



Klassenmanagement 2

**Cursusboek voor studenten
2016-2017**

Ontwikkeldgroep: Connie Schleipen (AOS ZO),
Margot Spanjers (AOS NO),
Anne Brand (AOS-FLOT)

Module	APV 7
Leerjaar	2
Periode	2 + 3
Credits	2
SBU	56

Inhoudsopgave	pag.
Beschrijving van de module Klassenmanagement 2 (APV7)	3
Deze cursus sluit aan bij de:	
- Generieke Kennisbasis	3
- SBL competenties	3
- Uitgangspunten APV leerlijn FLOT	4
Ingangseis / Voorkennis	5
Onderwijsdoelen	5
Toetsing en beoordeling	6
Aanwezigheid bij bijeenkomsten	6
Literatuur	6
Planning bijeenkomsten	9
Bijeenkomst 1	11
Themabijeenkomst 2 Interactiestijlen en leiderschap	12
Themabijeenkomst 3 Groepsdynamica	38
Themabijeenkomst 4 Pesten	45
Bijlagen:	
1. Leerwerktaak 1	52
2. Leerwerktaak 2	66
3. Beoordelingsrubric tbv de leerwerktaken	68
4. Leerwerkactiviteit	72
5. Toetsmatrijs Klassenmanagement2 (APV7)	73

Beschrijving van de module Klassenmanagement 2 (APV7)

In deze module staan de sociale processen tussen leraar en leerlingen en tussen leerlingen onderling centraal. Het gaat dan om de (interpersoonlijke) relatie tussen leraar en leerlingen, om de sociale behoeften van leerlingen, om de wijze waarop klassen groepen worden en om de omgangsvormen tussen leraar en leerlingen.

Je hebt in de cursussen APV van de propedeuse inzicht verworven in klassenmanagement, het begeleiden van leerprocessen, groepsdynamica, de pedagogische driehoek, het concept leren, visies op leren, cognitie, werking van de hersenen en leren, leerling kenmerken, professionele ontwikkeling en pedagogiek van het (voorbereidend) beroepsonderwijs.

Uiteraard worden jouw ervaringen, die in de oriënterende stages zijn opgedaan, tevens gebruikt als uitgangspunten en gekoppeld aan de theorie.

De cursus Klassenmanagement 2 bestaat uit 4 centrale themabijeenkomsten en een aantal werkbijeenkomsten op de eigen opleidingsschool.

Tijdens de centrale themabijeenkomsten bespreekt de groep (stagiairs en begeleider) de bestudeerde literatuur en koppelt de theoretische concepten aan praktijkvoorbeelden. Daarnaast worden praktijkervaringen gerelateerd aan theorie om van daaruit te kijken of alternatief handelen in de betreffende praktijksituatie mogelijk, dan wel beter, zou zijn geweest.

De activiteiten kennen elke keer een pendeling tussen theorie (die besproken is tijdens de verschillende bijeenkomsten) en de praktijk (die je verkent en onderzoekt tijdens het werken aan de leerwerktaken).

Themabijeenkomsten:

1. Kennismaking / toelichting op doelen en inhoud van de cursus / tijdpad leerwerktaken en leerwerkactiviteit bespreken / afsluiting en beoordeling.
2. Leiderschap en interactiestijlen
3. Groepsdynamica
4. Pesten

Deze cursus sluit aan bij de:

1. Generieke kennisbasis

In deze cursus staan de sociale processen tussen leraar en leerlingen en tussen leerlingen onderling centraal. Het gaat dan om: de (interpersoonlijke) relatie tussen leraar en leerlingen, om de sociale behoeften van leerlingen, om de wijze waarop klassen groepen worden en om de omgangsvormen tussen leraar en leerlingen.

2. SBL-competenties

De inhoud van de cursus richt zich met name op de volgende aspecten zoals beschreven in FLOT SBL-competentiekaart:

- 1 Interpersoonlijk competent
- 2 Pedagogisch competent
- 4 Organisatorisch competent
- 5 Competent in het samenwerken met collega's
- 7 Competent in reflectie en ontwikkeling

3. Uitgangspunten APV-leerlijn FLOT

- Uitgangspunt 1. De kaders voor pedagogisch en didactisch handelen zijn herkenbaar in de doorlopende leerlijn.

De negen didactische principes (Marzano, 2008) en de psychologische basisbehoeften (Ryan & Deci, 2002; Stevens, 2013) vormen het kader voor de twee hoofdimensies in de doorlopende leerlijn.

- Uitgangspunt 2. De praktijk centraal in het leren.

De theorie die tijdens de bijeenkomsten wordt besproken wordt naar de praktijk vertaald aan de hand van observaties en opdrachten die uitgevoerd dienen te worden tijdens het werkplekleren. De verdieping van de theorie in de praktijk komt tot uiting in het eindproduct, de leerwerktaken. Het bovenstaande komt tot uitdrukking in de pijler *De praktijk staat centraal in het leren*. Deze focus behelst meer dan de transfergerichte benadering “van theorie naar praktijk”, waarbij het geleerde wordt toegepast tijdens de bijeenkomsten en het werkplekleren.

- Uitgangspunt 3. Een herkenbare en logische opbouw.

Betekenisvol leren komt tijdens deze cursus tot stand door de sterke koppeling tussen theorie en praktijk met de focus op double loop learning (constructivistische benadering).

Om een logische en herkenbare opbouw te borgen heeft FLOT per studiejaar een focusthema geformuleerd voor de ontwikkeling van de student, te weten:

- Jaar 1: Jij en het beroep
- Jaar 2: Jij en de klas
- Jaar 3: Jij en de leerling
- Jaar 4: jij en de school/ de context

Er wordt een sterke verbinding gerealiseerd tussen het werkplekleren en de thema- en werkbijeenkomsten.

- Uitgangspunt 4. Recht doen aan verschillen en opbrengstgericht werken krijgen een duidelijke plaats in het curriculum.

In deze cursus wordt gekeken naar groepsprocessen, in het bijzonder binnen de klassensituatie. Opbrengstgericht werken is hieraan gerelateerd. Het bestaansrecht van onderwijs is de toegevoegde waarde voor leerlingen. Om de toegevoegde waarde te optimaliseren moeten leraren in staat zijn om planmatig en gericht aan de ontwikkeling van de individuele leerling bij te dragen. Voor alle duidelijkheid: in deze opvatting gaat opbrengstgericht werken dus over het planmatig bijdragen aan maximale ontwikkelingskansen voor individuele leerlingen. Dit kan alleen wanneer aanstaande leraren leren de pijler oog voor elke leerling in de praktijk leren brengen.

- Uitgangspunt 5: een kritisch-reflectieve en onderzoekende houding als motor van de ontwikkeling van de student.

Tijdens de cursus dienen studenten de theorie te vertalen naar de praktijk en vice versa. De rol van de student als professional wordt op een kritische manier gereflecteerd aan de praktijk middels observaties en praktische oefeningen. De triade theorie, praktijk, persoon dient daarbij als een uitgangspunt voor **een kritisch-reflectieve en onderzoekende houding**.

Het denken en handelen van een docent wordt gevormd door de ethiek van het leraarschap: (1) een moreel verantwoorde beroepsuitoefening en (2) de morele vorming van leerlingen. Dat betekent dat je binnen het aspect van groepsprocessen oog moet hebben voor alle betrokken partijen. De 'morele vorming' betekent, kortweg, bijdragen aan de vorming van kinderen/collega's tot 'goede mensen', waarbij over wat 'goed' is vervolgens vanuit verschillende theorieën anders wordt gedacht.

- Uitgangspunt 6: de uitwerking van een adequaat toetsplan is onderdeel van het ontwikkeltraject.
Zie bijlage toetsmatrijs.

Ingangseis / Voorkennis

De student heeft de cursus Klassenmanagement 1 (APV4) behaald.

De student heeft in de cursussen APV van de propedeuse kennis en vaardigheden verworven t.a.v.:

- 2.5. Het begeleiden van leerprocessen;
- 3.3. Groepsdynamica;
- 8.1. Pedagogische driehoek.

Onderwijsdoelen van de cursus:

Onderstaande nummering verwijst naar de "Generieke Kennisbasis; tweedegraads lerarenopleiding (uitgegeven door HBO-raad, vereniging van hogescholen).

De student kan t.a.v.:

3. Communicatie en interactie groepsdynamica:

3.1: de verschillende mentale modellen bij communicatie (basisbehoeften, basisomgangsvormen)

- tijdens de bijeenkomsten benoemen
- in de onderwijspraktijk herkennen
- in de onderwijspraktijk analyseren en verbeteracties formuleren

3.1.2.: assertiviteit en agressiviteit en 3.2.2: Veiligheid (Pesten en Pestprotocollen)

- tijdens de bijeenkomsten pestprotocollen toelichten en wat de aanpak van de opleidingsschool is (No Blame, 5 Sporenaanpak en Peer mediation)
- in de onderwijspraktijk pest(gedrag) herkennen, acties formuleren en deze onderbouwen

3.3: de verschillende modellen bij groepsdynamica (groepsvorming, groepsprocessen, typen leiderschap, conflicthantering en asymmetrische interactie)

- tijdens de bijeenkomsten benoemen
- in de onderwijspraktijk analyseren en verbeteracties formuleren
- de verschillende **modellen** ten aanzien groepsprocessen in de klas benoemen:
groepsvorming,
 - o interpersoonlijk gedrag,
 - o basisomgangsvormen,
 - o basisbehoeften en
 - o pesten.
- de genoemde modellen in de **onderwijspraktijk** toepassen.
- de onderwijspraktijk interpreteren aan de hand van deze modellen.

- aan de hand van deze modellen tot een **analyse** van de klas komen en eventuele **verbeteracties** formuleren.
- aan de hand van de onderzoek vaardigheden een schriftelijk verslag maken over de leerervaringen die hij/zij opdoet tijdens het uitvoeren van de leerwerktaken.

Toetsing en beoordeling

Deze module wordt afgesloten bij een voldoende op de volgende onderdelen:

- a) 2 leerwerktaken (Interactiestijlen en Groepsdynamica)
- b) 1 leerwerkactiviteit
- c) actieve deelname aan de bijeenkomsten

In bijlagen 1 en 2 vind je de leerwerktaken.

In bijlage 4 is de beschrijving van de leerwerkactiviteit opgenomen.

In bijlage 3 de beoordelingsrubric voor de leerwerktaken.

De leerwerktaken en leerwerkactiviteit dienen voor de afronding van de cursus

Klassenmanagement2 (APV7), maar ze kunnen daarnaast ook gebruikt worden als bewijsmateriaal in je stageportfolio.

Aanwezigheid bij bijeenkomsten

Deze cursus kent een interactief karakter. Hierbij staat het leren van en met elkaar centraal.

Aanwezigheid tijdens de bijeenkomsten is verplicht. We verwachten dat je op actieve en professionele wijze participeert. Dit wordt beoordeeld door de begeleiders van de cursus.

Voorwaardelijk daarvoor is dat je op tijd aanwezig bent en voorbereid naar de bijeenkomsten komt.

Als er zich een bijzondere omstandigheid voordoet (ter beoordeling aan de begeleider) en je kunt niet bij een bijeenkomst zijn meld je dan tijdig af en maak tegelijkertijd een afspraak met de begeleider om te overleggen hoe je de gemiste bijeenkomst kunt inhalen. Het is daarbij de bedoeling dat je zelf met een goed voorstel komt.

Mis je twee of meer bijeenkomsten, dan kun je de cursus APV7 niet afsluiten en zul je deze in een volgend studiejaar moeten herkansen.

Houd de aantekeningen en de uitwerkingen van de verwerkingsopdrachten per bijeenkomst bij in één document (schriftelijk of digitaal) zodat je later, bijvoorbeeld bij het uitwerken van de leerwerktaken en de leerwerkactiviteit, je aantekeningen kunt raadplegen.

Literatuur

In deze periode wordt gewerkt met verplichte en aanbevolen literatuur (zie ook bij de leerwerktaken). Onder andere:

- Klassenmanagement 2, Cursusboek voor studenten, AOS-O, 2016-2017
- Geerts, W. & Kralingen, R. van. (2011). *Handboek voor Leraren*. Bussum: Coutinho.
- Teitler, P. (2013). *Lessen in Orde* (2^e herziene druk). Bussum: Coutinho.
- Slooter, M. (2009). *De vijf rollen van de leraar*. CPS, onderwijsontwikkeling en advies.

Hieronder staan de thema's met een aantal artikelen/video-opnamen die je kunt gebruiken voor de (theoretische) onderbouwing van je leerwerktaken, c.q. de motivering van de keuzes die je maakt en je handelen. Ook vind je hier de paragrafen uit het Handboek voor Leraren (HvL) behorende bij de verschillende thema's:

Te raadplegen literatuur, algemeen:	Slooter, M. (2015). <i>De vijf rollen van de leraar</i> . CPS, onderwijsontwikkeling en advies.	
Te raadplegen literatuur, algemeen:	Teitler, P. (2009). <i>Lessen in orde</i> . Handboek voor de onderwijspraktijk. Bussum: Coutinho.	
Orde houden / klassenmanagement	Kneyber, R. (2013). <i>Orde houden in het voortgezet onderwijs</i> . Uitg. School-Handelingsbrutaal	
Sociale psychologie en groepsdruk	Groepsdruk in relatie tot onderwijs/pubers: Discovering psychology: the power of the situation. http://www.learner.org/series/discoveringpsychology/19/e19expand.html	
Interpersoonlijk leraar gedrag en Roos van Leary	VIL: vragenlijst interpersoonlijk leraargedrag Video: http://www.leraar24.nl/video/1168 Roos van Leary: Hoe kom ik op anderen over? (te verkrijgen via cursusbegeleider)	HvL: 4.1
Groepsbeïnvloeding	Video: http://www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/shows/divided/etc/view.html Beïnvloeding en rol van de leraar	
Conflicthantering (Thomas en Kilman)	Thomas en Kilman-test voor leraren. Artikel: naar een assertieve, betrokken aanpak (te verkrijgen via cursusbegeleider)	HvL: 4.2
Continu signaal en Alertheid (Kounin)		HvL: 4.3 + 4.4
Correctieladder	Video: https://www.leraar24.nl/video/1423 Omgaan met ordeproblemen. Wel/niet straffen. Geschikte straffen.	HvL: 4.5
Aandacht	De klas erbij houden	HvL: 4.6
Leerlingverantwoordelijkheid	Verantwoordelijkheid van de leerling en de docent.	HvL: 4.7
Groepen	Groepsnormen Een prettige groep Kenmerken van groepscohesie. Ook binnen eigen groep. Soorten groepen	HvL 6.1
Individuele behoeften (basisbehoeften) van leerlingen binnen de groep	Basisbehoeften (veiligheid, invloed, persoonlijk contact) Piramide van Maslow Verantwoordelijkheid voor veiligheid op school Video: https://www.youtube.com/watch?v=xDifkMzSLuw	HvL 6.2
Groepsprocessen (Tuckman)	Video: http://www.tes.co.uk/teaching-resource/Establishing-the-Ground-Rules-Tough-Love-6044201 Groepsprocessen sturen Fasen van Tuckman Positieve groepsvorming: http://www.leraar24.nl/video/2056	HvL: 6.3
Basisomgangsvormen	Basisomgangsvormen (erkennen, verwerpen, negeren) Te verkrijgen via cursusbegeleider: opdracht m.b.t. basisomgangsvormen (5,6,7) Kessels, J. <i>Omgaan met jongeren</i> (2009). Den Haag: Boomuitgeverij	

Onderlinge verhoudingen tussen leerlingen in beeld brengen	Observeren Video: Frontline: A class divided (doorklikken naar "1. The Daring Lesson") Perspectieven leren zien Sociogram	HvL: 6.4
Pesten	Wat is pesten? Video: https://www.youtube.com/watch?v=TdkNn3Ei-Lg&list=PLg4vUpiCrWyzPFhbi_XWdZf8ExcZSb-9X&index=8 Video: https://www.leraar24.nl/video/1555#tab=0 Aanpak van pestgedrag. Video: https://www.youtube.com/watch?v=AhPIBVBGLpY&index=2&list=PLg4vUpiCrWyzPFhbi_XWdZf8ExcZSb-9X Vijfsporen aanpak. Cyberpesten. Video: https://www.youtube.com/results?search_query=cyberpesten	HvL: 6.5

Aanbevolen literatuur en bronvermelding literatuur cursusboek

- Stevens, L. & Bors, G. (2014). *Pedagogische Tact* (2^e licht gewijzigde druk). Antwerpen: Garant.
- Engelen, van R. (2013). *Grip op de groep*. Amersfoort: Thieme Meulenhoff.
- Kneijber, R. (2013). *Orde houden in het voortgezet onderwijs*. De vrije uitgevers.

Planning bijeenkomsten.

Bij aanvang van het programma voor werkplekleren wordt de planning met uitgereikt. Hierop staan de centrale themabijeenkomsten vermeld en de werkbijeenkomsten
In de weken tussen de centrale (thema)bijeenkomsten vinden op de eigen opleidingsschool **werkbijeenkomsten** plaats.

De schoolopleider zorgt voor een planning van de werkbijeenkomsten.

Tijdens deze werkbijeenkomsten

- werk je aan de leerwerktaken: uitwisseling met medestudenten, ondersteuning door SO/IO, presentatie van uitwerking, bespreekt/presenteert relevante literatuur.
- en is er ruimte voor intervisie (het bespreken van praktijkdilemma's).

Thema:	Toelichting op module Klassenmanagement 2
Inhoud bijeenkomst:	<ul style="list-style-type: none">• Kennismaking• Bespreken inhoud en afsluiting module Klassenmanagement 2• Bespreken toetsmatrijs, bijlage 5• Planning bijeenkomsten periode 2 en 3• Inleverdata• Bespreken leerwerktaken (bijlagen 1 en 2)• + rubric (bijlage 3)• Toelichten leerwerkactiviteit (bijlage 4)• Activiteiten ter voorbereiding op themabijeenkomst 2 doornemen.
Vorbereiden voor themabijeenkomst 2:	<ul style="list-style-type: none">- Observeer een les van een medestudent en let daarbij op zijn/haar gedrag, oftewel de interactie met de leerlingen: hoe gaat hij/zij met de leerlingen om?- Maak aantekeningen van je observaties en zet die schematisch bij elkaar.- Film een eigen les, waarbij je de filmer vraagt vooral de interactie met de leerlingen in beeld te brengen. Kies een fragment uit waarop die interactie goed te zien is. Neem het betreffende fragment mee naar de bijeenkomst en controleer van tevoren of je het kunt afspelen.- Maak de Thomas en Kilmann test op de website van het Handboek voor Leraren (zie pag. 137 Handboek voor Leraren (Geerts & Van Kralingen, 2011). Print het resultaat en neem het mee naar de bijeenkomst.

Themabijeenkomst 2

14.00-17.00 uur

Let op: voor deze bijeenkomst zijn laptops of tablets vereist.

Thema:	Interactie en leiderschapsstijlen
Competenties en gedragsindicatoren	Interpersoonlijk competent (B 1.6, B 1.7) Pedagogisch competent (B 2.1,B 2.7) Vakinhoudelijk en didactisch competent (B 3.12) Organisatorisch competent (B 4.2) Competent in het samenwerken met collega's (B 5.3 , B 5.4) Competent in het samenwerken met de omgeving (B 6.1) Competent in reflectie en ontwikkeling (B 7.4, B 7.8)
Generieke kennisbasis	3. Communicatie, interactie en groepsdynamica 3.1 Mentale modellen bij communicatie
Leerdoelen:	De student kan <ul style="list-style-type: none">• de Roos van Leary beschrijven en herkennen;• op basis van Roos van Leary docentgedrag analyseren en verbeteracties formuleren;• het model van Thomas & Killmann beschrijven en herkennen;• op basis van Thomas & Killmann docentgedrag analyseren en verbeteracties formuleren.
Literatuur:	<ul style="list-style-type: none">- Geerts, W., & Kralingen, R. van (2011). <i>Handboek voor Leraren</i>. Bussum: Coutinho. Paragraaf 4.1 en 4.2- Teitler, P. (2013). <i>Lessen in Orde</i> (2^e druk). Bussum: Coutinho. Hoofdstuk 3- Slooter, M. (2009). <i>De vijf rollen van de leraar</i>. Amersfoort: CPS. Hoofdstuk 5.
Inhoud bijeenkomst:	Het pedagogische klimaat Leiderschapsstijlen Interactie: de Roos van Leary Conflicthantering: Thomas & Killmann
Bijbehorende leerwerktaak:	Leerwerktaak 1: De Roos van Leary
Vorbereiden voor deze themabijeenkomst:	<ul style="list-style-type: none">- Observeer een les van een medestudent en let daarbij op zijn/haar gedrag, oftewel de interactie met de leerlingen: hoe gaat hij/zij met de leerlingen om?- Maak aantekeningen van je observaties en zet die schematisch bij elkaar.

	<ul style="list-style-type: none"> - Film een eigen les, waarbij je de filmer vraagt vooral de interactie met de leerlingen in beeld te brengen. Kies een fragment uit waarop die interactie goed te zien is. Neem het betreffende fragment mee naar de bijeenkomst en controleer van tevoren of je het kunt afspelen. - Maak de Thomas en Kilmann test op de website van het Handboek voor Leraren (zie pag. 137 Handboek voor Leraren (Geerts & Van Kralingen, 2011). Print het resultaat en neem het mee naar de bijeenkomst. - Neem het Handboek voor leraren mee naar de volgende bijeenkomst.
<p>Vorbereiden voor de volgende werkbijeenkomst:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bestudeer uit het Handboek voor Leraren, pag. 128-139. 2. Neem leerwerktaak 1 (De Roos van Leary) aandachtig door. 3. Maak een plan van aanpak bij leerwerktaak 1. 4. Noteer de vragen die bestudering van de theorie en de leerwerktaak bij je oproepen en neem ze mee naar de werkbijeenkomst. 5. Ev. opdrachten die voortkomen uit themabijeenkomst 2.
<p>Vorbereiden voor themabijeenkomst 3:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bestudeer paragraaf 1.5 uit Handboek voor Leraren, pag. 51-58). - Casusopdracht (uitvoeren <u>ter voorbereiding op</u> de bijeenkomst en de beschrijving geprint meenemen naar de bijeenkomst): <ul style="list-style-type: none"> a. Volg, gedurende enkele lesuren, enkele leerlingen van een klas waaraan je lesgeeft. b. Maak een observatieschema mbt de verschillende niveaus van betrokkenheid en vul voor de betreffende leerlingen iedere les een dergelijk schema in. (zie Handboek voor Leraren, p. 52) c. Tevens geef je voor deze leerlingen ook aan hoe in de basisbehoeften: relatie, competentie en autonomie in de betreffende les wordt voorzien. d. Na afloop van je observaties, analyseer en interpreteer je de gegevens door deze te koppelen aan de theorie uit het Handboek voor Leraren, paragraaf 1.5. e. Schrijf een korte samenvatting over je bevindingen in relatie met de theorie. f. Neem een geprinte versie van je observatieschema's en de samenvatting mee naar de bijeenkomst.

Pedagogisch klimaat

Een goed pedagogisch klimaat wordt beïnvloed door degene die leiding geeft en de manier waarop hij of zij dat doet. Het vraagt nogal wat van je om leiding te geven. De groep waaraan je leiding geeft wisselt maar ook de omstandigheden waarmee je te maken hebt kunnen variëren gedurende de dag, een week en een schooljaar. Voordat we kijken naar leiderschapsstijlen is het goed dat je je eerst eens afvraagt wat een goed pedagogisch klimaat volgens jou inhoudt. Welke eigenschappen heeft een leraar nodig? Wat behoort tot de taken van een leraar als het gaat om het pedagogisch klimaat? Weet jij nog welke leraar op de middelbare school erin slaagde om een fijn pedagogisch klimaat te organiseren en weet je nog hoe hij of zij erin slaagde? Heb je al voorbeelden gezien tijdens je stage die je aanspreken? Brainstorm hier over met een medestudent en deel je inzichten met de anderen.

Bekijk het volgende filmpje waarin een visie wordt gegeven op leiderschap.

<https://www.youtube.com/watch?v=fW8amMCVAJQ&list=PLkcBkXEGNq14iDvqrewd8eUXpblkDDbsr>

Verwerkingsopdracht 1

Denk eens terug aan je eigen middelbare schooltijd of aan je ervaringen uit de Oriënterende stage. Beschrijf een leraar die naar jouw mening goed leiding gaf en een leraar die dat minder goed deed? Wat was het effect van de stijl van leidinggeven op het pedagogisch klimaat in de klas? Hoe heb jij dat ervaren als leerling in die klas of als observator van de les? Hoe zou je zijn/haar stijl van leidinggeven kunnen karakteriseren? Noem een aantal kenmerken. Leiderschapsstijlen zijn bijvoorbeeld: de autoritaire stijl, de laissez-faire stijl, de democratische stijl en de consulterende stijl.

Jouw eigen persoonlijke (leiderschaps)stijl

Verwerkingsopdracht 2

Hoewel communicatief gedrag afhangt van de situatie, is er wel een voorkeur te herkennen in de stijl van omgaan met anderen. Door het beantwoorden van de volgende vragen kun je op het spoor komen van je kenmerkende interpersoonlijke gedragsstijl. Vink de uitspraken aan die je, over het algemeen, van toepassing vindt op je eigen gedrag. Als je moeite hebt met deze algemene uitspraken, omdat je opstelling per situatie kan verschillen, beperk je dan tot één situatie. Vervolgens kun je de lijst verschillende malen invullen, bijvoorbeeld voor je gedragsstijl als leraar of privé.

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1. Ik kan opdrachten geven <input type="checkbox"/> 2. Ik kan voor mezelf zorgen <input type="checkbox"/> 3. Ik reageer hartelijk en met begrip <input type="checkbox"/> 4. Ik bewonder en imiteer anderen <input type="checkbox"/> 5. Ik ben het met iedereen eens <input type="checkbox"/> 6. Ik schaam me voor mezelf <input type="checkbox"/> 7. Ik ben erg bezorgd om bevestiging te krijgen <input type="checkbox"/> 8. Ik geef altijd advies <input type="checkbox"/> 9. Ik reageer verbitterd <input type="checkbox"/> 10. Ik reageer vanuit een ruim hart en onbaatzuchtig <input type="checkbox"/> 11. Ik doe opschepperig <input type="checkbox"/> 12. Ik ben zakelijk <input type="checkbox"/> 13. Ik kan streng zijn wanneer dat nodig is <input type="checkbox"/> 14. Ik reageer koud en zonder gevoel <input type="checkbox"/> 15. Ik kan klagen wanneer dat nodig is <input type="checkbox"/> 16. Ik ben samenwerkingsgezind 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 17. Ik ben klagerig <input type="checkbox"/> 18. Ik ben kritisch ten opzichte van anderen <input type="checkbox"/> 19. Ik kan gehoorzamen <input type="checkbox"/> 20. Ik reageer wreed en onhartelijk <input type="checkbox"/> 21. Ik voel me afhankelijk <input type="checkbox"/> 22. Ik ben dictatoriaal <input type="checkbox"/> 23. Ik ben dominerend <input type="checkbox"/> 24. Ik ben er sterk op uit om met anderen goed overweg te kunnen <input type="checkbox"/> 25. Ik moedig anderen aan <input type="checkbox"/> 26. Ik heb er plezier in voor anderen te zorgen <input type="checkbox"/> 27. Ik ben vastberaden maar rechtvaardig <input type="checkbox"/> 28. Ik reageer aan één stuk door vriendelijk <input type="checkbox"/> 29. Ik reageer mild op een fout <input type="checkbox"/> 30. Ik ben een goede leider <input type="checkbox"/> 31. Ik reageer dankbaar
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 32. Ik ben behulpzaam <input type="checkbox"/> 33. Ik kan fouten van anderen niet verdragen <input type="checkbox"/> 34. Ik stel me onafhankelijk op <input type="checkbox"/> 35. Ik houd van verantwoordelijkheid <input type="checkbox"/> 36. Ik heb gebrek aan zelfvertrouwen 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 49. Ik ben assertief en vertrouw op mezelf <input type="checkbox"/> 50. Ik ben sarcastisch <input type="checkbox"/> 51. Ik ben verlegen <input type="checkbox"/> 52. Ik ben egoïstisch <input type="checkbox"/> 53. Ik ben sceptisch (twijfelzuchtig) <input type="checkbox"/> 54. Ik ben open en direct
---	--

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 37. Ik laat anderen besluiten nemen <input type="checkbox"/> 38. Ik vind iedereen aardig <input type="checkbox"/> 39. Ik houd ervan om verzorg te worden <input type="checkbox"/> 40. Ik ben baas over anderen <input type="checkbox"/> 41. Ik ben zachtmoedig <input type="checkbox"/> 42. Ik stel me bescheiden op <input type="checkbox"/> 43. Ik gehoorzaam te bereidwillig <input type="checkbox"/> 44. Ik ben over beschermend <input type="checkbox"/> 45. Ik reageer vaak onvriendelijk <input type="checkbox"/> 46. Ik word door anderen gerespecteerd <input type="checkbox"/> 47. Ik rebelleer tegen van alles. <input type="checkbox"/> 48. Ik reageer gepikeerd wanneer een ander de baas over me speelt 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 55. Ik ben koppig <input type="checkbox"/> 56. Ik ben te gemakkelijk te beïnvloeden door anderen <input type="checkbox"/> 57. Ik denk slechts aan mezelf <input type="checkbox"/> 58. Ik ben te toegeeflijk ten opzichte van anderen <input type="checkbox"/> 59. Ik ben lichtgeraakt en makkelijk gekwetst <input type="checkbox"/> 60. Ik probeer iedereen te troosten en te bemoedigen <input type="checkbox"/> 61. Ik geef gewoonlijk toe <input type="checkbox"/> 62. Ik reageer vol respect voor gezag <input type="checkbox"/> 63. Ik wil dat iedereen mij sympathiek vind <input type="checkbox"/> 64. Ik zal iedereen geloven.
---	---

Inventarisatie scores

Omcirkel nu je resultaten op het scoreformulier hieronder. Bovenaan staan afkortingen van de segmenten van de Roos van Leary.

Noteer je score per kolom in de onderste rij van de tabel.

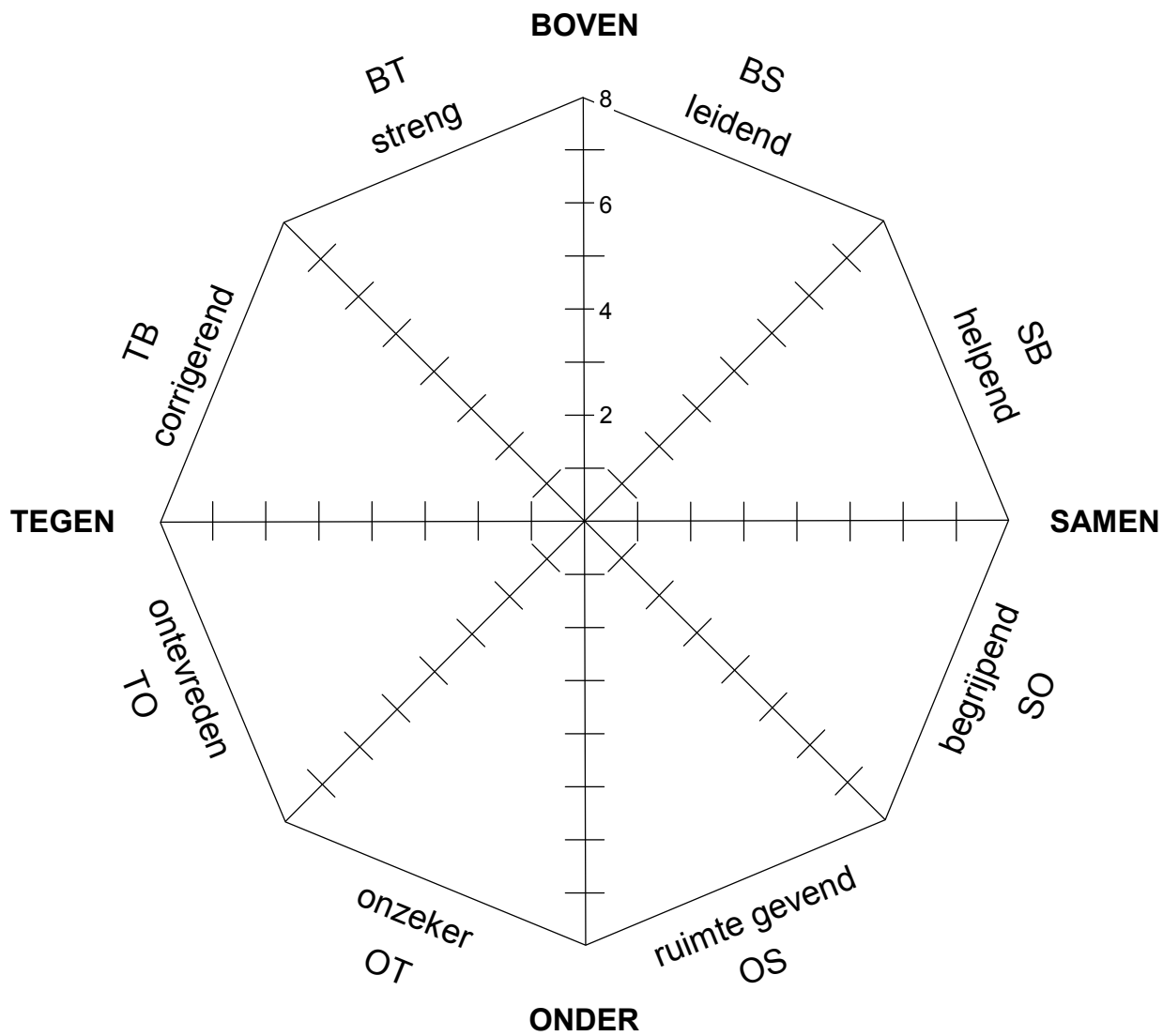
BS	SB	BT	TB	TO	OT	OS	SO
1	32	2	13	15	19	31	16
30	10	12	18	48	36	4	3
35	25	34	27	53	42	7	24
46	26	49	54	59	61	62	63
8	29	11	33	9	41	21	28
23	44	52	45	17	43	37	38
40	58	57	50	55	51	39	56
22	60	14	20	47	6	64	5

Deze scores kun je aangeven in de figuur op de volgende pagina. Per segment plaats je een punt op een zekere afstand van het midden van de cirkel. Door de punten te verbinden via een vloeiende lijn krijg je een afbeelding van je scores. De uitspraken uit de vragenlijst zijn opgenomen in de diverse segmenten van de Roos van Leary.

Je kunt nu zien welk gedrag typerend is voor je persoonlijke communicatieve stijl.

Verwerkingsopdracht 3

- Tijdens de cursus APV6 heb je een persoonlijkheidstest gemaakt (Big Five). Wat was de uitslag m.b.t. jouw persoonlijkheidskenmerken? Als je deze uitslag vergelijkt met de Roos van Leary die je op de volgende pagina hebt ingevuld de scores, wat valt je dan op? Zie je overeenkomsten/verschillen tussen je persoonlijkheidskenmerken/karaktereigenschappen en je communicatie stijl?
- Bespreek met een medestudent enkele voorbeelden uit je stagepraktijk, of naar aanleiding van een privé situatie, die je kunt koppelen aan jouw Roos van Leary en/of de uitslag van de Big Five persoonlijkheidstest.
- Bespreek de scores met de medestudent die jouw les heeft geobserveerd. Herkent hij/zij jouw profiel? Toelichten!



Communicatie: Inhoud en relatie

Als mensen communiceren, doen ze dat door middel van verbaal en non-verbaal gedrag. Maar er valt meer te zeggen over communicatie.

Zie hiervoor bijvoorbeeld ook de korte colleges over retorica van prof. dr. Eugène Sutorius voor de Universiteit van Nederland:

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLZ0df6wQ5oO8jilhp3XSwB8DEGJzZp71N>

Kijk eens naar de volgende zinnen die Piet zegt:

'Deur dicht!'

'Doe de deur eens dicht!'

'Ik wil graag dat je de deur dicht doet.' 'Wil je a.u.b. de deur dicht doen?'

'Mag de deur misschien dicht?'

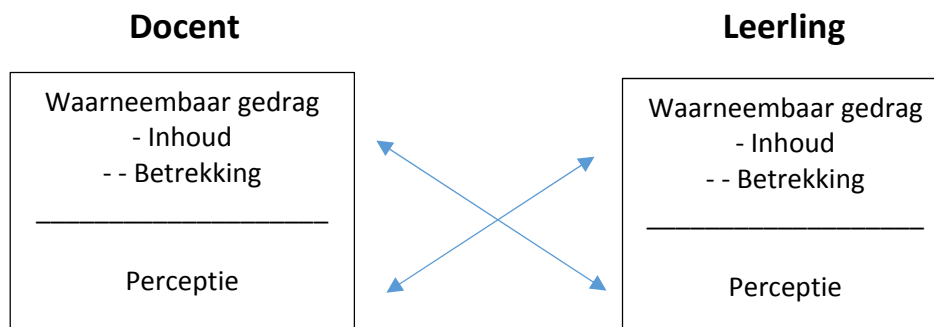
Als je op de betekenis van de zinnestjes let, dan weet je de **inhoud** van de communicatie. In het voorbeeld is de inhoud steeds hetzelfde: Piet wil dat jij de deur dicht doet. Maar de manier waarop Piet dat zegt verschilt nogal. Dit noemen we de **relatiewens** van de communicatie, ook wel genoemd het betrekkningsniveau.

In de eerste zinnestjes maakt Piet duidelijk dat hij de baas wil zijn. Hij deelt de bevelen uit. Maar in de laatste zinnestjes vraagt hij jou om toestemming. Blijkbaar vindt hij dat jij de baas bent.

Met de relatiewens maak je dus duidelijk welke relatie je met de ander wilt: dwingend, bevelend vriendelijk, onderdanig, afhankelijk enz.

Hoe weet je wat de relatiewens van de ander (of van jezelf) is? In de eerste plaats moet je letten op de woordkeus. In het voorbeeld zagen we al het verschil tussen 'deur dicht' en 'wil je a.u.b. de deur dicht doen?'. Verder moet je letten op het non-verbale gedrag. Als iemand zachtjes fluistert 'deur dicht', dan is dat lang niet zo bevelend als wanneer hij dat in je gezicht schreeuwt. Ook de gezichtsuitdrukking is belangrijk. 'Deur dicht' met een lachend gezicht is heel wat anders dan 'deur dicht' met een van woede vertrokken gezicht.

Dus: elke boodschap kent een inhoud en een relatiewens. Wil je de inhoud weten, dan moet je letten op de betekenis van de woorden. Wil je de relatiewens weten, dan moet je letten op woordkeus, intonatie, gebaren, stemvolume, gezichtsuitdrukking e.d. Dus vooral op non-verbaal gedrag.



De interactiecirkel / Roos van Leary

De Amerikaanse psycholoog Timothy Leary heeft zich veel met de relatiewens in de communicatie bezig gehouden. Hij heeft, samen met anderen, in de jaren vijftig van de vorige eeuw een communicatiemodel ontwikkeld dat de interpersoonlijke communicatie tussen mensen beschrijft. Dit model is bekend geworden onder de naam : de Roos van Leary. Zie Handboek voor Leraren, pag. 128-134. (Geertsen & van Kralingen, 2011)

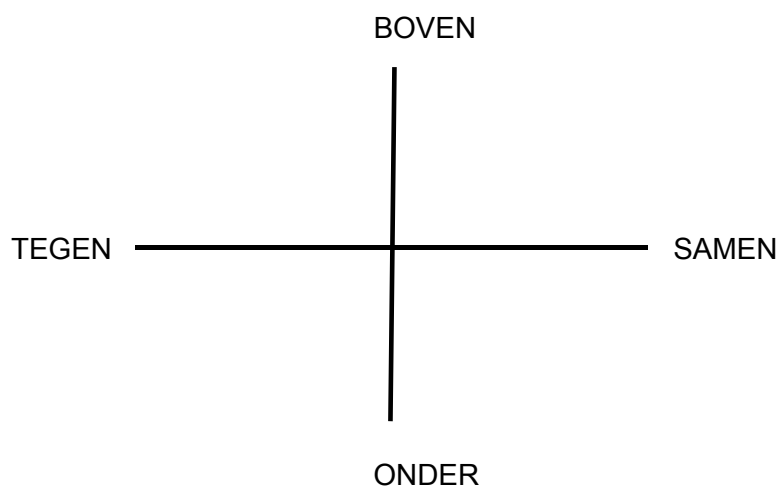
Het model beperkt zich tot de typering van gedrag (niet van persoon)

Het model onderscheidt communicatieve stijlen. Deze hebben te maken met het betrekkingniveau/ de relatiewens van de communicatie.

Waar mensen samenzijn en in het bijzonder samenwerken, zijn een aantal typerende gedragingen waargenomen. Daaruit blijkt dat het bij de relatiewens in feite om twee vragen gaat:

- Wie is de baas? Wie heeft de meeste invloed? (wie zit boven en wie zit onder?)
Je kunt dat uitzetten op een verticale lijn, **de dominantie-as**.
- Met elkaar of tegen elkaar? Hoe persoonlijk of afstandelijk gaan we met elkaar om? Samen of tegen?
Dat kun je uitzetten op een horizontale lijn, de **sympathie-as**

Als je nu beide lijnen samenvoegt, ontstaat er het volgende assenkruis:



Dominantie / invloed as

De begrippen dominantie en invloed hebben betrekking op de mate van sturing.

Boven- gedrag wordt zeker non-verbaal in verband gebracht met 'ruimte nemen' (bijvoorbeeld spreekruimte) en een vloeiend bewegingspatroon.

Onder-gedrag kenmerkt zich door het 'geven van ruimte', meestal een wat haperend bewegingspatroon, waarmee 'aarzeland' of 'afwachtend' ruimte wordt ingenomen.

Sympathie as

Leary spreekt hier over tegen-gedrag en samen-gedrag. Tegen-gedrag benadrukt de verschillen; samen-gedrag de overeenkomsten.

Let op :

Bij beide assen is er geen sprake van waardering van gedrag, boven-gedrag is niet beter dan onder-gedrag of andersom en tegen-gedrag (niet: tegenwerking) is niet per definitie minder geschikt dan samen-gedrag.

Elke relatiewens kun je nu ergens binnen dit assenkruis plaatsen. Leary heeft dit assenkruis verder verfijnd tot de volgende cirkel die hij in acht partjes verdeeld heeft. Elk partje staat voor de typering van een interpersoonlijke communicatiestijl gebaseerd op een bepaalde relatiewens.



In elk partje van de Roos van Leary staan twee letters en een woord. Samen geven die de relatiewens aan. Hierna staan de verschillende relatiewensen verder beschreven.

- 1 BOVEN EN SAMEN (BS) (leidend)
Verbaal: raad geven, beïnvloeden, overtuigen, regelen, voordoen e.d.
Non-verbaal: energieke houding, naar voren zitten, luide stem.
- 2 SAMEN EN BOVEN (SB) (helpend)
Verbaal: moed inspreken, troosten, diensten bewijzen, samenwerken, compromissen zoeken, begrip tonen.
Non-verbaal: vriendelijk kijken, veel oogcontact zoeken, aanraken, veel lachen
- 3 SAMEN EN ONDER (SO) (meegaand)
Verbaal: gelijk geven, vleien, bewonderen, goedpraten, respectvol gedrag naar leiders vertonen.
Non-verbaal: beleefd kijken, veel glimlachen, janknikken, gediensig zijn.
- 4 ONDER EN SAMEN (OS) (afhankelijk)
Verbaal: raad vragen, moeilijkheden voorleggen, goedkeuring vragen.
Non-verbaal: zacht spreken, ineengedoken zitten, zuchten, wegstaren.

- 5 ONDER EN TEGEN (OT) (teruggetrokken)

Verbaal: zelfverwijten maken, zichzelf afbreken, klagen, zeuren, bijna niets zeggen.

Non-verbaal: wegstaren, in elkaar gedoken zitten, triest kijken, snikken, in een hoekje zitten, star gedrag vertonen.
- 6 TEGEN EN ONDER (TO) (wantrouwend)

Verbaal: kritische vragen stellen, ongeloof voorwenden, cynisch doen, wrokkig zijn, conflict uitlokken, de ander afwijzen of boos maken.

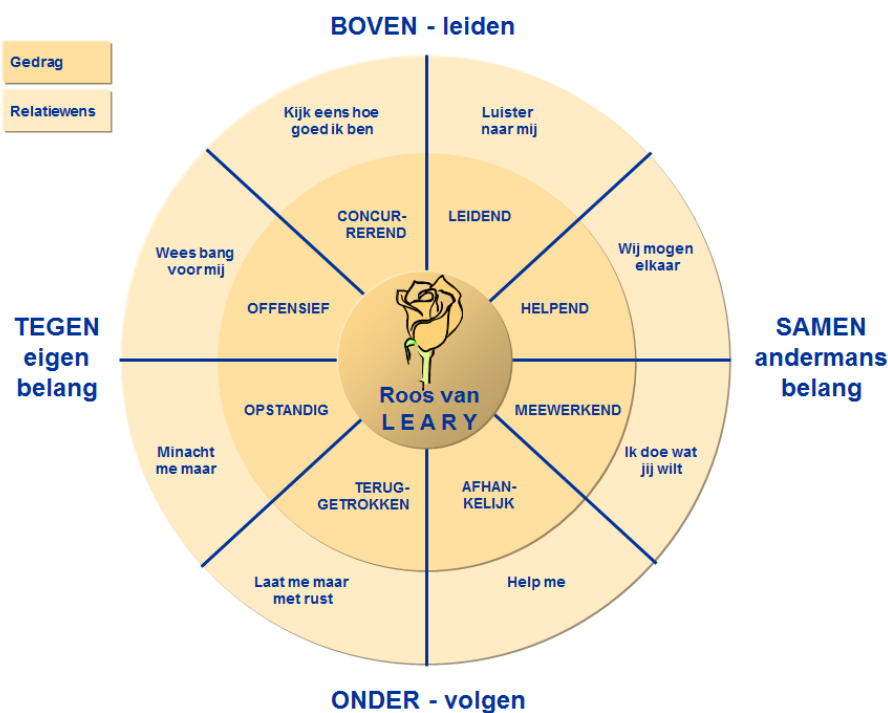
Non-verbaal: vinnig of boos kijken, bokkig gedrag vertonen, nee schudden als de ander praat.
- 7 TEGEN EN BOVEN (TB) (agressief)

Verbaal: afstraffen, bedreigen, bang maken, uitlachen, kleineren, schelden.

Non-verbaal: luid praten, schreeuwen, slaan, dreigend kijken, vuisten ballen.
- 8 BOVEN EN TEGEN (BT) (autoritair)

Verbaal: bevelen, anderen negeren, kritiek geven, andere leiders afkraken, scherpe opmerkingen maken.

Non-verbaal: uit de hoogte doen, neus ophalen, kin in de lucht steken, strenge gezichtsuitdrukking.



De wisselwerking tussen gedragsstijlen

Gedrag roept altijd een reactie op. Dat kan hetzelfde soort gedrag zijn, bijvoorbeeld terug schelden als iemand je aanvalt, of elkaar complimenten geven of juist elkaars klaagzang versterken.

Volgens het model van Leary is er sprake van **symmetrisch gedrag** als een gedragsstijl bij anderen dezelfde gedragsstijl uitlokt.

Samen-gedrag stimuleert bij de ander eveneens samen-gedrag en tegen-gedrag leidt tot tegen-gedrag.

Een ander verschijnsel is het opwekken van **complementair gedrag**. Dit houdt in dat boven-gedrag leidt tot onder-gedrag en andersom.

Dit doet zich vooral voor in de wisselwerking tussen:

- Leidend en afhankelijk gedrag
- Helpend en meewerkend gedrag
- Agressief en opstandig gedrag
- Competitief en teruggetrokken gedrag

Hoewel het model van Leary gaat over de communicatie tussen twee personen, kan het ook groepsprocessen verduidelijken. Ieders communicatieve stijl is van invloed op de sfeer, de besluitvorming en de verschillende posities in de groep.

Communicatiestijlen toepassen

Waarom is de Roos van Leary zo belangrijk?

De meeste ruzies tussen mensen gaan helemaal niet over de inhoud van de communicatie, maar over de relatiewens. Hoe vaak hoor je mensen niet zeggen: "Ik wil die deur best dicht doen, maar je hoeft niet zo'n toon tegen me aan te slaan"? Of "De manier waarop je het zegt bevalt me niet." Met andere woorden, een ruzie ontstaat als je de relatiewens van de ander niet accepteert. Dat heeft veel met macht te maken. De kolonel schreeuwt tegen de soldaat: "Looppas, mars!". De soldaat accepteert die relatiewens niet en zegt: "Kunt u dat niet wat vriendelijker vragen?". En de ruzie begint. Niet zo verstandig van die soldaat, want de kolonel heeft nu eenmaal veel meer macht. Hij kan de soldaat laten opsluiten. De meeste mensen die je tegenkomt, hebben echter niet de macht van een kolonel of een politieman. Je hoeft zo'n autoritaire relatiewens dan ook niet te accepteren.

Met de Roos van Leary kun je begrijpen waarom je je soms zo overdonderd voelt. Veel mensen hebben de neiging in te binden als ze overschreeuwd worden. In termen van de cirkel: je gaat 'onder' zitten als de ander zich 'boven' gedraagt. En het omgekeerde gaat ook op. Als jij je teruggetrokken of afhankelijk gedraagt ('Onder' -gedrag vertoont) dan gaat de ander bijna vanzelf autoritair of leidend gedrag vertonen.

Bijvoorbeeld:

Jan: "Wil jij niet even voor mij opbellen? Ik ben nu echt zo ziek (zwak, misselijk, verlegen, angstig of iets dergelijks)" (ONDER)

Piet: "Natuurlijk Jan, geef maar even het nummer." (BOVEN).

Het vorige punt maakt het misschien al duidelijk. Met de Roos van Leary kun je de ander enigszins naar je hand zetten. Gedraag jij je 'onder', dan gaat de ander bijna vanzelfsprekend 'boven' zitten. Ga jij echter 'boven' zitten, dan moet de ander naar 'beneden'. Maar let op: als jij je 'samen' gedraagt, dan gaat de ander zich ook 'samen' gedragen. En als jij je 'tegen' gedraagt, dan doet de ander dat ook.

SAMENGEVAT ziet het er dus als volgt uit:

JIJ	DE ANDER
Boven	Onder
Onder	Boven
Samen	Samen
Tegen	Tegen

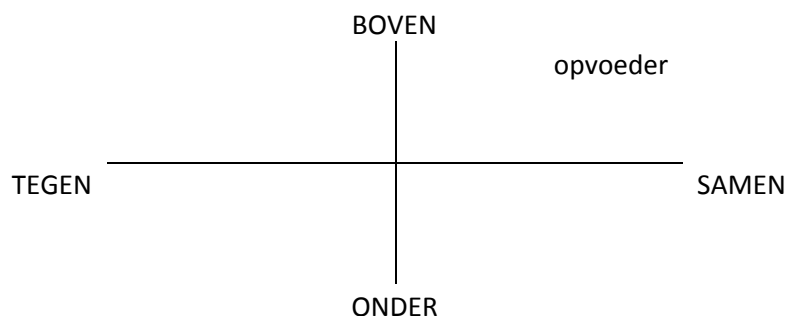
In contact met anderen is het erg handig om de Roos van Leary in je achterhoofd te hebben. Je kunt het gedrag van de ander dan beter plaatsen.

Als je je mensvriendelijk wilt gedragen, is het verstandig om vaak 'Samen-Boven' of 'Samen-Onder' te reageren op de relatiewens van een ander. Het contact verloopt dan in een vriendelijke sfeer. Je zult merken dat zelfs bullebakken dan makkelijker hanteerbaar worden.

Verder is het van belang flexibel te kunnen overstappen van het ene segment naar het andere. Het is niet goed om altijd 'onder' te zitten; mensen lopen dan gauw 'over je heen'. Evenmin is het aan te bevelen om altijd 'Boven' te reageren; zulke mensen wekken irritaties op, omdat ze nooit toegeven en het altijd 'beter lijken te weten'.

Aan de 'samen'- kant zitten is wel goed voor een vriendelijke sfeer maar er zijn situaties waarin dat niet meer werkt. Bijvoorbeeld als je iemand een aantal keren vriendelijk hebt gevraagd iets voor je te doen, waarop de ander niet reageert, kan een flinke 'boven-tegen' reactie effect hebben. Het is wel goed om daarna weer 'samen' te reageren, om de sfeer te herstellen.

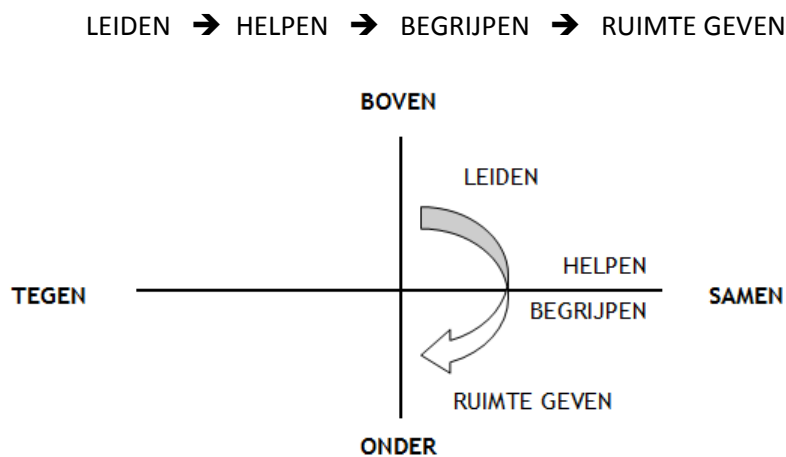
Leary plaatste de vier rollen in een assenstelsel:



Een opvoeder staat per definitie in 'BOVEN-SAMEN': Door kennis en ervaring staat hij boven het kind. Uiteraard is de opvoeder gericht op samenwerking en niet op tegenwerken.

De opvoeding start met het nemen van LEIDING (BS). Al snel verandert die rol, zodra een kind kan aangeven waar het problemen mee heeft, reageert de opvoeder met: "Ik HELP (SB) je wel." Al in de eerste koppigheidsfase, maar vooral in de puberteit, schreeuwt een kind: "BEGRIJP (SO) me dan, help me nou niet, ik wil dat zelf doen!" De belangrijkste uitdaging voor de opvoeder is het kind los te laten. De opvoeder moet het kind de RUIMTE GEVEN (OS) om zaken zelf aan te pakken, alleen zo kan het kind leren.

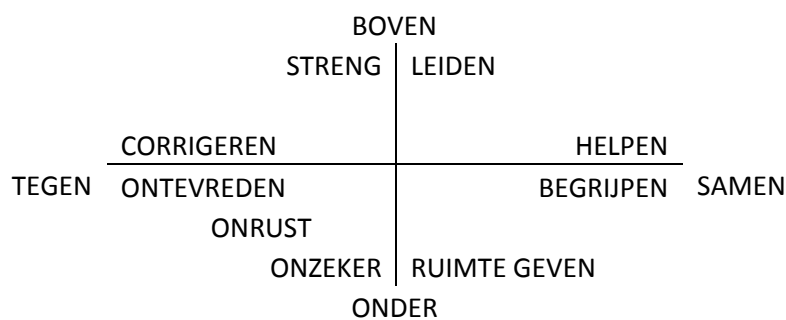
In het onderstaande figuur staat de verschuivende rol van de opvoeder:



Als leraar moeten je jezelf heel goed realiseren welk effect je rol op je leerling heeft, ik geef vier voorbeelden:

1. Het is goed dat je de leiding neemt. Jij bent de leraar en hebt de leiding in de klas. Je wilt je leerlingen iets leren, jij weet hoe ze een bepaald probleem aan moeten pakken. Vrijwel elke leerling accepteert je leiding. Toch worden leerlingen ongemerkt ook ONZEKER (OT) van je: "Jij kunt het allemaal erg goed, je laat dat ook zien, maar of ik dat ook zo kan weet ik nog niet zo zeker." Vooral rond toetsen neemt de onzekerheid toe.
2. Wanneer je ziet dat een leerling problemen heeft met een opdracht ben je meteen bereid te helpen. Bijna elke leerling vindt het fijn geholpen te worden, maar er zijn altijd leerlingen die dat helemaal niet plezierig vinden: "Wat ben je toch ONTEVREDEN (TO) over mij, ik kan dat heus wel zelf hoor!"
Vooral in de puberteit zijn veel kinderen onzeker, onrustig en ontevreden. Deepak Choprah geeft aan dat een beetje van die drie O's juist erg goed is, alleen als mensen die drie O's hebben, zijn ze bereid te veranderen, te leren. Pas overigens op! Als een van de drie O's te groot wordt heeft dat juist het tegengestelde effect: "Ik ben nu zo onzeker of ontevreden, dat ik het bijltje er bij neer leg. Bekijk het maar!"

3. We kunnen het gesprek met de ander aangaan en proberen hem of haar te begrijpen. Hoe vaak komt het dan voor dat we zeggen: "Ik begrijp je wel, maar..." Na de maar volgt jouw visie. In veel gevallen wordt je visie geaccepteerd: "Zo had ik het niet bekeken." In andere situaties zal een leerling zich GECORRIGEERD (TB) voelen en zich juist tegen je verzetten.
4. Vooral bij zelfstandig- en samenwerkend leren geef je de leerling veel ruimte voor eigen inbreng. Maar als de leerling dan toch achter een computer zit kan hij ook zijn mail wel even checken of wanneer je toch samenwerkt met die medeleerling kun je het ook wel even over andere zaken hebben dan die opdracht. Vrijwel elke leraar loopt rond en ziet er op toe dat iedereen met de opdracht bezig is. De docent zegt er iets van als je je mailt checkt of zit te kletsen. Ook hier geldt: De meeste leerlingen accepteren je interventie wel, sommigen zeggen echter: "Wat ben je toch STRENG (BT)!"

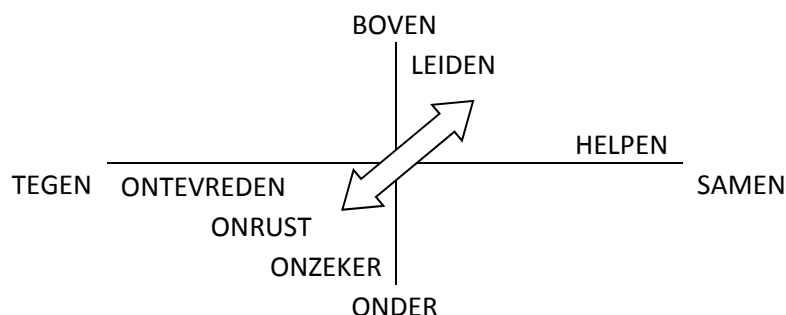


Je ziet:



Omgaan met de 3 O's

De basishouding van elke docent is LEIDEN en HELPEN. Die docent moet er dan niet gek van staan te kijken als de basishouding van de leerling tegengesteld is aan zijn houding. Vooral wanneer hij een pittige opdracht geeft zullen nogal wat leerlingen ONRUSTIG, ONZEKER en ONTEVREDEN reageren. Geen probleem, want door de opdracht tot een goed einde te brengen heeft de leerling geleerd.



Je kunt op vier manieren op de onrustige, onzeker en ontevreden leerling reageren:

1. Je reageert STRENG en CORRIGEREND: "Ik heb je die opdracht gegeven en ik zie er op toe dat je hem uitvoert!" Het effect daarvan is:
 - Relatie: Op korte termijn is het niet zo goed voor de relatie, de leerling vindt de docent maar vervelend en voert de opdracht uit omdat het moet.
Op langere termijn is het wel goed voor de relatie: "Het was wel een strenge leraar, maar ik er heel veel van geleerd."
 - Resultaat: Voor het resultaat is het erg goed. "Door deze opdrachten uit te voeren heb ik veel geleerd. Ik ben nu tevreden en ben er zeker van dat ik bij de toets kan laten zien dat ik de stof beheers."

2. Je reageert LEIDEND en HELPEND: "Kom maar eens hier, dan zal ik je helpen." Het effect daarvan is:
 - Relatie: Op korte termijn is het goed voor de relatie: "De docent heeft goed geholpen, hij heeft zelfs een groot deel van de opdracht voor me gemaakt."
Op lange termijn is het minder goed voor de relatie: "Fijn dat hij me zo geholpen heeft, maar nu kan ik het nog steeds niet."
 - Resultaat: Bij de toets blijkt dat de leerling de opdracht niet kan uitvoeren, waardoor hij een slecht cijfer voor die toets haalt. De drie O's worden nu alleen maar groter.

3. Je geeft de leerling de RUIJTE om het probleem uit te leggen en je probeert dat probleem te BEGRIJPEN. Het effect daarvan is:
 - Relatie: Elke leerling vindt het fijn wanneer de docent de tijd voor een gesprek waarin hij zijn probleem kan uitleggen.
 - Resultaat: In het allerbeste geval ontdekt de leerling tijdens het gesprek zelf naar het probleem zit en reageert met: "Oh, ik weet het al."
In andere gevallen begrijpt de docent het probleem van de leerling, daarna kan hij de leiding nemen en de leerling op weg helpen.
Aan het einde van het gesprek reageert de docent echter toch weer streng: "Nu kun je de rest van de opdracht zelf uitvoeren." Het uiteindelijke resultaat is dat de leerling zelfvertrouwen heeft gekregen en in de toekomst soortgelijke opdrachten goed kan uitvoeren.

4. Je reageert zelf ook ONZEKER of ONTEVREDEN. Het effect daarvan is:
 - Relatie: Leerlingen tolereren het niet als onzekerheid met onzekerheid wordt beantwoord. Als ontevredenheid met ontevredenheid wordt beantwoord. De relatie zal verstoord raken.
 - Resultaat: Onzekerheid, onrust en ontevredenheid worden alleen maar groter.
Leerlingen vinden: "Hij kan geen les geven. Hij weet het zelf ook niet. Hij kan geen orde houden." De docent reageert met: "Wat een vervelende groep. Aan die klas kun je geen les geven!" In de medewerkerskamer gaat de docent zitten klagen over de klas. Daar wordt het NOG erger wanneer de docent een collega vindt met dezelfde klachten...

De meeste mensen hebben één preferente 'taartpunt'. Bij de heer X (lerarenopleider) bijvoorbeeld is zijn favoriete 'taartpunt' 'vriendelijk helpend'. De twee aangrenzende 'taartpunten' zijn ook behoorlijk ontwikkeld: Als lerarenopleider geeft hij 'leiding' en toont 'begrip' voor de student, in gesprekken geeft hij de student de ruimte om te reflecteren. Als het moet kan hij 'streng' zijn in het geven van feedback. Dat maakt hem een 'tolerante, gezaghebbende begeleider'. Op de meeste studenten komt hij ook zo over.

Slechts in een enkel geval, hij noemt dat dan al gauw een conflictsituatie, komt hij geheel anders over. Zo heeft hij de grootste moeite met de 'begrijpende', 'volgende' studenten. De student die steeds naar tips vraagt, telkens precies doet wat hij hem opdraagt, deze student vraagt hem steeds: "Is het zo goed?" Hij dwingt hem in een corrigerende rol en daar wil hij niet terecht komen, hij wil dat de student op zichzelf reflecteert en dat hij zichzelf corrigeert!

Zo begeleidde hij een leraar in opleiding met als voorkeur 'begrip'. Wanneer iemand geen huiswerk maakte en met een smoes kwam, dan begreep hij dat wel. Wanneer twee leerlingen tijdens de les over van alles en nog wat zaten te praten, dan begreep hij dat wel. Wanneer iemand simpelweg even geen zin had, dan begreep hij dat wel. Maar al dat begrip leidde tot wanorde en dat voelde die leraar ook wel.

Vervolgens zegt die leraar in opleiding tegen zijn opleider: "Zegt u maar wat ik moet doen. Hoe kan ik het beter aanpakken?"

De lerarenopleider wandelt met de student langs de 'taartpunten' en laat hem voor zichzelf dusdanige opdrachten formuleren, dat hij vrijwel zeker weet dat hij die met succes kan uitvoeren. In vier stappen komt de lerarenopleider bij de 'corrigerende taartpunt' uit om onzekerheid en ontevredenheid te vermijden 'wandelt' hij tegen de klok in:

Stap 1:

Van 'begrijpend' naar 'vriendelijk helpend'.

In zijn klas zaten twee leerlingen die grote moeite hadden met zijn vak. De student benaderde de twee leerlingen en bood hen aan om in de middagpauze een half uurtje bijles te geven. De leerlingen waren daar erg blij mee en zo werd afgesproken dat de student hen voortaan elke donderdag zou gaan helpen in het kamertje van de zorgcoördinator.

Stap 2:

Van 'vriendelijk helpend' naar 'leidend'.

Al gauw blijkt dat een half uurtje per week niet helemaal het gewenste effect heeft. Het is goed om de leerlingen ook thuis aan het probleem te laten werken. Daarom werd besloten extra opdrachten voor de leerlingen te produceren, deze zouden ze dan als huiswerk meekrijgen. De student nam de leiding en gaf het werk op.

Stap 3:

Van 'leidend' naar 'streng'.

Maar dat was niet helemaal waar de twee leerlingen op zaten te wachten. Elke donderdag, gedurende 20 weken, een half uurtje bijles is uitstekend, maar dan ook nog huiswerk wat ongeveer een uur in beslag neemt, dat gaat wat ver!

De student was er echter overtuigd van dat door het extra werk het probleem van de leerlingen effectiever aangepakt kon worden. Door die overtuiging kon hij streng op de twee leerlingen reageren: "ik begrijp dat jullie het niet leuk vinden, maar jullie moeten die opdrachten maken."

Stap 4:

Van 'streng' naar 'corrigerend'.

De week erna waren de rapen, wat één leerling betreft, gaar, hij had het werk niet gemaakt. De ander daarentegen had een speciale ordner gekocht voor de opdrachten en had het werk perfect af. De student besloot en wendde zich tot de leerling die de opdrachten niet had gemaakt: "Wat mij betreft kun je gaan, maar je mag er ook best bij blijven zitten. Maar omdat je het werk niet hebt gemaakt, mag je geen enkele vraag aan me stellen. Ik ga er niet op in!" De leerling koos er voor om te blijven zitten. Gedurende een half uur heeft de student hem volledig genegeerd. De andere leerling geholpen bij elk probleem dat hij had.

De correctie bleek zeer effectief. De week erna zaten beide leerlingen weer in het kamertje van de Zorg coördinator. Ze wilden de bijlessen graag vervolgen.

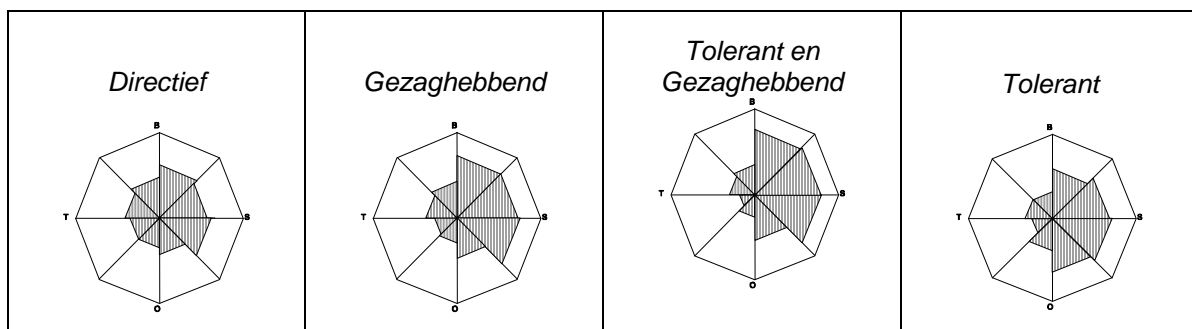
De student heeft deze stappen als zeer waardevol ervaren, wat in zijn lessen duidelijk zichtbaar was. Hij bleef veel begrip hebben voor leerlingen, maar wanneer hij het nodig achtte trad hij corrigerend op.

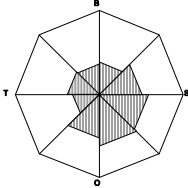
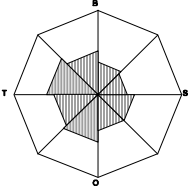
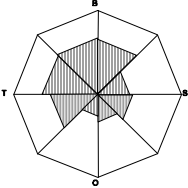
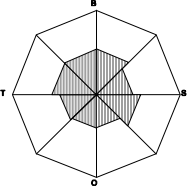
Met de klok mee zou als volgt zijn verlopen:

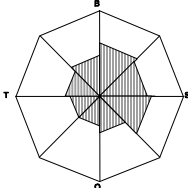
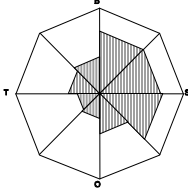
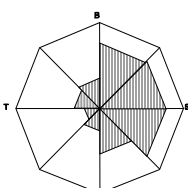
1. Van 'begrijpend' naar 'ruimte gevend',
2. Van 'ruimte gevend' naar 'onzeker',
3. Van 'onzeker' naar 'ontevreden',
4. Van 'ontevreden' naar 'corrigerend'.

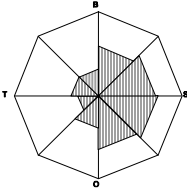
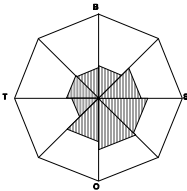
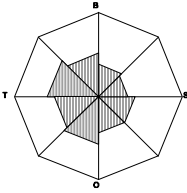
Je kunt jouw figuur die je eerder gemaakt had vergelijken met de acht figuren die elk een verschillend type docentgedrag weergeven. Wij onderscheiden acht verschillende typen docentgedrag. We geven voor elk type de mening van de leerlingen die karakteristiek is voor dit docentgedrag. Naast deze interpersoonlijke profielen geven we een korte beschrijving van de situatie in de klas. Deze beschrijving is gebaseerd op lesobservaties en interviews met leerlingen.

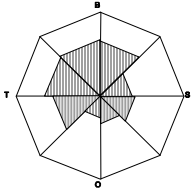
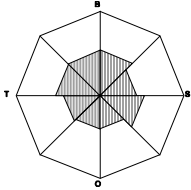
Acht typen begeleider-student relaties



<p><i>Onzeker Tolerant</i></p> 	<p><i>Onzeker Agressief</i></p> 	<p><i>Autoritair</i></p> 	<p><i>Moeizaam dominerend</i></p> 
--	---	---	---

<p><i>Directief</i></p> 	<p>Karakteristiek voor directieve begeleider heeft de touwtjes duidelijk in handen. Hij over het algemeen taakgericht bezig. Daarbij spelen regels en procedures een belangrijke rol. Wanneer de student zich niet aan de regels houdt, wordt hij door de begeleider tot de orde geroepen. Dit heeft meestal het gewenste effect. Dit betekent niet dat er sprake is van een onvriendelijke sfeer. De begeleider biedt vooral ondersteuning bij het leren. Voor de student is de aandacht minder groot.</p>
<p><i>Gezaghebbend</i></p> 	<p>Kenmerkend voor gezaghebbende begeleider is dat er een duidelijke structuur is. Studenten hebben een goed beeld van wat er van hen wordt verwacht. Slechts af en toe worden ze door de begeleider aan regels of procedures herinnerd. Studenten worden minder vaak tot de orde geroepen dan bij een directieve begeleider. Er wordt in het algemeen taakgericht gewerkt. De leraar heeft daarbij niet alleen oog voor de prestaties van de studenten, maar ook voor hun behoeften en wensen. Hij toont zich meer dan de directieve begeleider bij de student als persoon betrokken. Er is sprake van een gestructureerde, ontspannen sfeer.</p>
<p><i>Tolerant en Gezaghebbend</i></p> 	<p>Nog meer dan bij directieve en gezaghebbende begeleiders wordt door deze begeleiders begrip getoond voor studenten en rekening gehouden met hun behoeften en belangen. Deze begeleiders combineren het bieden van structuur met het geven van ruimte aan leerlingen. Ze weten een stimulerende omgeving te creëren, waarin aan alle belangen zo goed mogelijk recht wordt gedaan. De begeleider gebruikt allerlei werkvormen en gespreksmodellen. De begeleider hoeft het gedrag van de student niet te corrigeren of de hand te houden aan regels. Ze werken aan hun taak omdat zij het plezierig vinden.</p>

<p style="text-align: center;"><i>Tolerant</i></p> 	<p>In vergelijking met de drie voorgaande typen is de mogelijkheid voor inbreng van de studenten bij de tolerante begeleider veel groter. De begeleider vertoont minder leidend gedrag. Er heerst een vriendelijke sfeer. De begeleider besteedt zorg aan studenten. Hij houdt rekening met wensen en behoeften van (individuele) studenten, geeft hun eigen inbreng en verantwoordelijkheid, probeert rekening te houden met individuele verschillen in tempo en capaciteiten van studenten. Deze persoonlijke betrokkenheid motiveert studenten. Het tolerante optreden van de begeleider geeft ook wel eens aanleiding tot een wat rommelige sfeer.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Onzeker Tolerant</i></p> 	<p>Volgens de studenten vertonen onzeker tolerante begeleiders evenals de tolerante begeleiders (type 4) veel ruimtegevend gedrag, echter in combinatie met minder leidend en meer onzeker gedrag. Er is sprake van een tolerante, maar tegelijkertijd wanordelijke situatie. Er is weinig structuur en de taakoriëntatie van de studenten is niet erg hoog. De studenten zijn actief bezig met allerlei andere zaken. Slechts een aantal studenten geeft aandacht aan wat de begeleider inbrengt. De wijze waarop de begeleider studenten tot de orde roept, is weinig overtuigend en heeft dan ook nauwelijks effect. Toch is de begeleider er op gericht studenten te helpen. Steeds weer is hij bereid iets opnieuw aan studenten uit te leggen. Zelden zullen studenten bij een dergelijke begeleider provocerend gedrag vertonen. Zij zijn met hun eigen activiteiten bezig. Er is als het ware een stilzwijgende overeenkomst elkaar met rust te laten. Studenten vinden een dergelijke begeleider vaak wel aardig, maar tegelijkertijd ook 'te goed'.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Onzeker Agressief</i></p> 	<p>Evenals bij de onzeker tolerante begeleiders is er bij de onzeker agressieve begeleiders sprake van veel onzeker gedrag van de begeleider. Dit onzekere gedrag gaat nu echter gepaard met veel meer ontevreden, corrigerend en streng gedrag. Deze begeleider valt vaak driftig uit tegen zijn studenten, dreigt veel en er heerst desondanks (of juist daardoor) chaos. Er is sprake van een situatie waar begeleiders en studenten agressief op elkaar reageren. Begeleiders en studenten zien elkaar als tegenstanders en steken bijna alle energie in het voeren van een onderlinge strijd. Het is onmogelijk om geconcentreerd te werken. Studenten provoceren en de begeleider reageert in het algemeen heftig en zeker niet consequent. Bij deze begeleiders hebben agressie en lawaai de neiging te escaleren. De begeleider steekt al zijn energie in een poging om een ordelijke situatie te creëren.</p>

<p style="text-align: center;"><i>Autoritair</i></p> 	<p>Voor autoritaire begeleiders is kenmerkend, dat ontevreden, corrigerend en streng gedrag niet gepaard gaan met onzeker gedrag, zoals bij onzeker agressieve begeleiders, maar met leidend gedrag. Een dergelijk beeld wordt aangetroffen bij strenge begeleiders, die gemakkelijk kwaad worden en zuur en ontevreden kunnen reageren. De regels waar studenten zich aan te houden hebben, zijn duidelijk. Er heerst (kadaver)discipline. Deze begeleiders kunnen erg kwaad reageren op kleine verstoringen of kleine fouten. Ze maken regelmatig sarcastische en kleinerende opmerkingen tegenover leerlingen. Ze zijn ook streng bij het beoordelen. De sfeer is niet erg vriendelijk. Er wordt veel nadruk gelegd op prestaties en competitie. Eigen initiatieven van studenten krijgen bij deze begeleiders weinig kans.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Moeizaam Dominerend</i></p> 	<p>Bij moeizaam dominerende begeleiders vertonen situaties in dezelfde klas een wisselend beeld. Soms neigt de sfeer naar de agressieve wanorde van de onzeker agressieve begeleider, op andere momenten naar de gemoedelijke wanorde van de onzeker tolerante begeleider. De begeleider spant zich in om de orde te handhaven en in tegenstelling tot de onzeker agressieve (type 6) en onzeker tolerante begeleider (type 5) slaagt hij daar regelmatig in. Het kost hem echter wel veel moeite om een redelijke sfeer te handhaven. De studenten worden vaak tot de orde geroepen en de ene keer heeft dat meer positief effect dan de andere keer. De begeleider blinkt ook niet uit in het helpen, in het algemeen heeft een zakelijke sfeer de overhand. De begeleider is met name op het vak gericht. Er gebeuren weinig onverwachte of enthousiasmerende dingen.</p>

Interpersoonlijke stijl en de Roos van Leary

Het type tolerant en gezaghebbend is het ideaal van nagenoeg alle ervaren docenten en beginners. Dit type komt tevens overeen met de interpersoonlijke stijl van de gemiddeld beste docent volgens de leerlingen zoals deze door Créton et al. is vastgesteld. Het is opvallend dat veel (65%) docenten in opleiding op hun leerlingen overkomen als tolerant of onzeker tolerant. Volgens hun leerlingen hebben deze docenten dus weinig invloed terwijl zij wel als behoorlijk nabij over komen.

Wist je dat:

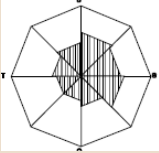
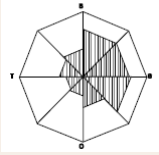
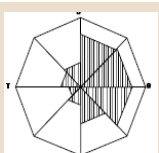
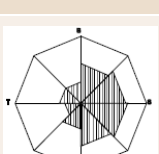
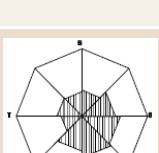
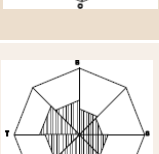
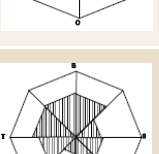
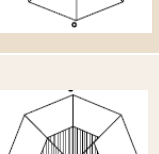
- Interpersoonlijk leraarsgedrag grote invloed heeft op prestaties en motivatie van leerlingen (den Brok, 2001; Wubbels et al., 2006)
 - Als docenten meer boven worden gevonden → hogere prestaties
 - Als docenten meer Samen worden gevonden → hogere motivatie
- Meer boven en samen gaat samen met meer variëteit in werkvormen en zorgt volgens de leerlingen ook voor meer activerend onderwijs (den Brok, 2001; Brekelmans et al., 2000)

- Leerlingen en docenten blijken lang niet altijd hetzelfde beeld te hebben (Wubbels & Levy, 1993). Het verschil blijft bestaan tijdens de hele beroepsloopbaan (Brekelmans et al., 2005).
 - De eerste 10 jaar gaat de groei in invloed (boven/ onder) het snelst
 - Voor nabijheid gaat de mate van 'samen' juist omlaag (leeftijd?)

Met 10 leerlingen uit één klas en in totaal 2 verschillende klassen is al een compleet en betrouwbaar beeld te krijgen van het interpersoonlijk gedrag van een docent (Brekelmans, 1989).

Bekijk ook eens de volgende video

<https://www.leraar24.nl/video/5614/de-roos-van-leary-in-de-klas#tab=0> (2.05 min.)

<i>Interpersoonlijke stijl</i>		<i>Ervaren docenten</i>	<i>Docenten in opleiding</i>
	1. <i>Directief</i>	19%	5%
	2. <i>Gezaghebbend</i>	23%	8%
	3. <i>Tolerant en gezaghebbend</i>	14%	13%
	4. <i>Tolerant</i>	19%	39%
	5. <i>Onzeker tolerant</i>	9%	26%
	6. <i>Onzeker agressief</i>	3%	5%
	7. <i>Autoritair</i>	5%	1%
	8. <i>Moeizaam dominerend</i>	8%	3%

Verwerkingsopdracht 4

Bekijk een lesfragment van Didiclass (Blauwe DVD (ook op USB). Bijvoorbeeld:

- ❑ fragment Angeliq: lesincident1), of
- ❑ fragment Douwe2_les, of
- ❑ fragment Iris_4_klas.

Of een lesopname van Peter Hoefnagels: <https://www.youtube.com/watch?v=ABpgwp-6c9c>

1. Bespreek met een medestudent het gedrag van de leraar en van de leerling(en). Wat valt je op?
2. Hoe zou je de relatie tussen leraar en leerling(en) typeren? Gebruik bovenstaande theorie bij de bespreking van het gedrag. Geef aan wat je ziet en koppel dat aan de theorie.
3. Als je wilt dat de leerling zich anders gedraagt, zul je je eigen gedrag moeten veranderen. Wat zou de leraar in het betreffende fragment kunnen doen om het gedrag van de leerlingen om te buigen?

Verwerkingsopdracht 5

Aan de slag met je eigen lesopname.

1. Bespreek met een medestudent de interactie tussen jou en de leerlingen. Wat valt jullie op?
2. Hoe zou je de relatie tussen jou en leerling(en) typeren? Gebruik bovenstaande theorie bij de bespreking van het gedrag. Geef aan wat je ziet en koppel dat aan de theorie.
3. Als je wilt dat de leerling zich anders gedraagt, zul je je eigen gedrag moeten veranderen. Wat zou jij in het betreffende fragment kunnen doen om het gedrag van de leerlingen om te buigen?

Hoe goed je ook de Roos van Leary kent en hoeveel je ook oefent met het aannemen van een andere rol op de Roos van Leary, soms kom je toch terecht in een situatie die je liever had willen vermijden. Conflicten komen overal voor maar hoeven niet altijd negatief te zijn. Elke mogelijke stijl is in een bepaalde situatie positief terwijl deze in een andere situatie juist negatief kan uitpakken. Het hanteren van de juiste stijl in de juiste situatie leidt tot een grotere effectiviteit van je persoonlijke handelen.

Conflicthantering

Een speciaal geval van beïnvloeding vinden we bij conflicten of tegenstrijdige belangen. Het gaat in feite om invloed stijlen, maar dan toegespitst op beïnvloeding van een conflict. We spreken wel van *conflicthanteringstijlen* of kortweg *conflictstijlen*.

Een model op dit terrein is het *conflict mode instrument* van Kenneth W. Thomas and Ralph H. Kilmann, beter bekend als het Thomas-Kilmann model. Zie ook het Handboek voor Leraren, pag. 134-139. (Geertsen & van Kralingen, 2011).

Ze gaan ervan uit dat het omgaan met conflicten (of beter tegenstrijdige belangen), altijd een spanningsveld oplevert tussen twee menselijke neigingen. Aan de ene zijde *assertiviteit*: de wens om je (eigen) doelen door te drukken, de opdracht te realiseren. Aan de andere kant de *coöperativiteit* wens om de relatie goed te houden, om het proces soepel te laten verlopen. Dit spanningsveld hebben Thomas & Kilmann in een assenmodel geplaatst waarmee zij vijf verschillende manieren karakteriseren om met tegenstrijdige belangen om te gaan: doordrukken, vermijden, samenwerken, toegeven of een compromis sluiten

DOORDRUKKEN - "My way or the highway"

- Links bovenin bevindt zich de haai: de meest assertieve persoon, degene die zich niet bekommert om samenwerking of het welbevinden van mensen in zijn omgeving, zolang als hij zijn doelen realiseert. Waarmee ook gelijk is aangegeven dat bij elk type zowel een positieve als een negatieve connotatie gemaakt kan worden.

VERMIJDEN - "I'll think about it tomorrow"

- Links onderin bevindt zich degene die noch de doelen realiseert, noch geïnteresseerd is in de relatie met de ander. De schildpad vermijdt het liefst conflicten, vindt ook dat hij of zij daar meestal niets mee te maken heeft. Voordeel van die afstand is overigens dat deze personen goed in staat zijn om een objectief oordeel over het conflict te geven, zij hebben immers weinig belang bij beide zijden.

SAMENWERKEN - "Two heads are better than one"

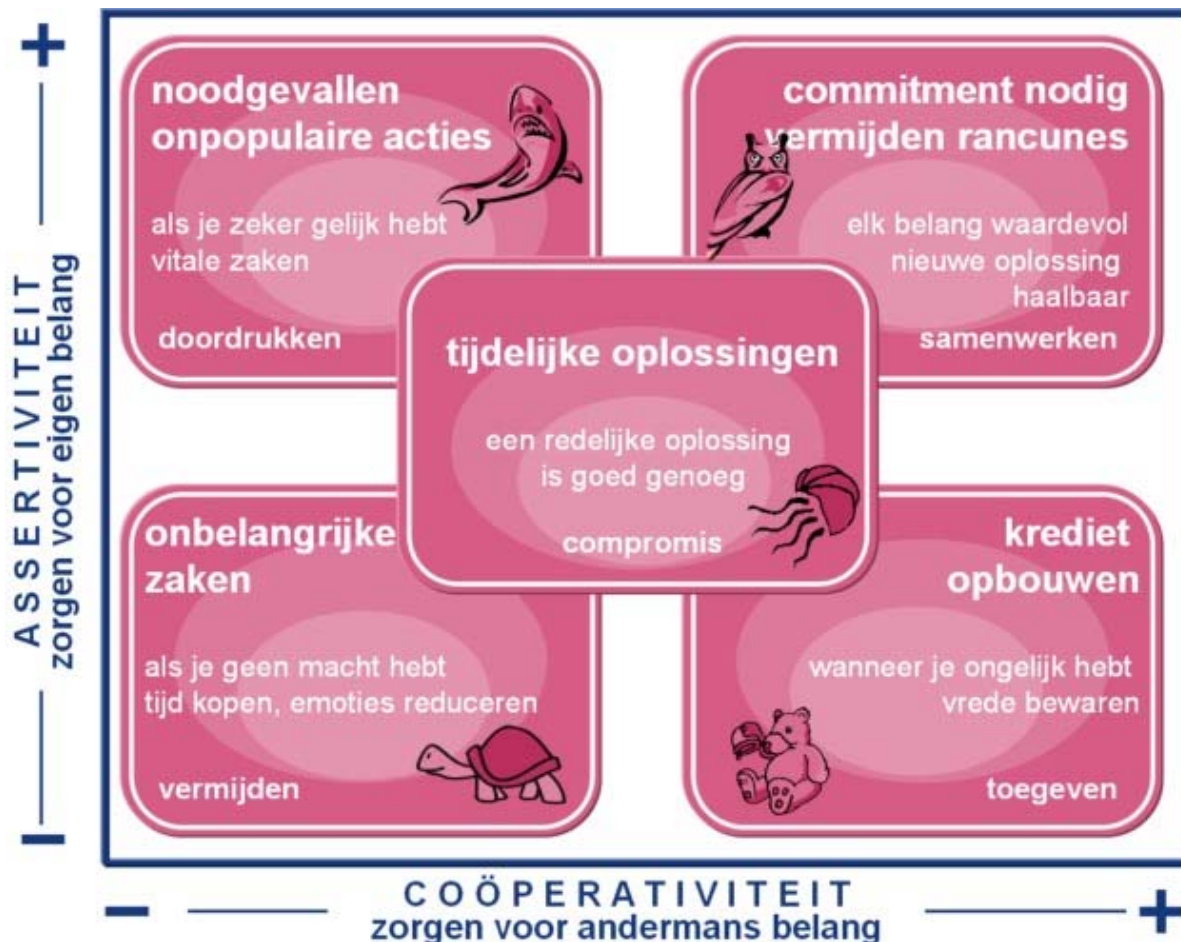
- Rechts bovenin bevindt zich de uil, degene die probeert zowel de relaties goed te houden, maar ook de doelen te realiseren. Hij heeft een balans gevonden tussen zijn eigen belangen en die van anderen en is door middel van exploreren ook steeds bezig om al die belangen te onderzoeken, in kaart te brengen en te behartigen.

TOEGEVEN - "It would be my pleasure"

- Rechts onderin bevindt zich de teddybeer. Deze persoon bekommert zich vooral om de relatie met de ander en is zeer coöperatief. Hij wordt dan ook meestal aardig gevonden door zijn omgeving, kan zich goed inleven in anderen en is daarom ook een goede gesprekspartner. Maar zijn doelen realiseert hij niet.

COMPROMIS SLUITEN - "Let's make a deal"

- Middenin bevindt zich de kwal: een dier zonder ruggengraat. De kwal is een berekenende onderhandelaar: de tegenpartij kan enkele van zijn punten realiseren als daar maar tegenover staat dat hij zelf ook op een aantal punten zijn zin krijgt.



Verwerkingsopdracht 6

Op internet kun je de Thomas Kilman test invullen op meerdere plaatsen om zicht te krijgen op je voorkeursstijl om conflicten aan te pakken.

Een van de testen heb je ter voorbereiding op deze bijeenkomst gemaakt.

- Licht de uitkomst toe aan de hand van enkele voorbeelden uit je lespraktijk. Herken je jezelf? Beschrijf de situaties concreet, gebruik de juiste termen: forceren-confronteren-vluchten/vermijden/negeren-toegeven/toedekken-betrokkenheid hoog/laag- assertiviteit hoog/laag
- Waar plaats je jezelf in het schema? Leg uit waarom.

Thema:	Groepsdynamica
Competenties en gedragsindicatoren	<ol style="list-style-type: none"> 1. interpersoonlijk competent (B.1.6, B1.8) 2. pedagogisch competent (B2.1, B2.4, B2.5, B2.6, B2.7, B2.8, B2.10) 3. Vakinhoudelijk en didactisch competent (B3.3) 4. organisatorisch competent (B4.1, B4.2, B4.7) 7. reflectie en ontwikkeling (B7.1, B7.2, B7.3, B7.4, B7.5, B7.8, B7.9)
Generieke kennisbasis	3. Communicatie, interactie en groepsdynamica
Leerdoelen	<p>De student:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kan benoemen welke elementen een rol spelen bij het creëren van een krachtige leeromgeving; • kan de psychologische basisbehoeften beschrijven en herkennen; • kan een situatie analyseren aan de hand van de psychologische basisbehoeften; • kan basisomgangsvormen herkennen en beschrijven; • kan een situatie analyseren gebruikmakend van zijn kennis over de basisomgangsvormen; • kan de verschillende fasen van het groepsvormingsgedrag herkennen en beschrijven; • kan benoemen hoe een leraar het groepsvormingsgedrag kan beïnvloeden.
Literatuur	<ul style="list-style-type: none"> - Geerts, W., & Kralingen, R. van (2011). Handboek voor Leraren. Bussum: Coutinho. Par. 1.5 + 6.1 t/m 6.3. - Teitler, P. (2013). Lessen in Orde (2^e druk). Bussum: Coutinho. Hoofdstuk 1. - Slooter, M. (2009). De vijf rollen van de leraar. Amersfoort: CPS. Hoofdstuk 5.
Vorbereiding voor deze bijeenkomst	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bestudeer paragraaf 1.5 uit Handboek voor Leraren, pag. 51-58). 2. Casusopdracht (uitvoeren <u>ter voorbereiding op</u> de bijeenkomst en de beschrijving geprint meenemen naar de bijeenkomst): <ol style="list-style-type: none"> a. Volg, gedurende enkele uren, enkele leerlingen van een klas waaraan je lesgeeft. b. Maak een observatieschema mbt de verschillende niveaus van betrokkenheid en vul voor de betreffende leerlingen iedere les een dergelijk schema in. (zie Handboek voor Leraren, p. 52)

	<p>c. Tevens geef je voor deze leerlingen ook aan hoe in de basisbehoeften: relatie, competentie en autonomie in de betreffende les wordt voorzien.</p> <p>d. Na afloop van je observaties, analyseer en interpreteer je de gegevens door deze te koppelen aan de theorie uit het Handboek voor Leraren, paragraaf 1.5.</p> <p>e. Schrijf een korte samenvatting over je bevindingen in relatie met de theorie.</p> <p>Neem een geprinte versie van je observatieschema's en de samenvatting mee naar de bijeenkomst.</p>
Inhoud bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> • Een krachtige leeromgeving en de psychologische basisbehoeften van leerlingen • Groepscohesie • Fasen in groepsvormingsproces • Het beïnvloeden van groepsprocessen
Bijbehorende leerwerktaak	Leerwerktaak 2: Groepsdynamica
Vorbereiden themabijeenkomst 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Volg een groepje leerlingen tijdens een lesdag, observeer ze ook tijdens pauzes! Als het mogelijk is, een groepje leerlingen waarvan je in of buiten de lessen gezien hebt dat ze soms andere leerlingen pesten, of bewust links laten liggen. 2. Maak een afspraak met de mentor van deze leerlingen en bevroeg hem/naar over de leerlingen (hun gedrag) 3. Zoek het pestprotocol van je stageschool op en neem dit mee. 4. Lees uit het Handboek voor Leraren: 6.5.3, Wat te doen bij pesten?

Groepsdynamica

Aandacht voor de behoeften van de individuele leerling en het sturen van groepsprocessen dragen bij aan een positieve groep en een prettig leerklimaat.

Hoe kun jij als leraar daarvoor zorgen?

1. Inleiding Een krachtige leeromgeving

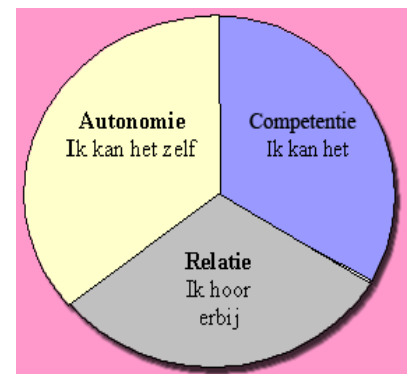
Als je als leraar geen orde kan houden, de regie kwijt bent en leerlingen laat bepalen wat er gebeurt, bestaat het risico dat enkele leerlingen die geen bijdrage aan een plezierig leef- en werkklimaat willen of kunnen leveren het in de groep voor het zeggen krijgen. Dat gaat ten koste van de andere leerlingen en van het leerproces. Omdat orde de basis is voor de goede werkrelatie die je als leraar met leerlingen wilt opbouwen, moet je daar in het begin dus veel energie in steken (Teitler, 2013).

In een krachtige leeromgeving zijn de leerlingen gemotiveerd en betrokken (Geerts en van Kralingen, 2011) en komt de leraar tegemoet aan de wensen en behoeften van individuele leerlingen en van de groep. Dat doet hij door rekening te houden met de psychologische **basisbehoeften van leerlingen** (Stevens, 2014, pag.73-84):

Bekijk en luister:

<https://www.youtube.com/watch?v=AbFTIhNhZMQ> (2.04 min.)

1. de behoefte aan sociale verbondenheid of relatie
2. de behoefte aan autonomie (deels eigen keuzes kunnen maken)
3. de behoefte aan competentie (de taak aankunnen)



In de casusbeschrijving die je hebt meegenomen naar deze bijeenkomst heb je de **mate van betrokkenheid** van een groep leerlingen gevolgd.

Tevens heb je gelet op het individuele welbevinden van enkele leerlingen door te observeren in hoeverre wordt voorzien in zijn/haar basisbehoeften.

Casusopdracht (uitvoeren ter voorbereiding op de bijeenkomst en de beschrijving geprint meenemen naar de bijeenkomst):

Doelen:

- Inzicht krijgen in de mate van betrokkenheid van een groep leerlingen
- Herkennen van de wijze waarop ingespeeld wordt op psychologische basisbehoeften

Werkwijze:

1. Volg, gedurende enkele uren, enkele leerlingen van een klas waaraan je lesgeeft.
2. Maak een observatieschema mbt de verschillende niveaus van betrokkenheid en vul voor de betreffende leerlingen iedere les een dergelijk schema in. (zie Handboek voor Leraren, p. 52)

3. Tevens geef je voor deze leerlingen ook aan hoe in de basisbehoeften: relatie, competentie en autonomie in de betreffende les wordt voorzien.
4. Na afloop van je observaties, analyseer en interpreteer je de gegevens door deze te koppelen aan de theorie uit het Handboek voor Leraren, paragraaf 1.5.
5. Schrijf een korte samenvatting over je bevindingen in relatie met de theorie.
6. Neem een geprinte versie van je observatieschema's en de samenvatting mee naar de bijeenkomst.

Verwerkingsopdracht 1

- In groepjes van 3.
- Lees en bespreek elkaars casusbeschrijvingen.
- Wat kun je zeggen over de mate van betrokkenheid van de groep leerlingen in verschillende lessen?
- Bespreek de relatie tussen de mate van betrokkenheid in een bepaalde les en het inspelen op de basisbehoeften van leerlingen. Wat valt jullie op? Tot welke inzichten leidt dit?

Een onderwijsbehoefte is datgene wat een leerling nodig heeft om zichzelf op een positieve manier verder te ontwikkelen. Het gaat hierbij om behoeften op didactisch gebied, maar ook op pedagogisch gebied.

Omdat iedere leerling zijn eigen specifieke onderwijsbehoefte heeft, hebben verschillende deskundigen geprobeerd deze (onderwijs)behoeften te ordenen, te categoriseren. (zie de drie basisbehoeften van Stevens).

Een andere manier om de behoeften van leerlingen in kaart te brengen is de piramide van Maslow.

- Lees pag. 211 uit het Handboek voor Leraren (de piramide van Maslow).
- Bespreek overeenkomsten/verschillen tussen de ordening van Maslow en de ordening van Stevens.
- Gezamenlijke nabespreking met koppeling naar eigen ervaren schoolpraktijk.

2. Groepsprocessen in de klas

Groepscohesie



Cohesie in de eigen groep studenten

Verwerkingsopdracht 2

Energizer

Voorbeelden zie Hugo Bakker, 33 energizers: <https://www.101werkvormen.nl/tag/vertrouwen/>

Suggestie: **Schootzitten**

Deze werkvorm bevordert:

- Energie
- Samenwerking
- Luisteren

- Tijd: 5-10 minuten
- Deelnemers: onbeperkt
- Opstelling: alle deelnemers gaan in een cirkel staan met hun linkerbeen in het midden. Verklein de kring totdat alle deelnemers strak buik-rug staan.
- Spelverloop:
Tel: 1, 2, 3 en iedereen zakt tegelijk door zijn knieën waardoor hij/zij op de schoot komt te zitten van de ander. Tel weer t/m 3 en bij drie zetten alle deelnemers een stap met hun rechtervoet, daarna met links, etc. De cirkel zal nu gaan ronddraaien.
Veiligheid: er wordt pas gestart op jouw teken!
Mocht iemand het niet meer houden dan wordt dit aangegeven en staat de gehele groep tegelijk op. Bewaak de groep en let op 'zwakke plekken', deze dienen opgelost te worden het is namelijk een samenwerkingsspel.
- Evaluatie:
 - Wat gebeurt er als één iemand het niet meer houdt?
 - Hoe heb je dit spel ervaren?
 - Wat leert dit spel jou over samenwerken?

Waarom is een hoge cohesie belangrijk?

Definitie groepscohesie (Handboek voor Leraren, pag. 207):

Samenhang en onderlinge verbondenheid in een groep die het resultaat is van alle krachten die op de groepsleden worden uitgeoefend om in de groep te blijven.

Er zijn drie factoren die van positieve of negatieve invloed zijn op de mate van cohesie (Geerts en van Kralingen, 2011):

- Omvang van de groep
- Druk van buitenaf
- Aantrekkelijkheid van de groep

Verwerkingsopdracht 3

Besprek in groepjes per school (i.v.m. herkenning) onderstaande vragen:

- Verbind bovenstaande factoren met de energizer die we zojuist gedaan hebben. Welke factoren herken je?
- Bespreek bovenstaande factoren in relatie tot jouw eigen lespraktijk of die van je SPD: wat zie je? In welke klas? Is er sprake van een hoge of lage cohesie? Welke elementen versterken of verzwakken juist de groepscohesie?
- Waarom is een hoge groepscohesie belangrijk in een groep? Voor wie is dat belangrijk?

Gezamenlijk brainstormen:

- Hoe kun je als leraar zorgen voor / bijdragen aan een hoge groepscohesie?
Wat heb je gezien/meegemaakt?
Geef jezelf en anderen tips/suggesties voor een bepaalde aanpak.

3. Fasen van het groepsvormingsproces

Verwerkingsopdracht 4

Bekijk de video en maak een overzicht waarin je:

- o een aantal kenmerkende aspecten van elke fase van het groepsvormingsproces aangeeft
- o en aandachtspunten mbt de rol van de leraar in de betreffende fase.

<https://www.leraar24.nl/video/3581#tab=0> 7.20 min.

In deze video worden alle fasen van het groepsvormingsproces besproken: forming, storming, norming, performing en termination. Hoe beïnvloeden deze fasen elkaar? Wat gebeurt er als je niets doet? En als je wel wat doet?

Verwerkingsopdracht 5 De verschillende fasen van het groepsvormingsproces

Bedenk bij iedere fase van het groepsproces een praktijkvoorbeeld.

Dat kan zijn uit je eigen schoolcarrière, uit je vorige stage, of een praktijkvoorbeeld uit deze stage.

1. Aan welke fase van groepsvormingsproces verbind je dit voorbeeld?
2. Geef een concreet voorbeeld:
 - Om welke klas / groep leerlingen gaat het? Omvang? Niveau? Jaarlaag?
 - Wanneer speelde dit voorbeeld zich af?
 - Wat was jouw rol op dat moment?
 - Welke aspecten van het groepsvormingsproces speelden een rol?
 - Waaraan zag je dat? Waaruit bleek dat?
 - Wat was de rol van de leraar in deze klas in deze fase van het groepsvormingsproces? Welke invloed oefende hij/zij uit op dit proces?
 - Had de leraar, of had jij als leraar, een meer passieve rol of een actieve rol in het proces? Leg uit wat je hiermee bedoelt en wat je gezien hebt?
3. Presenteer enkele voorbeelden in de groep.
4. Samen evalueren we of iedereen zijn ervaringen m.b.t. groepsprocessen betekenis kan geven aan de hand van de theorie over de *Tuckman stages*, zoals deze genoemd worden (naar Bruce Tuckman, zie Handboek voor Leraren, pag.212).

4. Het beïnvloeden van groepsprocessen

Verwerkingsopdracht 6 Hoe maak je een goede groep?

Bekijk de video en schrijf tips op die de spreker geeft m.b.t.:

- o Voorbeeldgedrag
- o Kennismakingsspelletjes
- o Het werken met groepsopdrachten

<https://www.leraar24.nl/video/3582#tab=0> 5.39 min.

In deze video wordt nader ingegaan op de groepsfasen. Hoe kun je de fasen gebruiken om een goedwerkende, gezellige klas te krijgen? Stopt dit proces of is er kans dat de groep dit proces vaker dan één keer per schooljaar doorloopt? Waarop moet je alert zijn als er een nieuwe leerling in je klas komt als het schooljaar al lang en breed begonnen is?

1. Wat ga je in de volgende weken uitproberen?
2. Waarom kies je voor deze activiteiten?
3. Verbind je motivatie met de fase waarin de klas die jij lesgeeft zich bevindt.
4. Schrijf je voornemens op en geef daarbij aan wat je verwacht te bereiken met de activiteit. Werk het uit en neem de uitwerking mee naar de volgende werkbijeenkomst.

Thema	Pesten
Competenties en gedragsindicatoren	1. Interpersoonlijk competent (B.1.6, B1.8) 2. Pedagogisch competent (B2.1, B2.4, B2.5, B2.6, B2.7, B2.8, B2.10) 3. Vakinhoudelijk en didactisch competent (B3.3) 4. Organisatorisch competent (B4.1, B4.2, B4.7) 7. Reflectie en ontwikkeling (B7.1, B7.2, B7.3, B7.4, B7.5, B7.8, B7.9)
Generieke kennisbasis	3. Communicatie, interactie en groepsdynamica
Leerdoelen:	De student: <ul style="list-style-type: none"> - kan van drie verschillende pestprotocollen (bijvoorbeeld No Blame, 5 sporenaanpak en Peer mediation) de specifieke kenmerken benoemen en herkennen en aangeven waarin ze verschillen en overeenkomen; - pestgedrag herkennen en acties formuleren en onderbouwen.
Literatuur:	<ul style="list-style-type: none"> - Geerts, W., & Kralingen, R. van (2011). <i>Handboek voor Leraren</i>. Bussum: Coutinho. Par. 1.5 + 6.1 t/m 6.3. - Teitler, P. (2013). <i>Lessen in Orde</i> (2^e druk). Bussum: Coutinho. Hoofdstuk 1. - Slooter, M. (2009). <i>De vijf rollen van de leraar</i>. Amersfoort: CPS. Hoofdstuk 5.
Inhoud bijeenkomst:	<ul style="list-style-type: none"> • Inleiding • Pestgedrag herkennen • Gevolgen • Queen bee • Cyberpesten • Acties formuleren en onderbouwen
Bijbehorende leerwerktaak:	n.v.t.
Vorbereiding voor deze bijeenkomst:	1. Volg een groepje leerlingen tijdens een lesdag, observeer ze ook tijdens pauzes! Als het mogelijk is, een groepje leerlingen waarvan je in of buiten de lessen gezien hebt dat ze soms andere leerlingen pesten, of bewust links laten liggen. 2. Maak een afspraak met de mentor van deze leerlingen en bevrage hem/naar over de leerlingen (hun gedrag) 3. Zoek het pestprotocol van je stageschool op en neem dit mee. 4. Lees uit het Handboek voor Leraren: 6.5.3, Wat te doen bij pesten?

Inleiding: Wat is pesten? Wat is pestgedrag?

Verwerkingsopdracht 1

- In tweetallen
- Maak een tabel met twee kolommen
- Schrijf aan de linkerkant wat jullie verstaan onder plagen en aan de rechterkant wat jullie verstaan onder pesten.
- Bespreek dit met de hele groep, zodat je een duidelijk beeld krijgt van wat pestgedrag is en wat plagen is.
- Kom met de hele groep tot zo helder mogelijke definiëring van 'plagen' en 'pesten'.

Verwerkingsopdracht 2

Je ervaart hoe het is om te maken te krijgen met een vorm van pesten, het (verbaal) buitengesloten worden.¹

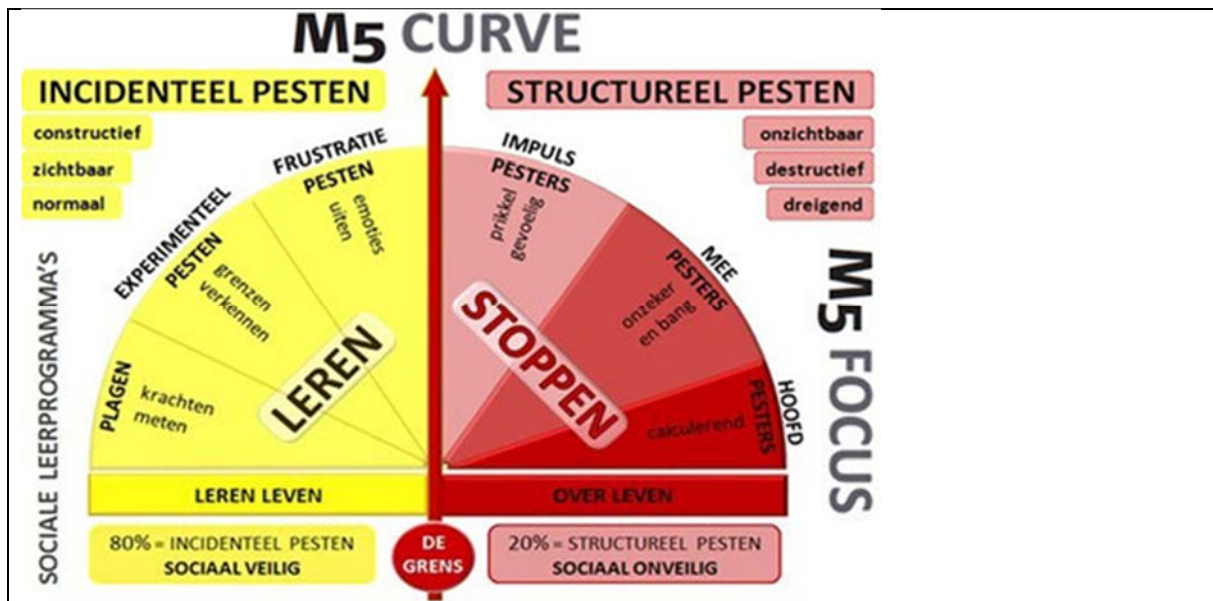
Voor beschrijving opdracht zie de docentenversie.

1. Pestgedrag herkennen

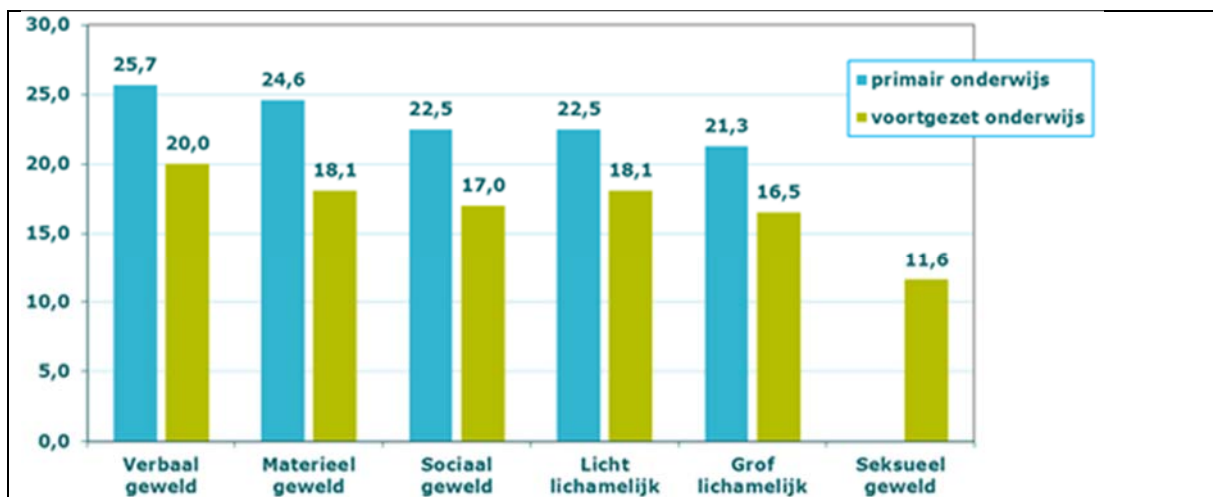
Een veel gebruikte definitie is: Pesten is een herhaaldelijke en negatieve interactie waarbij de machtsverhoudingen ongelijk zijn. Het belangrijke element in deze definitie is de machtsongelijkheid. De volgende definitie wordt ook wel gegeven: pesten is gedrag dat min of meer bewust gericht is op één of meer kinderen en dat tot doel en gevolg heeft dat degene die gepest wordt, zich gekwetst, geraakt, vernederd, afgewezen en/of buitengesloten voelt. Het belangrijke element hierin is de beleving van de gepeste leerling.

¹ Uit lessenserie: Mag ik meedoen? Sociale vaardigheidstraining.

Zie ook: <https://www.leraar24.nl/video/2059/sociale-vaardigheidstraining-voor-vo#tab=0>



Bron: <http://www.m5groep.com/>



Bron: <http://veiligvo.nl/>

De landelijke monitor Sociale Veiligheid in en rond de school vraagt naar verschillende vormen van agressie en pesten. Deze monitor legt pesten uiteen in verschillende vormen van gewelddadig gedrag: verbaal, materieel, sociaal, licht lichamelijk, grof lichamelijk en seksueel.

In de figuur staan de percentages leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs die naar eigen zeggen te lijden hebben onder verschillende soorten geweld. Het gaat om cijfers van 2012. Laatst bewerkt: 12 februari 2015

Verwerkingsopdracht 3

- In tweetallen
- In hoeverre ben je met de hele groep gekomen tot een soortgelijke definitie van 'plagen' en 'pesten'?
- Bekijk bovenstaande afbeelding van de M5 groep.²
- Probeer de afbeelding uit te leggen aan elkaar. Welke informatie geeft deze afbeelding jullie?
Welke signalen kunnen duiden op pesten in een klas? Wat zie je / hoor je / merk je dan in de dagelijkse praktijk? Hoe herken je pesten in een klas?
- Zien jullie soortgelijke vormen terug op jullie opleidingsschool?
- Bekijk de afbeelding van de landelijke monitor Sociale Veiligheid in en rond de school
- Wat valt je op als je de percentages bekijkt?
- Herkennen jullie iets van deze 'verschillende soorten geweld' op jullie opleidingsschool?
Als jullie dit niet herkennen, hoe komt dat dan?
- Bespreek dit met de hele groep.

2. De gevolgen van pestgedrag

Verwerkingsopdracht 4

- In tweetallen
- Pesten heeft gevolgen voor de slachtoffers, de pesters en de klasgenoten.
- Maak per groep een overzicht van gevolgen van pesten.
- Bespreek dit met de hele groep
- Pas op! Zorg voor een algemeen beeld. Betrek dit niet op jezelf en je eigen doorleefde ervaringen. Wat heb je gezien, los van je eigen persoonlijke ervaringen?

² <http://www.m5groep.com/>

3. Queen Bee

Queen Bee: in de natuur plant de koningin van het bijenvolk zich voort en bepaalt wie van de vrouwelijke bijen koningin wordt. Dat doet ze door meer voeding te geven aan wie zijn wil.

In een klas is er vaak een meisje dat heel populair is en wil blijven. Daarom moet zij dat steeds weer bewijzen, met als gevolg dat zij zo veel mogelijk probeert te bepalen wat er gebeurt in de groep en wie er wel en niet bij hoort. Zo bindt zij haar 'volk' aan zich en laat haar macht blijken.

De aanmoedigers willen graag bevestiging en erbij horen. Daarvoor moeten ze ervaren dat andere meisjes er niet bij mogen horen en houden zij deze situatie (liever) in stand.

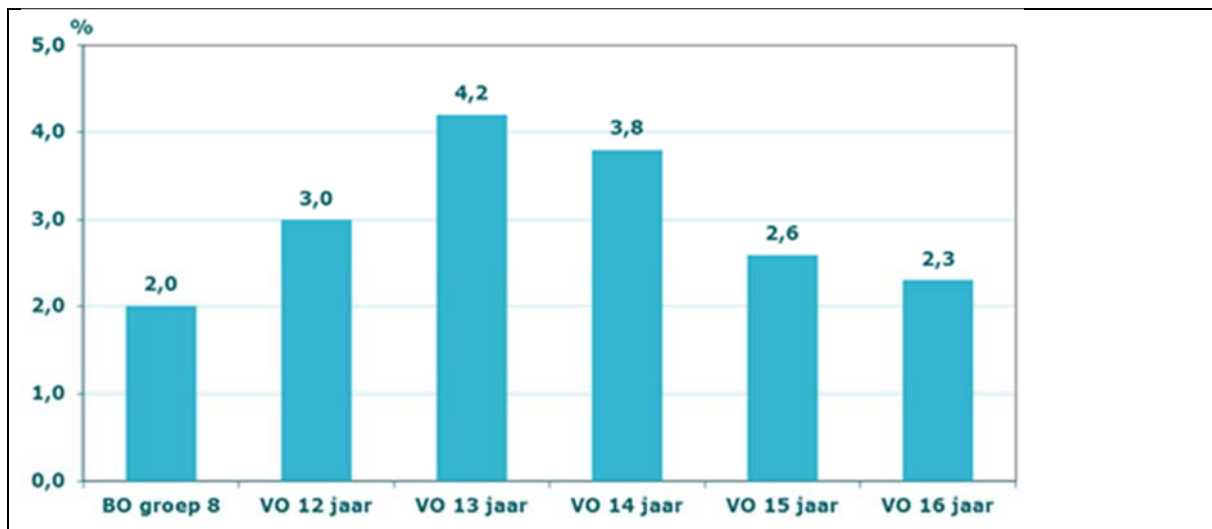


Bron: <http://www.m5groep.com/>

Verwerkingsopdracht 5

- In tweetallen
- In welke mate lijkt de Queen Bee hofhouding op wat je in je klas ziet?
- Hoe zie je dit? Beschrijf dit zo duidelijk mogelijk aan de ander.
- Ken je de Nederlandse benaming voor deze Queen Bee hofhouding? Als je deze niet kent, ga na of iemand anders in de groep deze wel kent.
- Bestaat dit zelfde fenomeen ook bij jongens? Heeft de stoerste jongen in de klas ook zo'n hofhouding? Wat zie je dan?
- Is de Queen Bee hofhouding incidenteel of structureel?
- Welke rol zou je als leraar of mentor kunnen aannemen, als je dit signaleert?
- Wat zijn de gevolgen als je er wel of niet 'op inspringt'?
- Inventariseer in de groep, wat de meisjes van jullie hiervan weten en wat de jongens hiervan weten. Zijn er verschillen? Zo ja... hoe komt dat?
- Bespreek dit met de hele groep.

4. Cyberpesten



Bron: <http://www.nji.nl/Cijfers-over-pesten>

Al wat langer geleden heeft de Monitor Jongeren en Internet ook onderzocht hoeveel jongeren digitaal pesten en gepest worden. Zij komen uit op hogere percentages van gepeste jongeren. Volgens deze monitor werd in 2006 naar schatting 17 tot 23 procent van de jongeren regelmatig slachtoffer van online pesten. Tussen de 30 en de 35 procent van de jongeren zei zich minstens één keer per maand beledigd, grof behandeld of lastig gevallen te voelen op internet. Tussen 15 en 20 procent zei minstens een keer per maand belachelijk gemaakt of gekwetst te zijn op internet. In 2006 zei 11 procent van de jongeren het afgelopen jaar minimaal één keer per maand zowel in het echte leven als online gepest te zijn, zei 19 procent alleen in het echt gepest te zijn en zei 6 procent alleen online gepest te zijn.

Verwerkingsopdracht 6

- In tweetallen
- Noteer wat jullie verstaan onder cyberpesten. Schrijf de definitie zo nauwkeurig mogelijk op. Noteer ook de verschillende voorbeelden waar jullie aan denken.
- Welke vormen van social media, die gebruikt kunnen worden voor cyberpesten, kennen jullie? Beschrijf deze aan elkaar.
- Waarom is het voor een pester 'aantrekkelijk' om social media te gebruiken?
- Lees de tekst hierboven. Waarom komt het cyberpesten het meeste voor bij 13-jarigen, denken jullie?
- Hoe kan het dat 'de Monitor Jongeren en Internet' andere cijfers publiceert?
- Waar raakt het je rol als leraar, of later ook als mentor?
- Bespreek dit met de hele groep.

5. Acties formuleren en onderbouwen

Per 1 augustus 2015 zijn scholen wettelijk verplicht om de sociale veiligheid in en rond school te monitoren. Dat betekent dat zij moeten monitoren hoe veilig het voor leerlingen is.

Scholen zijn geheel vrij in de manier waarop ze dit doen, maar de Inspectie gaat nadrukkelijk toetsen hoe effectief scholen zijn in hun aanpak van o.a. pesten. Een gevoel dat het veilig is, is niet voldoende meer. Scholen moeten dit vanaf nu ook kunnen onderbouwen.

De derde eis is dat scholen één of meerdere functionarissen moeten aanwijzen die specifiek verantwoordelijk zijn voor de sociale veiligheid.³

Verwerkingsopdracht 7

- Individueel
- Bestudeer in het Handboek voor Leraren de drie pestprotocollen.
- Vergelijk deze met het pestprotocol van je stageschool, wat je voor deze bijeenkomst hebt meegenomen.
- Waarin zie je overeenkomsten, waarin wijken ze af?
- Welke collega's op je stageschool zijn 'de functionarissen verantwoordelijk voor de sociale veiligheid', welke functie / rol hebben ze?
- Zoek het op in de (digitale) schoolgids als je dit niet weet.
- Bespreek dit met de hele groep.

Verwerkingsopdracht 8

Individueel

- Bekijk het pestprotocol van je stageschool nog eens.
- Wat doet je school tegen digitaal pesten?
- Staan er maatregelen waar je je in kunt vinden?
- Staan er maatregelen in waar je je niet in kunt vinden?
- Zou je, als aankomend leraar, je stageschool advies hierover kunnen geven? Wat zou je advies dan zijn?
- Bespreek dit met de hele groep.

Verwerkingsopdracht 9

Online test om te achterhalen wat jouw leraarstijl is.

Je krijgt tips hoe je vanuit jouw unieke leraarstijl zorgt voor een sociaal veilige klas.

<http://www.weektegenpesten.com/>

³ www.m5groep.com

Bijlage 1**Leerwerktaak 1****Interactiestijlen**

Titel	Het gebruiken van de Roos van Leary als basis voor de ontwikkeling van interpersoonlijk lerarengedrag.
Omschrijving	<p>In deze leerwerktaak focus je je op het analyseren en ontwikkeling van jouw interpersoonlijk lerarengedrag. Door het invullen en laten invullen van de Vragenlijst Interpersoonlijk Leraargedrag (VIL) krijgt de student inzicht in zijn interpersoonlijk gedrag en op basis hiervan probeert hij zich tijdens de stage verder te ontwikkelen.</p> <p>Concreet volg je voor deze leerwerktaak de volgende stappen:</p> <p>1. Leervraag formuleren Je formuleert een concrete leervraag met betrekking tot jouw interpersoonlijke ontwikkeling als leraar, die gekoppeld is aan je leerwerkplan. De vraag begint altijd met: Hoe kan ik als docent....</p> <p>2. Passende literatuur zoeken en bestuderen Naast de literatuur die je tijdens de bijeenkomsten aangereikt krijgt, ga je zelf op zoek naar relevante didactische en/of onderwijskundige literatuur over het onderwerp. Vervolgens bestudeer je deze literatuur en verwerkt de meest relevante resultaten in een korte theoretische beschouwing.</p> <p>3. Invullen van de VIL Je maakt de VIL over je eigen lerarengedrag en reflecteert op de uitkomst (hiervoor gebruik je de (peer)VIL op pag.58. Een belangrijke reflectievraag hierbij is: Hoe zie ik mezelf? Waar sta ik? Sluit dat ook aan op mijn eigen, aanvankelijke beeld?</p> <p>4. Invullen en vergelijken met peer Je zoekt een medestudent die inzicht heeft in jouw interpersoonlijk leraargedrag. Jullie bezoeken elkaars lessen en vullen over elkaar de (peer)VIL in, zonder de aanvankelijke eigen uitkomst (van stap 3) met elkaar te delen. Dat doen jullie pas daarna en bespreken tevens de uitkomst van de (peer)VIL. Je reflecteert op de uitkomst. In hoeverre sluit de uitkomst aan bij het beeld dat je van je zelf had bij stap 3?</p> <p>5. Invullen door leerlingen Vervolgens vraag je je af hoe leerlingen jou zien als leraar. Je kiest, in overleg met je WPB/SO minimaal twee klassen uit om de (verkorte) VIL bij af te nemen. Je motiveert in je verslag waarom je juist deze twee klassen hebt gekozen en geeft daarbij ook aan welk beeld je verwacht dat het resultaat van de VIL in de betreffende klas zal opleveren. Voor dit onderdeel van de leerwerktaak maak je gebruik van de gevalideerde verkorte VIL (zie Verkorte VIL, op pag. 55).</p>

	<p>Analyseer de resultaten, maak een kort verslag en neem initiatief om de uitkomst met de SO, WPB en/of IO te bespreken.</p> <p>6. Analyseren en vergelijken van de uitkomsten Je hebt nu input vanuit verschillende kanten: theorie, zelfbeeld, beeld van medestudent en relatie gezien door de ogen van de leerlingen. Vervolgens maak je een vergelijkende analyse. Je maakt een reflectieve vergelijking tussen het aanvankelijke uitgangspunt van de ontwikkeling van deze leervragen en de verkenning die je gedurende deze leerwerktaak hebt gemaakt. Je bepaalt vervolgens waar je nu staat, wat het streefniveau / ideaalbeeld is en welke stappen moeten worden ondernomen om tot het gewenste beeld te komen.</p> <p>7. Verbeteracties formuleren Je omschrijft concrete activiteiten en neemt deze (na goedkeuring van de WPB) op in je stagewerkplan en lesvoorbereidingen tijdens het vervolg van de stage.</p>
Doelen	<p>De leerwerktaak sluit aan bij Groepsdynamica: de student kan de Roos van Leary beschrijven en herkennen.</p> <p>Na uitvoeren van deze leerwerktaak kan de student:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de theorie van de Roos van Leary beschrijven en herkennen en is de student in staat op basis van de Roos van Leary zijn docentgedrag te analyseren verbeteracties formuleren; - dit aantonen door middel van een verslag van de leerwerkactiviteit; - op een planmatige wijze (gebaseerd op onderzoek in de eigen lespraktijk) het eigen leerproces vormgeven.
Beoordeling	<p>De uitwerking van de leerwerktaak wordt beoordeeld aan de hand van de rubric op pag. 68.</p> <p>Gebruik deze rubric als checklist en voeg hem toe aan je leerwerktaak. Arceer daarbij de criteria die in de uitwerking van de leerwerktaak aanwezig zijn.</p> <p>Voor een voldoende beoordeling mag geen enkele categorie onvoldoende zijn.</p>
Eindproduct	<p>Uitgewerkte leerwerktaak, volgens het stappenplan.</p> <p>De invulde VIL vragenlijsten hoeft je niet op te nemen.</p> <p>Voeg de ingevulde (gearceerde) rubric aan de leerwerktaak toe.</p>
Literatuur	<p>Verplicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geerts, W. & Kralingen, R. van. (2011). <i>Handboek voor Leraren</i>. Bussum: Coutinho. - Slooter, M. (2009). <i>De vijf rollen van de leraar</i>. CPS, onderwijsontwikkeling en advies.

	<ul style="list-style-type: none"> - Teitler, P. (2013). <i>Lessen in Orde</i> (2^e herziene druk). Bussum: Coutinho. <p>Aanbevolen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stevens, L. & Bors, G. (2014). <i>Pedagogische Tact</i> (2^e licht gewijzigde druk). Antwerpen: Garant. - Engelen, van R. (2013). <i>Grip op de groep</i>. Amersfoort: Thieme Meulenhoff. - Leary, T. (1957). <i>An interpersonal diagnosis of personality</i>. Ronald Press Company, New York. - Wubbels, T., Brekelmans, M., Brok, P. den, & Tartwijk, J. (2006). An interpersonal perspective on Classroom Management in Secondary Classrooms in the Netherlands. In C. Evertson & C. Weinstein (Eds.), <i>Handbook of Classroom Management: Research, Practice, and Contemporary Issues</i>, (pp. 1161-1191). Mahawn NJ: Lawrence Erlbaum Associates. - Wubbels, T., Brok, P.J., den, Veldman, I., & Tartwijk, J. (2006). Teacher interpersonal competence for Dutch secondary multicultural classrooms. <i>Teachers and Teaching: Theory and Practice</i>, 12, 407-433. - Wubbels, T., Créton, H. & Holvast, A.J.C.D. (1988). Undesirable Classroom Situations: A Systems Communication Perspective, <i>Interchange</i>, 19 (2) 25-40.
Bijlagen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verkorte VIL 2. (Peer-)VIL

Verkorte VIL

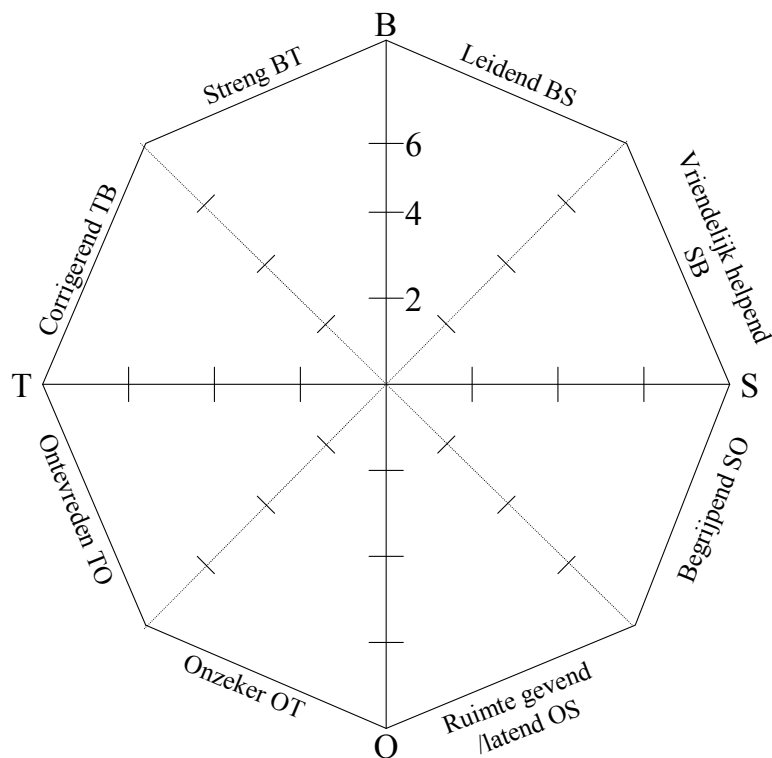
	geen-zeer veel				
1. Bij hem/haar heb je vrijheid	0	1	2	3	4
2. Als ik iets niet begrijp, heeft hij/zij daar begrip voor	0	1	2	3	4
	nooit –altijd				
3. Hij/zij doet vriendelijk tegen me	0	1	2	3	4
4. Hij/zij is ontevreden	0	1	2	3	4
5. Hij/zij stelt hoge eisen aan me	0	1	2	3	4
6. Hij/zij is bereid iets opnieuw uit te leggen	0	1	2	3	4
7. Hij/zij is uit zijn humeur	0	1	2	3	4
8. Hij/zij laat me mijn gang gaan	0	1	2	3	4
	niet- heel erg				
9. Hij/zij kan kwaad worden	0	1	2	3	4
10. Hij/zij houdt zich streng afspraken	0	1	2	3	4
11. Hij/zij kan goed leiding geven	0	1	2	3	4
12. Hij/zij treedt slap op	0	1	2	3	4
13. Je leert veel bij hem/haar	0	1	2	3	4
14. Hij/zij is driftig	0	1	2	3	4
15. Hij/zij creëert een prettige sfeer	0	1	2	3	4
16. Hij/zij treedt aarzelend op	0	1	2	3	4

Weergave van de scores in het Model voor Interpersoonlijk Leraarsgedrag

Nadat je de vragenlijst hebt ingevuld, tel je de omcirkelde getallen als volgt op:

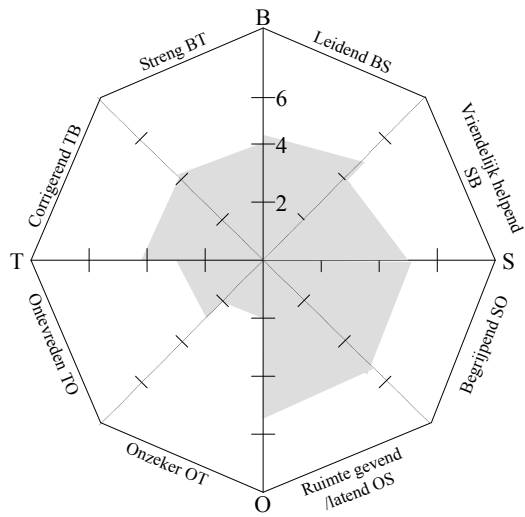
vraag 11 en 13 =	(BS): leidend
vraag 3 en 15 =	(SB): helpend
vraag 2 en 6 =	(SO): begrijpend
vraag 1 en 8 =	(OS): ruimte gevend
vraag 12 en 16 =	(OT): onzeker
vraag 4 en 7 =	(TO): ontevreden
vraag 9 en 14 =	(TB): corrigerend
vraag 5 en 10 =	(BT): streng

De acht scores kun je vervolgens invullen in het Model hieronder



Bijvoorbeeld: bij een gemiddelde score van 6 bij BS (leidend) tel je zes streepjes vanaf het centrum op de lijn van B (de eerste letter van BS). Dit streepje verbind je met de lijn het zesde streepje op de lijn die tussen B en S in ligt. Bij de score 4 voor SB, begin je op de lijn van S (de eerste letter van SB) en deze verbind je met de lijn die tussen S en B in ligt. In het voorbeeldfiguur staan de scores van BS en SB en ook voor de zes andere sectoren ingetekend.

Het onderstaande figuur geeft wel een beeld van hoe het wordt.



De gearceerde gedeeltes in elke sector van het Model voor Interpersoonlijk Leraarsgedrag geven aan in welke mate gedrag uit de betreffende sector wordt vertoond. Hoe groter het gearceerde gedeelte, hoe sterker het gedrag uit deze sector door de docent wordt vertoond.

(Peer-)VIL

		nooit			zeer veel	
1	Je mag bij hem zelf bedenken hoe je alles doet.	A	B	C	D	E
2	Hij laat zien dat hij belangstelling voor anderen heeft.	A	B	C	D	E
3	Bij hem heb je vrijheid.	A	B	C	D	E
4	Als hij iets vraagt, dan doen we het.	A	B	C	D	E
5	Hij heeft gevoel voor humor.	A	B	C	D	E
		nooit			altijd	
6	Als je iets niet snapt, dan begrijpt hij je wel.	A	B	C	D	E
7	Hij is zelf aan het woord.	A	B	C	D	E
8	Hij doet vriendelijk tegen anderen.	A	B	C	D	E
9	Als hij aan het woord is, luisteren we.	A	B	C	D	E
10	Je kunt met hem overleggen.	A	B	C	D	E
		nooit			altijd	
11	Hij vertrouwt anderen.	A	B	C	D	E
12	Hij zegt dat anderen weinig doen.	A	B	C	D	E
13	Anderen hebben invloed op hem.	A	B	C	D	E
14	Hij bepaalt of anderen wat mogen zeggen.	A	B	C	D	E
15	Hij is bezorgd dat anderen het niet snappen.	A	B	C	D	E
		nooit			altijd	
16	Als je het niet met hem eens bent, kun je daarover praten	A	B	C	D	E
17	Hij geeft de anderen hun zin.	A	B	C	D	E
18	Hij is ontevreden.	A	B	C	D	E
19	Hij verbiedt dingen.	A	B	C	D	E
20	Hij laat de anderen erg hard werken.	A	B	C	D	E

		nooit				altijd
21	Hij denkt dat anderen er met hun pet naar gooien.	A	B	C	D	E
22	Hij vindt het goed iets opnieuw uit te leggen.	A	B	C	D	E
23	Hij doet of anderen niets weten.	A	B	C	D	E
24	Hij ziet er onzeker uit.	A	B	C	D	E
25	Hij maakt opmerkingen tegen anderen die ze erg vinden.	A	B	C	D	E
		nooit				altijd
26	Als anderen iets willen, probeert hij mee te werken.	A	B	C	D	E
27	Hij biedt zijn excuses aan.	A	B	C	D	E
28	Hij legt de lat te hoog.	A	B	C	D	E
29	Hij helpt je bij je werk.	A	B	C	D	E
30	Hij wordt onverwachts kwaad.	A	B	C	D	E
		nooit				altijd
31	Als je iets te zeggen hebt, luistert hij naar je.	A	B	C	D	E
32	Hij oordeelt vaak negatief.	A	B	C	D	E
33	Hij dreigt.	A	B	C	D	E
34	Hij ziet wat er gebeurt.	A	B	C	D	E
35	Je kunt zelf uitmaken of je afspraken nakomt.	A	B	C	D	E
		nooit				altijd
36	Hij heeft slechte zin.	A	B	C	D	E
37	Hij leeft mee met anderen.	A	B	C	D	E
38	Hij probeert je voor schut te zetten.	A	B	C	D	E
39	Hij laat anderen hun gang gaan.	A	B	C	D	E
40	Hij ziet er een beetje droevig uit.	A	B	C	D	E

		nooit			altijd	
41	Hij doet net of hij een van ons is.	A	B	C	D	E
42	Hij gaat gewoon verder als iemand de rust verstoort.	A	B	C	D	E
43	Hij legt duidelijk uit.	A	B	C	D	E
44	Hij vindt veel goed.	A	B	C	D	E
45	Hij is iemand op wie je kunt vertrouwen.	A	B	C	D	E
		nooit			altijd	
46	Hij kan goed tegen een grapje.	A	B	C	D	E
47	Hij laat je zelfstandig werken.	A	B	C	D	E
48	Je kunt hem gemakkelijk voor de gek houden.	A	B	C	D	E
49	Hij denkt dat anderen oneerlijk zijn.	A	B	C	D	E
50	Hij kan kwaad worden.	A	B	C	D	E
		nooit			altijd	
51	Anderen zijn bij hem bang om afspraken niet na te komen.	A	B	C	D	E
52	Hij is streng om orde te krijgen.	A	B	C	D	E
53	Het is bij hem alleen rustig als de anderen dat willen.	A	B	C	D	E
54	Hij wacht af.	A	B	C	D	E
55	Hij is geduldig.	A	B	C	D	E
		nooit			altijd	
56	Hij kan goed leiding geven.	A	B	C	D	E
57	Hij treedt slap op.	A	B	C	D	E
58	Hij is streng.	A	B	C	D	E
59	Hij kan heel mooi vertellen.	A	B	C	D	E
60	Je leert veel bij hem.	A	B	C	D	E

		nooit			altijd	
61	Hij is driftig.	A	B	C	D	E
62	Met hem kun je gemakkelijk ruzie krijgen.	A	B	C	D	E
63	Hij heeft een prettige sfeer om zich heen.	A	B	C	D	E
64	Hij vindt het vervelend om ruzie met anderen te hebben.	A	B	C	D	E
65	Als je het niet meteen goed doet, wordt hij ongeduldig.	A	B	C	D	E
		nooit			altijd	
66	Hij vindt dat hij anderen niet kan vertrouwen.	A	B	C	D	E
67	Als hij boos is, merk je dat.	A	B	C	D	E
68	Hij vertelt enthousiast over allerlei zaken.	A	B	C	D	E
69	Hij laat goed merken dat je iets fout hebt gedaan.	A	B	C	D	E
70	Hij weet niet zo goed wat hij moet doen als het onrustig is.	A	B	C	D	E
		nooit			altijd	
71	Hij is soepel voor anderen.	A	B	C	D	E
72	Hij laat zich door anderen op de kop zitten.	A	B	C	D	E
73	Anderen zijn bang voor hem.	A	B	C	D	E
74	Hij weet precies wat hij moet doen als wij onrustig zijn.	A	B	C	D	E
75	Je weet precies wat je aan hem hebt.	A	B	C	D	E
		nooit			altijd	
76	Hij maakt, om grappig te zijn, rotopmerkingen over anderen.	A	B	C	D	E
77	De anderen zijn bij hem meestal de baas.	A	B	C	D	E

INVULVEL

zin	A	B	C	D	E	zin	A	B	C	D	E	zin	A	B	C	D	E
1	0	1	2	3	4	26	0	1	2	3	4	51	0	1	2	3	4
2	0	1	2	3	4	27	0	1	2	3	4	52	0	1	2	3	4
3	0	1	2	3	4	28	0	1	2	3	4	53	0	1	2	3	4
4	0	1	2	3	4	29	0	1	2	3	4	54	0	1	2	3	4
5	0	1	2	3	4	30	0	1	2	3	4	55	0	1	2	3	4
6	0	1	2	3	4	31	0	1	2	3	4	56	0	1	2	3	4
7	0	1	2	3	4	32	0	1	2	3	4	57	0	1	2	3	4
8	0	1	2	3	4	33	0	1	2	3	4	58	0	1	2	3	4
9	0	1	2	3	4	34	0	1	2	3	4	59	0	1	2	3	4
10	0	1	2	3	4	35	0	1	2	3	4	60	0	1	2	3	4
11	0	1	2	3	4	36	0	1	2	3	4	61	0	1	2	3	4
12	0	1	2	3	4	37	0	1	2	3	4	62	0	1	2	3	4
13	0	1	2	3	4	38	0	1	2	3	4	63	0	1	2	3	4
14	0	1	2	3	4	39	0	1	2	3	4	64	0	1	2	3	4
15	0	1	2	3	4	40	0	1	2	3	4	65	0	1	2	3	4
16	0	1	2	3	4	41	0	1	2	3	4	66	0	1	2	3	4
17	0	1	2	3	4	42	0	1	2	3	4	67	0	1	2	3	4
18	0	1	2	3	4	43	0	1	2	3	4	68	0	1	2	3	4
19	0	1	2	3	4	44	0	1	2	3	4	69	0	1	2	3	4
20	0	1	2	3	4	45	0	1	2	3	4	70	0	1	2	3	4

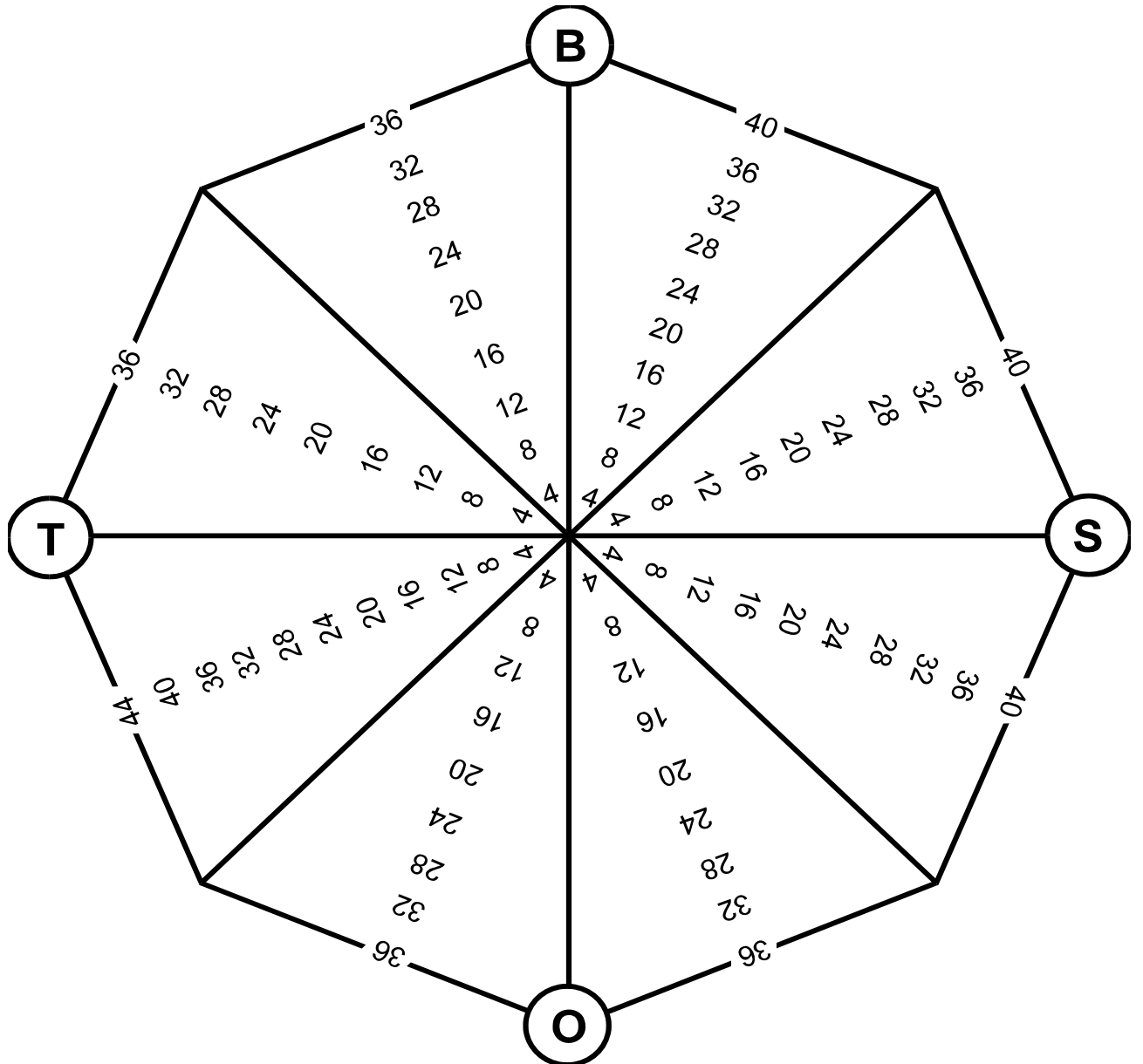
21	0	1	2	3	4	46	0	1	2	3	4	71	0	1	2	3	4
22	0	1	2	3	4	47	0	1	2	3	4	72	0	1	2	3	4
23	0	1	2	3	4	48	0	1	2	3	4	73	0	1	2	3	4
24	0	1	2	3	4	49	0	1	2	3	4	74	0	1	2	3	4
25	0	1	2	3	4	50	0	1	2	3	4	75	0	1	2	3	4
												76	0	1	2	3	4
												77	0	1	2	3	4

VERZAMELFORMULIER

BS		SB		SO		OS	
vraag	punten	vraag	punten	vraag	punten	vraag	punten
4		2		6		1	
7		5		11		3	
34		8		16		13	
4		10		22		17	
56		15		26		35	
59		29		31		39	
60		41		37		42	
68		45		55		44	
74		46		64		47	
75		63		71			
Totaal:		Totaal:		Totaal:		Totaal:	

OT		TO		TB		BT	
vraag	punten	vraag	punten	vraag	punten	vraag	punten
24		12		19		9	
27		18		30		14	
48		21		50		20	
53		23		61		28	
54		25		62		32	
57		33		65		51	
70		36		67		52	
72		38		69		58	
77		40		76		73	
		49					
		66					
Totaal:		Totaal:		Totaal:		Totaal:	

Mijn eigen Roos van Leary:



Titel	Het analyseren en verbeteren van groepsprocessen
Omschrijving	<p>In deze leerwerktaak focus je je op het analyseren en verbeteren van de groepsdynamiek in een klas. In overleg met je WPB maak je een keuze voor een klas waarin je jouw ontwikkeling t.a.v. het verbeteren van het groepsklimaat kan aantonen. Concreet volg je voor deze leerwerktaak de volgende stappen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="427 533 1415 683"> <p>1. Leervraag formuleren</p> <p>Je formuleert een concrete leervraag met betrekking tot het verbeteren van de groepsdynamiek die gekoppeld is aan je leerwerkplan. De vraag begint altijd met: Hoe kan ik als docent....</p> <li data-bbox="427 730 1415 920"> <p>2. Passende literatuur zoeken en bestuderen</p> <p>Naast de literatuur die je tijdens de bijeenkomst aangereikt krijgt, ga je zelf op zoek naar relevante didactische en/of onderwijskundige literatuur over het onderwerp. Vervolgens bestudeer je deze literatuur en verwerkt de meest relevante resultaten in een korte theoretische beschouwing.</p> <li data-bbox="427 967 1415 1198"> <p>3. Observeren</p> <p>Op basis van de bestudeerde literatuur stel je een observatielijst op (of zoekt een bestaande lijst) en observeert de groep (lieft bij verschillende docenten), om een helder beeld te krijgen van de groep en de fase(n) van het groepsvormingsproces.</p> <p>Je verwerkt de observaties in een verslag.</p> <li data-bbox="427 1245 1415 1435"> <p>4. Ontwerpen van 2 lesactiviteiten</p> <p>Op basis van de literatuur en de observaties ontwerp je 2 lesactiviteiten met als doel een bijdrage te leveren aan het ontstaan van een positieve groep en een prettig leerklimaat. Je vraagt feedback van je WPB op je ontworpen lesactiviteiten welke je vervolgens verwerkt.</p> <li data-bbox="427 1482 1415 1713"> <p>5. Uitvoeren van de activiteiten</p> <p>Je voert gedurende 2 lessen de ontworpen lesactiviteiten uit en neemt deze ook op in je lesvoorbereiding. Je vraagt de WPB om de lessen te observeren en vraagt om specifiek te letten op de uitvoering van de activiteit ter bevordering van de groepsdynamiek. (Hierbij kan eventueel gebruik gemaakt worden van de bij stap 3 gebruikte observatielijst.)</p> <li data-bbox="427 1760 1415 1939"> <p>6. Evalueren</p> <p>Je neemt initiatief om de les met de WPB te bespreken. (In hoeverre waren de activiteiten effectief? Wat is nodig voor verbetering?) Je schrijft een korte reflectie (STARRT) waarin de feedback van je WPB wordt meegenomen.</p>

Doelen	<p>M.b.t. het verwerven van kennis en inzicht t.a.v. groepsdynamica. De student kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - groepsprocessen herkennen en analyseren; - lesactiviteiten ontwerpen die het groepsvormingsproces positief beïnvloeden; <p>M.b.t onderzoeksvaardigheden. De student kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - scherpe (leer-) vragen stellen; - (relevante) vakdidactische en onderwijskundige literatuur vinden; - weloverwogen een keuze maken voor een passende methode / een passend instrument en/of het ontwikkelen van een meetinstrument; - kritisch lezen van (ook Engelstalige) vakdidactische en onderwijskundige literatuur; - een theoretische beschouwing schrijven; - verzamelde gegevens navolgbaar verwerken; - kritisch reflecteren op het eigen handelen / onderzoeksproces.
Beoordeling	<p>De uitwerking van de leerwerktaak wordt beoordeeld aan de hand van de rubric op pag. 68.</p> <p>Gebruik deze rubric als checklist en voeg hem toe aan je leerwerktaak. Arceer daarbij de criteria die in de uitwerking van de leerwerktaak aanwezig zijn.</p> <p>Voor een voldoende beoordeling mag geen enkele categorie onvoldoende zijn.</p>
Eindproduct	<ul style="list-style-type: none"> - Uitgewerkte leerwerktaak, volgens het stappenplan. - Voeg de observatielijsten als bijlage toe bij de leerwerktaak. - Voeg de ingevulde (gearceerde) rubric aan de leerwerktaak toe.
Literatuur	<p>Verplicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geerts, W. & Kralingen, R. van. (2011). <i>Handboek voor Leraren</i>. Bussum: Coutinho. - Slooter, M. (2009). <i>De vijf rollen van de leraar</i>. CPS, onderwijsontwikkeling en advies. - Teitler, P. (2013). <i>Lessen in Orde</i> (2^e herziene druk). Bussum: Coutinho. <p>Aanbevolen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kneijber, R. (2013). <i>Orde houden in het voortgezet onderwijs</i>. De vrije uitgevers.

Bijlage 3

Beoordelingsrubric tbv de leerwerktaken

Voor iedere leerwerktaak een apart beoordelingsformulier invullen!

Gegevens:

Naam:	Lerarenopleiding:
Studentnummer:	Datum:

Voorwaardelijke criteria:

Het document ...	Ja / Nee
... bevat een voorblad met naam, studentnummer, opleiding, module en beoordelend docent.	
... is uiterlijk op datum ingeleverd via Ephorus.	
... is geschreven in correct Nederlands: de leerwerktaak is inhoudelijk goed verzorgd en leesbaar, bevat geen storende taal- en/of spellingsfouten en is duidelijk en overzichtelijk vormgegeven.	
...bevat APA-verwijzingen en -literatuurlijst.	
	Indien er bij bovenstaande criteria, en/of bij onderstaande aspecten ten minste één keer met nee / onvoldoende is geantwoord, kan de leerwerktaak niet met een voldoende worden beoordeeld. Indien volledig aan deze voorwaarden is voldaan wordt 1 punt toegekend.

Het totaal aantal punten dat je kunt behalen voor een LWT is 10 punten.

Het **eindcijfer** bestaat uit het gemiddelde van de onafgeronde cijfers van de beide LWT.

Beide LWT moeten met een voldoende (minimaal een 5,5 ; dat is op alle punten een voldoende en een ja scoren) worden afgesloten.

Criteria	Goed (1 punt)	Voldoende (0,5 punt)	Onvoldoende (0 punten)
Leervraag formuleren	<p>De student...</p> <ul style="list-style-type: none"> • formuleert een concrete leervraag (SMART) met betrekking tot de leerwerktaak; • maakt gebruik van passend onderwijskundig jargon; • maakt een verbinding met zijn of haar voorkennis en maakt inzichtelijk welke leervaardigheden nodig zijn voor het uitvoeren van de leerwerktaak. 	<p>De student...</p> <ul style="list-style-type: none"> • formuleert een concrete leervraag (SMART) met betrekking tot de leerwerktaak, • maakt gebruik van passend onderwijskundig jargon. 	<p>De student...</p> <ul style="list-style-type: none"> • formuleert een leervraag met betrekking tot de leerwerktaak die niet helder genoeg afgebakend en beschreven is.
Criteria	Goed (2 punten)	Voldoende (1 punt)	Onvoldoende (0 punten)
De omgeving van de school als context waarin leren plaatsvindt	<p>De student gaat op onderzoek binnen de school, en....</p> <ul style="list-style-type: none"> • maakt een beschrijving van de school als leeromgeving; • gaat daarbij in op de elementen die de school als leercontext specifiek maken; • maakt daarbij inzichtelijk welke elementen voor het (eigen) leren interessant en uitdagend zijn; • maakt daarin een vergelijking met een andere context (perspectief); • gebruikt bronnen om de context en aanleiding nader te beschrijven. 	<p>De student gaat op onderzoek uit binnen de school, en...</p> <ul style="list-style-type: none"> • maakt een beschrijving van de school als leeromgeving; • gaat daarbij in op de elementen die de school als leercontext specifiek maken; • maakt daarbij inzichtelijk welke elementen voor het (eigen) leren interessant en uitdagend zijn. 	<p>De student gaat op onderzoek uit binnen de school, en...</p> <ul style="list-style-type: none"> • maakt een beschrijving van de school als leeromgeving; • gaat daarbij niet of nauwelijks in op de elementen die de school als leercontext specifiek maken; • maakt daarbij onvoldoende inzichtelijk welke elementen voor het (eigen) leren interessant en uitdagend zijn.

Passende literatuur zoeken en bestuderen	De student... <ul style="list-style-type: none"> • gebruikt relevante didactische en/of onderwijskundige literatuur over het onderwerp in de leerwerktaak; • kan een verband verwoorden tussen leervragen en literatuur; • gebruikt deze literatuur en in de theoretische beschouwing beschrijft de student de overeenkomsten en ook de verschillen tussen de bronnen; • kan dit geïntegreerd verwoorden in een eigen visie. 	De student... <ul style="list-style-type: none"> • gebruikt relevante didactische en/of onderwijskundige literatuur over het onderwerp in de leerwerktaak; • kan een verband verwoorden tussen leervragen en literatuur; • deze literatuur en in de theoretische beschouwing beschrijft de student overeenkomsten en ook de verschillen tussen de bronnen. 	De student... <ul style="list-style-type: none"> • gebruikt niet of nauwelijks zelf op zoek naar relevante didactische en/of onderwijskundige literatuur over het onderwerp in de leerwerktaak; • licht het verband tussen leervragen en literatuur onvoldoende toe; • geeft geen heldere beschrijving over de verschillen en overeenkomsten tussen de bronnen.
Uitvoeren van de leerwerktaak	De student... <ul style="list-style-type: none"> • voert, afhankelijk van de mogelijkheden van de stageschool, de leerwerktaken uit; • beschrijft welke stappen zijn ondernomen; • maakt het eigenaarschap van het eigen leren inzichtelijk (zoals het plannen van tijd en inzicht in relatie tot het reguleren van het leerproces); • communiceert dit steeds tijdig met de begeleider en/of opleider. 	De student... <ul style="list-style-type: none"> • voert afhankelijk van de mogelijkheden van de stageschool de leerwerktaken uit; • beschrijft welke stappen zijn ondernomen; • communiceert dit steeds tijdig met de begeleider en/of opleider. 	De student... <ul style="list-style-type: none"> • voert afhankelijk van de mogelijkheden van de stageschool de leerwerktaken uit; • beschrijft niet welke stappen zijn ondernomen; • communiceert onvoldoende.

<p>Evaluëren</p>	<p>De student...</p> <ul style="list-style-type: none"> • neemt initiatief om de leerwerktaak met de medestudent (indien aanwezig op de stageschool) en met begeleider en/of opleider te evalueren; • schrijft een korte reflectie waarin de feedback van de medestudent en/of begeleider en/ of opleider wordt meegenomen; • reflecteert kritisch op zowel de gemaakte keuzes, het eigen handelen als op het onderzoeksproces en gaat nader in op de vraag in hoeverre de leerwerktaak bijdraagt aan het bewustwordingsproces van de verschillende rollen van de leraar, en wat nodig is voor verbetering; • maakt in de reflectie een terugkoppeling naar het theoretisch kader. 	<p>De student...</p> <ul style="list-style-type: none"> • neemt initiatief om de leerwerktaak met de medestudent (indien aanwezig op de stageschool) en met begeleider en/of opleider te evalueren; • schrijft een korte reflectie waarin de feedback van de medestudent en/of begeleider en/of opleider wordt meegenomen; • reflecteert nader in op -de vraag in hoeverre de leerwerktaak bijdraagt aan het bewustwordingsproces van verschillende rollen van de leraar, en wat nodig is voor verbetering. 	<p>De student...</p> <ul style="list-style-type: none"> • neemt deels of onvoldoende initiatief om de leerwerktaak met de medestudent en/of begeleider en/of opleider te bespreken; • reflecteert deels of onvoldoende op de vraag in hoeverre de leerwerktaak bijdraagt aan het bewustwordingsproces van verschillende rollen van de leraar, en wat nodig is voor verbetering.
------------------	--	--	---

Bijlage 4 Leerwerkactiviteit

In dit cursusboek vind je op pag. 73 (bijlage 5) de toetsmatrijs met daarin de leerdoelen van de module Klassenmanagement 2 (APV7).

1. Welke aspecten van het klassenmanagement hebben in de afgelopen stageperiode een belangrijke rol gespeeld in jouw lessen?
2. Welke leervraag / leervragen riep dit bij je op?
3. Hoe heb je aan deze leervragen gewerkt? Welke activiteiten heb je ondernomen?
4. Heb je bij het voorbereiden van activiteiten gebruik gemaakt van achtergrondinformatie m.b.t. de betreffende leervraag? Licht je antwoord toe met voorbeelden.
5. Kijk terug op je leerproces: hoe heb je hier sturing aan gegeven, wat heb je geleerd, hoe heb je het geleerde in de praktijk gebracht? > Analyseer en reflecteer.
6. Ben je tevreden over je ontwikkeling op het gebied van klassenmanagement? Waarover wel, waarover niet? Koppel hierbij ook terug naar de doelen uit de toetsmatrijs.
Licht je antwoord toe.
7. Welke twee leervragen komen hieruit voort voor je het vervolg van je stage en/of een volgend stagetraject?
8. Neem de uitwerking van deze leerwerkactiviteit integraal op in je stageportfolio bij competentie 7.

Bijlage 5 Toetsmatrijs APV7 Klassenmanagement 2

(Sub)-domein	Omschrijving	Leerdoel/inhoud De student kan...	percen- tage	Niveau waarop inhoud van het vak moet worden getoetst					
				weten		Weten hoe	Laten zien		
	Bloom			Feitenkennis	Begrip	Toepassen	Analyseren	Evalueren	Creëren
3.0	Communicatie, interactie en groepsdynamica								
3.1.	Communicatiemodellen	<p>de psychologische basisbehoeften beschrijven en herkennen;</p> <p>een situatie analyseren aan de hand van de psychologische basisbehoeften en verbeteracties formuleren;</p> <p>de basisomgangsvormen beschrijven en herkennen;</p> <p>een situatie analyseren gebruikmakend van zijn kennis over de basisomgangsvormen verbeteracties formuleren;</p> <p>van drie verschillende pestprotocollen (bijv. No Blame, 5 sporenaanpak en Peer mediation) de specifieke kenmerken benoemen en herkennen en aangeven waarin ze verschillen en overeenkomen.</p> <p>pestgedrag herkennen en acties formuleren en onderbouwen</p>	47%		4%		7%	5%	
				2%			7%	5%	
					5%			5%	

3.2	Gespreksvoering	kan met een open houding leerlingen aanspreken op gedrag	10%	5%		5%			
3.3	Groepsdynamica	beschrijven en herkennen Roos van Leary op basis van de Roos van Leary docentgedrag analyseren verbeteracties formuleren beschrijven en herkennen van Thomas & Killmann op basis van Thomas & Killmann docentgedrag analyseren en verbeteracties formuleren	43%		10%		4%	6%	
Totaal:			100%	15%	21%	5%	27%	32%	