

## Methodieken en werkvormen

Module 7: Presenteren en uitleggen van activiteiten -  
"Leiderschapsstijlen"



Maker: Trainingsteam Fryslân  
Functie: Trainer Scouting Fryslân  
Datum van productie: 14 december 2014

Module 7: Presenteren en uitleggen van activiteiten  
Leeftijd: Leiding, begeleiding, adviseurs, volwassenen  
Duur: 20 minuten  
Groepsgrootte: N.v.t.  
Locatie: Binnen/buiten

### Korte inhoud:

In deze methodiek komen vijf soorten leiderschapsstijlen aan bod: laissez faire, democratisch, rogeriaans, autoritair, lief zijn voor elkaar. Uitleg hierbij en een invulformulier maken onderdeel uit van deze methodiek.

*Dit is geen officieel document van Scouting Nederland, maar is door Scouting Nederland geselecteerd omdat het een goed voorbeeld is van hoe je zelf met dit onderwerp aan de slag kunt gaan. Hierdoor kan het zijn dat sommige onderdelen van dit document niet geheel overeenkomen met wat Scouting Nederland normaal communiceert.*

## Inleiding

- ✓ Alle mensen zijn verschillend. Iedereen hier zal dus ook een andere manier van leidinggeven hebben.
- ✓ Iedereen heeft dus een eigen stijl. Maar Scouting is een bepaald spel, met bepaalde bedoelingen. En dat vraagt natuurlijk een passende manier van leiding geven.
- ✓ Wie denkt dat hij / zij die manier van leidinggeven heeft gevonden? Wie denkt dat hij goed leiding geeft? Wie heeft de ultieme stijl van leidinggeven bij Scouting ontdekt?
- ✓ Er zijn vijf soorten leiderschapsstijlen:
  - laissez faire (korte toelichting)
  - democratisch (idem)
  - Rogeriaans (idem)
  - autoritair (idem)
  - lief zijn voor elkaar (idem)
- ✓ Welke hiervan is nu DE Scoutingstijl? Laten we een willekeurige vorm onder de loep nemen: autoritair. De kenmerken hiervan zijn bijvoorbeeld: de leider bepaalt alles, de groep krijgt deelaanwijzingen zonder het geheel te kennen, de leider verdeelt het werk, het oordeel van de leider richt zich op de persoon (zonder opgave van reden), de leider werkt zelf niet mee, de groep wordt sterk afhankelijk van de leider, er heerst ontevredenheid en agressief gedrag, de activiteiten zijn weinig op de groep afgestemd, er wordt veel individueel om aandacht gevraagd, er is weinig plezier en er zijn opgekropte frustraties, er zijn veel resultaten (maar ze zijn minder waard), er wordt vaak naar een zondebok gezocht. Dit is in flagrante tegenspraak met alles wat Scouting wil bereiken. Dus één ding is zeker: een autoritaire manier van leidinggeven past absoluut niet bij Scouting. Op dezelfde manier kun je de andere vier leiderschapsstijlen ontleden, zodat tenslotte de ultieme Scoutingstijl overblijft.
- ✓ Democratisch: Een leidinggevende die deze stijl heeft geeft de grote lijnen aan ( bv. we gaan primitief koken) en de groep beslist gezamenlijk hoe men dit invult ( bv groot vuur of smeulende as, stokbrood bakken of appels poffen). Als de groep hun beslissingen gaat uitvoeren dan werkt de leid(st)er mee aan de uitvoering. De beslissingen die de leid(st)er neemt worden door hem of haar aan de groep uitgelegd. Als de leid(st)er er niet is gaat het spel door. Er is een betere sfeer en een vriendelijker manier van omgaan met elkaar dan bij de autoritaire leiderschapsstijl. De kinderen hebben meer kans om dingen individueel te doen en om hun mening te laten horen, hierdoor stijgt de motivatie van de kinderen.
- ✓ Laissez-faire: (= laat maar waaien) Deze leid(st)er geeft de kinderen veel vrijheid en geeft ook bijna geen aanwijzingen of oordelen. Iemand met deze stijl kan bijvoorbeeld een bal in de groep gooien en vervolgens afwachten of en wat ze met die bal gaan doen. Ook bij deze stijl gaat het spel door als de leid(st)er er niet is. Voor de groep staat het hebben van plezier voorop en het is minder belangrijk dat men dingen doet of maakt.

Kort overzicht van de verschillen in gedrag:

- a. de autoritaire leider
- b. de democratische leider
- c. de laissez-faire leider

Nemen van beslissingen:

- a. de leider bepaalt alles
- b. alles bepaald per groepsbeslissing, waarbij de leider helpt
- c. veel vrijheid, weinig inbreng van de leider

Geven van aanwijzingen:

- a. aanwijzingen volgen stap voor stap
- b. de grote lijn wordt aangegeven, plus mogelijkheden om zelf te kiezen
- c. er komen helemaal geen aanwijzingen

Verdelen van taken:

- a. de leider verdeelt het werk
- b. de groep verdeelt zelf het werk en de taken
- c. er is helemaal geen taakverdeling

Beoordelen van resultaten:

- a. het oordeel van de leider is gericht op de persoon, zonder opgaaf van redenen
- b. het oordeel van de leider is gericht op de zaken, op basis van feitelijke prestaties en wordt gemotiveerd
- c. Er wordt helemaal geen oordeel gegeven

Meewerken aan de uitvoering:

- a. De leider werkt zelf niet mee
- b. de leider werkt zelf mee als lid van de groep
- c. de leider werkt niet mee

De gevolgen van de verschillende stijlen op de groep:

- a. De groep wordt sterk afhankelijk van de leider, er wordt weinig individueel gedaan
- b. het werk gaat door als de leider niet aanwezig is, er wordt meer individueel gedaan

Gedrag van de leden:

- a+c Er komt ontevredenheid en agressief gedrag voor
- c. Het gedrag is vriendelijker

Creativiteit:

- a+c Er zijn weinig op de groep gerichte ideeën
- b. Er zijn veel op de groep gerichte ideeën

Gespreksonderwerpen:

- a. Er wordt veel individueel om aandacht gevraagd
- b. Er wordt veel over het werk gesproken
- c. Er wordt nauwelijks over het werk gepraat

### Sfeer:

- a. er is weinig plezier, de sfeer is down, er is een gevoel van onderdrukking en er zijn opgekropte frustraties
- b. de sfeer is beter
- c. er wordt veel gepraat over het maken van plezier

### Resultaten

- a. er komen meer resultaten, maar ze zijn minder waard
- b. er komen resultaten, die origineler zijn
- c. er komen weinig en slechte resultaten

### Verantwoordelijkheid

- a. er wordt naar een zondebok gezocht
- b. er heerst meer een groeps sfeer
- c. er wordt vaak om de macht gestreden

### Formulier

Iedereen vult de vragenlijst over leiderschapsstijlen in, en kruist aan de hand daarvan de blokken in het schema aan.

Uit het derde papier blijkt vervolgens welke soorten leiderschap iemand in zich verenigt.

### Verdieping

- ✓ Niemand houdt er exact 1 soort leiderschap op na
- ✓ Pas je stijl aan de situatie aan, en ook aan de groep – dat kan ook best eens autoritair zijn
- ✓ Besef dat je invloed hebt: elke leider 'selecteert' onbewust zijn eigen kinderen en na een tijd kun je aan de groep de leider herkennen
- ✓ Zo'n 'eenheid' in werken en elkaar 'verstaan' is mooi, maar je maakt deel uit van een groep, dus de leiderschapsstijl bij opeenvolgende speltakken verschilt bij voorkeur niet erg veel – anders kost het je leden
- ✓ Elk leidingsteam zou verschillende soorten leiderschap in zich moeten hebben: je programma en je kinderen verschillen immers ook steeds; weeg bij kaderwerving daarom ook mee welk 'soort' leid(st)er je team nodig heeft
- ✓ Bekijk jezelf eens uit het oogpunt van de kinderen: hoe geef jij leiding?
- ✓ En... hoe zou je als leiding gezien willen worden, ofwel: hoe zou je voortaan leiding WILLEN
- ✓ geven?

### Toevoeging :

We beginnen met een rollenspel. Bij binnenkomst hebben we drie cursisten gevraagd zich voor te bereiden op het uitleggen van een activiteit ( het maken van een kubus). Cursist 1 is een autoritair leider, cursist 2 een democratisch leider en cursist 3 is een laissez-faire leider. Wij beperken ons even tot deze drie stijlen. De cursisten hebben een korte voorbereidingstijd. We beginnen met de autoritaire leider en daarna volgen de andere 2. Aan de hand van dit rollenspel bespreken we de theorie met de groep. Dus het stukje hierboven. De drie cursisten krijgen eigenschappen van hun type leider op een papier zodat ze die kunnen toepassen.

Daarna vullen ze de formulieren in en volgt het stukje verdieping.

Invulformulier:

Omcirkel van elke groep van 5 opvattingen die opvatting, waar je het zelf het meest mee eens bent.

Je kunt je keuze later eventueel nog toelichten.

#### 1. EIGEN INBRENG VAN DE KINDEREN

- a. Je moet kinderen vrij laten in het wel of niet hebben van een eigen inbreng.
- b. Wanneer je ingaat op de eigen inbreng van de kinderen, dan is dat meestal storend voor de activiteit.
- c. Je zal selectief gebruik moeten maken van de inbreng van kinderen.
- d. Wanneer je alle eigen inbreng van de kinderen accepteert (ook al levert het niets op), dan bevordert dat de goede sfeer.
- e. Ingaan op de eigen inbreng van kinderen is de moeite waard!

#### 2. OMGAAN MET KINDEREN

- a. Het is onbelangrijk hoe de kinderen jou aanspreken.
- b. Wanneer een kind te vriendschappelijk doet, dan is dit nadelig voor de goede gang van zaken binnen de groep.
- c. De omgang met de kinderen moet vriendelijk zijn, maar wel met gepaste afstand en zakelijk.
- d. Het is goed het gedrag van leiding en kinderen ter discussie te stellen in de groep,
- e. Wanneer je toegeeflijk bent tegenover de kinderen, dan bevordert dat de goede sfeer binnen de groep.

#### 3. MEEDOEN AAN HET PROGRAMMA

- a. Wanneer een kind lui is, moet je het hard aanpakken.
- b. Als een kind niet mee wil doen aan een activiteit, dat moet het dat zelf maar weten.
- c. Je moet met de kinderen vooral die dingen doen die zij leuk vinden, zo voorkom je problemen.
- d. Een kind mag zelf bepalen of het wel of niet meedoet met een activiteit, als het maar niet stoort in het programma.
- e. Als de kinderen weinig of niets uitvoeren, dan moet je als leiding de programma's veranderen.

#### 4. KEUZE VAN PROGRAMMA'S EN AKTIVITEITEN

- a. De kinderen mogen zelf voor bepaalde activiteiten kiezen, zodat ze dingen kunnen doen die ze zelf leuk vinden.
- b. Je moet, als leiding, zelf de activiteiten kiezen en voorbereiden .
- c. De kinderen moeten kunnen meebeslissen over een programma dat jij hebt bedacht.
- d. Het maakt niet uit wat voor activiteiten je doet, als de kinderen er maar plezier in hebben.
- e. De programma's moet je vooraf in hoofdlijnen aangeven. Hierbij moet je uitgaan van de ideeën van de kinderen.

## 5. OMGAAN MET KINDEREN

- a. Het maakt niet zoveel uit hoe je de activiteiten uitvoert, als je de kinderen maar wilt helpen als er problemen zijn.
- b. Veel vrijheid voor de kinderen is niet goed voor het resultaat van de activiteiten.
- c. Het is goed om kinderen eerst strak aan te pakken en bij een goede sfeer kun je de teugels dan wat laten vieren.
- d. Als je gebruik maakt van "macht", dan veroorzaak je daarmee moeilijk gedrag bij de kinderen.
- e. De relatie met kinderen is goed, als veel spontaan gedrag van kinderen mogelijk is.

## 6. GEDRAGSPROBLEMEN

- a. Moeilijk gedrag van kinderen wordt vanzelf minder, als je er geen aandacht aan besteedt
- b. Gedragsproblemen kun je beter voorkomen dan genezen. Problemen kun je dus maar beter omzeilen.
- c. Je moet beginnend probleemgedrag meteen de kop indrukken.
- d. De oorzaak van moeilijk gedrag is vaak bij de leiding te zoeken. Daar ligt de oplossing van het probleem.
- e. Oplossen van problemen moet zonder gezichtsverlies van leiding of kind.

## 7. CLUB EN THUIS

- a. Het is het beste niets te weten van achtergrond en voorgeschiedenis van de kinderen. Zo voorkom je vooroordelen.
- b. Als een kind niet mee wil doen, dan mag je het naar huis sturen. Het is immers lid van de vereniging vanwege de activiteiten.
- c. Als ouders geen belangstelling hebben, dan heeft huisbezoek geen zin.
- d. Bij verschil van mening over het kind is het beter om tegemoet te komen aan wat ouders vinden en willen, dan vast te houden aan wat jij met je medeleiding hebt besloten.
- e. Je moet de ouders betrekken bij de begeleiding (van het gedrag) van de kinderen.

## 8. MOETEN OF MOGEN

- a. De kinderen moeten doen wat jij zegt.
- b. Je mag een kind nooit iets opdragen, je moet het kind vragen iets voor je te doen.
- c. Het is voor hun eigen bestwil dat de kinderen doen wat jij zegt. Doen ze dat niet, dan moeten ze het zelf maar weten.
- d. Een kind hoeft niet te doen wat jij zegt, als het een geldige reden daarvoor heeft
- e. Kinderen mogen hun eigen gang gaan.

## 9. RUZIE MET KINDEREN

- a. Als je ruzie hebt gehad met een kind, dan moet degene die ongelijk heeft excuus maken aan de ander.
- b. Als een maatregel van jou onaangenaam is voor een kind, dan moet je daar gemakkelijk op terug kunnen komen.
- c. Als er aanleiding voor is, dan moet je het aan laten komen op een conflict met een kind.
- d. Als een kind zich moeilijk gedraagt, dan is het de beste oplossing, het kind naar huis te sturen
- e. Bij een conflict tussen jou en een kind, moet de teamleider altijd achter jou staan.

## 10. JONG ZIJN IN DEZE TIJD

- a. De jeugd van tegenwoordig heeft het moeilijk door verschillende oorzaken. Ze kunnen daar zelf niets aan doen en moeten dus geholpen worden.
- b. In deze tijd wordt het de jeugd veel te gemakkelijk gemaakt
- c. Als jij als volwassene aansluiting wilt hebben met de jeugd, dan moet je wat door de vingers kunnen zien.
- d. Al heeft de jeugd het moeilijk in deze tijd, je moet wel eisen aan ze stellen.
- e. Het is voor de jeugd van tegenwoordig niet makkelijker of moeilijker dan vroeger.

Als je klaar bent, vraag dan het aankruisdiagram.

1 b	2 c	3 a			1 e	2 d	3 e
4 b	5 b	6 c			4 e	5 e	6 d
7 b	8 a			1 c		7 e	8 b
9 e	10 b	2 b	3 d	4 c	5 c	9 c	10 a
1 a	2 a	6 e	7 c	8 c	9 a	1 d	2 e
3 b	4 d		10 d			3 c	4 a
5 a	6 a	7 a			5 d	6 b	7 d
8 e	9 d	10 e			8 d	9 b	10 c



KENMERKEN: - niet flexibel; - zakelijk met vaste regels voor ordelijk gedrag; - kapt problemen af.

ALS LEIDER GEKOZEN DOOR: zichzelf

ACTIVITEITEN:  
- worden alleen door de leider bepaald; - voor ieder kind hetzelfde.

OPMERKINGEN:  
kinderen passen zich aan de le

Autoritair

KENMERKEN:

- leider ziet zich als gelijke -t.o.v. de kinderen; - past zich aan het individuele kind aan;- probeert problemen op te lossen; - stelt zich voor een groot deel als begeleider op.

ALS LEIDER GEKOZEN DOOR: de groepsleden.

ACTIVITEITEN:  
- worden door elk kind individueel bepaald.

KENMERKEN:

- leider stelt zich in de meeste situaties duidelijk maar vriendelijk op; - gaat in op problemen

ALS LEIDER GEKOZEN DOOR: de groepsleden.

ACTIVITEITEN:  
- worden bepaald door overleg met de kinderen.

OPMERKINGEN:  
Zowel kinderen als leider passen zich af en toe aan (geven en nemen).

Democratisch

Rogeriaans

Laissez-Faire

Lief zijn voor elkaar

KENMERKEN:

- geen leider te herkennen, laat alles maar gebeuren en grijpt pas dan in wanneer hij dat nodig acht.

ALS LEIDER GEKOZEN DOOR:  
? vermoedelijk uit nood geboren.

KENMERKEN: - probeert trammelant te vermijden; - niet de activiteiten, maar de sfeer is het belangrijkste.

ALS LEIDER GEKOZEN DOOR: de groep

ACTIVITEITEN: - zowel leider als kinderen hebben hun