

HET STORYTELLER CURRICULUM 'WERKEN MET VERHALEN'

STORYTELLER

EMPOWERMENT VAN
KWETSBARE MENSEN DIE
UITGESLOTEN (DREIGEN TE)
WORDEN

EEN PROFESSIONELE
STORYTELLING OPLEIDING
VOOR EU LANDEN DIE
WEINIG ERVARING MET
WERKEN MET VERHALEN
HEBBEN

AGREEMENT NUMBER
16-202-021567 (KA2-VET-
5/16)



Redactionele informatie:

Dit curriculum - de intellectuele project-output 'C-vet storyteller curriculum development & testing' - is ontwikkeld door het ERASMUS+-projectpartnerschap 'Storyteller - Empowerment van kwetsbare mensen die uitgesloten (dreigen te) worden. Een professionele storytelling opleiding voor EU landen die weinig ervaring met werken met verhalen hebben'. Het project werd gecoördineerd door OZARA storitveno in invalididsko podjetje d.o.o.

Ceres Europe Limited (UK_NI) was de leidende organisatie binnen deze intellectuele output, geholpen door de bijdragen van het partner-consortium:

- BBRZ Österreich (A)
- EOLAS S.L. (ES)
- OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (SI)
- Storybag (NL)
- UNIPOSMS – Università Popolare Nuova Scuola Medica Salernitana (I)

Alle units van het curriculum werden verzameld door Ceres en op de volgende manier ingevuld:

- Ceres Europe Limited (UK_NI) was verantwoordelijk voor het aanleveren van materiaal voor unit 7.
- BBRZ Österreich (A) was verantwoordelijk voor de levering van het materiaal voor unit 4.
- EOLAS S.L. (ES) was verantwoordelijk voor het leveren van materiaal voor unit 6.
- OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (SI) was verantwoordelijk voor het aanleveren van materiaal voor unit 2.
- Storybag (NL) was verantwoordelijk voor het aanleveren van materiaal voor de units 1 en 3.
- UNIPOSMS - Università Popolare Nuova Scuola Medica Scuola Medica Salernitana (I) was verantwoordelijk voor het aanleveren van materiaal voor unit 5.

Illustraties en afbeeldingen zijn geleverd door Storybag, met uitzondering van illustraties die aan andere bronnen worden toegeschreven.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

STORYTELLER CURRICULUM

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| 1. INLEIDING | 4 |
| 2. GEVARIEERDE AANPAK EN WERKEN MET VERHALEN | 5 |
| 3. ONTWERP VAN HET CURRICULUM | 7 |
| 4. CURRICULUM- EN KWALIFICATIENIVEAU'S | 9 |
| 5. STRUCTUUR VAN HET CURRICULUM & DE UNITS | 12 |
| 6. VERWIJZINGEN | 61 |

1. INLEIDING

Beste (toekomstige) verhalenwerker,

Het curriculum van de STORYTELLER-cursus 'Werken met verhalen' is het resultaat van internationale samenwerking in een Erasmus+ strategisch partnerschap gericht op beroepsonderwijs en training.

Dit curriculum vertegenwoordigt de gezamenlijke inspanningen van de partners, met respect voor alle belangrijke informatie die vanuit verschillende invalshoeken werd verzameld en geïnterpreteerd:

- De stand van zaken op het gebied van storytelling in Europa (in dit geval de 6 partnerlanden).
- Een breed spectrum van landen-specifieke behoeften en eisen met betrekking tot *knowhow* en andere aspecten die belangrijk zijn voor het bepalen van de toekomst van verhalen vertellen en werken met/aan verhalen (kwalificatieontwikkeling en certificeringsmogelijkheden).
- Het definiëren en vastleggen van synergie door middel van een methodologische aanpak en richtlijnen die het meest geschikt zijn voor de reeds verzamelde gegevens in de eerste twee punten.

In de eerste intellectuele output '*Compendium of storytelling training & certification initiatives*' presenteerde het projectconsortium de huidige situatie op het gebied van storytelling in de 6 partnerlanden - de verzamelde gegevens vertegenwoordigen een deskresearch/veldonderzoek met interviews die door de individuele partners in hun eigen land zijn uitgevoerd:

- met zorg-professionals (psychologen, adviseurs, coaches, maatschappelijk werkers, artsen, enz.) die reeds een beroep doen - of zouden kunnen doen - op het vertellen van / werken met verhalen in hun werk;
- professionele verhalenvertellers die al met kwetsbare mensen/groepen werken;
- mensen die met verhalen werken, misschien (nog) niet met kwetsbare mensen, maar wel gevraagd worden om na te denken over een mogelijkheid om dat in hun huidige werkomgeving te doen.

De gegevens die in deze eerste fase werden verzameld, leverden de nodige informatie op om een overzicht te ontwikkelen van de cursus storytelling / werken met verhalen, die zich kenmerkt door een meer internationale aanpak, waarbij ideeën uit verschillende sociaal-culturele en nationale contexten worden samengebracht. In deze eerste fase en de voorbereiding van de eerste schets van het curriculum 'Werken met verhalen' is rekening gehouden met aanvullende aspecten:

- Overdraagbaarheid van de verzamelde benaderingen naar leren/onderwijzen, rekening houdend met nationale omstandigheden.
- Algemeen overzicht van de opties voor toekomstige kwalificatieontwikkeling en mogelijkheden voor certificering binnen de partnerlanden.
- Definitie en combinatie van leer-/onderwijsbenaderingen op basis van een allesomvattende aanpak, waarbij gestreefd wordt naar toepasbaarheid bij een zo breed mogelijk publiek (kwetsbare/risicopersonen en professionals).

2. GEVARIIEERDE AANPAK EN WERKEN MET VERHALEN

Het hoofddoel van het Storyteller-project was het ontwikkelen van een C-VET-opleiding in storytelling-methodologie door middel van een innovatieve aanpak, gebaseerd op de lange traditie van storytelling in Europa en de wereld, een traditie die al vele eeuwen succesvol is in het sterker en weerbaarder maken van allerlei (individuele en) gemeenschappen.

De belangrijkste prioriteiten van dit project zijn:

- Open en vernieuwend onderwijs, opleiding en jeugdwerk, ingebed in het digitale tijdperk.¹
- Inclusief onderwijs, opleiding en jeugd.²
- Verbetering van de toegang tot opleiding en kwalificaties voor alle groepen door middel van bij- en nascholing.

Het curriculum is samengesteld om de kennis, vaardigheden en competenties van een grote verscheidenheid aan professionals (beroeps- en maatschappelijk werkers, opvoeders, mentoren, psychologen, verpleegkundigen, vrijwilligers, etc.) te verbeteren. Idealiter zal dit leerplan degenen die werken met (of van plan zijn te werken met) kansarme/kwetsbare (groepen) mensen die het risico lopen om van leren en werken te worden uitgesloten (bijv. gehandicapten, migranten, vluchtelingen, asielzoekers, Roma, langdurig werklozen, enz.). Het doel is empowerment voor sociale integratie, actief burgerschap en het creëren van een betere persoonlijke toekomst. Het gebrek aan kansen ontstaat vaak aan de meer structurele kant als gevolg van het gebrek aan adequate banen of het gebrek aan praktische opleiding in beroepsopleiding en adequate trainingen in sommige Europese landen.

Aan de onderwijs- en leerzijde kunnen deze problemen ook te wijten zijn aan het gebrek aan adequate onderwijs- en presentatievaardigheden van facilitatoren, mentoren, opleiders, leerkrachten, enz. die ook voortdurend "lerend" zijn en die de in hun eigen opleiding ontwikkelde competenties en vaardigheden moeten bijschaven. Beroepsbeoefenaren die technisch goed zijn toegerust en opgeleid om (opnieuw) aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt, hebben behoefte aan de zogenaamde CPD (Continuous Professional Development) om hun ideeën over de overdracht van kennis aan leerlingen/studenten/cursisten op te frissen.

Nu de maatschappelijke uitdagingen groter worden en het aantal personen dat het risico loopt uitgesloten te worden, zoeken beroepsbeoefenaren die met deze kansarme en sociaal uitgesloten groepen werken voortdurend naar nieuwe vaardigheden en benaderingen om hun cliënten/gebruikers op een effectievere manier mondiger te maken en hen de kans te geven actiever bij de samenleving te worden betrokken. Als zodanig heeft dit project een sterke integratiecomponent in zich.

Met het oog op de lange-termijndoelstelling - een weg te vinden voor (formele) erkenning en certificering - was de opzet van het curriculum zorgvuldig gepland, waarbij rekening werd gehouden met de nationale omstandigheden van de consortiumlanden, de reële mogelijkheden en de EU aanbevelingen met betrekking

¹ Alle materialen zijn online vertegenwoordigd en helpen de lerende om een individueel leerproces te doorlopen, waarbij de stappen en de combinatie van oefeningen worden bepaald, aangepast aan de individuele/organisatorische behoeften.

² Werken met mensen die het risico op sociale uitsluiting lopen, direct werken met de persoonlijke verhalen van mensen en het mede creëren van een positieve veranderingsgerichtheid.

tot de opzet van een curriculum, waarbij rekening werd gehouden met alle documentatie (praktische kennis en literatuur) die aan dit curriculum ten grondslag liggen.

Met betrekking tot het in het vorige hoofdstuk genoemde meerfasenproces is de het onderstaande als essentieel gedefinieerd voor het leren en onderwijzen met betrekking tot het vertellen van (en werken met) verhalen:

- Vaardigheden op het gebied van het vertellen van verhalen
- Groepsvorming & Groepsdynamiek
- Hoe verhalen werken
- Empathische luistercompetenties
- Narratief onderzoek
- Culturele en contextuele gevoeligheid
- Het maken van nieuwe verhalen

In het (de) volgende hoofdstuk(en) en units vindt je meer informatie over alle ontwikkelingsfasen, samen met alle basisaspecten en informatie die belangrijk is voor accreditatieprocedures.³

³ Meer informatie over het toekomstige gebruik van "Werken met verhalen" in projectlanden is te vinden in de Intellectuele output 5: Bedrijfs- en leveringsplan beschikbaar op: <http://learnstorytelling.eu/>

3. ONTWERP VAN HET CURRICULUM

In samenwerking met de richtlijnen van OCN (NI)⁴, benadrukt de samenstelling van het curriculum het belang van een duidelijk traject voor leerkrachten, opleiders en begeleiders om een samenhangend en vloeiend leerproces mogelijk te maken, dat ook de leerlingen/cursisten in staat stelt om binnen een kwalificatiestructuur onderwerpen en inhoud te kiezen.

Het hoofddoel was het opstellen van een internationaal erkend en toepasbaar kwalificatieprofiel voor verdere opleiding en training in storytelling (CVET) op Europees niveau. In de leerplanontwikkelingsfase werd het consortium ook aangestuurd door officiële data, aangedragen door de 'International Standard Classification of Occupations' van de ILO (2012). 'Verhalen vertellen' komt alleen voor in de hoofdgroep 2 van de beroepen: professionals, bijvoorbeeld in het voorschoolse onderwijs (alleen als aanpak en niet als beroep) en onder een kleine groep "creatieve en uitvoerende kunstenaars".

Zoals vermeld in de vorige hoofdstukken was het, rekening houdend met de resultaten van de enquête in het Compendium, evident dat de focus en de inhoudelijke ontwikkeling van het leerplan van het project sterk gericht zou zijn op het ondersteunen van beroepen die ruim gedefinieerd waren met betrekking tot verschillende niveaus van formele onderwijs- (en kwalificatie-) structuren in de landen van het consortium in de zorgsector in het algemeen.⁵

De belangrijkste kenmerken van een toekomstig curriculum werden al aangesproken in het kader van de eerste intellectuele output 'Compendium van storytelling training & certificatie-initiatieven' door deze vraag:

Wat zijn de kenmerken van een effectieve en nuttige opleiding in het vertellen van en werken met verhalen met kwetsbare personen?

Het concept van een "consistent theoretisch kader" benadrukt het idee dat er een verscheidenheid aan modellen en theorieën over storytelling en de toepassing ervan bestaat, zodat 'storytelling' een overkoepelende term wordt die een groep van methodologieën, een beroep en/of een manier van denken definieert.

De code "tijd voor oefening en praktijk" benadrukt het idee van de behoefte aan permanente educatie en een diepgaande verkenning van het proces dat aan de basis ligt van het werken met verhalen. Door de tijd te nemen om het vertellen van verhalen te oefenen en *uit te oefenen*, kan de professional zijn of haar expertise op

⁴ De hoofdpartner van deze output is begonnen samen te werken met een van de OCNNI (UK_Noord-Ierse aanbestedende diensten) om de professionele aanpak van het curriculumontwerp te verbeteren en zo de pool van professionele kennis tussen de partnerorganisaties te vergroten om de algemene aanbevelingen en regelgeving op EU-niveau (EKK-niveaus, beschrijvingen van leerresultaten, beoordelingscriteria, enz.) op te volgen.

In ons Compendium vonden we een aantal door de EU gesubsidieerde projecten over storytelling. We richtten ons op projecten die storytelling gebruiken als een educatief instrument, of als een instrument om mensen en gemeenschappen in staat te stellen hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. Gezien deze projecten kunnen we concluderen dat geen enkel ander EU-project voor een leven lang leren zich zo intensief richt op het specifieke gebied van storytelling met risicogroepen. De UK Awarding Body Open College Network UK (OCN UK) is in eerste instantie opgezet om op dergelijke groepen in te spelen en de accreditatiemethodologie past uitstekend bij dit project.

⁵ Ook hier is er binnen het kader van OCN NI slechts één Niveau 2 Award in Skills for Employment, Training and Personal Development, waarbij het vertellen van verhalen alleen als onderdeel van de toekenning verschijnt als één enkele unit die meer verbonden is met de persoonlijke presentatie: <https://www.ocni.org.uk/qualifications/nocn-level-2-award-in-skills-for-employment-training-and-personal-development/>

dit gebied vergroten. Bovendien verwijst dit concept ook naar de structuur van de opleiding.

De code "Specific vs Soft Skills" benadrukt het idee dat studenten aan het einde van de training een aantal fundamentele vaardigheden moeten hebben ontwikkeld om met verhalen te werken. Sommige van deze vaardigheden zijn beschreven als 'zachte', transversale competenties en vaardigheden. Specifieke vaardigheden daarentegen hebben betrekking op de vaardigheden en competenties die strikt verbonden zijn met de vertel- en narratieve technieken die in de cursus worden onderwezen. Ze definiëren "hoe", "wanneer" en "waar" om deze technieken te gebruiken.

Tot slot benadrukt 'gecontextualiseerd denken' twee soorten data. Ten eerste verwijst het naar het idee dat studenten zich aan het eind van de cursus bewust moeten zijn van het gebruik van storytelling-methodologieën passend bij de kenmerken van de doelgroep(en). Bovendien verwijst deze code naar het idee dat studenten zich bewust moeten zijn van de sterke en zwakke punten van de narratieve methoden die ze tijdens de cursus hebben geleerd, zodat ze de grenzen van de specifieke context waarin ze werken (of besluiten te werken), (h)erkennen.

In de tweede Nieuwsbrief van het project, die in 2018 is verschenen, kunnen de lezers dan ook de volgende gedachten terugvinden bij het nemen van die eerste stap naar het creëren van een potentieel nieuw beroep:

Worden mensen geboren of gemaakt om helpers te zijn? Als we kijken naar de huidige situatie, zitten veel individuen zitten in de bubbel van hun (sociale media) 'identiteit'. Wij zijn 'verbonden', maar 'verbonden zijn' is misschien niet altijd hetzelfde als medeleven...

Zijn verhalenvertellers geboren om verhalen te vertellen?

Mogen ze alleen met kleine kinderen in de klas, of moeten verhalen (en het werken met verhalen) een verplicht onderdeel van de volwasseneneducatie zijn? Kinderen zijn van nature dol op verhalen en hebben een oprechte interesse in het luisteren naar verhalen. Maar.... kan storytelling een effectieve manier zijn om les te geven wanneer alléén feiten als belangrijk worden gezien?

Mensen zijn geen feiten/nummers en dat was de uitdaging en inspiratie om een heel nieuw (kwalitatief en kwalificerend) pad te creëren voor het curriculum 'Werken met verhalen'.

4. CURRICULUM EN KWALIFICATIENIVEAU'S

De naam van de voorgestelde kwalificatie is **WERKEN MET VERHALEN** en de structuur van deze kwalificatie bestaat uit 7 eenheden:

- Unit 1: Vaardigheden op het gebied van verhalen vertellen
- Unit 2: Groepsvorming & Groepsdynamiek
- Unit 3: Hoe verhalen werken
- Unit 4: Empathische luistervaardigheid
- Unit 5: Verhalend onderzoek
- Unit 6: Culturele en contextuele gevoeligheid
- Unit 7: Het maken van nieuwe verhalen

De belangrijkste uitdaging bij het opstellen van het curriculum was het vinden van synergie tussen de huidige situatie op het gebied van storytelling: de nationale situaties m.b.t. de mogelijkheden voor de ontwikkeling van kwalificaties⁶, sterk gereguleerde beroepen en de vereisten om in de hulpverlenende sector te werken, en het definiëren van de uiteindelijke professionele kennis die voldoet aan de criteria van een universeel curriculum dat zowel in de partnerlanden als daarbuiten (EU-niveau) van toepassing kan zijn. Daarnaast was het doel van de werkzaamheden binnen dit curriculum ook het verbeteren van alle opties voor de duurzaamheid van de projectresultaten, zelfs na de looptijd van het project. De universele aanpak, die in dit curriculum is vastgelegd, is terug te vinden in een verscheidenheid aan leer-/onderwijsmogelijkheden die binnen elk van de leer-units zijn ontwikkeld.

Aangezien de algemene aanpak als universeel werd gedefinieerd, werd het voorbeeld van de procedure voor de ontwikkeling van kwalificaties in het VK Noord-Ierland (de output-coördinator) gevolgd.

Anderzijds werd in de voorbereidingsfase rekening gehouden met het Europees kwalificatiekader (EQF), als basis om de mogelijkheden van de partnerlanden op het gebied van kwalificaties en certificering dicht bij elkaar te brengen. De belangrijkste vraag in de voorbereidingsfase was hoe het leerplan in de nationale kwalificatiesystemen kon worden ingepast, waardoor de mogelijkheden voor de ontwikkeling van een nieuwe kwalificatie in elk van de partnerlanden werden vergroot. Het consortium onderzocht de opties voor het ontwikkelen van een nieuwe kwalificatie binnen hun NQF (Nationaal kwalificatiekader)⁷ op basis van de resultaten van 'Compendium of storytelling training & certificatie-initiatieven' die kan leiden tot een universele aanpak waarbij de resultaten kunnen worden aangepast aan de behoeften van elk van de partnerlanden. Het belang en de erkenning van het EQF en de 8 referentieniveaus ervan zijn zichtbaar op de volgende bladzijden.

Een van de belangrijkste stappen was dan ook om de opleiding en kwalificatie op het juiste niveau te brengen. Wat de vertaling van het "vastgestelde" kwalificatieniveau tussen de partnerlanden betreft, werd opnieuw het voorbeeld van het Verenigd Koninkrijk en Noord-Ierland als voorbeeld en uitgangspunt⁸ genomen.

⁶ Kwalificatie verwijst hierbij naar de definitie van de Europees Parlement, Raad van de EU van "een formeel resultaat van een beoordelings- en validatieproces dat wordt verkregen wanneer een bevoegde instantie vaststelt dat een individu leerresultaten heeft bereikt die aan bepaalde normen voldoen" (Europees Parlement, Raad van de EU, 2008, blz. 4).

⁷ Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Bedrijfs- en voorzieningsplan:
<http://learnstorytelling.eu/>

⁸ CERES bepaalde het uitgangspunt bij het zoeken naar de best mogelijke opties voor het verkrijgen van een formele kwalificatie voor het vertellen van verhalen/werken met verhalen in hun respectievelijke land, op basis van de criteria die in dit partnerland al een traditie heeft in tegenstelling tot andere

Het curriculum **WERKEN MET VERHALEN** is vastgesteld op het Britse niveau 2 (NQF), wat zich in het algemeen vertaalt in een kwalificatieniveau 3⁹ van het 8e EQF. Binnen het EQF wordt elk niveau beschreven in termen van (Europees Parlement, Raad van de EU, 2008):

- Kennis als resultaat van de "assimilatie van informatie door leren". Dit deel van de EQF-niveaudecriptoren verwijst voornamelijk naar theoretische en/of feitelijke kennis.
- Vaardigheden als "het vermogen om kennis toe te passen en kennis te gebruiken om taken uit te voeren en problemen op te lossen". Dit deel van de EQF-niveaudecriptoren omvat cognitieve en praktische vaardigheden, waarbij logisch, intuïtief en scheppend denken wordt gecombineerd met concreet gebruik van ontwikkeld materiaal (gebruik van methoden, materialen, middelen en instrumenten).
- Competenties worden gedefinieerd als "het bewezen vermogen om kennis, vaardigheden en persoonlijke, sociale en/of methodologische vaardigheden te gebruiken, in werk- of studiesituaties en in professionele en persoonlijke ontwikkeling".

De niveaus voor elke eenheid met al haar descriptoren worden weerspiegeld in het gehele curriculum en zijn verzameld in de volgende tabel voor het EQF niveau 3 (Europese Commissie, 2019):

| EQF Niveau | Kennis | Vaardigheden | Competenties |
|------------|---|---|---|
| Niveau 3 | Kennis van feiten, principes, processen en algemene concepten, in een werk- of studiegebied | Een scala aan cognitieve en praktische vaardigheden die nodig zijn om taken uit te voeren en problemen op te lossen door het selecteren en toepassen van basismethoden, middelen, materialen en informatie. | Verantwoordelijkheid nemen voor het uitvoeren van taken in werk of studie; eigen gedrag aanpassen aan de omstandigheden bij het oplossen van problemen. |

Bij overdracht en in vergelijking met de verschillende nationale kwalificatiekaders (NQF's) van de partnerlanden vertaalt het Britse NQF-niveau zich in het volgende (Europese Commissie, 2019):

| EQF Niveau | NQF UK | NQF IT | NQF ES | NQF SI | NQF NL | NQF AT |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Na de opleiding, die gebaseerd is op de NQF/EQF-niveaus, zullen de cursisten het volgende over het algemeen kunnen / geleerd hebben:

- Verbeterde onderwijs- en presentatiepraktijken/vaardigheden.
- Reflecteren en analyseren van self-empowerment met behulp van video, foto's en ander toegepast materiaal.
- Nieuwe methodologieën voor moderne onderwijs- en opleidingsverstrekking.
- Ontwikkelen van technieken voor het vertellen van verhalen op basis van een pedagogische benadering.

partnerlanden waar dit onderwerp ofwel niet goed gedefinieerd is, ofwel bijna niet bestaat en/of representatief is in termen van erkenning als een specifieke benadering van kwetsbare individuen / groepen.

⁹ Beschrijvingen die de niveaus in het Europees kwalificatiekader (EQF) definiëren. Online: <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page> (20.3.2016).

Het curriculum is modulair opgezet binnen een unit-gebaseerd systeem waarbij de leerresultaten (LO) worden bepaald en opgesplitst in competenties, vaardigheden en kennis, de zogenaamde Assessment Criteria (AC).

Leerdoelen (LO) - het is belangrijk om de leerresultaten van de leerlingen op een bepaald niveau te monitoren, daarom maken de LO's duidelijk wat men wil onderwijzen en zijn de gebruikte taaldescriptoren van groot belang, bijvoorbeeld "begrijpen", "beschrijven", "verkennen", "demonstreren", maar ze zijn flexibel genoeg om begeleiders, mentoren, trainers of leerkrachten in staat te stellen zich aan te passen aan het niveau van de leerling.

Beoordelingscriteria (AC - Assessment Criteria) – beoordelingsformulieren worden gebruikt voor alle controleprocessen om de evaluatie van het leerresultaat in detail weer te geven. Deze geven de leerprestaties van de student weer en bepalen of de vaardigheid of competentie voor het LO is bereikt of dat verder werk moet worden gedaan en verdere actie moet worden ondernomen. Taaldescriptoren omvatten woorden als "identificeren", "ervaring" en "uitvoeren". De beoordelingscriteria beschrijven ook "wat van een student wordt verwacht om aan te tonen dat een leerresultaat is bereikt".

Meer informatie over de mogelijkheden van kwalificatieontwerp en de overdraagbaarheid ervan naar het nationale onderwijssysteem is te vinden in de Intellectuele output 5 van dit project.¹⁰

¹⁰ Noot: De IO5 van dit project verwijst naar de naam 'Bedrijfs- en voorzieningsplan'.

5. STRUCTUUR VAN HET CURRICULUM EN DE UNITS

In het volgende hoofdstuk noemt elke unit gedefinieerde leerresultaten die na het voltooien moeten worden bereikt, samen met het aantal methoden, activiteiten, aanpakken en georganiseerde sessies, waaronder:

- Doel(en) van de unit.
- Leerresultaat.
- Beschrijving van de voorbeeldoefeningen/-activiteiten.
- Vaardigheden en competenties die binnen elke unit moeten worden verworven.
- Verwijzingen naar middelen en de noodzakelijke onderwijsmaterialen/uitrusting voor elke unit.

Elke unit wordt zo voorbereid dat ze ongeveer voldoet aan de criteria van één volledige werkdag (8 uur) - het laatste kan in de praktijk verschillen, afhankelijk van factoren zoals:

- Omvang van de groep waarmee we werken.
- De rode draad en het onderwerp met betrekking tot de professionele omgeving bij het gebruik van het curriculum binnen een groep.
- Andere factoren (indien nodig, voldoende (extra) ruimte voor uitwisseling en communicatie, ook al is de geplande tijd voor een oefening al voorbij)

Wanneer je dit materiaal gebruikt, onthoud dat dan wel:

- Elke trainer is uniek.
- Elke groep van leerlingen/cursisten is uniek.
- Niet elke (leer)context is identiek.

In het kader van de voorgestelde oefeningen moet elke facilitator/trainer/leraar zich bewust zijn van zijn leer- en/of onderwijscontext - het materiaal dat hierbij wordt aangeboden dient als uitgangspunt en hoeft niet noodzakelijkerwijs in de exacte volgorde te worden gevolgd zoals die wordt voorgesteld.

Bij twijfel kan de facilitator altijd hulp vinden binnen de richtlijnen/methodologie:
<http://learnstorytelling.eu/nl/results/>

Unit 1: STORYTELLING VAARDIGHEDEN

| DOEL | Kennis opdoen van verhaalstructuren, metaforen en hun mogelijkheden |
|--|--|
| LEERRESULTAAT | BEOORDELINGSCRITEIA |
| <p>LO1: Een favoriet verhaal vertellen en uitleggen</p> <p>LO2: Aantoonbaar begrip van verhaalstructuren</p> <p>LO3: De toepassing van verhaalstructuren ontdekken</p> <p>LO4: Ontwikkelen en vertellen van een verhaal</p> <p>LO5: In staat zijn om zelfevaluatie-feedback te geven</p> | <p>1.1. Een verhaal vertellen aan een publiek.</p> <p>1.2. Begrijpen welke vertelvaardigheden worden gebruikt om verhalen te vertellen.</p> <p>2.1. Verhaalstructuren en de theorie van verhaalstructuren begrijpen</p> <p>2.2. Geef drie voorbeelden van een verhaal en de structuur ervan.</p> <p>3.1. Beschrijf drie manieren om hetzelfde verhaal te vertellen</p> <p>3.2. Vergelijk de negatieve en positieve manieren om storytellingvaardigheden te gebruiken met elkaar en zet ze tegenover elkaar.</p> <p>4.1. Voer twee versies van hetzelfde verhaal uit voor een publiek</p> <p>4.2. Vergelijk en contrasteer de twee versies van de vertelprestaties van de twee versies van het verhaal</p> <p>5.1. Gebruik feedback van anderen om veranderingen in de eigen prestaties te plannen.</p> <p>5.2. Gebruik zelfevaluatie om mogelijke gebieden van verbetering te identificeren</p> |
| <p>OPBOUW VAN OEFENINGEN (VOORBEELDEN)</p> | <p>Onderwijs- en leeractiviteiten: (interactief, A4- of A3-papier, kleurpotloden / pennen) (15' + 10' + 45')</p> <p>Opwarmings- (en leer)activiteiten TRAINER: Begin jezelf voor te stellen met een persoonlijk verhaal (5'), bijvoorbeeld waarom je betrokken bent bij kwetsbare mensen (een voorbeeld)</p> <p>Portretcirkel / Inchecken (interactief) (ca. 45'): Begin met een 'portretcirkel' als ijsbreker (snelle portretten van elkaar en een persoonlijke vraag, inclusief trainer) om de groep kennis te laten maken met elkaar. Elke deelnemer tekent een snel portret van minstens 3 anderen (10" per portret), en schrijft (niet stelt!) een vraag aan de ander onder het portret. Na de drie rondes kiest elke deelnemer 1 portret (of 1 vraag) en legt hij/zij de reden van zijn/haar keuze uit aan de groep. Daarna zegt deze deelnemer: "Ingecheckt." Laat leerlingen bij voorkeur staan als ze vertellen (niet verplicht) Trainer: Wijs erop dat dit al een verhaal vertellen is. We zijn allemaal 'storytellers', zelfs als we denken dat we dat niet zijn. Laat ze aantekeningen voor zichzelf maken.</p> |

“Begeef je onder mensen” (interactief) (15' + 10' + 10' + 40')
Trainer vertelt een bescheiden anekdote uit zijn/haar eigen leven, als voorbeeld.

Alle deelnemers krijgen een papier en een stukje (duct)tape. Iedereen verdeelt zijn eigen papier in vier delen. Op elk daarvan schrijven ze een (verhaal)titel verwijzend naar een gebeurtenis in hun eigen leven. Minder dan vier verhalen mag, méér ook (neem dan een tweede vel).

Korte pauze (10')

De deelnemers plakken de papieren met titels op hun borst. Dan begint 'het mengen'. Iedereen beweegt zich langzaam door de kamer. Men begroet elkaar in tweetallen, leest elkaars titels, selecteert er een en vraagt naar het verhaal.

Uitwisseling (40' - 45')

Vorm paren en ga om de beurt het verhaal vertellen waarbij de een de luisteraar en de ander de verteller is en verander vervolgens van rol.

Wanneer beiden hun verhaal hebben verteld, bedanken ze elkaar, zonder commentaar te geven op het verhaal en gaan op zoek naar nieuwe partners.

Als iemand te vaak wordt gevraagd om hetzelfde verhaal te vertellen, kan hij of zij dat verhaal met de hand bedekken wanneer een nieuwe partner naar zijn of haar titels kijkt.

TRAINER deelt faciliterende vragen uit (= vragen die het verhaal in gang zetten en tot inzichten kunnen leiden / leerervaring en patronen kunnen blootleggen).

Faciliterende vragen (dus geen commentaar geven!):

Vertel me een beetje over het verhaal dat je gekozen hebt?

Hoe is het begonnen? (Waar, wanneer, wanneer, wie was er?)

Wat gebeurde er daarna? En wat gebeurde er dan? Wat is er veranderd?

Hoe is het afgelopen?

Hoe komt het dat je dit verhaal hebt gekozen - welke betekenis heeft het voor jou?

In hoeverre komt dit verhaal overeen met jouw perceptie van jezelf - wat past er wel en wat niet?

Welk verschil heeft dit verhaal voor jou gedaan - wat heeft het je gegeven en op welke manier heeft het je beperkt?

(Mogelijk patroon?)

Welke betekenis zou je willen dat het verhaal in de toekomst heeft?

PAUZE (30')

(Interactief) Deel verhalen met de groep. Hoe was het om te vertellen? (90')

Leg uit dat deze activiteit was om onze drang om te vertellen te tonen en laat zien hoeveel verhalen je in je eigen leven hebt. Het kan ook helpen om de groepscohesie te versterken.

| | |
|---|--|
| | <p>(Flip over / Interactief) (Interactief) Nodig uit tot een input / gesprek over de functie van verhalen (10'),</p> <p>(Prezi / Powerpoint) (25') Toon evolutie van storytelling</p> <p>Toon definities van storytelling en verhaal (zie bijlage, ook illustratie) (interactief, flipover)</p> <p>(Interactief) Nodig uit tot een korte reflectie van het fenomeen 'intentie' (verhalen zijn bijna nooit 'onschuldig'). Functies kunnen ook intenties zijn... Verwijs naar de faciliterende vragen (over percepties, patronen, beperkingen)</p> <p>(Interactief) Nodig uit om te denken aan een persoonlijke fout die hun leven lijkt te beïnvloeden/belemmeren (notitie op flipover, 25') (Prezi / Powerpoint 25')</p> <p>Toon dominant verhaal, leg uit hoe het verbonden is met gebeurtenissen/verhalen. Nodig de deelnemers uit om na te denken over dominante verhalen in de samenleving ('dominante discoursen', zoals 'Alle moslims zijn terroristen', 'Vrouwen zijn slechte bestuurders', 'Vluchtelingen zijn gelukszoekers', 'Zo doen we het hier'.....) en hun invloed op onze 'normen' en de perceptie van 'de anderen'. Laat de groep met ervaringen komen. Vertel dat eenheid 5 (narratieve praktijken: coaching en therapie) dieper ingaat op het omgaan met dominante, traumatiserende verhalen.</p> <p>Afsluitende activiteit (Interactief) (15' + 25') Vraag de deelnemers om hun belangrijkste drie inzichten (1,2,3) uit deze sessie (individueel) te rangschikken en aan de muur te zetten. Laat de groep daarna samenvoegen/cluseren van gelijkaardige inzichten. Elke deelnemer deelt zijn/haar persoonlijke interpretatie van de clusters en zegt dan "Uitgecheckt."</p> |
| <p>TE VERWERVEN VAARDIGHEDEN</p> | <p>Basiskennis over het fenomeen 'storytelling' en 'narratief' (oorsprong en ontwikkeling) en de samenhang met persoonlijke (bewuste) verhalen en verhalen.</p> <p>Kennis van de vorming van dominante verhalen (en remmende patronen), persoonlijke en maatschappelijke verhalen en hun gevolgen voor individuen en groepen.</p> |
| <p>TE VERWERVEN COMPETENTIES</p> | <p>Het vermogen om het vertellen van verhalen te onderscheiden van narratieven.</p> <p>Zelfanalyse.</p> |
| <p>MATERIALEN EN NUTTIGE BRONNEN / REFERENTIES</p> | <p><u>Benodigdheden:</u> Laptop, projectiescherm, wifi, wifi, flip-over of whiteboard, ruimte met minstens één muur om te exposeren, mogelijkheid tot ronde opstelling van stoelen; dranken (koffie, thee, water) en snacks (bv. koekjes). Materialen: A4 / A3 papier, kleurstiften, duct-tape, post its.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Bronnen /Referenties: <i>Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education.</i> (SFV in cooperation with Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7); available as pdf at: http://www.rsrc.eu/outputs.html.</p> |
|--|--|

Unit 2: GROEPSVORMING & GROEPSDYNAMIEK

| | |
|--|---|
| DOEL | Een basis creëren voor succesvol groepswork met behulp van verschillende aspecten van groepsdynamiek. |
| LEERRESULTAAT | BEOORDELINGSCRITEIA |
| <p>LO1: Werken met groepen begrijpen</p> <p>LO2: Actieve deelname binnen een groep begrijpen en weten hoe een groep zich ontwikkelt</p> <p>LO3: Het vermogen om het belang van geleidelijke vertrouwensopbouw en het gevoel van kwetsbaarheid vast te stellen.</p> | <p>1.1. Begrijpen dat groepswork een systeem van leren is.</p> <p>1.2. De definitie van een groep begrijpen</p> <p>1.3. Begrijpen wat het verschil is tussen een groep en een team.</p> <p>1.4. Beschrijf soorten groepen</p> <p>2.1. Beschrijf hoe de vorming van een groep moet worden aangepakt.</p> <p>2.2. Leg de verschillende factoren uit die bijdragen tot de vorming van een groep</p> <p>2.3. Beschrijf 3 ice breakers die gebruikt werden om een actieve groep te verkrijgen</p> <p>2.4. Creëer een groep met behulp van ten minste één ice breaker</p> <p>3.1. Voer ten minste 1 oefening uit de steekproef voor het tot stand brengen van samenwerking en vertrouwen</p> <p>3.2. Ontwikkelen van een gesprek over het opbouwen van vertrouwen en kwetsbaarheid</p> |
| OPBOUW VAN OEFENINGEN (VOORBEELDEN) | <p>Onderwijs- en leeractiviteiten: Inleiding tot de unit (structuur, eventuele beperkingen van de deelnemers, d.w.z. lichaamscontact, het uiten van twijfels, het vinden van een gemeenschappelijke basis) met activiteiten/oefeningen (demonstratie, ervaring) (15').</p> <p>Gebruik van 2 tot 3 introductieactiviteiten om geleidelijk tot de sessiedoelstelling (60') te komen.</p> <p>4UP (10' plus 5' feedback) (interactief, vereist voldoende ruimte voor het opzetten van een kring van stoelen afhankelijk van de groepsgrootte - geschikt voor 10 of meer deelnemers).</p> <p>De deelnemers gaan op stoelen zitten en vormen een kring. De basisregel van het spel is dat 4 deelnemers tegelijk moeten opstaan, maar dat niemand langer dan 10 seconden mag opstaan. Ze mogen niet op een andere manier met elkaar communiceren, maar ze mogen de anderen wel visueel observeren. Elke deelnemer moet de situatie en de anderen</p> |

goed in de gaten houden, proberen zonder woorden te begrijpen/communiceren met de groep en zich ervan bewust zijn dat er niet meer dan 4 personen tegelijk opstaan. Als er beperkingen van fysieke aard zijn, kan het spel in een cirkel worden uitgevoerd, maar zonder op te staan en gebruik te maken van "handopsteken" waarbij de regels van de eerste versie niet veranderen. Voer de activiteit zo uit dat elke deelnemer de kans heeft gehad om de hand op te staan/op te heffen en wanneer het merkbaar is dat de groep efficiënt begint te communiceren. Verzamel daarna een korte feedback van de groep, bij voorkeur van elke deelnemer over de volgende kwestie: hoe wisten ze wanneer ze op te staan? Hebben ze zich ingespannen om opgemerkt te worden? Wanneer was de tijd dat ze het gevoel hadden dat ze deel uitmaakten van de groep die met anderen samenwerkten?

Een schip op een stormachtige zee (15'). Deelnemers worden uitgenodigd om een cirkel te vormen en hun handen vast te houden om de golven op zee te simuleren. Eén persoon neemt vrijwillig de rol van een schip in het midden van deze "storm" op zich - geblinddoekt, als hij er vertrouwen in heeft. Een andere persoon uit de groep opereert als "vuurtoren" buiten de golven op zee (buiten de cirkel. De "golven" worden uitgenodigd om verwarring en een "stormachtige" situatie te veroorzaken, waarbij ze lichte geluiden van de zee maken. Dit laatste is bedoeld om de verwarring te veroorzaken en het moeilijker te maken voor het "schip" en de "vuurtoren" om met elkaar te communiceren zodat het schip veilig naar de "vuurtoren" kan aankomen. Indien vooraf overeengekomen kan de begeleider het "schip" in verwarring brengen door het "schip" voorzichtig om te draaien om de koers te verliezen. Het belangrijkste doel van deze korte oefening is om te laten zien hoe chaos en commotie iemands persoonlijke weg naar het doel kunnen afleiden.

Twee waarheden en een leugen (30'). Elke deelnemer schrijft twee waarheden over zichzelf en één leugen op een stukje papier - dit stukje papier laat hij/zij vooralsnog niet zien. Daarna volgt een open gesprek - vraag de deelnemers om kleinere groepen (3-5 personen) te vormen waarin iedereen elkaar ondervraagt over hun drie vragen. Het idee is om anderen ervan te overtuigen dat je *leugen* een waarheid is, terwijl je aan de andere kant de waarheid/leugens van anderen probeert te raden door hen vragen te stellen. De deelnemers onthullen hun waarheden en leugens tegen niemand - zelfs niet als de anderen er achter zijn gekomen! Na deze ronde gaan allen in een kring zitten, en één voor één herhaalt ieder zijn drie stellingen en laat de groep stemmen welke stelling de leugen is.

Deze oefeningen worden gevolgd door een meer gedetailleerde en concrete lezing over verschillende aspecten van de groepsdynamiek.

(PowerPoint en Interactief, Lezing en samenwerking binnen ervaringsgerichte oefeningen) (met tussendoor pauzes).

Voorafgaand aan de lezing probeert de begeleider na de eerste oefeningen reflecties van de groepsleden te verzamelen: Reflectie op de samenhang van de groep na de oefeningen, uitgangspunten voor verdieping van de kennis over groepswork

Beginnend met een lezing "Definitie van een groep" die wordt uitgevoerd door concrete ervaring, demonstratie in de praktijk op basis van theorie (papier, potloden, kleurpotloden of iets dergelijks, bord met spelden of iets dergelijks,

PowerPoint en Interactief /Individueel werk, pc, laptop of ander apparaat voor online oefening, kan/moet ook worden gedaan in het STT-platform, verwijzend naar Myers-Briggs Persoonlijkheidstest) (45').

Definitie van een groep, Differentiatie tussen een groep en een team, Verschillende aspecten en definities van de groep (de deelnemers moeten onderscheid maken tussen hedendaagse groepstheorieën en -definities, alsook teamrollen en -types - afhankelijk van de situatie waarin ze werken en de vraag of ze een effectief team moeten vormen wanneer ze werken in een concrete/taakgerichte omgeving waar kwetsbare mensen professioneel worden geholpen, bijvoorbeeld werken met gehandicapten, of werken als een expert- waarbij professionele steun wordt aangeboden of vereist is - een counseling groep, enz.); sterke en zwakke kanten van groepen, soorten groepen.

KORTE PAUZE (15')

Vervolg van de lezing met wat groepswork (interactief) (30'). Vraag de deelnemers na te denken van welke groepen ze deel uitmaken van hun leven, wat/hoeveel rollen ze in deze groepen in het dagelijks leven vervullen. Laat elke deelnemer een aantal post-it notities maken en alle mogelijke groepen waarvan ze deel uitmaken opschrijven, elk op een andere manier op *(laat voldoende ruimte over met betrekking tot de theoretische achtergrond voor de deelnemers om zoveel mogelijk groepen in hun leven te vinden, zelfs de kleinste, en moedig hen aan elkaar niet te imiteren)*. Nodig ze daarna uit om hun rol(len) te presenteren): vraag ze om de post-its verticaal op een bord te plakken (1 rij voor elke deelnemer horizontaal), in volgorde van hun persoonlijke voorkeur/belang bij een specifieke groep. Laat de deelnemers de voorkeuren van elkaar observeren - er volgt

geen gesprek, de deelnemers proberen gewoon verschillen/overeenkomsten te zien.

De lezing gaat verder in de richting van "Verschillende aspecten en factoren die verband houden met de achtergrond van groepswork" (45'). Het tonen van de geleidelijke vorming van een groep/stadia van groepsontwikkeling, het ontwikkelen van groepsnormen/verschillende rollen in verschillende groepen (persoonlijkheidstypes, teamrollen), het begrijpen van sociale groepen als een vorm van sociaal netwerk - differentiatie, rollen in groepen - interne/externe beïnvloedingsfactoren /interpersoonlijke invloed in de groep, korte videopresentatie van je buis over het subtiele verschil tussen beide:

<https://www.youtube.com/watch?v=uG-FLOi40OU>

Voor de volgende pauze - laat de deelnemers een van de mogelijke en toegankelijke tests doen die al online zijn (zoals Myers-Briggs Personality Testing of iets dergelijks om het persoonlijkheidstype te zien:

http://similarminds.com/personality_tests.html#.Wldc-ajiZPZ
of:

<https://www.16personalities.com/free-personality-test> -
waarbij een eenvoudige invoering van een antwoord de deelnemer feedback geeft (20').

KORTE PAUZE (15')

Nodig de deelnemers na de pauze uit voor een feedback op de reeds gepresenteerde inhoud (30').

Reflecteren op hun resultaten met anderen: dit kan door twee aparte groepen te bouwen; elke groep wordt uitgenodigd om een groter papierformaat te gebruiken dat geschikt is voor tekeningen en schetsen; in een cirkel schrijven ze de resultaten van de daarvoor gedane tests op voegen ze verschillende aspecten die als beïnvloedende factor in een groep kunnen worden overwogen. Vraag hen/faciliteer de communicatie binnen elke groep naar het vinden van overeenkomsten en verschillen; stimuleer de communicatie in beide groepen over verschillen die ze onder elkaar zien en hoe ze denken dat deze het gemeenschappelijke werk kunnen beïnvloeden (als deelnemers aan deze sessie/unit, maar ook in het dagelijkse/beroepsleven ... wat zijn de relaties/veel voorkomende punten tussen individuen...?).

Vervolg met de lezing "De kwestie 'vertrouwen' & risicofactoren in groepsdynamiek" (45').

Principes van het werken met sommige groepsproblemen, mogelijke conflicten en hoe deze te benaderen. Veranderen als invloedrijke factor voor groepsdynamica. Hoe om te gaan

met de kwestie van diversiteit tussen leden - de presentatie kan concrete gevallen uit het dagelijkse werk in de organisatorische omgeving weerspiegelen, misschien wel in een casestudy, Hoe vertrouwen in een groep op te bouwen - tot cohesie komen, een gemeenschappelijke basis te vinden/Actief luisteren/ versterking van het begrijpen van jezelf en het begrijpen van de ervaringen van anderen.

KORTE PAUZE (15')

Ga verder met twee oefeningen die elkaar versterken (30'). De narratieve situatie in beide oefeningen verschilt iets en dient als een showcase over hoe het proces van het verbinden van de leden van een groep.

In het eerste deel of de eerste oefening "**Object als metafoor**" dient een specifiek object als stimulans voor gemeenschappelijke activiteiten. De facilitator verzamelt verschillende dingen (opties: stenen, knopen, schelpen, ansichtkaarten...). Elk lid van de groep kiest één ding uit de collectie en neemt de tijd om dat te doen, zonder zich te haasten. Als iedereen zijn ding gekozen heeft, nodig de deelnemers uit voor een gesprek - waarom/op welke basis ze het object gekozen hebben (als een beschrijving van wie ze zijn, gebaseerd op het gevoel, de aspiraties, etc.). Het object helpt om wat afstand te creëren en niet te veel over zichzelf weg te geven - het doel van deze oefening is niet om het hele levensverhaal te onthullen. De deelnemers worden uitgenodigd om aandachtig te luisteren naar de keuzes van anderen.

De lezing gaat verder met de oefening "**The storycrafting method**" (40') (werken met z'n tweeën/in geval van een oneven aantal deelnemers kunnen ook 3 personen samenwerken).

Facilitator:

Deze narratieve aanpak bestaat uit vier eenvoudige stappen: het vertellen van het verhaal, het opschrijven, het voorlezen van het verhaal en het aanbrenge van de correcties die de oorspronkelijke verteller aangeeft.

Het paar beslist wie het eerst de rol van "de verteller" of die van "luisteraar" op zich neemt. De verteller kiest een kort verhaal uit zijn of haar persoonlijke leven - de beslissing over de inhoud hangt volledig af van zijn of haar persoonlijke voorkeur, de deelnemers worden aangemoedigd om het verhaal te "compliceren" met enkele details waaraan de luisteraar aandacht zal moeten geven.

Laat genoeg tijd over voor beide personen om hun verhaal voor te bereiden en de manier waarop ze het zullen vertellen

| | |
|--|---|
| | <p>(elk van hen doet beide rollen, het verhaal mag niet te lang, noch te kort zijn).</p> <p><u>Plenair:</u> Hoe voelde je je in deze oefening, welke rol was makkelijker/moeilijker en waarom, hoe kon je je persoonlijke invloed controleren bij het (her)vertellen van het verhaal door de partners, welke conclusies je eventueel kunt trekken uit deze ervaring als je binnen een groep kwetsbare personen werkt.</p> <p>KORTE PAUZE (15')</p> <p>Vervolg de lezing in de richting van het afronden/samenvatten van de opgedane ervaring (60').</p> <p>Nodig de deelnemers uit om een collage voor te bereiden (indien meer dan 8 deelnemers, verdeel deze dan in subgroepen) als reflectie op de opgedane kennis/ervaring van deze eenheid. Zij worden uitgenodigd om een samenvatting te geven:</p> |
| <p>TE VERWERVEN VAARDIGHEDEN</p> | <p>Werkervaring en kennis van en ervaring met groepswork</p> |
| <p>TE VERWERVEN COMPETENTIES</p> | <p>De kunst om de basis te leggen voor succesvol groepswork. Het begrijpen van verschillende aspecten van groepswork/werken met een groep en het opbouwen van vertrouwen.</p> |
| <p>MATERIALEN EN NUTTIGE BRONNEN / REFERENTIES</p> | <p>Materialen: PC/laptop met internetverbinding (voor video showcases en YouTube-clips, Powerpoint presentaties), of toegang tot PC/laptop voor deelnemers (optioneel - voor het maken van een online test), Flipchart en een pen om te schrijven, stoelen/tafels (extra stoelen), post-its, papier A4 formaat, kleurpotloden</p> <p><u>Bronnen/referenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Brander, P., Cardenas, C., Vicente Abad de J., Gomes, R., Taylor, M. (2004), IDEJE, pripomočki, metode in aktivnosti za neformalno medkulturno vzgojo in izobraževanje mladostnikov ter odraslih: (druga izdaja, 2004): izobraževalni priročnik; prevod Alenka Jerše. V Ljubljani: Informacijsko dokumentacijski center Sveta Evrope pri NUK: Urad RS za mladino; v Strasbourgu: Svet Evrope, 2006. (Zbirka Slovenija in Svet Evrope, št. 43): http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/izobrazevalni_prirocnik_vsebina.pdf ○ Fundación INTRAS – ARTERY project partners (2012), “ARTERY: Art – Education – Therapy” – Social Skills training manual, Art – Education – Therapy, Zamora. ○ Iglič, H. (2001) Socialni kapital, socialna omrežja in politično vedenje: empirična študija. Družboslovne razprave, 17 (37/38) p. 167-190. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">○ Jules, N. P. et al (1995) A trainer's Guide for Participatory Learning and Action. Nottingham (UK), IIED London.○ Kobolt, A. (2009). The group as a social learning space. IN M. Sande, J. Rapuš Pavel, Socialna pedagogika- a quarterly professional journal published by Association for social pedagogy - Slovenian national FICE section (p. 359 – 382).○ Ninian Solutions Ltd (t/a Huddle) (10.1.2018) 10 Quick and Easy Team Building Activities [Part 1]. Obtained from: https://www.huddle.com/blog/team-building-activities/○ Prendiville, P. (2004) Developing facilitation skills – A handbook for Group facilitators. Obtained from: http://www.combatpoverty.ie/publications/DevelopingFacilitationSkills_2008.pdf○ Radovan, M. (2001) What determines our behaviour. Psihološka obzorja = Horizons of psychology, 16 (1) (2001), p. 101 – 112.○ Račnik, M. (10.1.2018). Test osebnosti MBTI. Pridobljeno iz: http://www.vodja.net/index.php?pb=1&title=test-osebnosti-mbti○ Rus S.V., (2000) Socialna in societalna psihologija (z obrisi sociopsihologije) / 2., spremenjena, razširjena in dopolnjena izdaja. Ljubljana, Birografika Bori.○ Vec, T. (2007) The social identity and self-categorization theory. Psihološka obzorja = Horizons of psychology, 16 (1) (2007), p. 74 – 89. |
|--|--|

Unit 3: HOE VERHALEN WERKEN

| | |
|---|--|
| DOEL | Kennis van identiteit, (bewust/persoonlijk) vertellen en (dominante verhalen) en de gevolgen daarvan (voor individu en samenleving). |
| LEERRESULTAAT | BEOORDELINGSCRITERIA |
| <p>LO1: Identiteit en Aspecten van de eigen persoonlijkheid begrijpen.</p> <p>LO2: Identiteit binnen een groep begrijpen.</p> <p>LO3: Begrijp het verschil tussen verhalen vertellen en verhaallijnen bij het werken met verhalen.</p> <p>LO4: Dominante Verhalen begrijpen.</p> <p>LO5: Begrijpen wat de impact van verhalen zijn en hoe ze kunnen worden toegepast.</p> | <p>1.1. Evalueer de eigen identiteit aan de hand van drie voorbeelden van wat persoonlijke kwaliteiten van de eigen persoonlijkheid kunnen zijn.</p> <p>1.2. Beschrijf drie belangrijke aspecten van identiteit.</p> <p>2.1. Beschrijf drie ijsbrekers die als volgt kunnen worden omschreven gebruikt om de identiteit te definiëren van een groep die met verhalen werkt.</p> <p>2.2. Gebruik één ijsbreker om de identiteit van een groep te definiëren aan de hand van verhalen als leermethode.</p> <p>2.3. Vat de dominante identiteit samen die uit een groepsoefening naar voren komt.</p> <p>3.1. Leg het verschil uit tussen het vertellen van verhalen en het vertellen van een verhaal</p> <p>3.2. Leg de invloed van identiteit op verhalen uit</p> <p>4.1. Dominante verhalen in het persoonlijke leven begrijpen</p> <p>4.2. Dominante verhalen binnen een groep waartoe je behoort, begrijpen.</p> <p>4.3. Dominante verhalen binnen samenlevingen begrijpen.</p> <p>4.4. Begrijpen hoe er dominante verhalen ontstaan en hoe ze de samenleving beïnvloeden.</p> <p>5.1. Leg de impact van verhalen uit (op vertellers en luisteraars)</p> |
| OPOBOUW VAN OEFENINGEN (VOORBEELDEN) | <p>Onderwijs- en leeractiviteiten: (interactief, A4 of A3 papier, kleurpotloden/pennen)</p> <p>Warming up (40'). Trainer: "Schrijf en/of schets het eerste dier dat in je opkomt en/of schets het eerste dier dat in je opkomt. Schrijf en/of schets vervolgens het tweede dier dat in je opkomt en/of schets het tweede dier dat in je opkomt. Dan het derde dier". Vraag de deelnemers dan om over hun dieren te vertellen en wijs aan elk dier minstens drie kwaliteiten toe (bv. snel, sluw,</p> |

agressief, zorgzaam, enz.) en voeg deze toe aan hun schetsen. Voeg namen toe aan vellen en zet ze op de muur.

Leg uit dat het eerste dier is hoe je gezien wilt worden, het tweede hoe je denkt dat anderen je zien en het derde is wie / hoe je werkelijk bent. Wat als is dit 'waar was'?

(interactief, flip over 30'). Nodig deelnemers uit voor een gesprek over identiteit. Gesprekken moeten in ieder geval (op flip over) onthullen dat identiteit.

- is altijd een spanning tussen toestemmen met en afstand nemen van de ander, vanaf het begin van ons leven.
- daarnaast is een tweede (identiteits-)proces aan de gang: het streven naar autonomie en uniciteit.
- identiteit (en meervoudige identiteiten) zijn inderdaad uniek, we worden een unieke combinatie van alles wat we zijn en gekregen hebben vanaf het begin, van onze omgeving en van onze docenten.
- betekent ook dat we min of meer 'identiek' zijn, omdat we ons identificeren met verschillende groepen of bepaalde culturen.

(interactief 30' - 40'). Nodig de deelnemer uit om na te denken over een persoonlijke gebeurtenis waarbij ten minste één kwaliteit van het derde dier een belangrijke rol heeft gespeeld.

(Prezi / Powerpoint). Toon dominant verhaal, leg uit hoe het verbonden is met gebeurtenissen / verhalen, persoonlijk (identiteit) en sociaal (groepen, maatschappij).

Verander de waarneming (interactief 60')

Trainer: "Denk aan een moment in je leven waarop je emoties veranderden (gelukkig, verdrietig, boos, tevreden etc.).

Probeer deze emoties uit te drukken in kleuren in een histogram (zie voorbeeld, zie bijlage, het is mogelijk om ook tekeningen van emoties toe te voegen) van oorzaak tot gevolg, en de uiteindelijke staat."

(interactief, flipover, A4 of A3 papier, potlood / pennen) (20' + 30').

Laat de deelnemers een histogram in verschillende kleuren tekenen en zet de tekeningen tegen de muur.

Laat de deelnemers de emoties op hun histogram achter elkaar benoemen (zie bijgevoegd voorbeeld).

(Prezi / Powerpoint) (5')

Toon 'brain on data' - wat gebeurt er met louter feiten?

PAUZE (30')

(interactief, flip over, A4 of A3 papier, potloden/pennen) (15' + 75' + 20')

Nodig de deelnemers uit om hun 'emotioneel histogram' te bekijken, denk aan het verhaal achter de emoties (Wat is er gebeurd etc.). Geef de verteller en de groep de tijd om het binnen te laten komen en begrip / compassie te tonen.

| | |
|---|---|
| | <p>Nodig dan uit tot een gesprek over wat ze denken wat er in hun hoofd gebeurde toen ze de verhalen hoorden.</p> <p>(Prezi / Powerpoint) (5' + 10') Toon 'brain on story' - wat gebeurt er als we een verhaal horen? Geef ook ruimte aan de deelnemers om emotionele aspecten toe te voegen (bijv. compassie, empathie, empathie, enz.).</p> <p>Veranderingsfactoren en -facilitatoren laten zien en bespreken (10')</p> <p>(interactief) De impact van verhalen op vertellers en luisteraars (10') (interactief) Mogelijke toepassingen van het werken met verhalen (10')</p> |
| <p>TE VERWERVEN VAARDIGHEDEN</p> | <p>Basiskennis over het fenomeen 'identiteit' (oorsprong en ontwikkeling) en de samenhang met persoonlijke (bewuste) verhalen, emoties en verhalen.</p> <p>Basiskennis van hersenactiviteit bij het luisteren naar feiten of verhalen.</p> <p>Kennis van de vorming van dominante verhalen en (persoonlijke en maatschappelijke) change agents.</p> |
| <p>TE VERWERVEN COMPETENTIES</p> | <p>Het vermogen om het vertellen van verhalen te onderscheiden van het vertellen van verhalen.</p> <p>Het vermogen om persoonlijke en maatschappelijke verhalen en/of verhalen te herkennen en te benoemen en de gevolgen ervan (impact en toepassing) voor individuen en groepen te begrijpen.</p> |
| <p>LINKS & MATERIALS</p> | <p><u>Materialen:</u> A4 / A3 papier, kleurstiften. Laptop, projectiescherm, wifi, wifi, flip-over of whiteboard, ruimte met minstens één muur om te exposeren, mogelijkheid om stoelen in een cirkel te plaatsen; dranken (koffie, thee, water) en snacks (bv. koekjes) voor de gezelligheid.</p> <p><u>Btonnen/referenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. - SFV in cooperation with Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7; available as pdf at: http://www.rsrc.eu/outputs.html. |

Unit 4: EMPATHISCH LUISTEREN (COMPETENTIES)

| | |
|---|---|
| DOEL | <p>Kennis van de rol van de luisteraar in het werken met verhalen.</p> <p>Kennis van de impact van het (zichtbare) gedrag van de luisteraar op de verteller.</p> <p>Kennis van het vermogen om de perceptie van de ander (empathie) over te nemen om hem/haar te kunnen helpen met zijn/haar verhaal.</p> <p>Zich realiseren dat het 'ont-machten' van jezelf (bescheiden terugtreden) anderen al sterker kan maken.</p> |
| LEERRESULTAAT | BEOORDELINGSCRITERIA |
| <p>LO1: Empathisch luisteren begrijpen</p> <p>LO2: Empathisch luisteren en (daaruit voorkomend) gedrag begrijpen</p> <p>LO3: Begrijpen van het stellen van de juiste vragen en een stap terug (kunnen) doen</p> | <p>1.1. Begrijpen wat de impact van de verteller op de luisteraar is.</p> <p>1.2. Begrijpen wat de impact van de luisteraar is op de verteller.</p> <p>1.3. Gebruik ten minste één oefening in groepsverband om de kwaliteit van het luisteren als vaardigheid bij het werken met verhalen te onderzoeken.</p> <p>2.1. Leg empathisch luisteren uit</p> <p>2.2. Beschrijf empathisch gedrag</p> <p>2.3. Leg het verschil uit tussen empathie (begrijpend, verbindend) en sympathie (zonder verbinding)</p> <p>2.4. Vergelijk de sociale voordelen van empathisch luisteren en empathisch gedrag.</p> <p>3.1. Leg uit welke soorten vragen er zijn</p> <p>3.2. Begrijp hoe je deze soorten vragen kan inzetten</p> |
| OPBOUW VAN OEFENINGEN (VOORBEELDEN) | <p>Onderwijs- en leeractiviteiten: interactief, A4- of A3-papier, kleurpotloden/pennen, post het); Powerpoint en hand-outs.</p> <p>Inleiding (10')</p> <p>1) Sluit je ogen - wat hoor je? Wat komt er bij je op je af terwijl je luistert?</p> <p>2) Wat heb je gehoord, dat je vanmorgen de kamer binnenkomt...</p> <p>Verskil tussen horen en luisteren</p> |

Stop met luisteren (interactief): "Geïnteresseerd en verveeld" (15' (paren)+30' (groepen)+15' (plenaire) notulen).

Om ons bewust te worden hoe ons (luister)gedrag elkaar beïnvloedt. Deze activiteit moet leuk zijn voor de deelnemers.

Deelnemers zitten met z'n tweeën, de een is verteller en de ander is luisteraar. Teller kiest een onderwerp (niet te serieus) waar hij/zij om geeft of interesse in heeft. Luisteraars (ze werden eerder geïnstrueerd door de begeleider) luisteren aandachtig voor een vooraf afgesproken duur tot de begeleider een teken geeft (klappen, hoesten, dicht lopen) en zich dan geleidelijk aan meer en meer verveling vertonen.

Vorm groepen van vier of zes en bespreek hoe het voelde. Deel plenair.

Voor bewustwording van empathie: empowerment van individuen.

interactief, posten, kleurpotloden / pennen, papier op wanden): (10'+30'+30'+10'+10'+10'+10'+30'+30'+30'-(plenaire)

Doel / Instructie

Om het individu sterker te maken; zijn of haar verhaal wordt gehoord, gewaardeerd en gevoeld.

Deelnemers worden aangemoedigd om na te denken en aantekeningen te maken, zonder met anderen te discussiëren. Sta erop dat er tijdens de reflectie en het noteren wordt gezwegen.

Fase 1 (ca. 10'-15')

Trainer: "Bedenk wat je als dimensies van een goede kwaliteit van leven beschouwt / wat bepaalt een goed leven. Schrijf ze op de post. Als je klaar bent, hang het op de wand."

(andere opties: dimensies van een slechte kwaliteit van leven; momenten van een gevoel overmeesterd te zijn door iets of iemand / of juist momenten waarop je je sterk voelde).

Fase 2 (ca. 30'-45')

Wanneer de wand gevuld is, vraag elke deelnemer om één briefje te kiezen en kort te vertellen over een ervaring. (Trainer) Faciliteer met verhalende vragen ("Wanneer? Wie? Wat is er gebeurd? Wat is er veranderd (voor wie)? Hoe is het afgelopen. Pas op: overhaast de deelnemers niet!).

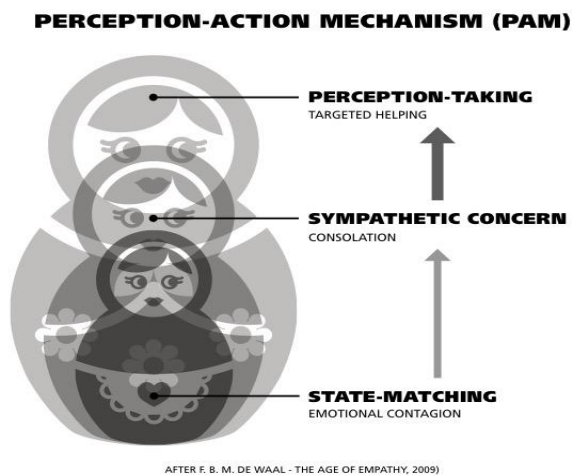
Laat alle luisteraars na elk verhaal in stilte nadenken over wat er resoneerde en laat ze aantekeningen maken en rond het verhaal (van de anderen) plakken.

Fase 3 (ca. 30')

Nodig de deelnemers uit om naar de 'expositie' te komen en kijk naar de verhalen en de aantekeningen. "Noteer wat je het meest opvalt in de aantekeningen. Hoe voel je je nu?".

Deel plenair.

Video 'Empathy & Sympathy' Brené Brown (3')

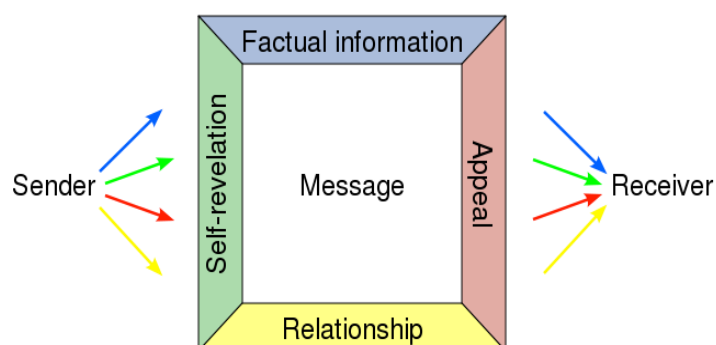


Een dubbel verteld verhaal (10' + 10' + 10' + 10' + 10' ruil)

Paren; Elk van de twee vertelt een verhaal over een persoon die invloed op hem/haar heeft gehad c.q. belangrijk was: een situatie waarin deze persoon indruk op je heeft gemaakt en zijn/haar kwaliteiten heeft laten zien.

Na het vertellen van het verhaal moet de luisteraar het met zijn eigen woorden herhalen. Wat werd er gehoord? Wat was de bedoeling?

Het Vier Oren Model - POWERPOINT + handout (10' doornemen, korte bespreking)



Verteller:
Feitelijke informatie of "waar informeer ik over".

Luisteraar: Met het feiten-oor probeert de luisteraar het onderwerp te begrijpen en onderzoekt hij of de boodschap

| | |
|--|--|
| | <p><i>voldoet aan de criteria van waarheid (waar/onwaar) of relevantie (relevant/irrelevant),</i></p> <p>Verteller: Zelfexpressie (zelfontplooiing) of "wat onthul ik over mijzelf"</p> <p><i>Luisteraar: Het zelfonthullende oor van de luisteraar neemt waar welke informatie over de afzender in de boodschap verborgen zit. Zodra hij de boodschap onderzoekt, is hij betrokken bij de persoonlijke diagnostiek ("Wie is die man?" of "Wat is er mis met hem op dit moment?").</i></p> <p>Verteller: Relatie of "wat ik over je denk" (jij-verklaring) en "hoe we ons tot elkaar verhouden" (wij-verklaring).</p> <p><i>Luisteraar: In de relatie-laag wordt de ontvanger persoonlijk geraakt ("Hoe gaat de verteller met mij om, wat denkt hij van mij, wie denkt hij voor zich te hebben, hoe voel ik me behandeld?"). Met het relatie-oor kan hij zich depressief of geaccepteerd voelen, of betutteld.</i></p> <p>Verteller: Het appellerende of "wat ik wil dat je doet".... Dit aspect bevat de wens, het advies, de instructie en de effecten die de verteller wil overbrengen. Dit kan in de buurt komen van de eerder genoemde 'intentie'. De poging om iemand te beïnvloeden kan min of meer open (bijv. adviseren, informeren) of verborgen (manipulatie) zijn.</p> <p><i>Luisteraar: Met het appellerende oor vraagt de luisteraar zich af: "Wat moet ik nu doen, denken of voelen?" Tot slot leidt de evaluatie van het appel tot de vraag: "Waar wil hij me hebben/brengen? Waarom dit verhaal?" Of met betrekking tot het gebruik van informatie "Wat zou ik het beste kunnen doen, nu ik dit weet?".</i></p> <p>Voorbeeld ter illustratie van het 4-orenmodel:</p> <p><i>"Schat, ze heeft de afwas alweer niet gedaan. Hoe kunnen we dit oplossen? ", zegt een man tegen zijn vrouw over hun dochter.</i></p> <p><i>Feitelijk: de (vuile) borden zijn er nog steeds.</i></p> <p><i>Relationeel: overleg tussen ouders op gelijkwaardig niveau</i></p> <p><i>Zelfontplooiing: we zijn ouders en onze dochter neemt ons niet serieus...</i></p> <p><i>Appellerend: er moet iets gebeuren</i></p> <p>Checklist voor luisteraars (Senova) (10' doornemen en korte discussie)</p> <p>Kanaal 0 Uitgeschakeld (je bent niet aanwezig). Controleer en vraag jezelf af:</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>"Luister ik eigenlijk? Zou ik een op dit moment een vraag erover kunnen beantwoorden?"</p> <p>Kanaal 1 Zelf (veroordelend, luisterend naar het zelf). Controleer en vraag jezelf af: "Wacht ik gewoon tot hij/zij stopt met praten zodat ik mijn belangrijke ding kan zeggen? Ben ik aan het oefenen wat ik nu ga zeggen in plaats van aandachtig te luisteren naar wat er nu wordt gezegd?"</p> <p>Kanaal 2 Overeenkomsten (vertrouwd, luisterend naar gelijkens). Controleer en vraag jezelf af: "Luister ik naar wat vergelijkbaar is met wat ik al weet, of ben ik gefocust op of hij/zij het wel of niet eens is met wat ik net heb gezegd? Ben ik op zoek naar bondgenoten in deze situatie?"</p> <p>Kanaal 3 Kritisch (feitelijk, luisteren naar bewijs). Controleer en vraag jezelf af: "Luister ik naar bewijzen dat wat hij/zij zegt juist is? Zoek ik bewijzen om zijn/haar verhaal/werk te kunnen ondersteunen of onderbouwen?"</p> <p>Kanaal 4 Empathisch (verbonden, luisterend vanuit het perspectief van de spreker/verteller). Controleer en vraag jezelf af: "Luister ik vanaf een positie die geen ander motief heeft dan om in contact te komen met zijn/haar perspectief/gevoel? Begrijp ik hoe het voelt om dat perspectief te hebben?"</p> <p>Kanaal 5 Generatief (inzicht, luisteren vanuit mogelijkheid). Controleer en vraag jezelf af: "Gebruik ik mijn empathie en inzicht in zijn/haar context en motivatie om hem/haar te helpen het beste resultaat te bereiken? Heb ik een positie ingenomen die ervoor kan zorgen dat we een zinvol, haalbaar alternatief kunnen genereren?"</p> <p>Luisteren met je hart (10' + 10' + 20' (plenair)) (afhankelijk van de groep; elkaar aanraken moet mogelijk zijn)</p> <p>Doel: leren dat luisteren de intentie heeft om 'te luisteren', en dan ook met empathie. Het (aanvaardbaar) minimaliseren van de afstand tussen verteller en luisteraar kan die ervaring opleveren. In paren: Het verhaal (bijv. het dubbel vertelde verhaal) opnieuw vertellen (of een ander verhaal), maar dit keer tegenover elkaar staand, kijkend in elkaars ogen en elkaars handen houdend. Sommige deelnemers kunnen daar problemen mee hebben, dus elkaars ellebogen vasthouden, elkaars handen op elkaars</p> |
|--|---|

schouders leggen is een alternatief. Als een deelnemer niet wil aanraken/aanraken, laat dat dan toe, maar laat de verteller de luisteraar maximaal een armlengte voor elkaar staan en in elkaars ogen kijken terwijl hij/zij vertelt/luistert.

Plenair gesprek:

Wat is er anders bij het vertellen/luisteren van het verhaal op die manier?

HANDOUT (met de groep doorlopen, min. 30', vraag naar eigen ervaringen)

Enkele voorbeelden van open vragen in verschillende contexten (Kurtz, 2014):

Vragen om een punt in de tijd in herinnering te roepen

Voorbeelden op basis van *algemene gedenkwaardigheid*:

Wat was het meest gedenkwaardige uur van jouw [.....]?

Welk moment van je bezoek aan [.....] was voor jou het spannendst?

Voorbeelden op basis van *emoties*:

Kunt je het moment beschrijven waarop u het meest heeft *geworsteld* met je werk?

Kunt u mij vertellen over je meest *trotse* uur als een [.....]?

Was er een dag dat je je echt *gefrustreerd* voelde?

Vragen om een gebeurtenis terug te roepen

Voorbeelden op basis van *algemene gedenkwaardigheid*:

Welk evenement springt eruit na vier jaar wonen / werken in deze [.....]?

Kun je een situatie beschrijven die je je herinnert als belangrijk voor jouw [.....]?

Voorbeelden op basis van *emoties*:

Kun je ons vertellen over het moment waarop je echt trots was op je [.....]?

Kun je me vertellen over een tijd waarin je je te moe voelde om naar je werk te gaan?

Wat voelde je toen je getuige was van [.....]?

Voorbeelden op basis van *problemen die voor jou/je organisatie een rol spelen*:

Als je aan verandering denkt, welke gebeurtenis van het afgelopen jaar komt dan het eerst op in je hoofd?

Kun je je een moment herinneren waarop je je een vreemde voelde in [.....]?

Kun je ons vertellen over een situatie waarin ongelijkheid voor je duidelijk was?

Vragen naar extremen

Dit vraagt om uitzonderlijke ervaringen, vooral wanneer 'alledaagse' verhalen (die vaak niet meer zijn dan beschrijvingen of lineaire verhalen) de antwoorden zijn. En die bevatten misschien niet de informatie die we zoeken. En zelfs vragen die over extremen gaan, kunnen met ja of nee of een droge beschrijving worden beantwoord. Ook hier zal de vraag "Wat is er gebeurd?" helpen.

Voorbeelden op basis van *emoties*:

Wanneer voelde je je de laatste twee maanden het meest gefrustreerd?

Kun je je herinneren wat het gelukkigst voelde in [.....]?

Wat was het aardigste wat je hoorde over [.....]?

Verzamel interpretaties, geen meningen
Richt hun **aandacht op het verhaal** en weg van zichzelf. Zorg ervoor dat je vragen mensen bezig houden met interpretatie en dat ze niet afdwalen naar meningen.

Tip:
Vraag niet: "Wat heb je in dit verhaal nodig om een probleem op te lossen?".
Vraag: "Wat had de hoofdpersoon in dit verhaal nodig om een probleem op te lossen?"

Vraag niet: "Over wie gaat dit verhaal?".
Vraag: "Wat vindt je van dit verhaal?"

HANDOUT (meer over vragen) 20'

(Presenteer aan de groep, leg uit dat vragen kunnen helpen, maar ook manipuleren. Bespreek wat de 'empathische vragen' zouden kunnen zijn)

| Type vraag | Karakteristieken | Nuttig in deze situaties |
|----------------|--|--|
| Gesloten vraag | <ul style="list-style-type: none"> - Kan beantwoord worden met één woord of korte zin; - Geeft feiten; | <ul style="list-style-type: none"> - Het openen van een gesprek: bijv. waar woon je? - Om het begrip te testen: u wilt bijvoorbeeld bij ons intrekken? - Het beïnvloeden van een gewenste gemoedstoestand |

| | | | |
|--|-----------------|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Zijn gemakkelijk en snel te beantwoorden ; - Je houdt de controle over het gesprek met de vragen. | <p>(positief of negatief): bv. Bent u tevreden met uw huidige job?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Om een overeenkomst af te sluiten: Als ik dit morgen lever, teken je dan nu? |
| | Open vraag | <ul style="list-style-type: none"> - Begint met wat, waarom, hoe, hoe, hoe, beschrijven. - Zoekt doelbewust een lang antwoord (en zal er waarschijnlijk een krijgen); - Vraagt de respondent om na te denken en na te denken; - Geeft meningen en gevoelens; - De respondent krijgt de controle over het gesprek in handen van de respondent. | <p>Volgt op een gesloten vraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wat vind je bijvoorbeeld leuk aan de plaats waar je woont? - Om meer te weten te komen over een persoon: wat houdt je tegenwoordig wakker? - Om mensen bewust te maken van de omvang van een probleem: bijvoorbeeld: wat zou er gebeuren als uw klanten nog meer zouden klagen? - Om te laten zien dat u zich zorgen maakt: bijvoorbeeld: hoe is het met u gesteld na uw opname in het ziekenhuis? |
| | Directe vraag | <ul style="list-style-type: none"> - Direct iemand vragen stellen over een onderwerp/vraagstuk | <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was er een tijd dat je verbaasd was hoe verbonden je was met de gemeenschap? - Heeft u zich ooit afgevraagd wat de redenen waren voor deze reorganisatie? |
| | Indirecte vraag | <ul style="list-style-type: none"> - Vraagt naar ervaringen; - Lichte overeenkomst met open vragen; - Levert meestal emoties en eerlijke reflecties; - Antwoorden kunnen slechts gedeeltelijk gaan over | <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe was de ontmoeting met je baas vandaag? - Kunt u zich uw beste moment als vader/zoon/moeder/dochter herinneren? - Kunt u mij een voorbeeld geven? |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | onderwerpen die relevant zijn voor het project/de activiteit. | |
| | "Wat gebeurde er" - vraag | <ul style="list-style-type: none"> - Om meer details te krijgen van een specifiek antwoord; - Om antwoorden te helpen triggeren. | <ul style="list-style-type: none"> - Om aarzelende of onervaren verhalenvertellers aan te zetten tot het "vertellen van hun verhaal". - Wanneer mensen niet voldoende details geven, bijvoorbeeld wanneer ze alleen aangeven wanneer een belangrijke tijd in hun leven zonder aan te geven waarom. <p><u>Voorbeeld:</u> "Kunt u mij vertellen wat er op uw eerste werkdag is <i>gebeurd</i>? (vs. Kunt u zich uw eerste werkdag herinneren). "Wat gebeurde er toen? "Wat gebeurde er daarna?"</p> |
| | <p>Meningen 5' - 10' - 10'.</p> <p>Wanneer je met je cliënten werkt, kan het zijn dat je meningen krijgt in plaats van verhalen. Het zijn de verhalen over hoe zij tot dit advies zijn gekomen die interessant zijn. Wanneer iemand een mening uitspreekt, kun je door middel van vragen te stellen (door gebruik te maken van de bovenstaande vragen of een combinatie daarvan) interessante inzichten verkrijgen om over na te denken. Een vraag die in dit geval een verhaal kan oproepen, is bijvoorbeeld:</p> <p>"Ja, dat is uw mening, maar wat is een voorbeeld?" En voor meer concrete vragen biedt Paul Andrew Costello (2015, Worldwide Storywork) alternatieven zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vertel ons over de tijd dat je voor het eerst begreep hoe [A] [B] heeft beïnvloed? - Wie heeft mede vorm gegeven aan je mening over en hoe / wanneer / waar is dit gebeurd? - Heb je je altijd zo gevoeld? - Was er een tijd dat je een andere kijk had op, en wanneer veranderde die? | | |
| TE VERWERVEN VAARDIGHEDEN | Basisvaardigheid in luisteren | | |
| TE VERWERVEN COMPETENTIES | <p>Inzicht in hoe 'een stap terug doen' en niet-manipulatieve facilitering individuen in staat kunnen stellen om zich sterker te voelen.</p> <p>Het vermogen om onderscheid te maken tussen 'sympathie' en 'empathie' als gedragsuitingen en hun respectievelijke waarde voor de ander.</p> | | |
| MATERIALEN EN NUTTIGE BRONNEN / | <p><u>Materialen:</u> post its (verschillende kleuren), (kleur)pennen. Laptop, projectiescherm, wifi, wifi, flip-over of whiteboard,</p> | | |

| | |
|--------------------|--|
| REFERENTIES | <p>ruimte met minstens één wand om te exposeren, mogelijkheid tot ronde opstelling van stoelen, drankjes en snacks.</p> <p><u>Bronnen/referenties:</u></p> <p>Paul Andrew Costello: Worldwide Storywork (2015)</p> <ul style="list-style-type: none">○ Cynthia Kurtz: Working with Stories. Kurtz-Fernhout Publishing 2014○ Friedeman Schulz von Thun: Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Hamburg: rororo 2003 – Illustration: https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model○ Melis Senova: This Human. Amsterdam: BIS Publishers 2017 (Checklist for Listeners)○ Frans de Waal's layers of empathy (Russian dolls). The Age of Empathy 2009 |
|--------------------|--|

Unit 5: NARRATIEF ONDERZOEK

| | |
|---|--|
| DOEL | Cursisten zullen leren hoe ze een narratief onderzoek kunnen doen. |
| LEERRESULTAAT | BEOORDELINGSCRITEIA |
| <p>LO1: Begrijpen van de ondervragende handelwijze met behulp van narratieve en circulaire vraagmethodieken.</p> <p>LO2: Begrijpen hoe je gesprekken kunt externaliseren</p> <p>LO3: Begrijpen hoe een vraag te bedenken met behulp van narratieve onderzoeksmethoden.</p> <p>LO4: Narratief onderzoek begrijpen in de context van vertelvaardigheden en het werken met verhalen</p> <p>LO5: Vaardigheden en waarden begrijpen die van toepassing zijn op het vinden van oplossingen.</p> | <p>1.1. Demonstreer wederzijdse ondervraging tussen twee deelnemers</p> <p>1.2. Demonstreer wederzijdse ondervraging in een groepssetting</p> <p>2.1. Demonstreer een externaliserend gesprek tussen twee deelnemers</p> <p>2.2. Demonstreer een externaliserend gesprek in een groepssetting</p> <p>3.1. Leg uit wat probleem oplossen als focus is</p> <p>3.2. Leg uit wat oplossingen creëren als focus is</p> <p>3.3. Demonstreer vraagstellings-vaardigheden door: (a) Vragen bedenken om sociale relatieopbouw mogelijk te maken door middel van narratief onderzoek. (b) Verken zelfanalyse als middel in narratief onderzoek</p> <p>4.1. Stel verhalen vertellen en narratief onderzoek tegenover elkaar en vergelijk.</p> <p>4.2. Leg 3 manieren vast om narratief onderzoek te gebruiken in een verhalende context tijdens het werken met verhalen.</p> <p>5.1. Begrijpen wat de volgende begrippen zijn: (a) Landschap van identiteit (b) Landschap van acties</p> <p>5.2. Leg uit hoe her-autorisatie binnen het kader van een verhalend onderzoek plaatsvindt</p> |
| OPBOUW VAN OEFENINGEN (VOORBEELDEN) | <p>Onderwijs- en leeractiviteiten: (interactief, A4 of A3 papier, kleurpotloden/pennen)</p> <p>Warming up (ijsbreker) activiteit (15') (interactief) Nodig de deelnemers uit om hun verwachtingen met betrekking tot deze leer-unit te delen: Waarom denke je dat vragen zo belangrijk bij het vertellen van verhalen? Moedig de deelnemers aan om hun ideeën over het onderwerp te delen.</p> <p>De veelkoppige helper (interactief, A4, potloden/pennen) <u>Fase 1. (15')</u></p> |

Vraag één van de deelnemers om zich voor te doen als een cliënt wiens leven door een probleem wordt beïnvloed. Het kan een emotioneel, relationeel of fysiek probleem zijn. De andere deelnemers dragen op hun beurt bij aan het verkennen van de toestand van de cliënt en zijn of haar verhaal met/van het probleem.

Fase 2. (ca. 20'-30').

Vraag de deelnemers om de volgende vragen te beantwoorden en te schrijven:

- "Schrijf ten minste één van de uitspraken en/of vragen op die je hebt gedaan/gesteld waarvan je denkt dat die hem het meest geholpen heeft. Wat maakte het nuttig?"
- "Schrijf ten minste één van de uitspraken en/of vragen op die je hebt gedaan/gesteld waarvan je denkt dat deze voor hem/haar niet zo nuttig is geweest. Wat maakte het niet zo nuttig?"

Fase 3. (ca. 15').

Nodig de deelnemers uit om hun antwoorden met de rest van de groep te delen.

Lezing (30'): De filosofie van Narratief Onderzoek
(PowerPoint/Prezi)

Het uitleggen van de theoretische ideeën achter het gebruik van Narratief Onderzoek. Vertrekkend van de ideeën en concepten die in de vorige eenheden werden aangereikt (bv. de in eenheid 2 voorgestelde aanpak voor het maken van verhalen), en gericht op de kracht van het juiste gebruik van vragen om mensen te helpen hun verhaal te vertellen.

Belicht de gedachte dat onderzoek een manier is om interesse en nieuwsgierigheid naar de verhalen van mensen te uiten.

KORTE PAUZE (15')

Lezing (30'): Externaliseren van gesprekken
(PowerPoint/Prezi)

Leg de verschillen tussen geïnternaliseerde en externaliserende gesprekken uit. Gebruik daarvoor de volgende handleiding (pp. 55-57):

http://rsrc.eu/assets/rsrc-handbook_clickable.pdf.

Leg uit hoe de externaliserings-plattegrond werkt. Het is een plattegrond van de praktijk die een nuttig kader geeft om een externaliseringsgesprek te starten, door vragen te stellen die erop gericht zijn:

- Geef een naam aan het probleem
- Verken het probleemverhaal (toen het voor de eerste keer voorkwam, hoe het zich gedraagt in het leven van de persoon, wat zijn zijn/haar doelstellingen).
- Bepaal hoeveel ruimte het probleem inneemt in het leven van de persoon.

Geef enkele voorbeelden van hoe je externalisering kunt toepassen op de antwoorden van klanten.

Externaliserings-plattegrond: oefening (ca. 120') "Wat is jouw monster?".

Teken je probleem

Stel je jouw 'monster' voor (10', een manier om het probleem in kaart te brengen).

Denk aan een kwestie die je regelmatig stoort op een hinderlijke manier: het kan een problematische gewoonte, een patroon, een angst, etc. zijn. Probeer het te tekenen. Het kan een dier, een persoon, een ding, een monster zijn...

Een tekening van dat 'monster' kan helpen om de kenmerken ervan te beschrijven.

Beschrijf je 'monster' 50' - 75' (afhankelijk van de groepsgrootte).

Dit is een variant van de Veelkoppige Helper-oefening. Vraag een persoon om dit met de groep te delen (het maakt niet uit of het een echt iets is of een bedacht iets). Vraag de cursisten om het verhaal van hun collega's te verkennen door vragen te stellen die geïnspireerd zijn door de externalisatie-plattegrond (zie ook de folder 'bijkomende vragen').

Deelnemers beschrijven, faciliteren door te vragen naar kenmerken (wanneer verschijnt het, heeft het een stem, kan je ermee communiceren etc.).

Koppel de cursisten in paren af en vraag hen elkaar te interviewen door deze richtlijnen voor het interview te volgen:

- Leg sleutelwoorden en zinnen vast.
- Gebruik indien nodig extra vragen om de geïnterviewde aan te moedigen.
- Laat de geïnterviewde zijn of haar verhaal vertellen. Probeer jouw verhaal voor je te houden. Je bent straks aan de beurt.
- Luister aandachtig. Wees nieuwsgierig naar de ervaring, de gevoelens en de gedachten. Geef ruimte aan stiltes.
- Als je partner een vraag niet wil of kan beantwoorden, is het okay.
- Genoeg tijd toestaan en je eigen tijd in de gaten houden - Als er een bepaalde tijdslimiet voor het interview is ingesteld, moet je je daarvan bewust zijn en je eraan houden. Als je meer tijd nodig hebt, vraag dan of dit mogelijk is.
- Focus op het probleem zelf en niet op onnodige achtergrondinformatie.
- Zoek naar ervaringen uit de eerste hand in plaats van verhalen over anderen (verhalen over een groep waarvan de geïnterviewde lid van is zijn toegestaan).
- Probeer de Externalisatie-plattegrond toe te passen.

Voorbeelden van EXTERNALISERENDE VRAGEN:

- Hoe zou je het probleem noemen dat je leven beïnvloedt?

- Als je het zou kunnen beschrijven, hoe zou het dan zijn? Zou het een man of een vrouw zijn? Zou het jong of oud zijn? Spreekt het? Zo ja, wat zegt het?
- Wanneer is het probleem voor het eerst in je leven opgedoken?
- Wat zijn de doelen die het probleem voor jou en je leven heeft?
- Op een schaal van 0 tot 10, waarbij "0" betekent dat het probleem je leven helemaal niet beïnvloedt, en "10" betekent dat het probleem je leven volledig beïnvloedt, waar zou je het probleem in je leven plaatsen?

Voorbeelden van RE-AUTHORING-vragen:

- Wat zijn de waarden waar je voor staat in je leven?
- Kunt je je een episode herinneren, slechts één, toen je het probleem op afstand wist te houden?
- Kunt je je een episode herinneren, slechts één, toen je erin slaagde om effectief te handelen volgens je waarden? Welke vaardigheden/competenties heb je gebruikt om je waarden te laten zegevieren?
- Wat als je nu, terwijl je met het probleem wordt geconfronteerd, je waarden probeert in te zetten? Zou je dezelfde vaardigheden/competenties toepassen? Zou je nieuwe vaardigheden/competenties toepassen?

Voorbeelden van LANDSCAPE OF IDENTITY/LANDSCAPE OF ACTIONS-vragen:

- Welke intenties zijn leidend in je acties tegen het probleem?
- Welke intenties leiden je acties naar je waarden?
- Wat zijn de verwachtingen die je hebt voor je leven?
- Welke principes besluit je te volgen?
- Welke acties kunt u ondernemen om je ideeën naar je gemeenschap over te brengen?

Het delen van ideeën over het construeren van oplossingen (ca. 30').

Leg uit dat het externaliseren van het probleem de cliënt helpt om wat ruimte tussen hem en het probleem te creëren en dat hij/zij hierdoor meer ruimte kan krijgen bij het nemen van maatregelen tegen het probleem. Vertrekkend van gedachte, vraag elk lid van het paar van de vorige oefening om de groep te laten weten hoe ze, op basis van het verhaal van hun partner, hem/haar zouden helpen om zijn/haar probleem op te lossen. Vertel aan de groep: "Met de externalisatie-plattegrond hebben we onze partner geholpen om het verhaal van het probleem te vertellen. Laten we nu het verhaal onderzoeken van hoe hij/zij met het probleem wordt geconfronteerd sinds het moment dat het zich in zijn/haar leven heeft laten zien. Welk soort vragen zou u stellen, om dat te doen? Vraag iedereen om zijn of haar gedachten te delen. Noteer de mogelijke vragen die zich aandienen.

Oplossingen construeren (45')

Verdeel de leerlingen in dezelfde paren als van de vorige oefening en vraag hen op hun beurt om de vragen te stellen die de groep net heeft opgesteld. Vraag hen aan het einde van de oefening om hun gedachten over de ervaring te delen.

Maak een tweede tekening van het monster / probleem: "Hoe ziet het er nu uit?".

Bespreek: Welke vragen werkten het beste? Welke vragen werkten het slechtste? Waarom? Hoe kunnen we ze veranderen om ze effectiever te maken in het helpen van onze partner bij het vinden van een oplossing voor zijn/haar probleem?

Een inleiding tot het denken over een nieuw verhaal

Tree of Life / Levensboom 90' Grote vellen papier (vanaf de flip-over), kleur stiften / powerpoint (van individueel naar collectief - 'eenheid in verscheidenheid').

De Levensboom is een hoopgevende en inspirerende benadering bij het werken met kinderen, jongeren en volwassenen in veel verschillende contexten, waaronder groepen vluchtelingen of (im)migranten, mensen uit gemeenschappen die te lijden hebben gehad van een natuurramp, groepen jongeren die uit het onderwijs zijn gestapt, vrouwen die het slachtoffer zijn geworden van huiselijk geweld, enz. Zie illustratie levensboom.

Nadat iedereen zijn eigen boom heeft getekend, kan er een tentoonstelling van het 'Bos van het Leven' worden gemaakt en kunnen verhalen worden gedeeld en besproken, ook verhalen die verband houden met de toekomst (verlangens, wensen, wat willen we de wereld geven). Zoek naar (kracht gevende) overeenkomsten. Dit is ook een beweging van het individuele naar het collectieve ('eenheid in verscheidenheid').

Checking out (30')

Vraag de groep om hun gedachten en ideeën te delen over de activiteiten die ze hebben meegemaakt. Wat zijn de theoretische conclusies die ze uit deze eenheid kunnen trekken? Wat vinden zij van het gebruik van externaliserende vragen? Wat vinden ze van het idee om uitspraken om te zetten in vragen? Wat zijn de voordelen die zij zien in het gebruik van een aanpak die zich baseert op onderzoek? Hoe ervoeren zij het tekenen als uitdrukkingmiddel? Heeft het geholpen om hun verhalen beter te vertellen (en te begrijpen)?

Powerpoint / Handout

Enkele aanvullende vragen over het 'probleem' / 'monster' zijn hier te vinden:

| | |
|---|---|
| | <div data-bbox="606 246 1228 739"> </div> <p data-bbox="571 806 782 840">De Levensboom</p> <div data-bbox="582 873 1037 1456"> <div data-bbox="582 873 829 940"> <p>LEAVES (RE-MEMBERING LIVES) WHO ARE / WERE THOSE WHO ARE / WERE SPECIAL TO ME? (ALIVE OR NO LONGER LIVING)</p> </div> <div data-bbox="861 873 1037 940"> <p>FRUITS (LEGACIES) WHAT HAVE THOSE SPECIAL PEOPLE GIVEN TO ME? WHAT (OR THAT) WOULD WE LIKE TO SHARE WITH OTHERS NOW AND IN THE FUTURE?</p> </div> <div data-bbox="582 1187 718 1321"> <p>BRANCHES WHAT ARE MY HOPES, DREAMS & WISHES? DO I HAVE BIG AND/OR SMALLER HOPES? HOW CAN I CONNECT THEM TO MYSELF, MY FAMILY, MY COMMUNITY? WHERE DO THESE HOPES COME FROM? (THEIR HISTORY)</p> </div> <div data-bbox="829 1164 1005 1254"> <p>TRUNK WHAT DO I VALUE? WHAT DO I CARE ABOUT? WHERE DOES THAT COME FROM? HOW AM I SEEN THROUGH THE EYES OF OTHERS? WHERE DOES THAT COME FROM?</p> </div> <div data-bbox="893 1299 1021 1388"> <p>GROUND WHERE DO I LIVE? WHAT DO I CHOOSE TO DO EACH DAY? (THE PRESENT / LANDSCAPE OF ACTION)</p> </div> <div data-bbox="718 1400 877 1456"> <p>ROOTS WHERE DO I COME FROM? WHAT IS MY HERITAGE? WHAT ARE MY SURVIVAL SKILLS?</p> </div> </div> |
| <p>TE VERWERVEN VAARDIGHEDEN</p> | <p>Inzicht in hoe het delen van verhalen individuen en gemeenschappen sterker kan maken en mogelijkheden voor de toekomst kan aandragen.</p> <p>Begrijpen wat "niet-sturende maar beïnvloedende houding" betekent.</p> <p>Begrijpen wat een externaliserend gesprek is.</p> <p>Begrijpen wat de methode van circulair vragen is.</p> |
| <p>TE VERWERVEN COMPETENTIES</p> | <p>Deelnemers moeten begrijpen hoe ze een narratief onderzoek goed kunnen uitvoeren.</p> |
| <p>MATERIALEN EN NUTTIGE BRONNEN / REFERENTIES</p> | <p><u>Materialen:</u> A4 / A3 papier, pennen/potloden. Laptop, projectiescherm, wifi, flip-over of whiteboard, ruimte met minstens één muur om te exposeren, mogelijkheid tot ronde opstelling van stoelen; dranken (koffie, thee, water) en snacks (bijv. koekjes).</p> |

Bronnen/referenties

- Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. - SFV in cooperation with Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7; available as pdf at: <http://www.rsrc.eu/outputs.html>.

Unit 6: CULTURELE EN CONTEXTUELE SENSITIVITEIT

| | |
|---|---|
| DOEL | De cursist weet zich aan te passen aan elke specifieke context en aan culturele verschillen / verschillende culturen. |
| LEERRESULTAAT | BEOORDELINGSCRITEIA |
| <p>LO1: Verschillende culturele, educatieve en professionele achtergronden begrijpen</p> <p>LO2: Een veilige omgeving creëren / aanbieden. Ethisch en transparant handelen.</p> <p>LO3: Het gebruik van gemeenschappelijke taalstructuren</p> | <p>1.1. Beschrijf de opleiding en professionele achtergrond van ten minste vier verschillende deelnemers.</p> <p>2.1. Beschrijf veilige settings voor het hanteren van context- en cultuurverschillen in ten minste drie verschillende situaties</p> <p>3.1. Beschrijf hoe de gemeenschappelijke taal moet worden gebruikt bij het vertellen van een verhaal op een één-op-één basis (bijv. kind, volwassene...).</p> <p>3.2. Beschrijf hoe de gemeenschappelijke taal zou moeten zijn bij het vertellen van een verhaal aan een groep.</p> |
| OPBOUW VAN OEFENINGEN (VOORBEELDEN) | <p>Onderwijs- en leeractiviteiten:</p> <p>Eerste indrukken 40' (foto's, papier, pennen) Belangrijk: het is zo makkelijk om verkeerde veronderstellingen te hebben over mensen die je niet kent. Aan de orde zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persoonlijke identiteit - Stereotypering - Hoe we aannames over mensen hebben op basis van zeer beperkte echte informatie. <p><u>Doelstellingen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Om te vergelijken hoe mensen verschillen in hun eerste indrukken van anderen - Om te ontdekken hoe onze ervaringen uit het verleden onze eerste indrukken kleuren - Om ons bewuster te worden van de invloed van onze indrukken op ons gedrag en houding ten opzichte van anderen. <p><u>Vorbereiding</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Selecteer foto's uit tijdschriften van mensen die interessante /verschillende/ opvallende gezichten hebben. - Knip de gezichten uit en plak ze op de bovenkant van een A4 papier, zodat er voldoende ruimte onderin |

overblijft. Per gezicht één vel.
- Potloden, één per persoon

Instructies

1. Vraag de deelnemers om in een cirkel te zitten en deel één A4 met foto uit aan elke persoon.
2. Vraag hen om naar de foto te kijken en hun eerste indruk van de persoon op te schrijven.
3. Vraag hen dan om de onderkant van het papier om te draaien om te verbergen wat ze geschreven hebben en om het vel door te geven aan de volgende persoon.
4. Zeg de spelers dat ze naar een tweede foto moeten kijken en hun eerste indruk onderaan de pagina, net boven de omslag, moeten opschrijven, en dan de onderkant van de krant weer omhoog moeten draaien om te verbergen wat ze geschreven hebben en het door te geven.
5. Herhaal dit totdat de papieren rond de cirkel zijn geweest en iedereen elk vel heeft gezien.
6. Vouw nu de papieren uit en laat iedereen de verschillende 'eerste indruk' vergelijken..

Evaluatie

Praat over wat er gebeurd is en wat je geleerd hebt:

- Als groep?
- Welke verrassingen waren er?
- Waarop baseerde je je eerste indrukken?

Beschrijf en deel gevallen waarin u een volledig verkeerde eerste indruk van iemand heeft gehad.

- Wat gebeurde er als gevolg daarvan?
- Wat heeft deze activiteit over onszelf onthuld?

Tips voor de facilitator

Voordat je begint, zorg ervoor dat iedereen de instructies begrijpt. Het is verstandig om vooraf te laten zien waar de spelers moeten schrijven en hoe je de onderkant van het papier omhoog moet vouwen. Houd de vellen vrij snel in beweging, laat mensen niet te lang nadenken. Het gaat om hun eerste indruk. Vermijd het kiezen van foto's van beroemde mensen of beroemdheden. Probeer om een grote verscheidenheid aan mensen te kiezen: verschillende leeftijden, culturen, etnische groepen, vaardigheden en handicaps, enz.

Bereid je voor op een aantal felle gesprekken over oordelen/meningen. Afhankelijk van de groepsgrootte zijn de opmerkingen niet altijd anoniem. Laat spelers elkaar niet bekritisieren om hun mening, maar richt de discussie op de eigenlijke opmerkingen.

Video “All that we share”

Culturele sensitiviteit 10' powerpoint / handout

Culturele sensitiviteit is het besef dat er culturele verschillen en overeenkomsten tussen mensen bestaan zonder dat er een waarde aan wordt toegekend - positief of negatief, beter of slechter, goed of fout. Het betekent dat men zich ervan bewust is dat mensen niet allemaal hetzelfde zijn en dat men erkent dat zijn/haar cultuur niet beter is dan welke andere cultuur dan ook.

Een gemeenschappelijke taal 20' (interactief)

Gewoon om te laten zien hoe culturen kunnen verschillen in de perceptie van woorden of zinnen, en ook wat verhalen daarin kunnen doen (ze overstijgen deze verschillen, omdat je vragen kunt stellen aan verhalen - wat betekende het? Etc.)

Vraag het de deelnemers: (voorbeelden) (we kunnen ook gebruik maken post-its)

"Wat betekent 'regen' voor jou?"

"Wat betekent 'armoede' voor jou?"

"Wat betekent 'huwelijk' voor jou?"

enz.

"Wat zou het betekenen voor een [migrant / vluchteling / kind / etc.]?"

Wees je ook bewust van de problemen met geletterdheid. Tekenen is geschikt voor mensen met lage geletterdheid en kan het saamhorigheidsgevoel in een diverse groep ondersteunen. **Daarom heeft het vertellen van verhalen (in eerste instantie) zo'n groot voordeel boven het schrijven....**

Facilitator: "Als we de betekenis begrijpen die wij en anderen geven aan woorden, zinnen, verhalen, creëren we verbinding en eenzelfde taal en kunnen we het in ieder geval met elkaar eens zijn dat we verschillen accepteren".

interactief / teamwork! (creativiteit)

Anton en Ali 50' / Een bal / Papier en pen voor de waarnemer / flip over en viltstift.

Aan de orde zijn:

- (Culturele) Stereotypen

Doelstellingen

- Om de beelden die we hebben over mensen uit andere culturen, sociale groepen te verkennen
- Zich bewust zijn van hoe deze beelden onze verwachtingen van mensen die tot andere groepen behoren.

Instructies

1. Vraag deelnemers om in een kring te zitten.
2. Vraag een van hen om de waarnemer te zijn. Leg uit dat hij/zij buiten de cirkel moet gaan zitten en het verhaal dat ontstaat moet opschrijven.

3. Leg aan de rest van de groep uit dat ze samen een verhaal gaan maken. Hiervoor gaan ze een bal (of een ander klein voorwerp) gebruiken.
4. Zeg dan: "Dit is het verhaal van [naam, typisch voor uw land], een jongeman uit [uw land / stad]" en geef de bal door aan een lid van de groep en nodig hen uit om verder te gaan met de volgende één of twee zinnen van het verhaal, en om de bal vervolgens door te geven aan iemand anders.
5. Ga op deze manier verder zodat het verhaal gezamenlijk wordt opgebouwd.
6. Vraag na 10 of 12 beurten naar de bal en zeg: "Ali, een jongen/man [van een andere afkomst] die ook een verhaal heeft, kent ['Anton']..." en geef de bal terug aan iemand in de kring en vraagt hem of haar om Ali's verhaal te gaan vertellen.
7. Maak na ongeveer 10 of 15 minuten een einde aan de activiteit.

Debriefing en evaluatie

Vraag de waarnemer om de aantekeningen te lezen die hij/zij heeft gemaakt over de verhalen. Vraag de groep dan te vertellen wat de verhalen van 'Anton' en 'Ali' hen vertellen over hun verschillende levens en vraag hen vervolgens te vertellen hoe dit zich verhoudt tot de beelden die we hebben over jonge mannen uit Nederland en (bijvoorbeeld) Marokko. Noteer de belangrijkste punten op de flip-over.

Vraag waar deze beelden vandaan komen. Had iedereen soortgelijke beelden van Nederland en Marokko? Waarom? Waarom niet?

16:00 Contextuele Gevoeligheid 10' powerpoint / handout

Het domein van de contextuele gevoeligheid impliceert dat mensen gevoelig zijn voor stereotypen en dat ze anderen op het eerste gezicht onvoorwaardelijk proberen te accepteren. We kunnen er kwaliteiten aan toevoegen zoals perspectief nemen, om de wereld te zien zoals anderen de dingen zien en waarnemen; een tolerantie voor dubbelzinnigheid, waarbij mensen het vermogen tonen om meerdere interpretaties van eenzelfde situatie te accepteren. En tot slot, alertheid op vroegtijdige veronderstellingen.

Onderwerp: Het vinden van de juiste middelen (powerpoint: middelen) (Interactief) (60')

Elke deelnemer analyseert welk middel/methode het beste is om verhalen te verzamelen binnen hun gemeenschap en deelt de redenen daarvoor met de rest van de groep. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van lege A4's waarbij bovenin het geselecteerde middel / de methode wordt aangegeven, en daaronder in trefwoorden de redenen waarom. Vervolgens interviewen de deelnemers elkaar over de selectie. [Trainer modereert].

Voor bijvoorbeeld 15 deelnemers zijn de groepen verdeeld in 3 kleinere groepen, zodat de groepen zich niet tot hetzelfde type deelnemers richten (bijvoorbeeld met betrekking tot de doelgroepen/cliënten waarmee ze samenwerken of met betrekking tot hun professionele training/opleiding).

Het idee is om een mix te genereren in de groepen: mensen die werken met verschillende risicogroepen (migranten, minderjarigen, werklozen, enz.) en met verschillende professionele/educatieve achtergronden (psychologen, maatschappelijk werkers, verzorgers, enz.).

Vervolgens splitsen de groepen zich op en groeperen ze opnieuw, maar nu op basis van overeenkomsten van doelgroep(en) en bespreken de middelen, methodieken en uitdagingen.

Plenair: delen van feedback en conclusies

De rol van de facilitator/story practitioner & vereisten 45', deels interactief / powerpoint / handout.

Onderwerp: Machtverhoudingen (ca. 45') Respect - Bescheidenheid

(Interactief, Powerpoint / Prezi & video)

De trainer legt uit hoe machtsverhoudingen de resultaten van de vertel-activiteit beïnvloeden, zowel vanuit het perspectief van de machtsverhoudingen tussen de facilitator/docent en de gemeenschap/groep, als binnen de gemeenschap/groep. De trainer legt uit dat *community mapping* kan worden gebruikt om (machts-)verhoudingen binnen de gemeenschap in kaart te brengen.

(video: evaluatie van de gemeenschap).

(Interactief) Elke deelnemer legt zijn relatie met de gemeenschap/groep waarmee hij werkt uit en analyseert wat voor machtsrelatie er volgens hem of haar bestaat. Op basis van het doel van hun werk met de gemeenschap/groep bepalen ze welke informatie gedeeld wordt en waarom ze daarvoor gekozen hebben. Andere deelnemers geven feedback. De trainer stelt hen vragen.

Onderwerp: Respect voor educatieve en professionele achtergronden (ca. 45') (Interactief)

De trainer legt aan de hand van een persoonlijk/professioneel verhaal ("toen ik het verknalde") uit wat er gebeurt als de onderwijsachtergrond/het opleidingsniveau, de professionele context van de personen met wie je samenwerkt, of hun intenties niet wordt gerespecteerd. (5')

(Interactief (5'))

De trainer nodigt deelnemers uit in groepen van 3 personen met de volgende opdracht (20'):
3 deelnemers wisselen gelijkaardige verhalen uit 'verknallen' (3 x max. 5', trainer is tijdwaarnemer).
De luisteraars maken aantekeningen van de verhalen met in beide verhalen de volgende overweging:
Hij/zij zal vanaf morgen met je samenwerken. Zou je je kunnen losmaken van het verhaal dat je hebt gehoord en de standpunten en/of meningen in twijfel kunnen trekken die je had tijdens het luisteren naar het verhaal?
De trainer nodigt uit tot een korte verhalencirkel waarin de deelnemers hun overwegingen delen, waarna alle brainstormen over hoe deze situaties (meningen/oordelen) vermeden kunnen worden. (20')
Trainer vat samen. (5')

Ethiek en transparantie

Video transparantie (RSRC)

Powerpoint *Ethiek en transparantie*

Handout Ethiek en Transparantie, uitleg Verhalende afstand & Waardebeleving etc. zie verder

Definities: powerpoint 'Verhalende afstand & Waardebeleving'

Derde ruimtes / veilige context (waar te ontmoeten) (app 30')

(Interactief en powerpoint)

De deelnemers worden gegroepeerd volgens de karakteristieken van hun gemeenschap/groep. Ze brainstormen over de fysieke kenmerken die een "derde ruimte" zou moeten hebben om met hun gemeenschap te werken. Nodig hen uit om specifieke elementen te benoemen waarmee rekening moet worden gehouden, zowel wat betreft de fysieke ruimte als de juiste omgeving, maar ook rekening houdend met cultuur, traditie, leeftijd, geslacht, enz.

POWERPOINT / HANDOUT

Verhalen oproepende middelen / activiteiten

| | |
|--|--|
| Een waarderend gesprek ervaren | Het vaststellen van een startpunt in een concrete situatie. Facilitator helpt bij het verkennen van de situatie en de oorzaken en middelen die door het individu worden toegepast. |
| Een-op-een expert-gesprek | Gevoelige onderwerpen; het individu spreekt in privé-sessies met een vertrouwde interviewer. |
| Een belangrijk moment tekenen | Een verhalen oproepende oefening. Zoek naar verhalen waar veranderingen / transformaties plaatsvinden. |
| Gesprek met een gelijke / ander | In paren (gefaciliteerd door aangeboden script/vragen): brengt overtuigingen en gevoelens beter onder woorden... |

| | | |
|--|--|--|
| | Groepsgesprek | Een gestructureerde en gefaciliteerde activiteit. Voor homogene groepen (status, geslacht, leeftijd, afkomst, etc.) |
| | Dubbel verteld verhaal | In paren: een manier om het vertellen van verhalen rond een bepaalde kwestie / onderwerp te stimuleren en te kijken hoe een verhaal bij het hervertellen ge- of vervormd wordt. |
| | Tijdslijn (Kurtz) | Individueel en groepen: wanneer een onderwerp een tijdscomponent heeft, teken gebeurtenissen en emoties. |
| | Tijdslijn (Frühmann) | Individueel en groepen: wanneer een onderwerp een tijdscomponent heeft, zoek naar extremen en inzichten. |
| | Dagboek | Persoonlijk en in groepsverband: Het ontdekken van verhalen in het dagelijks leven, reflecteren op en verbinding maken met onderwerpen/vraagstukken. "In alles zit een verhaal." |
| | De vier emmers | Persoonlijk en in groepsverband: Zichzelf presenteren en vertrouwen en verbinding opbouwen. Ook het ontdekken van overeenkomsten en patronen binnen de gemeenschap. |
| | Brieven en gesprekken | In interculturele situaties. Lees eerst de verhalen voordat je oordeelt en begin van daaruit een gesprek. |
| | Story Circles | Verkennen en delen van individuele en collectieve ervaringen die een impact hebben of zullen hebben op de gemeenschap. 'Food for thought' voor zingeving. |
| | Waarde(n) toevoegende verhalen | Verzamel verhalen van succes en best practices. 'Food for thought' voor zingeving, maar ook voor toekomstige acties. |
| | Levensboom (Tree of Life) | Maakt het mogelijk om mensen over hun leven te laten vertellen op een manier die hen sterker maakt. Een sterke aanpak die in verschillende contexten werkt. |
| | Photoverhaal | Documenteer de gemeenschap door middel van foto's om problemen en de verhalen die daarmee verband houden te identificeren. |
| | <p>Daarnaast kan het gebruik van muziek of pantomime nuttig zijn (om communicatieproblemen in verband met taal te overwinnen) als alternatief voor het tekenen van een belangrijk moment gebruikt worden, bijvoorbeeld om een belangrijk moment uit te leggen door middel van een liedje of muziek die weergeeft wat men op dat moment voelt, of om pantomime te vragen om hun gevoelens uit te drukken.</p> | |
| | POWERPOINT / HANDOUT ETHIEK EN TRANSPARANTIE | |

Machtsverhoudingen (video beoordeling/inschatting van gemeenschap)

Bij het werken met je gemeenschap/groep moet je je ervan bewust zijn dat er door de kenmerken van uw doelgroep (risicopersonen) een grote kans bestaat dat er een machtsrelatie bestaat, waarbij je een bepaalde mate van macht hebt over de personen in je gemeenschap/groep. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat je bepaalde informatie hebt over de vertelactiviteit (bijvoorbeeld verzamelen van verhalen) en het doel ervan, of aan het feit dat je de macht hebt om beslissingen te nemen die hun leven en welzijn rechtstreeks beïnvloeden.

Met betrekking tot de machtspositie van informatie zou je hen de volgende soorten informatie kunnen geven, die nuttig is (of niet), afhankelijk van de situatie:

ETHIEK EN TRANSPARANTIE

| MENSEN VERTELLEN... | HELPT WANNEER... | HELPT NIET WANNEER... |
|---|---|---|
| WAAROM JE MET ZE WERKT | HOGЕ INTERESSE IS VEEL VOORDEEL IS | LAGE INTERESSE IS WEINIG VOORDEEL IS JE DE ORGANISATIE WILT VERANDEREN JE MENSEN WILT VERANDEREN |
| WIE ERBIJ BETROKKEN IS (SPINSOREN, VERZAMELAARS, (ANDERE) CLIËNTEN, VERHALENVERTELLERS) | KORTE NARRATIEVE AFSTAND HOGЕ WAARDENPERCEPTIE LAAG MACHTSVERSCHIL | GROTE NARRATIEVE AFSTAND LAGE WAARDENPERCEPTIE HOOG MACHTSVERSCHIL |
| WAAROM JE HUN VERHALEN WILT HOREN | NIEUWSGIERIGE VERTELLERS ZIJN VERTELLERS TIJD HEBBEN VERTELLERS GEEN PROFESSIONALS ZIJN VERTELLERS ENTHOUSIAST ZIJN | VERTELLERS GEEN INTERESSE HEBBEN VERTELLERS GEEN TIJD HEBBEN VERTELLERS PROFESSIONALS ZIJN VERTELLERS AFWIJZEND ZIJN |
| WAT ER MET HUN VERHALEN GEBEURT | GROTE NARRATIEVE AFSTAND LAGE WAARDENPERCEPTIE GROOT MACHTSVERSCHIL ONDERWERPEN PERSONEEL/EMOTIONEEL ZIJN VERZAMELDE VERHALEN BEKEND ZIJN | KORTE NARRATIEVE AFSTAND HOGЕ WAARDENPERCEPTIE KLEIN MACHTSVERSCHIL ONDERWERPEN ONPERSONEEL/TRIVIAAL ZIJN VERZAMELDE VERHALEN ANONIEM ZIJN |

Video Transparency (RSRC)

POWERPOINT / HANDOUT

Lage en hoge narratieve afstand

Kort gezegd: narratieve afstand gaat over betekenis en zingeving.

Lage narratieve afstand is het zinvol kunnen comprimeren van informatie of het opnieuw betekenisvol uitbreiden van gecomprimeerde informatie. Hoe groter de narratieve afstand in een gegeven informatie, hoe minder betekenisvol de heruitbreiding zal zijn, wat betekent dat er interpretatiefouten of afwijzing van je verhaal of informatie kan optreden.

Lage en hoge waardeperceptie

Ga je werken met mensen die het gevoel hebben dat ze moeten worden gehoorzaamd of zich juist genegeerd voelen? Bij mensen die denken autoriteit te hebben, zal je je toegevoegde waarde moeten bewijzen. Bij mensen die zich genegeerd voelen of die bang zijn om zich te laten horen, moet je misschien overtuigend laten weten dat je hun stem echt wilt horen.

Sommige mensen denken misschien dat je werk niet zo belangrijk is als je zelf denkt. Het kan zijn dat je je werk (of project) moet verkopen door middel van entertainment en betrokkenheid (activiteiten organiseren) en voor hun een gevoel van zingeving moet creëren.

Laag en hoog machtsverschil

Hoe kijken je cursisten/cliënten/groepsleden naar je? Als een vriendelijke helper of een machtige vijand? Voelen ze zich veilig wanneer je hen vraagt om verhalen te delen? Hoe zit het met hun privacy? Ga er niet van uit dat ze het al weten, vraag het maar, want mensen kunnen wantrouwiger zijn dan je denkt. Als je naar twee groepen (of individuen) gaat en de ene groep (of individuen) is meer bezorgd dan de andere, kan je misschien twee verschillende methoden gebruiken om met hen te praten.

Video

POWERPOINT / HANDOUT

Respect voor educatieve en professionele achtergronden

1. Respect. Respect betekent een stap ver genoeg terug doen om jezelf als gelijke te positioneren ten opzichte van de ander / je publiek.
2. Empathie. Empathisch luisteren betekent dat je jezelf ont-kracht, dat je bescheidenheid uitstraalt en de ander kracht en (zelf)vertrouwen geeft.
3. Nederigheid/bescheidenheid. Respect voor de ander betekent nederig zijn. Nederigheid is ons verweer tegen vooroordelen en overhaaste beslissingen. Nederigheid stelt ons in staat om met een open geest naar anderen te luisteren en ons bewust te zijn van onze beperkingen.

Het vergelijken van het eigen perspectief met dat van de ander - het vaststellen wat voor de ander

| | |
|---|--|
| | <p>nuttig/behulpzaam kan zijn - is de basis van een hoger ontwikkeld inlevingsvermogen.</p> <p>Checking out: zelfde als vorige lessen</p> |
| <p>TE VERWERVEN VAARDIGHEDEN</p> | <p>Het vermogen om de juiste communicatiemiddelen te beoordelen en toe te passen.</p> <p>Vermogen om de nodige soorten vragen te beoordelen voor verschillende situaties en doelgroepen (bv. kinderen, ouderen, getraumatiseerden, ...).</p> <p>Vermogen om een bescheiden en respectvolle houding aan te nemen.</p> |
| <p>TE VERWERVEN COMPETENTIES</p> | <p>Kennis en vermogen om machtsverhoudingen in verschillende contexten in kaart te brengen en te beoordelen.</p> <p>Kennis van het creëren van een veilige ruimte voor verschillende individuen / groepen.</p> |
| <p>MATERIALEN EN NUTTIGE BRONNEN / REFERENTIES</p> | <p><u>Materialen:</u> Kleurstiften/potloden; A4 tekenpapier; Duct-tape om het aan de muur te bevestigen. Laptop, projectiescherm, wifi, flip-over of whiteboard, ruimte met minstens één muur om te exposeren, mogelijkheid om stoelen rond te rangschikken; dranken (koffie, thee, water) en snacks (bv. koekjes).</p> <p><u>Middelen/referenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. - SFV in cooperation with Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7; available as pdf at: http://www.rsrc.eu/outputs.html. ○ RSRC – Video on Transparency: http://www.rsrc.eu/3.-instruction-videos.html ○ TV2 Denmark “All that we share” video: https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc |

Unit 7: NIEUWE VERHALEN BEDENKEN EN VERTELLEN

| | |
|---|---|
| DOEL | Cursisten moeten de essentiële elementen van het maken van een verhaal begrijpen en deze toepassen om een nieuw (voor hun werkend) verhaal te maken. Ze moeten in staat zijn om dat verhaal overtuigend te communiceren. |
| LEERRESULTAAT | BEOORDELINGSCRITEIA |
| <p>LO1: Begrijpen hoe men een verhaal kan visualiseren</p> <p>LO2: Begrijpen hoe men belangrijke details uit een visualisatie kan selecteren om duidelijker te communiceren.</p> <p>LO3: Verhaalstructuren begrijpen en toepassen</p> <p>LO4: Een nieuw (persoonlijk) verhaal maken</p> | <p>1.1. Identificeer en beschrijf vier zintuigen waarmee rekening moet worden gehouden bij het visualiseren en vertellen van een verhaal.</p> <p>2.1. Gebruik beschrijving, een vergelijking of een metafoor om: a) een landschap kort te beschrijven en ten minste vier belangrijke details te noemen met betrekking tot de zintuiglijke waarnemingen. b) Beschrijf een reis door het landschap.</p> <p>3.1. Verkennen hoe de structuur van het verhaal kan helpen bij het maken van een nieuw verhaal: (a) Een bekend (of oud) verhaal schetsen en vier belangrijke structurele elementen identificeren die gebruikt worden in het verhaal. (b) Een plausibel nieuw verhaal schetsen aan de hand van soortgelijke sleutelementen. (c) De stem oefenen als een instrument voor het vertellen van een verhaal.</p> <p>4.1. Verkennen hoe een verhaalstructuur nuttig kan zijn bij het creëren van nieuwe toekomstverhalen voor individuen of groepen: (a) Noem ten minste drie positieve voordelen van het maken van een nieuw (toekomst) verhaal b) Kort demonstreren van ten minste drie verschillende media of methoden om een verhaal te communiceren 4.2. Een nieuw verhaal voordragen</p> |
| OPBOUW VAN OEFENINGEN (VOORBEELDEN) | <p>Onderwijs- en leeractiviteiten: (A3-papier, tekenmaterialen)</p> <p>Oefening 1: Fase 1 (Landschapspel - creatieve visualisatie warming-up) (20')</p> <p><i>Trainer:</i> Herinner je je een plek buiten, waar geweest zou kunnen zijn. Stel je voor dat je in het midden van die plek staat (het kan helpen om je ogen te sluiten). Kijk om je heen. Wat zie je in de verte? Wat zie je dichtbij? Wat hoor je dichtbij? Wat hoor je in de verte? Wat ruik je?</p> |

Welke emoties voel je?

Stel je voor dat je de plek verlaat. Kies je eigen vorm van vervoer. Je bent op reis. Hoe voel je je daarbij? Zijn er bijzondere herkenningspunten langs de weg?

Je ontmoet iemand. Wat is de interactie? Wat zijn de emoties die je voelt?

Je reist verder, met dezelfde of een andere vorm van vervoer. Neem je de persoon die je ontmoet hebt mee of laat je hem of haar achter? Hoe voelt het om terug te kijken op de interactie?

Je komt op een andere plek.

Kijk om je heen. Wat zie je inde verte? Wat zie je dichtbij?

Wat hoor je dichtbij? Wat hoor je in de verte?

Wat ruik je?

Welke emoties voel je?

Schrijf het op

Oefening 1: Fase 2 (20')

Trainer: Je hebt nu een heel eenvoudig verhaal. Het heeft een begin- en eindpunt. Er gebeurt iets - er is een reis. Er is een secundair karakter dat de reis al dan niet kan beïnvloeden.

Is er iets veranderd tijdens het verhaal?

Hoe verschilt de tweede plek van de eerste?

Bedenk hoe je dat verhaal zou vertellen.

Bedenk hoe je dat verhaal zou vertellen aan een kind van vijf.

Bedenk hoe je dat verhaal aan je grootmoeder zou vertellen.

Bedenk hoe je dat verhaal zou vertellen aan iemand die vanaf zijn geboorte blind was.

Denk na over de veranderingen die je voor elke luisteraar zou maken.

Zou je de taal die je gebruikt veranderen?

Zou je de elementen die je benadrukt en de elementen die je bagatelliseert, veranderen?

Zou je allegorieën/metaforen veranderen?

Zou je de toon van het verhaal veranderen?

Noteer summier de invulling van deze opties

Oefening 1: Fase 3 (20')

Trainer: Denk na over je verhaal.

Wat in je verhaal illustreert (méér dan alleen beschrijft) een emotie op een bepaald moment? (Probeer bijvoorbeeld in plaats van "ik was blij" eens "ik had een grote glimlach op mijn gezicht".)

Hoe beïnvloedt je tweede personage je emoties?

Welke **interesse-factoren** zijn er in je verhaal of kunnen worden toegevoegd om je verhaal te verbeteren?

Bijvoorbeeld:

onzekerheid - overdrijving - onverwachte gebeurtenissen -

begrijpelijke doelen/intenties/gevoelens van de hoofdpersoon

- een keerpunt of keerpunten: het doel is bereikbaar

(overwinning) of een nederlaag (of zekere dood) - identificatie

met de problemen van de hoofdpersoon - creativiteit: het

gebruik van analogieën, metaforen, tragiek, komedie,

verrassingen (tegen de verwachtingen in) - discontinuïteit:

onderbroken door op het oog 'irrelevante' episodes; of verhalen in een verhaal (raamvertelling, denk aan 'duizend en een nacht').

Bekijk je verhaal en breng alle gewenste wijzigingen aan.

Oefening 2 met behulp van beelden (15')

Bedenk een enkel beeld dat het beste jouw verhaal illustreert. Teken dat beeld of beschrijf het in één zin met behulp van de aangeboden (teken)materialen.

Voeg het toe aan de galerij / wand naast de beelden van andere deelnemers.

Denk na over waarom je voor dat beeld hebt gekozen.

Oefening 3 - dubbel vertelde verhalen (10'+10'+5')

Met z'n tweeën werken, en je verhaal aan je partner vertellen.

Luister dan naar het verhaal van je partner.

Vertel het (elkaars) verhaal dat je zojuist hebt gehoord en bespreek wat je interessant of belangrijk vond in dat verhaal.

Oefening 4 - verhaalstructuren vullen (45')

Als groep bespreken we *The Story Spine* en de *Folk Tale Structure* voorgesteld door Cynthia Kurtz.

Kies als groep een bekend verhaal en ga na hoe het overeenkomt met deze twee structuren.

Oefening (10'+10'-30'(afhankelijk van groepsgrootte))

Maak in kleinere groepen van maximaal vijf personen een kort nieuw verhaal aan de hand van de verhaallijn, waarbij elke deelnemer een bijdrage levert.

Elke groep deelt zijn verhaal plenair.

Trainer: om het te vergemakkelijken, bied 'story cubes' aan (Rory's Story Cubes zijn online (betaalbaar) te verkrijgen)

Oefening 5: Verhaalstructuur gebruiken om het maken van toekomstverhalen te vergemakkelijken

Bottom up' verhaal (Bespreek 10', maken 30' + 60' (delen) = 90').

Als groep bespreken we hoe we met behulp van een gestructureerd verhaal een positief toekomstverhaal kunnen maken voor een individu of groep.

Bedenk hoe het gebruik van een volksverhaalstructuur kan helpen om een pad te creëren naar het vervullen van een ambitie of een gewenste toekomstige situatie.

Bedenk hoe het gebruik van de concepten context, omslagpunt, actie, omkering en oplossing kan helpen bij bijvoorbeeld:

- Het identificeren en definiëren van doelstellingen
- Erkenning van een realistische inschatting van je huidige positie

- Erkenning van de belemmeringen voor actie(s) en het overwinnen van deze belemmeringen.
- Beoordeling van de stappen die moeten worden genomen
- Erkennen dat hindernissen/tegenslagen deel uitmaken van het proces en kunnen worden overwonnen.
- Het bereiken van een bevredigende oplossing

De cursisten schetsen individueel een kort (en toekomstig) verhaal voor zichzelf of een ander individu, of een groep die zij belangrijk vinden, aan de hand van de volksverhaalstructuur. Ze gebruiken daarvoor een eenvoudige tijdlijn met behulp van korte notities of tekeningen (langs die lijn).

Oefening ('bottom-up' verhaal)

Trainer: kan video 'bottom up story' (RSRC) tonen, het volgt de eisen van de volksverhaalstructuur.

Men werkt individueel aan een "bottom up" verhaal met behulp van de sprookjesstructuur, *beginnend met de resolutie (de gewenste situatie)*.

Het verhaal kan fictie zijn in elk landschap of genre. Het kan een verhaal voor een gemeenschap zijn of een verhaal dat belangrijk voor de persoon is.

Stel je de **transformatie** binnen het verhaal voor. Wat is er veranderd sinds het begin van het verhaal?

Wat is de setting? Wat heb je nodig om het te beschrijven?

Stel je het begin van het verhaal voor. Wat is de **context / setting**? Wat heb je nodig om het te beschrijven? Wat gebeurt er? Wie is daar?

Maak met een pen de tijdlijn met Context en Resolutie op hun plaats. Bouw het tussenliggende verhaal op dat op de tijdlijn aangeeft hoe het verhaal door crisis / turning point, actie en transformatie gaat.

Houd er rekening mee dat deze gebeurtenissen meer dan eens kunnen voorkomen.

Gebruik alleen korte aantekeningen op de tijdlijn. Je kunt ook tekeningen gebruiken om de voortgang van het verhaal te illustreren door een storyboard te maken.

Bedenk hoe je het verhaal gaat vertellen. Hoeveel detail heb je nodig? Wie zijn helpers of tegenstanders? Wat zijn de middelen en vaardigheden die je nodig hebt? Welke obstakels moeten worden genomen?

Deel het verhaal met andere deelnemers, in kleine groepen of met de hele workshop als de tijd het toelaat. Je kunt het verhaal dan nog (naar wens) aanvullen.

Uitchecken:

Plaats post-its: Wat neem je vanaf deze dag mee?

+

Als dit het einde van de cursus is: Wat was je belangrijkste leerervaring van deze cursus?

Lesmateriaal:

The Story Spine

De structuur van de *story spine* is de eenvoudigste manier om een verhaal te maken. Dezelfde structuur is gekoppeld aan de verhaalontwikkeling bij het schrijven van scenario's in Hollywood.

(Zoals aangeboden door Hutchens, 2015):

- a. Er was eens.... / Elke dag..... (dit is de setting van vandaag).
- b. Maar op een dag.... (katalyserende gebeurtenis / crisis)
- c. Om die reden.... / En daarom.... / En daarom.... (handelingen en gevolgen, herhaal waar nodig)
- d. Totdat uiteindelijk (climax / moment van verandering / transformatie)
- e. En dat is de reden waarom.... / En sindsdien.... (belangrijkste leerervaring / een andere wereld)

De volksverhaal-structuur

Er zijn meerdere visies op de structuur van verhalen. Ze hebben allemaal overeenkomsten. De meest voorkomende en universele structuur is die van het volksverhaal. Volgens sommige linguïsten zou het zo kunnen zijn dat deze structuur ingebed is in ons DNA. Het zit al 'in onze genen' en we vinden het in bijna alle verhalen die we vertellen. Onderzoek heeft aangetoond dat als je jonge kinderen (+/- cognitieve leeftijd 6-7 jaar) een verhaal in een andere volgorde vertelt en je hen het verhaal laat hervertellen, zij het verhaal 'automatisch' in de juiste volgorde zullen vertellen. Waarschijnlijk zijn we al 'bedraad' voor het herkennen van een verhaal als we geboren zijn. Het lijkt natuurlijk, als we het adaptieve vermogen van het verhaal kennen.

De folk story structuur (Kurtz, 2014)

1. Context/setting -- introductie van de setting en de personages, uitleg over de stand van zaken (waar, wanneer, wie)
2. (Eerste) keerpunt -- het dilemma of probleem (crisis) of het initiëren van een gebeurtenis die het verhaal op gang brengt.
3. Actie -- hoe de mensen in het verhaal reageren/handelen naar aanleiding van het dilemma of probleem.
4. Omkering / Transformatie (1^e, 2^e, enz.) - complicaties, verdere moeilijkheden, problemen, uitdagingen, dingen die misgaan tot er een beslissende transformatie ten goede plaatsvindt
5. Resolutie -- de uitkomst van het verhaal en reacties op het verhaal

| | |
|---|--|
| | |
| <p>TE VERWERVEN VAARDIGHEDEN</p> | <p>Basisvaardigheden in het maken van een nieuw verhaal en het begrijpen van de essentiële elementen.</p> <p>Vermogen om emoties in een verhaal te verkennen. Vermogen om een verhaal aan verschillende doelgroepen te vertellen</p> <p>Vermogen om visualisatie te gebruiken en hoe een verhaal te bewerken voor het vertellen.</p> |
| <p>TE VERWERVEN COMPETENTIES</p> | <p>Inzicht in de minimale elementen die nodig zijn om een nieuw verhaal te maken.</p> <p>Inzicht in het belang van emotie in het verhaal en dat kunnen communiceren.</p> <p>Inzicht in het belang van taal, beeldtaal metafoor en dat gebruiken in de communicatie met verschillende doelgroepen.</p> <p>Begrijpen van verhaalstructuren en hun toepassing bij het maken van een verhaal.</p> <p>Inzicht in hoe het verzamelen van (persoonlijke) verhalen kan bijdragen aan het creëren van een nieuw / toekomst verhaal voor individuen of groepen.</p> |
| <p>LINKS & MATERIALS</p> | <p>Materialen: A3-papier, tekenmateriaal. Ruimte met minstens één wand om te exposeren, mogelijkheid tot ronde opstelling van stoelen, drankjes en snacks.</p> <p>Bronnen/referenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ The Story Spine (originated by Ken Adams and offered by Hutchens 2015) |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">○ The Folk Tale Structure proposed by Cynthia Kurtz, (Edward Branigan, Narrative Comprehension and Film, 1992)○ (Hutchens, 2015, p. 165).○ Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. SFV in cooperation with Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7; available as pdf at: http://www.rsrc.eu/outputs.html. |
|--|--|

6. REFERENTIES

- CEDEFOP (2018) *European Qualification Framework*.
<http://www.cedefop.europa.eu/sl/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf> (last retrieved: 15.04.2019).
- European Commission: *Find and Compare Qualifications Frameworks*.
<https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare> (retrieved: 15.04.2019).
- European Parliament, Council of the European Union: European Qualifications Framework - Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008, Official Journal C 111, 6.5. 2008: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=EN) (last retrieved: 15.04.2019).
- International labour organisation (2012) *INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS ISCO-08*
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/.../wcms_172572.pdf (last retrieved: 15.04.2019).
- Kennedy, D. *Writing and Using Learning Outcomes A Practical Guide*,
<https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2015/06/A-Learning-Outcomes-Book-D-Kennedy.pdf> (last retrieved: 15.04.2019).
- OCNNI, <https://www.ocnni.org.uk/units/oral-storytelling-skills-for-performance-f5055034/> (last retrieved: 15.04.2019).