



Meer dan orde
houden

Over de kunst van klassenmanagement in het hoger onderwijs

dr. Hanneke Theelen & dr. Maartje Henderikx

Herkenbaar?

Je begint de les, maar een deel van de studenten komt **te laat** of komt helemaal **niet opdagen**.

Anderen zitten **achter hun laptop**, maar je weet niet zeker of ze meeschrijven of iets anders doen.

Op je vraag **blijft het stil**. Een paar studenten doen actief mee, de rest kijkt toe.

Of misschien herken je dit:
studenten die niet aan groepsopdrachten beginnen,
die **nauwelijks reageren** op feedback,
of al hun **spullen inpakken** voordat de les voorbij is.



Deze situaties zijn geen uitzondering. Ons **onderzoek** onder ruim 90 docenten uit het **hoger onderwijs** laat zien dat **klassenmanagement**, het creëren van rust, betrokkenheid en structuur in een groep, ook in het hbo en wo een dagelijkse uitdaging is. Niet door luidruchtige studenten, maar door **afleiding, afwezigheid en wisselende motivatie**.

Docenten noemden onder meer:

- studenten die niet verschijnen of onvoorbereid zijn;
- passieve deelname in groepswork of klassikale gesprekken;
- digitale afleiding tijdens de les;
- weerstand bij feedback;
- en een afnemende aandacht en concentratie.

Om deze ervaringen in kaart te brengen, maakten we gebruik van een **Group Concept Mapping-methode**: docenten formuleerden, groepeerden en beoordeelden samen ruim tachtig concrete uitdagingen in hun dagelijkse onderwijspraktijk. Zo ontstond een **conceptuele kaart**

van wat docenten écht bezighoudt als het gaat om klassenmanagement in het hoger onderwijs.

Deze inzichten vormen de basis van deze hand-out: herkenbare uitdagingen, theoretische duiding en praktische handvatten om het leerklimaat in je eigen klas te versterken.

Wat vonden we?

De analyse leverde vijf herkenbare clusters op van uitdagingen waarmee docenten te maken hebben:

Thema	Waar het om draait	Voorbeeld uit de praktijk
Relaties in de klas	De sfeer tussen docent en studenten, en tussen studenten onderling.	Studenten reageren defensief op feedback of geven elkaar geen eerlijke feedback.
Diversiteit & complexiteit	Verschillen in motivatie, niveau, cultuur of aanwezigheid.	Docent moet schakelen tussen studenten met uiteenlopende behoeften.
Niet taakgericht gedrag	Studenten doen iets anders dan de les vraagt.	Telefoons, laptops, bijpraten of online afleiding.
Aandacht & betrokkenheid	Moeite om studenten actief mee te laten doen.	Stilte op vragen, weinig participatie.
Storend gedrag	Gedrag dat de les verstoort of de sfeer beïnvloedt.	Door de uitleg heen praten, negatieve houding, gebrek aan respect.

Docenten vinden vooral *gedrag* en *organisatie* belangrijk, maar voelen minder grip op *motivatie*, *aandacht* en *betrokkenheid*. Juist daar ligt de sleutel.

De kern: een goed leerklimaat begint bij de relatie



Een positieve werksfeer is geen luxe. Wie als docent geen regie ervaart over de groepsdynamiek, merkt al snel: studenten haken af, het kost energie, en de sfeer wordt stroperig. Goed klassenmanagement betekent niet: streng optreden of trucjes leren. Het gaat om **relationele regie**; hoe jij contact maakt, richting geeft en reageert.

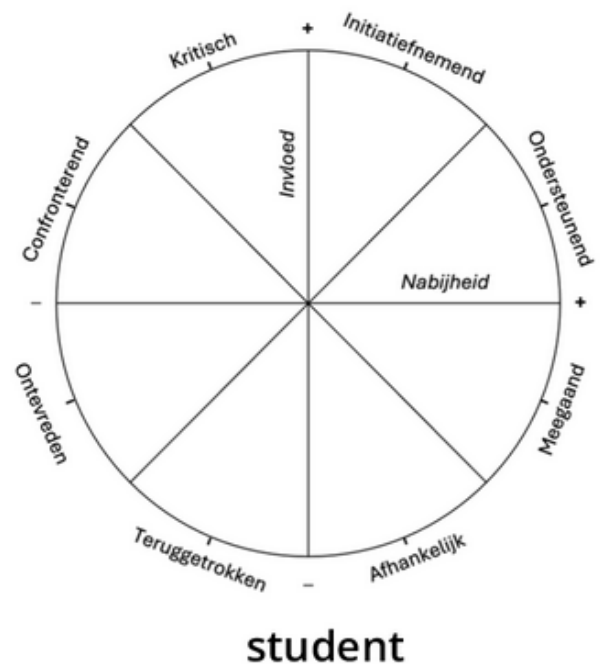
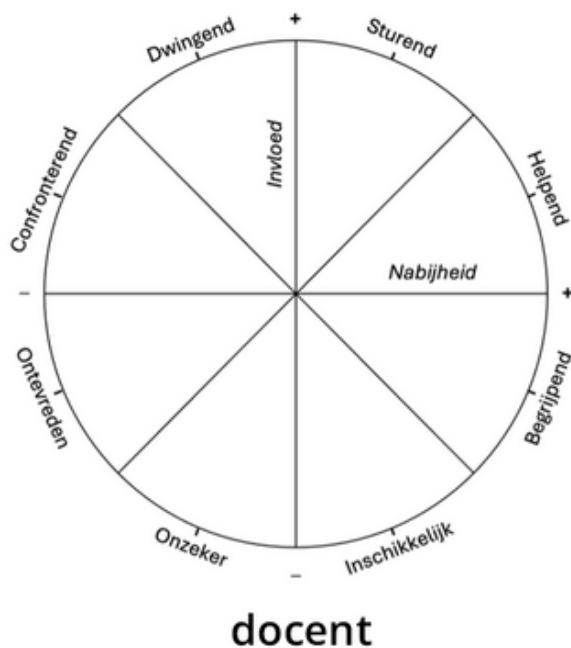
De Interpersoonlijke Cirkel

Elk gedrag dat je als docent laat zien, heeft naast een inhoudelijke ook een relationele betekenis. Volgens de **interpersoonlijke theorie** kun je die betekenis weergeven met twee dimensies:

- **Invloed:** hoeveel sturing en leiding je neemt;
- **Nabijheid:** hoeveel warmte, begrip en betrokkenheid je toont.

De cirkel maakt zichtbaar hoe jouw houding overkomt op studenten en helpt je om bewuster te kiezen welk gedrag je inzet om de interactie in de klas te versterken.

👉 In de **afbeelding hieronder** (Wubbels, 2023) zie je de Interpersoonlijke Cirkel voor **docenten (links)** en **studenten (rechts)**: samen laten ze zien hoe gedrag en reactie elkaar beïnvloeden in de dagelijkse lespraktijk.



Wil je weten hoe studenten jouw stijl ervaren? Gebruik hiervoor de Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag – Hoger Onderwijs (VIL-HO; Mainhard, e.a., 2009) uit de **bijlage** van deze hand-out.

Gedragsstijl	Invloed	Nabijheid	Voorbeeld in de les
Sturend	hoog	hoog	Duidelijk, aanwezig, warm: "We gaan samen aan de slag."
Helpend	gemiddeld	hoog	Ondersteunt, luistert, moedigt aan.
Begrijpend	laag	hoog	Toont empathie, laat ruimte.
Inschikkelijk	laag	hoog	Laat veel toe, weinig regie.
Onzeker	laag	laag	Twijfelend of afwachtend.
Ontevreden	gemiddeld	laag	Kritisch of afstandelijk.
Confronterend	hoog	laag	Direct, snel geïrriteerd.
Dwingend	hoog	laag	Veel regels, weinig ruimte.

De meest effectieve docenten combineren veel invloed én veel nabijheid: ze zijn duidelijk zonder afstand te creëren, en vriendelijk zonder de regie te verliezen.



Onderzoek laat zien dat studenten van zulke docenten beter presteren én meer gemotiveerd zijn (den Brok et al., 2023; Mainhard et al., 2018).

Symmetrie en complementariteit

Studenten spiegelen jouw gedrag vaker dan je denkt:

- Op Nabijheid reageren ze meestal *metzelfde gedrag*: vriendelijkheid roept vriendelijkheid op.
- Op Invloed juist *aanvullend*: wie leiding neemt, krijgt volgzzaamheid; wie terughoudend is, krijgt passiviteit.

Dat betekent:

Wil je dat studenten actiever worden, straal dan duidelijkheid én betrokkenheid uit.

En als de sfeer gespannen is, reageer niet met afstand maar juist met interesse.

Professioneel gedrag is dus niet altijd spontaan; het vraagt bewust kiezen hoe jij reageert.

Handvatten voor je eigen praktijk



1. **Start met contact**
Begroet studenten, gebruik namen, toon belangstelling.
2. **Wees leidend, niet streng**
Neem de regie zonder afstand te creëren. Met warmte.
3. **Maak verwachtingen expliciet**
Bespreek wat actieve deelname, samenwerking of feedback geven betekent.
4. **Reflecteer regelmatig**
Gebruik de VIL-HO of een korte studentpoll als spiegel.
5. **Reageer bewust op “lastig” gedrag**
Blijf rustig, benoem wat je ziet en herpak het contact.

Referenties

- Brok, P. den, Tartwijk, J. van, & Mainhard, T. (2023). Effective interpersonal relationships: on the association between teacher agency and communion with student outcomes. In R. Maulana, M. Helms-Lorenz & R. Klassen (Eds.), *Effective teaching around the world: measurements, differences, growths and links with student outcomes* (pp.489-508). Groningen: Springer.
- Mainhard, T., Van der Rijst, R. M., Van Tartwijk, J., & Wubbels, T. (2009). A model for the supervisor-doctoral student relationship. *Higher Education*, 58, 359-373. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9199-8>
- Theelen, H., & Henderikx, M. (ingediend). More than just teaching: A group concept mapping study on classroom management challenges in higher education.
- Wubbels, T., Brok, P. den, Claessens, L., Mainhard, T., & Tartwijk, J. van (2024). [*Klassenmanagement vanuit een interpersoonlijk perspectief*](#). Telos Uitgevers.
- Wubbels, T. (2023). [*Interpersoonlijke relaties in het onderwijs*](#). Universiteit Utrecht.

Bijlage: Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag Hoger Onderwijs

Van inzicht naar actie: de VIL-HO

Wil je weten hoe studenten jouw stijl ervaren?

De Vragenlijst Interpersoonlijk Leraarsgedrag – Hoger Onderwijs (VIL-HO; Mainhard, e.a., 2009) helpt je daarbij. De VIL-HO is ontwikkeld aan de Universiteit Utrecht, waar de interpersoonlijke cirkel is vertaald naar leraarsgedrag en al decennialang uitgebreid onderzocht in uiteenlopende onderwijscontexten.

De VIL-HO brengt in kaart hoe studenten jouw Invloed en Nabijheid beleven aan de hand van de acht gedragsstijlen uit de Interpersoonlijke Cirkel.

Je vergelijkt drie beelden:

- Zelfbeeld: hoe jij jezelf ziet,
- Studentbeeld: hoe studenten jou ervaren,
- Ideaalbeeld: hoe je graag wilt zijn.

Zo ontstaat een persoonlijk profiel dat laat zien waar je kracht ligt en waar ruimte is voor groei.

Docenten gebruiken de VIL-HO vaak als startpunt voor reflectie, coaching of intervisie.

Hoe werkt het?

Studenten beoordelen elke uitspraak op een schaal van 0 (nooit) tot 4 (altijd). **Instructie voor studenten:** Deze vragenlijst gaat over jouw ervaringen met het gedrag van je docent in de klas. Lees elke uitspraak zorgvuldig door en geef aan in hoeverre deze op jouw docent van toepassing is. Probeer zo eerlijk mogelijk te antwoorden en baseer je antwoorden op jouw persoonlijke ervaring met deze docent. Er zijn geen goede of foute antwoorden; het gaat om jouw mening. Gebruik de onderstaande schaal om aan te geven in hoeverre je het eens bent met elke uitspraak.

Lees elke uitspraak zorgvuldig door en geef aan in hoeverre deze op jouw docent van toepassing is.

Vraag	nooit - altijd
1.De docent heeft overwicht	0 - 1 - 2 - 3 - 4
2.Deze docent helpt je bij je studie	0 - 1 - 2 - 3 - 4
3.Deze docent vertrouwt studenten	0 - 1 - 2 - 3 - 4
4.Deze docent geeft studenten hun zin	0 - 1 - 2 - 3 - 4
5.Deze docent maakt een onzekere indruk	0 - 1 - 2 - 3 - 4
6.Deze docent wantrouwt studenten	0 - 1 - 2 - 3 - 4
7.Deze docent kan (snel) kwaad worden	0 - 1 - 2 - 3 - 4
8.Deze docent hanteert strenge normen	0 - 1 - 2 - 3 - 4
9.Deze docent weet wat er omgaat in de groep	0 - 1 - 2 - 3 - 4
10.Deze docent is toegankelijk voor studenten	0 - 1 - 2 - 3 - 4
11. Als je het oneens bent met de docent, dan kan je dat met hem/haar bespreken	0 - 1 - 2 - 3 - 4
12.Bij deze docent kan je je gang gaan	0 - 1 - 2 - 3 - 4
13.Deze docent treedt slap op	0 - 1 - 2 - 3 - 4
14.Deze docent maakt opmerkingen die ten koste van studenten gaan	0 - 1 - 2 - 3 - 4
15.Deze docent kan onberekenbaar uitvallen	0 - 1 - 2 - 3 - 4
16.Studenten zijn bang om bij deze docent onvoorbereid naar de les te komen	0 - 1 - 2 - 3 - 4
17.Deze docent kan goed leidinggeven	0 - 1 - 2 - 3 - 4
18.Deze docent kan tegen een grapje	0 - 1 - 2 - 3 - 4
19.Deze docent is geduldig	0 - 1 - 2 - 3 - 4
20.Deze docent stelt hoge eisen aan studenten	0 - 1 - 2 - 3 - 4
21.Deze docent vindt veel goed	0 - 1 - 2 - 3 - 4

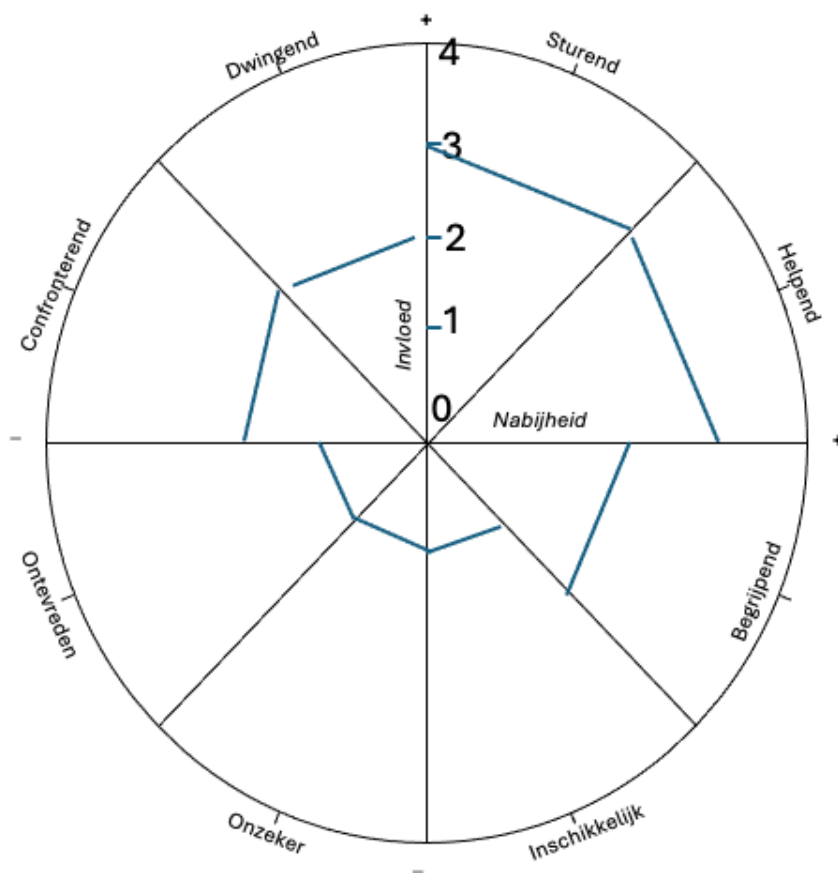
22.Deze docent treedt aarzelend op	0 - 1 - 2 - 3 - 4
23.Deze docent is humeurig	0 - 1 - 2 - 3 - 4
24.Als je een fout maakt, wordt deze docent ongeduldig	0 - 1 - 2 - 3 - 4
25.Deze docent treedt zelfverzekerd op	0 - 1 - 2 - 3 - 4
26.Deze docent is kritisch	0 - 1 - 2 - 3 - 4

Scores van de verkorte vragenlijst omzetten naar een profiel

Leg onderstaande tabel naast de ingevulde vragenlijst. Hieronder staat een overzicht van een aantal scores die je bij elkaar moet optellen. Door de scores per stijl te middelen, ontstaat een waarde tussen 0 en 4. Deze acht waarden kun je vervolgens weergeven in de Interpersoonlijke Cirkel, waardoor zichtbaar wordt hoe studenten jouw gedrag ervaren. Zo ontstaat jouw persoonlijke interpersoonlijke profiel als docent (zie ook het voorbeeld onder deze tabel).

Stijl	Scoreberekening	Totaal per stijl
Sturend	Score vraag 1 + 9 + 17 + 25 4	Totaal sturend:
Helpend	Score vraag 2 + 10 + 18 3	Totaal helpend:
Begrijpend	Score vraag 3 + 11 + 19 3	Totaal begrijpend:
Inschikkelijk	Score vraag 4 + 12 + 21 3	Totaal inschikkelijk:
Onzeker	Score vraag 5 + 13 + 22 3	Totaal onzeker:
Ontevreden	Score vraag 6 + 14 + 23 3	Totaal ontevreden:
Confronterend	Score vraag 7 + 15 + 24 3	Totaal confronterend:
Dwingend	Score vraag 8 + 16 + 20 + 26 4	Totaal dwingend:

Voorbeeld van een ingevulde VIL



 samen voor effectief
en betrokken onderwijs
Lectoraat
Professionalisering van het Onderwijs

Open Universiteit



ZU
YD

Community for Teaching
and Learning

Meer weten?



hanneke.theelen@zuyd.nl