16. Loop rond, kijk mee, voeg je zonnodig in het gesprek en maak aantekeningen over opvallende zaken die te maken hebben met het leerdoel.17. Bewaak het proces en de tijd (geef na 3 minuten aan dat er gewisseld moet worden).18. Evalueer op leerdoen B119. Complimenteer de deelnemers na afloop van de oefening (inzet en/of werkhouding en/of sfeer).
Evaluatie	<p>Tijdens de evaluatie is het belangrijk om terug te koppelen naar het leerdoel. Stel de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Hoe hebben jullie deze opdracht ervaren?- Wat viel op?- Hoe hebben jullie ervaren welke rol de eigen overtuiging inneemt in het gedrag?- In hoeverre zijn jullie overtuigd dat jullie invloed hebben op groepsprocessen in de klas?- Wat nemen jullie van deze opdracht mee naar de praktijk/klas?

Onderdeel 3: Groepsprocessen positief beïnvloeden

Tijd	Totaal: 12 minuten <ul style="list-style-type: none">- Zelf: Eigen ervaring/beleving bespreken groepsfasen (5 minuten)- Zelf en Zaak: Presentatie theorie (5 minuten)- Evaluatie (2 min.)
Doel	Trainees kennis laten maken met de vijf groepsfasen van Tuckman zodat zij de fasen in de praktijk kunnen herkennen
Materialen	<ul style="list-style-type: none">- Beamers(PowerPoint presentatie)
Motivatie	Motivatie voor het hier en nu: Dit onderdeel gaat kort in op de theorie van het groepsfasemodel van Tuckman (1965). Het is een inleiding op de bijbehorende oefening (zie onderdeel 3.1). Door de theorie kort te bespreken, wordt er een gezamenlijke taal gecreëerd die gebruikt kan worden in het onderdeel erna. Bovendien biedt de theorie een vorm van legitimering, omdat het model is gebaseerd op een wetenschappelijke theorie. Dit verkleint de kans op weerstand.



	<p>Motivatie voor het daar en straks: Wanneer de trainees de vijf groepsfases van Tuckman (1965) begrijpen, zullen zij de fases eerder kunnen herkennen in de praktijk. Deze kennis helpt hen om een positieve groepsontwikkeling te stimuleren. In het volgende onderdeel leren de trainees namelijk meer over de vaardigheden die zij kunnen toepassen in de praktijk per fase, maar eerst moeten zij uiteraard kennis verwerven van de fases die een groep doorloopt voordat er in kan worden gegaan wat een docent kan doen per fase.</p>
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Vraag aan de trainees wat zij weten over groepsfases.2. Vraag aan de trainees wat hun eigen ervaring/beleving is van de ontwikkeling en/of fases in een klas.3. Sla een burg van de belevingen van de trainees naar de theorie van Tuckman (1965). Houd tijdens de presentatie van de theorie de PowerPoint (zie Bijlage 1, dia 18) aan als leidraad van het verhaal.4. Kom regelmatig terug op eerder uitgesproken uitspraken rondom de eigen beleving van de trainees tijdens het bespreken van de theorie.5. Vertel dat de trainees deze theorie nodig hebben in de volgende oefening. Evalueer daarom kort op leerdoelen B2a en B2b om na te gaan of de fases goed zijn begrepen.6. Ga na de het bespreken van de theorie meteen door naar het aansluitende onderdeel 3.1.
Evaluatie	<p>Ga kort na of de trainees de theorie goed hebben begrepen. Stel de volgende vragen</p> <ul style="list-style-type: none">- Zijn de groepsfases voor jullie helder?- Zijn er nog vragen? <p>Uit de volgende oefening zal nog eens blijken in hoeverre de theorie daadwerkelijk goed begrepen is door de trainees.</p>

Subonderdeel 3.1: Groepsdynamische vaardigheden

Tijd	<p>Totaal: 28 minuten</p> <ul style="list-style-type: none">- Inleiding oefening (1 min.)- Instructie oefening (2 min.)- Zelf & Zaak: oefening in drie- of viertallen (10 min)- Zaak en Zaak & Zelf: evaluatie (13 min.)
Doel	<p>Trainees in laten zien welke vaardigheden per fase ingezet kunnen worden om groepsprocessen te beïnvloeden.</p>
Materialen	<ul style="list-style-type: none">- Bijlage 2 (Belangrijke punten per groepsfase Tuckman)- Grote vellen papier van flap-over- Minimaal 8 stiften
Motivatie	<p>Motivatie voor het hier en nu: Binnen deze oefening staat het leren van elkaar centraal. De trainees bespreken samen de handelingen per fase. Vervolgens kan de trainer waar nodig in de nabespreking de resultaten van de besprekingen aanvullen met de vaardigheden uit de literatuur (zie Bijlage 2). Op deze manier wordt het beste uit de oefening gehaald, omdat de ervaring en vaardigheden van de deelnemende trainees worden benut en de kennis vanuit de literatuur wordt overgebracht door de trainer. Door deze oefening te doen, worden de groepsfases levendig. Deze oefening is 'deels een test' of de besproken lesstof in het vorige onderdeel goed is begrepen en bovendien onthouden docenten de theorie beter, omdat zij de eerder besproken theorie moeten toepassen in de oefening.</p>



	<p>Motivatie voor het daar en straks: Doordat de trainees verschillende vaardigheden rondom groepsdynamisch werken samen moeten bedenken, kan de docent voor zichzelf een aantal vaardigheden selecteren die bij hem of haar passen. De trainees worden door elkaar (en de literatuur) geïnspireerd en geholpen. Op deze manier wordt het handelingsrepertoire van docenten vergroot; mogelijke 'interventies' die zij toe kunnen passen in de praktijk.</p>
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Herhaal met de niveaus van Bateson (2000) dat de vaardigheden die je toepast, ook te maken hebben met wie jij bent; jouw identiteit.2. Vertel dat we een oefening gaan doen aan de hand van de groepsfases van Tuckman (1965).3. Vraag of de trainees drie- of viertallen willen maken voor de oefening. Leg uit dat het bij de oefening van belang is dat ervaren en minder ervaren docenten zoveel mogelijk verspreid zijn over de groepjes.4. Geef nadat de groepjes zijn gevormd, de volgende instructie: Instructie:<ol style="list-style-type: none">5. Leg aan de trainees uit dat zij straks op een vel papier samen de groepsfases van Tuckman (1965) moeten opschrijven en onder iedere fase de kenmerken van de fase moeten plaatsen.6. Vertel dat het de volgende stap is om samen te bespreken wat je als docent per fase kan doen om de groepsfase in goede banen te begeleiden. Ga met elkaar in gesprek over wat je al doet, wat anderen/collega's wellicht doen of wat mogelijke handelingen zijn.7. Vertel vervolgens dat we na de oefening in groepjes, plenair de handelingen/vaardigheden en ideeën gaan bespreken per groepsfase.8. Licht de motivatie van de opdracht toe (vaardigheden eigen maken, van elkaar leren).9. Vertel de deelnemers dat zij 10 minuten de tijd hebben om iedere groepsfase met elkaar te bespreken.10. Vraag of het voor de deelnemers duidelijk is wat zij moeten doen.11. Geef aan dat de groep mag starten met de opdracht.12. Loop rond, kijk mee, voeg je zonnodig in het gesprek en maak aantekeningen over opvallende zaken die te maken hebben met het leerdoel.13. Bewaak het proces en de tijd tijdens de oefening.14. Complimenteer de deelnemers na afloop van de oefening (inzet en/of werkhouding en/of sfeer)15. Evalueer op leerdoel B2(a+b) door iedere groepsfase van Tuckman plenair te bespreken (de benaming, de kenmerken en de handelingen binnen een fase).16. Vul de antwoorden van de trainees per fase aan waar nodig. Benoem de belangrijkste punten per fase (zie Bijlage 2).
Evaluatie	<p>Tijdens de evaluatie is het belangrijk om terug te koppelen naar het leerdoel. Stel de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Wat vonden jullie van de oefening?- Vraag plenair of een kies een groep uit: 'Wat hebben jullie opgeschreven bij de eerste fase?' (<i>Ga na of zij de naam weten van de fase en de kenmerken. Ga tenslotte na welke handelingen zij hebben</i>



	<p><i>opgeschreven).</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Vraag plenair of een kies een groep uit: 'Wat hebben jullie opgeschreven bij de tweede fase?' (<i>Ga na of zij de naam weten van de fase en de kenmerken. Ga tenslotte na welke handelingen zij hebben opgeschreven).</i>- Vraag plenair of een kies een groep uit: 'Wat hebben jullie opgeschreven bij de derde fase?' (<i>Ga na of zij de naam weten van de fase en de kenmerken. Ga tenslotte na welke handelingen zij hebben opgeschreven).</i>- Vraag plenair of een kies een groep uit: 'Wat hebben jullie opgeschreven bij de vierde fase?' (<i>Ga na of zij de naam weten van de fase en de kenmerken. Ga tenslotte na welke handelingen zij hebben opgeschreven).</i>- Vraag plenair of een kies een groep uit: 'Wat hebben jullie opgeschreven bij de vijfde fase?' (<i>Ga na of zij de naam weten van de fase en de kenmerken. Ga tenslotte na welke handelingen zij hebben opgeschreven).</i> <p>Vraag tenslotte:</p> <ul style="list-style-type: none">- Wat hebben deze besprekingen jullie gebracht?- Wat neem je mee naar de klas/de praktijk?- Wat ga je nu anders doen?
--	---

Onderdeel 4: De Schilden van de Innerlijke Familie & groepsdynamische vaardigheden

Tijd	Totaal: 10 minuten <ul style="list-style-type: none">- Oriëntatie (4 min.)- Presentatie (3 min.)- Evaluatie (3 min.)
Doel	Nagaan of het opgegeven huiswerk is gelukt en of de trainees de methode van 'De Schilden van je Innerlijke Familie' begrijpen, zodat zij het de rest van de training kunnen toepassen.
Materialen	<ul style="list-style-type: none">- Beamer (PowerPoint presentatie)- Bijlage 3: Hand-out 'De kwaliteiten en valkuilen van de Innerlijke Familieleden' (aantal kopieën afhankelijk van het aantal deelnemers van de training. Voor iedere deelnemer één uitdraai)
Motivatie	<p>Motivatie voor het hier en nu: Voor de start van de training hebben de trainees huiswerk meegekregen; zij moesten zich verdiepen in de Innerlijke Familie door twee video's te bekijken en een aantal vragen te beantwoorden. Binnen dit onderdeel wordt kort het huiswerk besproken en eventuele onduidelijkheden verholpen. Op deze manier krijgen de trainees een goed beeld van wat de methode inhoud waardoor zij het de rest van de training op de juiste manier kunnen toepassen.</p> <p>Motivatie voor het daar en straks: De methode van de Innerlijke Familie biedt een effectieve manier om te reflecteren op een situatie. Door te reflecteren aan de hand van deze methode, komen er concrete handvatten naar voren die weer toegepast kunnen worden in de praktijk. Door te schakelen met de vier schilden, kan een</p>



	situatie op verschillende manieren worden bekeken wat resulteert in een verhelderende kijk op de situatie en creatieve en passende oplossingen voor het probleem. De werkvormen van de Innerlijke Familie zijn praktisch van aard, staan in het teken van reflecteren en bieden ruimte om de geleerde stof eigen te maken. Met andere woorden: de methode is een hulpmiddel om de aangereikte theorieën en vaardigheden praktisch en toepasbaar te maken in het werkveld van docenten.
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Kondig aan dat we vanaf nu met de methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie' gaan werken.2. Vraag of de groep hun aantekeningen van het huiswerk erbij willen pakken.3. Vraag of het maken van het huiswerk gelukt is.4. Vraag aan de groep of er nog vragen zijn rondom de Innerlijke Familie.5. Beantwoord de vragen en ga bij de trainees na of hun vraag is beantwoord met het gegeven antwoord.6. Presenteer de toepassingsmogelijkheden en de voorbeelden van de Innerlijke Familie aan de trainees. Houd tijdens de presentatie de PowerPoint (zie Bijlage 1, dia 23) aan als leidraad van het verhaal.7. Vraag aan de groep of er nog onduidelijkheden zijn rondom de methode.8. Evalueer op leerdoel C1a en C2b om na te gaan of de kennis rondom de methode daadwerkelijk goed is begrepen.9. Geef na het evalueren aan iedere trainee een uidraai mee van Bijlage 3 (Hand-out: De kwaliteiten en valkuilen van de Innerlijke Familieleden).
Evaluatie	Tijdens de evaluatie is het belangrijk om terug te koppelen naar het leerdoel. Stel de volgende vragen: <ol style="list-style-type: none">1. Wat houdt de metafoor van de Innerlijke Familie in?2. Wat zijn de kenmerken van het meisje? (<i>minimaal vier kenmerken</i>)3. Wat zijn de kenmerken van het jongetje? (<i>minimaal vier kenmerken</i>)4. Wat zijn de kenmerken van de man? (<i>minimaal vier kenmerken</i>)5. Wat zijn de kenmerken van de vrouw? (<i>minimaal vier kenmerken</i>)

Onderdeel 4.1: Wie staat daar?

Tijd	Totaal: 20 minuten <ul style="list-style-type: none">- Inleiding/instructie oefening (3 min.)- Oefening: 'Wie staat daar?' (14 min.)- Evalueren (3 min.)
Doel	Trainees vaardiger maken in het toepassen van de methode van 'De Schilden van je Innerlijke Familie'
Materialen	<ul style="list-style-type: none">- Beamer (PowerPoint presentatie)- Werkende internetverbinding (video: https://www.youtube.com/watch?v=c3EEemne1Agg&t=536s)
Motivatie	Motivatie voor het hier en nu: Tijdens het vorige onderdeel is de theorie rondom de Innerlijke Familie besproken. Om na te gaan of de theorie goed is begrepen, moeten de trainees binnen dit onderdeel de kennis toepassen; de trainees gaan in de taal van de Innerlijke Familie filmpjes analyseren. Op deze wijze kan de trainer peilen in hoeverre de trainees met de methode uit de voeten kunnen en kan de trainer verduidelijking geven waar nodig. Het goed kunnen toepassen van de methode is van belang voor de toekomstige onderdelen.



	<p>Motivatie voor het daar en straks: Wanneer docenten met de methode uit de voeten kunnen, kunnen zij in de praktijk hun eigen situaties aan de hand van de methode analyseren. Dit levert hen, zoals al eerder benoemd, verschillende voordelen op. De methode van de Innerlijke Familie biedt namelijk een effectieve manier om te reflecteren op een situatie. Door te reflecteren aan de hand van deze methode, komen er concrete handvatten naar voren die weer toegepast kunnen worden in de praktijk. Door te schakelen met de vier schilden, kan een situatie op verschillende manieren worden bekeken wat resulteert in een verhelderende kijk op de situatie en creatieve en passende oplossingen voor het probleem. De werkvormen van de Innerlijke Familie zijn praktisch van aard, staan in het teken van reflecteren en bieden ruimte om de geleerde stof eigen te maken. Met andere woorden: de methode is een hulpmiddel om de aangereikte theorieën en vaardigheden praktisch en toepasbaar te maken. Tenslotte kunnen docenten door reflectie met behulp van de methode hun gedrag actief regisseren.</p>
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Kondig aan dat we een videofragment gaan analyseren aan de hand van de methode 'de Schilden van je Innerlijke Familie'.2. Vertel aan de trainees dat zij de hand-out 'De kwaliteiten en valkuilen van de Innerlijke Familieleden' bij de oefening mogen gebruiken.3. Blik terug op het filmpje 'Geen orde in de klas' aan het begin van de training. Vraag aan de trainees wie van de Innerlijke Familieleden bij de docent voorop stond om de aandacht van de groep te trekken.4. Benadruk dat je het jongetje in jou (humor) voorop kunt zetten om de aandacht van de groep te trekken.5. Kondig het filmpje 'Leerling weigert de klas uit te gaan' aan en beschrijf de voorsituatie: de leerling doet 12 minuten lang al niets (..).6. Speel de video 'Leerling weigert de klas uit te gaan' af (vanaf 2.36 tot 5.50 minuten).7. Vraag aan de groep hoe zij de Innerlijke Familie van de docent zouden omschrijven.8. Vraag aan de groep hoe zij de Innerlijke Familie van leerling Bilal zouden omschrijven.9. Vraag aan de groep wat er gebeurt binnen de twee Innerlijke Families wanneer zij tegenover elkaar staan (van Bilal en de docent).10. Vraag aan de groep wat zij zouden doen of adviseren in deze situatie. Vraag hen om hun antwoord uit te leggen in de taal van de Innerlijke Familie.11. Peil tijdens de beantwoording van de vragen of de trainees uit de voeten kunnen met de taal van Innerlijke Familie. Bied verduidelijking en sturing waar nodig.12. Evalueer op leerdoel C1.
Evaluatie	<p>Tijdens de evaluatie is het belangrijk om terug te koppelen naar het leerdoel. Stel de volgende vragen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Wat vonden jullie van de opdracht?2. Wat heeft het jullie opgeleverd?3. Hebben jullie denken jullie genoeg vaardigheden en kennis over de Innerlijke Familie om in de taal van de Innerlijke Familie situaties te analyseren?



Onderdeel 5. Maak kennis met jouw Innerlijke Familie

Tijd	Totaal: 20 minuten - Instructie oefening (3 min.) - Oefening (12 min.) - Evaluatie (5 min.)
Doel	Trainees vaardiger maken in het analyseren en regisseren van hun eigen handelen met behulp van de Innerlijke Familie.
Materialen	- Playmobiel poppetjes (voor iedere deelnemer een man, vrouw, jongetje en een meisje).
Motivatie	<p>Motivatie voor het hier en nu: Door deze oefening uit te voeren, leren docenten de methode van 'de Schilden van je Innerlijke Familie' toe te passen op zichzelf. In de vorige opdracht hebben zij geoefend hoe zij aan de hand van de methode een situatie kunnen analyseren. Gedurende deze oefening passen zij de methode op hun eigen situatie(s) toe waarin zij in de taal van de Innerlijke Familie hun gedrag analyseren en vervolgens regisseren. De trainee die de coachende rol op zich neemt van het tweetal, oefent niet alleen het coachen van een ander in de taal van de Innerlijke Familie, maar krijgt tegelijkertijd ook inzicht in hoe hij zichzelf kan coachen. Binnen de methode kun je jezelf namelijk beschouwen als coach van jezelf; van jouw Innerlijke Familie (Klijn, 2017).</p> <p>Motivatie voor het daar en straks: De Innerlijke Familie biedt een nieuwe manier om naar jezelf en anderen te kijken waardoor je het beste uit een situatie kunt halen. Docenten leren zichzelf en anderen beter te begrijpen en kunnen, door hun situatie(s) te analyseren in de taal van de Innerlijke Familie, slimmer en efficiënter regie voeren op hun eigen gedrag. De methode biedt een manier om het gedrag van jezelf en anderen bij te sturen doordat je beter begrijpt wat er werkelijk speelt en bewust bepaalde kanten van jezelf naar voren of naar achteren kunt schuiven. Dit komt van pas in tal van verschillende situaties in de klas voor zowel docent als zijn of haar groep (Klijn, 2017)</p>
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Vertel aan de groep dat zij straks nog een situatie gaan analyseren aan de hand van de methode van 'de Schilden van je Innerlijke Familie'.2. Leid de opdracht in door te benoemen dat je coach van jezelf bent. Houd tijdens de inleiding op de oefening de PowerPoint (zie Bijlage 1, dia 30) aan als leidraad van het verhaal.3. Leg aan de groep uit dat zij deze keer een situatie van zichzelf gaan analyseren in tweetallen. Een situatie waarin zij moeilijkheden ervaren met hun klas.4. Vraag de groep om tweetallen te maken en of iedereen uit de koffer een Innerlijke Familie wil pakken.5. Wacht tot iedereen tweetallen heeft gemaakt en zijn of haar Innerlijke Familie in handen heeft.6. Vertel aan de groep dat zij elkaar gaan coachen in tweetallen.7. Vertel dat het de eerste opdracht is van de coachee om een situatie aan de coach voor te leggen. Het is de rol van de coachee om zijn of haar eigen Innerlijke Familie op te stellen tegenover de situatie en uit te leggen waarom wie waar staat.8. Vertel dat het de rol van de coach is om aanvullende vragen te stellen en door te vragen op de onderbouwingen van de coachee.9. Vertel aan de trainees dat zij vervolgens de opstelling samen moeten analyseren: wat valt op?



	<ol style="list-style-type: none">10. Vertel dat het de tweede stap is om samen (in de rol van coach en coachee) een oplossing te zoeken voor het probleem in de taal van de Innerlijke Familie. Vertel dat de trainees na moeten gaan wie van de Innerlijke Familieleden hen kan helpen bij de gewenste situatie en wat zij kunnen doen.11. Vertel dat het de rol van de coach is om de coachee te begeleiden in het zoeken naar een gewenste opstelling van zijn of haar Innerlijke Familie.12. Geef aan de groep als uitdaging mee om de eerder genoemde kennis en vaardigheden, zoals besproken in de vorige onderdelen, mee te nemen in de oplossing en dit te vertalen naar de Innerlijke Familie.13. Vertel aan de trainees dat zij in totaal 12 minuten de tijd hebben om de oefening uit te voeren. Na 6 minuten worden de rollen omgedraaid (coach wordt coachee, coachee wordt coach).14. Laat de stappen van de instructie ter verduidelijking op de beamer verschijnen (zie Bijlage 1).15. Vraag of het voor de deelnemers duidelijk is wat zij moeten doen.16. Geef aan dat de groep mag starten met de opdracht. 17. Loop rond, kijk mee, voeg je in de gesprekken en maak aantekeningen over opvallende zaken die te maken hebben met het leerdoel.18. Bewaak het proces en de tijd tijdens de oefening (geef na 6 minuten aan dat er gewisseld moet worden van rol).19. Complimenteer de deelnemers na afloop van de oefening (inzet en/of werkhouding en/of sfeer)20. Evalueer op leerdoel C2.
Evaluatie	<p>Tijdens de evaluatie is het belangrijk om terug te koppelen naar het leerdoel. Stel de volgende vragen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Hoe ging het?2. Wat heeft het jullie opgeleverd?3. Wat zijn jullie tegengekomen?4. Wat waren opvallendheden?5. In hoeverre kunnen jullie met de methode reflecteren op je eigen handelen?6. Wat neem je mee naar de praktijk?

Onderdeel 6. Jouw klas door de bril van de Innerlijke Familie

Tijd	Totaal 25 minuten <ul style="list-style-type: none">- Oriëntatie (2min.)- Presentatie (4 min.)- Oefening (14 min)- Evaluatie (5 min.)
Doel	Trainees vaardiger maken in het analyseren van de Innerlijke Familieleden van anderen of de groep als geheel zodat zij gedrag kunnen beïnvloeden
Materialen	<ul style="list-style-type: none">- Playmobiel poppetjes (voor iedere deelnemer een man, vrouw, jongetje en een meisje).
Motivatie	Motivatie voor het hier en nu: Door deze oefening uit te voeren, leren docenten een nieuwe manier van kijken kennen. Een nieuwe kijk op hun groep met 'de Schilden van je Innerlijke Familie'. Zij maken kennis met de nieuwe kijk door hun eigen groep te



	<p>analyseren aan de hand van de methode en handvatten te bedenken in de taal van de Innerlijke Familie om de dynamiek binnen de groep te beïnvloeden. In de vorige opdracht hebben zij geoefend hoe zij aan de hand van de methode hun eigen gedrag kunnen analyseren en regisseren. Gedurende deze oefening passen zij de methode ook op hun eigen situatie(s) toe, maar deze keer bekijken zij hun eigen klas door de bril van de Innerlijke Familie. Hierdoor maken zij kennis met de toepassingsmogelijkheden van de methode op een groep (Klijn, 2017).</p> <p>Motivatie voor het daar en straks: De Innerlijke Familie biedt een nieuwe manier om naar jezelf en anderen te kijken waardoor je het beste uit een situatie kunt halen. Docenten leren anderen beter te begrijpen en kunnen, door hun situatie(s) te analyseren in de taal van de Innerlijke Familie, slimmer en efficiënter regie voeren op hun eigen gedrag waardoor zij vervolgens het gedrag van anderen kunnen bijsturen. De methode biedt een manier om erachter te komen wat er werkelijk speelt waardoor docenten beter kunnen inspelen op het gedrag van een ander/de groep. Dit komt van pas in tal van verschillende situaties in de klas voor zowel docent als zijn of haar groep. Daarnaast is deze opdracht een oefening om vaardiger worden in het toepassen van de methode in hun werk (Klijn, 2017)</p>
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Vraag aan de groep hoe zij denken hoe de methode 'de Schilden van je Innerlijke Familie' kan worden ingezet op groepen. Wat zijn volgens hen de mogelijkheden?2. Leg de theorie uit rondom het analyseren van groepen met behulp van de Innerlijke Familie. Houd, tijdens de presentatie van de theorie/ de inleiding op de oefening de PowerPoint (zie Bijlage 1) aan als leidraad van het verhaal.3. Vertel aan de groep dat zij straks nogmaals een oefening gaan doen in tweetallen. Vraag aan de groep om deze keer iemand op te zoeken waar zij nog niet mee hebben samengewerkt.4. Leg uit dat zij een oefening gaan doen waarmee zij door de bril van de Innerlijke Familie naar hun klas gaan kijken. Vertel dat zij de sleutelfiguren in hun klas gaan analyseren en hun gehele klas in de taal van de Innerlijke Familie.5. Leg uit dat zij gedurende deze oefening de playmobiel poppetjes weer moeten gebruiken (twee Innerlijke Families, 8 poppetjes) en dat zij mogen kiezen wie van het tweetal zijn of haar klas in een bepaalde situatie naar voren brengt. Het is de bedoeling dat zijn of haar situatie samen wordt geanalyseerd.6. Leg uit dat degene die de casus naar voren brengt, zijn/haar situatie kort moet beschrijven aan de ander, zodat de ander meer zicht krijgt op wat er speelt en hoe de situatie eruit ziet. Beschrijf ook het sleutelfiguur in de klas (kenmerken, eigenschappen, gedrag, etc.).7. Vertel dat het de bedoeling is dat zij vervolgens samen de sleutelfiguur van iemand zijn/haar klas gaan analyseren/opstellen in de taal van de Innerlijke Familie in een bepaalde situatie.8. Vertel aan de groep dat het de volgende stap is om met de andere Innerlijke Familie playmobielpoppetjes (van jouw tweetal partner), de eigen Innerlijke Familie tegenover de klas moet worden opgesteld in een bepaalde situatie; de Innerlijke Familie van degene die de casus inbrengt.9. Vertel dat, nadat beide Innerlijke Families zijn opgesteld, het de opdracht



	<p>is om samen na te gaan wat opvalt wanneer beide opstellingen worden vergeleken. Is het handig? Is het effectief?</p> <ol style="list-style-type: none">10. Vertel dat het de volgende opdracht is om na te gaan hoe jij je als docent het beste kunt opstellen (welk Innerlijke Familielid naar voren schuiven) om het gedrag van de sleutelfiguur in de klas op een positieve manier te beïnvloeden.11. Geef aan de groep als uitdaging mee om de eerder genoemde kennis en vaardigheden, zoals besproken in de vorige onderdelen, mee te nemen in de oplossing en dit te vertalen naar de Innerlijke Familie.12. Vertel dat het de volgende stap is om dezelfde stappen uit te voeren, maar om in plaats van de Innerlijke Familie op te stellen van het sleutelfiguur in de klas, wordt deze keer de Innerlijke Familie opgesteld van de gehele klas. Voer vervolgens dezelfde stappen uit (jouw eigen Innerlijke Familie opstellen, vergelijken, handvatten beïnvloeden).13. Laat de stappen van de instructie ter verduidelijking op de beamer verschijnen (zie Bijlage 1).14. Vraag of het voor de deelnemers duidelijk is wat zij moeten doen.15. Geef aan dat de groep ongeveer 14 minuten de tijd heeft om de oefening uit te voeren.16. Geef aan dat de groep mag starten met de opdracht. 17. Loop rond, kijk mee, voeg je in de gesprekken en maak aantekeningen over opvallende zaken die te maken hebben met het leerdoel.18. Bewaak het proces en de tijd tijdens de oefening.19. Complimenteer de deelnemers na afloop van de oefening (inzet en/of werkhouding en/of sfeer).20. Evalueer op leerdoel C3(a).
Evaluatie	<p>Tijdens de evaluatie is het belangrijk om terug te koppelen naar het leerdoel. Stel de volgende vragen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Hoe ging het?2. Wat heeft het jullie opgeleverd?3. Wat zijn jullie tegengekomen?4. Wat waren opvallendheden?5. In hoeverre kunnen jullie iets met de methode om het gedrag van anderen te analyseren en te beïnvloeden?6. Wat neem je mee naar de praktijk?

Onderdeel 7. Casussen uit het werkveld

Tijd	Totaal: 15 minuten <ul style="list-style-type: none">- Inleiding (1 min.)- Instructie (2 min.)- Oefening (11 min)- Korte evaluatie (2 min.)
Doel	Trainees vaardiger maken in het toepassen van de methode van 'De Schilden van je Innerlijke Familie'.
Materialen	<ul style="list-style-type: none">- Vier playmobiel poppetjes (man, vrouw, meisje, jongetje)- Tafel
Motivatie	Motivatie voor het hier en nu: Deze oefening geeft docenten de ruimte om hun laatste vragen/dilemma's aan



	<p>het einde van de training naar voren te brengen. Deze oefening wordt plenair behandeld, omdat op deze manier de trainer kan peilen in hoeverre docenten met de methode uit de voeten kunnen. Daarnaast biedt deze opdracht een oefening voor docenten om vaardiger te worden in het toepassen van de methode op situaties.</p> <p>Motivatie voor het daar en straks: Dit onderdeel dient als laatste oefening om vaardiger worden in het toepassen van de methode in het werk van docenten.</p>
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Leid de opdracht in.2. Vertel dat er in dit laatste onderdeel ruimte is om eigen casussen in te brengen en dat we de casussen plenair gaan analyseren in de taal van de Innerlijke Familie.3. Vraag aan de groep of iemand graag een casus zou willen inbrengen (wanneer er meerdere trainees aangeven een casus in te brengen, inventariseer dan waar de situaties overgaan en of er mogelijk overeenkomsten zijn. Kom ook terug op de uitgesproken verwachtingen van de trainees aan het begin van de training. Laat eventueel de gehele groep stemmen voor de casus die uiteindelijk wordt gekozen.4. Nadat er een casus gekozen is. Vertel aan de groep dat het de bedoeling dat de casusinbrenger de situatie aan de groep presenteert, het de volgende stap is dat anderen vragen aan hem/haar stellen ter verduidelijking van de situatie en dat we daarna samen de situatie gaan analyseren.5. Laat de trainee zijn/haar situatie presenteren aan de groep.6. Vraag aan de casusinbrengen wat zijn/haar concrete vraag is aan de groep.7. Analyseer samen met de groep de vraag van de casusinbrenger in de taal van de Innerlijke Familie.8. Stel de Innerlijke Familie(s) op aan de hand van de antwoorden van de trainees.9. Werk samen met de groep toe naar een oplossing op de vraag van de casusinbrenger.10. Neem als trainer een coachende rol aan. Stel vragen, laat anderen vragen stellen aan de casusinbrenger, stuur bij waar nodig, complimenteer en betrek iedereen erbij; laat de trainees samen tot inzicht komen.11. Bewaak het proces en de tijd.
Evaluatie	<p>Stel de volgende vragen aan de casusinbrenger:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Hoe was het voor jou?2. Wat heeft het je opgeleverd?3. Wat ga je doen na deze opdracht in de klas? <p>Stel de volgende vragen aan de groep:</p> <ol style="list-style-type: none">4. Hoe was het voor jullie?5. Wat heeft het jullie opgeleverd?



Onderdeel 8. Afsluiting

Tijd	Totaal: 15 minuten - Inleiding (1 min.) - Groepsgesprek (14 min.)
Doel	De training afsluiten en peilen hoe de trainees de gehele training hebben ervaren.
Materialen	-
Motivatie	Gedurende dit laatste onderdeel wordt er geëvalueerd op reactieniveau. Een evaluatie op reactieniveau is handig om beslissingen te nemen over de bijsturing van het leermiddel. Er is daarom gedurende de afsluiting van de training een groepsgesprek geïntegreerd (Hoobroeckx en Haak, 2002). In dit gesprek kunnen trainees aangeven hoe zij de training hebben ervaren. Het groepsgesprek wordt ingezet om de tevredenheid van de trainees te meten en het biedt de trainees daarnaast de gelegenheid om 'tips en tops' te geven rondom de inhoud en uitvoering van de training. Deze input geeft inzicht in welke onderdelen behouden moeten worden binnen het leermiddel en/of aangepast moeten worden. Daarnaast biedt het groepsgesprek de trainer de kans om door te vragen naar de achterliggende reden/gedachtes van de uitspraken van de deelnemers. Op deze manier kunnen de zogenoemde oorzaken van de tips en tops in kaart worden gebracht.
Instructie &verloop	<ol style="list-style-type: none">1. Vertel aan de groep dat we aan het einde zijn gekomen van de training.2. Vertel dat je graag zou willen weten hoe de groep de training heeft ervaren en wat het hen heeft opgeleverd.3. Vertel dat we ter afsluiting van de training in gesprek gaan over de tips en tops van de training.4. Evalueer de gehele training (zie voor de vragen gedurende deze evaluatie de vragen hieronder)5. Geef na het groepsgesprek (een gepast) compliment over de groep. Vertel hoe jij de groep hebt ervaren. Bedank iedereen voor hun inzet.6. Sluit de training af. <p>Begeleiding:</p> <ol style="list-style-type: none">7. Vraag goed door naar de antwoorden van de trainees zodat het duidelijk wordt wat zij bedoelen met bijvoorbeeld antwoorden als 'Leuk', 'Interessant'.8. Laat iedereen aan het woord komen en bewaak het proces en de tijd.
Evaluatie	Stel de volgende vragen: <ol style="list-style-type: none">1. Hoe hebben jullie de gehele training ervaren?2. Wat hebben jullie geleerd over groepsprocessen in de klas?3. Wat vonden jullie van de handvatten/vaardigheden die jullie hebben meekregen om groepsprocessen te beïnvloeden?4. Hoe hebben jullie de methode 'de Schilden van je Innerlijke Familie' ervaren?5. In hoeverre heeft deze training jullie iets gebracht in jullie werk?6. Wat zijn de tops (pluspunten) van de training?7. Wat zijn de tips (verbeterpunten) van de training?8. Hoe hebben jullie mij als trainer ervaren (tips en tops)?9. Zijn er verder nog op- of aanmerkingen?



Literatuurlijst

Bateson, G. (2000). *Steps to an ecology of mind: Collected essays in anthropology, psychiatry, evolution, and epistemology*. University of Chicago Press.

Cöp, J. (2014). *De negen schakels van effectief onderwijs*. Geraadpleegd op 1 december 2018, van <https://wij-leren.nl/effectief-onderwijs.php>

De Galan, K. (2017). *Trainer of procesbegeleider?*. Geraadpleegd op 29 november 2018, van <https://www.schoolvoortraining.nl/trainer-of-procesbegeleider/>

Ettekove, S. & Ebbens, S. (2016). *Effectief leren: Basisboek* (4^e druk). Groningen: Noordhoff Uitgevers.

Hoobroeckx, F., & Haak, E. (2002). *Onderwijskundig ontwerpen: Het ontwerp als basis voor leermiddelenontwikkeling*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Klijn, A. (2017). *Maak kennis met je Innerlijke Familie: Haal het beste uit jezelf en anderen* (4e druk). S2uitgevers

Remmerswaal, J. (2013). *Handboek groepsdynamica: Een inleiding op theorie en praktijk*. Amsterdam: Boom.

Schön, D.A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. NY: Basic Books.

Sitzmann, T., Brown, K. G., Casper, W. J., Ely, K., & Zimmerman, R. D. (2008). A review and meta-analysis of the nomological network of trainee reactions. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 280.

Stichting School & Veiligheid. (z.d.). *Groepsdynamica in de klas*. Geraadpleegd op 21 november, van <https://www.schoolveiligheid.nl/po-vo/kennisbank/groepsdynamica-in-de-klas/>

Stichting School & Veiligheid. (z.d.). *Groepsdynamica in de klas*. Geraadpleegd op 18 september 2018, van <https://www.stoppestenu.nl/sites/default/files/uploads/groepsdynamica-in-de-klas.pdf>

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*, 63(6), 384.



Bijlagen

Bijlage 1: PowerPoint presentatie en sprekernotities

Dia 1



Dia 2



Dia 3

Programma van vandaag	
<p>THEORIE: Deel 1: Grip op groepsdynamica</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kennismaken2. Groepsdynamica en de kracht van jouw overtuiging! <p>Pauze (10 minuten)</p> <ol style="list-style-type: none">3. Groepsprocessen positief beïnvloeden	<p>PRAKTISCH: Deel 2: Grip op groepsdynamica met de Innerlijke Familie</p> <ol style="list-style-type: none">4. De Schilden van de Innerlijke Familie & groepsdynamische vaardigheden <p>Pauze (25 minuten)</p> <ol style="list-style-type: none">5. Maak kennis met jouw Innerlijke Familie6. Jouw klas door de bril van de Innerlijke Familie7. Casussen uit het werkveld8. Afsluiting

Ieder onderdeel kort toelichten

Dia 4

Doel van de training



Doel van de training: Wij reiken jullie verschillende theorieën en vaardigheden aan om meer zicht te krijgen op groepsdynamische processen in de klas en om deze processen te kunnen bijsturen. Op deze manier worden jullie vaardiger in het stimuleren van positief groepsgedrag. Wij bieden jullie door middel van 'de Schilden van je Innerlijke Familie' een methode aan om de theorie en vaardigheden in de praktijk toe te passen. Het is aan jullie zelf om je al deze informatie en

vaardigheden eigen te maken en toe te passen in jullie werk. Iedereen is tenslotte anders! Het oefenen van de vaardigheden en het toepassen van de theorie is daarbij van belang en ligt in jullie eigen handen.

Kortom: het doel van de training is om jullie handvatten en kennis aan te reiken zodat jullie positief groepsgedrag in de klas kunnen stimuleren. Onze tip: oefenen, oefenen en oefenen en toepassen, toepassen en toepassen!

Dia 5

1. Kennismaken

- Kun je kort iets over jezelf vertellen?
- Wat is de reden dat jij je hebt aangemeld voor deze training?
- Wat zijn jouw verwachtingen voor vandaag?
- Wat zou je vandaag graag willen leren?
- Wanneer ga je tevreden naar huis?

Zie draaiboek onderdeel 1 voor verloop en instructie

Dia 6

Vragen?





Dia 7



Kondig aan dat we gaan starten met het eerste deel van de training: de theorie van groepsdynamica in de klas. Vertel ook dat we tijdens het eerste deel praktisch aan de slag gaan met de theorie.

Dia 8



- Zie draaiboek onderdeel 2 voor begeleiding en instructie

Dia 9

2. Groepsdynamica is er altijd!

- Invloeden (het onderwater programma van een klas)
- Het belang van acceptatie door de groep
 - Erbij willen horen
 - Waardering
 - Oerangst
- Overeenstemmingsexperiment Solomon Asch (1956)
- Positief/negatief groepsgedrag
 - Aandacht geven aan de groepsdynamiek in jouw klas

Behandel de onderstaande theorie interactief: cursief zijn een aantal suggesties gegeven, maar er zijn uiteraard veel meer mogelijkheden om de groep actief te betrekken bij de theorie door regelmatig vragen aan de groep stellen.

Invloeden: Groepsdynamica is er altijd in een klas en daarom moet je er iets mee. Iedere actie en reactie heeft invloed op de groepsdynamiek. Er hoeft bij wijze van spreken maar één leerling ziek te zijn en je hebt al een geheel andere dynamiek in de groep of een hele

gemakkelijke dag (Verantwoording, Bijlage 2) (*misschien heeft iemand uit de groep een voorbeeld?*). Daarnaast heeft de dynamiek binnen de groep een grote invloed op het gedrag van de leerlingen. Zo wordt er bijvoorbeeld bepaald hoe men zich dient te gedragen, hoe men zich moet kleden, hoe de hiërarchie is geregeld en hoe er gereageerd moet worden op elkaar. Kortom, groepen hebben ook een grote invloed op het gedrag van het individu. Vaak onbewust voelen leerlingen feilloos aan wat de gedragsregels zijn binnen hun klas. Zij moeten zich vaak aan deze groepsnormen houden wanneer zij door de groep geaccepteerd willen worden. Anders zijn leidt vaak tot pesten.

Het belang van acceptatie door de groep: Maar waarom is de behoefte aan acceptatie door



de groep zo belangrijk voor jongeren? Dit komt voort uit de behoefte van ieder mens; er graag bij willen horen en je gewaardeerd willen voelen door anderen (Remmerswaal, 2013). Het menselijk gedrag in groepen wordt ook grotendeels gestuurd door onze genen voortkomend uit onze oerangst, want vroeger hadden mensen elkaar nodig om te kunnen overleven. Sociale uitsluiting betekende de dood en buitengesloten worden door de groep raakt daarom een diepe bestaansangst (Van Veen, 2006). Ook in de klas zoeken leerlingen hun plek binnen de groep en speelt de behoefte om erbij te horen een grote rol. De motivatie van leerlingen om erbij te willen horen, resulteert vaak in ander gedrag vergeleken met een situatie wanneer leerlingen alleen in de klas zouden zitten. Er zijn ook vele onderzoeken verricht waaruit blijkt hoe krachtig de invloed van een groep is op het doen en laten van een individu. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het wereldberoemde overeenstemmingsexperiment van Solomon Asch (*misschien weet iemand uit de groep wat de uitkomsten waren van dit onderzoek?*). In dit experiment werd aangetoond dat groepsdruk er zelfs voor kan zorgen dat mensen dingen doen of zeggen die overduidelijk incorrect zijn (Asch, 1956).

Positief/negatief groepsgegedrag: Groepsgegedrag kan in sommige gevallen tot vreemde situaties leiden die ten koste kunnen gaan van de prestaties of het welzijn van leerlingen (*misschien heeft iemand een voorbeeld?*). Ook de andere kant van de situatie is waar; groepsgegedrag kan ook in positieve situaties resulteren zoals een veilige en een gezellige sfeer in de klas, elkaar helpen leren en elkaar stimuleren om tot betere prestaties te komen.

Dia 10

Waarom investeren in het groepsproces?

- Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2008): autonomie, verbondenheid en competentie.
- Eerst het sociale proces, dan het leerproces
- Veiligheid = leren

Zelfdeterminatietheorie: autonomie, verbondenheid en competentie:

De zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2008) stelt dat ieder mens drie essentiële basisbehoeften heeft, namelijk: autonomie, verbondenheid en competentie. Deze drie behoeften kunnen worden gezien als de basis waar je als docent op moet letten, want wanneer deze behoeften vervuld worden, zullen leerlingen volgens de theorie gemotiveerd zijn om te leren. Wanneer er niet kan

worden voldaan aan deze behoeften kan deze frustratie ertoe leiden dat leerlingen zich slecht voelen en er probleemgedrag in de klas ontstaat (Vansteenkiste & Ryan, 2013).

Eerst het sociale proces, dan het leerproces: Wanneer het in een groep onveilig is, gaat alle energie van leerlingen uit naar het sociale proces en is deze energie niet beschikbaar voor het leerproces. Leerlingen zijn dus niet altijd bezig met jouw vak, maar eerst gaan zij opzoek naar hun plek in de groep. Ze zijn met bezig met vragen zoals: Waar kan ik straks veilig gaan zitten? Als ik de klas uitloop, van wie krijg ik dan een opmerking? Dat zijn processen, zeker aan het begin van het jaar, die in de groep spelen. Een groep die onveilig is, gaat niet aan het werk. Veiligheid is een randvoorwaarde om te kunnen leren (Bakker & Mijland, 2009; Stichting School & Veiligheid, z.d; Verantwoording, Bijlage 2).



Dia 11

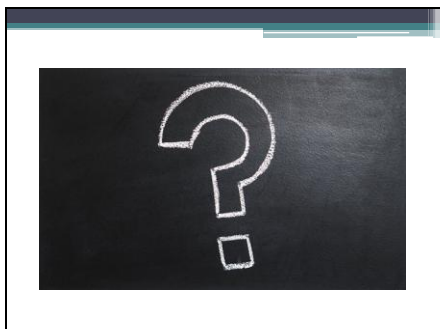
Waarom investeren in het groepsproces? (2)

- Inzet groepsproces
 - Verbeterd prestaties van leerlingen
 - Verhoging van het welzijn van leerlingen
 - Vermindering van pestgedrag

Inzet groepsproces: Als docent heb je een aantal instrumenten om het gedrag van leerlingen te beïnvloeden. Door iets te begrijpen van groepsdynamica vergroot je als docent jouw arsenaal aan mogelijkheden. Aandacht voor groepsdynamica vergroot de kans om een positief leerklimaat te kunnen creëren waar leerlingen elkaar helpen, elkaar ondersteunen en elkaars verschillen accepteren. Een positief leerklimaat kan worden gezien

als een conditie waar je aan kunt sleutelen waardoor het, zoals eerder benoemd, leuker, makkelijker en beter wordt voor zowel leerling als docent wat betreft het leef- en leerklimaat in de klas (verantwoording, Bijlage 4). Zo blijkt ook uit verschillende onderzoeken dat leerlingen in een positieve groep zich veiliger voelen en beter kunnen presteren (Stichting School & Veiligheid, z.d.; Osher, Dwyer & Jackson, 2004). Kortom, het verhoogt de prestaties van leerlingen, leerlingen zitten lekkerder in hun vel en het vermindert pestgedrag onder leerlingen door het veilige klimaat in de klas.

Dia 12



- Zie draaiboek onderdeel 1 voor evaluatie op leerdoel A1

Dia 13

2.1 Jij als docent!

- Robert Marzano: vakmanschap leerkracht 67%!
 - Positieve effecten op de prestaties van leerlingen:
 - Een goede relatie tussen leerling en docent.
 - Goed klassenmanagement door de docent.
 - Docent differentieert.
 - Docent kan goed uitleggen.
 - Een goede samenwerking tussen leerling, school en ouders.

Theorie/ presentatie onderdeel 2.1:

Wat is daarvoor nodig? Jij als docent!: Iedere leerling heeft invloed op de dynamiek in de groep, maar ook jij als docent. Een docent kan namelijk een actieve rol innemen bij het creëren van een positieve groep (Stichting School & Veiligheid, z.d.). De rol van een docent in het creëren van een goed leef- en leerklimaat wordt ook benadrukt in een meta-analyse van alle

onderwijsresearch gedurende een periode van 35 jaar door Robert Marzano. Uit deze meta-analyse blijkt dat het effect op leerlingen voor 33% wordt bepaald door de dingen die op schoolniveau worden geregeld, maar dat het grootste deel wordt bepaald door het vakmanschap van de leerkracht; wel 67% (Marzano, 2003)!

Vraag vervolgens aan de groep of zij geloven dat zij invloed kunnen uitoefenen op de groepsdynamiek in hun klas.

Dia 14

Invloed uitoefenen op groepsprocessen? Jouw overtuiging!

- De kracht van jouw overtuiging
- De logische niveaus van denken, leren en veranderen (Bateson, 2000; Dilts, 2006)



De kracht van jouw overtuiging: Verder is het van belang dat je er zelf van overtuigd bent dat je invloed kunt uitoefenen op de dynamiek in de klas. Jouw overtuiging heeft namelijk invloed op hoe jij je gedraagt en hoe anderen op jou reageren. Onderschat de kracht van jouw eigen overtuiging niet! Besef dat jij diegene bent die de norm in de in de klas bepaald. Jij hebt daar invloed op.

Door daarvan overtuigd te zijn in jouw klas, krijg je op een gegeven moment door dat er iets in de groep gebeurt. Het feit dat je beseft ik kan hier iets mee, dat maakt in feite dat je er wat mee gaat doen (Verantwoording, Bijlage 4).

De logische niveaus van denken, leren en veranderen van Bateson (2000) en Dilts (2006):

Om dit te verduidelijken bekijken we het model van de logische niveaus van denken, leren en veranderen uit de wetenschappelijke literatuur (Ga ieder niveau af, vertel dat het model een hiërarchie heeft: wanneer er iets veranderd op een hoger niveau leidt deze verandering gegarandeerd tot veranderingen op de lagere niveaus).

Dus wanneer je overtuigd bent dat je invloed hebt, heeft jouw overtuiging invloed op jouw gedrag. Vervolgens heeft jouw gedrag invloed op hoe anderen op jou reageren. Hierdoor gebeurt er iets in de klas. Dit betekent dus met andere woorden dat je door middel van het aanscherpen van jouw overtuiging invloed kunt uitoefenen op de groep. Dit model maakt tegelijkertijd ook inzichtelijk waarom het belangrijk is dat een vaardigheid die jij als docent toepast, bij je moet passen: de identiteit van een persoon staat boven het niveau van vaardigheden. Daarom besteden we gedurende deze training aandacht aan het eigen maken van de theorie en stof (terugkomen op doel van de training, zoals eerder besproken). De vaardigheden komen later aanbod. Eerst gaan we aan de slag met jullie overtuiging door een oefening te doen. Een oefening om te ervaren welke kracht de eigen overtuiging heeft op hoe je overkomt op anderen (zie draaiboek voor instructie).

Dia 15



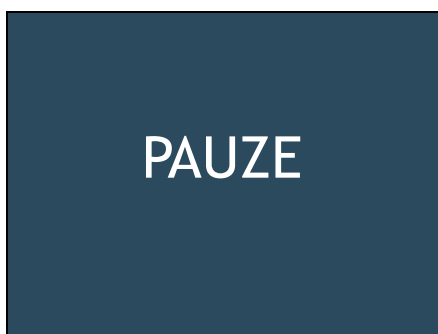
- Zie draaiboek onderdeel 2.1 voor instructie en begeleiding

Dia 16



•Zie draaiboek: evalueren (onderdeel 2.1)

Dia 17



10 minuten

Dia 18

3. Groepsprocessen positief beïnvloeden

- De fases in een groep
- Eigen ervaring/ beleving van groepsfases



Zoals in het draaiboek onderdeel 3 is beschreven:

- Vraag aan de trainees wat zij weten over groepsfases.
- Vraag aan de trainees wat hun eigen ervaring/beleving is van de ontwikkeling en/of fases in een klas.

Dia 19

De groepsfases van Tuckman

- Fase 1: Forming
- Fase 2: Storming
- Fase 3: Norming
- Fase 4: Performing
- Fase 5: Adjourning



Behandel de onderstaande theorie interactief: cursief zijn een aantal suggesties gegeven, maar er zijn uiteraard veel meer mogelijkheden om de groep actief te betrekken bij de theorie door regelmatig vragen aan de groep stellen. Kom waar mogelijk terug op de ervaringen van docenten (besproken gedurende de vorige dia).

Het fasenmodel van Tuckman (1965) is een psychologisch fasen model uit de groepsdynamica. Dit model wordt tegenwoordig nog veel gebruikt om de ontwikkeling van een groep te beschrijven. Het model onderscheidt vijf fases: forming (vormfase), storming (stormfase), norming (normfase), performing (prestatiefase) en adjourning (afscheidsfase). Deze fases lopen in de praktijk vaak door elkaar heen.

Forming: De eerste fase wordt ook wel de kennismakingsfase genoemd. Vertaald naar een klassensituatie nemen leerlingen in deze fase een afwachtende houding aan (Bijlsma, 2015). In deze fase is er nog geen sprake van een groepsgevoel en zijn de rollen binnen de groep nog niet ingenomen.

Storming: De volgende fase in het fasenmodel van Tuckman (1965) is de stormfase (*Wat houdt deze fase volgens jullie in?*). Deze fase is vaak een voelbare onrustige periode in de klas. In deze periode proberen leerlingen namelijk hun rol in de groep in te nemen wat vaak gepaard gaat met strijd om macht; de hiërarchie wordt bepaald (Bijlsma, 2015).

Norming: De volgende fase van het fasenmodel van Tuckman is de normfase (*wat zou er in deze fase volgens jullie gebeuren?*). In deze periode wordt bepaald welke regels er gelden in de omgang met en naar elkaar.

Performing: Vervolgens komt de op een na laatste fase aanbod: de prestatiefase. In deze fase

zijn in een positieve groep de rollen verdeeld, heerst er een goede sfeer in de klas en kunnen leerlingen in een veilige omgeving zich ontplooien. In een negatieve groep is in deze fase het omgekeerde waar (Bijlsma, 2015).

Adjourning: De laatste fase binnen de groepsvorming noemt Tuckman (1965) de afscheidsfase; het (tijdelijke) afscheid.

Dia 20



Zie draaiboek: evalueren (onderdeel 3)

Dia 21



3.1 Groepsdynamische vaardigheden

- Identiteit & vaardigheden
- Oefening op velpapier in drie- of viertallen



afbeelding 1. Theoretische Basis van Groepsdynamie en -therapie
De laatste versie van dit boek, 'Leven en werken samen' van
C. van der Wal, 2018. <https://www.uitgeverijleerling.nl/>
<https://www.uitgeverijleerling.nl/boek/9789047100000/>
Copyright 2018, Uitgeverij

Zie draaiboek onderdeel 3.1 voor begeleiding en instructie

Dia 22



Zie draaiboek onderdeel 3.1

Dia 23



Dia 24



Zie draaiboek onderdeel 4 voor
instructie en begeleiding

Dia 25



Vertel (aanvullend op wat de trainees
al weten) over de kenmerken en
toepassingsmogelijkheden van de
Innerlijke Familie

Dia 26



Zie draaiboek onderdeel 4 evaluatie

Dia 27

4.1 Oefening: Wie staat daar?

<https://www.youtube.com/watch?v=c3EEemne1Ag>



Zie draaiboek onderdeel 4.1 voor instructie en begeleiding

Dia 28

Nabespreken



Zie draaiboek onderdeel 4.1 voor evaluatie

Dia 29

PAUZE

25 minuten

Dia 30

5. Maak kennis met jouw Innerlijke Familie



Zie draaiboek onderdeel 5 voor instructie en begeleiding
- Licht toe: je bent de coach van jezelf (blz. 18-23 'Maak kennis met je Innerlijke Familie').

* Bepaalde eigenschappen sterker naar voren laten komen of juist onderdrukken.

* Lukt niet meteen: door schade en schande wijzer worden.

* Jouw innerlijke kinderen zijn je aard: volwassenen kun je aanscherpen, versterken,



opbouwen en ontwikkelen.

* Coach van jezelf en in die rol kun je veel aan jezelf veranderen.

* Jij bent de regisseur van jouw Innerlijke Familie: jij bepaalt wie van de innerlijke familieleden naar voren stapt of op de achtergrond moet blijven.

* Geen enkele regisseur heeft de volledige controle over zijn acteurs, maar door actief te regisseren krijg je veel meer gedaan

* Regisseren en jezelf blijven (authentiek regisseren).

(Klijn, 2017)

Dia 31:

Oefening:
Maak kennis met jouw Innerlijke Familie

In tweetallen:

- Coachee: presenteer de situatie waarin je moeilijkheden ervaart met jouw klas aan de 'coach'.
- Coachee: stel jouw Innerlijke Familie op tegenover de situatie en leg uit waarom wie waar staat.
- Coach: stelt verdiepende vragen aan coachee (vraagt door naar onderbouwing, de situatie, etc.).
- Coach & coachee: analyseer de opstelling. Wat valt op?
- Coach & coachee: zoek in de taal van de Innerlijke Familie naar een mogelijke oplossing (wie van de Innerlijke Familie kun je het beste inzetten? Waarom?)
- Betrek de theorie en vaardigheden erbij!
- Na 6 minuten wisselen van rol.

Zie draaiboek onderdeel 5 voor instructie en begeleiding

Dia 32:

Nabespreken

Zie draaiboek onderdeel 4 evaluatie

Dia 33:

6. Jouw klas door de bril van de Innerlijke Familie

- Het systeem: het grotere geheel (larger system)
- De sleutelfiguren: met wie ga ik de interactie aan?
- Jij en jouw innerlijke familie: hoe is de interactie?



Zie draaiboek onderdeel 6 voor instructie en begeleiding

'Groepen bestaan plotseling uit vier keer zoveel groepsleden als je de innerlijke familie van iedereen meeneemt in je waarneming. Hoewel dat het lastiger lijkt te maken om iets van het groepsgedrag te begrijpen, verheldert het juist om door de bril van de Schilden van

je Innerlijke Familie naar groepsdynamiek te kijken. In deze oefening ontstijgen we het niveau van het individu met haar eigen innerlijke familie. We kijken naar de dynamiek van de innerlijke familie van een specifieke groep, oftewel een systeem.



Licht de volgende punten toe:

1. Het systeem: het grotere geheel (larger system)> wie van de familieleden drijft de beweging binnen de klas? Wie stuurt vooral?

Systeemtherapie werkt met perceptie: werkt niet met de waarheid, maar met de beleving: hoe zie/ervaar jij het?

2. De sleutelfiguren: met wie ga ik de interactie aan? > welke leerlingen beïnvloeden de dynamiek binnen de klas sterk?

3. Jij en jouw Innerlijke Familie: hoe is de interactie? (tussen jou en jouw klas, tussen jou en de sleutelfiguren, manoeuvreerimte)' (Klijn, z.d.).

Dia 34:

Oefening:
Jouw klas door de bril van de Innerlijke Familie

In tweetallen:

- Kies samen een klas uit in een bepaalde situatie die jullie gaan analyseren.
- De casusinbrenger beschrijft kort zijn/haar klas aan de ander. En beschrijft het sleutelfiguur.
- Stel samen de Innerlijke Familie van één van de sleutelfiguren op aan de hand van de situatie.
- Stel samen de Innerlijke Familie van de casusinbrenger op (hoe sta jij in de desbetreffende klas?)
- Zet de opstellingen tegenover elkaar: wat valt op? Wat zijn de verschillen en/of overeenkomsten? Is het handig? Effectief?
- Stel een nieuwe Innerlijke Familie van de casusinbrenger op naar de gewenste situatie. Wat zou je graag willen? Wat is effectief? Waarom?
- Betrek de theorie en vaardigheden erbij!
- Voer nogmaals dezelfde stappen uit, maar stel dan de Innerlijke Familie van jouw klas op (jouw eigen Innerlijke Familie opstellen, vergelijken, handvatten beïnvloeden)

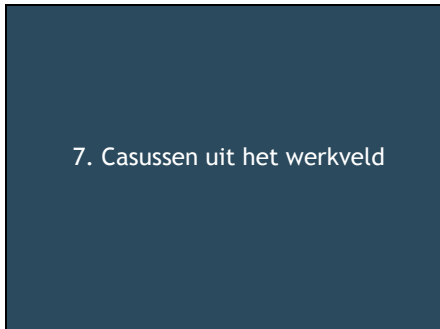
Zie draaiboek onderdeel 6 voor instructie en begeleiding

Dia 35:

Nabespreken

Zie draaiboek onderdeel 4 evaluatie

Dia 36:



Zie draaiboek onderdeel 7 voor
instructie en begeleiding

Dia 37



Zie draaiboek onderdeel 7 voor
evaluatie

Dia 38:



Groepsgesprek: zie onderdeel 8 voor
begeleiding/instructie groepsgesprek



Bronnen:

Asch, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: A minority of one against a unanimous majority. *Psychological monographs: General and applied*, 70(9), 1.

Bakker, M. & Mijland, I. (2009). *Handboek positieve groepsvorming*. Esch: Quirijn.

Bijlsma, J. (2015). *Klasse(n)kracht: met respect voor de klas: In 7 stappen naar een veilig en sociaal groepsklimaat*. Almere: Leuker.nu

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.

Ditls, R. (2006). *Verander je overtuigingen: Technieken van de Amerikaanse NLP goeroe*. Heemskers: GVMedia

Klijn, A. (2017). *Maak kennis met je Innerlijke Familie: Haal het beste uit jezelf en anderen* (4e druk). S2uitgevers

Klijn, A. (z.d.). *Specialisatie werken met groepen*. Studiemateriaal. Utrecht: Innerlijke Familie.

Marzano, R. J. (2003). *What works in schools: Translating research into action*. ASCD.

Osher, D., Dwyer, K. P., & Jackson, S. (2004). *Safe, supportive and successful schools step by step*. Longmont, CO: Sopris West Educational Services.

Remmerswaal, J. (2013). *Handboek groepsdynamica: Een inleiding op theorie en praktijk*. Amsterdam: Boom.

Stichting School & Veiligheid. (z.d.). *Groepsdynamica in de klas*. Geraadpleegd op 21 november, van <https://www.schoolveiligheid.nl/po-vo/kennisbank/groepsdynamica-in-de-klas/>

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*, 63(6), 384.

Van Veen, P. (2006). *Help mijn baas is een aap!: Een biologische kijk op sociaal gedrag in organisaties*. Business Contact.

Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263.



Bijlage 2: Belangrijke punten per groepsfase Tuckman

Wat betreft het bijsturen van groepsprocessen zijn er volgens Stichting School & Veiligheid (z.d.) vier punten waar een docent zich op kan richten. Deze vier punten zijn hieronder uiteengezet met concrete aanvullingen uit de interviews met de experts en de wetenschappelijke vakliteratuur om de gewenste situatie te analyseren (zie verantwoording training).

1. De fases van groepsvorming

Ten eerste is het volgens Stichting School & Veiligheid (z.d.) van belang dat de docent zich bewust is van de verschillende fases van groepsvorming. Het fasenmodel van Tuckman (1965) is een psychologisch fasen model uit de groepsdynamica. Dit model wordt tegenwoordig nog veel gebruikt om de ontwikkeling van een groep te beschrijven. Het model onderscheidt vijf fases: forming, storming, norming, performing en adjourning. Deze fases lopen in de praktijk vaak door elkaar heen.

1.1 Forming

De eerste fase wordt ook wel de kennismakingsfase genoemd. Vertaald naar een klassensituatie nemen leerlingen in deze fase een afwachtende houding aan (Bijlsma, 2015). In deze fase is er nog geen sprake van een groepsgevoel en zijn de rollen binnen de groep nog niet ingenomen. In de gewenste situatie is de docent in deze fase een regisseur. De docent vervult deze rol door samen met de klas doelen en regels te stellen, informatie te geven, contact te maken met leerlingen en grenzen te stellen en te luisteren (Bakker & Mijland, 2009). Volgens Bijlsma (2015) en Bakker & Mijland (2009) is het ook belangrijk om het contact tussen leerlingen onderling goed te regisseren door leerlingen met elkaar te laten samenwerken. Samenwerken is een competentie, maar ook een middel om het groepsvormingsproces positief te beïnvloeden. Leerlingen leren elkaar hierdoor op een andere manier kennen waardoor ze sneller geneigd zijn om elkaar weer op te zoeken. In een promotieonderzoek naar een nieuwe pestaanpak kwam ook naar voren dat wanneer leerlingen dichterbij elkaar komen, leerlingen elkaar aardiger gaan bejegenen (Van den Berg, 2015). Ook in het interview met Els Hardlooper wordt het belang van wisselende contacten benadrukt (zie Bijlage 2, verantwoording).

1.2 Storming

De volgende fase in het fasenmodel van Tuckman (1965) is de stormfase. Deze fase is vaak een voelbare onrustige periode in de klas. In deze periode proberen leerlingen namelijk hun rol in de groep in te nemen wat vaak gepaard gaat met strijd om macht; de hiërarchie wordt bepaald (Bijlsma, 2015). Wanneer in de stormfase de strijd om macht uit de hand loopt, is het van belang om leerlingen aan te spreken op de omgangsnormen die zij in de vormfase zelf hebben bedacht (Stichting School & Veiligheid, z.d.). Ook uit een analyse van alle onderwijsresearch gedurende een periode van 35 jaar blijkt dat het voor effectief klassenmanagement van belang is dat docenten gepast gedrag belonen en dat ongepast gedrag wordt herkend en tot consequenties leidt. Op deze manier kan een docent de gewenste normen binnen de groep handhaven (Marzano, 2003). Uit het interview met docent en groepsdynamica expert Els Hardlooper (zie Bijlage 4, verantwoording) blijkt dat de stormfase een cruciaal moment is voor de groep waarbij het van belang is dat deze fase goed en positief wordt afgesloten. Wanneer deze fase goed is afgerond, ervaren leerlingen rust en veiligheid in de groep en zijn leerlingen in staat om te leren (Bakker & Mijland, 2009; Maslow 1943).



1.3 Norming

De volgende fase van het fasenmodel van Tuckman is de normfase. In deze periode wordt bepaald welke regels er gelden in de omgang met en naar elkaar. Een docent moet in deze fase zijn normen en waarden kenbaar maken naar de groep (Bijlsma, 2015). Volgens Bakker & Mijland (2009) is het voor een positieve groepsvorming van belang om als docent de normfase voor de stormfase te laten plaatsvinden. Op deze manier kunnen docenten de stormfase beïnvloeden met gewenste normen en waarden van henzelf, de school en positieve normen vanuit de leerlingen. Om positief groepsgedrag te stimuleren, is het van belang dat de docent de rol van procesbegeleider inneemt. De docent is alert op een respectvolle omgang met elkaar, confronteert en geeft feedback op het gedrag van leerlingen (Stichting School & Veiligheid, z.d; Bakker & Mijland, 2009).

1.4 Performing

Vervolgens komt de op een na laatste fase aanbod: de prestatiefase. In deze fase zijn in een positieve groep de rollen verdeeld, heerst er een goede sfeer in de klas en kunnen leerlingen in een veilige omgeving zich ontplooien. In een negatieve groep is in deze fase het omgekeerde waar (Bijlsma, 2015). In deze fase is het van belang dat de docent goed blijft observeren naar wat er gebeurt in de groep en daar op in te spelen (Stichting School & Veiligheid, z.d.).

1.5 Adjourning

De laatste fase binnen de groepsvorming noemt Tuckman (1965) de afscheidsfase; het (tijdelijke) afscheid.

2. Bewust zijn van jouw eigen rol

Het tweede punt waar een docent zich op kan richten om het groepsproces te kunnen sturen, is volgens Stichting School & Veiligheid (z.d.) de bewustwording van je eigen rol binnen de groep. De docent is onderdeel van de groep en heeft het leiderschap in handen door de bovengenoemde groepsprocessen in positieve banen te begeleiden. Volgens Els Hardlooper is het daarbij ook van belang dat een docent bewust is van het feit dat hij binnen zijn rol daadwerkelijk invloed kan uitoefenen op de groep (zie paragraaf 2.3, verantwoording).

3. Inspelen op wat je ziet

Als derde punt is het belangrijk dat de docent constant inspeelt op wat hij ziet zodat de gewenste groepsnormen worden gewaarborgd.

4. Positief benaderen

Tenslotte benoemt de Stichting dat het van belang is dat de docent de groep positief benaderd (Stichting School & Veiligheid, z.d.). Uit een onderzoek naar het reduceren van probleem gedrag van leerlingen op de basisschool blijkt dat het bevorderen van een positieve interactie tussen leerlingen en leerkrachten samenhangt met een toename van sociale vaardigheden van leerlingen, het beter om kunnen gaan met emoties, meer motivatie, een toename van betrokkenheid, betere gehoorzaamheid aan klassenregels, betere prestaties en realistischere verwachtingen (Epstein, Atkins, Cullinan, Kutash & Weaver, 2008).



Bronnen:

Bakker, M. & Mijland, I. (2009). *Handboek positieve groepsvorming*. Esch: Quirijn.

Bijlsma, J. (2015). *Klasse(n)kracht: met respect voor de klas: In 7 stappen naar een veilig en sociaal groepsklimaat*. Almere: Leuker.nu

Epstein, M., Atkins, M., Cullinan, D., Kutash, K., & Weaver, R. (2008). *Reducing Behavior Problems in the Elementary School Classroom*. Geraadpleegd op 27 november 2018, van <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED502720.pdf>

Marzano, R. J. (2003). *What works in schools: Translating research into action*. ASCD.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.

Stichting School & Veiligheid. (z.d.). *Groepsdynamica in de klas*. Geraadpleegd op 21 november, van <https://www.schoolenveiligheid.nl/po-vo/kennisbank/groepsdynamica-in-de-klas/>

Stichting School & Veiligheid. (z.d.). *Groepsdynamica in de klas*. Geraadpleegd op 18 september 2018, van <https://www.stoppestennu.nl/sites/default/files/uploads/groepsdynamica-in-de-klas.pdf>

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*, 63(6), 384.

Van den Berg, Y. H. M. (2015). *Peers in proximity. New perspectives on interpersonal processes in the classroom* (Proefschrift). Radboud Universiteit Nijmegen, Nijmegen.



Bijlage 3:

Hand-out: De kwaliteiten en valkuilen van de Innerlijke Familieleden

Jongetje

Kwaliteiten

Speels, geen tijdsbesef, impulsief, snel, enthousiast, spontaan, optimistisch, vrolijk, beweeglijk, initiatiefrijk, stuiterbal, actief, avontuurlijk, stoer, assertief, competitief, durfal, uitdagend, vernieuwend, leergierig, nieuwsgierig, eigenzinnig, origineel, authentiek, blij met zichzelf, veerkrachtig.

Schaduwkanten

Verongelijkt, recalcitrant, opschepper, saboteur, brutaal, opstandig, dwars, ongeduldig, driftig, onrustig, roekeloos, grenzeloos, pesterig, drammer, vandaal, spijbelaar, egoïstisch, prinsjesgedrag

Meisje

Kwaliteiten

Zacht, ontspannen, open, toegankelijk, onschuldig, puur, onbevangen, gevoelig, inlevend, ontvankelijk, trouw, volzaam, kwetsbaar, aanpassingsgericht, invoegend, dromend, teer, sfeergevoelig, (hoog)sensitief, erbij willen horen, gericht op het kleine, oprecht.

Schaduwkanten

Overgevoelig, onzeker, gespannen, verkrampt, naïef, verbijsterd, angstig (alle vormen, van verlegenheid tot heftige paniek), ultiem slachtoffer, verwend nest, drama queen, prinses op de erwt, claimend, zich vastklampend, hysterisch, wantrouwend, jaloers, loeiende sirene, melodramatisch, eenzaam, teruggetrokken, niet in staat zich te verbinden, teleurgesteld.

Man

Kwaliteiten

Krachtig, no-nonsense, recht voor zijn raap, ambitieus, resultaatgericht, lineair denkend, helder, duidelijk, logisch, analytisch, geordend, handen uit de mouwen, doortastend, trots, strijdvaardig, besluitvaardig, oplossingsgericht, grenzen stellend

Schaduwkanten

Perfectionist, keihard, veroordelend, zonder mededogen, onvermurwbaar, patser, fundamentalistisch, normatief, onbehouwen, lomp, rigide, stijfkop, killer, zwart-wit denken, rechtlijnig, dogmatisch, tiran, megalomanie, destructief, verpletterend, angsthaas, held op sokken, pietlut, krachteloos, luchtkastelen, lafaard, twijfelachtig, denkfouten

Vrouw

Kwaliteiten

weet wat er nodig is, voedend en verzorgend, wijs, acceptierend, gebruikt haar lichaam, praktijkervaring en waarden als toetssteen, intuïtief, ziet samenhang, procesgericht, praktisch, vruchtbaar (in lijf en geest), grondig, zeker, geduldig, rustig, troost en veiligheid biedend, thuishaven voor je innerlijke kinderen en mensen in de buitenwereld

Schaduwkanten

Onwetend, negerend, verwaarlozend, zwaarmoedig, passief, drassig, verslaafd, vastzittend, depressief, verstikkend, haatdragend, obsessief, vervormd, ondervoed, waardeloos, geen uitweg zien, weinig vertrouwen.

Bron: Klijn, A. (2017). Maak kennis met je Innerlijke Familie: Haal het beste uit jezelf en anderen (4e druk). S2uitgevers.



Bijlage 4: Instructie huiswerk Innerlijke Familie

Ter voorbereiding van de training dienen de trainees 'huiswerk' te maken rondom de Innerlijke Familie voordat de training van start gaat. Op deze manier kan de tijd binnen de training zo efficiënt mogelijk worden benut. Wanneer docenten voor de start van de training zich verdiepen in de methode, kunnen zij direct aan de slag met de methode en kunnen zij binnen de training verder toewerken naar het behalen van de leerdoelen rondom de Innerlijke Familie. In deze bijlage staat de instructie rondom het opgeven van het huiswerk beschreven.

1. Benadruk in de mail naar de trainees het belang van het maken van het huiswerk. Stuur twee weken van te voren de volgende opdracht naar de trainees op:

'Bekijk het volgende filmpje via deze link: <https://www.youtube.com/watch?v=hRm1rxRUTBk>.
Bekijk daarna dit filmpje: <https://www.youtube.com/watch?v=D8ZldHe6TFg>.

Beantwoord vervolgens de volgende vragen:

- 1. Wat wordt er binnen de methode bedoeld met de metafoor 'een Innerlijke Familie'?*
- 2. Wat wordt er binnen de methode bedoeld met 'dansen met je Schilden'?*
- 3. Omschrijf het meisje binnen de Innerlijke Familie aan de hand van minimaal vier kenmerken*
- 4. Omschrijf het jongetje binnen de Innerlijke Familie aan de hand van minimaal vier kenmerken.*
- 5. Omschrijf de man binnen de Innerlijke Familie aan de hand van minimaal vier kenmerken.*
- 6. Omschrijf de vrouw binnen de Innerlijke Familie aan de hand van minimaal vier kenmerken.*

Ga vervolgens naar de website <https://www.innerlijkefamilie.nl/>. Kijk gerust even rond. Ga vervolgens naar het kopje 'Test jezelf' via de link <https://www.innerlijkefamilie.nl/test-jezelf/>. Maak de test voor de situatie 'op mijn werk' en bekijk de uitslag. Beantwoord de volgende vragen:

- 7. Wat is jouw eerste reactie op de uitkomsten van de test?*
- 8. Wie staat er bij jou voorop?*
- 9. Wat valt je op?*
- 10. Omschrijf kort jouw Innerlijke Familie.*

Neem de antwoorden van deze vragen mee naar de trainingsbijeenkomst. Mocht je iets niet begrijpen of vragen hebben over de methode, schrijf ook deze punten op en neem ze maar naar de training.

2. Stuur vier dagen voordat de training van start gaat, nogmaals een herinnering naar de trainees om het huiswerk te maken.