

# Training in groepsrelaties gedurende de leraarsopleiding

verslag namens een interuniversitaire werkgroep<sup>1</sup>

E. G. HESSING

## 1. Inleiding

1.1. Sinds 1961 organiseren de drie landelijke Pedagogische Centra conferenties voor beginnende leraren<sup>2</sup>. Dit initiatief is destijds genomen op verzoek van een aantal rectoren die meenden dat een deel van de problemen waarmee beginnende leraren te kampen hebben, terug te voeren is op een onvoldoende beroepsopleiding.

De opzet van de conferenties is van het begin af geweest de leraren zich bewust te doen worden van relationele problemen en interactieprocessen welke in een groep kunnen optreden en die in de werkelijkheid van de onderwijs-leersituaties een belangrijke rol spelen<sup>3</sup>.

1.2. De vooronderstelling die hieraan ten grondslag ligt is als volgt te formuleren: enige kennis van de theoretische achtergrond van de groepsdynamica en ervaring in het hanteren van groepsprocessen stellen de leraar in staat:

- a. meer inzicht te hebben in conflictsituaties en samenwerkingsproblemen die zich kunnen voordoen binnen een groep, of tussen groepen van docenten, en daarnaar te kunnen handelen;
- b. meer inzicht te hebben in groepsrelaties en de invloeden daarvan op onderwijs-leersituaties binnen klasseverband of/en ander groepsverband, en daarnaar te kunnen handelen.

1.3. Contacten tussen medewerkers van enkele Universitaire Leraarsopleidingen en de landelijke Pedagogische Centra leidden ertoe dat de Centra

aanboden medewerkers van de verschillende Universitaire Leraarsopleidingen die hiervoor belangstelling hadden, in de gelegenheid te stellen deel te nemen aan een trainingscursus voor leiders<sup>4</sup>.

## 1.4.

Na de trainingscursus is een werkgroep opgericht bestaande uit deelnemers aan de leiderscursus die tevens werkzaam zijn aan Universitaire Leraarsopleidingen. Deze groep werd aangevuld met drs. W. J. Moleman, die reeds over trainingservaring beschikte en verbonden is aan de leraarsopleiding van de G.U. te Amsterdam.

## 2. Doelstelling werkgroep

### 2.1.

Onderzoeken in hoeverre enig inzicht en enige vaardigheid in het hanteren van groepsprocessen als programma-onderdeel binnen de leraarsopleiding kan worden gerealiseerd, en of dit binnen een tweedaagse training bereikt kan worden.

### 2.2.

Het opdoen van ervaring als groepsleider voor de trainers.

### 2.3.

Het eventueel komen tot het formuleren van hypothesen over relevantie, functie en organisatie – zowel inhoudelijk als naar duur als naar plaats – van een training die gericht is op het doen ontstaan van een attitude die gekenmerkt wordt door:

- a. inzicht in groeps-dynamische verschijnselen die kunnen optreden in groepen binnen het onderwijs (lerarengroepen, leerlingengroe-

pen)

b. het vermogen hier vanuit te handelen.

### 3. *Programma opzet*

#### 3.1.

Aantal cursussen:

Besloten werd 4 cursussen te geven, resp. in Utrecht (R.U.), Amsterdam (V.U.), Groningen (R.U.), Amsterdam (G.U.).

#### 3.2.

De tweedaagse cursussen vonden plaats op 22, 23 mei 1969 (in Utrecht), 13, 14 november 1969 (Amsterdam V.U.), 12, 13 december 1969 (Groningen) en 12, 13 januari 1970 (Amsterdam G.U.).

#### 3.3.

Indeling leidersteams:

In verband met de intensiteit van het programma werd besloten de groepen door teams van drie leiders te laten trainen.

Om zoveel mogelijk ervaring te kunnen uitwisselen werd de samenstelling van de teams per cursus gewijzigd.

#### 3.4.

Aantal en grootte trainingsgroepen:

Gezien het aantal leiders werden per cursus niet meer dan twee trainingsgroepen van ieder twaalf deelnemers geformeerd.

#### 3.5.

Samenstelling trainingsgroepen:

##### 3.5.1.

De deelname aan de cursus was facultatief.

##### 3.5.2.

De groepen werden zoveel mogelijk heterogeen (verschillende studierichtingen) samengesteld.

##### 3.5.3.

Er werd naar gestreefd de groepen zo in te delen dat studenten met en zonder hospiteer-ervaring zoveel mogelijk gescheiden werden; uitgangspunt hiervoor was, mede gezien de doelstelling als ge-

formuleerd onder 2.1. en 2.3., reeds enig inzicht te verkrijgen over de plaats van de training in de totaliteit van de opleiding.

#### 3.6.

Programma-onderdelen<sup>5</sup>.

##### 3.6.1.

Verantwoording.

De keuze van de programma-onderdelen is gerelateerd aan:

- de doelstelling, als geformuleerd in 2.1. en 2.3.
- het voorhanden zijn van een programma dat gebruikt wordt op de 'beginnende-leraren-conferenties' en de aan dat programma ten grondslag liggende vooronderstellingen als geformuleerd in 1.1. en 1.2.

##### 3.6.2.

Toelichting op de programma-onderdelen (*discussie, oefening, informatie*)

Teneinde een optimaal leerproces in cognitieve zin te bewerkstelligen werd de volgorde van de onderdelen afgestemd op:

- ervaring (de deelnemers werden in een 'belevingssituatie' geplaatst)
- evaluatie (zowel door deelnemers als door trainers)
- informatie (waar wenselijk het verschaffen van een theoretisch 'raam').

Opgemerkt dient te worden dat de evaluatie betrekking had op zowel de afzonderlijke onderdelen als op het totale programma.

##### 3.6.2.1. *Discussie*

Bedoeling van de groepsdiscussie is de deelnemers gemeenschappelijk groepsdynamische verschijnselen te laten ervaren. Door middel van analyse van eigen discussie werd in de evaluatiegesprekken getracht de groepsleden zich bewust te doen worden van groepsdynamische verschijnselen welke van invloed kunnen zijn op het procedure- en interactieverloop van een gesprek.

In een later stadium van de training werd de deelnemers gevraagd zelf een gesprek te plannen, d.w.z. zelf voorwaarden te ontwikkelen op grond

waarvan men verwachtte dat een gesprek een optimaal verloop zou hebben.

Voortdurend werd getracht een koppeling tot stand te brengen tussen de processen die zich gedurende de trainingsdagen voordeden en het toekomstig beroepsveld van de deelnemers, waarbij de leiding tevens trachtte de deelnemers zoveel mogelijk bepaalde verbanden zelf te doen leggen.

Doorgaans voerde een deel van de groep een gesprek, terwijl de overige leden, met of zonder gerichte opdracht, observeerden. De observatie-opdrachten werden gegeven teneinde de deelnemers het verschil te doen ervaren tussen participeren aan een gesprek en het buiten groepsverband functioneren, opdat de groepsdynamische begrippen 'betrokkenheid' en 'distantie' behandeld konden worden.

#### 3.6.2.2. Oefening

- a. Oefeningen in *samenwerkingsproblemen*, die zich doorgaans in een taakgerichte groep kunnen voordoen: bijvoorbeeld het oplossen van een probleem door vier leden van de groep, waarbij ieder lid van deze groep één vierde van de totaal beschikbare (en benodigde) informatie heeft om het probleem op te lossen. Deze oefening heeft tot doel de groep te stimuleren bepaalde aspecten (problemen) die zich bij samenwerking voordoen te analyseren: welke factoren het samenwerkingsproces kunnen vertragen, verstoren en welke factoren het samenwerkingsproces kunnen optimaliseren.
- b. Oefeningen in *communicatieproblemen* binnen grote en kleine groepen: bijvoorbeeld een oefening in spreken en luisteren. Deze oefening heeft o.a. ten doel het leren terughouden van de eigen gedachten tijdens het luisteren en het leren waarnemen welke remmingen bij groeiende concentratie optreden.
- c. *Rollenspel*. Bij een rollenspel krijgen de deelnemers de opdracht zich in een bepaalde situatie te gedragen als een persoon van wie hun enkele gegevens worden verschaft (afkomst, opleiding, functie, opvattingen).

Daar de rol een zekere bescherming biedt komen problemen vaak duidelijker tot uiting dan in een gesprek erover. Het doel van een rollenspel is onder meer om te leren theoretische gezichtspunten aan een concrete situatie te toetsen en zich in te leren leven in de situatie van anderen.

#### 3.6.2.3. Informatie

Naar aanleiding van het constateren van verschijnselen die zich binnen de groep voordeden en, op grond van de door de groep gemaakte opmerkingen werd:

- a. een stuk theoretische informatie betreffende leiderschapstijlen en het procedure-verloop van een gesprek gegeven met het oog op het optimaliseren van het bewustwordingsproces voor de groep en de personen in die groep,
- b. de mogelijkheid gegeven zich verder te informeren: de deelnemers aan de training werd een literatuurlijst over 'planned - change' verschaft<sup>6</sup>.

Opgemerkt dient te worden dat het verschaffen van theoretische informatie afhankelijk is van het 'gebeuren' in de groep en de evaluatie daarvan.

## 4. Ervaringen van de deelnemers

### 4.1.

Algemene indrukken:

Over het algemeen waren de indrukken van de deelnemers, die geregistreerd zijn in de eindevaluatiegesprekken, zeer positief. Veelvuldig kwam de wens naar voren de cursusduur te verlengen; de voorgestelde cursusduur varieerde hierbij van één tot drie weken. Velen achten het wenselijk bij een verlenging van de huidige cursusduur (2 dagen), te denken aan een splitsing over twee cursussen met een bepaalde tijdsperiode daartussen.

### 4.2.

Ervaringen van de groep met hospiteer-ervaring vergeleken met die zonder hospiteer-ervaring: Globaal kwam het verschil hierop neer dat de studenten die reeds ervaring hadden opgedaan

in de school de relevantie van een dergelijke cursus binnen de leraarsopleiding sterk onderstreepten, terwijl degenen die nog niet met de school in aanraking waren gekomen meenden dat een dergelijke cursus voor alle studenten noodzakelijk is.

#### 4.3.

##### Programma-opzet:

De opzet van het programma ondervond men als zinvol, in het bijzonder de onderlinge aansluiting van de programma-onderdelen en de afwisseling van oefeningen, evaluaties en aansluitende referaten. Wel werd het programma door sommigen als te intensief en te zwaar beoordeeld. Als een zeer belangrijk punt kwam telkens naar voren het proces van de bewustwording over het functioneren van een groep en van de eigen persoon hierbinnen. Als tekort werd gevoeld de onmogelijkheid binnen het tijdsbestek van de cursus verder te komen dan tot een zekere graad van bewustwording; een oefenfase werd gemist.

Uit de bandopname van de evaluatiegesprekken volgen hier enkele opmerkingen:

'minstens twee maal één week'

'heel intensief . . . niets kan gemist worden'

'sequentie programma-onderdelen heel goed'

'niet voldoende . . . je leert alleen wat je niet kunt'

'indringende training . . . noodzakelijk juist ook voor degenen die hoge verwachtingen hebben van het leraarsberoep'

'in de huidige situatie op vrijwillige basis . . . zomercursussen afwisselen met stage'

#### 5. *Ervaringen van de trainers*

##### 5.1.

Bij het zichtbaar maken van de processen die zich binnen een groep afspelen (b.v. de fasen van een gesprek, de interactie van groepsleden, de rol(len) van groepsleden, de vormen van leiderschap binnen een groep), een onderdeel van het leerproces dat binnen de groep tot stand moet komen, is het vaak noodzakelijk het functioneren van individuele groepsleden in de gehele groep in de bespreking te betrekken. Het blijkt echter moeilijk zich te beperken tot het bespreken van het functioneren van één of meer personen in de

groep terwille van een inzicht in het gehele groepsgebeuren. Vaak werd er door de betreffende deelnemers gevraagd verschijnselen te bespreken die sterk inherent zijn aan een persoonlijkheidsstructuur van groepsleden op zich. Verwijzing naar het doel van de cursus (inzicht in groepsdynamische verschijnselen) en afgrenzing van de verantwoordelijkheden van de trainers (groepstrainers in een cursus binnen de leraarsopleiding) was dikwijls noodzakelijk, niet in alle gevallen afdoende.

##### 5.2.

Voor het sturen van groepsprocessen bestaan methodes. De trainers ontbrak niet alleen voldoende kennis van deze methodes, maar vooral ervaring in het hanteren ervan.

##### 5.3.

De deelnemers bleken moeite te hebben de groepsprocessen die zich voordeden tijdens de training te vertalen naar de classesituatie.

##### 5.4.

De training vond plaats buiten de eigenlijke opleiding en had slechts één context, nl. die van vrijwillige deelneming aan een experiment: daardoor ontstond enigszins een 'broeikas-effect'.

##### 5.5.

De duur van de training.

##### 5.5.1.

Twee dagen training is onvoldoende. De deelnemers verwierven wel enig inzicht in groepsprocessen, maar hadden niet de gelegenheid de nieuwe inzichten in de praktijk te brengen en nieuwe vormen te oefenen.

##### 5.5.2.

De training gaat uit van het groepsgebeuren. Het is niet mogelijk dat alle facetten daarvan in zo beperkte tijd zichtbaar worden; slechts op enkele kan nader worden ingegaan.

##### 5.5.3.

De deelnemers bleven erg afhankelijk; tijd voor



het ontstaan van eigen initiatieven ontbrak.

#### 6. Voorlopige conclusies

Op grond van de huidige ervaringen zouden we tot de volgende voorlopige conclusies willen komen:

##### 6.1.

Het is zeker gerechtvaardigd voor een training in het hanteren van groepsprocessen binnen de leraarsopleiding een plaats in te ruimen.

##### 6.1.1.

De training zal in elk geval niet vóór de hospiteerstage door de studenten gevolgd kunnen worden.

##### 6.1.2.

De training zal langer dan twee dagen moeten duren.

##### 6.1.3.

De training moet zich richten op de bewustwording van groepsdynamische processen. Een ombuiging naar het aanboren van een meer emotionele laag (de zg. 'sensitivity training') moet in het kader van de *opleiding* achterwege blijven (zie 5.1.).

##### 6.2.

Voortzetting van de oriënterende fase is gewenst.

##### 6.2.1.

Nog nader onderzocht zal moeten worden wanneer en op welke wijze ingericht de training het meeste effect sorteert.

##### 6.2.2.

Eventueel dient al gewerkt te worden met groepen die niet zijn samengesteld op basis van vrijwilligheid.

##### 6.2.3.

Terwille van een evaluatie van het verschil tussen een intensieve en een extensieve werkwijze is een herhaalde opzet maar dan volgens extensieve werkwijze (bv. 6 × 1-wekelijks blokkur van

3 uur) wellicht nodig.

##### 6.3.

In de training moeten meer 'schakelmomenten' ingebouwd worden tussen de verschijnselen binnen de trainingsgroep en het hanteren van groepsprocessen binnen de klas; onderzocht moet worden in hoeverre het invoeren van deze schakelmomenten de transfer bevordert van hetgeen binnen de trainingsgroep aan vaardigheden is ontwikkeld naar het handelend optreden binnen een 'nieuwe' groep (van hetzij studenten, hetzij docenten, hetzij leerlingen).

##### 6.4.

Onderzoek moet uitgebreid worden naar een follow-up t.a.v. het handelend optreden van de leraar in de klas na de training.

##### 6.5.

Onderdelen uit de training (discussietechniek, evaluatiegesprekken, groepsoefeningen) lijken bijzonder zinvol bij het starten van b.v. werkgroepen; ervaring hiermee dient te worden uitgebreid.

##### 6.6.

Om voldoende creatief in te kunnen gaan op nieuwe situaties en verschijnselen die zich bij dergelijke cursussen kunnen voordoen, is uitbreiding van de opleiding van de groepstrainers noodzakelijk.

##### 6.7.

Er dient reeds nu aandacht te worden besteed aan de scholing van nieuwe trainers.

Utrecht, juli 1970

#### Noten

1. Deze werkgroep is als volgt samengesteld:  
Drs. D. C. Constandse (Rijksuniversiteit te Utrecht)  
Drs. E. G. Hessing (Rijksuniversiteit te Utrecht)  
Drs. W. J. Moleman (Gemeentelijke Universiteit Amsterdam)  
Drs. J. Schouten (Vrije Universiteit te Amsterdam)  
J. Snoep (Rijksuniversiteit te Groningen)

- Het verslag sluit aan bij een eerder verschenen artikel van E. G. Hessing m.m.v. W. J. Brandenburg, 'Enige gedachten over de ideale leraarsopleiding' *Ped. Stud.* 9, 1969 i.h.b. p. 448, 5.2.
- W. A. Deurman, 'Sociale vaardigheid, een eis ook bij het voortgezet onderwijs' in: *Vernieuwing van Opvoeding en Onderwijs*, jaargang 26, no 258, febr. 1968 J. Muusses, Purmerend.
  - cf. Ria J. I. Bos, *Conferenties beginnende leraren*, Director, 38, mei 1970.
  - Deze cursus stond onder leiding van de heren D. Lemson (Ned. Ped. Inst. Zeist) Mr. M. van Mourik Broekman (Ned. Ped. Inst. Zeist) en drs. Hermen J. Jacobs jr. (Onderwijskundig Studiecentrum, Amsterdam) en vond plaats van 13-17 januari 1969 te Beekbergen. Het totaal aantal deelnemers was twaalf, waaronder de leden van de werkgroep (met uitzondering van de heer Moleman.)
  - Programma  
Eerste dag:  
10.00-11.00 Inleiding en introductie  
11.00-12.00 Discussie met observatie-opdracht  
12.00-12.30 Rapportage in pleno  
14.00-14.30 Referaat  
14.30-16.00 Groepsoefening met nabespreking  
16.15-17.15 Evaluatie van de ochtendzitting  
17.15-17.45 Planning avonddiscussie  
19.00-20.30 Discussie met evaluatie ad hoc  
20.30-21.00 Planning discussie volgende dag  
21.00-21.30 Evaluatie eerste dag  
Tweede dag:  
9.00- 9.45 Discussie  
9.45-10.15 Referaat  
10.15-12.30 Rollenspel met nabespreking  
14.00-15.00 Evaluatie van de ochtenddiscussie  
15.30-17.00 Groepsoefening  
19.00-21.00 Evaluatie van de cursus m.b.t. de leraarsopleiding.
  - Literatuurlijst voor de studentendeelnemers: Zichzelf worden in menselijke relatie, Dr. A. Vossen, Haarlem 1967 Deel II: De menselijke relatie in het onderwijs.  
*The planning of change*, W. Bennis, K. Benne, R. Chin, New York, 1966  
a. Leloud P. Bradford: *The teaching-Learning Transaction*, p. 493-503;  
b. W. Bennis and H. Shephard: *Group Observation*, p. 743-756;  
c. D. Jenkins: *Group self-evaluation*, p. 756-765;  
d. D. Cartwright: *Achieving Change in People*, p. 698-706.  
*Psychologie van opvoeding en onderwijs*, R. en A. Tausch, Arnhem, 1967.  
*Learning to work in groups*, M. Miles, New York, 1967.  
*Leader Behaviour and Member Reaction in three social climates*, White and Lippit. Uit: *Group Dynamics*, D. Cartwright and A. Zander, New York, 1968.  
*Leiderschapsvormen in de schoolklas*, P. v. d. Griend, Groningen, 1963.  
*Barriers and Gateways to Communication*, Carl Rogers and F. Roethlisberger, *Harvard Business Review*.  
*Interpersonal Relationships in U.S.A. 2000*, Carl Rogers, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 1968.