

BASIC WERKVORMEN VOOR MEER INTERACTIE TIJDENS EEN VORMING

Werkvorm: het leergesprek

Doel: velerlei: verkennen, toepassen, reflecteren en delen

Doelgroep: dit kan ook voor grote groepen (al vinden mensen het soms lastig om voor een hele grote groep te spreken)

Omschrijving:

De klassieker onder de interactieve werkvormen en daardoor vaak onderschat; goede vragen zijn hier cruciaal; plan dus je vragen op voorhand en verspreid deze over de hele vorming.

VALKUIL: vragen die geen vragen zijn, maar dienen om je eigen kennis te etaleren! Vragen moeten gaan om de *toepassing* van de inhoud door de deelnemers en niet over kenniselementen. (wat nog net kan: wie kent dit theoretisch model al?) Vraag dus naar voorbeelden, of stel reflectievragen over hoe zij deze materie zouden toepassen.

Bijvoorbeeld:

- Analyse: wie, wat, wat, wanneer, waarom, hoe?
- Hand als geheugensteun: wat was top, wat was overdonderend, wat was minder, waar voel je je mee verbonden, wanneer voel je je klein?
- Kleine vraagjes tussendoor: "Is dit herkenbaar?" "Wie heeft hier al ervaring mee" "Wat vind je daar van"

Werkvorm: Buzzen

Doel: deelnemers verkennen het thema, denken na over een thema en delen ervaringen

Doelgroep: kan in grote groepen

Omschrijving:

Bij de werkvorm Buzzen wisselen de deelnemers eerst in tweetallen hun meningen of ervaringen uit voordat zij deze inbrengen in de grotere groep.

Buzzen is geschikt om te gebruiken in een grotere groep. Via deze werkvorm kan je ervoor zorgen dat deelnemers niet te lang aaneengesloten hoeven te luisteren. Hiermee dien je twee doelen: de deelnemers denken na over toepassingsmogelijkheden en je doorbreekt de concentratiespanningsboog.

Voorwaarde is wel dat je goede vragen en opdrachten hebt waarover men moet buzzen:

- Wat vindt u belangrijk erfgoed?
- Wat betekent dit erfgoed voor u?
- Wie zou er betrokken moeten worden als we keuzes gaan maken?

Nadien laat je een paar mensen aan het woord om hun ervaring of conclusie te delen.

Werkvorm: Stemmen en stellingen

Doel: zichtbaar maken van mening, visie of gevoel,

Doelgroep: iedereen maar de concrete aanpak kan verschillen (handopsteking of op een lijn gaan staan)

Omschrijving:

Men vraagt de deelnemers een mening over een stelling te geven, dit kan op verschillende manieren. De aanpak hangt af van de grootte van de groep en van de voorkeuren van de deelnemers:

- 1 stelling projecteren en bij handopsteking vragen wie voor is (of rechtstaan)
- 1 stelling projecteren en mensen met rode en groene kaartjes laten stemmen
- 2 stellingen geven en vragen welke stelling de mensen het meeste aanspreekt: A of B (met handopsteking)
- Om meer nuance zichtbaar te maken: vraag de deelnemers een positie te kiezen op een (denkbeeldige) lijn op de plaats waar ze zich bevinden. Zorg dat het duidelijk is wat elke pool van de (denkbeeldige) lijn wil zeggen: ja/nee, 0%/ 100%, enz.

Uiteraard is het de bedoeling om na het stemmen voor- en tegenstanders aan het woord te laten, of mensen de kans te geven uit te leggen waarom ze voor die positie hebben gekozen.

Voorbeelden van stellingen:

- Deze collectie kan zeer goed ingezet worden voor onderwijsdoeleinden
- Dit erfgoed is emotioneel beladen
- Deze traditie is niet meer van deze tijd
- Dit collectiestuk moet iedereen gezien hebben

Werkvorm: sorteren

Doel: verkennen, maar ook toepassen, zoeken naar nieuwe dingen, en reflecteren

Doelgroep: in kleine groepjes

Omschrijving:

Deelnemers bekijken kaartjes met woorden, voorwerpen of afbeeldingen en leggen deze in een welbepaalde volgorde:

- van oud naar nieuw, eerder-later, ...
- handelingen waarderingstraject in de goede volgorde leggen
- belangrijk – minder belangrijk
- Welke clusters kan je maken? bijvoorbeeld: welke soorten waarden horen samen? hoe kan je hen clusteren?
- verbinden: welke elementen horen samen? (1 op 1)

Deelnemers krijgen een opdracht, proberen een oplossing te vinden en koppelen daarna terug naar het plenum.

Werkvorm: rollenspel

Doel: toepassen en ervaren van de theorie, reflecteren

Doelgroep: niet te groot (al kan men de groep opdelen in kleine groepjes) en: noem het vooral geen rollenspel!

Omschrijving:

De deelnemers krijgen (willekeurig) een bepaalde positie in een debat toegewezen. Het is de bedoeling dat ze vanuit die positie het debat verder voeren, en dus even de logica van een bepaalde invalshoek verder verkennen. Voorzie hiervoor kaartjes met een korte, maar duidelijke omschrijving van de rol in kwestie. Bijvoorbeeld een debat over de vraag of een grote machine (industriële erfgoed) mee moet worden verhuisd naar een kleiner depot

- De realist die te weinig opslagruimte heeft en echt wil selecteren
- de emotionele persoon die alles zou willen bewaren
- de creatieve denker die nieuwe ideeën in de groep gooit
- de beleidsmens die zoekt naar cijfers, algemene regels om het te onderbouwen
- de zwartkijker die alleen maar obstakels ziet
- de optimist die alles mogelijk acht

Bijvoorbeeld de vraag of een theepot moet worden opgenomen in de collectie:

- De potentiële schenker die (uiteraard) overtuigd is van de grote waarde van de theepot; vooral de emotionele waarde dan, want deze was van oma (en zij was de spil van een vriendengroep)
- de specialist zilverwerk die aangeeft dat deze theepot niet heel bijzonder is “zo waren er dertien in een dozijn”
- de directeur die meent dat dit stuk niet in het collectieplan past

- de museummedewerker die het verhaal van de oma wel boeiend vindt: zij was immers de spil in een netwerk van feministen
- de leerkracht van een school: die ziet wel mogelijkheden om de theepot als didactisch materiaal te gebruiken om iets over vroeger te vertellen

Het is de bedoeling om nadien te reflecteren over de verschillende posities en de eventuele moeilijkheden.

Soms is het interessant om observatoren aan te duiden, die noteren wat er gebeurt en wat hen opvalt, dat kan handig zijn voor de bespreking nadien.

Werkvorm: verrassingsvragen

Doel: velerlei

Doelgroep: niet te grote groep (opdelen in kleine groepjes kan, maar is niet ideaal), maar de vorm waarin je het giet kan veel verschillen

Omschrijving:

Het uitgangspunt van deze werkvorm is dat iedereen een vraag beantwoordt, maar dat je van tevoren niet weet welke vraag het zal zijn. De vragen kunnen peilen naar voorbeelden, eerder evaluerend zijn of kennisvragen zijn. Bijvoorbeeld als conclusie/evaluatie:

- wat is het grote voordeel van waarderen? waarom moeten we het inzetten?
- wat is het nadeel? welke valkuilen komen we tegen?
- wat vat waarderen volgens jou samen?
- waar heb je nog vragen bij
- wat maakt jou enthousiast over waarderen?
- wat moet nog verder worden uitgezocht?

Mensen vinden dit doorgaans spannend en soms een beetje stresserend! Voor heel serieuze types is dit misschien te speels?

Werkvorm: kampvuur

Doel: vooral ervaringen delen, maar ook verkennen

Doelgroep: niet te grote groep (of anders veel moderators)

Omschrijving:

Bedenk een aantal concrete situaties die de deelnemers kunnen herkennen. Een aantal beelden die met het thema te maken hebben. Bij het binnenkomen kiezen de deelnemers een stelling of een beeld. Ze weten dat ze hierover straks iets kort moeten vertellen tijdens de sessie.

Het verschil met de verrassingsvraag is dat ze op voorhand weten wat de vraag is en zo dus meer controle hebben. Ze hebben de tijd om er even over na te denken.

Werkvorm: Praktijkoefening

Doel: toepassen in de praktijk, en daar eventueel nadien over reflecteren

Scan: handelingen, voorwerpen

Doelgroepen: niet te grote groep, anders is feedback op maat niet meer mogelijk

Omschrijving:

Het lijkt simpel, maar we denken er soms niet aan: een situatie uit de praktijk stimuleren en mensen vooral laten uitvoeren. Gewoon de handen uit de mouwen steken dus!

Hierbij is het belangrijk hulpmiddelen te voorzien: checklists, invulbladen (!) en geheugensteuntjes.

Het kan interessant zijn om hier met contrast te werken: mensen eerst zomaar zonder context iets te laten proberen en hen later te confronteren met wat ze hebben gedaan.

=> in de bundel learning circles uit Australië staan veel voorbeelden van praktijkoefeningen/praktijk simulaties die snel kunnen laten aanvoelen waarom waarderend belangrijk kan zijn:

- Wat doe je als er iemand voor de deur staat met een voorwerp dat hij/zij wil schenken aan het museum? Hoe beleefd nee zeggen (P50)
- Ga je de theepot restaureren of niet? (P53)
- Vergelijken van beschrijving object en een statement of significance (P35)
- Beslissing over tentoonstellen of niet (P 56)
- Discussie over esthetische waarden (P41)