

Opdrachten Begeleiden van Groepen, t.b.v. Blok 2 en 3

De opdracht:

Je gaat alleen, of met z'n tweeën of drieën een onderwerp geven/uitproberen in je leergroep. Dit wordt nabesproken in de groep. Je krijgt ca. 15 minuten per onderwerp.

LET OP: Lever een beschrijving van hoe je je opdrachten gaat invullen uiterlijk 1 week voor de start van blok 2 in, zodat wij kunnen kijken hoe en waar wij ze kunnen gebruiken in blok 2 en 3.

Uit de lijst:

2. steun: Marion, Charlie

3. groepsrollen- en patronen: Anja, Oda, Katinka

12. stille aios: Birgit, Renske

16. parallelle processen: Charlie, Marieke, Mariska

groet Simone

Nr.	Titel thema	Naam – voorbereid door:	
	Blok 2	Groep Josha	Groep Simone
	Blok 3		
1	Kenmerken aios als groep		
2	Steun		Marion, Charlie
3	Groepsrollen en - patronen	Mechteld; Esther vd E.	Anja, Oda, Katinka

4	Inhoud, aios, groep (interventies)		
5	Differentiatie		
6	Groepsfasen		
7	Hidden Curriculum		
8	Weerstand	Margot en Anja V.	Anja, Katinka
9	Verlies	Linda en Machteld	Marion, Marieke
10	Slome groep	Paula en Machteld	
11	Sturen	Esther vd E en Margot	Katinka
12	Stille aios	Monique en Esther M	Birgit, Renske
13	Aios in the lead	Paula en Anja V.	Birgit, Renske
14	Feedback		
15	Afstemming maatje		Oda, Mariska
16	Parallele processen		Charlie, Marieke, Mariska
17	Diversiteit/inclusiviteit	Linda en Anja V.	
18	Vrije opdracht/keuze		
19	Vrije opdracht/keuze		
20	Vrije opdracht/keuze	Afscheid, Esther M en Monique	

1. Kenmerken AIOS-groep

Naar aanleiding van het boekje 'Begeleiden van de Groep' van Gieles (1996) staan de volgende groepskenmerken genoemd (schema 7, blz. 56):

Het zijn:

- groepsverantwoordelijkheid
- onderling respect

- samenwerken
- beslissen door overeenstemmen
- problemen/conflicten oppakken

(meer info over dit schema vind je op ELO)

Opdracht: Geef een waardering (van 0 tot 10) per kenmerk van je eigen groep, noteer het gedrag van de groep waarop je de waardering baseert.

- Vraag je collega-docent van de groep hetzelfde te doen.
- Vergelijk de scores met die van jou en bespreek de overeenkomsten en verschillen.
- Zijn er grote discrepanties? Hoe komt dit?
- Wat zouden jullie verbeterd willen zien in de groep en hoe gaan jullie dit aanpakken?

PS: als je geen collega-docent hebt, vraag dan iemand anders die de groep kent of kritisch met je mee kan kijken.

Optie a. Begeleid een discussie in je groep hoe je deze eigen ervaringen zou kunnen gebruiken in een groepsevaluatie. Het is natuurlijk leuker als er positieve én minder positieve dingen besproken worden. En/of

Optie b. Doe iets in de groep waarbij je je eigen ervaringen gebruikt, positief en minder positief. En waaruit je probeert een aantal punten te veralgemeniseren, in de LED-leergroep.

2. **Steun**

Hoe stimuleer of creëer je steun in de groep? Waaruit bestaat steun uit? Hoe zie je steun? Hoe ervaren groepsleden steun?

Optie a: Start met een korte casus/rollenspel in de groep en vraag de groep hierop te reageren als groepsleden. Evt. verdeel je de groep in 2 kampen, de ene helft is voor mening A en ander voor B. Hoe geven groepsleden spontaan steun? Wat doe jij als groepsbegeleider steun te geven aan deelnemers? Wat doe je dan? Hoe ziet dat er uit? Hoe stimuleer je dat?

Optie b: neem een video mee waaruit blijkt dat er steun gegeven wordt in de groep, dat jij dat entameert in de groep; of dat er een mogelijkheid was voor jou als begeleider dat te doen maar dit niet gebeurde.

Optie c: vrije keuze in overleg met de docent.

Laat dit zien in de groep. Kort nabespreken in de groep.

3. **Groepsrollen/ groepspatronen**

3.1. In groepen zijn onafgesproken diverse rollen aanwezig. Opties:

- a. Doe een oefening in de groep waaruit blijkt dat deze rollen er zijn. Laat zien wat je daarmee doet tijdens deze oefening als begeleider. Hoe je gebruik maakt van deze rollen of hoe je er op in gaat. Laat bijv. zien hoe je deze rollen bespreekbaar maakt in de groep (expliciteert).
- b. Bekijk de rollen die er zijn/die je ziet in je eigen aios (of andere) groep en leg aan onze eigen leergroep uit wat de betekenis hiervan is op het groepsproces.
- c. Vrije keuze, in overleg met de docent. (Liever geen teamrollen).

Variatie: 3.2: idem maar dan met groepspatronen i.p.v. rollen.

Laat dit zien in de groep. Kort nabespreken in de groep.

4. **Inhoud, aios, groep**

Maak een analyse van je interventies in de groep gedurende één uur aan de hand van de communicatie piramide (zie artikel LEDschijf op ELO). Wat zijn interventies op inhouds-, aios- en groepsniveau. Hoe verhouden deze drie zich tot elkaar? Wat vind je van deze verhouding? Wat zou je anders/beter willen doen? Of welke interventies zou je vaker willen toepassen? Wat zou het effect daarvan kunnen zijn? Hoe pak je het aan?

Bespreek je verschillende interventies en maak daarbij gebruik van mini videofragmentjes.

5. **Differentiatie**

Hoe ga jij om met verschillen in de groep? Differentieer je? En zo ja, hoe dan? Waarop differentieer je (niveau, interesse, leerstijl, motivatie, etc.)? Beschrijf dat zo concreet mogelijk en bedenk wat je meer/anders zou kunnen doen.

Demonstreer een manier om verschillen in de groep te honoreren met je eigen LED-groep als voorbeeld.

6. **Groepsfasen**

Hoe begeleid jij de verschillende fasen in de groep? Welke specifieke interventies gebruik je in welke fase? Wat is je doel hiervan?

Doe hier verslag van m.b.v. een interessante werkvorm.

7. **Hidden curriculum**

Naast de formele concrete, zichtbare afspraken ontstaan er in een groep ook al snel informele afspraken/patronen. Dit noemen we ongeschreven regels. Ongeschreven regels beschrijven welk gedrag een groep goedkeurt of juist afkeurt. Bijvoorbeeld kritische feedback geven we niet of we houden het wel gezellig hier. Welke ongeschreven regels spelen er in jouw groep? Waar merk je dat aan? En wat is de invloed van het instituut/de huisartsopleiding? Welke regels passen bij de huisartsen cultuur? Hoe 'socialiseren' wij onze aios?

Presenteer de ongeschreven regels van je eigen groep en die van de huisartsopleiding/jouw instituut.

8. **Weerstand**

Weerstand gaat hand in hand met bescherming van eigen waarden. Kijk terug naar een periode (kan een moment of kan weken zijn) waarin je weerstand in de groep voelde. Beschrijf die weerstand zo precies mogelijk. Beschrijf ook welke weerstand je bij jezelf voelde. Welke waarden van jou kwamen in het geding? Beschrijf die waarden en hun belang.

Doe verslag van je onderzoek naar weerstand in jouw groep.

9. **Verlies**

Voor diegenen in wiens groep ooit een aios moest stoppen vanwege ziekte of disfunctioneren. Beschrijf de situatie van deze aios. Beschrijf de reacties van de groep(sleden). Wat deed jij als docent hiermee en welk effect had dit op de groep. Denk hierbij bijvoorbeeld ook aan je eigen emotionele reactie op dit verlies.

Doe verslag van je onderzoek naar verlies.

10. **Slome groep**

Noem 3 interventies die je wel eens hebt geprobeerd om de groep in actie te krijgen, of verzin er 3. Hoe denk je dat deze interventies werkten of niet werkten of zouden kunnen werken?

Demonstreer 2 van deze interventies in deze LED-groep.

11. **Sturen**

Experimenteer met een andere vorm van sturen in je groep. Bijvoorbeeld door een sterke structuur te houden, als je dat tot dusver nog weinig gedaan hebt. Of juist andersom door het stuur juist (ogenschijnlijk) los te laten.

Demonstreer deze andere vorm van sturen in de LED-groep, of laat het zien m.b.v. een video uit je eigen groep.

NB - Alle bovenstaande opdrachten kan je ook met z'n tweeën/of drieën voorbereiden; als er meerdere namen staan maak van tevoren een gezamenlijke presentatie voor in je groep.

12. **Stille aios in de groep**

Iedereen maakt dat mee, één of meerdere wat stillere aios in de groep. Zijn ze introvert, verlegen, analytisch en/of goede luisteraars? Hoe dan ook, jij/de groep wil toch graag dat ze actief meedoen aan het gesprek of de discussie. Wat gaat er in hen om? En hoe betrek je ze actief?

Bedenk 3 manieren om een stille aios te activeren en meer te horen; probeer dit uit in de LED groep (hoe werkt dat?) m.b.v. een mini-rollenspel, demonstreer. Minimaal 1 van deze varianten heb je ook in de praktijk uitgetoetst.

13. **AIOS in de lead**

Aios tijdig betrekken in het vormgeven aan jullie gezamenlijke onderwijs. Een vorm van zelfsturing. Er ontstaat meer draagvlak, betrokkenheid en mogelijk participatie. Maar, je moet het proces wel goed blijven bewaken en evt. coachen/begeleiden. Wie is eindverantwoordelijk voor een goed resultaat en leerproces?

Demonstreer eens één of twee mislukkingen op dit vlak. Een deel van de LED-groep werkt mee aan de uitvoering; een deel van de LED groep laten observeren (evt. met opdracht) en nabespreken.

14. **Feedback**

Neem op video een stukje vrije feedback (of bijsturing) op van jezelf naar de groep in

zijn geheel, of naar één of meerdere groepsleden.

Laat dit zien in de groep.

15. Afstemmen met je maatje

Je staat met z'n tweeën voor de groep. Het is beider verantwoordelijkheid de onderwijsdoelen te realiseren en tegelijkertijd een goed leergroepsproces te hebben. Dat vraagt om voortdurende afstemming en liefst een klik. Maar dat lukt niet altijd, er zijn altijd onverwachte situaties...

Toon een video van hoe jij en je maatje samenwerken voor de groep en laat een interventie zien waarvan je vindt dat die samen anders opgelost had kunnen worden. Bespreek met de LED leergroep welke andere interventies mogelijk zouden zijn geweest en hoe je in dit soort situaties om kunt gaan met je maatje. Of...beschrijf een bijzondere situatie met je maatje en stel daar een prangende vraag bij aan de groep, bijv. hoe los ik dit op? Hoe vertel ik dit mijn maatje? Mijn maatje reageert zus en ik wil zo, etc. etc. Gebruik de LED leergroep om tot inzichten te komen.

16. Parallele groepsprocessen

Als voorbeeld: een aios of opleider brengt iets in, in de groep qua mening, voorval, situatie, die hij met iemand anders heeft meegemaakt (pt, aios, opleiders etc.). De manier waarop hij het inbrengt, of hoe anderen op hem reageren, kan dan sterk lijken op hoe het in de oorspronkelijke gebeurtenis ook verliep. Dan spreken we van parallele processen. Parallele processen kunnen erg storen. Op het moment dat het duidelijk wordt dat er sprake is van een parallel proces, geeft dat nagenoeg direct verheldering en inzicht in wat er speelt, waardoor de oorspronkelijke storing transformeert naar een waardevol hulpmiddel voor de hele groep.

Beschrijf gedetailleerd zo'n parallel proces waar je getuige was en/of deel van uitmaakte in je eigen groep of een andere groep. Nog leuker is het als je een parallel proces hebt ervaren in de vorige LED-bijeenkomst (maar dat is mazzel hebben). Hoe kwam je erachter? Heb je het in de groep benoemd, zo ja hoe en met welk effect? Zo nee, hoe had je het kunnen benoemen? Zijn er ook negatieve gevolgen mogelijk van het benoemen van een parallel proces?

17. Diversiteit/inclusiviteit

In hoeverre kan je gebruikmaken van de verschillende achtergronden van elk groepslid? Hoe creëer je een diverser klimaat in ogenschijnlijk homogene groepen

(zoals deze: alleen maar vrouwen....)? Kan diversiteit ook voor spanningen zorgen in groepen, en hoe kan je daar als docent goed mee omgaan? Hoe voorkom je stereotypering? Wellicht voorbeelden laten zien en laten ervaren?

Kan je laten zien hoe je (met goed of slecht resultaat) omging met één van bovenstaande vragen? En/of heb je praktische oefeningen/ideeën hoe diversiteit in de groep te gebruiken/ te ontspannen. Focus daarbij op je rol als begeleider.

18t/m 20. **Vrije opdracht**

Wat jij wil brengen over groepsdynamica/ nader te bepalen met je begeleiders.

Dankjewel voor je bijdrage!

Het docententeam: Josha, Simone, Aad en Edger.

