

GRIP OP GROEPSDYNAMICA

Het ontwerp van een training over groepsdynamica voor
vakdocenten in het voortgezet onderwijs



AUTEUR: ROMY FELLER

OPLEIDING: TOEGEPASTE PSYCHOLOGIE, HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN

OPDRACHTGEVER: ARIENNE KLIJN, GOOISCH KINDERCENTRUM

AFSTUDEERBEGELEIDER: ROBERTO ELMONT

DATUM: 7 JANUARI 2019

**Hanzehogeschool Groningen
Academie voor Sociale Studies
HBO Toegepaste Psychologie**

GRIP OP GROEPSDYNAMICA

Het ontwerp van een training voor vakdocenten in het voortgezet
onderwijs

Auteur: Romy Feller (345251)
Afstudeerbegeleider: Roberto Elmont
7 januari 2019, Ede

Opdrachtgever: Arienne Klijn, Gooisch Kindercentrum

Romy Feller, Afstudeerscriptie, 7 januari 2019

Samenvatting

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 (Stichting School & Veiligheid, z.d.).

Kennis van groepsdynamica kan dus een waardevolle bijdrage leveren aan het werk van docenten. De opdrachtgever, een Kindercentrum in Hilversum, kwam daarom op een nieuw idee wat betreft de uitbreiding van haar trainingaanbod, omdat het hen opviel dat groepsdynamica een onderbelicht aspect is van het onderwijs. De opdrachtgever wenste het volgende: *‘Ontwerp een training voor vakdocenten in het voortgezet onderwijs die hen meer leert over groepsdynamica in de klas zodat zij groepsprocessen in een klas beter kunnen begrijpen en bijsturen waardoor zij positief groepsgedrag in de klas kunnen stimuleren.’* Het doel van de training is om docenten handvatten en kennis aan te reiken, zodat zij positief groepsgedrag in de klas kunnen stimuleren.

Door middel van literatuuronderzoek en interviews is de huidige situatie van vakdocenten verkend, is onderzocht wat de gewenste situatie voor hen is en welke leerdoelen vakdocenten na het volgen van de training dienen te behalen. Verder is er onderzocht op welke wijze de training didactisch het beste kan worden vormgegeven om de gewenste situatie te bereiken en hoe de training kan worden geëvalueerd om na te kunnen gaan of de leerdoelen zijn behaald. Op basis van deze onderzoeksresultaten is het draaiboek van de training ontwikkeld.

Uit verkennend onderzoek naar de huidige situatie bleek dat er voldoende draagvlak is voor een training rondom groepsdynamica. Uit de analyse van de gewenste situatie bleek dat docenten het belang van het investeren in het groepsproces in moeten zien, zij ervan overtuigd moeten zijn dat zij werkelijk invloed kunnen uitoefenen op de groepsdynamiek en dat zij per groepsfase kunnen benoemen welke handelingen zij kunnen verrichten om positief groepsgedrag in de klas te kunnen stimuleren. Verder dienen de trainees een nieuwe manier van kijken, naar zichzelf en de groep, aan te leren met behulp van de methode van de Innerlijke Familie. De methode maakt snel inzichtelijk waar knelpunten liggen en geven een eerste handvat in het omgaan met persoonlijke uitdagingen. Om kennis te verwerven en te oefenen met de aangereikte vaardigheden wordt het OPOE-model toegepast. Ook kwam uit het onderzoek naar voren dat het van belang is dat docenten de aangereikte theorie en vaardigheden zich eigen moeten kunnen maken. Vandaar dat ook het Z-ZZ-Z-ZZ-model is toegepast. Om de denkactiviteit gedurende de training van docenten te bevorderen, wordt er gewerkt met afwisselende werkvormen waar veel ruimte is voor interactie, zoals oefeningen in twee-, drie- en viertallen, plenaire opdrachten en het analyseren van videofragmenten. Verder zijn 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. Tenslotte is het advies om de training op reactie-, leerdoel- en gedragsniveau te evalueren door middel van een groepsgesprek, onderwijsleergesprekken en het afnemen van schriftelijke/telefonische interviews na afloop van de training.

Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van mijn afstudeeropdracht; het ontwerp en de verantwoording 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. Met veel interesse en nieuwsgierigheid ben ik in het onderwerp van mijn afstudeeropdracht gedoken. Ik ben dankbaar dat ik mijn afstudeeropdracht voor het Gooisch 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. Het ontwerpproces van de training was een geweldige uitdaging wat heeft bijgedragen aan zowel mijn professionele- als mijn persoonlijke ontwikkeling.

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 begeleiding en waardevolle feedback 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 leesplezier gewenst,
Romy Feller

Ede, 7 januari 2019

Inhoud

1. Inleiding	7
1.1 Aanleiding voor het ontwikkelen van de training	8
1.2 De opdrachtgever	8
1.3 Opdrachtomschrijving	8
1.4 Openrationalisaties van kernbegrippen	9
1.5 Leeswijzer	10
2. Het vaststellen van de huidige situatie	11
2.1 Onderzoeksmethode	11
2.2 De huidige situatie	12
2.2.1 Problemen in onderwijsland	12
2.2.2 Leernoodzaak	13
2.2.3 Draagvlak en speerpunten training	14
2.3 Conclusie	15
3. Analyse van de gewenste situatie	16
3.1 Onderzoeksmethode	16
3.2 Gewenste situatie: groepsprocessen begrijpen en bijsturen	16
3.3 Aanleren van het gewenste gedrag	18
3.3.1 Eisen aan de trainer	19
3.4 Conclusie: gewenst gedrag	19
4. Leerdoelen en ordenen van de stof	21
4.1 Leerdoelen	21
4.2 Het ordeningsprincipe	22
5. Didactische vormgeving	23
5.1 Didactisch concept	23
5.2 Didactisch model	23
5.3 Didactische werkvormen	23
6. Evalueren	25
6.1 Evaluatiemethodes	25
6.1.1 Reactieniveau	25
6.1.2 Leerdoelniveau	25
6.1.3 Gedragniveau	26
7. Discussie	27
7.1 Aanbevelingen	28
Literatuurlijst	30
Bijlagen	33
Bijlage 1: Interviewschema groepsdynamica expert Els Hardlooper	33

Bijlage 2: Gespreksverslag groepsdynamica expert Els Hardlooper	37
Bijlage 3: Interviewschema groepsdynamica expert André Van Nieuwenhuizen	41
Bijlage 4: Gespreksverslag groepsdynamica expert André van Nieuwenhuizen.....	45
Bijlage 5: Interviewschema verkennend onderzoek docenten voortgezet onderwijs.....	50
Bijlage 6: Resultatentabel verkennend onderzoek docenten voortgezet onderwijs.....	54
Bijlage 7: 'De Schilden van je Innerlijke Familie': een toepasselijke methode?.....	64
Bijlage 8: Ethische aspecten	73
Bijlage 9: Opleidingsfolder Innerlijke Familie	74

1. Inleiding

'Een week na de tentamenweek had ik alle toetsen van mijn klas nagekeken. Meer dan de helft van mijn leerlingen had een onvoldoende en ik baalde van de resultaten. Ik deelde de nagekeken toetsen uit en opeens begon een leerling zijn cijfer door de klas te schreeuwen met een grote glimlach op zijn gezicht: 'Ik heb een 2,8! Een nieuw record! Ik ga winnen!'. Iedere keer wanneer ik een laag cijfer uitdeelde, werd dit luid en duidelijk gedeeld met de rest van de groep en werd er hard gelachen. Het begon te lijken op een wedstrijd waarin werd gestreden door wie het laagste cijfer werd behaald. Hoe lager het cijfer, hoe trotser zij waren en hoe harder er werd gelachen door de klas. Even later zag ik dat een leerling een zakje met snoep overhandigde aan een andere leerling; het was de leerling met het laagste cijfer.'

Groepen hebben 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. 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). Volgens Van Veen (2006) wordt het menselijk gedrag in groepen 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. 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. In dit experiment werd aangetoond dat groepsdruk er zelfs voor kan zorgen dat mensen dingen doen of zeggen die overduidelijk incorrect zijn (Asch, 1956). De hierboven beschreven casus van een docent in het voortgezet onderwijs is ook één van de vele voorbeelden van wat er in een groep kan spelen. Groepsgedrag kan in sommige gevallen tot vreemde situaties leiden die ten koste kunnen gaan van de prestaties van leerlingen, maar groepsgedrag kan ook tot positieve situaties leiden, zoals een goede sfeer in de klas en elkaar helpen en stimuleren om tot betere prestaties te komen. Oftewel, groepen kunnen ook positief groepsgedrag vertonen waardoor het leef- en leerklimaat in de klas in positieve zin wordt bevorderd (Stichting School & Veiligheid, z.d.). Volgens docent en groepsdynamica expert Els Hardlooper is kennis van groepsdynamica van belang om positief groepsgedrag te kunnen stimuleren (Bijlage 2). Volgens haar is het creëren van een veilige sfeer een randvoorwaarde om goed les te kunnen geven. Ook Stichting School & Veiligheid (z.d.) benadrukt het belang van een veilige sfeer in de klas, zodat leerlingen goed kunnen leren en werken. Een docent kan namelijk actief de leiding nemen in de 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. 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. 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)! Daarom is het van belang dat docenten niet alleen bezig zijn met kennis overbrengen tijdens

het lesgeven, maar zich ook actief bezig houden met groepsdynamische processen in de klas om zo het beste uit de groep te halen.

1.1 Aanleiding voor het ontwikkelen van de training

Zoals uit het voorafgaande blijkt, kan kennis van groepsdynamica een waardevolle bijdrage leveren aan het werk van docenten. Het Gooisch Kindercentrum te Hilversum, de opdrachtgever, kwam daarom op een nieuw idee wat betreft de uitbreiding van haar trainingaanbod voor scholen; een training voor vakdocenten in het voortgezet onderwijs rondom groepsdynamica. Het centrum in Hilversum is een plek waar scholen en opvoeders terecht kunnen voor advisering en begeleiding rondom sociale, emotionele en/of gedragsproblemen van kinderen en jongeren tussen de 6 en 18 jaar (zie paragraaf 2.1). Het idee om een training te ontwikkelen rondom groepsdynamica is ontstaan vanuit de ervaringen van één van de medewerkers van het Gooisch Kindercentrum, genaamd Eli van Dantzig. Eli werkt inmiddels al 11 jaar als Engels docent in het voortgezet onderwijs en heeft op verschillende scholen lesgegeven. Volgens hem is groepsdynamisch werken een onderbelicht aspect van het onderwijs, terwijl het veel kan betekenen voor zowel leerling als docent.

1.2 De opdrachtgever

De afstudeeropdracht is, zoals eerder benoemd, uitgevoerd voor het Gooisch Kindercentrum te Hilversum. Het team van het Gooisch Kindercentrum bestaat uit professionals van verschillende disciplines die hun krachten bundelen om iets te kunnen betekenen voor scholen, opvoeders en kinderen. In totaal telt het team negen leden waaronder psychologen, coaches, trainers, orthopedagogen, docenten, psychodiagnostisch werkers en therapeuten. De opdrachtgever vanuit het Gooisch Kindercentrum is Arienne Klijn. Zij heeft samen met Claudia de Stefano het Kindercentrum opgericht. Daarnaast is Arienne grondlegger van de methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie'. De Innerlijke Familie biedt een eigen taal en denkmodel waardoor je met een andere bril naar jezelf en anderen kunt kijken. De methode speelt een belangrijke rol binnen het Gooisch Kindercentrum. Binnen het centrum wordt er namelijk veel meegewerkt. De Schilden van de Innerlijke Familie is gebaseerd op de systemische psychotherapie. Arienne Klijn schreef verschillende boeken, ontwikkelde opleidingen (Bijlage 9), testen en een coachmethode rondom de methode.

1.3 Opdrachtomschrijving

Vanuit het Gooisch Kindercentrum wenst Arienne Klijn een training speciaal gericht op vakdocenten in het voortgezet onderwijs die hen kennis en inzicht geeft in groepsdynamische processen in de klas. Het doel van de training is om docenten handvatten en kennis aan te reiken, zodat zij positief groepsgedrag in de klas kunnen stimuleren. Er is één voorwaarde gesteld aan deze training vanuit de opdrachtgever. Als randvoorwaarde stelt Arienne dat de training uit één bijeenkomst bestaat van ongeveer 4 uur.

De eerder beschreven aanleiding en context van de opdracht monden uit in de volgende probleemstelling:

'Ontwerp een training voor vakdocenten in het voortgezet onderwijs die hen meer leert over groepsdynamica in de klas zodat zij groepsprocessen in een klas beter kunnen begrijpen en bijsturen waardoor zij positief groepsgedrag in de klas kunnen stimuleren.'

Aan de hand van de methode 'Onderwijskundig ontwerpen' van Hoobroeckx & Haak (2002) is de training ontwikkeld. Deze methode bestaat uit zes stappen die hieronder zijn

gepresenteerd. Onder iedere stap zijn één of meerdere deelvragen opgesteld die de stappen richting aangeven:

Stap 1: Vaststellen huidige situatie

1. Wat is de huidige situatie van vakdocenten in het voortgezet onderwijs op het gebied van kennis en vaardigheden rondom groepsdynamica?

- Welke problemen ondervinden vakdocenten wat betreft het grip hebben op de groep?
- Wat zouden vakdocenten graag willen leren op het gebied van groepsdynamiek in de klas?
- Hoe ziet het bestaande aanbod eruit wat betreft scholing rondom groepsdynamische vaardigheden voor vakdocenten?
- Zijn de problemen weg te nemen door een vorm van leren?

Stap 2: Gewenst gedrag analyseren

2. Hoe ziet het gewenste gedrag van vakdocenten eruit in de gewenste situatie?

Stap 3: Leerdoelen vaststellen

3. Welke leerdoelen hebben vakdocenten na het volgen van de training behaald zodat de gewenste situatie bereikt kan worden?

Stap 4: Leerstof ordenen

4. Op welke wijze kunnen de leerdoelen het beste worden geordend?

Stap 5: Didactisch vormgeven

5. Op welke wijze kan de training didactisch het beste worden vormgegeven zodat de leerdoelen bereikt kunnen worden?

- Welke didactische concepten, werkvormen en modellen kunnen worden toegepast binnen de training?

Stap 6 Evalueren

6. Op welke wijze kan de training worden geëvalueerd?

Tijdens de stappen 1 en 2 is het meeste onderzoek verricht. Gedurende deze twee stappen is er verkennend onderzoek uitgevoerd om de antwoorden op bovenstaande vragen te verwerven. Er is literatuuronderzoek uitgevoerd, er zijn interviews afgenomen met twee experts op het gebied van groepsdynamica en tenslotte zijn er diepte-interviews afgenomen bij docenten van verschillende scholen. Stap 3 t/m 6 staan vooral in het teken van het ontwerpen van de training met als basis de informatie die is verzameld voortkomend uit de stappen 1 en 2. Tijdens het ontwerpen, zijn er verschillende keuzes gemaakt. In de scriptie zijn deze keuzes (wetenschappelijk) onderbouwd om zichtbaar te maken dat er weloverwogen keuzes zijn gemaakt en professioneel en onderzoekend te werk is gegaan.

1.4 Operationalisaties van kernbegrippen

Groepsdynamica

Het begrip 'Groepsdynamica' staat centraal in de training. Er zijn veel verschillende definities voor dit begrip. In dit onderzoek zal de volgende definitie worden aangehouden; 'Groepsdynamica gaat over de processen die zich in een klas kunnen afspelen en over de beïnvloeding van deze processen' (Wij-leren, z.d.).

Positief groepsgedrag

Het doel van de training is om docenten handvatten en kennis aan te reiken zodat zij positief groepsgedrag in de klas kunnen stimuleren. In dit onderzoek wordt de volgende definitie aangehouden voor positief groepsgedrag: 'Alle gedragingen, houdingen en uitingen van

leerling en docent waardoor het leef- en leerklimaat in de klas in positieve zin wordt bevorderd. Met andere woorden; bevordering van het welzijn en de prestaties van zowel leerling als docent (Stichting School & Veiligheid, z.d.).

Vakdocenten op het voortgezet onderwijs

De training zal speciaal ontwikkeld worden voor vakdocenten op het voortgezet onderwijs. In dit onderzoek worden alle vakdocenten in de onder- en bovenbouw op het reguliere voortgezet onderwijs bedoeld.

1.5 Leeswijzer

Het onderzoeksrapport telt in totaal 7 hoofdstukken. In het volgende hoofdstuk wordt de huidige situatie van vakdocenten beschreven. Hier worden de resultaten uit het literatuuronderzoek gepresenteerd en de resultaten die uit de interviews met de docenten en de experts zijn voortgekomen rondom de huidige situatie. Vervolgens wordt er in hoofdstuk 3 het gewenste gedrag na het volgen van de training uiteengezet. In hoofdstuk 4 wordt het gewenste gedrag vertaald naar leerdoelen; wat weten en kunnen docenten na het volgen en toepassen van de training? Hoofdstuk 5 behandelt de didactische vormgeving van de training. In dit hoofdstuk wordt toegelicht op welke wijze de training is vormgegeven zodat de leerdoelen behaald kunnen worden. Vervolgens wordt er in hoofdstuk 6 advies gegeven wat betreft de evaluatie van de training. Tenslotte behandelt hoofdstuk 7 de discussie waarin antwoord wordt gegeven in hoeverre de ontworpen training relevant, consistent en bruikbaar is. Het onderzoeksrapport wordt afgesloten met aanbevelingen rondom de implementatie/het geven van de training.

In dit document zijn een aantal bijlagen opgenomen. Bijlage 1 t/m 9 presenteren gespreksverslagen van de interviews, de interviewschema's, de resultaten van het (verkennend) onderzoek, de ethische aspecten van het onderzoek en de opleidingsbrochure van de Innerlijke Familie.

2. Het vaststellen van de huidige situatie

Het accent in deze scriptie ligt op het ontwerp van de training, maar voordat er van start kon worden gegaan met het ontwerpen, is er verkennend onderzoek verricht naar de huidige situatie van vakdocenten in het voortgezet onderwijs. In dit hoofdstuk wordt daarom deze huidige situatie in kaart gebracht. Verder wordt er beschreven hoe het onderzoek naar de huidige situatie is verricht en worden de vragen onder stap 1 van de methode van Hoobroeckx & Haak (2002) beantwoord.

2.1 Onderzoeksmethode

Ten eerste is er door middel van wetenschappelijk literatuuronderzoek onderzocht waaruit het ervaren probleem bestaat en of de problemen weg te nemen zijn door een vorm van leren. Tijdens het onderzoek is gebruik gemaakt van wetenschappelijke bronnen via digitale databases, wetenschappelijke tijdschriften, boeken en internet.

Verder zijn er interviews afgenomen met twee experts op het gebied van groepsdynamica ter oriëntatie op het probleem en welke rol groepsdynamica kan innemen binnen het docentschap. De interviews zijn afgenomen aan de hand van een semigestructureerd interviewschema (Bijlage 1 & 3). De informatie voortkomend uit de twee interviews zijn vastgelegd in twee verschillende gespreksverslagen (Bijlage 2 & 4). In deze verslagen zijn tevens de functies van de experts beschreven. Verder zijn beide gespreksverslagen ter controle nagekeken door de desbetreffende geïnterviewde om interpretatie fouten te voorkomen.

Tenslotte, om de training zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de behoeften van de doelgroep, is er (verkennd) kwalitatief onderzoek verricht. Er zijn tien diepte-interviews afgenomen bij vakdocenten in het reguliere voortgezet onderwijs. Door middel van deze interviews kon meer inzicht worden verkregen in de problemen waar docenten in de klas tegenaan kunnen lopen. Daarnaast is er tijdens de interviews gevraagd naar de kennis en vaardigheden rondom groepsdynamische processen in de klas ter oriëntatie op het probleem. Ook is er gevraagd naar concrete voorbeelden/casuïstiek zodat de te ontwikkelen training voor vakdocenten in het algemeen herkenbaar is en praktijkgericht. De tien diepte-interviews zijn afgenomen op vier verschillende scholen in verschillende regio's zodat er een zo gevarieerd mogelijk beeld kon worden gevormd van de situatie (maximale variatie). Hierbij is de regel van verzadiging toegepast; er is net zo lang doorgegaan met het afnemen van interviews totdat er geen nieuwe relevante informatie meer voortkwam uit de gesprekken (Baarda et al., 2018). De interviews zijn face-to-face afgenomen zodat de onderzoeker kon ingaan op de gezichtsuitdrukkingen van de docenten wat meer diepte heeft aangebracht aan de interviews (Dingemanse, 2017). Verder zijn de interviews afgenomen aan de hand van een semigestructureerd interviewschema (Bijlage 5), zodat er eventueel kon worden afgeweken van de vragen. Het interviewschema is daarnaast tot op zekere hoogte gestandaardiseerd wat de betrouwbaarheid van de afname heeft bevorderd. Ieder interview is volledig getranscribeerd en geanalyseerd aan de hand van verschillende thema's. Deze thema's zijn gebaseerd op het gebruikte interviewschema (Bijlage 5). De analyse-eenheid 'Thema' is gebruikt, omdat de interviews als verkennend onderzoek dienden naar het probleem; het was daarom voldoende om een globaal beeld te vormen van de antwoorden (Baarda, De Goede & Teunissen, 2009). In het document 'Ruw materiaal' is een schema gepresenteerd waar de thema kenmerken zijn weergegeven en wordt aangegeven waar de thema's betrekking op hebben in relatie met het onderzoek. Nadat er verschillende thema's aan tekstfragmenten waren gekoppeld, is er een vertaalslag gemaakt van letterlijke tekst naar de kern van de citaten die te vinden is in de resultatentabel (zie Bijlage 6). In het

document 'Ruw materiaal' is in de kantlijn van het document weergegeven hoe deze vertaalslag is gemaakt. Hieronder een voorbeeld van hoe dat proces is verlopen:

<i>Uitspraak docent rondom technieken</i>	<i>Vertaalslag</i>	<i>Omgezet naar</i>
<i>'Die moet je op een andere manier zien te bereiken en dat betekent dat je ze af en toe bij naam en toenaam moet noemen. Dat is ook een techniek. In het begin van het jaar vind ik dat lastig, want ik heb best even wat tijd nodig om mensen hun namen te leren kennen, maar op het moment dat je in staat bent om mensen bij naam te noemen, is het ook meteen duidelijk van "Oh dat is voor mij bedoeld".'</i>		<i>Leerlingen bij naam aanspreken</i>

Door de vertaalslag te maken van letterlijke uitspraak naar de kern van de uitspraak, kon er in de resultatentabel een helder overzicht worden gegeven van de antwoorden van de respondenten. De conceptversie van de resultatentabel is te vinden in het document 'Ruw materiaal'. Vervolgens is de conceptversie aangepast door de thema's verder te clusteren zodat de resultaten van de interviews op een nog overzichtelijkere manier in beeld kon worden gebracht (Bijlage 6). Door het overzicht werden overeenkomsten en verschillen in de antwoorden zichtbaar. Deze verschillen en overeenkomsten zijn meegenomen tijdens het ontwikkelen van de training.

De ethische aspecten rondom het verwerven van de onderzoeksgegevens zijn in verband met het invoeren van de AVG wet uitgebreid opgenomen in bijlage 8 van dit document.

2.2 De huidige situatie

2.2.1 Problemen in onderwijsland

Afgelopen jaren zijn er verschillende onderzoeken verricht naar de stand van zaken binnen de Nederlandse klassen. Zo concludeerde het OECD in 2016 dat het nergens in de wereld, in vergelijking met andere goed presterende onderwijslanden, zo rumoerig is als in de Nederlandse klassen. Nederlandse docenten moeten leerlingen vaker aanspreken op hun gedrag en docenten moeten langer wachten voordat zij met hun les kunnen starten. Volgens de onderzoekers hebben de verschillen tussen de goed presterende onderwijslanden wellicht te maken met culturele aspecten (OECD, 2016). Ook uit het verkennend onderzoek onder docenten in het voortgezet onderwijs blijkt dat docenten met verschillende problemen in de klas kampen. Een greep uit resultaten van de interviews (Bijlage 6): de strijd om macht tussen leerling en docent, een paar leerlingen die de sfeer in de groep verzieken, geen manier kunnen vinden om een fijne klas te creëren en pubergedrag en pestgedrag onder leerlingen. Over het algemeen blijkt dat de problemen zeer divers zijn en dat alle problemen invloed hebben op de dynamiek in de groep. Wat betreft het pestgedrag onder leerlingen, blijkt uit een onderzoek onder 100.000 leerlingen door het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, dat ongeveer 1 op de 9 leerlingen op het voortgezet onderwijs wordt gepest (RIVM, 2016). Pesten kan worden gezien als een complex groepsproces waar een docent invloed op uit kan oefenen (KiVa, z.d.). In oktober 2018 verscheen in de Nationale Onderwijsgids een artikel over pestpreventie. Een werkgroep deskundigen op het gebied van onderwijs buigt zich in Nederland en Vlaanderen over de thema's pestpreventie en welbevinden om vervolgens aanbevelingen te doen in Brussel voor het verbeteren van het onderwijs. L. Reijnen, één van de leden van de werkgroep, benadrukt het belang om

binnen de lerarenopleiding meer in te steken op het vergroten van de vaardigheid in het aansturen van groepsdynamische processen. Volgens de deskundige is er te weinig aandacht binnen de lerarenopleiding voor het ontwikkelen van groepsdynamische vaardigheden (Reijnen, 2018). Haar aanbeveling voor de lerarenopleiding sluit aan op de bevindingen van groepsdynamica expert Els Hardlooper. Ook zij benoemt dat er relatief weinig aandacht wordt besteed aan groepsdynamisch werken op de lerarenopleiding, terwijl het een randvoorwaarde is om goed les te kunnen geven. 'Je leert het eigenlijk alleen in de praktijk. Dit is ook de reden waarom de eerste jaren voor veel docenten moeilijk zijn' (Bijlage 2). Ook uit het verkennend onderzoek onder docenten blijkt dat de geïnterviewden weinig tot geen vaardigheden hebben meegekregen rondom het grip krijgen op een groep vanuit de opleiding (Bijlage 6). Zo antwoordt één van de respondenten op de vraag wat hij heeft meekregen vanuit de opleiding: 'Nul, dat is heel beperkt geweest.' (zie Ruw materiaal, Transcript 2). Een andere docent antwoordt: 'Nee, helemaal niks en als ik nu studenten hoor (...), is dat nu nog steeds zo.' (zie Ruw materiaal, Transcript 4). Het is opvallend dat alle respondenten benoemen dat zij vooral door ervaring vaardigheden hebben aangeleerd om grip te krijgen op een groep.

2.2.2 Leernoodzaak

De aanleiding vanuit het Gooisch Kindercentrum voor het ontwikkelen van de training is voortgekomen uit de ervaringen van Eli van Dantzig. Volgens hem zijn kennis en vaardigheden rondom groepsdynamica een onderbelicht aspect van het onderwijs terwijl het veel kan betekenen voor zowel leerling als docent. Ook uit de interviews met de experts op het gebied van groepsdynamica blijkt dat kennis rondom groepsdynamische processen een positieve uitwerking heeft op het leef- en leerklimaat van een klas. Zo vertelt groepsdynamica expert André van Nieuwenhuizen: 'Als docent heb je een aantal instrumenten om het gedrag van leerlingen te beïnvloeden. Door de kracht van groepsdynamica in te zetten, vergroot je als docent jouw arsenaal aan mogelijkheden.' De kracht van groepsdynamica kan volgens hem worden ingezet om de kans te vergroten om een positief leerklimaat te creëren waar leerlingen elkaar helpen, elkaar ondersteunen en elkaars verschillen accepteren. Hij noemt een positief leerklimaat een conditie waar je aan kunt sleutelen: 'Conditie van groepen kun je beïnvloeden waardoor het leuker, makkelijker en beter wordt voor zowel leerling als leerkracht. Daar ligt terrein om te winnen.' (Bijlage 4). Ook volgens groepsdynamica expert Els Hardlooper is kennis van groepsdynamiek in de klas een randvoorwaarde om goed les te kunnen geven, omdat docenten met deze kennis beter in staat zijn om een veilige sfeer te kunnen creëren in de klas waardoor zij ook een beter leerklimaat kunnen creëren. Wanneer je als docent helemaal geen aandacht hebt voor de dynamiek binnen de groep, dan mis je volgens haar een slag: 'Als je als docent je niet focust op wat er werkelijk speelt binnen een groep, kun je jouw vak wel mooi staan te vertellen, maar dan ben je ze volledig kwijt'. Haar bevindingen kunnen verder worden onderbouwd met de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2008). De theorie stelt namelijk dat ieder mens drie essentiële basisbehoeften heeft, namelijk: autonomie, verbondenheid en competentie. Deze drie behoeften kunnen worden gezien als de basis waar een 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). Ook uit het onderzoek van Osher, Dwyer & Jackson (2004) blijkt dat een veilige schoolomgeving, in combinatie met een zorgzame leeromgeving, essentieel is voor het creëren van een stijgende lijn in de onderwijsprestaties van leerlingen. 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. Docenten kunnen het groepsproces binnen een klas positief beïnvloeden waardoor leerlingen beter kunnen presteren (Bakker & Mijland, 2009; Stichting School & Veiligheid, z.d). Ook uit het interview met André van Nieuwenhuizen blijkt dat een docent veel invloed kan hebben op de groep; de gedaante van de groep verandert afhankelijk van de context. Dit is volgens hem een indicator dat een docent invloed heeft; gedrag roept gedrag op (Bijlage 4). Volgens Els Hardlooper is het daarbij van essentieel belang dat docenten ervan overtuigd zijn dat zij werkelijk invloed hebben op de groepsdynamiek: 'Jij bent diegene die zegt jullie komen bij mij binnen, ik ben hier de gastheer en ik bepaal de norm die in het lokaal geldt. En door dat te doen ga je merken dat er iets in de groep gebeurt. Die dynamiek moet jij als docent beïnvloeden, maar dan moet je er zelf van overtuigd zijn.' Beide uitspraken van de experts sluiten aan bij de onderzoeken van de Amerikaanse psycholoog Timothy Leary. Na veel onderzoek ontdekte deze onderzoeker dat bepaald gedrag een bepaalde reactie oproept. Hij ontwikkelde een communicatiemodel genaamd 'de Roos van Leary' waarin werd beschreven hoe bepaalde sociale processen verlopen (Leary, 1958). Hieruit blijkt dat de problemen in het onderwijs op het gebied van groepsdynamica deels zijn weg te nemen zijn door een vorm van leren; wanneer een docent zijn gedrag aanpast door vaardiger te worden in groepsdynamisch werken, leidt het tot ander gedrag van leerlingen.

2.2.3 Draagvlak en speerpunten training

Uit het verkennend onderzoek blijkt dat er voldoende draagvlak is vanuit de geïnterviewde docenten voor het ontwikkelen van een training over groepsdynamica. Niet iedere respondent zou zich aanmelden voor de training met de achterliggende reden dat zij al veel ervaring hebben en het daarom niet nodig vinden. Zij benoemen daarbij allen dat ze het wel nuttig zouden vinden voor beginnende docenten (Bijlage 6). Zo vertelt één van de respondenten: 'Een traject, cursus of training is altijd goed en zeker voor een beginnend docent. Preventief kun je volgens mij zoveel bijsturen.' (zie Ruw materiaal, Transcript 5).

Verder blijkt uit het verkennend onderzoek onder docenten dat de behoeften binnen het onderwerp groepsdynamica zeer divers zijn. De respondenten noemen onder andere behoefte te hebben aan oplossingen voor vraagstukken als: hoe je om moet gaan met negatief gedrag, hoe je veiligheid en positieve groepsnormen kunt creëren in de klas en hoe je leerlingen intrinsiek kunt motiveren (Bijlage 6). Ook komt naar voren dat de geïnterviewde docenten een breed scala aan vaardigheden inzetten om groepsprocessen in een klas te beïnvloeden (Bijlage 6). Docenten benoemen daarbij dat er niet één truc is die werkt en dat de vaardigheden die worden toegepast grotendeels persoonsgebonden zijn. Zo vertelt een docent: 'De dingen die je doet, moeten bij je passen. Wat werkt bij een ander, hoeft niet bij jou te werken.' (zie Ruw materiaal, Transcript 6). Ook volgens de experts (Bijlage 2 & 4) blijkt dat er niet één manier is die werkt; de dynamiek binnen een klas is complex en het is iedere keer weer zoeken naar de juiste afstemming met de groep. De respondenten geven aan dat zij behoefte hebben aan meerdere aanvliegroutes. De vraag die hieruit naar voren kwam, was waar de training zich op moest richten. Deze bevindingen zijn voorgelegd aan de opdrachtgever. Aangezien de situatie rondom groepsdynamica in de klas zeer complex en persoonsgebonden is, is er besloten om een basistraining 'Groepsdynamica' aan te bieden aan docenten met het oog op meer verdiepende trainingen in de toekomst. De opdrachtgever maakte hierin kenbaar dat zij het belangrijk vindt dat de training op zo'n manier wordt ingericht dat docenten hun eigen draai kunnen geven aan de informatie. Op deze manier kan worden voldaan aan de behoeften van docenten en biedt het een oplossing voor het complexe probleem.

Het is echter ook de vraag hoe het bestaande aanbod eruit ziet wat betreft scholing rondom groepsdynamische vaardigheden voor vakdocenten. In het vorige paragraaf bleek dat er aanwijzingen zijn dat de lerarenopleiding te summier is wat betreft vaardigheden om de groepsdynamiek in een klas te beïnvloeden. Uit het literatuuronderzoek blijkt dat er verschillende organisaties zijn die cursussen en trainingen aanbieden op het gebied van positieve groepsvorming in klassen, zoals ECLG, ICM, SIO, Springerest en Medilexonderwijs. Dit betekent dat het Gooisch Kindercentrum niet uniek is in het aanbod van deze training, terwijl dat in eerste instantie wel werd gedacht. Het was daarom de vraag of het Gooisch Kindercentrum een training over groepsdynamica op de markt wil brengen. Deze bevinding is daarom voorgelegd aan Arienne Klijn om het vervolg van de ontwikkeling van de training te bespreken. Er is uiteindelijk besloten om de ontwikkeling van de training voort te zetten en voor 'onderscheidend' te gaan zodat de training van meerwaarde is op de markt van het onderwijs. Het speerpunt 'onderscheidend' wordt in de volgende hoofdstukken verder ingevuld en toegelicht, omdat de vorm van de training in verband staat met het gewenste gedrag van vakdocenten en de didactische vormgeving.

2.3 Conclusie

In de voorafgaande paragrafen is er een omschrijving gegeven van de huidige situatie van het onderwijs op het gebied van groepsdynamica. Uit de omschrijving kan geconcludeerd dat een positieve groepsvorming binnen een klas van essentieel belang is voor het welzijn en de prestaties van leerlingen. De problemen binnen onderwijsland zijn zeer divers, maar uit het literatuuronderzoek en de interviews blijkt dat er veel winst te behalen is in het vergroten van de groepsdynamische vaardigheden van vakdocenten. Uit het verkennend onderzoek onder docenten en uit het literatuuronderzoek blijkt dat er voldoende draagvlak is voor het ontwikkelen van een training over groepsdynamica. Docenten schuiven tijdens het interview verschillende vraagstukken naar voren waar ze tegenaan lopen of waar zij meer over zouden willen weten. Verder blijkt uit verschillende invalshoeken dat er aanwijzingen zijn dat de lerarenopleiding te summier is wat betreft het aanleren van vaardigheden om de groepsdynamiek in een klas te beïnvloeden. Wellicht is dit de reden dat vele organisaties trainingen en cursussen aanbieden op het gebied van groepsdynamica in het onderwijs. Het aanbod is groot en dit betekent dat het Gooisch Kindercentrum niet uniek is in het aanbod. Na een gesprek met de opdrachtgever is er besloten om de ontwikkeling van de training voort te zetten en voor 'onderscheidend' te gaan zodat de training van meerwaarde is op de markt van het onderwijs. Ook is er in overleg met de opdrachtgever besloten om een 'Basistraining groepsdynamica' aan te bieden met het oog op meer verdiepende trainingen in de toekomst. Vanuit de wens van de opdrachtgever en de doelgroep dient er binnen de training ruimte te zijn om de informatie zich eigen te maken. Tenslotte blijkt dat de problemen voor een deel weg te nemen zijn door een vorm van leren. Dit blijkt uit de interviews met de experts en het literatuuronderzoek. Het blijkt namelijk dat het gedrag van docenten een grote rol speelt in de klas; gedrag roept gedrag op. Daarom wordt er binnen de training gefocust op gedragsverandering van de docent om vervolgens het gedrag van leerlingen in de klas te beïnvloeden.

3. Analyse van de gewenste situatie

In het vorige hoofdstuk is de huidige situatie van vakdocenten in kaart gebracht waarin een aantal belangen en problemen naar voren zijn gekomen. Nadat de huidige situatie is vastgesteld, is het de volgende stap volgens de methode van Hoobroeckx en Haaks (2002) om het gewenste gedrag te analyseren. In dit hoofdstuk worden daarom de resultaten en het verloop van deze stap gepresenteerd. Het gewenste gedrag, wat een docent na de training moet kunnen, wordt in termen van concrete gedragingen beschreven (paragraaf 3.4).

3.1 Onderzoeksmethode

Het doel van de training is om docenten handvatten en kennis aan te reiken zodat zij positief groepsgegedrag in de klas kunnen stimuleren. Wat daar voor nodig is, is onderzocht met behulp van literatuuronderzoek, de interviews met de experts en de tien diepte-interviews met docenten. Tijdens het analyseren van het gewenste gedrag is er dus nagenoeg op dezelfde manier te werk gegaan als tijdens het vaststellen van de huidige situatie (zie paragraaf 2.1). Met behulp van literatuuronderzoek en de interviews zijn belangrijke onderwerpen op het gebied van groepsdynamica geselecteerd voor de training. Op deze manier kon er ook inzicht worden verkregen in de concrete gedragingen van het gewenste gedrag.

Tenslotte bleek uit de analyse van de huidige situatie dat het Gooisch Kindercentrum niet uniek is in het aanbod van een training over groepsdynamica voor docenten. Zoals al eerder benoemd, is er na het gesprek met de opdrachtgever besloten om de ontwikkeling van de training voort te zetten en voor 'onderscheidend' te gaan. Aangezien de methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie' een belangrijke rol speelt binnen het Gooisch Kindercentrum, is er besloten om deze methode centraal te stellen binnen de training zodat de interventie zich onderscheidt van bestaande trainingen. De keuze voor deze didactische vorm wordt verder onderbouwd in hoofdstuk 5 (zie ook Bijlage 7). In de analyse van het gewenste gedrag is de methode van de Innerlijke Familie meegenomen. Om meer zicht te krijgen op deze methode zijn er vier verschillende trainingen gevolgd rondom de Innerlijke Familie. Ook is er gebruikt gemaakt van boeken, brochures en internetbronnen van de methode.

Aan de hand van de verdieping in de methode van de Innerlijke Familie, het literatuuronderzoek en het kwalitatieve onderzoek is er een antwoord verkregen op de tweede deelvraag van het onderzoek: *'Hoe ziet het gedrag van vakdocenten eruit in de gewenste situatie?'*

3.2 Gewenste situatie: groepsprocessen begrijpen en bijsturen

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.

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 model uit de groepsdynamica. Dit model wordt tegenwoordig nog veel gebruikt om de ontwikkeling van een groep te beschrijven. Het model onderscheidt vijf fases: vormfase, stormfase, normfase, prestatiefase en de afscheidsfase. Deze fases lopen in de praktijk vaak door elkaar heen.

Vormfase

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, 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 dicht bij 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 (Bijlage 2).

Stormfase

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 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 (Bijlage 4) 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).

Normfase

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).

Prestatiefase

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 ontplooiën. 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.).

Afscheidsfase

De laatste fase binnen de groepsvorming noemt Tuckman (1965) de afscheidsfase; het (tijdelijk) 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 zich bewust is van het feit dat hij binnen zijn rol daadwerkelijk invloed kan uitoefenen op de groep (zie paragraaf 3.3).

3. Inspelen op wat je ziet

Zoals in het voorafgaande al meerdere keren naar voren is gekomen, is het volgens de Stichting (z.d.) te allen tijde van belang dat een docent constant inspeelt op wat hij ziet. Op deze manier kunnen de gewenste groepsnormen worden gewaarborgd.

4. Positief benaderen

Tenslotte noemt de Stichting dat het van belang is dat de docent de groep positief benadert (Stichting School & Veiligheid, z.d.). Uit een onderzoek naar het reduceren van probleemgedrag 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).

3.3 Aanleren van het gewenste gedrag

Afgelopen jaren zijn er vele onderzoeken verricht rondom beïnvloeding van gedrag in de gewenste richting. Om door middel van een interventie gewenste gedrag aan te leren, blijkt uit verschillende onderzoeken dat er diverse factoren een rol spelen, zoals de eigen effectiviteitverwachting, houding, kennis, vaardigheden, omgeving en nog veel meer (Vries, Dijkstra & Kuhlman 1988; Cialdini, 2001; Floor & van Raaij, 2010; Michels, 2016; Fishbein & Ajzen, 1975). Uit recent onderzoek blijkt dat de intentie om het gewenste gedrag uit te voeren en de eigen effectiviteitverwachting goede voorspellers zijn voor het daadwerkelijk vertonen van bepaald gedrag (McEachan et al., 2011). Ervan uitgaande dat docenten zich inschrijven voor de training uit interesse, zal er binnen de training daarom worden ingespeeld op de eigen effectiviteitverwachting van docenten. Daarmee wordt bedoeld: de mate waarin een docent het vertrouwen heeft in zichzelf om positiefgroepsgedrag succesvol te stimuleren in de klas door middel van groepsdynamische vaardigheden (Vries et al., 1988). In de training zal daarom aandacht worden gegeven aan concrete handvatten, want door docenten vaardigheden mee te geven, voelen zij zich competent in het uitvoeren van het gewenste gedrag waardoor de eigen effectiviteitverwachting wordt vergroot. Uit het verkennend onderzoek blijken praktische en concrete handvatten tevens een behoefte van docenten (Bijlage 6).

Verder komt er in het interview met Els Hardlooper naar voren dat de overtuiging van docenten wat betreft geloven dat je invloed hebt, een belangrijke rol speelt in het daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen op de groep (Bijlage 4). De logische niveaus van denken, leren en veranderen van Bateson (2000) en Dilts (2006) ondersteunen de uitspraak

van de expert. Het model maakt inzichtelijk dat het aanleren van nieuw gedrag door middel van een training effectief kan zijn, mits op hogere niveaus het nieuwe gedrag wordt ondersteund (zie Afbeelding 1). Het model gaat namelijk uit van een hiërarchie binnen de niveaus; een verandering op hoger niveau zal leiden tot een verandering op lager niveau. Met andere woorden; de overtuiging van docenten wat betreft het geloof of zij wel of geen invloed hebben, heeft invloed op het gedrag van docenten. Vervolgens heeft het gedrag van de docent invloed op hoe anderen op hen reageren. Dit betekent dat zij door middel van het aanscherpen van hun overtuiging invloed kunnen uitoefenen op de groep. In de training voor vakdocenten wordt er daarom niet alleen aandacht besteed aan het aanleren van nieuwe vaardigheden, maar ook op het ontwikkelen van de overtuiging dat zij werkelijk invloed hebben zodat de kans op het succesvol toepassen van de vaardigheden wordt vergroot.



Afbeelding 1: Theorie Bateson. Overgenomen uit "Bateson: De Logische niveaus van denken, leren en veranderen" van Coachcenter, 2014 (<https://www.coachcenter.nl/bateson-de-logische-niveaus-van-denken-leren-en-veranderen/>). Copyright 2014, Coachcenter

Wat betreft het aanleren van het gewenste gedrag rondom de Innerlijke Familie dienen de trainees ter voorbereiding van de training 'huiswerk' te maken rondom de methode (Trainershandleiding, Bijlage 4). Op deze manier kan de tijd binnen de training zo efficiënt mogelijk worden benut.

3.3.1 Eisen aan de trainer

Aangezien de methode van de Innerlijke Familie een centrale rol speelt binnen de training, is het van belang dat de trainer bekend is met deze methode. Het is daarom een vereiste dat de trainer de basisopleiding Innerlijke Familie heeft behaald (Innerlijke Familie, z.d.). Verder dient de trainer na de informatieoverdracht als procesbegeleider op te treden. Uit het verkennend onderzoek blijkt namelijk dat de vaardigheden die docenten toepassen grotendeels persoonsgebonden zijn. Ook volgens de experts (Bijlage 2 & 4) blijkt dat er niet één manier is die werkt. Docenten zijn dus de deskundigen als het om hen zelf gaat. Het is daarom van belang dat de trainer de trainees goed kan begeleiden in hun eigen proces, zodat zij zich de aangeboden informatie en vaardigheden eigen kunnen maken. 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 bijhoren zijn: aansluiten op de groep, doorvagen en de gesprekken begeleiden.

3.4 Conclusie: gewenst gedrag

Om ervoor te zorgen dat docenten meer kennis en inzicht verwerven rondom groepsprocessen, zal er binnen de training aandacht worden gegeven aan de achtergrondinformatie van groepsdynamica in de klas. In dit hoofdstuk en het voorafgaande hoofdstuk is deze achtergrondinformatie in kaart gebracht. Deze informatie zal mee worden genomen in de analyse van het gewenste gedrag. Aan de hand van de achtergrondinformatie, de vier punten benoemd in paragraaf 2.1, de Innerlijke Familie en de punten rondom het aanleren van het gewenste gedrag is het volgende gewenste gedrag beschreven:

Groepsprocessen begrijpen

De docent kan na de training minimaal drie wetenschappelijk onderbouwde redenen opnoemen waarom investeren in het groepsproces belangrijk is voor een goed leef- en leerklimaat in de klas. Verder kan hij benoemen waarom het voor leerlingen belangrijk is om bij een groep te horen en wat de gevolgen zijn op het leef- en leerklimaat wanneer zij buitengesloten worden van de groep.

Groepsprocessen bijsturen

In de gewenste situatie gelooft de vakdocent dat hij daadwerkelijk invloed heeft op de groep en daar handelt hij vervolgens ook naar door te investeren in het groepsproces binnen zijn klas (Beatson, 2000; Dilts, 2006). Dit doet hij door diverse vaardigheden toe te passen op het gebied van het bevorderen van positief groepsgedrag. De docent neemt een actieve rol in bij het begeleiden van de groepsfasen zoals beschreven in de theorie van Tuckman (1965). De docent kan de vijf groepsfasen benoemen en bij iedere fase past hij de bijbehorende handelingen toe in de praktijk om positief groepsgedrag te stimuleren (zie paragraaf 2.1). Aan het begin van het schooljaar neemt de docent direct het leiderschap in handen. Hij treedt daadkrachtig en consequent op waardoor er een rustige en veilige sfeer in de klas ontstaat. De docent zorgt voor een positieve interactie tussen zichzelf en de groep (Stichting School & Veiligheid, z.d.). Dit doet hij door de namen van de leerlingen te kennen, leerlingen te groeten bij binnenkomst, het tonen van interesse en warmte aan leerlingen, het contact aan te gaan met leerlingen en door leerlingen serieus te nemen in wat zij zeggen (Epstein et al., 2008). Daarnaast formuleert de docent samen met de leerlingen aan het begin van het schooljaar afspraken en regels over hoe met elkaar om wordt gegaan. Vervolgens bewaakt de docent deze regels door gewenst gedrag binnen de groep te belonen en door aan ongewenst gedrag een consequentie te verbinden. Wanneer er iets ongewensts voorvalt in de klas, speelt de docent daar direct op in waardoor hij de norm binnen de klas in stand houdt en versterkt (Stichting School & Veiligheid, z.d.; Marzano, 2003). Daarnaast ziet de docent het belang in om de normfase voor de stormfase te laten plaatsvinden en dit kan hij actief begeleiden door de bovengenoemde handelingen (Bakker & Mijland, 2009).

Groepsprocessen begrijpen en bijsturen met behulp van de Innerlijke Familie

Na de training kan de docent op een basisniveau de methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie' uitleggen. Op basisniveau houdt in dat de docent de kern van de metafoor van de Innerlijke Familie kan uitleggen en de belangrijkste vier archetypische kenmerken van de vier innerlijke familieleden kan benoemen. De docent kan aan de hand van deze metafoor het gedrag van zichzelf analyseren en regisseren; hij kan in de taal van de Innerlijke Familie reflecteren op zijn eigen handelen om zo de effectiviteit van het eigen handelen te verbeteren. De docent kan benoemen welke aspecten hij van zichzelf, oftewel welk schild, hij naar voren zet, naar achteren schuift en welk schild hij het beste kan inzetten om de gewenste situatie te bereiken. De docent kan door de metafoor overzien welke mogelijke effecten zijn eigen gedrag op de groep heeft. Daardoor beschikt de docent over meerdere aanvieligrotes/praktische handvatten (meisje, vrouw, man, jongetje) om de groep te benaderen.

Verder kan de docent aan de hand van de methode het gedrag van de groep analyseren en bijsturen. Dit doet hij door het gedrag van de groep in kaart te brengen in de taal van de Innerlijke Familie; de docent kan benoemen welke schilden dominant zijn in het gedrag van zijn klas als totaal. Vervolgens kan hij aan de hand van deze analyse benoemen waar nog verbeterpunten liggen en welke schilden hij dient te benutten om de groep bij te sturen richting de gewenste situatie.

4. Leerdoelen en ordenen van de stof

In dit hoofdstuk wordt de overstap gepresenteerd van de analyse van de probleemsituatie naar het vormgeven van de leersituatie (Hoobroeckx&Haak, 2002). Er wordt antwoord gegeven op de vragen: *‘Welke leerdoelen hebben vakdocenten na het volgen van de training behaald zodat de gewenste situatie bereikt kan worden?’* en *‘Op welke wijze kunnen de leerdoelen het beste worden geordend?’*

4.1 Leerdoelen

Op basis van de analyse van het gewenste gedrag in het voorafgaande hoofdstuk is er een eindterm opgesteld. Het hoofddoel is dat docenten na het volgen van de training deze eindterm beheersen. De eindterm luidt als volgt:

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

De eindterm is opgesplitst in de hieronder beschreven leer- en subleerdoelen die de eindterm specificeren.

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.

4.2 Het ordeningsprincipe

De leerdoelen zijn geordend aan de hand van het ordeningsprincipe 'kennis, inzicht en toepassen'. Dit principe vormt het raamwerk waarin de inhoud van het leermiddel is ingepast (Hoobroeckx & Haak, 2002). Eerst wordt er binnen de training ingespeeld op het verwerven van *kennis* rondom groepsdynamica in de klas (A). Met deze wetenschappelijk onderbouwde (achtergrond)informatie wordt er vervolgens *inzichtelijk* gemaakt hoe docenten groepsprocessen kunnen beïnvloeden (B). Om de leerstof *toepasbaar* te maken voor docenten wordt 'het Schildenmodel van de Innerlijke Familie' als laatste behandeld. Uit de analyse van het Schildenmodel (Bijlage 7) blijkt namelijk dat het model praktisch van aard is. Daarom zijn de eerder behandelde onderdelen (A & B) vertaald naar de Innerlijke Familie om de opgedane kennis en inzichten toepasbaar te maken binnen het werkveld van docenten. Het feit dat de training praktisch toepasbaar moet zijn, was tevens een terugkerend element die in alle interviews, van zowel de geïnterviewde docenten als de experts, naar voren kwam (Bijlage 6). Het ordeningsprincipe sluit daarom ook goed aan bij de onderzoeksresultaten wat betreft de behoeften en adviezen van de geïnterviewden.

5. Didactische vormgeving

In dit hoofdstuk staan de antwoorden onder de vijfde ontwerpstap van Hoorbroeckx en Haak (2002) centraal. Er wordt ingegaan op welke wijze de training didactisch het beste kan worden vormgegeven om het gewenste gedrag te bereiken.

5.1 Didactisch concept

Het didactisch concept is van toepassing op het gehele leermiddel en dient als onderwijskundig uitgangspunt van de training. Aan deze keuze ligt een onderwijskundige visie ten grondslag (Hoorbroeckx en Haak, 2002). Om een passende keuze te maken voor het didactisch concept, is er uitgegaan van de visie van de Innerlijke Familie aangezien dit een centraal onderdeel is binnen het Gooisch Kindercentrum. Om de kwaliteit van de training te waarborgen, is er een analyse uitgevoerd op de aspecten 'wetenschappelijkheid' en 'bruikbaarheid' van het Schildenmodel (Bijlage 7). Uit de analyse blijkt dat de kenmerken van de Innerlijke Familie aansluiten op de behoeften en adviezen voortkomend uit de onderzoeksresultaten. Daarnaast blijkt dat het Schildenmodel grotendeels berust op een wetenschappelijke ondergrond. Ook blijkt dat 'reflecteren' het kernwoord is binnen de methode. Daarom is er gekozen voor 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'. Dit concept sluit ook aan op het onderzoeksresultaat dat de vaardigheden die docenten toepassen rondom grip krijgen op de groep, grotendeels persoonsgebonden zijn (Hoofdstuk 2). Het concept biedt de ruimte om op eigen ingebrachte problemen te reflecteren en om kennis en vaardigheden eigen te maken. Daarnaast sluit de rol van de procesbegeleider (paragraaf 3.3) aan op het concept, omdat de procesbegeleider docenten kan begeleiden in het reflecteren.

5.2 Didactisch model

Het didactisch model is van toepassing op leersituaties en bepaalt de structuur waaruit de leersituatie is opgebouwd. 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). Verder is uit de voorafgaande hoofdstukken gebleken dat het van belang is dat docenten de aangereikte theorie en vaardigheden zich 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 wordt daarom ook als didactisch model toegepast (Hoorbroeckx en Haak, 2002).

5.3 Didactische werkvormen

De didactische werkvormen zijn van toepassing op de stappen binnen een specifieke leersituatie en omschrijven de concrete invulling per stap (Hoorbroeckx en Haak, 2002). Het voornaamste criterium wat is aangehouden binnen de keuzes van de werkvormen is het verwezenlijken van de leerdoelen. Ook zijn aspecten zoals de tijdsduur en het didactisch model van de training meegenomen. Daarnaast is het zoals eerder benoemd van belang dat er binnen de werkvormen ruimte is voor het zich eigen kunnen maken van de aangeboden kennis en vaardigheden. Op basis van deze informatie en de schakels van effectief onderwijs (Cöp, 2014) is er hieronder een beschrijving weergegeven van de gekozen werkvormen. De concrete uitwerking van de keuzes zijn verwerkt in het trainersdraaiboek.

Binnen de training wordt de theorie plenair 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 regelmatig in diverse samenstellingen van twee-, drie- of viertallen gewerkt. Verder is het volgens Cöp (2014) van belang om aan te sluiten op de beleavingswereld van de trainees zodat de betrokkenheid wordt vergroot. De genoemde problemen die uit de interviews met vakdocenten naar voren kwamen (Bijlage 6), zijn daarom meegenomen in de theorie en oefeningen. Aansluitend op de genoemde problemen zijn diverse videofragmenten van herkenbare situaties 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 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 (Bijlage 7).

6. Evalueren

In dit hoofdstuk staat de wijze van evalueren van de training centraal. Er wordt daarom ingegaan op de vraag onder de laatste ontwerpstep: *‘Op welke wijze kan de training worden geëvalueerd?’*.

6.1 Evaluatiemethodes

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. Het advies is om de training vanuit verschillende invalshoeken en evaluatieniveaus te evalueren. Door middel van literatuuronderzoek is vastgesteld op welke niveaus het evalueren van de training het meest effectief is. Ook is er rekening gehouden met de beschikbare tijd en middelen binnen de organisatie. In deze paragraaf wordt beschreven welke niveaus dat zijn, wat de niveaus inhouden en tenslotte worden de bijbehorende evaluatiemethoden omschreven.

6.1.1 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 een groepsgebesprek geïntegreerd (Hoobroeckx en Haak, 2002). In dit gesprek kunnen trainees aangeven hoe zij de training hebben ervaren. Het groepsgebesprek 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 groepsgebesprek de trainer de kans om door te vragen naar de achterliggende reden/gedachten van de uitspraken van de deelnemers. Op deze manier kunnen de zogenoemde oorzaken van de tips en tops in kaart worden gebracht. Tenslotte wordt er geadviseerd om de training voor te leggen ter feedback aan de docenten binnen het team van het Gooisch Kindercentrum. De deskundigheid en ervaringen van de docenten binnen het team kunnen hierin worden benut.

6.1.2 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 beschreven leerdoelen in hoofdstuk 4 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 de (co-)trainer(s). Het advies is om aan de hand van een onderwijsleergesprek de leerdoelen te evalueren, zodat de groep tezamen op een sterk geleide en diepgaande manier tot inzicht komt (Ettekooven & Ebbens, 2016). In het draaiboek staan de vragen, die gedurende de evaluatie gesteld moeten worden, omschreven. Verder wordt er aangeraden om tijdens de evaluatiemomenten aantekeningen te maken van de uitspraken van de deelnemers zodat er na afloop van de training een evaluatierapport kan worden geschreven door de (co-)trainer(s). In het evaluatierapport kan na worden gegaan in hoeverre de leerdoelen zijn bereikt en waaruit dat blijkt. Tevens kan deze informatie in verband worden gebracht met de resultaten uit de evaluatie op reactieniveau.

6.1.3 Gedragsniveau

Tenslotte kan de training ook worden geëvalueerd op gedragsniveau. Op deze wijze kan na worden gegaan of het gewenste gedrag daadwerkelijk wordt vertoond, oftewel; of de training heeft geleid tot een duurzame gedragsverandering (Hoobroeckx en Haak, 2002). De ideale situatie is om voor deze wijze van evalueren een speciaal evaluatie-instrument te ontwikkelen dat een betrouwbaar en valide beeld schetst van het (nieuwe) gedrag dat wordt vertoond na afloop van de training. De vraag is echter of het ontwikkelen van het evaluatie-instrument reëel is wat betreft de kosten en of de kosten opwegen tegen de baten. In de praktijk blijkt namelijk dat het zeer complex is om na te kunnen gaan of de uitkomsten van de evaluatie toe te schrijven zijn aan de kwaliteit van het leermiddel, want de kans op 'ruis' neemt toe bij het evalueren op gedragsniveau (Hoobroeckx en Haak, 2002). Aangezien de doelgroep van de training zeer divers is, kan er geen goed beeld worden gevormd van de achtergronden van docenten. Dit gegeven maakt het lastig om een valide en betrouwbaar beeld te schetsen van een eventuele gedragsverandering als gevolg van het leermiddel. Het vereist maatwerk om de evaluatie op gedragsniveau van iedere deelnemer goed in kaart te brengen. Het bieden van maatwerk na afloop van de training is financieel gezien en qua tijdsinvestering niet mogelijk; de kosten van de training zouden enorm stijgen en per deelnemer kost de analyse veel tijd. Het is daarom niet reëel om deze training op een betrouwbare en valide manier te evalueren op gedragsniveau.

Om alsnog een beeld te krijgen van het effect van de training op gedragsniveau, is in overleg met het Gooisch Kindercentrum (C. de Stefano, persoonlijke communicatie, 17 december 2018) besloten om na afloop van de training op middellange termijn te peilen in hoeverre de deelnemers het gewenste gedrag vertonen. Na ongeveer twee maanden worden daarom schriftelijke en/of telefonische interviews afgenomen bij de deelnemers. Het gewenste gedrag wordt gedurende het gesprek/de vragenlijst uitgevraagd. Docenten geven gedurende de evaluatie aan in hoeverre zij de vaardigheid beheersen op een schaal van één tot tien en in hoeverre de training hen daarbij heeft geholpen. Hierdoor straalt het Gooisch Kindercentrum betrokkenheid uit naar haar deelnemers en levert de evaluatie informatie op wat betreft de toekomst van het leermiddel. Naar aanleiding van de antwoorden van de trainees kan het Gooisch Kindercentrum passende vervolgtrajecten aanbieden. De evaluatie op gedragsniveau wordt op middellange termijn aangehouden, omdat er enerzijds tijd nodig is om het gewenste gedrag te laten ontstaan en anderzijds levert evalueren op lange termijn meer kans op ruis op (Hoobroeckx en Haak, 2002).

7. Discussie

In dit laatste hoofdstuk worden de discussiepunten rondom het onderwijskundig ontwerp besproken. Er wordt aan de hand van drie punten gereflecteerd op het onderwijskundig ontwerp. Het hoofdstuk wordt afgesloten met aanbevelingen rondom de implementatie/het geven van de training.

Relevantie

Gedurende het ontwerpproces is er zorgvuldig aandacht besteed aan de externe consistentie van de training. Er is binnen de beschikbare tijd naar een compromis gezocht van de verschillende meningen, wensen en behoeften van zoveel mogelijk betrokkenen. Er is verkennend onderzoek verricht onder de doelgroep van de training door tien diepte-interviews bij verschillende vakdocenten af te nemen. De vraag is echter in hoeverre de tien docenten een representatief beeld schetsen van vakdocenten in Nederland in het voortgezet onderwijs. Dit is uiteraard niet volledig het geval, omdat het om een enorm aantal gaat. Toch kan dit discussiepunt opgevangen worden door de aanvullende onderzoeksmethodes, zoals het literatuuronderzoek en de interviews met de experts. Uit iedere invalshoek kwam namelijk naar voren dat docenten weinig tot niets mee hebben gekregen vanuit hun opleiding rondom groepsdynamische kennis en vaardigheden. Vanuit deze resultaten is daarom in overleg met de opdrachtgever besloten om binnen de training aan de slag te gaan met de basis van groepsdynamisch werken. Een training waarin ruimte is voor docenten om zich de aangereikte kennis en vaardigheden eigen te maken met het oog op meer verdiepende training in de toekomst.

Ter oriëntatie op de rol van groepsdynamica in het onderwijs is er aandacht besteed aan de kijk van experts op het gebied van groepsdynamica. Els Hardlooper is een voorstander van groepsdynamisch werken in het onderwijs, maar André van Nieuwenhuizen staat daarentegen los van het onderwijs en kon daarom een objectievere blik werpen op de rol van groepsdynamica. Uiteraard is ook de opdrachtgever constant op de hoogte gehouden rondom de ontwikkelingen van het onderzoek. Op deze manier konden de wensen van de opdrachtgever afgestemd worden op de onderzoeksresultaten. Een gemiste kans binnen het onderzoek is dat er geen interviews zijn afgenomen met leerlingen in het voortgezet onderwijs. Er kon aan hen worden gevraagd wat de kenmerken zijn van een goede docent en wat zij belangrijk vinden in een klas. De afweging om de meningen van leerlingen wel of niet mee te nemen, is wel gemaakt gedurende het proces. Vanwege tijdsgebrek is er besloten om het onderzoek af te bakenen op de beleving van docenten.

Consistentie

Vanaf de start tot het einde van het ontwerpproces is er aandacht besteed aan de interne consistentie van het ontwerp. Het is uiteraard van belang dat het doel en het onderwijskundig ontwerp onderling op elkaar zijn afgestemd, zodat het leermiddel bijdraagt aan de oplossing van het probleem. Er is daarom gedurende het ontwerpproces gebruik gemaakt van ontwerpsystematiek; de ontwerpstappen van Hoobroeckx en Haak (2002). In het onderzoeksrapport zijn de stappen chronologisch beschreven, maar gedurende het proces kwam het regelmatig voor dat er terug moest worden gekeerd naar eerdere stappen. Zo kwam na afronding van stap twee naar voren dat het aanbod, wat betreft trainingen rondom groepsdynamica in de klas, al redelijk groot is en het Gooisch Kindercentrum zich daarom moest onderscheiden. Er is daarom gedurende het ontwerpproces zorgvuldig aandacht besteed om voortschrijdende inzichten steeds weer een plaats te geven, zodat de ontwerpstappen zo nauwkeurig mogelijk op elkaar aansluiten. Op deze manier werd het belang van de onderlinge afstemming tussen het middel en het doel gewaarborgd.

Bruikbaarheid

Om de bruikbaarheid van de training voor vakdocenten te waarborgen, is er rekening gehouden met de tijdsduur van de training. Zo was eerst het doel van de training om docenten handvatten en kennis aan te reiken, zodat zij van hun klas een positieve groep konden creëren. Rekeninghoudend met de randvoorwaarde van een vier uur durende training, bleek uit de analyse van het gewenste gedrag dat kennis en handelingen rondom het creëren van een positieve groep te groot is om in vier uur te behandelen. Dit zou ten koste gaan van het aanbrengen van diepte in de training die essentieel is om het nieuwe gedrag aan te leren. Daarom richt de training zich uiteindelijk op het stimuleren van positief groepsgedrag, omdat dit concreter en kleiner is. De interviews waren al afgenomen voordat dit inzicht naar voren kwam, maar dit heeft echter geen invloed gehad op het resultaat van het onderzoek. De kennis rondom het stimuleren van positief groepsgedrag is namelijk verkregen door middel van literatuuronderzoek.

Verder is er ook rekening gehouden met de meerwaarde van de training op de markt van het onderwijs, omdat er aandacht is besteed aan de vraag hoe het Gooisch Kindercentrum zich kan onderscheiden van het bestaande aanbod. Het antwoord op deze vraag was een passende oplossing die volledig aansloot op de context van het bedrijf, namelijk; het toepassen van de methode van de Innerlijke Familie binnen de training. De methode speelt namelijk een belangrijke rol binnen het Gooisch Kindercentrum. Het was duidelijk dat het integreren van deze methode voldeed aan de wensen van de opdrachtgever, maar de vraag was ook of dit aansloot op de behoeften van de doelgroep. Daarom is er gedurende het onderzoeksproces een analyse uitgevoerd op de methode 'de Schilden van je Innerlijke Familie'. Hieruit bleek dat de methode een passende methode is binnen de training 'Grip op Groepsdynamica'. Echter kwamen er ook een aantal nadelen van het gebruik van deze methode naar voren. Een nadeel is bijvoorbeeld dat de methode de docent moet aanspreken, want wanneer het een docent niet aanspreekt, gaat hij er niet mee werken. Hier schuilt een gevaar wat betreft het draagvlak van de training. Aan de andere kant wordt vooraf aangekondigd dat de training met deze methode werkt waardoor hoogstwaarschijnlijk alleen geïnteresseerden zich aanmelden voor de training.

7.1 Aanbevelingen

De volgende vijf punten worden aanbevolen rondom het gebruik en het vervolg van de training 'Grip op Groepsdynamica':

Zoals in het voorafgaande paragraaf beschreven is er binnen het onderzoek overwogen om de meningen van leerlingen mee te nemen in de analyse van het gewenste gedrag. Het onderzoek onder leerlingen is uiteindelijk niet verricht vanwege tijdsgebrek. Ter aanvulling van het draaiboek wordt er daarom aangeraden om alsnog de meningen van leerlingen te analyseren, omdat de algemene mening van leerlingen waardevol is voor docenten; zij kunnen door deze informatie beter inspelen op de wensen en behoeften van leerlingen en zo de dynamiek binnen de groep positief beïnvloeden. Het zou dus een waardevolle bijdrage leveren aan de aangereikte informatie gedurende de trainingen rondom groepsdynamica.

Ten tweede wordt er aangeraden om als trainer een coachende rol aan te nemen, oftewel de rol als procesbegeleider (zie paragraaf 3.3.1). Op deze manier kunnen docenten worden begeleid in hun proces om de aangeboden informatie en vaardigheden eigen te maken. Er wordt vanwege deze reden daarom ook aanbevolen om de evaluatiemomenten na ieder onderdeel te behandelen aan de hand van een onderwijsleergesprek. Op deze manier kan

de groep tezamen op een sterk geleide en diepgaande manier tot inzicht komt (Ettekoven & Ebbens, 2016).

Verder wordt er aangeraden om een groepsgrootte van ongeveer acht tot tien personen aan te houden. Op deze manier is de groep groot genoeg om te profiteren van elkaars kennis en klein genoeg om persoonlijke aandacht te bieden.

Als vierde punt wordt er geadviseerd om wetenschappelijk onderzoek te verrichten naar de effectiviteit van de methode 'de Schilden van je Innerlijke Familie'. De uitkomsten zouden van pas kunnen komen in het presenteren van de training op de markt van het onderwijs. Een sterke wetenschappelijke ondergrond geeft een overtuigende draai aan de trainingen rondom de Innerlijke Familie.

Tenslotte wordt er aanbevolen om recente ontwikkelingen in de gaten te houden rondom het beïnvloeden van groepsprocessen in de klas. Binnen het ontwerpproces is gezocht naar beïnvloedingsmogelijkheden, maar wellicht zijn er nog meer mogelijkheden die nog onderzocht en/of ontdekt zullen worden. Het is daarom van belang om het draaiboek aan te passen wanneer relevante en recente informatie rondom het onderwerp kenbaar worden gemaakt, zodat het draaiboek niet veroudert.

Literatuurlijst

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.

Baarda, B., Bakker, E., Boullart, A., Julsing, M., Fischer, T., Peters, V., & Van der Velden, T. (2018). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (4^e druk). Groningen: Noordhoff Uitgevers.

Baarda, D.B., Goede, M. P. M. de, Teunissen, J. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.

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

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

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

Cialdini, R. B. (2001). Harnessing the science of persuasion. *Harvard Business Review*, 79(9), 72-81.

Coachcenter. (2014, 4 mei). *Bateson: De Logische niveaus van denken, leren en veranderen*. Geraadpleegd op 22 november 2018, van <https://www.coachcenter.nl/bateson-de-logische-niveaus-van-denken-leren-en-veranderen/>

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/>

De Vries, H., Dijkstra, M., & Kuhlman, P. (1988). Self-efficacy: the third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioural intentions. *Health education research*, 3(3), 273-282.

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.

Dingemanse, K. (2017). *Stappenplan – Interview in je scriptie*. Geraadpleegd op 20 september 2019, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/stappenplan-voor-het-gebruiken-van-een-interview-je-scriptie/>

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

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>

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

Fishbein, M. & Azjen, I. (1975). *Belief, attitude intention and behaviour: An introduction to theory and research*. Reading: Addison-Wesley.

Floor, J.M.G., & Van Raaij, W.F. (2010). *Marketingcommunicatiestrategie* (zesde druk). Groningen: Noordhoff Uitgevers b.v.

Gooisch Kindercentrum. (z.d.). *Welkom bij het Gooisch Kindercentrum*. Geraadpleegd op 12 september 2018, van <https://gooischkindercentrum.nl/>

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

Innerlijke Familie. (z.d.). *De opleiding*. Geraadpleegd op 29 november 2018 van, <https://www.innerlijkefamilie.nl/de-opleiding/>

KiVa. (z.d.). *Pesten signaleren, hoe doe ik dat?*. Geraadpleegd op 17 november 2018, van <https://www.kivaschool.nl/pesten-signaleren1>

Leary, T. (1958). Interpersonal diagnosis of personality. *American Journal of Physical Medicine & Rehabilitation*, 37(6), 331.

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

McEachan, R. R. C., Conner, M., Taylor, N. J., & Lawton, R. J. (2011). Prospective prediction of health-related behaviours with the theory of planned behaviour: A meta-analysis. *Health Psychology Review*, 5(2), 97-144.

Michels, W. (2016). *Communicatie handboek* (5^e druk). Groningen: Noordhoff Uitgevers b.v.

Mrazek, A. J., Ihm, E. D., Molden, D. C., Mrazek, M. D., Zedelius, C. M., & Schooler, J. W. (2018). Expanding minds: Growth mindsets of self-regulation and the influences on effort and perseverance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 79, 164-180.

NJI. (2014). *KiVa*. Geraadpleegd op 19 december 2018, van <https://www.nji.nl/nl/Databank/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Erkende-interventies/KiVa>

OECD. (2016). *Netherlands 2016: Foundations for the Future*, Reviews of National Policies for Education, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264257658-e>

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

Reijnen, L. (2018). *De lerarenopleiding en pestpreventie*. Geraadpleegd op 23 november 2018, van <https://www.nationaleonderwijsgids.nl/columns/lucy-reijnen/45722-de-lerarenopleiding-en-pestpreventie.html>

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

RIVM. (2016). *1 op de 9 jongeren wordt gepest op school*. Geraadpleegd op 17 november 2018, van <https://www.rivm.nl/nieuws/1-op-9-jongeren-wordt-gepest-op-school>

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.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>

Stichting School & Veiligheid. (z.d.). *Stimuleer positief groepsgegedrag*. Geraadpleegd op 24 november 2018, van <https://www.schoolenveiligheid.nl/po-vo/thema/pesten/schoolklimaat-en-sociale-veiligheid/>

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.

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.

Wij-leren. (z.d.). *Groepsdynamica*. Geraadpleegd op 19 september 2018, van <https://wij-leren.nl/groepsdynamica.php>

Bijlagen

Bijlage 1: Interviewschema groepsdynamica expert Els Hardlooper

1	Introductie
	Voorstellen Bedanken voor de tijd Context en doel (scriptie, training ontwerpen, doel) Uitleg gang van zaken: (tijd; toestemming audio; topics) Vragen?
	Alvast ontzettend bedankt dat u tijd vrij heeft gemaakt voor het interview. Ik ben heel erg benieuwd naar uw verhaal! Zoals al eerder via de mail en tijdens het congres besproken, ga ik voor mijn scriptie, in opdracht van het Gooisch Kindercentrum, een training ontwerpen voor leerkrachten op het voortgezet onderwijs die hen leert groepsprocessen in een klas beter te begrijpen, te begeleiden en bij te sturen zodat zij een positieve groep kunnen creëren van hun klas. Ik vind het een hele leuke en interessant opdracht. Ik begreep dat u trainer en coach bent bij uw eigen bureau Eranthe en dat u daarnaast docent wiskunde bent op het Christelijk College Groevenbeek. U heeft dus veel ervaring in het onderwijs en u kon tijdens het congres veel vertellen over groepsdynamica in de bovenbouw. Ik denk daarom dat een interview met u, als expert op het gebied van groepsdynamica en uw ervaring in het onderwijs, een enorme waardevolle bijdrage is aan mijn scriptie. Het doel van dit interviews is om meer kennis te verwerven voor de theoretische inhoud van de training en om meer inzicht te krijgen in welke onderwerpen rondom groepsdynamica van belang zijn binnen deze training. Voor dit interview hebben we ongeveer één uur uitgetrokken. Ik wil het interview graag opnemen op audio, dit vergemakkelijkt voor mij de uitwerking van het interview. Is dit voor u een bezwaar? De informatie voortkomend uit het interview zal enkel en alleen gebruikt worden voor het ontwikkelen van mijn scriptie en voor de training van het Gooisch Kindercentrum. Ook zal ik aantekeningen maken om uw woorden samen te vatten. De onderwerpen die wij zullen bespreken in dit interview zijn groepsdynamica op het voortgezet onderwijs, de groepsdynamica school en tips van u voor mij. Heeft u nog vragen? Dan wil ik nu graag starten met het interview.

2	Voorstellen
	Voordat we starten met de inhoudelijke onderwerpen, zou ik eerst graag meer willen weten over u. • Kunt u daarom kort iets over wie u bent, wat u doet en hoelang u dit al doet? • Hoe combineert u uw werk als docent wiskunde met uw eigen trainingsbureau? • Hoe is uw interesse ontstaan voor groepsdynamica? Dan wil ik nu graag beginnen met het eerste inhoudelijke onderwerp, namelijk groepsdynamica op het voortgezet onderwijs.

Ruimte voor aantekeningen:

3	Topic: Groepsdynamica op het voortgezet onderwijs
	Gedurende dit interview wil ik het vooral met u hebben over de rol van groepsdynamica binnen het onderwijs. Het eerste onderwerp wat ik daarom met u wil bespreken is 'Groepsdynamica in het onderwijs'. Tijdens het congres waar u spreker was en waar ik u had ontmoet, kon u veel vertellen over groepsvorming in de bovenbouw. Waar ik nog erg benieuwd naar ben, is het volgende: Hoe past u uw kennis over groepsdynamica toe tijdens het lesgeven?
	<i>Alternatief: Hoe gebruikt u uw kennis over groepsdynamica tijdens het lesgeven?</i>
	Ook aan de orde moet komen: • Wat is volgens u het belang van kennis over groepsdynamiek op een middelbare school? • Hoe kan de kracht van groepsdynamiek volgens u worden ingezet in het onderwijs? • Wat zou u adviseren wanneer een leerkracht aan u vraagt wat er nodig is voor het creëren van een positieve groep?

Ruimte voor aantekeningen:

	Ik heb al mijn vragen over dit onderwerp gesteld. Ik zal kort samenvatten wat u heeft verteld. Samenvatting geven aan de hand van de steekwoorden. Klopt dit? Dan wil ik dit onderwerp afsluiten en nu door naar het volgende: de rol van de leerkracht binnen een groep.
--	---

4	Topic: De groepsdynamica school
	Stelt u eens voor dat er een speciale school wordt opgericht waar iedere docent expert is op het gebied van groepsdynamica. Alle docenten passen hun expertise volledig toe in hun werk. Wat zou dit volgens u betekenen voor leerlingen?
	<i>Alternatief: Hoe zou u de meerwaarde voor leerlingen omschrijven wanneer zij op deze school staan ingeschreven?</i>
	Ook aan de orde moet komen: • Wat zou dit betekenen voor de docenten zelf? • Wat zouden docenten op deze school anders doen vergeleken met docenten die niets weten van groepsdynamica? • Op welke manier zou deze school zich onderscheiden van andere scholen? • Kunt u een situatie omschrijven die u heeft meegemaakt waar uw kennis over groepsdynamica een positieve invloed heeft gehad op uw klas? • Wat zou iedere leerkracht volgens u moeten weten op het gebied van groepsdynamica? • Op de groepsdynamica school worden leerkrachten, net als op reguliere scholen, formeel gezien als de leiders van de groep. Wat is volgens u het geheim voor goed leiderschap binnen een klas? • Welke groepsrollen, naast leider zijn, zouden leerkrachten volgens u nog meer moeten innemen binnen een klas?

Ruimte voor aantekeningen:

	Ik ben aan het einde van dit onderwerp gekomen. Samenvatting geven aan de hand van de steekwoorden Ben ik volledig? Dan wil ik dit onderwerp afsluiten en nu door naar het volgende en het laatste onderwerp: uw kennis en tips.
--	---

5	Topic: Tips
	Ik kan me voorstellen dat u nog veel meer kennis heeft die nog niet is besproken, maar wel enorm waardevol is voor de training. Daarom wil ik als laatste topic graag de tips van u bespreken. Wat zou u mij als tip kunnen geven wat betreft kennis/theorieën rondom groepsdynamica die volgens u erg waardevol zijn voor deze training?
	<i>Alternatief:</i> <i>Wat zou u mij aanraden wat betreft bepaalde kennis/theorieën rondom groepsdynamica die niet aanbod zijn gekomen tijdens dit interview, maar wel waardevol zijn voor de training?</i>
	Ook aan de orde moet komen: • Welke onderwerpen op het gebied van groepsdynamica moeten volgens u absoluut aanbod komen in een training over groepsprocessen voor docenten? • Wat doet u in de klas om de groepscohesie binnen een groep te versterken? • Hoe oefent u invloed uit op groepsprocessen in uw klas? • Heeft u verder nog tips of opmerkingen?

Ruimte voor aantekeningen:

	Afsluiting: Bedankt voor uw tips! Ik ben nu aan het einde gekomen van al mijn vragen. U heeft me veel verteld. Dat zal ik nu nog globaal samenvatten: Eindsamenvatting geven en daarin samenvatting van laatste topic Is er nog iets wat ik heb gemist? Ik wil u hartelijk bedanken voor het interview! (apparatuur uit) Hoe was het interview voor u? Mocht ik later nog vragen hebben die mij te binnenschieten, zou ik de vragen dan eventueel naar u toe kunnen mailen? Dan wil ik u nogmaals hartelijk bedanken voor alle informatie die u mij heeft gegeven. Dank u wel voor uw tijd en uw verhaal!

Aantekeningen:

Bijlage 2: Gespreksverslag groepsdynamica expert Els Hardlooper

Kennis over groepsdynamica: een veilig sfeer in de klas en een beter leerklimaat

De kracht van groepsdynamica op het voortgezet onderwijs volgens een expert

Els Hardlooper

Els Hardlooper is spreker, trainer en coach bij haar eigen bureau Eranthe. Daarnaast is zij al 25 jaar werkzaam als docent op het voortgezet onderwijs. Momenteel is Els Hardlooper werkzaam als docent wiskunde en als mentorcoach op het Christelijk College Groevenbeek. Zij is post-hbo gediplomeerd als synergetisch coach. Haar kennis en ervaring geeft ze graag door aan andere leerkrachten door middel van het geven van trainingen, lezingen en coaching op het gebied van groepsdynamica. Gedurende het interview zijn er drie onderwerpen besproken; groepsdynamica op het voortgezet onderwijs, de 'Groepsdynamica school' en tips. Van ieder onderwerp zijn hieronder de woorden van Els Hardlooper samengevat.

Groepsdynamica op het voortgezet onderwijs

Volgens Els Hardlooper is (toepasbare) kennis rondom groepsdynamica een randvoorwaarde om goed les te kunnen geven: 'Sommige docenten zijn puur gericht op hun vak, maar daar kom je er niet mee en zeker niet in VMBO groepen. Kinderen die niet lekker in hun vel zitten, leren niet. Dus als jij als docent de groep niet veilig maakt, dan wordt er niet gewerkt en niet geleerd.' Els Hardlooper is, zoals eerder benoemd, zelf ook werkzaam als docent. Op de vraag hoe zij haar kennis over groepsdynamica toepast tijdens het lesgeven, antwoordt Els Hardlooper: 'Het is reageren op wat er gebeurt. Er hoeft maar één leerling ziek te zijn en je hebt al een hele andere dynamiek. Je hebt altijd te dealen met groepsdynamica en je moet je er daarom altijd iets mee.' Volgens Els Hardlooper komen heel veel docenten er in de praktijk pas achter hoe belangrijk kennis over groepsdynamica is. Het is deels ervaring, intuïtie en dat je er gevoel voor hebt, maar als docent ben je de hoogste leider in de groep en daar moet je volgens haar gebruik van maken. Tijdens haar opleiding tot docent heeft ze niet veel kennis en vaardigheden meekregen rondom groepsdynamica; ze heeft zich er pas later in verdiept. 'Doordat er van alles gebeurde, moest ik er iets mee.'

Volgens Els Hardlooper kun je met kennis en vaardigheden rondom groepsdynamica veel bereiken in een klas. De kracht van groepsdynamica ligt volgens haar in het creëren van een goede sfeer in de klas zodat leerlingen zich veilig voelen en goed kunnen werken en leren. Om een positieve groep te kunnen creëren, noemt ze dat het van essentieel belang is dat er heel veel wisselende contacten zijn binnen een groep: 'Doordat je wisselt in contact, ga je mensen leren kennen en krijg je automatisch meer verbinding. Dat is voor mij de kern van positieve groepsvorming. Er is ook uit onderzoek gebleken als je even contact met iemand hebt, dat je minder snel geneigd bent om iemand op een rottige manier te benaderen, omdat je de menselijke ontmoeting hebt gezien. Als je als docent vanaf dag één werkvormen integreert die in wisselende contacten resulteren, dan ontstaat er meer verbinding onder de leerlingen. Dat je moet je vervolgens het gehele jaar door toepassen.'

Verder vertelt Els Hardlooper over haar ervaring toen ze net begon met lesgeven: 'Eerst was ik vooral met mijn eigen vak bezig en als het onrustig werd, ging ik orde houden. Het was vooral macht en regelstand.' Vervolgens slaat ze de brug naar een bekend psychologisch experiment waar mensen in een filmpje een bal overgooien en waar opeens een aap voorbij loopt. Veel mensen zijn zo gefocust op de bal dat ze de aap die door het scherm loopt niet eens zien! Het experiment maakt duidelijk dat als je ergens teveel de focus oplegt, je andere (relevante) zaken over het hoofd ziet en zo is het volgens Els Hardlooper ook met zaken rondom het lesgeven. 'Docenten focussen ze zich vaak op hun vak en ondertussen zien ze niet dat de leerlingen zelf helemaal niet met hun vak bezig zijn. Leerlingen zijn meer 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. Ze zijn bezig met wat is mijn plek in de groep. En een groep die onveilig is, gaat echt niet aan het werk.'

Op de vraag wat het belang is van kennis over groepsdynamiek op een middelbare school, antwoordt Els Hardlooper dat docenten met deze kennis beter in staat zijn om een veilige sfeer te kunnen creëren in de klas. Daardoor kun je volgens haar ook een beter leerklimaat creëren. Als je helemaal geen aandacht hebt voor de dynamiek binnen de groep, dan mis je volgens haar een slag: 'Als je als docent je niet focust op wat er werkelijk speelt binnen een groep, kun je jouw vak wel mooi staan te vertellen, maar dan ben je ze volledig kwijt.' Els Hardlooper benoemt daarbij dat ze het erg jammer vindt dat er relatief weinig aandacht aan wordt besteed op de lerarenopleiding terwijl het een randvoorwaarde is om goed les te kunnen geven. 'Je leert het eigenlijk alleen in de praktijk. Dit is ook de reden waarom de eerste jaren voor veel docenten zo moeilijk zijn. Als je als trainer of docent voor een groep staat, dan heb je iets te doen met de groep die voor je zit. Zaken als weerstand, gebrek aan concentratie en onveiligheid in de groep zijn zeer essentieel in het proces om kennis over te brengen, maar die diepere laag wordt vaak niet gepakt. Mensen die goede docenten zijn die weten op een gegeven moment die diepere laag te pakken.'

Vervolgens werd aan Els Hardlooper gevraagd hoe de kracht van groepsdynamica kan worden ingezet in het onderwijs. Volgens haar kan dit door er meer aandacht aan te besteden. 'Ik vind dat elke docent hier een stuk scholing in moet hebben, want dit leer je ook wel voor een deel in de praktijk, maar je kunt ook heel veel van elkaar leren. In die zin laten we veel mensen het zelf uitvissen. Zij worden in het diepe gegooid en zij moeten maar zelf zien hoe het werkt en dat is zonde.' Verder vertelt Els Hardlooper dat het voor een docent ook essentieel is dat hij of zij de overtuiging heeft dat je invloed kunt hebben. 'Ik merk dat docenten heel vaak zoiets hebben van: 'Ja maar ja, dan komt er een groep binnen en die is heel druk en dan weet ik het niet.' Ja, als jij ook niet het gevoel hebt van ik kan hier iets mee doen, ik heb hier invloed op. Dan laat je het ook gebeuren. Dan sta je daar en kijk je ernaar en dan gaat de groep zijn eigen regie voeren, terwijl jij de hoogste aap op de rots bent.' Volgens Els Hardlooper is het daarom van belang dat je als docent ervan overtuigd bent dat je invloed kunt uitoefenen op de klas. 'Jij bent diegene die zegt jullie komen bij mij binnen en ik ben gastheer hier en ik bepaal de norm die in het lokaal geldt. En door dat te doen krijg je op een gegeven moment door dat er iets in de groep gebeurt. Die dynamiek moet jij als docent beïnvloeden, maar dan moet je er zelf van overtuigd zijn. Het feit dat je beseft ik kan hier iets mee, dat maakt in feite dat je er wat mee gaat doen'. Tenslotte noemt Els Hardlooper dat iedere docent anders is en dat individuele begeleiding daarom ook belangrijk is. De handvatten die je aangereikt krijgt, moeten ook bij je passen als persoon; anders werkt het niet.

De 'Groepsdynamica school'

Vervolgens werd er in het interview een nieuw onderwerp aangekondigd: 'De groepsdynamica school'. Aan Els Hardlooper werd een 'ideaal beeld' geschetst over een speciale school die werd opgericht waar iedere docent expert is op het gebied van groepsdynamica. Op deze school passen alle docenten hun expertise volledig toe in hun werk. Vervolgens werd aan haar gevraagd wat dit zou betekenen voor de leerlingen op deze school: 'Dit zou voor deze leerlingen betekenen dat zij op een hele veilige school zitten waar zij zichzelf kunnen zijn en waar optimale ruimte is om te leren, omdat het op deze school voor leerlingen duidelijk is wat hun plek is binnen de groep. Els Hardlooper haalt bij de beantwoording van deze vraag het systemisch denken erbij: 'Ieder mens heeft behoefte aan zijn plek in de groep. Er zijn allerlei systemen waar wij als mens deel van uitmaken, zoals thuis, bij jouw partner, in de kerk of in een politieke partij en ga zo maar door. In feite is de klas en een school ook een systeem op zich. Wanneer er verwarring is over jouw rol binnen het systeem, dan is er onrust doordat je alleen maar bezig bent met het vinden van jouw plek. Als er voor leerlingen verwarring is over wie zij zijn en wie zij mogen zijn in een groep, dan komen zij niet tot leren. Wanneer er een goede en optimale groepsdynamica is, dan is het helder wie je bent en wat jouw plek is in de groep. Leerlingen kunnen deze zoektocht vervolgens loslaten en kunnen zich daardoor focussen op andere dingen.' Op de vraag wat dit zou betekenen voor leerkrachten, antwoordt Els Hardlooper: 'Docenten zouden veel meer hun lesinhoud kwijt kunnen, want uiteindelijk blijf je als school een instelling die kennis overdraagt. Er is dan veel meer ruimte waardoor het kind zich optimaal kan ontwikkelen en dat wil je als docent. Docenten kunnen hun leerlingen dan begeleiden rondom de dingen waar het werkelijk omgaat. Iedereen kan zichzelf zijn, leerlingen hebben rust over hun rol binnen de groep en kunnen daardoor in veiligheid leren.' Verder vertelt ze dat je een goede groepsdynamica ook terug ziet komen in de resultaten van de leerlingen. 'In veel klassen zijn leerlingen momenteel met van alles bezig, maar niet met leren. Als de plek in de groep niet helder is dan blijft jouw rol zoeken in de groep de voorkeur houden. Denk bijvoorbeeld aan klassen die blijven hangen in storming fase. Daar moet je heel consequent aandacht aan besteden, want anders blijft de groep rommelen en komen leerlingen niet werkelijk tot leren. Leerlingen kunnen pas presteren wanneer de normering in de groep achter de rug is. Als er geen goede groepsdynamica is, dan blijf je in de storming fase hangen en blijft het voor leerlingen onveilig.' Op de vraag waarom leerlingen zoveel bezig zijn met het vinden van hun plek binnen de groep, antwoordt Els Hardlooper dat dit te maken heeft met de basisbehoefte van ieder mens; er graag bij willen horen en je veilig willen voelen. 'Het geeft zoveel onrust als je niet weet wat jouw plek is. Dat vraagt veel energie van leerlingen. Iedereen wil erbij horen.'

Op de vraag wat iedere leerkracht zou moeten weten op het gebied van groepsdynamica, antwoordt Els Hardlooper dat dit een lastige vraag is om te beantwoorden. 'Het is heel complex. Je zit al snel op kennisniveau om deze vraag te kunnen beantwoorden. Het is namelijk iedere keer weer zoeken naar de juiste afstemming met de groep. Iedere groep is uniek en om die unieke groep te kunnen veranderen, is het ook weer afhankelijk van de situatie. Je moet eigenlijk constant bedenken van wat heb ik voor me en wat moet eraan gebeuren. Het is niet in één zin te vangen wat iedere leerkracht zou moeten weten op het gebied van groepsdynamica. En daarnaast is ook iedere docent weer uniek; iedereen doet het op zijn eigen manier. Een manier wat bij hen past. Wanneer je docenten bij kan brengen dat zij werkelijk invloed hebben op de dynamiek binnen de groep, kom je al heel ver. Dat is het belangrijkste.'

Wat betreft het geheim van goed leiderschap noemt Els Hardlooper dat dit ook zit in de

overtuiging. 'Als leerkracht moet je de overtuiging hebben dat je het beste met de leerlingen voor hebt. Docenten die net beginnen, willen graag bevriend zijn met de klas en vinden het dan soms moeilijk om te corrigeren. Dat is een valkuil. Je moet eerst leider willen zijn en dan pas aardig gevonden willen worden. Dit heeft ook te maken met het systeem waar jij vandaan komt. In je overtuiging moet je dan meenemen dat het oké is om leider te zijn. Voor sommige is dat een vies woord, maar voor de veiligheid is het nodig dat de leerkracht de aap op de rost is. Als je een goede leider bent, hoeft het niet alleen maar dominantie te zijn, maar het is vooral de duidelijkheid die naar voren moet komen. Van hier staan de hekjes van het weiland, maar stap er niet buiten. Dit geeft ook veel rust, want onrust is onduidelijkheid. Leiderschap is duidelijkheid creëren en duidelijkheid is veiligheid.'

Tips

De volgende tips geeft mevrouw Hardlooper voor de training:

- Houd het vooral praktisch. Dit is zeer belangrijk in het onderwijs. Betrek de theorie er uiteraard ook bij, maar het moet vooral toepasbaar zijn.
- Kennis van systeemdenken en contextuele begeleiding zal ook zeer waardevol zijn voor docenten; denk aan Bert Hellinger.
- Behandel in de training onderwerpen als: pesten, gespreksvaardigheden en omgaan met verschillen van leerlingen.
- Henno Oldenbeuving heeft veel geschreven over de verschillen tussen meisjes en jongens in een klas. Het verschil tussen deze twee dynamieken, is wellicht ook interessant voor de training.
- Het is bij de doelgroep van docenten aan te raden om als trainer de rol van een coach aan te nemen. Zo blijf je dichtbij de docenten hun verhaal en nemen ze sneller iets van je aan. Het heeft met deze doelgroep geen zin om te vertellen hoe het moet.

Bijlage 3: Interviewschema groepsdynamica expert André Van Nieuwenhuizen

1	Introductie
	Voorstellen Bedanken voor de tijd Context en doel (scriptie, training ontwerpen, doel) Uitleg gang van zaken: (tijd; toestemming audio; topics) Vragen?
	Alvast ontzettend bedankt dat u tijd vrij heeft gemaakt voor het interview. Ik ben heel erg benieuwd naar uw verhaal! Zoals al eerder via de mail besproken, ga ik voor mijn scriptie, in opdracht van het Gooisch Kindercentrum, een training ontwerpen voor leerkrachten op het voortgezet onderwijs die hen leert groepsprocessen in een klas beter te begrijpen, te begeleiden en bij te sturen zodat zij een positieve groep kunnen creëren van hun klas. Ik vind het een hele leuke en interessant opdracht. Ik begreep dat u een brede theoretische basis heeft rondom groepsdynamica en dat u veel les heeft gegeven in het vak. Ik denk daarom dat een interview met u, als expert op het gebied van groepsdynamica, een enorme waardevolle bijdrage is aan mijn scriptie. Het doel van dit interviews is om meer kennis te verwerven voor de theoretische inhoud van de training en om meer inzicht te krijgen in welke onderwerpen rondom groepsdynamica van belang zijn binnen deze training. Voor dit interview hebben we ongeveer één uur uitgetrokken. Ik wil het interview graag opnemen op audio, dit vergemakkelijkt voor mij de uitwerking van het interview. Is dit voor u een bezwaar? De informatie voortkomend uit het interview zal enkel en alleen gebruikt worden voor het ontwikkelen van mijn scriptie en voor de training van het Gooisch Kindercentrum. Ook zal ik aantekeningen maken om uw woorden samen te vatten. De onderwerpen die wij zullen bespreken in dit interview zijn groepsdynamica op het voortgezet onderwijs, rol van de leerkracht en tips van u voor mij. Heeft u nog vragen? Dan wil ik nu graag starten met het interview.
2	Voorstellen
	Voordat we starten met de inhoudelijke onderwerpen, zou ik eerst graag meer willen weten over u. • Kunt u daarom kort iets over wie u bent, wat u doet en hoelang u dit al doet? • Hoe is uw interesse ontstaan voor groepsdynamica? Dan wil ik nu graag beginnen met het eerste inhoudelijke onderwerp, namelijk groepsdynamica op het voortgezet onderwijs.

Ruimte voor aantekeningen:

3	Topic: Groepsdynamica op het voortgezet onderwijs
	Gedurende dit interview wil ik het vooral met u hebben over de rol van groepsdynamica binnen het onderwijs. Het eerste onderwerp wat ik daarom met u wil bespreken is 'Groepsdynamica in het onderwijs'. In ons mailcontact vertelde u kort over de school van uw 14-jarige zoon. In zijn klas viel het woord 'groepsdynamica'. Zou u daar mee over kunnen vertellen?
	<i>Alternatief: In ons mailcontact schreef u dat u het onderwerp van mijn scriptie inhoudelijk relevant vindt. Wat maakt het volgens u een relevante training voor docenten op het voortgezet onderwijs?</i>
	Ook aan de orde moet komen: • Wat is volgens u het belang van kennis over groepsdynamiek op een middelbare school? • Hoe kan de kracht van groepsdynamiek volgens u worden ingezet in het onderwijs? • Op de basisschool wordt er vaak lesgegeven in vaste groepen. Op middelbare scholen is dat anders; er zijn veel wisselende groepssamenstellingen. Welke invloed hebben wisselende groepssamenstellingen op het groepsvormingsproces? • Wat zou u adviseren wanneer een leerkracht aan u vraagt wat er nodig is voor het creëren van een positieve klas/groep?

Ruimte voor aantekeningen:

	Ik heb al mijn vragen over dit onderwerp gesteld. Ik zal kort samenvatten wat u heeft verteld. Samenvatting geven aan de hand van de steekwoorden. Klopt dit? Dan wil ik dit onderwerp afsluiten en nu door naar het volgende: de rol van de leerkracht binnen een groep.
--	---

4	Topic: Rol van de leerkracht
	Het volgende onderwerp wat ik met u wil bespreken is dus de rol van de leerkracht. Formeel gezien is een leerkracht de leider van de groep. Wat is volgens u het geheim voor goed leiderschap binnen een klas?
	<i>Alternatief: Wat zijn volgens u de kenmerken van een goede leider binnen een klas?</i>
	Ook aan de orde moet komen: • Welke groepsrollen, naast leider zijn, zouden leerkrachten volgens u nog meer moeten innemen binnen een klas? • Wat zou iedere leerkracht volgens u moeten weten op het gebied van groepsdynamica? • Wat zou u leerkrachten adviseren wanneer zij de sfeer in hun groep willen verbeteren? • Wat zou u leerkrachten adviseren wanneer zij de groepscohesie binnen hun klas willen versterken? • Wat kan een leerkracht doen om invloed uit te oefenen op de groepsprocessen in een klas?

Ruimte voor aantekeningen:

	Ik ben aan het einde van dit onderwerp gekomen. Samenvatting geven aan de hand van de steekwoorden Ben ik volledig? Dan wil ik dit onderwerp afsluiten en nu door naar het volgende en het laatste onderwerp: uw tips.
--	---

5	Topic: Tips
	Ik kan me voorstellen dat u nog veel meer kennis heeft die nog niet is besproken, maar wel enorm waardevol is voor de training. Daarom wil ik als laatste topic graag de tips van u bespreken. Wat zou u mij als tip kunnen geven wat betreft kennis/theorieën rondom groepsdynamica die volgens u erg waardevol zijn voor deze training?
	<i>Alternatief: Wat zou u mij aanraden wat betreft bepaalde kennis/theorieën rondom groepsdynamica die niet aanbod zijn gekomen tijdens dit interview, maar wel waardevol zijn voor de training?</i>
	Ook aan de orde moet komen: • Welke onderwerpen op het gebied van groepsdynamica moeten volgens u absoluut aanbod komen in een training over groepsprocessen voor docenten? • U als expert op het gebied van groepsdynamica, welke tips/handvatten zou u docenten aanreiken? • Welke tips kunt mij nog geven voor het ontwikkelen van de training? • Heeft u verder nog tips of opmerkingen?

Ruimte voor aantekeningen:

	Afsluiting
	Bedankt voor uw tips! Ik ben nu aan het einde gekomen van al mijn vragen. U heeft me veel verteld. Dat zal ik nu nog globaal samenvatten: Eindsamenvatting geven en daarin samenvatting van laatste topic Is er nog iets wat ik heb gemist? Ik wil u hartelijk bedanken voor het interview! (apparatuur uit) Hoe was het interview voor u? Mocht ik later nog vragen hebben die mij te binnenschieten, zou ik de vragen dan eventueel naar u toe kunnen mailen? Dan wil ik u nogmaals hartelijk bedanken voor alle informatie die u mij heeft gegeven. Dank u wel voor uw tijd!

Aantekeningen:

Bijlage 4: Gespreksverslag groepsdynamica expert André van Nieuwenhuizen

Kennis over groepsdynamica: een extra gereedschap in de gereedschapskist van een docent

De kracht van groepsdynamica op het voortgezet onderwijs volgens een expert

André van Nieuwenhuizen

Al ruim 24 jaar is André van Nieuwenhuizen werkzaam als arbeids- en organisatiepsycholoog. Hij is oprichter van DFG te Utrecht en is expert op het gebied van groepsdynamica. De diensten binnen DFG zijn onder te verdelen over drie expertisegebieden: arbeidspychologie, persoonlijke effectiviteit & coaching en team- en organisatie interventies. Van Nieuwenhuizen heeft zich altijd al beziggehouden met groepen/teams en heeft zelfs lesgegeven op een universiteit rondom vraagstukken met betrekking tot groepsdynamica. Zijn achtergrond ligt in de systeemtherapie en deze kennis mengt hij in zijn werk graag met zijn groepsdynamische achtergrond. Gedurende het interview zijn er drie onderwerpen besproken; groepsdynamica op het voortgezet onderwijs, de rol van de leerkracht en tips. Van ieder onderwerp zijn hieronder de woorden van André van Nieuwenhuizen samengevat.

Groepsdynamica op het voortgezet onderwijs

Volgens André van Nieuwenhuizen is groepsdynamica er altijd; het is geen ding. Er is altijd wel iets aan de hand in een groep, maar de vraag is hoe je dat gaat labelen. 'Werk met de onzichtbare hand, ga niet alle groepstoestanden als een probleem labelen. Ik zie het al voor me. Binnen no time is groepsdynamica een ding of oplossing dat gemanaged moet worden.' Kennis rondom groepsdynamica ziet André van Nieuwenhuizen daarom als een extra gereedschap in de gereedschapskist van een docent: '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. Hierdoor kan je als docent meer ontspannen, omdat je datgene wat je ziet en wat gebeurt, beter kunt duiden en normaliseren. En als je meer ontspannen bent, ben je ook beter in staat om te reageren. Je handelingsruimte neemt toe.' Aandacht voor groepsdynamica kan volgens André van Nieuwenhuizen worden ingezet om de kans te vergroten om een positief leerklimaat te creëren waar leerlingen elkaar helpen, elkaar ondersteunen en elkaars verschillen accepteren. Hij noemt een positief leerklimaat een conditie waar je aan kunt sleutelen: 'Conditie van groepen kun je beïnvloeden waardoor het leuker, makkelijker en beter wordt voor zowel leerling als leerkracht. Daar ligt terrein om te winnen.' André van Nieuwenhuizen voegt daaraan toe dat het in de praktijk alleen niet altijd meevalt: 'De ervaring is dat het niet altijd lukt; het is niet altijd maakbaar. 'Het maakbaarheids denken zouden we allemaal wat meer los moeten laten. We zouden meer moeten accepteren dat er ook momenten zijn dat het minder gaat. Moeilijkere groepen zijn niet per definitie slecht, daar valt ook nog genoeg te leren. Het is wel jammer als individuele prestaties daardoor mogelijk worden beïnvloed.

Verder vertelt André van Nieuwenhuizen dat er op middelbare scholen een sterke neiging is ontstaan om vooral te kijken naar de leerling en de ontwikkeling (van de prestaties) op individueel niveau. Hier mist volgens hem iets, want gedrag is contextueel. Volgens hem wordt gedrag geactiveerd door allerlei aspecten die onderdeel uitmaken van onze leefwereld. Daar gaan we vaak aan voorbij. 'Het perspectief van leerlingen wordt bijvoorbeeld gekleurd door

wat zij denken over hoe andere leerlingen hen percipiëren. Gedrag van leraren wordt onder andere bepaald door hun taakopvatting ingegeven door het schoolsysteem. Deze taakopvatting is mogelijk ook beperkend en richt zich waarschijnlijk niet direct op het tot bloei brengen van de groep.' 'Maar', merkt van Nieuwenhuizen op, 'waar mogelijkheden liggen, daar liggen kansen.' Volgens hem is het relevant om in te zien dat er een positieve stille invloed uitgaat van een ondersteunende omgeving. 'Als er een goede sfeer is in een groep, dan kan dat positieve effecten hebben op de prestaties van leerlingen en positieve effecten voor de docenten zelf. Sommige docenten doen dat overigens goed en hebben daar oog voor. Voor anderen is dat lastig en in sommige scholen is daar misschien wel te weinig aandacht voor.'

Op de vraag wat hij zou adviseren wanneer een docent aan hem vraagt wat er nodig is voor het creëren van een positieve klas, antwoordt van Nieuwenhuizen: 'Het zou mooi zijn als iemand deze vraag zou stellen, want ik denk dat het altijd noodzakelijk is om te werken aan een goede samenwerkingsrelatie met de groep leerlingen waar je als leerkracht mee te maken hebt. Ik zou denk ik niet zo veel adviseren, want er is geen standaard oplossing. Ik zou vooral veel vragen stellen over de specifieke situatie waar de docent zich in bevindt. Sowieso is de sfeer in de klas geen doel op zichzelf, maar een conditie waar je als school op allerlei manieren invloed op probeert uit te oefenen. Ik zou nieuwsgierig zijn naar 'de last': wie heeft waar last van? Waarom? Wat gebeurt er in de groep rondom de last? Welke oplossingen blijken niet te werken? Hoe percipieert de docent de situatie en hoe de leerlingen? Kan het zijn dat er in de wisselwerking tussen klas en leerkracht een zichzelf versterkend en herhalend patroon is ontstaan?' Verder zou André van Nieuwenhuizen op zoek gaan naar de vraag wat een positieve klas/groep inhoudt. Is dat een brave klas? Of is dat een klas waar gezonde wrijving welkom is? Volgens André van Nieuwenhuizen is het belangrijk dat bij pogingen om tot een positieve groep te komen wordt aangesloten op de beleving van de docent: wat is voor die specifieke docent een positieve groep? Tenslotte noemt André van Nieuwenhuizen dat hij nieuwsgierig is naar 'het larger system': hoeveel ruimte ervaart de docent om zelf vorm te geven aan zijn lessen? Dit is volgens hem een belangrijke voorwaarde en tegelijkertijd een stille invloed, want er wordt van alles van een docent verwacht en dit kan veel stress opleveren. Verder vertelt van Nieuwenhuizen: 'De veronderstelling dat een positieve klas maakbaar is, lijkt me juist gevaarlijk en kan ertoe leiden dat er allerlei probleemsystemen ontstaan die weer een eigen dynamiek met zich meebrengen. Het idee dat school leuk en positief moet zijn, is denk ik niet realistisch. Het is goed om te accepteren dat sommige dingen niet leuk zijn of moeten; daarmee leren omgaan is denk ik vruchtbaarder.'

Rol van de leerkracht

Volgens André van Nieuwenhuizen is het maar de vraag of de leerkracht de leider is van de groep: 'De leraar heeft een taak en kan vanuit zijn positie eventueel belonen en straffen, maar of hij/zij vanuit de groepsdynamica gezien ook de leider in de groep is, vraag ik me af. Dat lijkt me te veel eer.' Hij ziet de leraar meer als 'de autoriteit' en 'de expert'. Van Nieuwenhuizen merkt daarbij wel op; 'Maar als de autoriteit vooral opzoek gaat naar een manier om de minder gemotiveerde leerlingen zo ver te krijgen aan het werk te gaan dan ontstaat er al snel een autoritaire aanpak. Dat werkt overigens vaak prima, maar het leidt niet per definitie tot een goede verstandshouding. De relatie blijft dan wat afstandelijk of er ontstaat zoiets als een conspiracy of silence. De groep zal bijvoorbeeld op bedekte wijze in verzet gaan. Binnen de context van de klas zelf is altijd interessant om na te gaan wie de centrale personen zijn. Mijn neiging is om deze leerlingen eerder te zien als leider, want achter de schermen hebben deze personen veel meer invloed op de percepties en gedrag van anderen in de groep. Daar zit ook de machteloosheid van de leerkracht, want in een

groep leerlingen spelen allerlei krachten waar soms maar moeilijk zicht op te krijgen is. De leerkracht is eigenlijk maar een passant, staat buiten de groep, maar hij of zij heeft wel degelijk invloed op wat er gebeurt in de wisselwerking met de klas en individuele leerlingen.' André van Nieuwenhuizen kijkt dus liever naar de centrale personen in plaats van de leiders. 'Door hun gedrag vertolken zij een stem in de groep die mogelijk ook in verband staat met een onderliggende dynamiek. 'Op het niveau van de interactie ontstaan er soms ingewikkelde toestanden. Vaak is het echter onschuldig en part of the game.' Wanneer André van Nieuwenhuizen wordt gevraagd hoe hij de rol van de leerkracht binnen een groep zou omschrijven, noemt hij de rol van facilitator, oftewel procesbegeleider. 'De taak die met deze rol verband houdt, richt zich op de wisselwerking tussen de leerlingen, de context en van de facilitator uiteraard. Een facilitator richt zich primair op de groep, creëert optimale condities en is er op uit om de groep te ontwikkelen in de mate waarin zij in staat is om wat zelfstandiger te worden in de manier waarop 'problemen' opgelost worden. Een leraar heeft ook een expertrol en formele macht. De kunst is om naast de primaire taak oog te hebben voor de rol van facilitator. Dat is een complexe vaardigheid waar je jezelf in kunt bekwamen. Een training groepsdynamica zou zich dus zeker ook moeten richten op de leraar zelf en niet te veel op het object; de groep leerlingen. Het gaat vooral om bewustwording. Ik schat de meeste leerkrachten hoog, maar zij raken vaak ingezogen in hun primaire taak en verliezen hun 'observerhoed'; docenten focussen zich dan vooral op het overbrengen van de lesstof, maar zij zien ondertussen niet wat er werkelijk speelt in een klas.

Wat betreft de vraag hoe de invloed van een docent op de groep kan worden vormgegeven, noemt van Nieuwenhuizen dat er meerdere factoren zijn die daarbij een rol spelen, zoals het vak waarin wordt lesgegeven, het gedrag van de leerkracht, het lokaal, de reputatie van de leerkracht en de tijd (begin, midden of aan het einde van het schooljaar). André van Nieuwenhuizen vertelt dat de gedaante van de groep veranderd afhankelijk van de context. Dit is volgens hem ook de indicator dat een docent veel invloed heeft.

Wat betreft de beste manier om de groepscohesie te versterken, vertelt André van Nieuwenhuizen dat groepscohesie het beste versterkt kan worden wanneer er een gemeenschappelijke vijand is. 'Dat is grappig genoeg vaak 'de leerkracht' zelf. Verder vroeg van Nieuwenhuizen zich af waarom cohesie noodzakelijk is in een klas: 'Persoonlijk ben ik altijd blij als verschillen juist gewenst zijn. Of het wel of niet klikt tussen leerlingen heb je volgens mij niet altijd in de hand. Openlijke en bedekte conflicten zijn er altijd. Een grote klas helpt er overigens zeker niet bij. Binnen een grote klas lijkt het me logisch dat er een paar subgroepen ontstaan waarbinnen de cohesie wat groter is. Tussen die groepen kan er dan wat wrijving ontstaan. Ik zou dat niet direct willen problematiseren. Tenslotte denk ik dat het belangrijk is om te onderkennen dat ontwikkeling van jonge mensen grillig kan zijn, dat geldt ook voor de groep.' Is cohesie dan wel nodig als alle leerlingen goed functioneren? Volgens van Nieuwenhuizen zou cohesie niet het doel moeten zijn, maar is het gewoon leuk als er een goede sfeer ontstaat. 'Onze wensen projecteren we op de klas, maar het is niet altijd relevant.' Maar wanneer de sfeer slecht is, heb je volgens van Nieuwenhuizen wel iets te doen als docent, want de sfeer is zeer relevant voor de groep. 'Kennis over wat er in een groep gebeurt, kan helpen om te analyseren wat er aan de hand is en welke pogingen zinlijk of niet zinlijk zijn.' Volgens van Nieuwenhuizen gebeurt er van alles in een groep en als je een goede relatie hebt met de klas, kun je de momenten dat het minder lekker loopt, benutten. Volgens André van Nieuwenhuizen is het verstandig om opzoek te gaan naar werkvormen rondom de vraag hoe je goed contact kunt opbouwen met leerlingen en waarin je opzoek kan gaan naar de talenten die kinderen hebben. 'Waar het omdraait is dat je contact maakt met de kinderen en niet alleen bezig bent met kennis overbrengen. Bezig zijn

om de sfeer te creëren, bezig met de conditionele kant. Ruimte creëren, werkvormen benutten en bezig zijn met de groep. Daar is altijd ruimte voor en uiteindelijk bespaart het tijd. En ga het niet alleen doen wanneer er een probleem is, want groepsdynamica is er altijd! Er is altijd een groep, er is altijd gedrag. Hoe kun je dat duiden, hoe kun je er speels mee omgaan en hoe kun je dat gebruiken?’ Samenvattend vertelt André van Nieuwenhuizen: ‘Blijf op zoek gaan naar manieren om de samenwerkingsrelatie met kinderen zo goed mogelijk op te bouwen. Het is fijn als het lukt als er een goed leerklimaat ontstaat waarin leerlingen elkaar steunen, maar het is niet maakbaar. Een aantal contextuele factoren kunnen in de weg staan. Wel is het mogelijk om door het te begrijpen en te zien, wat meer te ontspannen. Dat heeft op zichzelf al een goede werking op de groep.’

Tips

De volgende tips, inhoudelijke en praktische tips, geeft André van Nieuwenhuizen voor de training:

Inhoudelijk

- Leerkracht werken weinig samen. Zij bespreken niet veel over wat er gebeurt. Hier valt veel te winnen! Docenten kunnen het namelijk vaak zelf niet meer zien, omdat ze te druk zijn met de primaire taak. Taak twee is het creëren van positieve context: condities, sfeer en omgeving. Die taak wordt vaak verwaarloosd. Houd het daarom praktisch in de training: hoe start je met een groep, hoe kun je actief bezig zijn met taak twee?
- Benoem en leg verschillende stijlen uit in de training. De vraag is hoe bewust leerkrachten daarin zijn. Zij moeten in gedachte meenemen dat je eigen gedrag iets oproept. Leerkrachten moeten zich realiseren dat er altijd sprake is van circulaire patronen; gedrag roept gedrag op. De klas is een spiegel van hoe jezelf lesgeeft. Systeemdenken is daarom zinnig.
- Leer leerkrachten iets over beginnende groepen en met name over een aantal wetmatigheden waardoor situaties niet te snel geproblematiseerd worden. Kennis over een aantal centrale rollen, lijkt me ook zinnig (shapers, saboteurs). Thema's als autoriteit, overdracht lijken me ook interessant en waardevol voor de training. Verder denk ik dat het belangrijk is dat 'structuur' en werkvormen middelen zijn om een groep te laten werken.
- Leer leerkrachten dat kennis over groepsdynamica helpt om je perspectief op zaken wat te verruimen. Je hebt iets meer aanknopingspunten om op zoek te gaan naar 'wat voor deze unieke klas werkt'. Sommige leraren hebben een bepaalde manier van kijken ontwikkeld waarin ze mogelijk iets moeten afleren. En daarnaast, het denken over de situatie en de verschuiving van perspectief kan al helpen om onbewust zelf op een andere manier te reageren. Dat is winst!
- Bekijk ook de invloed van het larger system en de mate waar je daar wel of geen regie op hebt en pakt (voor leerkrachten).
- Geef in de training aandacht voor facilitatie vaardigheden. Leer hen om meer uit te zoomen en te kijken naar wat er gebeurt en leer hen om strategisch te reageren op wat er gebeurt.

Praktisch

- De training kan het beste worden ingezet aan het begin van het schooljaar: daar worden de messen geslepen. De setting wordt bepaald en dan kunnen docenten hun stempel drukken. Daarnaast hebben zij op dat moment handvatten om een goede start te maken.

Bijlage 5: Interviewschema verkennend onderzoek docenten voortgezet onderwijs

1	Introductie
	Voorstellen Bedanken voor de tijd Context en doel (scriptie, training ontwerpen, doel) Uitleg gang van zaken: (tijd; toestemming audio; topics) Vragen?
	Alvast ontzettend bedankt dat u tijd vrij heeft gemaakt voor het interview. Ik ben heel erg benieuwd naar uw ervaring en verhaal! Zoals al eerder via de mail/telefonisch besproken, ga ik voor mijn scriptie, in opdracht van het Gooisch Kindercentrum, een training ontwerpen voor leerkrachten op het voortgezet onderwijs die hen leert groepsprocessen in een klas beter te begrijpen, te begeleiden en bij te sturen zodat zij een positieve groep kunnen creëren van hun klas. Om de training zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de behoeften en wensen van vakdocenten, zou ik u als vakdocent graag (anoniem) willen interviewen. Uw input zal gebruikt worden voor het ontwikkelen van de training zodat de training voor vakdocenten herkenbaar is en praktijkgericht. Ik ben er daarom van overtuigd dat u met uw ervaring, een zeer waardevolle bijdrage kan leveren aan mijn scriptie. Voor dit interview hebben we ongeveer één uur uitgetrokken. Ik wil het interview graag opnemen op audio, dit vergemakkelijkt voor mij de uitwerking van het interview. Is dit voor u een bezwaar? De informatie voortkomend uit het interview zal enkel en alleen gebruikt worden voor het ontwikkelen van mijn scriptie en voor de training van het Gooisch Kindercentrum. Het interview is verder geheel anoniem; ik zal niet uw naam noteren of andere herkenbare gegevens noteren die naar u toe kunnen leiden. Ook zal ik aantekeningen maken om uw woorden samen te vatten. De onderwerpen die wij zullen bespreken in dit interview zijn de huidige situatie en de training. Heeft u nog vragen? Dan wil ik nu graag starten met het interview.
2	Voorstellen
	Voordat we starten met de inhoudelijke onderwerpen, zou ik eerst graag meer willen weten over u. Kunt u daarom kort iets over wie u bent, wat u doet en hoelang u dit al doet? Dan wil ik nu graag beginnen met het eerste inhoudelijke onderwerp, namelijk de huidige situatie.

Ruimte voor aantekeningen:

3	Topic: Huidige situatie
	Stelt u eens voor, vrijdag einde van de middag geeft u een groep hun laatste les voordat het weekend begint. Bij binnenkomst is de klas enorm rumoerig en u merkt dat de leerlingen in hun hoofd al weekend aan het vieren zijn. Kortom de concentratie is bij deze leerlingen ver te zoeken en u staat dus voor een uitdaging. Wat doet u in een soortgelijke situatie als deze?
	<i>Alternatief: Hoe houdt u controle over een rumoerige groep?</i>
	Ook aan de orde moet komen: • Tegen welke problemen kunt u aanlopen wanneer u grip wilt krijgen op een groep? • Welke technieken om grip te krijgen op een groep heeft u meegekregen vanuit uw opleiding? • Welke technieken om grip te krijgen op een groep heeft u doormiddel van uw ervaring uzelf aangeleerd? • Het begrip 'Groepsdynamica' staat centraal in de training. Dit begrip wordt onder andere gedefinieerd als: 'Groepsdynamica gaat over de processen die zich in een klas kunnen afspelen en over de beïnvloeding van deze processen'. Wat weet u over de processen die zich in een klas afspelen? • Op welke manier gebruikt u deze kennis zodat u de groepsprocessen kan beïnvloeden? • Wat verstaat u onder een positieve groep? • Wat doet u tijdens uw lessen om deze positieve groep te kunnen creëren?

Ruimte voor aantekeningen in steekwoorden

	Ik heb al mijn vragen over dit onderwerp gesteld. Ik zal kort samenvatten wat u heeft verteld. Samenvatting geven aan de hand van de steekwoorden. Klopt dit? Dan wil ik dit onderwerp afsluiten en nu door naar het volgende: de training.
--	---

4	Topic: De training
	De training gaat, zoals eerder benoemd, over groepsdynamische processen in de klas. Bewust of onbewust gebeurt er namelijk veel in klassen. 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 en op de leraar. Kortom, groepen hebben 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. Iedere leerling heeft invloed op de dynamiek in de groep, maar ook de leerkracht. Als u dit zo hoort en u weet dat er een training ontwikkeld gaat worden over het inspelen op groepen, wat zou u graag tijdens deze training hierover willen leren?
	<i>Alternatief: Waar zou u graag meer over willen leren tijdens een training over groepsdynamica in de klas?</i>
	Ook aan de orde moet komen: • Welke onderwerpen op het gebied van groepsdynamica moeten volgens u absoluut aanbod komen in een training over groepsprocessen voor docenten? • Wat zou u willen bereiken door deel te nemen aan een training over groepsdynamica in de klas? • Wat zou u willen leren over het bijsturen van een groep? • Wat zou u willen leren over het begeleiden van een groep? • Wat zou u vanuit uw opgedane ervaring willen meegeven aan startende docenten m.b.t. het grip krijgen op een groep? • Welke tips kunt mij nog geven voor het ontwikkelen van de training? • Heeft u verder nog tips of opmerkingen?

Ruimte voor aantekeningen:

	Afsluiting: Bedankt voor uw tips! Ik ben nu aan het einde gekomen van al mijn vragen. U heeft me veel verteld. Dat zal ik nu nog globaal samenvatten: Eindsamenvatting geven en daarin samenvatting van laatste topic Is er nog iets wat ik heb gemist? Ik wil u hartelijk bedanken voor het interview! (apparatuur uit) Hoe was het interview voor u?

	Mocht ik later nog vragen hebben die mij te binnenschieten, zou ik de vragen dan eventueel naar u toe kunnen mailen? Dan wil ik u nogmaals hartelijk bedanken voor alle informatie die u mij heeft gegeven. Dank u wel voor uw tijd!
--	---

Bijlage 6: Resultatentabel verkennend onderzoek docenten voortgezet onderwijs

Thema's	De kern van de/letterlijke citaten van de interviews
Rumoerige klas <i>Technieken die leerkrachten gebruiken om een rumoerige klas onder controle te krijgen</i>	- Les aanpassen aan de situatie (praktisch aan het werk zetten, wat rustiger aandoen) - Rustpunt inbrengen (door spullen te pakken in stilte) - (Hard) schreeuwen - Met humor op ze inspelen - Begrip tonen ('Ik snap dat het laatste uur lastig is') - Waarschuwen voor verwijdering uit de klas - Contact zoeken met leerlingen (BV: onrust stokers persoonlijk benaderen, gesprek aangaan met de leerlingen) - Zelf aangeven dat je ook moe bent, maar dat we er samen voor gaan - Niet laten merken dat je moe bent en energie uit jezelf gebruiken om leerlingen te motiveren om te luisteren - Leerlingen trainen: als ik ga staan, is de rest stil - Eisen dat de leerlingen met hun knieën naar je toe moeten zitten (het hoofd draait altijd mee met de knieën) - Laten merken dat je de baas bent (zeggen hoe het gaat gebeuren) - Observeren wat er gebeurt - Duidelijk en consequent zijn (we moeten door) - Leerlingen hun aandacht trekken door een goed verhaal - Motiveren om aan het werk te gaan (BV: minder huiswerk thuis) - Leerlingen eten laten meenemen om het energie level te laten stijgen
Problemen in de klas <i>Problemen die in klassen voorkomen</i>	Vanuit de leerlingen - Leerlingen hebben hun aandacht niet bij de les (BV: Onrust, rumoer in de klas) - Leerlingen die niet luisteren (BV: leerlingen doen alsof ze je niet horen, leerlingen doen niet wat je van hen eist/verwacht, leerlingen blijven kletsen, leerlingen die op hun telefoon zitten tijdens de les) - De strijd om macht (tussen leerling en leerkracht) - Leerlingen die onderpresteren - Een negatieve 'trend'/sfeer in de klas (tonen geen motivatie, opstandig tegen leraar) - Pubergedrag - Cynische grappen - Een paar leerlingen die de sfeer in de groep verzieken of onrust veroorzaken (BV: leerlingen die een negatieve invloed hebben op de groep) - Leerlingen die zich aan andere leerlingen storen - Pestgedrag onder leerlingen - Leerlingen die ongeorganiseerd zijn (BV: geen huiswerk gemaakt, spullen niet bij zich hebben) Vanuit de docenten - 'Stille' leerlingen vergeten - Niet weten wat je met de situatie aan moet

	- Geen band kunnen creëren met een klas (BV: als docent in een bestaande groep terecht komen waardoor het moeilijk is om een band met de klas te creëren) - Geen manier kunnen vinden om een fijne klas te creëren - Onveiligheid - Teveel negatieve aandacht aan negatief gedrag moeten besteden (daardoor ligt de les stil) - Pestgedrag (pestgedrag naar de docent toe) - Praktische zaken: lesgeven op vrijdag het laatste lesuur (leerlingen zijn dan minder geconcentreerd) - Het onderwater programma van een klas (niet weten wat er speelt) - Docenten die strijden met de klas - Docenten die niet open en eerlijk durven te zijn wanneer het niet goed gaat (uit angst of schaamte) - Lastige klassen (individuele die nooit bij elkaar geplaatst mochten worden) - Meidenvenijn (moeilijk aan te pakken, want het is niet altijd zichtbaar) - Geen overwicht hebben - Groepsprocessen niet kunnen sturen door te grote groepen - Het gevoel dat je in het diepe wordt gegooid (geen hulp, geen handvatten m.b.t. grip krijgen op een groep) - Docenten die de klas niet aankunnen - Door tijdsgebrek niet kunnen vaststellen welke rol een leerling heeft binnen de groep (daardoor ontstaat er een groep die buiten beeld blijft wat betreft het effect op de groep) - Gereedchapkast van een docent, met mogelijke interventies om de dynamiek in de groep te beïnvloeden, is met weinig gereedschappen gevuld (blijkt uit observaties van beginnende collega's)
Opleiding <i>Technieken om grip te krijgen op de groep meegekregen vanuit de opleiding + uitspraken hierover</i>	Uitspraken: - Geen technieken meekregen - Studenten van tegenwoordig krijgen weinig technieken mee - Niet veel technieken meegekregen - Geen les gekregen rondom groepsdynamica - Weinig les rondom pedagogiek - Één les gekregen over groepsdynamica (omgaan met lastige situaties), maar te weinig aandacht; mistte handvatten rondom omgaan met een groep - Wij kregen didactiek - Wij kregen les in onderwijskunde, maar geen groepsdynamica. Later door ervaring geleerd. - Klassenmanagement (hoeveelheid kennis verschilt tussen eerstegraads opleiding en tweedegraads opleiding tot docent) - Wij moesten in de opleiding terugdenken aan eigen docenten: voorbeeld geven van goed klassenmanagement en slecht klassenmanagement Technieken vanuit de opleiding meegekregen: - Het helpt niet om extreme emoties te tonen - Rustig blijven is belangrijk - Haal altijd jouw eigen gevoel erbij om orde te houden

	- Leerlingen eruit sturen is een teken van zwakte - Leer de namen van de leerlingen in je klas om orde te kunnen houden - Stel duidelijke grenzen - Klassenmanagement (hoeveelheid kennis verschilt tussen eerstegraads opleiding en tweedegraads opleiding tot docent)
Handelingen rondom groepsprocessen <i>Handelingen om groepsprocessen te beïnvloeden en bij te sturen</i>	Over de docent: - Vertrouwen hebben in jezelf (van onzekerheid maken leerlingen gebruik) - Afgaan op je intuïtie wat betreft de aanpak - Korte lijntjes (blijf in gesprek met de klas en collega's) - Collega's inschakelen (BV: voor tips en om kennis te delen over een bepaalde klas, iemand laten meekijken in jouw klas om een oplossing te vinden) - Verantwoordelijkheid terugkoppelen aan ouders/hulp van ouders inschakelen - Leiderschapsgedrag (BV: laten merken dat je de baas bent door te vertellen hoe het gaat gebeuren, zichtbaar zijn, uitstralen dat jij de baas bent) - Grip krijgen op het onderwater programma van een klas (weten wat er speelt door gesprekken aan te knopen en te observeren) - Jezelf zijn: jouw eigen grenzen en regels aanhouden - Jezelf zijn: de dingen die je doet, moeten bij je passen. Wat werkt bij een ander, hoeft niet bij jou te werken (BV: speel geen toneel, want daar prikken ze doorheen) - Goed voorbereid zijn - Bewust op een bepaalde plek gaan staan zodat je overzicht hebt over wat er gebeurd in de klas - In oplossingen denken - Reputatie opbouwen (zodat leerlingen weten waar jij voor staat) Naar de groep: - Direct reageren en oplossen wanneer er iets gebeurd (BV: Inspelen op non-verbale signalen > aanleiding om gesprekken met leerlingen aan te gaan) - Vertellen waarom iets moet en/of iets niet mag zodat leerlingen het beter kunnen begrijpen - Wachten tot de klas stil is (BV: ineens stoppen met praten en wachten tot de klas stil is) - Onvoorspelbaar blijven (dan blijven leerlingen opletten) - Stem gebruiken (BV: schreeuwen) - Inspelen op de actualiteit: (BV: de groep aanspreken door werkvormen te gebruiken die aansluiten bij de actualiteit) - Leerlingen op een andere plek zetten - Leerlingen eruit sturen - Contact aangaan met de informele leiders van de groep (BV: praatje maken, op voetstuk plaatsen, met cynisme benaderen, uitdagen) - Leerlingen persoonlijk aanspreken (BV: leerling bij naam aanspreken) - Consequent zijn (BV: duidelijke grenzen stellen, de lijnen uitzetten, structuur geven) - Leerlingen waarschuwen

	- Bespreken wat je van de klas verwacht zodat je erop terug kan komen - Leerlingen 'opvoeden' (BV: een groepsnorm creëren: jouw verwachtingen duidelijk maken en hen ernaar laten gedragen, leerlingen aanleren dat wanneer de leerkracht zijn of haar hand opsteekt: zij dat ook moeten doen in stilte totdat het stil is) - Leerlingen laten bewegen om energiepijl opgang te houden - Gewenst gedrag positief bekrachtigen (complimenteren) - Gesprek aangaan met leerlingen zodat je dichtbij hen blijft (individueel/groepsgesprek) - Humor gebruiken in je lessen - Leerlingen hun aandacht trekken 'door een goed verhaal' - Respect naar leerlingen (leerlingen behandelen als volwassenen) - Oogcontact maken met leerlingen (één blik zegt genoeg) - Leerlingen laten voorlezen zodat zij stil worden - Regelmatig pauzes inplannen: zet je kennis in rondom het puberbrein - Investeren in een goede relatie met je klas (BV: het 'samen' creëren door in wij vormen te praten, relatie opbouwen met de groep en individuen) - Gedrag benoemen en vervolgens benoemen wat je ervan vindt - Transparant zijn naar leerlingen (vertellen over jouw gemoedstoestand, zwaktes laten zien, fouten durven toe te geven> dat waarderen leerlingen) - Gedrag spiegelen (BV: leerlingen zelf laten reflecteren op hun gedrag) - Positief blijven naar leerlingen toe - Aandacht geven aan leerlingen (gesprek aangaan) - Overtuigen dat jij expert bent van jouw vak (zo krijg je respect van leerlingen) - Het probleem binnen de klas situatie oplossen - Vanuit eigen ervaring vertellen wat pesten met je gedaan heeft - Gemeenschappelijk vijand (jijzelf als docent) creëren om de cohesie binnen de groep te versterken en later uitleggen wat je hebt gedaan om de relatie herstellen - Leerlingen bespelen: geef twee mogelijkheden en laat hen kiezen. Op die manier voelen zij autonomie en heb jij ze een bepaalde richting opgestuurd - Leerlingen die niet opletten de beurt geven (consequentie van het niet opletten laten inzien: het antwoord niet weten) - De klas voor je winnen (wanneer iemand praat, alles stilleggen zodat de rest van de groep het ook vervelend vindt> de klas corrigeert zichzelf)
Uitspraken groepsprocessen <i>Uitspraken rondom kennis over groepsprocessen</i>	Groepsfases - Benoemt groepsvormingfases (deze kennis verkregen door cursus) Groepsrollen - Kan (een aantal) groepsrollen benoemen - Groepsdynamica: de mentor is een beetje de spil - 'Een klas heeft een leider nodig' - Leerlingen laten merken dat jij de baas bent: belangrijk voor het groepsproces

	- De strijd om macht (tussen leerling en leerkracht) Invloed van anderen - Leerlingen steken elkaar aan (gedrag) - Leerlingen willen zichzelf bewijzen aan hun klasgenoten en vertonen daardoor storend gedrag - 'Je weet dat er motortjes zijn en dat die niet haaks op de klas moeten komen te staan' - Ik ben me degelijk bewust van het feit dat al die individuele leerlingen acteren binnen een groepsverband' Groepsprocessen - 'Pesten is een groepsproces' - 'Negatieve groepsprocessen moet je direct doorbreken' - De Gouden weken (de weken waarin leerlingen elkaar leren kennen en de rollen binnen de groep worden bepaald) - Vragen rondom groepsprocessen: Wie zijn de leiders? Wie zijn dat niet? Wie heeft negatieve invloed? En wie positief? Heb ik iedereen in de gaten? Zie ik ze voldoende persoonlijk of praat ik voldoende persoonlijk? - Negatieve en positieve groepsnormen hebben invloed op het gedrag van leerlingen - 'Ik ben ervan overtuigd dat ik lang niet alles zie wat er daadwerkelijk gebeurt in een groep' - Door leerlingen eruit te sturen, doorbreek je het groepsproces (op korte termijn goede oplossing, maar lange termijn schiet je er niets mee op: leerling komt terug in de groep) - Belangrijk om ervoor te zorgen dat leerlingen wisselende contacten hebben in de klas (leren samenwerken met anderen, kwaliteit rouleren en daardoor kun je groepsprocessen beïnvloeden) - 'Er is niet één truc die werkt. De dynamiek is aan zoveel verschillende factoren onderhevig' - 'Ik gebruik voor sommige groepen leerlingen de analogie van een apenrots. En net zo goed als er op een apenrots patronen ontstaan, patronen veranderen en er constant actie en interactie is tussen de verschillende groepsleden, is dat in een klas net zo goed.' Belang van grip op groepsprocessen - 'Maar pedagogische klimaat vind ik het belangrijkste. Als je als docent daar steken laat vallen, dan zal ik dat jammer vinden, zeg ik even subtiel. Juist dat soort kleine dingen, zodat je 40 minuten efficiënt kan werken. Volgens mij zit daar zoveel winst in.' - 'Je kunt alleen maar denk ik, goed inhoud overdragen als ook die sfeer goed is, als de band goed is en dat het niet door de strot heen duwen wordt. Dus hoe makkelijker of hoe beter ik het klimaat heb gecreëerd in een klas, hoe gemotiveerder ik ze kan krijgen, hoe makkelijker de vakinhoud natuurlijk ben hen terecht komt.' - 'Pedagogische vaardigheden en kennis rondom groepdynamische vaardigheden kunnen het je als docent ook zoveel makkelijker maken' - 'Er valt veel te verdienen in een cursus over groepsdynamica. Didactisch kun je nog zo veel in huis hebben, maar als het
--	---

	pedagogisch en qua groepsproces niet voor elkaar is. Dan kun je wel ophouden met heel die didactiek' - 'Lesgeven is een vak op zich: bepaalde kennis is daarvoor nodig' - 'Groepsprocessen kunnen je maken of breken!' - 'Je moet bewust zijn van de groepsprocessen, anders word je nooit een goede leraar.' - Groepsprocessen beïnvloeden/bijsturen zijn randvoorwaarde om les te kunnen geven - 'Als docent heb je invloed op de dynamiek in de groep' - 'Hoe chaotischer, hoe minder vak inhoud, hoe meer het alle kanten opgaat en ze dus waarschijnlijk ook op een eilandje komen of groepjes krijgen of er heerst meer onrust' Kennis rondom groepsdynamica - 'Ik weet er niet zoveel van' - 'Praktijkervaring uiteindelijk leerzamer dan theorie' - Ik heb (veel) geleerd over groepsprocessen door praktijkervaring - Ik doe het op intuïtie (inspelen op groepsprocessen) - Door je de jaren heen leer je als docent te kijken naar de groepsdynamica binnen een klas - 'Je hebt ervaring nodig en je hebt iemand nodig die je daarin kan introduceren en vanuit zijn of haar kennis in verder helpt.'
Kenmerken positieve groep <i>De kenmerken van een positieve groep</i>	- Spontaniteit vanuit de leerlingen - Waar ik (docent) mezelf kan zijn en waar leerlingen zichzelf kunnen zijn - Leerlingen die hulpvaardig zijn naar elkaar - Leerlingen die naar elkaar luisteren - Leerlingen die elkaar respecteren - Leerlingen die met elkaar willen samenwerken - Leerlingen die elkaar accepteren - Veiligheid - De klas voelt zich prettig bij de docent - Leerlingen zijn gemotiveerd om te leren - Er is een wij gevoel (met docent) - Leerlingen die elkaar opnemen in de groep (er zijn geen leerlingen die buiten de groep vallen) - Groepscohesie (waar de docent ook onderdeel van is) - Harmonieuze sfeer - Leerlingen die naar elkaar en naar mij durven toe te komen - Rust in de klas waar ruimte is om leerlingen te helpen - Waar ruimte is voor humor - Waar je gezellig met elkaar een praatje kunt maken - Waar leerlingen het voor elkaar opnemen - Leerlingen die willen leren
Acties voor het creëren van een positieve groep <i>Wat vakdocenten doen in hun les om een positieve groep te kunnen</i>	- Leerlingen 'zien' (BV: complimenteren) - Leerlingen vertrouwen geven - Benadrukken dat het belangrijk is om voor elkaar op te komen - Corrigeren wanneer een leerling naar een andere leerling ongewenst gedrag vertoont (BV: er bovenop zitten wanneer er wordt gepest > duidelijk maken dat dit niet hoort) - Inspelen op de leefwereld van de leerlingen (om contact met hen te maken/om hen te motiveren)

<i>creëren</i>	- Vriendelijk zijn naar leerlingen - Leerlingen helpen - Humor gebruiken - Docent moet zich ook aan de klas regels houden (geen mobieltjes: waarderen leerlingen) - Duidelijk waar nodig - Leerlingen laten reflecteren op hun eigen gedrag - Respect tonen aan leerlingen - Aandacht geven aan alle leerlingen - Leerlingen (oprecht) complimenteren (leerlingen waarderen) - Leerlingen laten samenwerken (BV: elkaar beoordelen) - Observeren wat er gebeurt - Inspelen op wat je weet (BV: gesprek aangaan: 'Hoe was het feest van jouw opa en oma?') - De groep begeleiden - De groep bijsturen - Ruimte geven voor individuele meningen - Subtiele interventies (door middel van non verbale uitingen, korte gesprekjes) - Groepsgesprek wanneer er iets gebeurt in de klas - Gedrag spiegelen (teruggeven) - Leerlingen aanspreken die ongewenst gedrag vertonen - Leerlingen zich serieus genomen laten voelen (gesprek aangaan wanneer er meningsverschillen zijn) - Positief zijn naar leerlingen toe - Investeren in een goede relatie tussen leerling en leerkracht - Geduld hebben: een goede sfeer moet groeien - Orde hebben (zodat leerlingen weten dat de docent oplet en inspeelt op rot opmerkingen en ander ongewenst gedrag)
Behoeften/doel van de training <i>Behoeften: waar liggen de behoeften van docenten met betrekking tot een training rondom groepsdynamica in de klas?</i> <i>Doel: Wat willen docenten bereiken door middel van de training?</i>	Behoeften: - Geen behoefte aan een training over groepsdynamica (geen prioriteit, door ervaring al veel geleerd) - Denkt dat behoefte vooral ligt bij beginnende docenten - 'Als beginnend docent, zal ik het absoluut heel nuttig vinden' - 'Toen ik net begon, had ik denk ik achteraf graag meer willen weten over groepsdynamica' - 'Ik denk dat je cursus belangrijk is voor mensen die les geven. Ik denk zeker dat een verplicht onderdeel zou moeten zijn voor iedere docentopleiding zou moeten zijn. Het is van essentieel belang. Er kan toch geen lerarenopleiding zijn zonder dat?' - Een traject, cursus of training is altijd goed en zeker voor een beginnend docent. Preventief kun je volgens mij zoveel bijsturen - Een klassensituatie naspelen (rollenspel) - Do's en don'ts wat helpt wel en wat helpt niet ? - Hoe maak je van een bestaande groep, een positieve groep? - Video interactie in de training - Praktijk voorbeelden (BV: filmpjes waar les wordt gegeven in de groep) - Hoe je als docent om moet gaan met groepsdruk - Achterliggende theorie over hoe het puberbrein werkt - Leren hoe je een negatieve spiraal in de groep kan verbreken - Hoe creëer ik een goede band met een (bestaande) groep?

	Hoe krijg je een groep op één lijn? Hoe ga je om met leerlingen die negatief gedrag vertonen? - Handvatten waarmee ik een groep kan creëren waar individuen voor anderen en voor zichzelf opkomen - Nieuwe gesprekstechnieken/gedragstechnieken voor docenten om, om te kunnen gaan met leerlingen die tegen de docent ingaan - Hoe kan ik als docent een bepaalde groepsnorm creëren in de klas? - Hoe kan ik leerlingen intrinsiek motiveren? - Groepsdynamica: Hoe kun je het beste uit die 30 pubers halen? Wat werkt wel en wat werkt niet? - Hoe creëer je veiligheid in de klas? - Welke mogelijkheden zijn er voor het bijsturen van een groep? - Wetenschappelijk ondersteunde training (psychologische onderzoeken benoemen) - Inzicht willen krijgen hoe de voorsituatie van een leerling is en hoe dat effect heeft op de les. Doel: - Stilstaan bij wat je doet en wat andere mogelijkheden zijn - Praktische oplossingen/handvatten aangereikt krijgen (wat kan ik doen?) - Graag vat willen krijgen op de boodschap achter het gedrag van de leerling - Merken dat je invloed hebt - Verschillende aanvliegroutes zodat je kunt kiezen (het moet namelijk ook bij je passen) wat betreft het bijsturen/begeleiden van een groep - Inzicht krijgen in verschillende manieren hoe je een groep in kunt stappen - Praktische (realistische) handvatten - Leseffectiviteit zo hoog mogelijk maken
Onderwerpen training <i>De onderwerpen die de geïnterviewde docenten aanraden in de training</i>	- Groepsrollen - Omgang met verschillende groepsrollen - Strategische plaatsing van groepsrollen (BV: waar zet je de leiders neer in de klas?) - 'De invloed van docenten op een klas is veel groter dan dat zij denken' (hen daarvan overtuigen) - Belang benadrukken van investeren in het groepsproces - Hoe sta je goed voor de klas? - Theorie over hoe het puberbrein werkt - Hoe kun je de samenwerking met collega's op dit gebied het beste vormgeven? - Hoe laat je leerlingen kennismaken met een andere rol? - Hoe kun je verschillende rollen in een groep gebruiken om een positieve groep te creëren? - Hoe creëer je veiligheid in de klas? - Pedagogisch klimaat - Orde houden (escalatieladder) - Motivatie - Kennis bieden over verschillende variabelen groepsprocessen ('Wanneer je meer bewust bent van de variabele die mee kunnen spelen in groepsprocessen, denk ik dat je ze ook eerder kunt herkennen')

Tips voor (startende) docenten <i>Tips die de geïnterviewde docenten geven aan andere (beginnende) docenten.</i>	- Herken de verschillende groepsrollen en speel daar op in - Wees zelfverzekerd! - Heb oog voor de individuen in de groep (BV: in een 'rot' groep zitten ook leuke leerlingen, leerlingen die je niet leuk vindt hebben ook leuke dingen) - Zoek de achterliggende boodschap achter het gedrag van leerlingen - Niet de illusie hebben dat je gelijk het eerste jaar alles voor elkaar kan hebben (niet teveel hooi op je vork nemen) - Heb vertrouwen! - Stel je kwetsbaar op naar collega's wanneer het niet goed gaat: dan kunnen zij je helpen (laat je observeren) - Vergeet de 'stille' leerling niet - Wees consequent! - Zonder relatie, geen prestatie - Complimenteer leerlingen - Durf jezelf kwetsbaar op te stellen naar leerlingen - Geef positieve feedback aan de klas (zeg nooit: 'Wat zijn jullie een rot klas', dan gaan ze zich ernaar gedragen) - Ga met leerlingen in gesprek - Ga eens bij verschillende docenten (collega's) kijken in de klas (BV: pik handvatten eruit wat bij jou past zodat je jouw eigen docentschap kunt ontwikkelen, kijk bij docenten die ook die 'moeilijke' klas hebben) - Wees geen dictator (niet te streng en onrealistisch zijn) - Wees jezelf, oprecht en eerlijk - Kijk eens hoe cabaretiers voor de klas staan (let op hun stemgebruik) - Wees kritisch/ eerlijk naar jezelf. Ook als het niet goed gaat - Blijf je vak bijhouden; lees literatuur - Verplaats je in de leerling: zij functioneren ook weleens een uur niet goed - Leg de lat niet te hoog voor jezelf - Laat zien dat je de baas bent - 'Onderwijs moet leuk zijn'. Laat deze gedacht los. Accepteer dat er ook mindere momenten zijn en dat is heel normaal - Maak bij storend gedrag van leerlingen onderscheidt tussen onwil en onmacht - Laat je niet meeslepen door jouw emoties en zie storend gedrag van leerlingen niet als een persoonlijke aanval (het is vaak onvermogen van leerlingen) - Leerlingen die vrijwillig achterin gaan zitten: houd hen in de gaten, want dat zijn vaak de leerlingen die van plan zijn om niet op te letten - Denk situaties uit: wat ga ik doen als...? (train jezelf daarin zodat je weloverwogen kunt handelen) - Bedankt dat iedere leerling anders is. Je moet ze daarom niet gelijk behandelen, maar eerlijk behandelen - Realiseer je aan het begin van je docentschap dat het in de hand krijgen van die groepsdynamica tijd nodig heeft. Ga dat niet geforceerd proberen te beïnvloeden.
Algemene tips voor de training	- Houd de training concreet, praktisch en toepasbaar - Maak het niet een te lange training (1 middag) - Geef de training op de school zelf, bijvoorbeeld op een studiedag - Bekijk de 5 rollen van een docent van Matty Slooten

	- Klassensituaties naspelen aan de hand van een rollenspel en de situatie bespreken met de trainees - Filmfragmenten van klassen integreren en deze bespreken met trainees - Laat mensen in de praktijk (docenten) naar de training kijken voordat je het gaat uitvoeren - Biedt meerdere aanvieligroutes/praktische handvatten - Gebruik praktijkvoorbeelden - Bedenk dat iedereen anders is: wat bij de ander werkt, kan niet altijd bij jou werken of passen - Integreer een onderdeel in de training waar mensen over zichzelf nadenken: wat past bij mij? - Laat iedere docent zijn verhaal doen tijdens de training: waar loopt hij/zij tegenaan? - Vraag van te voren aan trainees wanneer zij tevreden naar huis gaan - Casussen van trainees behandelen in de training - Creëer ook veiligheid in de training zelf - Rollenspel - Zet een ervaren docent voor de groep; als onderdeel van de training - Laat iemand de training geven met status (zoals een expert op een bepaald gebied) - Zoek oplossingen in andere vakgebieden (bijvoorbeeld in de gedragsbiologie of iets wat totaal niet met onderwijs te maken heeft)
--	---

Bijlage 7: 'De Schilden van je Innerlijke Familie': een toepasselijke methode?

1. Inleiding

Uit de analyse van de huidige situatie blijkt dat het Gooisch Kindercentrum niet uniek is in het aanbod van een training over groepsdynamica voor docenten terwijl dat in eerste instantie wel werd gedacht. Het was daarom de vraag of het Gooisch Kindercentrum een training over groepsdynamica op de markt wil brengen. Deze bevinding is daarom voorgelegd aan de opdrachtgever, Arienne Klijn, om het vervolg van de training te bespreken. Vervolgens is er besloten om de ontwikkeling van de training voort te zetten en voor 'onderscheidend' te gaan zodat de training van meerwaarde is op de markt van het onderwijs. Aangezien de methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie' een belangrijke rol speelt binnen het Gooisch Kindercentrum, is er besloten om deze methode centraal te stellen binnen de training zodat de interventie zich onderscheidt van bestaande trainingen. De keuze voor deze didactische vorm wordt in dit document verder geanalyseerd op de aspecten 'wetenschappelijkheid' en 'bruikbaarheid' om de kwaliteit van de training 'Grip op groepsdynamica' te waarborgen. Op deze manier kunnen de sterke punten van de methode worden ingezet en de minder sterke punten worden opgevangen door andere manieren/modellen.

In dit document staat de volgende vraag centraal: *'In hoeverre is de methode 'de Schilden van je Innerlijke Familie' een toepasselijke methode binnen de training 'Grip op Groepsdynamica?'*

In dit document wordt eerst uiteengezet hoe tewerk is gegaan tijdens het analyseren van de methode. Nadat de werkwijze is omschreven, wordt ingegaan op de vraag; wat houdt de methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie' in? Vervolgens wordt de analyse van het Schildenmodel uiteengezet. Er wordt ingegaan op voor- en tegenargumenten wat betreft de wetenschappelijkheid en bruikbaarheid van het model binnen de training. Tenslotte wordt er een conclusie gegeven op de centrale vraag in dit document.

In hoofdstuk 4 wordt verwezen naar 'Bijlage 2, 4 en 6 van het hoofddocument', daarmee wordt bedoeld; de bijlagen in de scriptie zelf.

2. Werkwijze

Om meer zicht te krijgen op het Schildenmodel zijn er vier verschillende trainingen gevolgd rondom de Innerlijke Familie. Ook is er gebruikt gemaakt van boeken, brochures en internetbronnen van de methode. Verder zijn er gesprekken met de grondlegger van de methode gevoerd rondom de wetenschappelijke onderbouwing van de methode. Aanvullend op het gesprek is er literatuuronderzoek verricht naar de fundamenten van de methode.

Tijdens de analyse is er bewust opzoek gegaan naar de voor- en tegenargumenten om het objectieve resultaat van de analyse te waarborgen. Op deze manier werd de confirmation bias voorkomen; de neiging van mensen om meer waarde te hechten aan informatie die de eigen ideeën/hypotheses bevestigen en om minder aandacht te besteden aan informatie die de eigen ideeën/hypotheses tegenspreken (Nickerson, 1998).

3. De Schilden van je Innerlijke Familie

De methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie' leert je op een andere manier naar jezelf en anderen te kijken. De methode gaat ervan uit dat we onze persoonlijkheid in vier delen kunnen opsplitsen, namelijk: de kant van het innerlijke jongetje, het meisje, de vrouw en de man. De familieleden binnen de methode zijn gebaseerd op archetypen. Zo schrijft Arienne Klijn in haar boek: 'De man is sterk, de vrouw zorgt voor de kinderen, het jongetje is speels en ondeugend en het meisje is lief en gevoelig.' Dit maakt het model volgens de grondlegger voor vrijwel iedereen herkenbaar. Ieder familielid heeft zijn eigen kenmerkende kwaliteiten, behoeften, waarden en drijfveren (Klijn, 2017). De concrete kenmerken per innerlijk familielid zijn in bijlage 1 weergegeven.

Verder gaat de methode ervan uit dat de samenstelling van een Innerlijke Familie per persoon en per situatie uniek is en dat maakt ieder mens uniek in zijn doen en laten. De vier familieleden vormen samen het archetypische beeld van een familie en net zoals in iedere familie, gebeurt er doorlopend iets tussen de familieleden. Binnen een familie kan bijvoorbeeld rust en harmonie heersen, maar er kan ook sprake zijn van onenigheid en strijd. Op deze manier verklaart de methode waarom we als mens soms tegenstrijdige behoeften hebben. Verder gaat de methode ervan uit dat je als mens regisseur bent over jouw eigen Innerlijke Familie; jij bepaalt wie je van jouw Innerlijke Familie in een bepaalde situatie voorop zet of juist naar achteren schuift; het jongetje, het meisje, de man of de vrouw? De vier Innerlijke Familieleden worden ook wel 'de vier Schilden' genoemd (zie paragraaf 3.1). Ieder schild staat voor een Innerlijk Familielid. 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. 'Verandering van perspectief biedt perspectief', is daarom een uitspraak die centraal staat binnen de methode van de Innerlijke Familie (Klijn, 2017). In Bijlage 9 van het hoofddocument is de opleidingsbrochure van de methode opgenomen voor meer informatie over de Innerlijke Familie en de toepassingsmogelijkheden. Pagina 3 van de brochure beschrijft kort de methode. Op de laatste pagina van de brochure, pagina 19, is meer te lezen over de Leer van de Schilden.

3.1 De ontwikkeling van de Innerlijke Familie

De grondlegger van de Innerlijke Familie, Arienne Klijn, combineerde haar gezinstherapeutische achtergrond met haar interesse in de Indiaanse Schildenleer. Op deze manier werd haar model 'De Schilden van je Innerlijke Familie' geboren (Klijn, 2017). Zoals in Bijlage 9 van het hoofddocument beschreven, is de Leer van de Schilden ouder dan de psychologie. Daarnaast is de Leer van de Schilden een inspiratiebron voor grondleggers van verschillende psychologische stromingen. Ook Arienne Klijn gebruikte de Schildenleer van de Indianen als inspiratiebron van haar methode. De Leer van de Schilden behoort oorspronkelijk tot het gedachtegoed van de Native Americans. Zij gaan ervan uit dat ieder mens vier archetypische energieën in zicht heeft, namelijk de archetypische energie van een meisje, een jongetje, een vrouw en een man. Zij noemen deze vier archetypische energieën ook wel 'Schilden'. Deze vier Schilden vormen samen de persoonlijkheid van een mens. Ieder Schild, oftewel één van de kanten van de persoonlijkheid van een mens, beleeft de werkelijkheid vanuit de interpretatie die bij dat deel van onze persoonlijkheid hoort. Een jongetje beleeft een bepaalde situatie bijvoorbeeld anders dan een volwassen man (zie Bijlage 9, hoofddocument).

Het Schildenmodel van Arienne Klijn wordt toegepast voor coachings- en trainingsdoeleinden. Binnen de ontstaanswijze van 'De Schilden van je Innerlijke Familie' zijn er volgens Arienne Klijn twee belangrijke namen te noemen waar het model op is gebaseerd, namelijk Salvador Minuchin en David Gordon. De methode van de Innerlijke Familie is namelijk onder andere gebaseerd op de theorieën/therapeutische vormen van deze twee personen (persoonlijke communicatie, 19 november 2018). Ten eerste is het Schildenmodel van de Innerlijke Familie gebaseerd op de structurele systeemtherapie. Familietherapeut Salvador Minuchin is de grondlegger van deze vorm van therapie waarbij de nadruk wordt gelegd op de rollen van ieder gezinslid. De gezinsleden staan volgens Minuchin in verhouding tot elkaar op basis van impliciete en/of expliciete afspraken. Deze afspraken beïnvloeden de interactie tussen de gezinsleden en samen vormen deze afspraken de structuur binnen een gezin. Tenslotte ontdekte Minuchin dat de beleving van de familiestructuur verschilt van de beleving van de individuele gezinsleden (Minuchin & Nichols, 1998). Zoals al eerder benoemd, werkt het Schildenmodel met de metafoor van een familie in de mens. Het model splitst de persoonlijkheid van de mens op in vier verschillende kanten, oftewel Schilden: meisje, jongetje, vrouw en man. Samen vormen deze kanten/Schilden de mens zijn kwaliteiten, behoeften, drijfveren en waarden. En zoals in iedere familie, gebeurt er doorlopend iets binnen een gezin waardoor er sprake kan zijn van rust en harmonie of juist van onenigheid en strijd. Op deze wijze verklaart het Schildenmodel dat een mens bijvoorbeeld te kampen heeft met tegenstrijdige gevoelens; de individuele beleving van de regels en de individuele behoeften, waarden en drijfveren per innerlijk familielid. Verder berust het fundament van de Innerlijke Familie op de theorie van onderzoeker David Gordon. Hij deed onderzoek naar het gebruik van metaforen in de psychotherapie. In zijn boek beschrijft Gordon dat metaforen een gedeelde taal kunnen creëren tussen bijvoorbeeld therapeut en cliënt, of in dit geval trainer en trainees, waardoor communiceren over het probleem eenvoudiger en effectiever wordt. Daarnaast kan de hulpvragende (trainee of cliënt) door middel van een metafoor gemakkelijker zelfstandig tot inzicht komen wat betreft de oplossing voor het probleem. Volgens Gordon zijn metaforische verhalen binnen therapie een uitstekend middel om gedragsverandering teweeg te brengen (Gordon, 1978). Vanuit het onderzoek van David Gordon is het metaforische beeld van een familie ontstaan binnen het Schildenmodel. De Innerlijke Familie biedt namelijk een gemeenschappelijk taal om lastige onderwerpen te bespreken en dient als middel om oplossingen te zien. Arienne Klijn beschrijft de 'De Schilden van je Innerlijke Familie' als een nieuwe kijk naar jezelf en anderen waardoor je sneller kansen ziet (Innerlijke Familie, z.d.). Dit sluit aan bij het onderzoek van Gordon.

3.1.1 Metaforen

Het doel van het toepassen van de Innerlijke Familie binnen de training, is dat de trainees de aangereikte theorie en vaardigheden kunnen vertalen naar de taal van de Innerlijke Familie. De vraag is echter of dit van meerwaarde is. Uit onderzoek van Sopory en Dillard (2002) blijkt dat het achterhalen van de metaforische betekenis cognitieve elaboratie stimuleert waardoor informatie beter wordt geïntegreerd in het geheugen. Dit betekent dat docenten na de training de aangeboden informatie beter kunnen onthouden door het te koppelen aan de metafoor van de Innerlijke Familie.

Verder blijkt uit een artikel van sociotherapeut Frank van Marwijk dat het gebruik van metaforen een zekere afstand tot een bepaald onderwerp kan creëren; het verhult de kern van de zaak waardoor het minder bedreigend overkomt (Van Marwijk, z.d.). Ook Arienne Klijn benoemt dit aspect van haar methode. Volgens haar is het voor mensen gemakkelijker om te praten over hun Innerlijke Familieleden, omdat het dan op een indirecte manier over

henzelf gaat (persoonlijke communicatie, 19 november 2019). Ook benadrukt Frank van Marwijk in het artikel over het gebruik van metaforen, dat metaforen soms 'in één klap' in een inzicht kunnen resulteren waar normaal gesproken een heel verhaal voor nodig zou zijn geweest (Van Marwijk, z.d.). Dit sluit aan bij het onderzoek van David Gordon (1978) wat betreft de effectiviteit van metaforen.

Uiteraard zijn er ook een aantal negatieve punten over het gebruik van metaforen te benoemen. Zo benoemt Frank van Marwijk dat het kan leiden tot geheimtaal wanneer sommige leden van een team de metafoor wel gebruiken en anderen niet. Tenslotte is het van belang dat de metafoor van toepassing is op de werkelijke situatie (Van Marwijk, z.d.).

3.2 Mogelijke werkvormen

Zoals eerder benoemd zijn er vier verschillende trainingen gevolgd rondom de Innerlijke Familie. Uit de trainingen blijkt dat er ontzettend veel werkvormen mogelijk zijn rondom de methode. Een werkvorm die tijdens de training veel werd gebruikt, is het opstellen van een Innerlijke Familie aan de hand van playmobiel poppetjes in groepjes van twee, drie of vier trainees. Tijdens deze werkvorm wordt er gebruikt gemaakt van vier playmobiel poppetjes; een man, een vrouw, een jongetje en een meisje. Vervolgens wordt de opdracht gegeven om een situatie op te stellen in de taal van de Innerlijke Familie; de Innerlijke Familie van jezelf of die van een ander. Tijdens het opstellen krijgt ieder familielid een eigen plek. Vervolgens kunnen anderen of de persoon zelf vragen stellen, zoals: 'Waarom staat het meisje voorop en de man pal achter haar?' of 'Wat vindt het jongetje ervan dat hij zo ver verwijderd staat van de rest van de familieleden?' of 'Wat zegt jouw vrouw in deze situatie tegen de rest van de familieleden?'. Kortom, per innerlijk familielid kan na worden gegaan waarom zij daar staan, wat zij ervan vinden, hoe zij zich voelen, wat zij zouden willen doen, wat er gebeurd in de interactie tussen de innerlijke familieleden, enzovoort. Op deze manier wordt de situatie inzichtelijker. Vervolgens kan er ook een opstelling worden neergezet van de gewenste situatie of kan een situatie uitgevraagd worden in de taal van de Innerlijke Familie wat betreft de oplossing van het probleem. Er kan bijvoorbeeld worden geanalyseerd wie van de Innerlijke Familieleden (eigen kwaliteiten) nodig is bij het behalen van het doel. Tenslotte kunnen ook twee Innerlijke Families tegenover elkaar worden neergezet zodat het inzichtelijk wordt hoe je een ander bijvoorbeeld het beste kunt benaderen. Kortom, het is een methode om het gedrag van jezelf of anderen te beoordelen en te beïnvloeden door te reflecteren op de situatie in de taal van de Innerlijke Familie.

Een andere werkvorm die tijdens de trainingen werd gebruikt, is het kruipen in een bepaalde rol, oftewel; een bepaald innerlijk familielid voorop zetten. Het jongetje voorop zetten is bijvoorbeeld een manier om creatief te kunnen brainstormen. Het jongetje staat namelijk voor vindingrijkheid, impulsiviteit en waar eigenlijk alles mogelijk is; niets is te gek. Trainees kunnen bijvoorbeeld in groepen van drie fantaseren over een situatie wanneer zij drie jaar verder zijn en terugblikken op de zogenaamde situaties in het verleden die hen hebben gebracht naar de situatie waar zij nu zijn; Wat is er allemaal gebeurd? Wat hebben anderen gedaan? Tijdens deze werkvorm is niets te gek en ondertussen kunnen groepsleden vragen aan elkaar stellen hoe ze dat 'ook alweer' hebben bereikt of welke visie daaronder ten grondslag lag. Op deze manier komen er allerlei dingen naar boven komen wat nieuwe ideeën kunnen opleveren voor het heden.

Verder werd er tijdens de training ook regelmatig gebruikt gemaakt van het kaartspel van de Innerlijke Familie. Op deze kaarten staan alle kwaliteiten/schaduwkanten van de familieleden. Zowel de voor- en achterkant van de kaart maakt duidelijk om welke kwaliteit of

schaduwkant het gaat; er is een plaatjeskant en een woordenkant. De plaatjeskant geeft meer ruimte voor eigen interpretatie. Een manier om erachter te komen wat jou of een ander het meest kenmerkt, kan door het kaartspel toe te passen. De kaarten worden bijvoorbeeld met de woordenkant naar boven gelegd en iemand krijgt de opdracht om vier kaarten uit te kiezen die de ander of jezelf het meest typeert in een bepaalde rol. Vervolgens is het de opdracht om uit te leggen waarom juist die kaarten zijn gekozen. Tenslotte is het de opdracht om de woordenkant van de kaart om te draaien naar de plaatjeskant. Door deze stap uit te voeren, wordt duidelijk welk innerlijke familielid het kenmerk typeert. Vervolgens kan na worden gegaan welk innerlijke familie vooral naar voren komt, welk Innerlijk Familielid mist en welke betekenis je daaraan kan geven.

Uit de trainingen komt naar voren dat de methode een manier is om te reflecteren op jezelf in een bepaalde situatie. Het is een praktische taal waar je aan de hand van jouw Innerlijke Familieleden reflecteert op jouw eigen sterke en minder sterke punten, maar ook op het eigen handelen, jouw reacties en jouw gemaakte keuzes. Door de Innerlijke Familie houd je als het ware jezelf een spiegel voor om stil te staan bij jezelf. Door te reflecteren in de taal van de Innerlijke Familie komen concrete handelingen naar voren. Tenslotte komt de praktische kant van de Innerlijke Familie ook naar voren in het boek van Arienne Klijn. In haar boek geeft ze namelijk diverse concrete handvatten om het beste uit jezelf, anderen of een situatie te halen (Klijn, 2017).

3.3 Archetypen

Uit de training kwam naar voren dat het soms twijfelachtig was welk kenmerk bij welk Innerlijk Familielid hoorde. Hierdoor was het voor de trainees soms wat lastiger te bepalen over wie van de Innerlijke Familieleden het ging. Wanneer er verduidelijking werd gegeven door de trainer, begrepen de trainees uiteindelijk wel de plaatsing van het kenmerk bij een bepaald Familielid. Dit betekent dat de familieleden goed afgebakend zijn. In Bijlage 1 is een overzicht weergegeven van alle kwaliteiten en valkuilen per Innerlijk Familielid.

Ook Arienne Klijn maakt in het gesprek het onderscheid tussen de taal van de Innerlijke Familie begrijpen en de taal vloeiend spreken (persoonlijke communicatie, 19 november 2018). Wanneer je de taal van de Innerlijke Familie spreekt, begrijp je de methode volledig. Het is dan volledig helder welke kwaliteiten/valkuilen verbonden zijn met een bepaald Innerlijk Familielid waardoor je het volledig en correct kunt toepassen in de praktijk. De taal van de Innerlijke Familie spreken, houdt in dat een persoon de meeste kenmerken kan plaatsen bij de familieleden, maar niet alle kenmerken; dit is een kwestie van oefening. De basisgrammatica van de taal is helder, maar het begrijpen is niet genoeg om de taal vloeiend te kunnen spreken.

4. Resultaten van de analyse

Uit de analyse komen de volgende voor- en tegen argumenten naar voren wat betreft de wetenschappelijkheid en bruikbaarheid van het model binnen de training ‘Grip op groepsdynamica’:

Argumenten voor ‘De Schilden van de Innerlijke Familie’

1. ‘De Schilden van je Innerlijke Familie’ berust grotendeels op een wetenschappelijke ondergrond (zie paragraaf 3.1).
Arienne Klijn ontwikkelde ook een drijfverentest op basis van ‘De Schilden van je Innerlijke Familie’. Deze test is wetenschappelijk gevalideerd door testbureau ‘Construct bedrijfspsychologie’. De Innerlijke Familie Drijfverentest (IFD) is gebaseerd op de iMotiv die Jeroen Meliëzer ontwikkelde samen met Godfried Westen op basis van een analyse van alle bestaande drijfverenlijsten (A. Klijn, persoonlijke communicatie, 31 december; Innerlijke Familie, z.d).
2. Het gebruik van de metafoor binnen de methode is effectief, creëert veiligheid in de groep (indirect in plaats van direct) en stimuleert het geheugen waardoor de informatie beter kan worden onthouden (zie paragraaf 3.1).
3. Binnen en buiten Nederland wordt er veel gewerkt met de methode door professionals, zoals psychologen, pedagogen, trainers, coaches, adviseurs, therapeuten en docenten. De methode wordt in verschillende werkvelden toegepast zoals in het onderwijs of in het bedrijfsleven (Innerlijke Familie, z.d.; Gooisch Kindercentrum, z.d.; persoonlijke communicatie, 19 november 2018). Tevens blijkt het vele gebruik van de methode uit een analyse van de zoekresultaten van Google. Indirect betekent dit een goede beoordeling van verschillende professionals van de methode.
4. De behoeften voortkomend uit het verkennend onderzoek onder vakdocenten en de adviezen van de experts (zie Bijlage 2, 4 en 6 van het hoofddocument) sluiten grotendeels aan bij de methode van de Innerlijke Familie (concrete/praktische handvatten en oplossingen, rollenspel, zelfkennis vergaren, persoonsgebonden vaardigheden verder ontwikkelen, aandacht voor het eigen maken van informatie en vaardigheden, verschillende aanvliegroutes zodat je kunt kiezen, stilstaan bij wat je doet en wat andere mogelijkheden zijn, vat krijgen op de boodschap achter het gedrag van de leerling, inzicht krijgen in verschillende manieren hoe je een groep in kunt stappen) (zie paragraaf 3.2).
5. De methode is snel en gemakkelijk te begrijpen (persoonlijke communicatie, 19 november 2018) (zie ook Hoofdstuk 3).
6. De methode is een middel om te reflecteren op jezelf en op het eigen handelen (zie paragraaf 3.2)
7. De methode biedt een gemeenschappelijke taal. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om wetenschappelijke theorieën en wetenschappelijke onderbouwde vaardigheden in de taal van de Innerlijke Familie over te brengen.
8. Door de methode ‘De Schilden van je Innerlijke Familie’ toe te passen, onderscheidt de training zich van bestaande trainingen op de markt van het onderwijs. Het Gooisch Kindercentrum kan daarom een unieke training aanbieden.

Argumenten tegen ‘De Schilden van de Innerlijke Familie’

1. Het kost tijd om de taal van de Innerlijke Familie vloeiend te kunnen spreken. Experimenteren met de methode en oefening in de praktijk is een vereiste om de taal

vloeiend te leren spreken (zie paragraaf 3.3). Vloeiend de taal leren spreken, is niet in een training van 4 uur te leren.

2. Er is (nog) geen wetenschappelijk onderzoek verricht naar de effectiviteit van de methode/trainingen rondom de Innerlijke Familie. Het succes van de methode is alleen nog afgemeten aan de ontvangen reacties van cursisten en trainees.
3. De methode moet iemand aanspreken.

5. Conclusie

Uit de analyse van de Innerlijke Familie blijkt dat er meer argumenten voor zijn dan tegen wat betreft de bruikbaarheid van de methode binnen de training 'Grip op groepsdynamica'. Dit betekent echter niet meteen dat het gebruik van de methode verantwoord is binnen de training; de weging van de argumenten telt uiteraard ook mee. Zo is de wetenschappelijke onderbouwing een belangrijk punt om de kwaliteit van de training te kunnen waarborgen. Wat betreft de wetenschappelijke onderbouwing, blijkt dat de methode grotendeels berust op wetenschappelijk onderbouwde theorieën en onderzoeken. Een minder sterk punt is dat de gegeven trainingen rondom de Innerlijke Familie nog niet zijn onderzocht wat betreft de effectiviteit. Het succes van de methode is alleen nog afgemeten aan de ontvangen reacties van cliënten, cursisten en trainees. Aan de andere kant blijkt dat de methode door verschillende professionals wordt gebruikt; indirect betekent dit een goede beoordeling van verschillende professionals van de methode. Verder blijkt ook dat de Innerlijke Familie een gemeenschappelijke taal biedt om moeilijke onderwerpen bespreekbaar te maken. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om wetenschappelijke theorieën en onderbouwde vaardigheden in de taal van de Innerlijke Familie over te brengen aan de trainees. Op deze manier kunnen de minder sterke punten wat betreft de wetenschappelijkheid van de methode opgevangen worden en kunnen de sterke punten van de methode worden ingezet. Zo blijkt uit de analyse dat het gebruik van metaforen een krachtig middel is om gedragsverandering teweeg te brengen, veiligheid te creëren (indirect in plaats van direct) en om het geheugen te stimuleren waardoor informatie beter wordt opgenomen door de trainees. Aangezien het eigen functioneren van docenten vooral centraal staat binnen de training, kan dit voor de trainees erg confronterend, kwetsbaar en/of moeilijk zijn. Een veilige sfeer is daarom een vereiste. De methode van de innerlijke Familie creëert door de metafoor een zekere mate van afstand tot een bepaald onderwerp waardoor het minder bedreigend en persoonlijk overkomt. De methode biedt een manier om op indirecte wijze over jezelf en anderen te praten.

Verder blijkt uit de analyse dat de methode kan voldoen aan de behoeften voortkomend uit het verkennend onderzoek onder vakdocenten en de adviezen van de experts (zie Bijlage 2, 4 en 6 van het hoofddocument). De werkvormen van de Innerlijke Familie zijn namelijk praktisch van aard, staan in het teken van reflecteren en bieden de ruimte om de geleerde stof eigen te maken. Echter blijkt dat het vloeiend spreken van de taal van de Innerlijke Familie niet in vier uur te leren is, maar het begrijpen van de taal kan daarentegen wel in vier uur tijd worden aangeleerd. Het wordt daarom aanbevolen om de kwaliteiten en valkuilen van de Innerlijke Familielieden op papier mee te geven, zodat er geen verwarring kan ontstaan.

Kortom, uit de analyse van de argumenten blijkt dat de tegenargumenten te weerleggen zijn door aanvullingen uit de (wetenschappelijke) literatuur. De methode 'De Schilden van je Innerlijke Familie' kan wetenschappelijk verantwoord gebruikt worden wanneer de methode als 'taal' en 'werkvorm' wordt gebruikt om de wetenschappelijke theorie en de vaardigheden

over te brengen. Verder kan geconcludeerd dat de methode een passende methode is binnen de training 'Grip op Groepsdynamica', omdat de werkvormen van de Innerlijke Familie praktisch van aard zijn, in het teken staan van reflecteren en de ruimte bieden om de geleerde stof eigen te maken.

Literatuurlijst

Gooisch Kindercentrum. (z.d.). *Onze methode*. Geraadpleegd op 29 november 2018, van <https://gooischkindercentrum.nl/werkwijze/>

Gordon, D. (1978). *Therapeutic metaphors: Helping others through the looking glass*. Cupertino, CA: Meta Publications.

Innerlijke Familie. (z.d.). *Kom bij de bron zien en leren hoe de methode werkt*. Geraadpleegd op 25 november 2018, van <https://www.innerlijkefamilie.nl/innerlijke-familie-drijfverentest/>

Innerlijke Familie. (z.d.). *Ons team*. Geraadpleegd op 29 november 2018, van <https://www.innerlijkefamilie.nl/aanbod/schildenregister/>

Innerlijke Familie. (z.d.). *Wat kan de Innerlijke Familie voor jou betekenen?*. Geraadpleegd op 23 november 2018, van <https://www.innerlijkefamilie.nl/>

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

Nickerson, R. S. (1998). Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of general psychology*, 2(2), 175.

Minuchin, S., & Nichols, M. P. (1998). Structural family therapy. In F. M. Dattilio (Ed.), *The Guilford family therapy series. Case studies in couple and family therapy: Systemic and cognitive perspectives* (pp. 108-131). NY: Guilford Press.

Sopory, P., & Dillard, J. P. (2002). The persuasive effects of metaphor: A meta-analysis. *Human Communication Research*, 28(3), 382-419.

Van Marwijk, F. (z.d.). *De kracht van metaforen*. Geraadpleegd op 28 november 2018, van <http://www.lichaamstaal.nl/manager/metaforen.html>

Bijlage 1: 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), uliem 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, onbehouden, 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, accepterend, 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 8: Ethische aspecten

Het uitvoeren van een onderzoek, betekent in de meeste gevallen contact hebben met mensen die (gevoelige) informatie van zichzelf 'weggeven'. Deelnemers, oftewel respondenten, steken hun tijd in het onderzoek, maar zij kunnen bovendien ook schade ondervinden door deelname (Open Universiteit, z.d.). Daarom is het in elk onderzoek van belang dat er op een verantwoorde manier informatie wordt verzameld en verwerkt. Om aan te tonen dat er in dit onderzoek ethisch verantwoord is gewerkt, zal dit document ingaan op de ethische aspecten van het verwerven van de onderzoeksgegevens. Er zal in worden gegaan op de privacy van de respondenten, informatie en toestemming aan de respondenten en tenslotte zal er in worden gegaan op mogelijke schadelijke effecten.

Privacy

Gedurende het onderzoek zijn er interviews afgenomen met verschillende vakdocenten. Zij hebben hun ervaringen in het werkveld gedeeld, hun visie op het onderwerp en andere zaken en voorbeelden met betrekking tot het lesgeven in een groep. Wellicht hebben persoonsgebonden factoren een rol gespeeld waarom het niet soepel verloopt in een klas. Deze informatie zou schadelijk kunnen zijn voor de functie van een vakdocent. Daarom is de verzamelde informatie direct geanonimiseerd zodat het niet te achterhalen is door welke docent bepaalde informatie is gegeven. Ook zal de verzamelde informatie, verkregen vanuit de docenten, enkel en alleen worden gebruikt ten behoeve van dit onderzoek. Tenslotte zijn de opnames van de gesprekken in een beveiligde omgeving opgeslagen en zullen de opnames na afronding van het onderzoek worden vernietigd.

Informatie, toestemming en schadelijke effecten

De docenten zijn van te voren op de hoogte gesteld van het doel en de context van het onderzoek. Gedurende de uitvoering van het onderzoek is er geen misleiding van de respondenten toegepast. Informatie over het onderzoek is te allen tijde naar waarheid verkondigd en vragen zijn naar waarheidsgetrouw beantwoord. Door deelname van het onderzoek hebben respondenten geen schadelijke effecten ondervonden, omdat de verzamelde informatie direct is geanonimiseerd en er geen traumatische/gevoelige onderwerpen zijn besproken. Tenslotte is er toestemming aan de experts gevraagd om hun namen te benoemen in de scriptie.

Literatuurlijst:

Open Universiteit. (z.d.). *Kwalitatief onderzoek: Ethiek en integriteit in onderzoek*.

Geraadpleegd op 10 december 2018, van

<https://oupsy.nl/files/Kwalitatief%20Onderzoek%20%20Ethiek%20en%20integriteit%20in%20Onderzoek.pdf>

Bijlage 9: Opleidingsfolder Innerlijke Familie



SCHILDEN VAN JE INNERLIJKE FAMILIE

OPLEIDING

EINDELIJK ANTWOORD

‘Als kind was ik al heel nieuwsgierig naar waarom mensen deden wat ze deden.’

Ik stelde veel vragen, wat niet bij iedereen in goede aarde viel. Ook voelde ik me heel betrokken bij mensen. Ik was een sensitief kind en had een sterke antenne voor wanneer mensen zich ongelukkig of onzeker voelden, of fysieke pijn hadden. Ik wilde graag helpen en had geen manier om een gezonde afstand te bewaren tussen mij en de ander. Mijn antenne, ongetwijfeld al gevoelig bij aanvang, werd onbewust steeds fijner afgesteld op signalen uit de omgeving. Met als gevolg dat ik het jarenlang best lastig vond me niet teveel persoonlijk aan te trekken wat met anderen gebeurde.

Onbewust zocht ik een uitweg in kennis en wijsheid. Door mijn studies psychologie, therapie-opleidingen, supervisie en eigen therapie werd ik sterker als mens en kreeg ik steeds meer professionele bagage waarmee ik kon plaatsen wat ik waarnam. Ik zocht verdieping bij diverse leraren van religies en oude wijsheidstradities. Zij hielpen me vol compassie mensen te begrijpen en leerden me wat ik zag in een groter perspectief te plaatsen. Dit hielp me de regie over mijn eigen leven te nemen. Ik zeg vaak: je hebt als mens niet veel invloed op je leven, benut in ieder geval de invloed die je wel hebt! En dat doe ik.



Dat wil niet zeggen dat het meteen makkelijk was om het geleerde dagelijks toe te passen in een hectisch leven. Ik had een werkwijze nodig die me daarbij hielp, maar bestaande modellen en methoden bevredigden me niet. En in welke vorm kon ik mijn opgedane kennis en wijsheid overdragen aan anderen? Zodat ook mijn cliënten en cursisten konden leren de regie over hun eigen leven te nemen? In 2006, toen ik in een flits van inspiratie de Schilden van je Innerlijke Familie voor me zag, vond ik eindelijk mijn antwoord.

De manier van kijken en werken die ik ontwikkelde helpt me tot op de dag van vandaag om in het werken met mensen heel dicht bij mezelf te blijven.

In het uitwerken en delen van het gedachtegoed bleek deze taal, denkmodel en methode voor veel meer mensen een prettig en praktisch handvat te zijn. Om snel zicht en grip te krijgen op zichzelf en anderen, en vanuit voldoende rust de juiste keuzes te maken. Ik kreeg veel gelegenheid om te werken met het model en naar aanleiding van vragen van cliënten en coaches schreef ik boeken, ontwikkelde ik opleidingen, testen en een kaartspel. Zo komt het dat er op dit moment veel materiaal en werkvormen zijn waar jij baat bij kunt hebben.

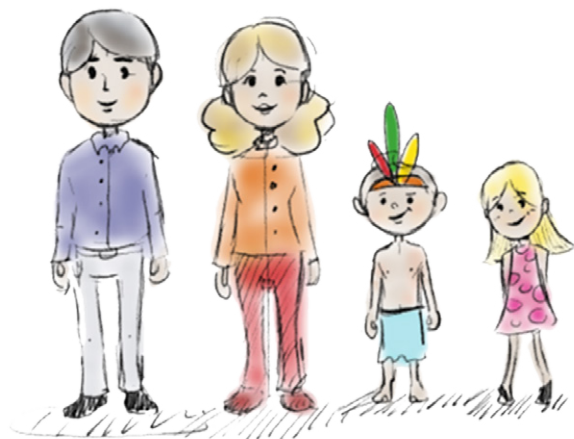
Arienne Klijn

DE METHODE

Verandering van perspectief biedt perspectief

De Schilden van je Innerlijke Familie is een prachtige taal en denkmodel waarmee je leert om op een nieuwe, waarderende manier naar jezelf en anderen te kijken. Als methode geeft het je handvatten om samen met anderen resultaten te realiseren, vanuit vrijheid en de waarden waar jij voor staat.

Voor sommige mensen, waaronder ikzelf, is het begrijpen van het 'waarom' een randvoorwaarde om iets te veranderen. Maar begrip en inzicht alleen leiden niet tot verandering. Acceptatie is een belangrijke tussenstap. Door de bril van dit model kijk je zonder oordeel en met de nodige afstand naar jezelf en anderen. Waardoor het gemakkelijker wordt om te begrijpen wat er in jou en met de ander gebeurt. Dat geeft de rust die nodig is om bewust te gaan schakelen in je aanpak op dat moment. Vanuit acceptatie van wat is, met hoop op een positieve uitkomst voor alle betrokkenen.



In de opleidingen leer je eerst op toegankelijke wijze vier bouwstenen van het model kennen. Dit zijn de verschillende kanten van jezelf: je innerlijke meisje, jongetje, man en vrouw. Dit zijn archetypen die ieder staan voor een verzameling van kwaliteiten, behoeften, waarden en drijfveren. Je meisje staat voor onder meer je gevoel en je behoefte aan veilige verbinding. Het jongetje staat voor je wilskracht, je energie, vindingrijkheid en humor.

De vrouw staat voor je realisme, wijsheid en het vanuit eigenwaarde goed voor jezelf en anderen zorgen. De man staat voor je denkvermogen en daadkracht.

Het vijfde element in de methode is de regisseur: jij zelf, die leert met de vier schilden van jouw innerlijke familie te schakelen in iedere situatie en gesprek. Door te schakelen in je perceptie, van bijvoorbeeld man naar meisje, zie je dezelfde situatie op een nieuwe manier. Verandering van perspectief biedt perspectief, met name in situaties waar je behoorlijk vast zit. Vervolgens kun je leren om ook de kwaliteiten van een ander familielid in te zetten in je gedrag. Bijvoorbeeld door een gesprek eens als vrouw in te gaan in plaats van als jongetje. Door steeds opnieuw te schakelen tussen de kwaliteiten van de verschillende familieleden vergroot je de kans op een aanpak die werkt.

De vier innerlijke familieleden vormen samen het archetypische beeld van een familie die iedereen in zichzelf kan herkennen. Op dit niveau in het model gaat het om hoe zij met elkaar omgaan. Net als in families in de buitenwereld kan er harmonie of strijd zijn in je innerlijke familie. De methode biedt handvatten om in iedere situatie vanuit acceptatie en begrip weer met jezelf op één lijn te komen, en vervolgens vanuit rust te kunnen handelen. Er is bewust aangesloten bij deze archetypische beelden - de man, de vrouw, het jongetje en het meisje - omdat deze voor iedereen herkenbaar en bruikbaar zijn.

*Marieke Stelloo – Regionaal Operationeel
Manager bij HEMA & Life Coach*

*'Ook in deze opleiding weer veel over
mijzelf geleerd. Geweldig. Ik heb afscheid
genomen van het negatieve gevoel over
sterk zijn. Het is een kwaliteit!'*

Annet Brinkhuis – Annet Brinkhuis
Opleidingen, loopbaancoaching en
persoonlijke ontwikkeling

'Ik heb hele mooie dagen beleefd aan de opleiding en veel gehad aan de inhoudelijke verdieping over de innerlijke familie, zowel voor mij persoonlijk als in mijn werk.'

VOORDELEN EN TOEPASSINGEN

De methode geeft snel en gemakkelijk zicht en grip op jezelf en de mensen voor en met wie je werkt (en leeft), dankzij de concrete handvatten. Het werken met de methode houdt daarnaast automatisch in dat je leert je eigen waarneming en interpretaties van situaties op te rekken, zodat je in jezelf meer ruimte krijgt om iets te veranderen: ***'The road to freedom is hidden from view by the limits of your perception.'***

De innerlijke beweging die je leert maken in de opleidingen geeft je meer vrijheid en manoeuvreerruimte in alle situaties in de buitenwereld.

- ➔ Daardoor kun je in de omgang met anderen neutraler feedback geven, conflicten oplossen, taaie en moeizame gesprekken vlot trekken.
- ➔ Als coach of leidinggevende kun je verwarring bij mensen verhelderen, hen helpen hun problemen op te lossen en op transparante wijze richting geven aan hun gedrag.
- ➔ Als therapeut of heler kun je helder zien en benoemen welk deel van de cliënt ondersteuning en versterking of extra energie nodig heeft. Je kunt de persoon helpen helen door diens verschillende delen met elkaar in balans te brengen en zo het geheel sterker te maken. Vanuit die nieuwe balans kan je cliënt leren hoe de eigen regie (terug) te nemen.
- ➔ Als je met kinderen, jongeren, ouders en gezinnen werkt biedt de methode je een taal en denkmodel om op een speelse en waarderende wijze de ontwikkeling van kinderen gericht te stimuleren, en de relatie met hun (stief/pleeg)ouders te ondersteunen.

Puur voor jezelf is het een bijzonder instrument om je persoonlijke en bewustzijnsontwikkeling een positieve prikkel te geven. Het werken met de Schilden van je Innerlijke Familie geeft je de nodige afstand om met compassie jezelf waar te nemen, je eigenwaarde te versterken en je gedrag bewust bij te sturen.

Door jezelf als dynamisch, groeiend geheel te beleven doe je recht aan je veelkleurigheid. Je kunt steeds opnieuw meewerken aan het scheppen van de condities die jou gelukkig maken: ***'Follow your bliss, and bliss will follow.'***

Het is een deel van mijn levenswerk geworden om dit gedachtegoed beschikbaar te maken voor iedereen die het wil en kan benutten. Omdat ik dit niet alleen kan, leid ik graag mensen op die de methode kunnen benutten in hun eigen werk. De opleidingen die ik met mijn team heb ontwikkeld zijn een inspirerende ontdekkingsreis. Je kunt de opleidingen volgen voor jezelf, je relaties met anderen of voor je werk. Na iedere opleiding is je bereik als mens toegenomen en daarmee je bereik als professional om anderen effectief te ondersteunen. Ik wens je een mooi leerproces toe!

Marieke van Essen - Praktijk
Uniek Ede, kindercoach

'Ik heb het gevoel dat ik een ontzettend waardevol model heb geleerd. Zowel voor mijzelf (en mijn omgeving), maar ook om in te zetten in mijn werk als kindercoach.'

BASISOPLEIDING

LEVEL 1 EN 2: SCHILDEN VAN JE INNERLIJKE FAMILIE

LEVEL 1

Om kennis te maken met het schildenmodel kun je deelnemen aan level 1 van de basisopleiding, welke uit twee losse dagen bestaat waar een week tussen zit. In deze twee dagen leer je jouw innerlijke familie (beter) kennen. Je doorleeft het model: de oefeningen die je doet ondersteunen je ontwikkeling. Tegelijkertijd leer je het model toepassen in gesprekken met je medecursisten. In alle oefeningen breng je eigen praktijkvoorbeelden in. De opleiding biedt daarmee de kans om verdieping aan te brengen voor jezelf, en vraagt ook de bereidheid jezelf met mildheid in de spiegel aan te kijken.

Level 1 is geschikt als je:

- wilt verkennen of het werken met deze methode, taal en denkmodel bij je past
- een verdieping wilt aanbrengen in je persoonlijke en professionele ontwikkeling
- het leuk en waardevol vindt om op een nieuwe manier naar jezelf en anderen te kijken
- al weet dat je de hele basisopleiding wilt doen (je kunt je dan meteen voor level 1 en 2 inschrijven en krijgt daarmee een aantrekkelijke korting!)

PROGRAMMA

DAG 1

- ⇒ kennismaken met de schilden van je eigen innerlijke familie
- ⇒ focus op individuele schilden
- ⇒ herkennen van de schilden bij anderen
- ⇒ praten vanuit één schild

DAG 2

- ⇒ de innerlijke vrouw: waarom is zij zo belangrijk?
- ⇒ onthechten en schakelen
- ⇒ versterken van de innerlijke vrouw
- ⇒ neutraliseren en vrij bewegen: op weg naar meer regie

LEVEL 2

In het vervolg op level 1 maak je een belangrijke vertaalslag. De kennis van het model die je in het werken met je eigen innerlijke familie hebt opgedaan in level 1, vertaal je nu naar het meer specifiek leren hoe je deze methode kunt toepassen in je werk met anderen. Je oefent met 1 op 1 gesprekken en gaat eenvoudige groepssituaties duiden. Zo word jij jouw beste instrument in het begeleiden, coachen, trainen, adviseren of aansturen van anderen. Vanuit inzicht, acceptatie en met waardering voor jouw stijl en kwaliteiten.

PROGRAMMA

DAG 1

- ⇒ drijfveren en gedrag
- ⇒ werkvorm opstellingen met poppetjes
- ⇒ schakelen tussen de leden van de innerlijke familie
- ⇒ van perspectief wisselen in een gesprek
- ⇒ de benadering van ieder schild

DAG 2

- ⇒ stappenplan bij gesprekken
- ⇒ eenvoudige groepsdynamiek
- ⇒ ongezonde combinaties in theorie en praktijk
- ⇒ werkvorm Stoelendans: opstelling met stoelen
- ⇒ afronding en certificering

Tussen dag 1 en 2 zit meestal 2 weken. Na de eerste dag maak je een reflectieverslag.

'Met Ariennes hulp creëerde ik meer balans in mijn innerlijke familie. Daardoor heb ik nu een prettiger leven en voer ik mijn werk nog beter uit.'

Dyana Loehr-van Dijk

Voor wie?

Level 2 is geschikt voor iedereen die met mensen werkt en daarin met behulp van deze methode meer regie wil nemen. De meeste deelnemers zijn werkzaam als coach, kindercoach, mediator, therapeut, (hr)adviseur, trainer of manager. Level 2 van de basisopleiding dient om de methode aan te leren. Het is dus geen coachopleiding op zich en ook geen vervanging daarvoor. Na afloop van de volledige basisopleiding (level 1+2) weet je hoe je de regie kunt nemen in verschillende situaties en hoe je deze methode daarbij kunt inzetten.

Studietijd

Level 1 heeft 14 contacturen.

Studietijd naast de opleiding is 5 uur. Toetsuren: 2 uur.

Level 2 heeft 14 contacturen.

Studietijd naast de opleiding is 5 uur. Toetsuren: 2 uur.



Materiaal

Bij level 2 krijg je het boek *Maak kennis met je innerlijke familie* van Arienne Klijn. Je krijgt dit boek bij aanmelding zodat je het gelezen kunt hebben voordat de opleiding start. Mocht je het boek al hebben dan krijg je een ander boek van Arienne Klijn.

Certificaat

Je krijgt een certificaat als je aanwezig bent geweest bij alle opleidingsdagen van level 1 en 2.

Data & locaties

Voor actuele data van de opleiding kijk je op www.innerlijkefamilie.nl/de-opleiding. De opleidingen worden gegeven in Midden-Nederland. Het adres, tijden en andere informatie krijg je in de bevestiging na inschrijving.

Door wie?

Level 1 wordt gegeven door Arienne Klijn en Mary Vermeulen. Level 2 wordt gegeven door Mary Vermeulen.

Na de basisopleiding: registratie en vervolg

Na succesvol afronden van de basisopleiding (level 1 en 2) ben je gecertificeerd en word je opgenomen in het Schildenregister. Lees meer over de voordelen voor registratie verderop in deze brochure.

Na de basisopleiding volgt level 3, waarin je de verbreding maakt van individuele schilden naar de onderlinge relaties in de innerlijke familie. Dit is het vertrekpunt om je verder te kunnen specialiseren in:

- schildencoaching met het protocol voor de primaireschildenanalyse
- relatiecoaching met het protocol voor de relatie schildenanalyse
- werken met groepen met het protocol voor de strategische schilden systeemanalyse

Ook kun je lid worden van de Schildencommunity, de besloten Facebook groep voor geregistreerden, deelnemen aan studiedagen en special interest groups (begeleide intervisie rondom werkvormen voor specifieke doelgroepen). Hierover krijg je meer informatie na het afronden van de opleiding.

→ AANMELDEN KAN ZO

Neem contact op met Mary Vermeulen via mary@innerlijkefamilie.nl of 06 29 561 890. Voorafgaand aan definitieve aanmelding vindt een telefonische intake plaats met Mary.

LEVEL 3

INNERLIJKE FAMILIEDYNAMIEK

Na de basisopleiding verschuift het accent van de individuele schilden naar de relaties tussen de innerlijke familieleden. Dit vraagt van jou een behoorlijke uitbreiding van je waarneming: je kijkt nu ook naar wat er tussen mensen gebeurt. Het is bijzonder om te zien hoeveel dynamiek er tussen slechts vier innerlijke familieleden kan ontstaan!

Je cliënten veranderen van regisseur naar gezinscoach en het wordt jouw taak om hen hierin te adviseren en begeleiden. Denk maar eens aan vraagstukken als:

- hoe kan je een belemmerend familiepatroon in de buitenwereld leren herkennen in de innerlijke familie? En dit patroon aanpassen naar een gezonde gewoonte voor de volgende generaties?
- hoe kun je innerlijke strijd en dilemma's in een innerlijke familie begrijpen in het licht van de geschiedenis en context van de cliënt?
- en hoe kun je de cliënt helpen als gezinscoach de eigen innerlijke familie weer in balans te brengen?

Soms is het bewust regisseren van een innerlijke familie niet genoeg om vastzittende en complexe vraagstukken vlot te trekken. Een cliënt die worstelt met onzekerheid of emoties kun je leren om zijn innerlijke meisje meer aandacht te geven, maar wat als dit niet genoeg is? Dan is een diepere kijk op de innerlijke familiedynamiek en de achtergrond hiervan helpend.

Om je hierbij kennis, inzicht en handvatten te geven kijken we naar de systemische psychotherapie waar deze methode voor een groot deel op is gebaseerd. Deze vorm van therapie is oorspronkelijk ontwikkeld door maatschappelijk werkers in het Amerika van de jaren '50, om een antwoord te kunnen bieden aan de problemen van migrantenfamilies. In level 3 van de opleiding krijg je inzicht in belangrijke principes uit deze gezinstherapie en ga je praktisch oefenen deze toe te passen in gesprekken. Zo kun jij jouw cliënten leren omgaan met innerlijke conflicten en zich herhalende patronen in denken en gedrag. En vooral: hoe ze steeds weer nieuw perspectief voor zichzelf kunnen creëren!

Voor wie?

Level 3 is geschikt als je:

- een volgende stap wilt zetten in je werk met de Schilden van je Innerlijke Familie
- de innerlijke familiedynamiek wilt begrijpen en hiermee wilt leren werken
- meer wilt begrijpen van de onderliggende systeemtherapeutische principes van deze methode
- een verdieping wilt aanbrengen in je persoonlijke en professionele ontwikkeling

PROGRAMMA

We leren en werken twee dagen met de innerlijke familiedynamiek.

DAG 1

- ⇒ van regisseur naar gezinscoach
- ⇒ de onderlinge relaties: hoe werkt een innerlijke familie samen en hoe kun je die samenwerking versterken?
- ⇒ codes en omgangsvormen in iedere innerlijke familie
- ⇒ relevante leergeschiedenis en contextfactoren voor de innerlijke familieband
- ⇒ klachten en hulpvragen van de innerlijke familieleden
- ⇒ oefenen met praktijkvoorbeelden

DAG 2

- ⇒ dilemma's en dode paarden
- ⇒ papegaaien en de ja-respons
- ⇒ verandering van perspectief biedt perspectief: reframing
- ⇒ isomorfie oftewel parallelle processen
- ⇒ triangulatie, triadische structuren: werken met driehoeken
- ⇒ oefenen met praktijkvoorbeelden

Studietijd

Level 3 heeft 14 contacturen. Studietijd naast de opleiding is 7 uur. Toetsuren: 2 uur.

Materiaal

Bij de opleiding krijgt je handouts.

Certificaat

Bij positief afronden van level 3 ontvang je een certificaat.

Data & locaties

Voor actuele data van de opleiding kijk je op www.innerlijkefamilie.nl/aanbod/opleiding-level-3.

De opleiding wordt gegeven in Midden-Nederland. Het adres, tijden en andere informatie krijg je in de bevestiging na inschrijving.

Door wie?

Level 3 wordt gegeven door Mary Vermeulen en Arienne Klijn.

Na deze opleiding

Level 3 is het startpunt voor een specialisatie naar keuze:

- schildencoaching met het protocol voor de primaire schildenanalyse
- relatiecoaching met het protocol voor de relatie schildenanalyse (van partnerrelatie tot samenwerkingsrelatie)
- werken met groepen met het protocol voor de strategische schilden systeemanalyse

Natuurlijk kun je meerdere levels 4 kiezen. Het volgen van Level 3 zorgt dat je geen overlap hebt in de verschillende Levels 4. Na het volgen van een (of meerdere) van deze specialisaties word je opgenomen in het Schildenregister als specialist.

→ AANMELDEN KAN ZO

Neem contact op met Mary Vermeulen via mary@innerlijkefamilie.nl of 06 29 561 890.

DOCENTE MARY



'Mijn naam is Mary Vermeulen en ik ben geboren in 1963. Al van jongs af aan ben ik gefascineerd door verbintenissen tussen mensen. Ik vind het fantastisch om mensen te helpen om het allerbeste uit zichzelf en alles wat zij doen te halen. Hoe kunnen zij de relatie met zichzelf en met anderen verbeteren? Het antwoord op die vraag wordt niet altijd zonder slag of stoot verkregen, maar juist tijdens een worsteling leer je elkaar (en jezelf!) het beste kennen. Mensen hebben diep van binnen altijd hun eigen oplossingen al paraat, beter dan ik ze ooit kan aandragen. Het is mijn taak én talent om jou bij de bevredigende antwoorden te brengen. Ik geloof in een leven lang leren en ben MfN en ADR register mediator, trainer, coach (waaronder ADR register conflictcoach) en Noloc Erkend Loopbaanprofessional. Ik heb een achtergrond als fiscalist, leidinggevende, loopbaancoach en arbeids- en organisatiepsycholoog (NIP). Ik voel mij, mede door een jarenlange carrière als leidinggevende, prima thuis in een zakelijke omgeving en kan arbeidslwesties vanuit verschillende invalshoeken benaderen. In de achterliggende jaren heb ik veel ervaring opgedaan met het begeleiden van groepen in mijn rol als leidinggevende, teamcoach en trainer.'

SPECIALISATIEOPLEIDING

LEVEL 4A: SCHILDENCOACHING

Complexe coachvragen beantwoorden met behulp van de primaire schildenanalyse.

Al vroeg in het uitwerken van het gedachtegoed rondom de Schilden van je Innerlijke Familie werd me duidelijk dat er behoefte is aan een houvast qua aanpak. Zeker voor de complexere gesprekken: gesprekken waarin het lastig is om effectief te communiceren over zowel de inhoud als de relatie. Als houvast hebben we een protocol gemaakt. Met dit protocol kun je een analyse maken van iedere willekeurige situatie: de primaire schilden analyse (PSA). De specialisatie in schildencoaching leert je hoe deze analyse te maken om je cliënten verder te helpen. Daarnaast wordt een aantal systeemtherapeutische principes uitgelegd en geoefend. Deze specialisatie wordt afgesloten met een toetsdag en leidt tot de registratie van schildencoach specialist.

Het protocol voor de PSA

Het protocol voorziet in 5 stappen per situatie of gesprek en lijkt daarmee redelijk eenvoudig. In feite vertaal je met behulp van het protocol, het vraagstuk naar de schildentaal. De analyse wordt vervolgens in deze taal uitgevoerd, waarna je de uitkomst weer terugvertaalt naar gewone mensentaal. Het is alsof je een probleem in het Frans gaat bespreken en analyseren, waarna je de uitkomst weer naar het Nederlands vertaalt. Dat lijkt een dubbelslag, waarom zou je er aan beginnen? Omdat blijkt dat de schildentaal uitermate geschikt is om helder te onderscheiden wat er speelt in situaties en bij de betrokkenen. Als je de schildentaal goed spreekt kunt je zelfs taaie, lastige gesprekken en complexe situaties vlot terugbrengen tot een duidelijke kern. Dat zicht geeft rust en draagvlak.

Door de wetmatigheden in het schildenmodel, je zou kunnen zeggen de omgangsregels van de innerlijke familie, ligt een oplossingsrichting voor het vraagstuk, in schildentaal, vervolgens voor de hand. Het maken van de vertaalslag aan het eind van de analyse biedt een helder

en fris perspectief aan alle betrokkenen. Naarmate je meer geoefend raakt in het toepassen van het protocol, kun je met meer nuance situaties analyseren en subtielere oplossingsrichtingen zien en aanreiken.

Overigens zonder te vervallen in de misvatting van de pan-klare oplossingen: ook al heeft iedereen een innerlijke familie, wat werkt voor de ene familie helpt de andere niet. Het protocol biedt houvast en een effectieve structuur, maar ook altijd maatwerk.

In de specialisatie werk je op diverse manieren:

- cognitief en theoretisch analyseren wat het model doet
- ervaringsgerichte, soms lichaamsgerichte oefeningen
- gezamenlijk reflecteren op de praktijk
- voelen wat de theorie voor jou persoonlijk betekent
- ontdekken en leren hoe je deze methode kunt integreren met wat je al kan en in huis hebt

Voor wie?

Deze specialisatie is bedoeld voor alle professionals die meer willen leren, begrijpen en oefenen dan de basis.

PROGRAMMA

Deze specialisatie bestaat uit twee dagen met 2 of 3 weken ertussen.

DAG 1

- ⇒ kennismaking en inleiding programma
- ⇒ het uitleggen van het schildenmodel aan anderen
- ⇒ het protocol voor de primaire schildenanalyse (PSA)
- ⇒ oefenen met praktijkvoorbeelden, zowel met poppetjes als met stoel-opstellingen

DAG 2

- ⇒ het werken met metaforen
- ⇒ het volgen en initiëren van bewegingen in systemen
- ⇒ je eigen beweging daarin
- ⇒ oefenen met praktijkvoorbeelden met het protocol

Studietijd

Level 4a heeft 14 contacturen. Studietijd naast de opleiding is 7 uur. Toetsuren: 8 uur.



Materiaal

Het boek *Waarom het Jongetje Altijd Wint* van Arienne Klijn (ebook of print).

Certificaat

Bij positief afronden van deze specialisatie ontvang je een certificaat en ben je geregistreerd schildencoach specialist.

Door wie?

Deze specialisatie wordt gegeven door Arienne Klijn.

Na de specialisatieopleiding: registratie en vervolg

Na succesvol afronden van de opleiding ben je gecertificeerd Schildencoach en wordt je in het Schildenregister opgenomen als specialist. Lees meer over de voordelen van registratie verderop in deze brochure.

Na deze specialisatie kun je supervisie krijgen van Arienne Klijn (individueel of in kleine groepen) en masterclasses voor geregistreerde specialisten volgen. Vanzelfsprekend kun je ook (blijven) deelnemen aan het aanbod dat na de basisopleiding toegankelijk is.

→ AANMELDEN KAN ZO

Neem contact op met Arienne Klijn via arienne@innerlijkefamilie.nl.

Data & locaties

Voor actuele data van de opleiding kijk je op www.innerlijkefamilie.nl/aanbod/opleiding-level-4a.

De opleidingen worden gegeven Midden-Nederland.

Het adres, tijden en andere informatie krijg je in de bevestiging na inschrijving.

DOCENTE ARIENNE

'Vanuit een verscheidenheid van rollen (psycholoog, (team)coach, therapeut, adviseur, docent, spreker en auteur) help ik mensen en organisaties ambities te realiseren vanuit acceptatie en waardering voor zichzelf en anderen. Thema's in mijn werk zijn leiderschap en samenwerken, ontwikkeling en vitaliteit. Mijn theoretisch kader is: klinische en organisatiepsychologie, systeemdenken, sensorimotor psychotherapie en de levenswijsheid van natuurvolkeren. Deze diversiteit heb ik vertaald naar mijn psychologisch model, taal en methodiek de Schilden van je Innerlijke Familie.'

'Ik heb vanaf jonge leeftijd veel geleerd van wijze tantes, leraren, trainers en therapeuten uit verschillende scholen en tradities. Inspiratiebronnen zijn Salvador Minuchin, Irvin Yalom, Ricardo Semler, Clarissa Pinkola Estes, Pema Chödrön, mijn leraren en gidsen en vooral mijn vele cliënten en collega's van wie ik dagelijks leer. Mijn kracht is het zien van accenten en nuances in mensen en interacties die anderen ontgaan. Ik heb daarin met de jaren een scherpere ontwikkeld die ik vaak als vanzelfsprekend ervaar, maar die door anderen als zeer waardevol wordt gezien. Maar inzicht alleen leidt niet tot verandering: met humor, wijsheid en compassie stimuleer ik mensen opdat zij in beweging komen en hun doelen behalen.'

SPECIALISATIEOPLEIDING

LEVEL 4B: RELATIECOACHING

In alle relaties, of het nu een samenwerking is of een partnerrelatie, komen de innerlijke families van twee mensen dichtbij elkaar. Dit raakt onmiddellijk de fundamentele wrijving tussen “de jongetjes en de meisjes”. Het jongetje staat voor de behoefte aan vrijheid, autonomie en lekker je eigen gang gaan. Het meisje staat voor de behoefte aan nabijheid, een veilige verbinding en een harmonieuze samenwerking. Veel ruzies in relaties gaan eigenlijk over dit verschil, of het nu gaat over:

- de verdeling van werkzaamheden
- het opvoeden van kinderen
- geldzaken
- omgaan met derden (van andere teams tot schoonfamilie)
- elkaars vrienden leren kennen
- waar naartoe op vakantie

De innerlijke volwassenen van beide gesprekspartners staan opgesteld om deze verschillen te overbruggen en een gemeenschappelijke koers uit te zetten. Maar het is best lastig om te handelen vanuit de innerlijke volwassenen als je steeds zo geraakt wordt in je innerlijke kind-behoefte. Dat vraagt om regie!

‘Ik blijf zoeken, vinden en ontdekken, in de man, vrouw, jongetje en meisje.’

Evelien Terlouw

In deze specialisatie leer je hoe je beide gesprekspartners kunt helpen om samen de regie te nemen in hun (samenwerkings)relatie en hun uitdagingen hierin te overwinnen. We hebben hiervoor een aantal praktische stappenplannen ontwikkeld die je oefent tijdens de opleiding. Ook krijg je natuurlijk theorie, welke afkomstig is uit de systemische psychotherapie waar de Innerlijke Familie mede op is gebaseerd.

Collega's, familieleden en echtparen vertellen dat ze de methode heel verhelderend vinden in het begrijpen van zichzelf en elkaar. Ze leren de ander opnieuw zien in hun kwaliteiten en ze krijgen handvatten in het oplossen van conflicten en andere problemen. Zo houden ze meer ruimte over om het goed te hebben met elkaar!

PROGRAMMA

DAG 1

- ⇒ de Innerlijke Familie in (samenwerkings)relaties
- ⇒ verschil relatiecoaching en individuele coaching
- ⇒ leren praten met twee innerlijke families tegelijk
- ⇒ eerste stappenplannen oefenen met praktijkvoorbeelden

DAG 2

- ⇒ werken met de probleemcirkel
- ⇒ collusies en andere patronen tussen twee mensen
- ⇒ vervolg werken met stappenplannen
- ⇒ oefenen met praktijkvoorbeelden

DAG 3

- ⇒ de IFD en relatiecoaching
- ⇒ autonomie en verbinding
- ⇒ vervolg werken met stappenplannen
- ⇒ oefenen met praktijkvoorbeelden

Studietijd

Level 4b heeft 21 contacturen. Studietijd naast de opleiding is 6 uur. Toetsuren: 2 uur.

Philine van Heek

'Voor werk en privé heb ik zeer waardevolle tips gekregen.'



Materiaal

Bij de opleiding krijg je het boek Haal het beste uit je relatie van Arienne Klijn, Steffan Seykens en Guido van de Wiel.

Certificaat

Na de opleiding ontvang je een certificaat en ben je geregistreerd als specialist relatiecoaching.

Door wie?

Deze specialisatie wordt gegeven door Mary Vermeulen. Na de specialisatieopleiding: registratie en vervolg Na succesvol afronden van de opleiding word je in het Schildenregister opgenomen als specialist (verderop in deze brochure lees je de voordelen). Na deze specialisatie kun je supervisie krijgen van Arienne Klijn (individueel of in kleine groepen) en masterclasses voor geregistreerde specialisten volgen. Vanzelfsprekend kun je ook (blijven) deelnemen aan het aanbod dat na de basisopleiding toegankelijk is.

Data & locaties

Voor actuele data van de opleiding kijk je op www.innerlijkefamilie.nl/aanbod/opleiding-level-4b. De opleidingen worden gegeven Midden-Nederland. Het adres, tijden en andere informatie krijg je in de bevestiging na inschrijving.

➔ AANMELDEN KAN ZO

Neem contact op met Mary Vermeulen via mary@innerlijkefamilie.nl of 06 29 561 890.



SPECIALISATIEOPLEIDING

LEVEL 4C: WERKEN MET GROEPEN

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 specialisatie 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. Ook leer je zien wat je kunt doen om deze dynamiek te beïnvloeden.

We vatten dit samen in een Schilden Systeem Analyse. In deze SSA kijken we onder andere naar:

- de verdeling in het krachtenveld van het systeem van de vier innerlijke familieleden
- de zich herhalende patronen in het systeem (isomorfie)
- sleutelfiguren op mens en schildniveau die de beweging van het totale systeem sterk beïnvloeden
- de condities van een systeem en de wisselwerking daarvan met de innerlijke familiodynamiek
- de ontwikkeling van het systeem (met behulp van groepsontwikkelingsmodel Bart Kuypers ea)
- de rol van de geschiedenis van een systeem, traumatische ervaringen en onverwerkte frustraties, wensen voor de toekomst en mogelijke realisatie hiervan
- je eigen manoeuvreerruimte in deze context
- hoe kun je sturen door de innerlijke familie van een systeem te registreren

PROGRAMMA

De vier dagen zijn verspreid over ongeveer 10 weken.

DAG 1

- ⇒ de innerlijke familieleden op team- en organisatieniveau
- ⇒ uitleg van de SSA, doorlopen van de elementen hiervan
- ⇒ bespreken van praktijkvoorbeelden

DAG 2

- ⇒ leiderschap en samenwerken met behulp van de Schilden van je Innerlijke Familie
- ⇒ oefenen met praktijkvoorbeelden
- ⇒ groepsontwikkeling naar het model van Bart Kuypers
- ⇒ vertaalslag naar het schildenmodel
- ⇒ je eigen manoeuvreerruimte in een context: spanning hanteren en reguleren

Na deze dag maken alle deelnemers een SSA van een systeem waar zij in of mee werken. Ze kiezen een thema om op te focussen.

DAG 3

- ⇒ het (narratief) verhaal van een systeem
- ⇒ onderweg met je SSA: vragen beantwoorden
- ⇒ aanscherping in analyses maken
- ⇒ oefenen met praktijkvoorbeelden

DAG 4

- ⇒ bespreking van de SSA's van de deelnemers
- ⇒ ruimte voor vragen en verdieping

Studietijd

Level 4c heeft 28 contacturen. Studietijd naast de opleiding is 10 uur. Toetsuren: 10 uur..

Materiaal

Bij de opleiding krijg je handouts.

Certificaat

Bij positief afronden van de SSA ontvang je een certificaat en ben je geregistreerd schildencoach specialist.

Data & locaties

Voor actuele data van de opleiding kijk je op www.innerlijkefamilie.nl/aanbod/opleiding-level-4c.

De opleidingen worden gegeven in Midden-Nederland. Het adres, tijden en andere informatie krijg je in de bevestiging na inschrijving.

Door wie?

Deze specialisatie wordt gegeven door Arienne Klijn en André van Nieuwenhuizen.

Na de specialisatieopleiding: registratie en vervolg

Na succesvol afronden van de opleiding word je in het Schildenregister opgenomen als specialist. Lees meer over de voordelen van registratie verderop in deze brochure. Na deze specialisatie kun je supervisie krijgen van Arienne

Klijn (individueel of in kleine groepen) en masterclasses voor geregistreerde specialisten volgen. Vanzelfsprekend kun je ook (blijven) deelnemen aan het aanbod dat na de basisopleiding toegankelijk is.

➔ AANMELDEN KAN ZO

Neem contact op met Arienne Klijn via arienne@innerlijkefamilie.nl.

DOCENT ANDRÉ



'Ik ben Arbeids- en Organisationspsycholoog (sinds 1994) en de oprichter van DFG. Het is mijn missie om mensen te leren om vanuit samenhang te kijken en te acteren waardoor zij beter in staat zijn om (samen) effectief, realistisch en ontspannen te manoeuvreren in hun werk en leven. Ik geloof dat het goed is om regelmatig na te denken over jezelf, de rol die je vervult in relatie tot je omgeving. Dat kan best spannend en ingewikkeld zijn, vooral als het ergens wringt.'

Ik ben sterk vakinhoudelijk gedreven. In mijn werk heb ik een brede oriëntatie en een ruime ervaring. Ik verdiep me altijd in de context en sluit daar zo veel mogelijk op aan. De wisselwerking met de persoon met wie ik te maken heb is voor mij leidend. Ik coach mensen en teams vooral rondom vraagstukken op het gebied van vitaliteit en (persoonlijke) effectiviteit. Mijn uitdaging ligt daarnaast in het begeleiden van professionals die een positie hebben in complexe samenwerkingsverbanden (met veranderopgave). Daarbij maak ik graag gebruik van ideeën die ik heb afgeleid uit de systeemtherapie. Anderen zeggen over mij dat ik goed in staat ben om de realiteit waar te nemen zoals die is en daar bewust, doelgericht en zorgvuldig in te interveniëren.'

SPECIALISATIEOPLEIDING

HOOGGEVOELIG & STRONG-WILLED SPECIALIST

met Janneke van Olphen

Ben jij (kinder)therapeut, psycholoog of coach?

Werk jij met ouders van hooggevoelige kinderen met een sterke wil of wil je dat leren? Lijkt het jou wat om:

- gespecialiseerd te raken in de combinatie hooggevoelig & strong-willed?
- het model van de innerlijke familie (hiervoor) als professional te leren gebruiken?
- deel uit te maken van een community van hooggevoelig & strong-willed (HG&SW) specialisten?

Dan ben je welkom om deel te nemen aan de opleiding 'hooggevoelig & strong-willed specialist' met de Innerlijke Familie!

Na deze opleiding ben je gespecialiseerd in de combinatie hooggevoelig & strong-willed en kun jij er concreet mee aan de slag in jouw professionele setting.

Tot 2011 werd de high sensation seeker door Elaine Aron (grondlegger van hooggevoeligheid/hoogsensitiviteit) wel beschreven, maar nog niet onderbouwd. In 2011 gaf Janneke van Olphen een onderbouwing voor de high sensation seeker met de combinatie van de eigenschappen hooggevoelig & strong-willed. Iemand kan zowel in hoge mate gevoelig (hooggevoelig) als in hoge mate wilskrachtig (strong-willed) zijn. Deze combinatie aan eigenschappen geeft een fikse innerlijke dynamiek die zich vertaalt in gedrag dat voor ouders een flinke uitdaging kan zijn. De herkenning en erkenning van deze combinatie van eigenschappen is heel waardevol gebleken voor ouders. Het is voor een groot deel aan het Innerlijke Familie model te danken dat Janneke de combinatie hooggevoelig & strong-willed wist te maken.

Er is een toenemende behoefte aan meer HG&SW-specialisten. Er is ook een toenemende behoefte aan meer informatie, inzichten en handvatten over HG&SW. De opleiding heeft enerzijds als doel om professionals op te leiden tot specialist HG&SW. Anderzijds geeft de opleiding je de mogelijkheid om onderdeel uit te gaan maken van de community van HG&SW-specialisten.

PROGRAMMA

De opleiding duurt 8 dagen, waarin we opeenvolgend behandelen:

- ⇒ wat kenmerkt de doelgroep HG&SW?
- ⇒ wat is de Innerlijke Familie methodiek en hoe kun je er hulpvragen mee oplossen?
- ⇒ hoe kun je deze methode toepassen op de HG&SW doelgroep?
- ⇒ wat is daarin inspirerend en van toegevoegde waarde voor jouw cliënten, en voor jou als professional?

Je leert onder andere:

- ⇒ wat kenmerkend gedrag is voor de combinatie hooggevoelig & strong-willed
- ⇒ wat de typische innerlijke familiedynamiek is van de combinatie hooggevoelig & strong-willed
- ⇒ welke signalen erop duiden dat er wellicht meer speelt dan enkel hooggevoelig & strong-willed
- ⇒ hoe je innerlijke familie opstellingen maakt op basis van vragen waarmee ouders komen (zowel bij het kind, als bij de ouder, als tussen ouder en kind) met behulp van het Primaire Schilden Analyse protocol van Arienne Klijn
- ⇒ hoe je ouders van HG&SW-kinderen kunt helpen en leren met behulp van inzichten en handvatten en het HG&SW-protocol van Janneke van Olphen.

In de opleiding is ook aandacht voor:

- ⇒ jouw waarden, stijl en ontwikkeling als professional
- ⇒ de kracht van erkenning
- ⇒ het omgaan met spanning, faalangst, frustratie en teleurstelling, schuld en schaamte in HG&SW-familiesystemen
- ⇒ het voeren van een goed coachgesprek met meerdere gesprekspartners tegelijk (oudergesprekken, gesprek ouder/school)

Studietijd

Contacturen: 56 uur. Studietijd naast de opleiding is 16 uur. Toetsuren: 8 uur.



Materiaal

Bij de opleiding krijg je het boek *Maak kennis met je Innerlijke Familie* van Arienne Klijn of het boek *Haal het beste uit je relatie* van Arienne Klijn, Steffan Seykens en Guido van de Wiel.

Data & locaties

Voor actuele data van de opleiding kijk je op www.innerlijkefamilie.nl/aanbod/het-hooggevoelige-kind. De opleidingen worden gegeven in Midden-Nederland. Het adres, tijden en andere informatie krijg je in de bevestiging na inschrijving.

Kosten

De kosten voor deze opleiding zijn € 2300. Deze dagen zijn via audit van het CRKBO vrijgesteld van BTW. Het is mogelijk om in termijnen te betalen.

Certificaat

Na de opleiding ontvang je een certificaat en ben je geregistreerd als specialist.

Door wie?

De opleiding wordt gegeven door Arienne Klijn en Janneke van Olphen.

Na de specialisatieopleiding: registratie & vervolg

Na het succesvol afronden van deze opleiding ben je gecertificeerd en word je in het Schildenregister én op de site van Gevoeligheid Grootbrengen opgenomen als HG&SW-specialist. Daarnaast kun je deel uitmaken van de community van HG&SW-specialisten.

→ AANMELDEN KAN ZO

Meld je aan via www.innerlijkefamilie.nl.

Voor vragen neem contact op met Arienne Klijn via arienne@innerlijkefamilie.nl of met Janneke via janneke@gevoeligheidgrootbrengen.nl.

DOCENTE JANNEKE



'Ik ben Janneke van Olphen (1972). Ik ben psycholoog NIP en verdiep me sinds 25 jaar in hoogsensitiviteit / hooggevoeligheid. In 2010 heb ik mijn bedrijf 'enVie | Gevoeligheid Grootbrengen' opgericht. Ik heb de eigenschappen hooggevoelig & strong-willed aan elkaar gekoppeld en de Innerlijke Familie gebruikt om deze combinatie zichtbaar en hanteerbaar te maken. Ik geef cursussen, lezingen en ik ben auteur van het boek "Het hooggevoelige kind met een sterke wil" en de boekjes over Draakje Vurig. Inmiddels begeleid ik al heel wat jaren ouders in de omgang met hun hooggevoelige & strong-willed kind. Voor meer informatie kijk op www.gevoeligheidgrootbrengen.nl'

REGISTRATIE

Opgenomen in het Schildenregister

Na het volgen van een opleiding krijg je een certificaat en word je gratis opgenomen in het Schildenregister met een basisregistratie of die van specialist. Geregistreerd zijn heeft de volgende voordelen, zo kun je:

REGISTRATIE	BASIS	SPECIALIST
Je naam, bedrijfsnaam, adres, website, telefoonnummer, foto en omschrijving van je werk vermelden in de 'vind jouw coach' module op onze website.	✓	✓
Registerbijeenkomsten, themadagen en supervisie volgen. Naast de inhoud bieden deze bijeenkomsten ook kansen om je schildencollega's te ontmoeten.	✓	✓
De titel 'Geregistreerd in de Schilden van je Innerlijke Familie' en het bijbehorend logo voeren op website, in e-mailhandtekening of andere uitingen.	✓	✓
Deelnemen in de besloten Facebook groep voor geregistreerden.	✓	✓
Een gastblog publiceren. Dit gastblog komt op onze website en wordt ook gepubliceerd op onze Facebookpagina. Het gastblog moet inhoudelijk wel voldoende kwaliteit hebben en wordt hierop door ons beoordeeld.	✓	✓
Onze boeken verkopen aan eigen cliënten. Die boeken verkoop je tegen een vaste prijs, maar koop je bij ons tegen fikse korting in. Die korting loopt op tot 45%.	✓	✓
Cadeaubonnen voor een gratis workshop uitdelen aan cliënten.	✓	✓
Na de licentietraining Innerlijke Familie Drijfverentest afnames met korting inkopen.	✓	✓
Deelnemen aan vervolgaanbod op basisopleiding.	✓	✓
Deelnemen aan specifiek vervolgaanbod op specialisaties.		✓
Jouw activiteiten met de Schilden van je Innerlijke Familie onder de aandacht brengen van de lezers in onze nieuwsbrief of de facebookpagina. De nieuwsbrief wordt gelezen door meer dan 10.000 mensen, de facebookpagina door meer dan 17.000 mensen. Het thema van de activiteit moet wel aansluiten bij het thema van de nieuwsbrief en je betaalt een kleine vergoeding als bijdrage aan de onkosten.		✓
Samen met ons producten ontwikkelen over de Schilden van je Innerlijke Familie.		✓

ACHTERGROND EN VOORWAARDEN REGISTRATIE

Ik heb het Schildenregister opgezet omdat ik het belangrijk vind dat er een groep mensen is bij wie vergaande helderheid over het model, de taal en de methodiek ontstaat. Over deze mensen kan ik tegen de buitenwereld zeggen: zij hebben de opleiding gedaan en daarmee laten zien dat ze de methode echt hebben leren toepassen. Met deze mensen kan ik als grondlegger samen zorgen dat het gedachtegoed benut kan worden door iedereen, vanuit de essentie van de bron van het model.

Praktisch vertaalt dit zich naar een vervolgaanbod van leren en ontwikkelen uitsluitend voor geregistreerden. En naar het bouwen van een community van mensen die affiniteit hebben met de Schilden van je Innerlijke Familie, waarin de geregistreerden een belangrijke plek hebben.

Als geregistreerde verwacht ik dat je zorgt dat je kennis en vaardigheden in het werken met deze methode scherp houdt. Bijvoorbeeld door eens per jaar deel te nemen aan een Registerbijeenkomst, themadag of een andere

training. Ik wil dit echter niet verplicht maken omdat ik geloof in je eigen regie en verantwoordelijkheid.

OPZET REGISTERBIJEENKOMSTEN

We oefenen in kleine groepen (maximaal 8 deelnemers) in het toepassen van het model op diverse vraagstukken onder begeleiding van Arienne. Er is ruimte voor vragen en er worden nieuwe inzichten en werkvormen gedeeld. Ook zijn de Registerbijeenkomsten een kans om collega-geregistreerden te ontmoeten en uit te wisselen.

Er zijn verschillende Registerbijeenkomsten: voor mensen die de basisopleiding hebben gedaan en voor specialisten. Dit zodat de inhoud van de bijeenkomsten relevant en passend is voor de deelnemers.

Een Registerbijeenkomst duurt van 13.00 - 17.00 uur en zijn in Utrecht, Baarn of Hilversum. Alle locaties zijn op loopafstand van een centraal station en met (betaalde) parkeergelegenheid nabij. Je betaalt € 150 voor deze bijeenkomst.



MIJN MISSIE

‘May we all be at peace with our own nature.’

De Leer van de Schilden behoort oorspronkelijk tot het gedachtegoed van de Native Americans. Zij gaan uit van de archetypische energie van meisje, jongetje, man en vrouw in ieder van ons. Het woord schild is afkomstig uit deze leer en staat voor een energetische poort tussen de geestelijke wereld en de wereld van de materie. Als mens beschikken we over vier van deze poorten, die je ook een interface kunt noemen. Deze vier interfaces vormen samen onze menselijke persoonlijkheid. Hiermee beleven we de werkelijkheid op aarde vanuit de interpretatie die bij dat deel van onze persoonlijkheid hoort. Een meisje beleeft een situatie nu eenmaal anders dan een volwassen man. Ook gebruiken we de interfaces om met de kracht en kwaliteiten van ieder deel van onze persoonlijkheid op aarde, gewenste resultaten te bereiken. De bedoeling van dit avontuur is een optimale samenwerking tussen ons persoonlijke zelf en ons spirituele zelf, zodat we de vrijheid van de geestelijke wereld kunnen combineren met het realiseren van onze dromen en ambities hier op aarde.

Het schild is ook in het Westen geen onbekende term. Vroeger als bescherming op het slagveld, gebleven als familiewapen waarbij ieder schild de specifieke talenten van die familie laat zien. Een schild biedt je als mens ruimte om de nodige afstand te nemen in een gesprek of situatie, zodat je niet ingezogen raakt. En je met enige rust kunt kiezen welke volgende stap je in die situatie gaat zetten.

De Leer van de Schilden is ouder dan de psychologie, en inspiratiebron voor grondleggers van psychologische stromingen. In deze tijd wordt steeds meer zichtbaar wat de onderliggende overeenkomst is tussen de ‘spirituele’



Leer van de Schilden en de inzichten uit de natuurkunde en psychologie. Dat was anders toen ik jong was. Ik ben dankbaar dat de wetenschap steeds meer taal en houvast biedt om de brug te slaan tussen de moderne westerse maatschappij met haar kennis, en de spirituele tradities met hun wijsheid.

Wat ik over de Schilden leerde heb ik jaren later gecombineerd met inzichten en methodieken uit de relatief jonge strategische systeemtherapie. Ook heb ik wat ik door de jaren heen heb geleerd over bijvoorbeeld cognitieve gedragspsychologie, Jungiaanse archetypen, hechting en lichaamsgerichte traumatherapie toegevoegd. Geïntegreerd levert dit een prachtig geheel op: de Schilden van je Innerlijke Familie is voor mij en vele anderen een waardevolle benadering geworden van de mens. Of je nu interesse hebt in de inspiratie van de oorspronkelijke leer, de psychologische inzichten, of vooral praktische handvatten voor moeilijke situaties wilt krijgen. Je kiest zelf je insteek.

Ik gun deze benadering aan iedereen die met zichzelf en anderen in vrijheid en vrede wil samenwerken. Verbeter de wereld, begin bij jezelf, en verbetering begint bij begrip en acceptatie van wat is. Vandaar dat mijn motto is: *‘May we all be at peace with our own nature.’*

Arienne Klijn

Summary

Every human feels the need for something to belong to and needs appreciation from others (Remmerswaal, 2013). This is no different for students. In class they are looking for their place within the group and their need for appreciation plays a big role. This need often results in a different behaviour compared to a situation when a student would be in the classroom by itself. Group behaviour can lead to situations that may be detrimental to the performance or well-being of pupils, however a class can also exhibit positive group behaviour, which promotes the living and learning climate in a positive way. A teacher can take the lead in a classroom to ensure that the group process runs in a positive way (Stichting School & Veiligheid, z.d.).

Knowledge of group dynamics can therefore make a valuable contribution to the work of teachers. The client, a Children's Center in Hilversum, came up with a new idea regarding the expansion of their training offer, they had noticed that group dynamics is an underexposed aspect of education. The client wanted the following: 'Design a training course for teachers in secondary education which will teach them more about group dynamics in a classroom. This training must lead them to better understanding of a group process and the possibility to adjust a group process in a classroom so they can stimulate positive group behaviour.' The goal of this training is to provide these teachers the tools and knowledge to stimulate positive group behaviour inside a classroom.

The current situation of subject teachers was explored by taking interviews and doing literature research. Research has been done into the desired situation and what learning objectives teachers should achieve after completing the training. There has been examined which is the best way to design the training to achieve the desired situation and how the training can be evaluated in order to check whether the learning goals have been achieved. The scenario of the training has been developed based on these research results.

The exploratory research into the current situation showed that there is sufficient support for a training in group dynamics. Analysing the desired situation showed that teachers should understand the importance of investing in group processes. Teachers should be convinced that they can really influence group dynamics and they can indicate which actions can be performed per group phase. The trainees will learn a new way of looking at themselves and the group by using the method of the Inner Family. This method quickly provides insights into where bottlenecks lie and gives them the tool in dealing with personal challenges. The OPOE model will be applied to acquire knowledge and practice with the skills provided. The research revealed that it is important for teachers to be able to familiarize themselves with the theory and skills provided. For this reason the Z-ZZ-Z-ZZ model is used. In order to promote the thinking activity during the training of teachers we will work with alternating teaching methods. In these methods there will be plenty of room for interactions such as exercises in groups of two, three and four people, plenary assignments and analysing video material. Furthermore there are various forms of working applied from the method Inner Family. These working methods create safety, are characterized by reflection and offer space to master the learning material. The final advice is to evaluate the training on the response, learning goals and behaviour levels by means of a group discussion, educational conversations and by conducting written interviews or interviews by telephone after training.