



DE GROEP ALS LEERSITUATIE

Ieder mens is, op elk moment van zijn leven, voortgeschreden tot op een bepaald punt van zijn persoonlijke ontwikkelingsweg, dat het "resultaat" is van het samenspel van een drietal factoren complexen:

- a. De fundamentele, algemeen-menselijke eigenschappen en ontwikkelingspatronen, zoals b.v. het denken - voelen - willen, het ouder worden, het kunnen leren, het kunnen kiezen, enz.
- b. Zijn persoonlijke "aanleg", begaafdheden en beperkingen.
- c. Zijn persoonlijke "leven" tot dusver, d.w.z. interactie met zijn omgeving en de invloeden van het milieu.

Hoewel een rangorde van belangrijkheid nauwelijks aan te wijzen is, moet erop gewezen worden, dat het eigenlijke ontwikkelingsproces slechts in gang gezet en voltrokken kan worden door de ontmoeting met de omgeving. De verschillende leerpsychologische scholen leggen verschillende accenten, die zich bewegen op een schaal tussen vrijwel volledige praedestinatatie (milieu-factor dus te verwaarlozen klein) en een zeer sterke dominantie van de omgeving ("tabula rasa"). De waarheid ligt, zoals gewoonlijk, ergens in het midden, doch de werkelijkheid, d.w.z. het samenspel van de verschillende factoren complexen en het probleem, wat deze factoren complexen inhouden, is aanzienlijk gecompliceerder dan de meeste theorieën kunnen samenvatten.

Voor ons doel is hoofdzakelijk van belang deze drie factoren complexen te onderscheiden.

Het "leven" als ontwikkelingsfactor

Het menselijke ontwikkelingsproces wordt dus geactualiseerd door een confrontatie met de omgeving. De bekende verhalen van de Wolf-kinderen zijn hiervan een illustratie, evenals de problematiek van jeugdige delinquenten, de 'breeding' van leiders, maar ook de academicus en de man van ervaring. Het is dus van zeer groot belang, welke contacten met de buitenwereld plaatsvinden en hoe deze verlopen.

Ten aanzien van het hoe, kan men verschillende onderscheidingen maken, o.a. die naar intensiteit van het contact.

1. Het "contact"

Het "in aanraking komen met", het vluchtig benaderen en weer terugtrekken, het niet-verbindend en niet-betrokken tegenkomen van de buitenwereld.

## 2. Het "samenspel"

Waarbij het contact dieper gaat, een zekere persoonlijke inzet en activiteit vereist zijn, risico's genomen worden en een emotionele betrokkenheid optreedt.

## 3. De "ontmoeting"

Waarbij de mens zijn "eigen Zijn" kan beleven door een sterke persoonlijke inzet en emotionele betrokkenheid.

De frequentie van het voorkomen van deze verschillende contacten is omgekeerd evenredig aan de versnelling, die de ontwikkeling door dit contact krijgt: De vrij zeldzame momenten van "ontmoeting", ontwikkelen de mens sterker dan de vele contacten op contact-niveau, die in vele gevallen slechts perifere ervaringen blijven.

## De sociale groep als ontwikkelingsfactor

In de praktijk zien we, dat het menselijke ontwikkelingsproces zich in belangrijke mate voltrekt in de genoemde "samenspel"-contacten met de buitenwereld, in het 'give and take', 'challenge and response', in actie - reactie, die alle een vrij concreet karakter hebben.

Het is de concrete sociale groep, die ons voornaamste ontwikkelingsmedium is, (gezin, vriendjesgroep, schoolklas, collega's, werkgroep, enz.), waarin we onze basis-vaardigheden in het leven opdoen, nl.:

- a. Een 'know-how' om met de objecten om ons heen om te gaan.
- b. Een vaardigheid tot een aangaan en hanteren van sociale relaties.
- c. Een verhouding tot het immateriële (normen en waarden), het onbekende en het niet-actuele (traditie, toekomstperspectief, e.d.).

In relatief nog simpel gestructureerde samenlevingsvormen geschiedde de menselijke ontwikkeling in een aaneengeschaalde reeks van een beperkt aantal van zulke groepen, waaraan men door "natuurlijke" gegevenheden gebonden was (clan's, kastestanden, enz.). Hier vielen dus leef-, leer- en arbeidsgroep samen.

In de ontwikkeling van onze maatschappij, zijn wij thans op een punt aangekomen, dat:

- a. Leef-, leer- en arbeidsgroep niet meer samenvallen.
- b. Het aantal groepen, ten gevolge van de interne differentiatie der samenleving, enorm is toegenomen.
- c. De oude traditionele groepen niet meer een continue reeks vormen.
- d. Er een zekere vrijheid heerst om deel uit te maken van verschillende groepen.

Hierdoor kunnen de traditionele groepen niet meer voor alle situaties opleiden, terwijl vele contacten met de buitenwereld van het actieve samenspel-niveau naar het vluchtigere contact-niveau verlegd zijn (radio, tijdschriften, passieve verstrooiing).

Dit alles heeft, nadat een tijdlang geprobeerd was alleen door individuele methoden de menselijke ontwikkelingsgang te bevorderen, geleid tot het ontstaan van groepswerk als metho-  
diek.

#### Algemene werken

- Herbert A. Thelen: Dynamics of Groups at Work, Chicago 1954  
 Cartwright and Zander: Group dynamics, New York, 2e druk 1958  
 P. Hofstätter: Gruppendynamik, die Kritik der Massenpsychologie, Rororo 1957

#### Bibliografie

- C.F. Wieringa: "Groepswerk, beknopte kroniek - beredeneerde bibliografie", Volksopvoeding no. 10/11, 1958. Dux, no. 10/11, 1958

#### Wat is groepswerk?

Groepswerk beoogt, gedeeltelijk door middel van speciaal voor dit doel gecreëerde groepen, een gericht ontwikkelingsmedium of een leersituatie te verschaffen, waarin de ontwikkelingsprocessen planmatig en doelgericht geleid kunnen worden. Uit deze definitie volgen onmiddellijk de kracht en de beperkingen van groepswerk.

De doelgerichtheid en de planmatigheid brengen een zekere efficiency met zich mee, d.w.z. er kan minder aan het toeval of de omstandigheden worden overgelaten dan in vele "echte" groepen geschiedt. Het leerproces is verder geconcentreerder. Nadeel blijft het ietwat kunstmatige karakter, waardoor soms de ernst ontbreekt en de situatie te beschermd is.

Met nadruk zij onderstreept, dat groepswerk niet alleen een techniek is, maar dat het als methodiek altijd verbonden is met een doelstelling. Klarheid over de doelstellingen is een eerste vereiste.

#### Verschillende vormen van leergroepen

Aangezien er een grote wisselwerking bestaat tussen groepsstructuur - doelstelling - groepsactiviteit, zijn er bijna even zovele soorten van leergroepen als er doelen zijn, terwijl dus de aard van de activiteiten ook telkens een andere zal zijn. Ook het leiderschap zal in de verschillende leergroepen een ander karakter hebben.

Ruwweg geclassificeerd zou men de volgende onderscheiding kunnen maken:

- a. Doelen voornamelijk op het niveau van 'know-how', van instrumentele vaardigheid.  
B.v. instructie-conferentie, trainingscursus, enz. Echt groepswork komt hier vaak niet sterk tot ontplooiing, omdat de leiding sterk gecentraliseerd is en de leerstof voorop staat.
- b. Doelen voornamelijk op het niveau van sociale relaties. Het klassieke voorbeeld is de T-groep, waarin het leerproces zich afspeelt in vrije interactie tussen de leden.
- c. Doelen voornamelijk op het niveau van conceptuele vaardigheden.  
B.v. sommige management-development leergangen.

In de meeste leergroepen treedt echter een combinatie van doelen op. Er moet b.v. iets gedaan worden aan de menselijke verhoudingen, aan beleidsvoorlichting en aan organisatietechnieken.

Voornaamste punt is, dat de verschillende te hanteren methoden aangepast worden aan de verschillende doelen.

Nog afzonderlijk te noemen zijn:

### 1. De cursus

Het heeft enige tijd geduurd, voordat duidelijk was, dat de cursus niet het laatste woord was op het gebied van opleidingen. De cursus heeft als "kunstmatige" leergroep beperkte mogelijkheden. De mogelijkheden die hij wél biedt, zoals geconcentreerd leerproces, "los van het werk", beschermde situatie voor experimenteren, moeten echter goed gebruikt worden.

### 2. De werkgroep als leergroep

Alleen al om het feit, dat hij een continu karakter heeft, biedt de werkgroep als leergroep vele voordelen. Hij is in feite altijd een leergroep, doch dan veelal niet doelgericht en niet planmatig.

Het grote probleem hier is om het leiderschap t.a.v. het werk aan te vullen met leiderschap t.a.v. het leerproces. De opleidingsfunctionaris kan dit nooit zelf direct doen, omdat dan in feite twee groepen ontstaan met (behalve de leider) dezelfde mensen, maar met verschillende normen, doelen en procedures. Indien hij als een soort adviserende buitenstaander optreedt, dan zal hij nog bedacht moeten zijn op verwarringen over het leiderschap.

### 3. De groep als medium voor verandering

De sterke gebondenheid van de mens, wat betreft zijn gewoonten, waarden en normen is ontdekt als factor bij het invoeren van verandering (Kurt Lewin). Hieruit zijn o.a.

allerlei overleg- en discussiegroepen ontstaan. Het hanteren van dit medium eist echter wel enige bekwaamheid en in het bijzonder oprechtheid.

Van belang is echter, dat, welke vorm leersituatie of leer-groep men ook hanteert, deze inderdaad een leergroep blijft, die adequaat is voor die bepaalde leerlingen op dit moment. Hoewel b.v. van cursussen het "gezellig samenzijn" en het "werk in de wandelgangen" niet los te maken zijn (het moet ook niet!), moet men ervoor zorgen, dat men bewust op het leren gericht blijft. Volwassenen moeten in een leergroep als volwassenen behandeld worden en aan de mens van vandaag zijn leermethoden uit de 19e eeuw onverkoopbaar.