

Groepsprocessen

13-18 minuten

De lessen van Jeroen zijn heel leervol en ook erg leuk. Zijn houding en charisma maken de lessen vele malen leuker om te volgen. Jeroen is een top docent met een top houding! - Vinicius Sousa (student)

In dit hoofdstuk wordt de volgende indicator aangetoond:

- Groepsprocessen sturen en begeleiden.

Inleiding

Naast het begeleiden van individuen is het voor een docent ook belangrijk een groep te kunnen begeleiden en te sturen. Een groep kan in zijn simpelste vorm gezien worden als 2 mensen die (vaak) een gemeenschappelijk doel proberen te behalen. In dit hoofdstuk laat ik zien aan de hand van *Tuckman's stages of group development*, een theorie die ingaat op groepen, zicht te hebben op fasen van een groep. Ook laat ik per fase zien hoe ik acteer op de betreffende fase. Hierna volgen nog kort enkele andere modellen.

Tuckman



Het model van Tuckman. (DovileMi, 2020)

Tuckman ontwikkelde een model voor het categoriseren van groepen in verschillende fasen. Origineel beschreef hij hierbij 4 fasen: *forming*, *storming*, *norming* en *performing*. Volgens Tuckman doorlopen groepen / teams deze fasen en wordt elke fase gekarakteriseerd door bepaalde kenmerken. Later is Tuckman's model uitgebreid met nieuwe fasen, waaronder *swarming*, *re-norming* en *adjourning* / *mourning*. Adjourning / mourning wordt vaak de vijfde fase van groepsontwikkeling genoemd en staat vrijwel altijd als 5e fase weergegeven in een model, zoals hierboven toegevoegd (Indeed editorial team, 2021). In alle fasen is het aan de docent om adequaat te acteren. Om te laten zien dat ik het model ken en weet hoe ik als docent moet acteren, heb ik onderstaande tabel opgesteld.

Fase van Tuckman	Beschrijving
Forming	De forming fase is de fase waarin de groep wordt gevormd. Er is voorzichtige interactie tussen de groepsleden. Belangrijk om hierbij te melden is dat deze fase zich ook opnieuw kan voordoen wanneer er een nieuw iemand in de groep komt. Er wordt naar de groepsleider (docent) voor structuur en leiderschap gekeken. De groep is erg beleefd en

	<p>voorzichtig. Een docent kan hier op inspelen door de groep kennis met elkaar te laten maken. Dit kan hij/zij in zijn/haar les doen door <i>energizers</i> (actieve werkvormen) en werkvormen gericht op het leren kennen van elkaar. Daarnaast kan de docent samen met de klas informatie over zijn/haar achtergrond delen en faciliteren dat studenten elkaar na de les opzoeken. Ook kunnen er regels opgesteld worden om de samenwerking zo goed mogelijk te laten verlopen, of een rolverdeling om zo duidelijk te maken wie wat doet. Als docent heb ik deze fase meermaals doorgemaakt, bijvoorbeeld bij het begin van het nieuwe schooljaar. Ik speelde in door studenten kennis met elkaar te laten maken via actieve werkvormen, zoals de <i>speeddate</i>, waarin studenten elkaar ondervraagden. Hierna moesten studenten het verhaal van de andere persoon vertellen aan de klas, en wisselden ze van tafel. Ook heb ik meegemaakt dat de forming fase opnieuw in gang trad. it kwam omdat ik in November bij het Mediacollege kwam werken, en dus nieuw was. Ik speelde hierop in door de groep te vertellen wie ik was en in het begin veel energie en tijd te steken in een relatie opbouwen met mijn studenten. Ik leerde zo snel mogelijk alle namen en praatte veel, maakte aantekeningen en maakte praatjes met studenten. Ook vertelde ik de groep mijn regels met betrekking tot praten tijdens de uitleg, eten in de les en meer.</p>
Storming	<p>De storming fase is een rumoerige fase waarin grenzen worden opgezocht en er in een groep conflicten kunnen ontstaan. Groepsleden gaan elkaar meer vertrouwen en vertellen elkaar meer, waardoor er conflicten kunnen ontstaan. Ook wordt deze fase gekenmerkt door macht en hiërarchie. Studenten proberen elkaar (onbewust) te overtreffen en vaak worden grenzen opgezocht. Deze fase vind ik als docent vaak best lastig, aangezien ik snel aan mezelf ga twijfelen. Als docent is het belangrijk conflicten te bemiddelen, maar ook te begrijpen dat conflicten er in deze fase bij horen. Zelf heb ik dit meegemaakt nadat ik nieuw was bij het Mediacollege. Een aantal studenten zocht continu de grenzen op, alhoewel ik volgens mijn studenten en collega's wel effectieve lessen gaf. Na de conflicten te hebben besproken met de betreffende studenten, ging het een stuk beter. Nu is deze klas zelfs mijn favoriete klas! Als laatste is het belangrijk te melden dat in deze fase sub-groepjes kunnen ontstaan. Als docent kan je hierop inspelen door studenten te laten samenwerken met studenten die eigenlijk nooit samenwerken, of studenten te nummeren bij het indelen van groepen.</p>
Norming	<p>Na de storming fase ontstaat er rust. Conflicten zijn (bijna allemaal) opgelost en het team heeft een gemeenschappelijk doel, bijvoorbeeld leren. De groep kan conflicten veelal zelf oplossen en groepsleden kunnen vriendschappelijke banden gaan ontwikkelen. Vaak zie je ook dat de leider / de docent gerespecteerd wordt en meer een faciliterende rol heeft dan een dirigerende rol. Als docent is het in deze fase belangrijk</p>

	niet teveel de bemiddelende rol te spelen en groepen zelf de kans te geven (kleine) problemen op te lossen.
Performing	Na de norming fase gaat het team echt performen! Ze zijn aan het leren, de groep werkt samen en de leider / docent is voor het overgrote deel een facilitator. Als docent speel je hier naar mijn mening op in door de studenten meer <i>autonomie</i> te geven in het uitvoeren van opdrachten, en geef je de studenten meer vrijheid in hun leerproces. Ik geef studenten meer vrijheid door studenten te laten kiezen of ze opdrachten wel of niet doen (actiekeuze). Ook geef ik studenten de mogelijkheid hun eigen uitwerking te zoeken voor opdrachten.
Adjourning / Mourning	Dit is de fase waar de groep uit elkaar gaat. Voor sommigen kan dit erg impactvol zijn, voor anderen brengt deze fase nauwelijks negatieve emoties. Toch is het belangrijk een goede afsluiting te faciliteren. Dit kan door een gezamenlijke activiteit, zoals een etentje. Ook kan je als docent reflecteren door middel van een vraag. Door bijvoorbeeld aan iedereen een vraag te stellen wat de groep voor diegene heeft betekend, en iedereen antwoord te laten geven.

Bovenstaande tabel is opgesteld a.d.h.v. *Groepsdynamica Werken in en met groepen* (Bekker, 2020) en What is Forming, Storming, Norming and Performing? (Indeed Editorial Team, 2021)

Er is gebleken dat er onvoldoende wetenschappelijk bewijs is gevonden het model van Tuckman. Toch vind ik hier veel inzicht en handvaten in en lijkt het naar mijn ervaringen te kloppen.

Andere modellen

Er zijn naast Tuckman's model nog meer modellen die verschillende fasen van groepsontwikkeling beschrijven. Één daarvan is het model van Schultz (Bekker, 2020).

Schultz

Inclusiefase

Controlefase

Affectiefase

Het model van Schultz toont veel overeenkomsten met het model van Tuckman, waaronder het gevoel erbij te willen horen in het begin van de groepsvorming (forming), en het kunnen uitvoeren van taken als een groep (performing). In tegenstelling tot het model van Tuckman zijn er minder fases, slechts drie. Ook bevat het model van Schultz geen vaste volgorde, hoewel dit bij Tuckman's model wél geïmpliceerd wordt. In onderstaande tabel heb ik net zoals bij Tuckman's model opgeschreven wat elke fase inhoudt en hoe je als docent hierop in kan spelen.

Fase Schultz	Beschrijving
Inclusiefase	Het belangrijkste thema in deze fase is het erbij horen. Een docent zijn taak is vergelijkbaar met de forming fase, de groep kennis laten maken en gesprekken tussen leden bevorderen. De docent moet daarbij natuurlijk niet zichzelf vergeten!
Controlefase	Tijdens de controlefase ontstaan de eerste conflicten tussen groepsleden. Groepsleden zijn minder onzeker en er kunnen conflicten m.b.t. hiërarchie ontstaan. Ook kan er (net zoals in de storming fase) kritiek op de groepsleider komen. Belangrijk in deze fase is het bemiddelen van conflicten, maar ook niet teveel aangezien het zelfoplossende vermogen van de groep hieronder kan lijden. Het is belangrijk hier een balans in te vinden. Als er teveel conflicten (van welke aard dan ook) zijn, kan de groep terugkeren in de inclusiefase.
Affectiefase	Als bovenstaande fases succesvol doorlopen worden, komt de groep in de affectiefase. De affectiefase kenmerkt zich door het gebruik van termen zoals 'wij' en 'ons' die door de groep gebruikt worden om de groep aan te duiden. Er kan een gezellige sfeer ontstaan waarin groepsleden veilig zijn en kunnen presteren, vergelijkbaar met de norming fase. Valkuilen binnen deze groep zijn o.a. dat er zoveel genegenheid en affectie in de groep ontstaat dat professionele grenzen kunnen vervagen, en dat de groep dusdanig hecht is met elkaar dat de productiviteit afneemt. Als docent kan je hierop inspelen door verschillen en verwachtingen in het openbaar te bespreken. Ook denk ik dat situaties bespreken in de klas of met een individu een helder beeld geeft en ervoor zorgt dat de grenzen opnieuw kunnen worden aangegeven.

Bovenstaande tabel is opgesteld a.d.h.v. *Groepsdynamica: Werken in en met groepen* (Bekker, 2020)

Levine

Als laatste wil ik nog even stilstaan bij het model van Levine. Levine heeft een model opgesteld waarin te zien is dat in de beginfase van een groep de autoriteit van de groepsleider hoog is en die van de groepsleden laag. Naarmate de groep zich ontwikkelt, worden deze rollen omgedraaid. Dit model is in mijn ogen een goed reflectiemiddel om te zien waar de groep zich bevindt indien Tuckman's model niet een concluderend antwoord kan geven. Door mede naar de groepsleider en diens autoriteit te kijken, kan uit dit model een conclusie worden getrokken (Bekker, 2020).

CAR-Model

De ontwikkeling van groepsprocessen hangen nauw samen met de drie basisbehoeften uit het CAR-model, competentie, autonomie en relatie. Hier heb ik in een eerder hoofdstuk al

uitgebreid over geschreven, een link naar dit hoofdstuk is hieronder toegevoegd.

[CAR-model](#)

[Terug naar boven](#)