

Elke groep heeft immers een zeker conservatisme in zich en heeft op die manier stabiliteit gevonden. Een bestaande situatie verlaten betekent ook vaak dat men moet inleveren. Passief toekijken en niet meewerken is gemakkelijk. Vaak is de bereidheid tot veranderen niet evident en treedt verzet op tegen verandering. Dit wil evenwel niet zeggen dat de groepsleden totaal afkerig zijn van verandering. De klasmanager moet hier zijn groep gidsen. Hij zal de groep begeleiden bij het maken van een genuanceerde kosten-batenanalyse van de huidige en de gewenste situatie. Verder zal de leraar de groep de weg naar de gewenste situatie moeten tonen en krachtig leiding moeten geven.

Deze theoretische beschouwingen rond het functioneren van een groep hebben geenszins de bedoeling de leerkracht te wijzen op persoonlijk falen als hij de klasdynamiek niet voldoende kan volgen. Met Lioen (1998) willen we wijzen op het bevrijdende van het inzicht dat het communiceren met en beïnvloeden van de klasgroep enorm complex is.

Het leren in een klasgroep wordt bevorderd of belemmerd door de wijze waarop het taakniveau en het relatieniveau van de klasgroep op elkaar zijn afgestemd. Een goede mix van taak en relatie in een klasgroep leidt tot synergie en groei, wat het leerproces ten goede komt.

2. Interactie in groepen (Leary)

2.1. De Roos van Leary

Reeds voor Watzlawick zijn bekende communicatietheorie lanceerde in de jaren 70 van vorige eeuw, werkte een groep onderzoekers rond Leary (The interpersonal diagnosis of personality, 1957) in de jaren 50 aan een manier om relaties of het betrekkingaspect tussen mensen duidelijk te maken. Timothy Leary verwierf bekendheid in de jaren zestig van vorige eeuw als de “drugsprofessor”, omdat hij met zijn studenten met LSD experimenteerde.

Uit heel wat onderzoek kwam immers steevast naar voren dat er twee dimensies belangrijk zijn in menselijke relaties:

- Een dimensie rond macht en invloed, anders gezegd: het gaat hier over wie er iets te zeggen heeft over wie, wie er dominant is of controle heeft.
- En een dimensie rond affectie en intimiteit, anders gezegd: het gaat hier over de persoonlijke afstand c.q. nabijheid tussen de partners.

Wanneer mensen met elkaar omgaan, speelt er altijd iets van controle en dominantie of het ontbreken daarvan en van persoonlijke afstand of nabijheid.

De eerste dimensie van invloed uitoefenen op elkaar is een continuüm gaande van veel invloed tot weinig invloed:

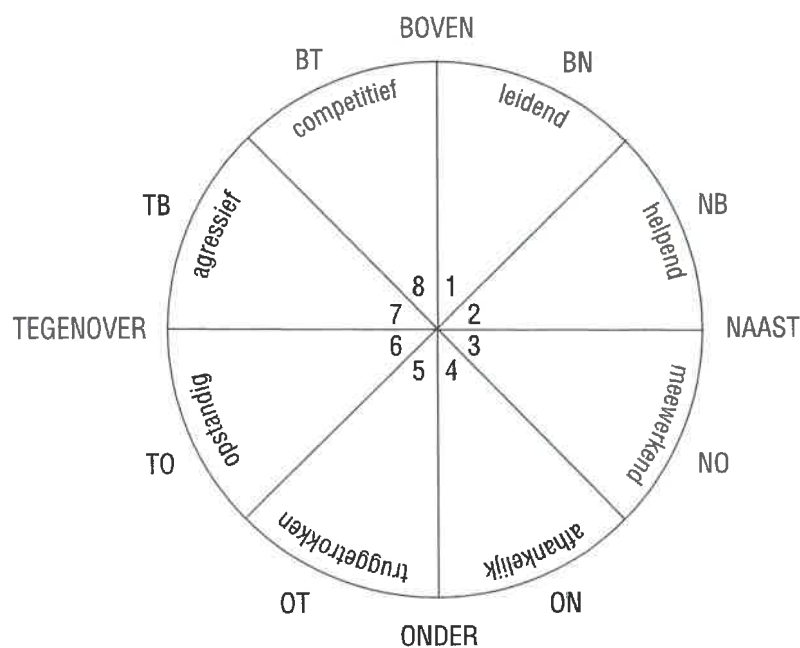
- Veel macht en invloed, ook wel genoemd ‘**bovengedrag**’
Voorbeelden: initiatief nemen, hulp en advies geven, organiseren, leidinggeven, verantwoordelijk zijn, het voor het zeggen willen hebben, ...

- Weinig macht en invloed, ook wel genoemd **‘ondergedrag’**
Voorbeelden: afhankelijkheid tonen, afwachten, instemmen met initiatief van anderen, raad vragen, passief of hulpeloos zijn, onzeker zijn, onderdanig zijn, ontzag hebben, ...

De tweede dimensie van affectie en nabijheid is een continuüm gaande van samenwerking tot tegenwerking:

- Veel affectie en nabijheid, ook wel **‘naastgedrag’** of ‘samengedrag’ genoemd, gekenmerkt door allerlei gedragingen waarmee men laat zien dat men wil samenwerken. Voorbeelden: vriendelijk zijn, aanmoedigen, opbouwend zijn, welwillend zijn, instemmen, steunen, iedereen een kans willen geven, ...
- Weinig affectie en nabijheid, ook wel **‘tegen(over)gedrag’** genoemd, gekenmerkt door allerlei gedragingen waarmee men zich kan afgrenzen in de relatie. Voorbeelden: confronteren, open en direct zijn, assertief zijn, onafhankelijk zijn, streng zijn, kritiek geven, klagen, ...

Wanneer we deze vier velden in een cirkel plaatsen, komen we tot de befaamde “Roos” van (de groep onderzoekers rond) Leary. Omdat men doorgaans makkelijk kan zien welk van de vier as-polen ‘bovendrijft’ in een communicatiereeks, deelden de onderzoekers elk veld nog eens in twee om zo nog meer nuance te kunnen aanbrengen. Elke sector (een achtste veldje of een taartpuntje) krijgt vervolgens een treffende kwalificatie die de meest kenmerkende communicatiestijl moet weergeven. Op deze manier komen we tot figuur 4.2.



Figuur 4.2. Versimpelde weergave van de roos van Leary, met acht sectoren in plaats van de oorspronkelijke zestien (Remmerswaal, 2003, p. 144)

LEERINSTRUMENT 5

1. Boven-naast (BN): **leidend** gedrag (wanneer het boven-gedrag méér opvalt dan het naast-gedrag)

In deze sector noteren we de volgende gedragingen: initiatief nemen, als expert optreden, de procedure bewaken, informatie geven, mening geven en soms opleggen, stimuleren, evalueren, oplossingen geven, tijd bewaken en orde handhaven. Ieder groepslid kan zulk gedrag inzetten. Toch zal vooral de leider dit doen. Het is ook duidelijk dat dit soort communicatie, indien met mate gebruikt, de groep goed kan vooruithelpen. Wanneer men overdrijft, komt men tot een veeleer autoritair, onderdrukkend, negatief leiderschap.

Non-verbaal gedrag: energiek, vooruit zitten, woorden met gebaren onderstrepen, de anderen indringend aankijken en sterke intonatie.

2. Naast-boven (NB): **helpend** gedrag (wanneer het naast-gedrag méér opvalt dan het boven-gedrag)

In deze sector vallen gedragingen als aanmoedigen, steunen, stimuleren van anderen, helpen en brengen van warmte in de groep. Het zijn niet zozeer de inhoudelijke bijdragen die opvallen, maar veeleer het aandacht tonen voor de andere(n) om op die manier de doelen te halen. Ook hier geldt weer dat ieder willekeurig groepslid dit soort communicaties kan doen, maar dat het vooral de (relatie- of proces)gerichte leider is die hier sterk in staat. Hij zorgt hierdoor met uitstek voor het goede sociaal-emotionele klimaat in de groep. Indien hij hierin overdrijft, kan hij te bemoeiziek en irritant overkomen.

Non-verbaal gedrag: vriendelijk kijken, veel oogcontact zoeken, voorzichtige taal, zachte aanrakingen en naar mensen toe buigen.

3. Naast-onder (NO): **meewerkend** gedrag

In deze sector zien we groepsleden die graag meewerken aan het bereiken van het doel, maar zonder de leiding te nemen. Zij doen dit op een vriendelijke en sociale manier, maar soms wat weinig doortastend. Ze zullen niet snel protest laten horen, maar laten veeleer waardering en bewondering zien. Tegenover de leider in de groep tonen ze respect en ze doen wat hun wordt gevraagd op een conformerende manier. Ze houden niet van conflicten en zullen ze veeleer proberen te sussen. In extreme vorm hellen ze over naar sector 4: afhankelijk gedrag.

Non-verbaal gedrag: beleefd erbij zitten, veel ja knikken en veel glimlachen, akkoord gaan, gediensig zijn, vijandigheid, protest en kritiek worden met verlegenheid genegeerd.

4. Onder-naast (ON): **afhankelijk** gedrag

Een afhankelijk groepslid vertoont meestal zachtaardig gedrag, aanvaardt leiding, past zich aan en voert orders uit. Hij is trouw en volgzzaam en hij is het altijd eens met de

voorstellen van anderen. Hij heeft leiding nodig, is afhankelijk. Hij is de ‘zwijgende instemmer die het werk wel zal doen’. In overdreven mate is hij makkelijk manipuleerbaar.

Non-verbaal gedrag: timide, afwachtende houding, luisteren naar de ander, ogen neergeslagen of wegstaren, antwoorden met gebaren in plaats van met woorden (ja knikken, nee schudden, schouders ophalen, zuchten, blozen).

5. Onder-tegen (OT): **teruggetrokken** gedrag

Een groepslid in deze sector valt in de eerste plaats op door zijn afzijdig gedrag, hij zegt niet echt ja, maar ook niet neen. Hij kan soms niet volgen, en vindt van zichzelf dat hij geen waardevolle bijdrage kan leveren. Hij is ontevreden, maar kan er niets aan doen. Het tegen-aspect in zijn communicatie zal hij niet spontaan zelf vertonen, maar eerder door zich stilzwijgend aan te sluiten bij kritiek of commentaar van anderen. Doordat hij zich ‘onder’ voelt, zal hij snel kritiek op zichzelf betrekken en zich schuldig voelen. In extreme vorm manifesteert zich hier een ‘slachtoffer’ dat zich isoleert en hoogstens wat klaagt.

Non-verbaal gedrag: de ander niet aankijken, in elkaar gedoken zitten, triestig kijken, zuchten, non-verbaal antwoorden (schouders ophalen, ja-knikken of neen-schudden).

6. Tegen-onder (TO): **opstandig** gedrag

Een groepslid in deze sector valt op door zijn voortdurende weerstand en protest. Hij neemt voorstellen niet zomaar aan, hij stelt vragen, maakt kritische opmerkingen, eist betere besluitvorming en wijst makkelijke oplossingen van de hand. “Constructieve opstandigheid” zou je dit kunnen noemen en – ook al doet hij zelf geen constructieve voorstellen – hij kan heel wat creativiteit in een groep brengen, maar hij lokt ook heel wat kritiek uit en in extreme gevallen zelfs uitsluiting. In overdreven mate lijkt het gedrag van een opstandige op negativisme, conflictuitlokking, belachelijk maken van de groep, cynisme, ...

Non-verbaal gedrag: boos kijken, de ander in de gaten, geïrriteerde stem, negatieve woordkeuze.

7. Tegen-boven (TB): **agressief** gedrag

Het groepslid in de agressieve sector zal er actief aanvallend tegenaan gaan. Hij eist normen en discipline, laat zien dat anderen tekort schieten, stelt sancties voor en aarzelt niet om ze ook meteen toe te passen. Hij moraliseert graag en geeft streng kritiek, waardoor afspraken in de groep makkelijker opgevolgd worden, tot ieders nut. Wanneer hij doorschiet in dit gedrag, wordt het minder functioneel en eerder agressie om de agressie, kleineren en zinloos argumenteren.

Non-verbaal gedrag: dreigend aankijken, luide stem, boos gezicht, vuisten ballen van woede, kwetsen.

8. Boven-tegen (BT): **competitief** gedrag

Een persoon in de boven-tegen sector voelt zich in de eerste plaats boven: hij is vol zelfvertrouwen, hij houdt ervan zichzelf centraal te stellen en de aandacht op zich te vestigen. Hij heeft vaak een hoge status in de groep, hoewel die niet komt door dingen die hij presteert in de groep. Hij zal wel graag iemand feedback geven, maar staat hier zelf niet echt voor open. Hij zal wel eens de taakgerichte leider van de groep willen vervangen, maar zeker niet op langere termijn, want het samenwerken met anderen is niet zo zijn ding. Negatief bekeken kan hij egocentrisch en arrogant uit de hoek komen.

Non-verbaal gedrag: rechte houding, signalen van ongeduld en verveling zoals weggijken en geeuwen wanneer anderen initiatief nemen, sceptisch kijken wanneer iets positiefs over iemand wordt gezegd.

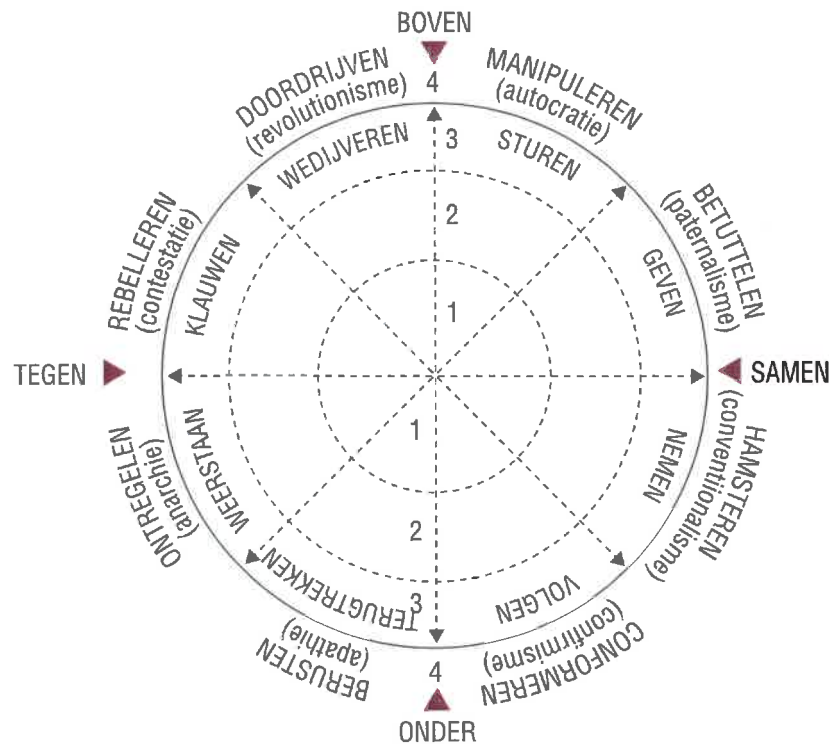
2.2. **Feedback geven en krijgen met de roos**

In de vorige beschrijvingen vermeldde we al dat je kan overdrijven in gedrag dat typisch is voor een bepaalde sector: dit is een bijzonder aspect van de Roos van Leary. Je kan de Roos ook van binnen naar buiten opdelen in 'ringen', waarbij de sterkte van een kenmerk toeneemt naarmate je je meer naar de buitenring begeeft. In de binnenring staat dan de milde vorm van een gedrag (de 'kwaliteit') en in de buitenring (de 'valkuil') staat dan het gedrag in extreme vorm.

Voorbeeld: In de sector Boven-Naast (leidend gedrag) vinden we van binnen naar buiten: kan opdrachten geven, houdt van verantwoordelijkheid, speelt de baas over anderen, is dictatoriaal. Een kwaliteit kan immers ook teveel van het goede worden en op de zenuwen beginnen te werken. Wie niet kan stoppen met opdrachten geven en de baas te spelen over de anderen, valt in de valkuil van dictatoriaal gedrag.

Leirman (1984) laat groepsleden zichzelf en elkaar positioneren in de vier ringen van de sectoren van de Roos. In figuur 4.3. geven we de te gebruiken cirkels weer.

Wanneer een groepslid zijn door zichzelf ingevulde roos vergelijkt met de roos die ingevuld wordt door de andere groepsleden over zichzelf, krijgt hij op een gestructureerde manier feedback. Dit instrument is een interessante start voor een groepsgesprek.



Figuur 4.3. De roos als feedbackinstrument (Leirman, 1984, p. 146)

2.3. Gedrag roept gedrag op

Het uitgangspunt in het model van Leary is dat gedrag nooit op zichzelf staat en dat gedrag steeds gedrag uitlokt. Leary en zijn collega's beschreven drie algemene principes:

1. Bovengedrag roept ondergedrag op
Leiders creëren volgers (BN → ON) en aanvallers creëren verdedigers (BT → OT)
2. Naastgedrag roept naastgedrag op
Helpers creëren meewerkers (NB → NO)
3. Tegengedrag roept tegengedrag op
Agressievelingen creëren opstand (TB → TO).

Deze drie patronen zijn complementair, wat betekent dat de invloed ook in de andere richting werkt:

- afhankelijk gedrag leidt tot leidend gedrag (ON → BN)
- teruggetrokken gedrag leidt tot competitief gedrag (OT → BT)
- meewerkend gedrag leidt tot helpend gedrag (NO → NB)
- en opstandig gedrag leidt tot agressief gedrag (TO → TB).

Uit onderzoek is echter gebleken dat volgend atypisch patroon competitief-agressief (BT → TB) en omgekeerd agressief-competitief (TB → BT) ook vaak voorkomt in groepen, ook al past dit niet in het algemene patroon.

2.4. Model voor Interpersoonlijk Leraarsgedrag (MIL)

Voor het begrijpen en analyseren van communicatieprocessen binnen een klasgebeuren vormt de Roos van Leary een nuttig kader. Gedrag wordt immers niet bestudeerd als een op zichzelf staand fenomeen, maar de aandacht wordt gericht op de wederzijdse beïnvloeding van gedrag van mensen die met elkaar communiceren. Wanneer personen langer met elkaar communiceren, zoals een leerkracht met zijn leerlingen, zullen relatief stabiele patronen ontstaan in de wederzijdse reacties. Mensen weten immers na verloop van tijd wat ze van elkaar kunnen verwachten en anticiperen daar ook op. Er is dan sprake van een patroon of stijl.

Vertrekkend van de roos van Leary ontwikkelden Wubbels e.a. (2006 en 2008) de Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag (VIL) aan de lerarenopleiding van de Universiteit Utrecht. De VIL wordt wereldwijd gebruikt in het basisonderwijs, voortgezet en universitair onderwijs; door leerkrachten, managers en schoolleiding. De vragen gaan over het gedrag van een leerkracht in de klas in de omgang met zijn leerlingen. De vragenlijst wordt ingevuld door de leerlingen over hun specifieke leerkracht(en) (leerlingbeeld) en door de betreffende leerkracht(en) (zelfbeeld). Leerkrachten vullen ook in hoe zij zouden willen handelen (ideaalbeeld). De verschillen tussen de drie perspectieven op het gedrag van de docent worden als uitgangspunt gebruikt voor reflectie en verbetering. In begeleidingsgesprekken kan onderzocht worden welke patronen in de interactie tussen leerkracht en leerlingen in de klas zijn ontstaan. En op welke manier de leerkracht een gewenste verandering in die patronen tot stand kan brengen door kleine, concrete aanpassingen in zijn of haar leerkrachtgedrag. Om een goed beeld te krijgen van het concrete gedrag dat de leerkracht in de klas vertoont, wordt in een dergelijk begeleidings-traject vaak gebruik gemaakt van video-opnames in de les. Het afnemen van de VIL kan ook schoolbreed gedaan worden, bijvoorbeeld als start van een veranderingstraject. De vragenlijst voldoet aan eisen zoals die door het Nederlands Instituut voor Psychologen worden gesteld aan diagnostische instrumenten.

Vanwege de snelheid en de gemakkelijheid van werken gebruiken wij het verkort instrument met 16 vragen in bijgaand leerinstrument. Wie de integrale versie met 50 vragen wil gebruiken, verwijzen we naar Valcke en De Craene (2016, p. 108-114).

LEERINSTRUMENT 6

2. Heterogeniteit als hulpmiddel

Een specifiek groepsdynamisch vraagstuk in het onderwijs gaat over de beste manier om leerlingen te groeperen. Worden leerlingen het best omringd door een brede diversiteit aan medeleerlingen (heterogene groep), of is het beter in de klas te zitten met

5. De interactieroos van Leary

Roos van Leary

Deze test geeft je inzicht in de wijze waarop je je opstelt in een relatie. Deze relatie van zakelijk maar ook privé zijn. Neem voor deze test één bepaalde relatie voor ogen.

Welke stelling is op jou van toepassing?

Je kan deze test ook voor een ander invullen!

Zet een '✓' in de invul kolom wanneer deze stelling op jou van toepassing is.

invul kolom

1	kan opdrachten geven	
2	kan voor zichzelf zorgen	
3	hartelijk en met begrip	
4	bewondert en imiteert anderen	
5	is het met iedereen eens	

6	schaamt zich voor zichzelf	
7	erg bezorgd om bevestiging te krijgen	
8	geeft altijd advies	
9	verbitterd	
10	met een ruim hart en onbaatzuchtig	

11	opschepperig	
12	zakelijk	
13	kan streng zijn wanneer dat nodig is	
14	koud en zonder gevoel	
15	kan klagen wanneer dat nodig is	

invulkolom

16	samenwerkingsgezind	
17	klagerig	
18	kritisch op anderen	
19	kan gehoorzamen	
20	wreed en onhartelijk	

21	afhankelijk	
22	dictatoriaal	
23	dominerend	
24	er sterk op uit om met anderen goed overweg te kunnen	
25	moedigt anderen aan	

26	heeft er plezier in voor anderen te zorgen	
27	vastberaden maar rechtvaardig	
28	aan één stuk door vriendelijk	
29	mild ten aanzien van een fout	
30	goede leider	

31	dankbaar	
32	behulpzaam	
33	kan fouten van anderen niet verdragen	
34	onafhankelijk	
35	houdt van verantwoordelijkheid	

36	heeft gebrek aan zelfvertrouwen	
37	laat anderen besluiten nemen	
38	vindt iedereen aardig	
39	houdt ervan om verzorgd te worden	
40	baast over anderen	

invulkolom

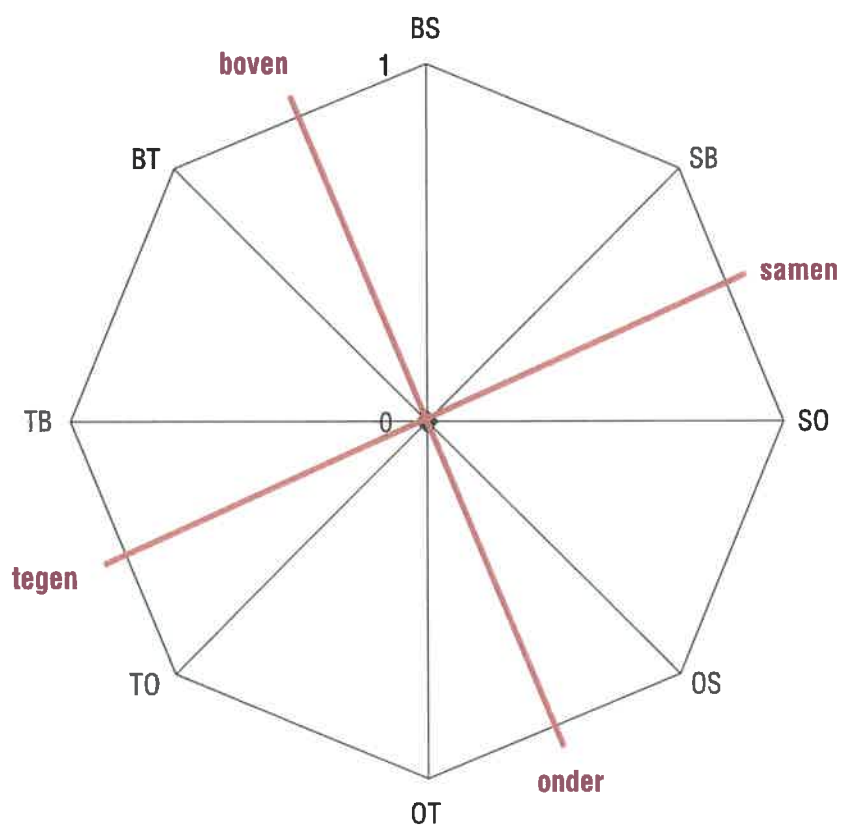
41	zachtmoedig	
42	bescheiden	
43	gehoorzaamt te bereidwillig	
44	overbeschermend	
45	vaak onvriendelijk	

46	door anderen gerespecteerd	
47	rebeleert tegen van alles	
48	gepiqueerd, wanneer een ander de baas over hem speelt	
49	assertief en vertrouwend op zichzelf	
50	sarcastisch	

51	verlegen	
52	egoïstisch	
53	sceptisch (twijfelzuchtig)	
54	open en direct	
55	koppig	

56	te gemakkelijk te beïnvloeden door anderen	
57	denkt slechts aan zichzelf	
58	te toegankelijk aan anderen	
59	lichtgeraakt en makkelijk gekwetst	
60	probeert ieder te troosten en te bemoedigen	

61	geeft gewoonlijk toe	
62	vol repect voor gezag	
63	wil dat ieder hem sympathiek vindt	
64	zal ieder geloven	



6. Verkorte (VIL)

Hieronder tref je zestien vragen, twee per sector. De vragen geven de mening van leerlingen over het gedrag van hun leraar weer. Je omcirkelt per vraag de score die je het meest van toepassing lijkt op jouw gedrag.

Stel je voor dat je je eigen leraarsgedrag kon observeren, m.a.w. dat je bij jezelf achter in de klas zat. Wat zou jij dan in alle eerlijkheid en bescheidenheid zeggen over je eigen leraarsgedrag.

	Geen	Een beetje		Veel	Ze er veel
1. Bij hem heb je vrijheid	0	1	2	3	4
2. Als je iets niet snapt, heeft hij daar begrip voor	0	1	2	3	4
3. Hij doet vriendelijk tegen leerlingen	0	1	2	3	4
4. Hij is ontevreden	0	1	2	3	4
5. Hij stelt hoge eisen aan de leerlingen	0	1	2	3	4
6. Hij is bereid iets opnieuw uit te leggen	0	1	2	3	4
7. Hij is uit zijn humeur	0	1	2	3	4
8. Hij laat leerlingen hun gang gaan	0	1	2	3	4
9. Hij kan kwaad worden	0	1	2	3	4
10. Hij houdt streng orde	0	1	2	3	4
11. Hij kan goed leiding geven	0	1	2	3	4
12. Hij treedt slap op	0	1	2	3	4
13. Je leert veel bij hem	0	1	2	3	4
14. Hij is driftig	0	1	2	3	4
15. Hij heeft een prettige sfeer in de klas	0	1	2	3	4
16. Hij treedt aarzelend op	0	1	2	3	4

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

Leidend	BS	11	13	totaal
Helpend	SB	3	15	totaal
Begrijpend	SO	2	6	totaal
Ruimte gevend	OS	1	8	totaal
Onzeker	OT	12	16	totaal
Ondersteunend	TO	4	7	totaal
Corrigerend	TB	9	14	totaal
Streng	BT	5	10	totaal

Je kunt deze acht scores in het model van Leary invullen.