



Co-funded by
the European Union

Bruggen slaan

Een praktische toolkit voor improvisatie in het
volwassenenonderwijs



Foto: Jana Mirina

2026



Disclaimer: De Europese Commissie ondersteunt de publicatie van dit materiaal. De inhoud weerspiegelt de standpunten van de auteurs. De Commissie is niet verantwoordelijk voor het gebruik dat van de hierin opgenomen informatie wordt gemaakt.



Dit werk valt onder de **Creative Commons Naamsvermelding–Niet-commercieel 4.0 Internationaal (CC BY-NC 4.0)**-licentie. U mag dit materiaal vrij kopiëren, verspreiden en aanpassen voor niet-commerciële doeleinden, mits de auteurs op de juiste wijze worden vermeld en eventuele wijzigingen worden aangegeven.



Inhoudsopgave

Inleiding	5
<i>Waarom improvisatie?</i>	6
<i>Wat deze toolkit te bieden heeft</i>	7
DEEL ÉÉN — WAAROM IMPROVISATIE?	8
<i>Het probleem dat deze toolkit aanpakt</i>	8
Waar traditioneel onderwijs tekortschiet	9
De obstakels voor doelgroepen met specifieke leerbehoeften	9
Wat docenten nodig hebben	10
<i>Wat improvisatie te bieden heeft</i>	10
Leren via het lichaam	11
Waarom het werkt waar andere methoden tekortschieten	11
Vrijheid en houvast	12
Wat het onderzoek aantoont	13
<i>De vier principes van improvisatie</i>	14
<i>Hoe volwassenen leren: een kort kader voor opleiders</i>	15
1. Ervaringsgericht leren: je leert door te doen	15
2. Psychologische veiligheid: risico's vragen om vertrouwen	16
3. Leren met het lichaam: het lichaam weet het beter	17
4. Blikverruimend leren: deelname kan je veranderen	18
DEEL TWEE — DE OEFENINGEN	19
1. <i>De ruimte openen: veiligheid en eerste contact</i>	22
Oefening 1.1: Introductie met gebaren	23
Oefening 1.2: Naam- en bewegingscirkel	24
Oefening 1.3: "Ja, laten we!"	25
Oefening 1.4: Spiegelwandeling	26
Oefening 1.5: Afspraak over een veilige ruimte	27
Gids voor de nabespreking	28
Variaties op de oefening	28
2. <i>De groep opbouwen: vertrouwen en verbinding</i>	29
Oefening 2.1: Interview en introductie	30
Oefening 2.2: Collectief tellen	32
Oefening 2.3: Groepsritme	33
Oefening 2.4: Mens-machine	35
Oefening 2.5: Energie doorgeven	37
Gids voor de nabespreking	39
Variaties op de oefening	39
3. <i>Luisteren en dialoog</i>	40
Oefening 3.1: "Ja, en..."	41
Oefening 3.2: Verhalen vertellen met een partner	43
Oefening 3.3: Een warrig gesprek	45
Oefening 3.4: Emotionele vertaling	47
Oefening 3.5: Luisterwandeling	49
Gids voor de nabespreking	51
Variaties op de oefening	51
4. <i>Emotioneel bewustzijn en veerkracht</i>	52
Oefening 4.1: Fouten vieren	53
Oefening 4.2: Emotioneel orkest	55
Oefening 4.3: Karakterwandeling	57
Oefening 4.4: 1-2-3 met gebaren	58
	3



Gids voor de nabespreking	60
Snelle toepassingstips	60
<i>2.5. Creativiteit, inclusie en interculturele dialoog</i>	61
Oefening 5.1: Stille samenwerking	63
Oefening 5.2: Verhaal over een cultureel object	64
Oefening 5.3: Open improvisatiesessie	66
Gids voor de nabespreking	68
Snelle toepassingstips	68
<i>2.6. Maatschappelijke stem en zelfexpressie</i>	69
Oefening 6.1: Verhaal over een verandering	71
Oefening 6.2: Forumscène	73
Oefening 6.3: Wat ik wil zeggen	75
Handleiding voor de nabespreking	77
Snelle toepassingstips	77
<i>2.7. Afsluiting en reflectie</i>	78
Oefening 2.7.1: Eén woord-ronde	79
Oefening 2.7.2: Brief aan mezelf	80
Oefening 2.7.3: Waarderingskring	81
Handleiding voor de nabespreking	82
Snelle toepassingstips	82
DEEL DRIE — BEGELEIDINGSGIDS	83
<i>Hoe improvisatie te begeleiden</i>	84
<i>Een sessie plannen: sjablonen en tips</i>	88
Voorbeeld van een sessie van 60 minuten	88
Voorbeeld van een sessie van 90 minuten	88
<i>Je sessie evalueren</i>	89
Observaties koppelen aan de vier principes	91
<i>Migranten en vluchtelingen</i>	93
<i>Volwassenen met minder kansen / weinig zelfvertrouwen</i>	94
<i>Meertalige en multiculturele groepen</i>	96
<i>Onderwijzers en jeugdwerkers als leerlingen</i>	97
<i>Kunstenaars die het onderwijs betreden</i>	99
BIJLAGE A1 Checklist voor de begeleiders	101
BIJLAGE A2 — Sjabloon voor sessieplanning	103
<i>SJABLOON A — SESSIE VAN 60 MINUTEN</i>	103
<i>SJABLOON B — SESSIE VAN 90 MINUTEN</i>	105
BIJLAGE A3 — Groepsafspraken	107
BIJLAGE A4 — Reflectieformulier voor deelnemers	109
Referentielijst	111



Foto: Jana Mirina

Inleiding

In heel Europa worden miljoenen volwassenen geconfronteerd met obstakels waarvoor het traditionele onderwijs simpelweg niet is ontworpen. Migranten die hun weg moeten vinden in een onbekende taal, vluchtelingen die het verlies van hun thuisland met zich meedragen, volwassenen met weinig zelfvertrouwen die door het formele onderwijs in de steek zijn gelaten. Dit zijn de mensen die het meest behoefte hebben aan onderwijs, maar die het vaakst daarvan worden uitgesloten. De obstakels waarmee zij te maken hebben zijn niet alleen praktisch, maar ook emotioneel, cultureel en relationeel: angst om beoordeeld te worden, cultuurverschillen, het gevoel dat het klaslokaal geen plek is voor mensen zoals zij (Merriam & Bierema, 2014).

Tegelijkertijd merken docenten die met deze groepen werken vaak dat ze niet de juiste middelen hebben. Veel effectieve lesmethoden zijn gebaseerd op een gemeenschappelijke taal, eerder opgebouwd zelfvertrouwen of de bereidheid om mee te doen – eigenschappen die kwetsbare leerlingen wellicht nog niet bezitten. Wat nodig is, zijn flexibele, laagdrempelige benaderingen. Deze toolkit is een antwoord op die behoefte.



Performing Bridges: Improvisatie voor inclusief onderwijs en maatschappelijke verandering is een internationaal Erasmus+-samenwerkingsverband waarin organisaties uit Portugal, Letland en Nederland zijn verenigd. Het doel is om improvisatiekunst tot een praktisch en toegankelijk hulpmiddel te maken voor docenten, jeugdwerkers en cultuurprofessionals die werkzaam zijn in het volwassenenonderwijs, met name bij maatschappelijk kwetsbare groepen.

Het project heeft drie kernambities:

1. **Opleiding van docenten:** ten minste 100 professionals uitrusten met praktische vaardigheden om improvisatie in te zetten voor sociaal en emotioneel leren, kritisch denken en het gezamenlijk oplossen van problemen.
2. **Gedeelde hulpmiddelen opbouwen:** deze toolkit en een online platform ontwikkelen om langdurige toegang tot methoden, oefeningen en een praktijkgemeenschap te waarborgen.
3. **Inclusie bevorderen:** leeromgevingen creëren waarin migranten, vluchtelingen en kansarme volwassenen ten volle kunnen deelnemen, zich vrij kunnen uiten en het zelfvertrouwen en de maatschappelijke vaardigheden kunnen ontwikkelen om actief deel te nemen aan hun gemeenschap.

Waarom improvisatie?

Improvisatie lijkt misschien een ongebruikelijke keuze voor serieus onderwijswerk. In feite is het één van de meest door onderzoek effectieve hulpmiddelen voor contexten waarin traditionele methoden tekortschieten. In de kern draait improvisatie om **beweging, samen meedoen en onderling contact**. Het vereist geen vloeiende beheersing van een voertaal. Je hebt er geen specifieke voorkennis of schoolse ervaring voor nodig. Het vraagt alleen dat deelnemers aanwezig zijn, aandacht aan elkaar besteden en handelen. En het verandert een eenvoudige uitnodiging in een krachtige leerervaring (Spolin, 1963; Johnstone, 1979).

Onderzoek toont consequent aan dat op improvisatie gebaseerde oefeningen zinvolle resultaten opleveren voor volwassen cursisten:

- **Creativiteit en vrij denken:** uit onderzoek helpt improvisatie om flexibeler te denken, beter om te gaan met onzekerheid en je beter te voelen (Felsman et al., 2020).
- **Psychologisch welzijn:** deelnemers aan improvisatieprogramma's melden minder angst, grotere emotionele flexibiliteit en meer sociaal zelfvertrouwen (Ritter & Mostert, 2022).
- **Communicatie en sociale flexibiliteit:** improvisatie traint actief luisteren, reactievermogen en samenwerking — de vaardigheden die mensen in staat stellen deel te nemen aan diverse gemeenschappen (Kühner et al., 2024).
- **Interculturele verbinding:** op kunst gebaseerde methoden hebben hun bijzondere waarde bewezen bij het ondersteunen van de sociale inclusie van vluchtelingen en migranten, door ruimtes te creëren voor oprechte ontmoetingen en het laten horen van hun stem (Van Houte & Rast, 2024; Alves Moreira & Jakobi, 2021).

Cruciaal is dat improvisatie werkt omdat het is gebaseerd op **psychologische veiligheid** — de toestand waarin mensen bereid zijn risico's te nemen, fouten te maken en te leren (Edmondson, 2019). Wanneer een groep vaststelt dat geen enkele bijdrage verkeerd is, dat alles nuttig is, creëert dit de voorwaarden voor het soort leren dat kwetsbare volwassenen nodig hebben: leren dat zelfvertrouwen opbouwt.



Dit komt tot uiting in het leidende motto van het project:

Geen fouten – alles is nuttig.

Wat deze toolkit te bieden heeft

Deze toolkit is een praktische gids voor docenten die improvisatie in hun werk willen integreren — of ze nu jarenlange ervaring hebben met creatieve methoden of deze ideeën voor het eerst oppikken.

De toolkit is opgebouwd uit vier delen:

- **Deel één** zet de theoretische en praktische argumenten voor improvisatie in het volwassenenonderwijs uiteen, inclusief de vier kernprincipes die ten grondslag liggen aan alle oefeningen in deze toolkit.
- **Deel twee** biedt een uitgebreide verzameling oefeningen, ingedeeld naar leerdoel, variërend van het opbouwen van veiligheid en vertrouwen, tot het ontwikkelen van luistervaardigheid en dialoog, tot het ondersteunen van het meedoen in de samenleving en jezelf durven te uiten.
- **Deel drie** is een begeleidingsgids: praktische aanwijzingen voor het leiden van sessies, het omgaan met weerstand en het reflecteren op je eigen praktijk.
- **Deel vier** biedt gerichte toepassingstips voor specifieke groepen, waaronder migranten en vluchtelingen, volwassenen met weinig zelfvertrouwen, meertalige groepen en opleiders zelf.

De toolkit is geen vast script. Het is een set hulpmiddelen — en net als elke goede set hulpmiddelen is deze het nuttigst wanneer je begrijpt waar elk hulpmiddel voor dient en je je vrij voelt om het aan te passen aan de situatie waar je mee te maken hebt.



Foto: Jana Mirina

DEEL ÉÉN — WAAROM IMPROVISATIE?

Het probleem dat deze toolkit aanpakt

Denk eens terug aan de laatste keer dat je een ruimte binnenliep waarvan je de regels niet kende. Waar de taal die gesproken werd niet de jouwe was, waar de sociale codes onbekend waren, waar het maken van een fout echt riskant voelde. Stel je nu eens voor dat dit geen incidentele ervaring is, maar de dagelijkse realiteit van je onderwijsleven.



Voor miljoenen volwassen cursisten in heel Europa is dit geen gedachte-experiment. Migranten en vluchtelingen die hun weg zoeken in een nieuw land, volwassenen die na jaren van uitsluiting weer gaan leren, mensen bij wie de eerste ervaringen met onderwijs een diep gevoel hebben achtergelaten dat onderwijs niet voor hen bedoeld was: deze cursisten komen met een zware last onze klaslokalen binnen. En al te vaak zijn de methoden die we gebruiken niet op hen afgestemd.

Waar traditioneel onderwijs tekortschiet

Het formele en niet-formele volwassenenonderwijs heeft de afgelopen decennia enorme vooruitgang geboekt. Maar het berust nog steeds op een reeks aannames die de meest kwetsbare leerlingen stillettjes uitsluiten.

Er wordt uitgegaan van een gemeenschappelijke taal. Er wordt uitgegaan van een basisniveau van opgebouwd zelfvertrouwen. Er wordt aangenomen dat leerlingen zich op hun gemak voelen als ze stil moeten zitten, vragen moeten beantwoorden en hun vaardigheden voor anderen moeten tonen. Kortom, er wordt aangenomen dat de belangrijkste taak van de docent is om inhoud over te brengen, en dat de belangrijkste taak van de leerling is om die te ontvangen.

Dit onderwijsmodel, dat Freire (1970) het ‘bankconcept’ noemde, behandelt cursisten als lege vaten die met kennis moeten worden gevuld. Het conventionele onderwijs behandelt studenten zoals een bank een rekening behandelt: de docent ‘stort’ kennis in de student, die deze passief ontvangt, opslaat en op verzoek teruggeeft (in toetsen, overhoringen, enz.).

De leerling in dit model is geen denkend subject, maar een opslagplaats. Hij of zij stelt geen vragen, interpreteert niet en creëert niet — hij of zij verzamelt en reproduceert wat de docent heeft ingegeven. Dit model positioneert de docent als autoriteit en de leerling als passief. Voor volwassenen die zich al in een achterstandpositie voelen, helpt deze dynamiek niet alleen niet, maar kan ze het gevoel dat ze er niet bij horen zelfs actief versterken.

Merriam en Bierema (2014) benadrukken dat volwasseneneducatie fundamenteel verschilt van onderwijs aan kinderen: volwassenen brengen een rijke levenservaring mee naar de leeromgeving, en ze leren het beste wanneer die ervaring wordt erkend, ermee wordt gewerkt en erop wordt voortgebouwd. Wanneer onderwijsmethoden dit negeren, laten ze de krachtigste bron in de ruimte onbenut.

De obstakels voor doelgroepen met specifieke leerbehoeften

Voor migranten, vluchtelingen en kansarme volwassenen zijn de drempels voor deelname niet abstract. Ze zijn concreet en gelaagd, en versterken elkaar vaak.

Taalbarrières zijn de meest zichtbare hindernis, maar het gaat zelden alleen om woordenschat. Taal draagt cultuur, status en identiteit in zich. Een volwassene die vloeiend zijn moedertaal spreekt – bijvoorbeeld een professional, een ouder of een gemeenschapsleider – kan zich plotseling tot een kind gereduceerd voelen op het moment dat hem of haar wordt gevraagd zich uit te drukken in een taal die hij of zij nog aan het leren is. De angst om iets verkeerd te zeggen, om verkeerd begrepen of beoordeeld te worden, kan al voldoende zijn om tot zwijgen te brengen.



Een laag zelfvertrouwen hangt hier nauw mee samen, maar gaat dieper dan taal alleen. Veel volwassenen in kwetsbare situaties hebben onderwijservaringen gehad die hen, direct of indirect, hebben geleerd dat ze geen capabele leerlingen waren. Misschien zijn ze vroegtijdig van school gegaan, in trajecten met lage verwachtingen geplaatst, of hebben ze simpelweg nooit een leeromgeving gevonden die veilig genoeg voelde om risico's te nemen. Tegen de tijd dat ze in een volwassenenonderwijsomgeving terechtkomen, kan de gewoonte om zichzelf te beschermen sterker zijn dan de wens om mee te doen.

Cultuurverschillen voegen daar nog een extra laag aan toe. Onderwijsnormen zijn niet universeel. Wat als respectvolle deelname geldt, hoe men zich ten opzichte van een begeleider hoort te gedragen, of het gepast is om het oneens te zijn of emoties te tonen: dit alles varieert enorm per culturele context. Een leerling die zich gedraagt volgens de normen van zijn of haar eigen achtergrond, kan verkeerd worden geïnterpreteerd als ongeïnteresseerd, weerbarstig of lastig. En een leerling die aanvoelt dat zijn of haar culturele kader niet welkom is, zal zich vaak terugtrekken in plaats van het risico lopen dat hij of zij het bij het verkeerde eind heeft.

Angst voor veroordeling verbindt al deze aspecten met elkaar. Het is misschien wel de krachtigste barrière voor leren in welke context dan ook, en het is vooral acuut voor volwassenen die zich al in een kwetsbare sociale positie bevinden. Wanneer de risico's van het maken van een fout hoog lijken, nemen mensen geen risico's meer. En leren vereist per definitie de bereidheid om iets nog niet te weten.

Wat docenten nodig hebben

Onderwijzers die met deze groepen werken, zijn vaak zeer toegewijd en zeer bekwaam. Maar ze staan voor een methodologische uitdaging: hoe creëer je zinvol leren als de gebruikelijke hulpmiddelen niet werken?

Een begeleider kan de taalbarrière niet zomaar wegdeneren. Een werkblad kan niet het soort vertrouwen opbouwen dat een getraumatiseerd persoon in staat stelt een creatief risico te nemen. Een lezing kan iemand niet het zelfvertrouwen teruggeven dat jarenlange uitsluiting hem of haar heeft ontnomen.

Wat nodig is, zijn methoden die **laagdrempelig** zijn: toegankelijk voor mensen ongeacht hun taalniveau, opleidingsachtergrond of culturele vertrouwdheid met de leercontext. Methoden die **lichaamsgericht** zijn: die mensen betrekken via beweging, gebaren en aanwezigheid, niet alleen via woorden. Methoden die **relationeel** zijn: die een band tussen deelnemers opbouwen, in plaats van elke leerling te positioneren als een geïsoleerd individu dat probeert bij te blijven. Methoden die diversiteit als een hulpbron beschouwen in plaats van als een probleem.

Dit is wat improvisatie te bieden heeft. En daarom bestaat deze toolkit.

Wat improvisatie te bieden heeft

Improvisatie wordt vaak verkeerd begrepen. In de omgangstaal betekent improviseren handelen zonder de juiste voorbereiding. In de onderwijspraktijk betekent het iets heel anders: een gestructureerde benadering van spontane, collaboratieve actie waarin deelnemers samen in realtime creëren, zonder script en zonder vooraf bepaald resultaat.

Dit onderscheid is belangrijk. Improvisatie is geen chaos. Het is een gedisciplineerde praktijk met eigen principes, een eigen geschiedenis en een groeiend corpus aan onderzoek erachter. En het blijkt opmerkelijk goed geschikt te zijn voor de uitdagingen die in het vorige hoofdstuk zijn beschreven.

Leren via het lichaam

De meeste onderwijsmethoden zijn taalafhankelijk. Zelfs interactieve lesmethoden, zoals groepsdiscussies, debatten of gezamenlijk schrijven, vereisen dat leerlingen zich verbaal uitdrukken in de voertaal van de groep. Voor leerlingen die die taal nog niet beheersen, of die hebben geleerd hun eigen stem in formele situaties te wantrouwen, vormt dit een barrière nog voordat het leren überhaupt is begonnen.

Improvisatie werkt anders. Het is in wezen een belichaamde praktijk. Deelnemers communiceren via beweging, gebaren, oogcontact, timing en fysieke aanwezigheid, niet alleen via woorden. Een leerling die nog niet kan zeggen wat hij of zij bedoelt in de voertaal van de groep, kan toch een keuze maken, reageren op een partner, bijdragen aan een scène en daarbij gezien worden. Het lichaam wordt een legitiem uitdrukkingsmiddel, en dat verandert alles.



Foto: Jana Mirina

Dit sluit aan bij wat Kolb (2015) beschrijft als ervaringsgericht leren: het idee dat leren niet in de eerste plaats een cognitief proces is, maar een cyclus van concrete ervaring, reflectie en actief experimenteren. Improvisatie is ervaringsgericht leren in zijn meest directe vorm. Je bestudeert het niet om het vervolgens toe te passen. Je leert door te doen, door op te merken wat er gebeurde, en door het opnieuw te proberen.



Waarom het werkt waar andere methoden tekortschieten

Drie kenmerken van improvisatie maken het bijzonder effectief in contexten waar conventionele methoden tekortschieten.

Het is non-verbaal of vereist geen verbale vaardigheid om zinvol deel te nemen. Oefeningen kunnen zo worden ontworpen dat ze volledig via geluid en beweging verlopen, of dat taal op een speelse en ongedwongen manier wordt gebruikt in plaats van op een beoordelende manier. Een leerling die verstijft als hem wordt gevraagd zich voor een groep voor te stellen, kan het volkomen natuurlijk vinden om de bewegingen van een partner na te doen, of om een denkbeeldig voorwerp in een kring door te geven. De inhoud van de oefening is eenvoudig; het leerproces dat erachter schuilgaat is dat niet.

Het vergt samenwerking. Bij improvisatie wordt niets in je eentje geproduceerd. Elke scène, elk spel, elke oefening wordt gezamenlijk, in het moment, opgebouwd door de mensen in de ruimte. Dit verandert de sociale dynamiek van de leeromgeving op een fundamentele manier. Er is geen enkele expert die kennis produceert die anderen moeten consumeren. Er is alleen een groep mensen die samen iets maken, en ieders bijdrage is nodig om het te laten slagen. Johnstone (1979) beschreef dit als de essentie van goede improvisatie: de bereidheid om je partner goed te laten overkomen, te accepteren wat hij of zij aanbiedt en daarop voort te bouwen. In een onderwijssituatie breekt dit principe actief de hiërarchie af die ervoor zorgt dat zoveel kwetsbare leerlingen het gevoel hebben dat ze er niet bij horen.

Er staat weinig op het spel. Bij improvisatie zijn er geen foute antwoorden. Een scène die een onverwachte wending neemt, is geen mislukking; het is interessant. Een keuze die iedereen verrast, inclusief degene die hem heeft gemaakt, wordt gevierd in plaats van gecorrigeerd. Spolin (1963), die enkele van de fundamentele kaders voor improvisatietheatertraining ontwikkelde, bouwde haar hele aanpak op rond het idee dat mensen het beste leren door te spelen: wanneer de druk om correct te presteren wordt weggenomen, wordt echt experimenteren mogelijk. Voor volwassenen die zich jarenlang hebben beschermd tegen het oordeel van onderwijsomgevingen, is dit geen kleinigheid.

Vrijheid en houvast

Improvisatie heeft iets bijzonders: Het voelt ontzettend vrij. Deelnemers volgen geen script, streven geen vooraf bepaald resultaat na en worden niet beoordeeld aan de hand van een vaste norm. Tegelijkertijd werkt improvisatie alleen met structuur. Er zijn duidelijke regels, duidelijke rollen en duidelijke grenzen waarbinnen de spontaniteit plaatsvindt. Johnstone (1979) was hier heel duidelijk over: vrijheid in improvisatie komt niet voort uit de afwezigheid van structuur, maar uit de aanwezigheid van de juiste soort structuur, een structuur die eenvoudig genoeg is om te verinnerlijken en flexibel genoeg om echte verrassingen mogelijk te maken.

Dit inzicht is direct toepasbaar op het begeleiden van onderwijs. Een goed ontworpen improvisatieoefening biedt deelnemers net genoeg begrenzing om zich veilig te voelen en net genoeg openheid om zich levendig te voelen. Het is niet de taak van de begeleider om te controleren wat er gebeurt, maar om de omstandigheden te creëren waarin iets echts kan gebeuren. Dit is een ander soort autoriteit dan waar de meeste opleiders in zijn getraind, en

het is een vorm die doorgaans veel beter werkt bij leerlingen die redenen hebben om autoriteit te wantrouwen.



Foto: Jana Mirina

Wat het onderzoek aantoont

De wetenschappelijke onderbouwing voor improvisatie bij lesgeven en begeleiding is de afgelopen jaren aanzienlijk gegroeid, en de bevindingen zijn consistent voor verschillende doelgroepen en omgevingen.

Felsman et al. (2020) stelden vast dat deelname aan improvisatieprogramma's het divergerend denken en de tolerantie voor onzekerheid aanzienlijk vergrootte, naast meetbare verbeteringen in het affectief welzijn. Divergerend denken is het cognitieve vermogen om meerdere mogelijke reacties op een situatie te genereren, en dat is precies wat nodig is voor creatieve probleemoplossing, adaptieve communicatie en het navigeren door onbekende sociale omgevingen. Voor leerlingen wier leven voortdurende aanpassing vereist, is dit direct nuttig.

Ritter en Mostert (2022) documenteerden de waargenomen effecten van improvisatie op het psychologisch welzijn en stelden vast dat deelnemers melding maakten van verminderde angst, grotere emotionele flexibiliteit en meer zelfvertrouwen in sociale situaties. Deze effecten werden gemeld door groepen zonder achtergrond in theater of de kunsten.

Kühner et al. (2024) stelden vast dat improvisatietraining het vermogen van deelnemers verbeterde om met onverwachte sociale situaties om te gaan en flexibel te reageren wanneer hun verwachtingen werden geschonden. Dit is met name relevant voor intercultureel leren, waar de kloof tussen wat iemand verwacht en wat er daadwerkelijk gebeurt een bron van aanzienlijke stress en misverstanden kan zijn.



Alles bij elkaar genomen wijzen deze bevindingen in een consistente richting. Improvisatie ontwikkelt de vaardigheden die het belangrijkst zijn voor volwassen cursisten in kwetsbare situaties: het vermogen om onzekerheid te verdragen, te communiceren ondanks verschillen, risico's te nemen in het bijzijn van anderen en zich snel te herstellen wanneer dingen niet volgens plan verlopen. Dit zijn geen 'soft skills'. Het zijn de fundamenteën van sociale participatie.

De vier principes van improvisatie

Goede improvisatie ontstaat niet zomaar. Achter de schijnbare spontaniteit schuilt een reeks principes die bepalen hoe deelnemers zich tot elkaar, tot de ruimte en tot het gezamenlijk creëren van iets verhouden. Deze principes zijn geen regels. Het zijn manieren van opletten en handelen die de voorwaarden scheppen voor echt leren.

De vier principes die hier worden gepresenteerd, zijn ontleend aan het baanbrekende werk van Viola Spolin en Keith Johnstone, twee beoefenaars die, onafhankelijk van elkaar aan weerszijden van de Atlantische Oceaan, tot opmerkelijk vergelijkbare conclusies kwamen over wat improvisatie doet slagen. Spolin (1963) ontwikkelde haar raamwerk door middel van decennia van praktijkervaring in het theater, waarbij ze benadrukte dat spontaniteit en spel niet het tegenovergestelde zijn van discipline, maar juist de meest productieve vorm ervan. Johnstone (1979) benaderde dezelfde vraag vanuit de theateropleiding en stelde dat de gewoonten die creativiteit in de weg staan – zelfbewustzijn, de angst om fouten te maken, de behoefte om uitkomsten te controleren – aangeleerd zijn en daarom ook weer afgeleerd kunnen worden.

Samen wijst hun werk op vier kernprincipes die als een rode draad door elke oefening in deze toolkit lopen. Elk principe heeft een specifieke pedagogische betekenis en een bijbehorende taak voor de begeleider. Het is niet alleen een nuttige voorbereiding om deze principes te begrijpen voordat je begint. Het is het verschil tussen het uitvoeren van activiteiten en het faciliteren van leren.

PRINCIPE	EDUCATIEVE BETEKENIS	TAAK VAN DE DOCENT
 Gevoeligheid	Bewustzijn van jezelf, de groep en de context — opmerken wat er in de ruimte gebeurt en daarop reageren	<i>Observeer en pas je aan; peil de sfeer in de groep voor en tijdens de oefening</i>
 Partners	Samenwerking en actief luisteren — leren vindt plaats in relatie tot anderen, niet in isolatie	<i>Voortbouwen op de bijdragen van de deelnemers; ervoor zorgen dat elke deelnemer zich gehoord en gewaardeerd voelt</i>



PRINCIPE	EDUCATIEVE BETEKENIS	TAAK VAN DE DOCENT
 Ruimte	Leren met lichaam en omgeving — het lichaam, de ruimte en beweging maken allemaal deel uit van het leerproces	<i>Gebruik de ruimte, beweging en materialen doelgericht; stimuleer fysieke betrokkenheid</i>
 Doe het	Experimenteren en zelfvertrouwen — handelen voordat je nadenkt, vertrouwen op je impuls in plaats van op perfectie	<i>Verminder de angst om fouten te maken; geef het goede voorbeeld door bereid te zijn om het te proberen en te falen in het bijzijn van de groep</i>

◆ **Projectmotto: Geen fouten — alles is nuttig.**

Aangepast naar Spolin (1963) en Johnstone (1979)



Foto: Jana Mirina

Hoe volwassenen leren: een kort kader voor opleiders

Elke oefening in deze toolkit is gebaseerd op specifieke aannames over hoe mensen leren, wat het leren in de weg staat en onder welke omstandigheden het leren tot bloei komt. In dit gedeelte worden die aannames expliciet gemaakt.



Inzicht in de vier onderstaande ideeën helpt je om betere beslissingen te nemen in de groep: wanneer je door moet gaan, wanneer je het rustiger aan moet doen, waarom een bepaalde oefening op die plek is geplaatst, en wat je eigenlijk probeert te bereiken als je een groep volwassenen vraagt om een denkbeeldig voorwerp in een kring door te geven.

1. Ervaringsgericht leren: je leert door te doen

Het oudste en meest solide inzicht in het volwassenenonderwijs is in de praktijk ook het meest genegeerd: mensen leren niet door dingen te horen vertellen. Ze leren door iets te doen, op te merken wat er gebeurde, er betekenis aan te geven en het opnieuw te proberen.

Deze cyclus werd beschreven door Dewey (1938), die stelde dat echt onderwijs geworteld is in ervaring in plaats van in kennisoverdracht. Kolb (2015) vatte dit later in een vierfasenmodel samen: doen, stilstaan, begrijpen en toepassen. Boud et al. (1985) breidden dit verder uit door reflectie centraal te stellen in het proces, met het argument dat ervaring alleen niet voldoende is. Het omzetten van ervaring in betekenis leidt tot leren.

Daarom zijn de oefeningen in deze toolkit geen opwarmertjes of ijsbrekers. Ze vormen het leren zelf. Het nabesprekingsgesprek dat volgt op een oefening is geen optionele extra; juist daar vindt het grootste deel van de cognitieve en emotionele verwerking plaats. Een begeleider die de reflectiefase overslaat, halveert de leercyclus.

Dit betekent ook dat het niet jouw rol is om improvisatie aan je deelnemers uit te leggen. Het is jouw taak om de omstandigheden te creëren waarin zij het kunnen ervaren, en hen vervolgens te helpen betekenis te geven aan wat ze hebben ervaren.

2. Psychologische veiligheid: risico's vragen om vertrouwen

Leren vereist risico. Iets nieuws proberen, een fout maken in het bijzijn van anderen, iets onzeker of onvolledig zeggen — dit zijn allemaal handelingen waarbij men zich blootgeeft. En mensen zullen zich alleen op deze manier blootgeven als ze zich oprecht veilig voelen voor oordelen, spot of sociale sancties.

Edmondson (2019) definieert psychologische veiligheid als de gedeelde overtuiging binnen een groep dat het veilig is om interpersoonlijke risico's te nemen. Haar onderzoek, dat voornamelijk is uitgevoerd onder teams op de werkplek, toont consequent aan dat psychologische veiligheid de sterkste voorspeller is van de vraag of mensen zich zullen uitspreken, zullen experimenteren en zullen leren van mislukkingen. Zonder die veiligheid vallen mensen terug op zelfbescherming: ze blijven stil, doen wat er van hen verwacht wordt en vermijden om op te vallen.

Voor volwassen cursisten in kwetsbare situaties staat er bijzonder veel op het spel. Velen hebben door pijnlijke ervaringen al geleerd dat onderwijsomgevingen niet veilig zijn. Ze zijn gecorrigeerd, afgewezen of in het gevoel gebracht dat ze tekortschieten. Het herstellen van het vertrouwen in veiligheid vergt tijd en consistentie.

Charteris et al. (2024) breiden dit specifiek uit naar creatieve leercontexten en constateren dat psychologische veiligheid niet alleen een voorwaarde is voor leren, maar iets dat actief wordt gecreëerd en in stand gehouden door het gedrag van de begeleider. Hoe je reageert op de eerste persoon die een fout maakt tijdens je sessie, zal de toon zetten voor alles wat daarna



volgt. Als je het toejuicht, zullen anderen gaan geloven dat fouten oprecht welkom zijn. Als je er te snel overheen gaat, of erger nog, de fout corrigeert, zal de groep dat opmerken.

Daarom is het motto van het project – geen fouten, alles is nuttig – niet zomaar een mooie slogan. Het is een pedagogische toewijding die in de praktijk moet worden gebracht, en niet alleen maar verkondigd.

3. Leren met het lichaam: het lichaam weet het beter

In westerse onderwijs tradities wordt het lichaam al lang behandeld als een probleem dat moet worden beheerst: iets dat friemelt, afleidt en stil moet worden gehouden zodat het echte denkwerk kan plaatsvinden. Deze aanname is niet alleen filosofisch twijfelachtig; ze wordt ook steeds meer tegengesproken door bewijs.

Hegna en Ørbæk (2024) hebben empirische studies over belichaamd onderwijs en leren in het hoger onderwijs geëvalueerd en vonden consistent bewijs dat fysieke betrokkenheid de cognitieve verwerking, emotionele verbinding en het vasthouden van herinneringen verdiept. Wanneer leerlingen hun lichaam gebruiken — door de ruimte bewegen, gebaren maken, fysiek contact maken met materialen of andere mensen — nemen ze geen pauze van het leren. Ze leren via een ander en vaak duurzamer kanaal.

Castro-Alonso et al. (2024) wijzen op de rol van gebaren en beweging bij het ondersteunen van de verwerking van abstracte concepten, met name voor leerlingen die in een tweede taal werken. Wanneer woorden nog niet beschikbaar zijn, is het lichaam dat vaak wel. Een leerling die niet onder woorden kan brengen wat hij of zij uit een oefening heeft begrepen, kan het wellicht wel laten zien, en dat laten zien is op zich al een vorm van weten.

Een docent die uitsluitend vertrouwt op mondelinge instructie en mondelinge reacties, sluit systematisch leerlingen uit wier verbale toegang tot de leertaal beperkt is. Een docent die fysieke betrokkenheid, beweging en non-verbale expressie inbouwt, maakt het leren toegankelijk voor iedereen in de klas.

De oefeningen in deze toolkit zijn met dit in gedachten ontworpen. Veel ervan beginnen bij het lichaam en gaan vervolgens over naar taal, in plaats van andersom.



Foto: Jana Mirina

4. Blikverruimend leren: deelname kan je veranderen

Mezirow (2000) stelde dat de diepste vorm van volwasseneneducatie niet het verwerven van nieuwe informatie is, maar een verschuiving in hoe iemand zichzelf en de wereld begrijpt. Hij noemde dit blikverruimend leren: een proces waarin een ingrijpende ervaring aanleiding geeft tot kritische reflectie, wat op zijn beurt leidt tot een nieuwe manier van kijken.

Eschenbacher en Fleming (2020) koppelen dit diepgaande leren aan de ingrijpende veranderingen en het verlies van houvast dat veel volwassen cursisten in moeilijke situaties hebben meegemaakt, en stellen dat creatieve werkvormen heel geschikt zijn om dit proces te helpen. Wanneer iemand die uitgesloten is geweest van een leeromgeving door ervaring ontdekt dat hij of zij iets kan maken, iets kan bijdragen of ergens leiding aan kan geven, kan deze ontdekking werkelijk blikverruimend zijn.

Dit betekent niet dat elke improvisatiesessie levens zal veranderen. Het betekent wel dat de optelsom van ervaringen van gezien, gehoord en gewaardeerd worden in een leeromgeving – van het feit dat je bijdrage wordt geaccepteerd en verder wordt uitgebouwd, van het samen iets creëren met mensen die anders zijn dan jij – na verloop van tijd kan veranderen hoe iemand begrijpt waartoe hij of zij in staat is.

Dat is een serieuze bewering, en die verdient het om serieus genomen te worden. Het is ook de reden waarom de keuzes die je als begeleider maakt veel verder reiken dan de individuele oefening. Je leidt niet zomaar een sessie. Je draagt bij aan de omstandigheden waarin verandering mogelijk wordt.



Foto: Jana Mirina

DEEL TWEE — DE OEFENINGEN

Dit deel van de toolkit vormt de praktische kern. Het bevat zeven hoofdstukken, die elk gericht zijn op een specifieke reeks vaardigheden die in onderzoek en de praktijk zijn aangemerkt als essentieel voor kwetsbare volwassen cursisten (Edmondson, 2019; Illeris, 2018; Ritter & Mostert, 2022; Van Houte & Rast, 2024). De onderdelen zijn bedoeld om achtereenvolgens tijdens meerdere sessies te worden gebruikt, maar afzonderlijke oefeningen kunnen ook worden geselecteerd en gecombineerd op basis van de behoeften van een specifieke groep.



Elke oefening volgt dezelfde opzet: een korte beschrijving van het doel en de opzet, stapsgewijze instructies, aanwijzingen voor de begeleider en vragen voor de nabespreking. Oefeningen zijn gemarkeerd als ‘**alleen offline**’ of ‘**offline en online**’, en ingedeeld naar moeilijkheidsgraad — **beginners**, **gemiddeld** of **gevorderd** — zodat docenten zonder achtergrond in theater of improvisatie weloverwogen keuzes kunnen maken over wat ze wanneer gebruiken.

Elk onderdeel is teruggebracht tot twee of drie oefeningen die toegankelijk zijn voor niet-gespecialiseerde begeleiders en aanpasbaar zijn aan zowel fysieke als online omgevingen. Het volledige aanbod aan oefeningen waaruit deze zijn geselecteerd, is beschikbaar in de aanvullende oefeningenbank.

De zeven onderdelen volgen een weloverwogen opbouw. Ze beginnen met de belangrijkste voorwaarde voor elk leerproces – je veilig voelen – en gaan geleidelijk over naar werk met meer diepgang, expressie en maatschappelijke betrokkenheid. Een groep die alle zeven onderdelen heeft doorlopen, heeft niet alleen improvisatie geoefend, maar ook een volledige reeks menselijke vaardigheden die ver buiten de leeromgeving van belang zijn.

1. De ruimte openen: veiligheid en eerste contact. Voordat er iets anders kan gebeuren, moeten mensen het gevoel hebben dat het veilig is om in de ruimte te zijn. Voor veel kwetsbare volwassen cursisten — migranten die hun weg zoeken in een nieuw land, volwassenen die na een lange afwezigheid weer gaan studeren, mensen wier eerdere leerervaringen gekenmerkt werden door mislukking of uitsluiting — zijn de eerste momenten van een sessie van enorm groot belang. Veiligheid is geen bijkomstige voorwaarde. Het is het fundament waarop al het andere wordt gebouwd. Zonder veiligheid is creatief risico onmogelijk, blijft de verbinding oppervlakkig en blijft het leren aan de oppervlakte. De oefeningen in dit deel zijn bedoeld om antwoord te geven op de vraag die deelnemers zich stilletjes stellen vanaf het moment dat ze binnenkomen: *kan ik hier mezelf zijn?*

2. De groep opbouwen: vertrouwen en verbinding. Zodra individuen zich veilig voelen, is de volgende stap om hen te helpen het gevoel te krijgen dat ze samen ergens bij horen. Een groep is niet simpelweg een verzameling mensen in dezelfde ruimte. Het is een sociaal organisme dat moet worden opgebouwd — door middel van gedeelde ervaringen, wederzijdse aandacht en de geleidelijke ontdekking dat anderen bereid zijn je ideeën en aanwezigheid te ondersteunen. Vertrouwen en verbondenheid zijn geen abstracte waarden; het zijn praktische vaardigheden die samenwerkend leren mogelijk maken. Voor volwassenen die vaak geïsoleerd zijn geraakt door taal, status of omstandigheden, kan de ervaring van oprecht erbij horen in een groep op zichzelf al een transformatieve ervaring zijn.

3. Luisteren en dialoog. Taalbarrières zijn een van de meest zichtbare uitdagingen in diverse groepen in het volwassenenonderwijs, maar de diepere uitdaging is niet taalkundig. Ze is relationeel. Luisteren — echt luisteren, waarbij je net zo goed de toon, de intentie en de emotie oppikt als de woorden zelf — is een vaardigheid die de meeste mensen nooit expliciet hebben geleerd. Voor cursisten die communiceren over taal- en cultuurverschillen heen, is het vermogen om verder te luisteren dan alleen de woorden geen leuke extra. Het is het verschil tussen verbondenheid en isolatie. De oefeningen in dit hoofdstuk trainen actief luisteren, om de beurt spreken en het vermogen om samen betekenis te geven, zelfs wanneer de gedeelde woordenschat beperkt is.



4. Emotioneel bewustzijn en veerkracht. Volwassenen in kwetsbare situaties dragen een emotionele last met zich mee die niet verdwijnt wanneer ze een leeromgeving betreden. Angst om fouten te maken, angst voor veroordeling, de opgebouwde ervaring van er niet bij horen — dit zijn geen persoonlijke tekortkomingen. Het zijn rationele reacties op reële omstandigheden. Emotionele veerkracht betekent in deze context niet het onderdrukken van moeilijke gevoelens. Het betekent het ontwikkelen van het vermogen om in het hier en nu te blijven ondanks onzekerheid, om zonder schaamte te herstellen van fouten, en om emotionele ervaringen te gebruiken als informatie in plaats van als obstakel. Dit zijn vaardigheden die je kunt leren, en improvisatie is een van de meest effectieve manieren om ze te oefenen.

5. Creativiteit, inclusie en interculturele dialoog. Creativiteit wordt vaak gezien als een talent dat sommige mensen wel hebben en anderen niet. In deze toolkit wordt het behandeld als een praktijk — iets dat ontstaat wanneer de juiste omstandigheden aanwezig zijn. Voor diverse groepen heeft creatieve samenwerking een bijzondere waarde: het creëert een gezamenlijke taak die niet tot één bepaalde culturele traditie behoort, waarbij niemands manier van doen automatisch correct is, en waarbij verschillen een hulpbron worden in plaats van een barrière. De oefeningen in dit deel zijn bedoeld om groepen te helpen samen dingen te maken, over taal- en cultuurverschillen heen, en daarbij te ontdekken dat diversiteit in de ruimte geen probleem is dat moet worden beheerd, maar een creatieve troef.

6. Maatschappelijke stem en zelfexpressie. Je stem vinden — het vermogen om vanuit je eigen ervaring te spreken, te benoemen wat ertoe doet, deel te nemen aan het openbare leven — is zowel een persoonlijke als een politieke daad. Voor volwassenen die in een achterstandspositie zitten door migratie, armoede of uitsluiting, kan de kloof tussen persoonlijke ervaring en publieke expressie erg groot aanvoelen. Dit onderdeel put uit de traditie van het Theater van de Onderdrukten (Boal, 1979) en biedt oefeningen die deelnemers helpen hun eigen verhalen te koppelen aan bredere maatschappelijke thema's, te oefenen met spreken over maatschappelijke onderwerpen en te ervaren hoe het voelt om gehoord te worden. Dit is geen politieke vorming in enge zin. Het is de praktijk van democratische participatie.

7. Afsluiting en reflectie. Hoe een sessie eindigt, is net zo belangrijk als hoe ze begint. Reflectie is geen formaliteit die in de laatste vijf minuten snel moet worden afgehandeld. Het is het moment waarop ervaring verandert in leren — waarop wat er in de ruimte is gebeurd, wordt benoemd, verwerkt en meegenomen naar de toekomst. Voor volwassenen die niet gewend zijn dat hen wordt gevraagd wat ze denken of hoe ze zich voelen, kan een goed begeleide afsluiting net zo belangrijk zijn als welke oefening dan ook. De oefeningen in dit hoofdstuk bieden verschillende manieren om een sessie af te sluiten: sommige verbaal, sommige fysiek, sommige schriftelijk, allemaal bedoeld om deelnemers te helpen met iets concreets naar huis te gaan — een woord, een beeld, een toezegging, het gevoel dat ze getuige zijn geweest van iets dat ertoe deed.



Foto: Jana Mirina

1. De ruimte openen: veiligheid en eerste contact

Doel: Deelnemers helpen zich veilig genoeg te voelen om mee te doen en hun eerste creatieve stappen te zetten.

De eerste momenten van elke sessie zijn het belangrijkste. Voordat er überhaupt iets geleerd kan worden, moeten deelnemers een vraag beantwoorden die ze zich misschien niet eens bewust stellen: *is het veilig om hier te zijn?* Voor volwassenen die in onderwijssituaties te maken hebben gehad met uitsluiting, veroordeling of mislukking, is deze vraag geen retorische vraag. Het is een echte test, en die voeren ze uit vanaf het moment dat ze binnenkomen.

De oefeningen in dit deel zijn bedoeld om die vraag duidelijk en snel te beantwoorden. Ze zijn laagdrempelig, fysiek niet belastend en zo opgezet dat elke deelnemer vanaf de allereerste handeling kan slagen. Er zijn hier geen verkeerde bewegingen. De taak van de begeleider is nog niet om iets te onderwijzen, maar om de gedeelde verwachting op te bouwen dat deze ruimte anders functioneert dan de ruimtes die deelnemers wellicht eerder hebben gekend (Edmondson, 2019; Charteris et al., 2024).

Boal (1979) beschreef het eerste contact tussen deelnemers als een politieke daad: de manier waarop een groep samen begint, bepaalt de machtsverhoudingen die alles wat daarna volgt zullen bepalen. Deze oefeningen zijn bedoeld om op gelijke voet te beginnen.



Oefening 1.1: Introductie met gebaren



10–15 minuten



8–25 personen



Online/offline



Beginnersniveau



Doel: opwarmen/vertrouwen opbouwen: Helpt deelnemers zichzelf voor te stellen zonder op taal te hoeven vertrouwen. Iedereen slaagt er meteen in. Zet de toon dat deze ruimte alle vormen van expressie verwelkomt.



Instructies

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om in een kring te gaan staan. 2. Leg uit dat iedereen zich zal voorstellen met alleen zijn of haar naam en één gebaar — een beweging die voor hem of haar natuurlijk of betekenisvol aanvoelt. Het hoeft voor anderen geen zin te hebben. 3. Geef zelf eerst het voorbeeld: zeg je naam duidelijk en maak een gebaar (zwaaien, je uitrekken, klappen, wat dan ook). 4. Nadat iedereen zich heeft voorgesteld, herhaalt de hele groep samen de naam en het gebaar van de persoon in kwestie. 5. Ga zo door in de kring totdat iedereen aan de beurt is geweest.	1. Vraag de deelnemers om hun camera aan te zetten, zodat iedereen zichtbaar is. 2. Leg hetzelfde principe uit: iedereen zegt zijn of haar naam en maakt één gebaar naar de camera. Het hoeft voor anderen geen betekenis te hebben. 3. Doe het eerst zelf voor: noem je naam en maak een gebaar dat duidelijk zichtbaar is voor de camera. 4. Nadat iedereen aan de beurt is geweest, herhaalt de hele groep samen de naam en het gebaar — met de microfoon uit, zodat het beeld duidelijk is. 5. Ga in galerijvolgorde rond totdat iedereen aan de beurt is geweest.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Deelnemers die aarzelen of zeggen: “Ik weet niet wat ik moet doen” — stel ze gerust dat elke beweging telt, ook stil staan of je schouders ophalen. • Let op gelach wanneer de groep een gebaar herhaalt: dit is een goed teken. Het duidt op ontspanning, niet op spot. • Let op wie oogcontact vermijdt en wie het juist zoekt. Dit geeft je inzicht in hoe comfortabel de groep zich voelt.	• Deelnemers die hun camera uitgeschakeld houden, voelen zich misschien ongemakkelijk. Dwing ze niet, maar nodig ze vriendelijk uit: “Zelfs een klein gebaar in de hoek van het scherm is genoeg.” • Het online nabootsen van de groep verloopt iets minder direct dan offline — vertraag het tempo zodat het goed kan doordringen. • Let op deelnemers die zeer minimale gebaren maken; dit is prima en volkomen legitiem.



Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde het om je gebaar door de hele groep te zien herhalen?
- Heeft iets je verrast – bij jezelf of bij anderen?
- Wat viel je op aan de ruimte aan het einde?



Oefening 1.2: Naam- en bewegingscirkel



10 minuten



8–20 personen



Alleen offline



Beginnersniveau



Doel: warming-up / verbinding: Bouwt voort op de eerste kennismaking door beweging en energie toe te voegen. Deelnemers leren elkaars namen kennen door te doen in plaats van uit het hoofd te leren. Traint de gewoonte om oprecht contact te maken — oogcontact, aandacht, aanwezigheid — voordat je verdergaat.



Instructies

1. Ga in een kring staan. Leg uit dat de groep energie door de kring zal laten gaan met behulp van namen en beweging.
2. Eén persoon begint: deze wendt zich tot de persoon naast hem of haar, maakt oogcontact, noemt de naam van die persoon en geeft een eenvoudige beweging door (een klap, een knik, een stamp).
3. De ontvanger neemt deze over — door de beweging even na te doen — en wendt zich vervolgens tot de volgende persoon om een nieuwe beweging door te geven, samen met diens naam.
4. Ga door totdat de energie de hele cirkel heeft doorlopen.
5. Verhoog het tempo geleidelijk in de volgende rondes en moedig spontaniteit aan in plaats van precisie.



Waar je op moet letten

- Deelnemers die elkaars namen nog niet kennen: dat is prima en te verwachten. Moedig hen aan om te raden of het zachtjes te vragen.
- Het tempo van de cirkel zegt veel over de energie van de groep. Als het erg traag is, pas dan je eigen begeleiding aan het tempo aan, voordat je het geleidelijk weer opvoert.
- Let op deelnemers die om hun eigen fouten lachen — dit is precies de cultuur die je aan het opbouwen bent.



Vragen voor de nabespreking

- Werd de oefening naarmate deze vorderde makkelijker of moeilijker? Waarom denk je dat dat zo is?
- Wat hielp je om je verbonden te voelen met de persoon aan wie je doorgaf?



Oefening 1.3: “Ja, laten we!”



10-15 minuten



8–30 personen



Online/offline



Gemiddeld niveau



Doel: groepsinvloed / creatief zelfvertrouwen: Oefenen met het kernprincipe van improvisatie: de ideeën van anderen accepteren en erop voortbouwen.



Instructies

Offline	Online
- Deelnemers bewegen zich vrij door de ruimte. - Iedereen kan op elk moment een eenvoudige handeling roepen: "Laten we lopen alsof we in diepe sneeuw staan!" "Laten we heel blij zijn om elkaar te zien!" "Laten we in slow motion bewegen!" - De hele groep reageert onmiddellijk met "Ja, laten we dat doen!" en voert de actie uit. - Na een paar ogenblikken kan iemand anders een nieuw voorstel doen. - Moedig de deelnemers aan om suggesties te doen. De begeleider begint, maar moet snel een stapje terug doen.	- Vraag de deelnemers om hun camera's aan te zetten en een klein plekje te zoeken waar ze kunnen bewegen — indien mogelijk weg van hun bureau. - Leg hetzelfde uitgangspunt uit. Suggesties worden mondeling geroepen; de groep reageert vanaf waar ze zich ook bevinden in hun eigen ruimte. - De hele groep schakelt even de damping uit om samen „Ja, laten we dat doen!” te zeggen, schakelt vervolgens de damping weer in en voert de handeling voor de camera uit. - Na een paar seconden mag iedereen een nieuwe suggestie roepen. De begeleider begint, maar trekt zich snel terug. - Als de groep aarzelt, gebruik dan de chat: nodig de deelnemers uit om een suggestie te typen en deze vervolgens hardop te zeggen.



Waar je op moet letten

Offline	Online
- Deelnemers die geen suggesties doen: oefen geen druk op hen uit. De oefening werkt ook als slechts een paar mensen suggesties doen, maar let op wie dat niet doet. - Suggesties die heel klein zijn ("laten we... gewoon lopen?") zijn prima. Prijs ze. - Als de groep vastloopt, doe dan zelf een suggestie om de flow weer op gang te brengen	- Door de lichte audioovertraging kan het collectieve "Ja, laten we!" wat schokkerig klinken. Dat is prima — omarm het als onderdeel van de oefening. - Let op deelnemers die zich duidelijk vermaken voor de camera, maar geen suggesties doen; via een privébericht kun je ze op een vriendelijke manier uitnodigen om mee te doen.



Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde het om “Ja, laten we” te zeggen voordat je wist wat er zou komen?
- Heb je een suggestie gedaan? Waarom heb je dat wel of juist niet gedaan?
- Hoe voelt het als de hele groep ja zegt tegen jouw idee?



Oefening 1.4: Spiegelwandeling



15 minuten



8–24 personen (in paren)



Online/offline



Gemiddeld



Doel: luisteren / afstemming: Oefen non-verbaal luisteren en gezamenlijke focus. Bouw vertrouwen op tussen partners door zonder woorden te verkennen wat het is om te leiden, te volgen en gezamenlijk leiderschap uit te oefenen.



Instructies

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om een partner te zoeken, iemand die ze niet goed kennen. De partners gaan tegenover elkaar staan. 2. De ene persoon leidt, de andere volgt. De leider beweegt langzaam, terwijl de volger de beweging zo nauwkeurig mogelijk nabootst, alsof hij of zij een spiegelbeeld is. 3. Belangrijke instructie: beweeg langzaam genoeg zodat je partner je kan volgen. Het doel is om verbonden te blijven. 4. Roep na 3–4 minuten „wisselen”. De volger wordt de leider. 5. Na nog eens 3–4 minuten vraag je beide partners om tegelijkertijd te leiden — er is geen aangewezen leider. 6. Breng de groep weer bij elkaar en vraag de duo's om korte observaties te delen.	1. Verdeel de deelnemers over aparte ruimtes. 2. Eén persoon leidt, één volgt. De leider beweegt langzaam, terwijl de volger nadoet wat hij of zij op het scherm ziet. 3. Belangrijke instructie: beweeg langzaam genoeg zodat de vertraging op het scherm de verbinding niet verstoort. Langzame, weloverwogen bewegingen werken online het beste. 4. Stuur na 3–4 minuten een bericht in de chat van de breakout-ruimte: "wisselen". De volger wordt de leider. 5. Nog eens 3–4 minuten later vraag je beiden om tegelijkertijd de leiding te nemen. De vertraging op het scherm maakt dit online uitdagender. 6. Breng iedereen terug naar de hoofdruimte en vraag de duo's om korte observaties te delen.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• De overgang naar gelijktijdig leiden is het cruciale moment. Let op duo's die een gezamenlijk ritme vinden. • Sommige deelnemers kunnen zich ongemakkelijk voelen omdat ze bekeken worden; herinner de groep eraan dat iedereen gefocust is op zijn of haar partner. • Deelnemers die erg snel bewegen, kunnen zich ongemakkelijk voelen. Moedig hen aan om het rustiger aan te doen.	• Waarschuw van tevoren voor de vertraging op het scherm: “<i>Het zal niet exact zijn — dat is prima. Blijf bij de intentie.</i>” • Let op deelnemers die de gelijktijdige fase opgeven; moedig hen aan om de vertraging te zien als onderdeel van de oefening in plaats van als een mislukking.



Vragen voor de nabespreking

- Wat was het verschil tussen leiden, volgen en het leiderschap delen?
- Ben je ooit de draad kwijtgeraakt en wist je niet meer wie er leidde? Hoe voelde dat?
- Wat heb je zonder woorden over je partner geleerd?



Oefening 1.5: Afspraak over een veilige ruimte



15–20 minuten



Elke grootte



Online/offline



Beginnersniveau



Doel: psychologische veiligheid / gezamenlijke normen: Zorgt voor een door de groep gedragen afspraak over hoe de ruimte zal functioneren. Maakt veiligheid en toestemming vanaf het begin expliciet.



Instructies

Offline	Online
1. Breng de groep bij elkaar na de eerste bewegingsoefeningen. Leg uit: de groep gaat een gezamenlijke afspraak maken — afspraken die we samen maken. 2. Vraag: <i>“Wat heb je nodig om je hier veilig genoeg te voelen om dingen te proberen?”</i> Moedig iedereen aan om vrijuit te reageren. Schrijf elke bijdrage op het flip-overbord zonder deze te bewerken of te beoordelen. 3. Veelvoorkomende bijdragen zijn: niet om elkaar lachen, wat hier gebeurt, blijft hier, het is oké om nee te zeggen, fouten zijn welkom. Accepteer ze allemaal. 4. Als de lijst compleet lijkt, lees je deze voor aan de groep en vraag je of er nog iets ontbreekt. 5. Vraag iedereen om aan te geven dat ze het ermee eens zijn — een knikje, een opgeheven hand, een collectief ‘ja’. Hang de afspraken aan de muur. 6. Verwijs ernaar terug als de energie van de groep verandert of als er later een moeilijk moment ontstaat.	1. Breng de groep bijeen in de hoofdruimte met de camera's aan. Zorg dat er een gedeeld document of whiteboard open en zichtbaar op het scherm staat. 2. Leg hetzelfde uitgangspunt uit. Laat de deelnemers in realtime zien hoe het document wordt opgebouwd naarmate er bijdragen worden toegevoegd. 3. Stel dezelfde vraag. Vraag om reacties mondeling of via de chat. Voeg elke bijdrage toe aan het gedeelde document zonder deze te bewerken of te beoordelen. 4. Lees de bijdragen uit de chat hardop voor terwijl je ze toevoegt, zodat deelnemers die moeite hebben met lezen het kunnen volgen. 5. Als de lijst compleet lijkt, lees deze dan hardop voor en vraag of er iets ontbreekt. 6. Vraag iedereen om via de camera aan te geven dat ze het ermee eens zijn — door te knikken, een duim omhoog te steken of te zwaaien. Deel de link naar het document in de chat. 7. Verwijs er in volgende sessies naar terug.



Waar je op moet letten — offline

Offline	Online
• Deelnemers die niets zeggen, luisteren en observeren nog steeds — hun stilzwijgen betekent niet dat ze niet betrokken zijn. • Specifieke angsten (<i>“Ik wil niet gefilmd worden”</i>, <i>“Ik wil niet aangeraakt worden”</i>) moeten expliciet aan de orde worden gesteld. • Gevraagd worden wat je nodig hebt, en dat opgeschreven zien, is belangrijk voor degenen die gewend zijn dat hen wordt verteld hoe dingen zullen verlopen.	• De chatfunctie maakt het voor stillere deelnemers gemakkelijker om bij te dragen zonder te spreken — let op bijdragen die binnenkomen nadat de mondelinge discussie al verder is gegaan, en lees ze hardop voor. • Als de groep erg stil is, doe dan zelf twee of drie inleidende bijdragen en nodig de groep uit om deze aan te vullen of te wijzigen.



Vragen voor de nabespreking

- Staat er iets op deze lijst dat je verraste?
- Hoe voelt het om samen tot overeenstemming te komen, in plaats van dat die je wordt voorgeschoteld?



Gids voor de nabespreking

Neem na het voltooien van de oefeningen in dit deel 10 minuten de tijd voor een korte reflectie met de hele groep, voordat je verder gaat. Het doel is niet om te analyseren wat er is gebeurd, maar om de overgang te markeren: de groep heeft samen iets gedaan, en dat is belangrijk.

Voorgestelde vragen:

- Met welk woord zou je beschrijven hoe je je nu voelt, vergeleken met toen je binnenkwam?
- Heeft iets in deze oefeningen je verrast?
- Wat viel je op aan de groep als geheel?

Houd dit luchtig. De diepgaandere reflectie komt later. Voorlopig is het belangrijkste dat de deelnemers dit onderdeel verlaten met het gevoel dat de ruimte van hen is, dat ze al iets hebben bereikt en dat de persoon naast hen een medewerker is, geen vreemde.

Variaties op de oefening

Voor groepen met aanzienlijke taalbarrières: Geef prioriteit aan oefeningen 1, 2 en 4 (op gebaren en beweging gebaseerd). Voer de ‘Afspraak over een veilige ruimte’ uit met visuele ondersteuning — tekeningen, symbolen of vertaalde sleutelwoorden — in plaats van uitsluitend op verbale bijdragen te vertrouwen.

Voor groepen met een traumatisch verleden of ernstige angst: doe alles rustiger aan. Geef meer tijd tussen de instructies. Maak deelname in elke fase expliciet optioneel (“je kunt toekijken en meedoen als je er klaar voor bent”). Laat deelnemers bij de ‘Spiegelwandeling’ indien nodig op grotere fysieke afstand werken.

Voor groepen die sceptisch of terughoudend zijn (“dit is kinderachtig”): leg de achterliggende bedoeling direct uit: *“Deze oefeningen zien er eenvoudig uit. Dat is de bedoeling. We bespreken waarom ze werken nadat we ze hebben geprobeerd.”* Het helpt om de nabespreking te koppelen aan de professionele relevantie — vraag hoe deze vaardigheden (luisteren, samen creëren, vertrouwen) er in hun eigen werk uitzien.

Voor zeer grote groepen (25+): Voer oefeningen 1 en 2 uit in de volledige kring, en splits vervolgens op in kleinere groepen van 8–10 voor oefeningen 3 en 4. Breng de volledige groep weer bij elkaar voor de ‘Afspraak over een veilige ruimte’.



Foto: Jana Mirina

2. De groep opbouwen: vertrouwen en verbinding

Doel: Een verzameling individuen omvormen tot een leergemeenschap.

Zodra mensen zich veilig genoeg voelen om in de ruimte te zijn, is de volgende stap hen te helpen het gevoel te krijgen dat ze samen in de ruimte zijn. Vertrouwen en verbinding zijn geen abstracte eigenschappen; ze worden opgebouwd door kleine, herhaalde ervaringen van luisteren, gehoord worden, samen handelen en ontdekken dat anderen bereid zijn je ideeën te steunen.

De oefeningen in dit hoofdstuk zijn bedoeld om de groep te laten evolueren van ‘veel individuen’ naar ‘één geheel’. Ze wisselen tussen verbale en non-verbale vormen, tussen werk in tweetallen en met de hele groep, en ze vervagen opzettelijk de grens tussen leider en volger. De theorie van coöperatief leren benadrukt dat mensen het beste leren wanneer ze werken in onderling afhankelijke groepen in plaats van als geïsoleerde individuen (Illeris, 2018).

Johnstones improvisatiewerk laat hetzelfde zien vanuit een theaterperspectief: creativiteit ontstaat wanneer deelnemers elkaar actief in een goed daglicht stellen, niet wanneer ze strijden om aandacht (Johnstone, 1979).



Oefening 2.1: Interview en introductie



20–25 minuten



24 personen (in paren)



Online/offline



Beginnersniveau



Doel: luisteren / eerste contacten: Help deelnemers elkaar beter te leren kennen dan alleen de oppervlakkige details. Oefen gericht luisteren en de ervaring om gehoord te worden binnen de groep.



Instructies

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om een partner te zoeken die ze nog niet goed kennen. 2. Leg uit dat ze elkaar een paar minuten zullen interviewen en vervolgens hun partner aan de groep zullen voorstellen. Het doel is om te luisteren. 3. Geef eenvoudige leidende vragen, zoals: <i>Wat heeft je vandaag hierheen gebracht? Iets wat je graag doet naast je werk. Eén ding dat je graag zou willen leren of oefenen in deze cursus.</i> 4. Vraag de partners om af te spreken wie als eerste het interview afneemt. Geef 4–5 minuten voor het eerste interview en daarna 4–5 minuten voor het tweede. Herinner hen eraan dat het maken van aantekeningen is toegestaan. 5. Laat iedereen weer in een kring of zittende groep plaatsnemen. 6. Vraag iedereen om zijn of haar partner in 1–2 minuten aan de groep voor te stellen, waarbij minstens één detail wordt genoemd dat hem of haar verraste. 7. Ga door totdat alle duo's elkaar hebben voorgesteld.	1. Vraag de deelnemers om duo's te vormen. Stuur elk duo naar een aparte ruimte. 2. Leg dezelfde opdracht uit: ze gaan elkaar interviewen en stellen vervolgens hun partner aan de hele groep voor. Benadruk het belang van luisteren. 3. Deel de leidende vragen in de chat voordat je de breakoutrooms opent: <i>Wat heeft je vandaag hierheen gebracht? Iets wat je graag doet buiten je werk. Eén ding dat je graag zou willen leren of oefenen in deze cursus.</i> 4. Open de breakoutrooms voor 10 minuten. De partners mogen zelf bepalen wie als eerste het interview afneemt. Wissel na ongeveer 5 minuten van rol. 5. Sluit de breakoutrooms en breng iedereen terug naar de hoofdruimte. 6. Vraag iedereen om beurten om zijn of haar partner in 1–2 minuten voor te stellen. Vraag hen om minstens één detail te noemen dat hen verraste. 7. Ga door totdat alle partners zijn voorgesteld.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige deelnemers kunnen wat formeel zijn. Herinner hen eraan om zich menselijk op te stellen. • Let op introducties die iemand reduceren tot zijn of haar rol (bijvoorbeeld door alleen over hun baan te praten). Geef zelf het voorbeeld van een meer veelzijdige introductie door iets persoonlijks toe te voegen. • De sfeer in de ruimte wordt vaak warmer en aandachtiger naarmate er meer introducties volgen.	• In de groepsruimtes kunnen sommige duo's vastlopen. Je kunt alle ruimtes vragen: <i>“Wat verraste je aan je partner?”</i> • Bij het voorstellen van partners in de hoofdruimte kan het voorkomen dat sommige mensen mechanisch hun aantekeningen voorlezen. Moedig hen aan om in de camera te kijken en in hun eigen woorden te spreken. • Deelnemers geven soms korte, ondersteunende reacties die laten zien dat er een band ontstaat.



Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde het om door iemand anders te worden voorgesteld?
- Heb je tijdens de introducties iets gehoord waarvan je dacht: “Dat had ik niet verwacht”?
- Wat viel je op aan de manier waarop mensen luisterden terwijl anderen aan het woord waren?



Oefening 2.2: Collectief tellen



10–15 minuten



6–20 personen



Online/offline



Beginnersniveau



Doel: gezamenlijk luisteren / gedeelde aandacht Oefen non-verbale coördinatie en gezamenlijke timing. Helpt de groep te ervaren hoe aandacht en terughoudendheid collectieve actie mogelijk maken — zonder dat iemand de leiding heeft.



Instructies

Offline	Online
- Vraag de deelnemers om in een cirkel te gaan staan. - Leg de opdracht uit: de groep telt gezamenlijk vanaf 1 omhoog (tot 20, of een ander getal dat past bij de beschikbare tijd). Er mag telkens maar één persoon een getal noemen. Als twee of meer mensen tegelijk spreken, begint de groep weer bij 1. - Er is geen vaste volgorde. Iedereen mag het volgende getal zeggen zodra hij of zij er klaar voor is. - Begin: iemand zegt hardop “1”. Vervolgens zegt iemand die er klaar voor is “2”, enzovoort. - Telkens wanneer de groep elkaar overlapt (twee stemmen tegelijk), pauzeer je even, glimlach je en ga je terug naar „1“. - Herhaal dit totdat de groep het streefgetal minstens één keer met succes heeft bereikt.	- Vraag de deelnemers om over te schakelen naar galerijweergave, zodat ze iedereen kunnen zien. - Leg dezelfde opdracht uit: de groep telt vanaf 1 omhoog; er mag maar één persoon tegelijk spreken. Als twee of meer mensen tegelijk spreken, ga dan terug naar 1. Er is geen vaste volgorde. - Vraag iedereen om de microfoon in te schakelen voor de duur van de oefening. - Begin: iemand zegt “1”. Vervolgens zegt iedereen die er klaar voor is “2”, enzovoort. - Telkens als er een overlapping is, pauzeer je even, glimlach je en begin je opnieuw bij “1”. Geef aan dat de vertraging bij online contact dit moeilijker maakt — dat hoort bij de oefening. - Ga door totdat de groep het streefcijfer heeft bereikt. Verlaag het streefcijfer als de verbinding slecht is.



Waar je op moet letten

Offline	Online
- In het begin kan de groep zich haasten of aarzelen. Beide zijn normaal. - Let erop hoe deelnemers oogcontact, pauzes en lichaamstaal gaan gebruiken om zich op elkaar af te stemmen zonder expliciete instructies — dit is de groep die leert om als geheel te luisteren. - Beschouw overlappingsen niet als een mislukking. Je toon — luchtig en speels — is cruciaal.	- Door de vertraging bij online sessies is de kans op overlappingsen groter. Maak dit vanaf het begin normaal, zodat deelnemers niet het gevoel hebben dat ze het verpest hebben. - Let op mensen die nooit iets zeggen. Je kunt hen voorzichtig uitnodigen: „Als je nog niet aan het woord bent geweest, kijk dan of je in de volgende ronde een nummer wilt nemen.”



Vragen voor de nabespreking

- Wat hielp de groep om hogere cijfers te halen?
- Heb je je gedrag aangepast naarmate het spel vorderde — langer gewacht, meer oogcontact gemaakt?
- Wat zegt deze oefening over hoe we samen beslissingen nemen zonder erover te praten?



Oefening 2.3: Groepsritme



10–15 minuten



8–30 personen



Online / Offline



Gemiddeld niveau



Doel: lichamelijke coördinatie Creëer een gezamenlijk ritme met behulp van eenvoudige percussie. Dit helpt deelnemers zich onderdeel te voelen van een collectief patroon in plaats van als geïsoleerde individuen.



Instructies

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om te gaan staan of zitten op een plek waar ze elkaar duidelijk kunnen zien en horen. 2. Leg uit dat de groep een gezamenlijk ritme gaat creëren met klappen, tikken, stampen en vingerknipjes. 3. Begin met iets eenvoudigs: klap een regelmatig ritme en nodig de groep uit om met je mee te klappen. 4. Zodra het basisritme vastligt, moedig je de deelnemers aan om kleine variaties toe te voegen, bijvoorbeeld: één persoon stampt op elke tweede tel met zijn voet. Een ander knipt op elke vierde tel met zijn vingers. Anderen tikken zachtjes op hun borst of dijen. 5. Bouw het ritme geleidelijk op door ritmes over elkaar heen te leggen, totdat de groep een eenvoudig ‘orkest’ van geluiden creëert. 6. Nadat er een minuut of twee is verstreken, vraag je de groep om het ritme samen langzaam uit te laten doven, zodat de stilte terugkeert. 7. Je kunt eventueel iemand uit de groep vragen om een nieuw ritme te beginnen.	1. Vraag de deelnemers om te gaan zitten of staan op een plek waar ze vanaf de schouders zichtbaar zijn, met hun microfoons aan. 2. Leg hetzelfde idee uit: de groep gaat een gezamenlijk ritme creëren met klappen, tikken of vingerknipjes. Geef van tevoren aan dat het door de online geluidsvertraging niet perfect zal zijn: dat is prima. 3. Begin met een eenvoudig klapritme en vraag de groep mee te klappen. Vraag hen meer naar jou te luisteren dan naar elkaar om de echo te verminderen. 4. Zodra er een basispuls is, vraag je 2–3 vrijwilligers om een eenvoudige variatie toe te voegen (een vingerknip om de tweede tel of een tik op de tafel om de vierde tel). Houd het totale aantal extra partijen klein om audiochaos te voorkomen. 5. Nodig na een tijdje iedereen uit om samen uit te faden en eindig met één laatste gezamenlijke klap. 6. Je kunt eventueel een deelnemer vragen om een tweede ronde te leiden — zij houden het basisritme vast terwijl anderen kleine variaties toevoegen.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige deelnemers voelen zich misschien onzeker over het ritme en proberen zich te verstoppen. Moedig eenvoudige, kleine bijdragen aan; zelfs een zacht tikje telt mee. • Let op dominantie. Als één persoon steeds het ritme verandert of erg luide geluiden maakt, herinner iedereen er dan vriendelijk aan dat het doel is om te luisteren. • Let op het moment waarop het groepsgeluid ‘op elkaar afgestemd’ raakt en samenhangend aanvoelt; dit gaat vaak gepaard met glimlachen of ontspanning.	• Houd de structuur eenvoudig en het aantal gelijktijdige geluiden beperkt. • Moedig deelnemers aan om waar mogelijk zachtere geluiden te gebruiken om geluidsoverstimulatie te verminderen. • Let op deelnemers die duidelijk betrokken zijn maar hun geluid hebben uitgeschakeld vanwege echo — erken hun visuele deelname als even waardevol.



Vragen voor de nabespreking

- Voelde je je meer verbonden met de groep toen het ritme tot rust kwam?
- Wat hielp je om je plek te vinden in het groepsgeluid?
- In hoeverre verschilt dit van de situatie waarin iedereen afzonderlijk zijn eigen ritme volgt?



Oefening 2.4: Mens-machine



15–20 minuten



8–30 personen



Online / Offline



Gemiddeld niveau



Doel: samenwerking / bewustwording van het geheel Bouw een 'menselijke machine' waarbij elke deelnemer één zich herhalende beweging en geluid bijdraagt. Dit laat zien hoe individuele acties samenkomen tot een collectief patroon — en hoe het voelt om onderdeel te zijn van een groter geheel.



Instructies

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om in een open ruimte te gaan staan waar ze vrij kunnen bewegen. 2. Leg uit dat de groep een <i>menselijke machine</i> gaat bouwen: elke persoon voegt één zich herhalende beweging en geluid toe, en samen vormen deze een levend mechanisme. 3. Vraag een vrijwilliger om een eenvoudige beweging met een geluid te beginnen (bijvoorbeeld een armcirkel met een <i>zoefgeluid</i>, of een kniebuiging met een <i>klonk</i>). 4. Vraag een andere persoon om mee te doen met een andere beweging en een ander geluid. 5. Nodig mensen één voor één uit om mee te doen, totdat iedereen deel uitmaakt van de machine. Zorg ervoor dat de bewegingen veilig en eenvoudig blijven. 6. Laat de machine 30–60 seconden draaien en vraag de groep vervolgens om gezamenlijk langzamer te gaan en tot stilstand te komen. 7. Je kunt eventueel een tweede ronde doen waarbij de machine vanuit een andere stemming begint (bijvoorbeeld een <i>slaperige</i> of <i>vrolijke machine</i>).	1. Vraag de deelnemers om hun camera's aan te zetten en ervoor te zorgen dat ze ten minste vanaf de borst zichtbaar zijn. 2. Leg hetzelfde idee uit: de groep bouwt een <i>menselijke machine</i> op het scherm, waarbij elke persoon één herhalende beweging en geluid toevoegt. 3. Vraag een vrijwilliger om te beginnen: deze zet de microfoon aan, begint met een eenvoudige, zich herhalende beweging en geluid die zichtbaar zijn op de camera, en gaat door. 4. Nodig anderen uit om hun microfoon in te schakelen en hun eigen beweging en geluid toe te voegen. Houd de bewegingen klein genoeg om in beeld te blijven en de geluiden eenvoudig genoeg om audio-overbelasting te voorkomen. 5. Ga door totdat de meeste of alle deelnemers meedoen. 6. Laat de machine 30–45 seconden draaien en vraag vervolgens iedereen om langzamer te gaan en te stoppen. 7. Je kunt eventueel een tweede ronde doen met een andere sfeer (bijvoorbeeld een heel stille, <i>fluisterende machine</i>).



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige deelnemers kiezen in eerste instantie misschien voor veeleisende bewegingen. Moedig hen aan om iets te vinden dat vol te houden is. • Let op hoe mensen zich ten opzichte van anderen positioneren; ze vormen vaak instinctief lijnen, cirkels of groepjes. • Let op momenten waarop deelnemers hun timing of volume aanpassen in reactie op	• Geluid kan al snel chaotisch worden; beperk het aantal luide of percussieve geluiden en moedig zachtere alternatieven aan. • Sommige deelnemers dragen misschien bij met beweging zonder geluid — dit is volkomen legitiem en verdient erkenning. • Let op deelnemers die hun microfoon uitzetten maar blijven bewegen; visueel maken ze nog steeds deel uit van het geheel.



anderen. Dit toont aan dat ze zich bewust zijn van het geheel.	
--	--

Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde het om een onderdeel te zijn van een groter geheel?
- Heb je meer aandacht besteed aan jezelf of aan de groep terwijl de machine draaide?
- Als je een 'leergroep' als een soort machine beschouwt, wat zegt deze oefening dan over hoe die werkt?



Oefening 2.5: Energie doorgeven



15–20 minuten



8–25 personen



Online / Offline



Beginnersniveau



Doel: non-verbale verbinding / inclusie Versterk het gevoel van verbondenheid in de groep door een 'energiebal' door te geven met behulp van beweging en geluid. Traint oogcontact, timing en de actieve betrokkenheid van elke deelnemer.



Instructies

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om in een cirkel te gaan staan. 2. Leg uit dat de groep een 'energiebal' door de kring zal doorgeven, waarbij beweging en geluid worden gebruikt om de bal vorm te geven. 3. Jij begint: maak een eenvoudige beweging en geluid (bijvoorbeeld een klein 'whoosh'-gebaar met je handen) en richt dit op iemand anders in de cirkel met duidelijk oogcontact. 4. De ontvanger vangt de energie op door de beweging en het geluid te herhalen, transformeert deze vervolgens lichtjes (door de grootte, snelheid of toonhoogte te veranderen) en geeft deze door aan een andere persoon, opnieuw met oogcontact. 5. Iedereen vangt de energie op, verandert deze en stuurt deze vervolgens door. 6. Voeg variaties toe: a) Twee energieballen die tegelijkertijd bewegen. b) Maak de energie eerst heel langzaam en zwaar, en daarna heel licht en snel.	1. Vraag de deelnemers om hun camera's aan te zetten en, indien mogelijk, de galerijweergave te gebruiken. 2. Leg uit dat de groep een 'energiebal' op het scherm zal doorgeven met behulp van beweging en geluid. 3. Jij begint: maak een eenvoudige beweging en een geluid in de richting van de camera en noem de naam van de persoon naar wie je de bal stuurt. 4. De genoemde persoon vangt de bal op door de beweging en het geluid te herhalen, past deze vervolgens lichtjes aan (verander de grootte, snelheid of toonhoogte) en stuurt hem of haar naar iemand anders door diens naam te noemen. 5. Ga door totdat er meerdere mensen bij betrokken zijn geweest. Moedig de deelnemers aan om iemand te kiezen die de energie nog niet heeft ontvangen. 6. Optionele variaties: a) Twee energieballen die tegelijkertijd bewegen (noem de ontvanger elke keer duidelijk bij naam). b) Een stille versie, geen geluid.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Let op hoe mensen oogcontact maken en hoe ze hun lichaam richten; dit zijn belangrijke signalen van oprechte verbinding. • Sommigen haasten zich misschien door hun beurt heen, omdat ze de druk voelen om 'interessant' te zijn. Herinner hen eraan dat eenvoudige transformaties voldoende zijn. • Als iemand consequent wordt overgeslagen, grijp dan subtiel in en stuur een energiebal naar die persoon, om zo inclusie te stimuleren.	• Deelnemers vergeten soms de naam van de ontvanger te noemen. Herinner hen eraan — online is het noemen van de naam belangrijker dan in een bepaalde richting gebaren. • Let op deelnemers die nerveus lijken om geluiden te maken. Houd je eigen geluiden eenvoudig en maak onvolmaaktheid normaal. • De schermindeling verschilt per persoon; de ontvanger duidelijk bij naam noemen is de meest betrouwbare manier om de flow te behouden.



Vragen voor de nabespreking

- Wat hielp je om te voelen dat de energie echt naar jou toe ging — en vanuit jou?
- Heb je je tijdens deze oefening ooit meer verbonden gevoeld met de groep dan tijdens een gewoon gesprek?
- Hoe zou het ‘doorgeven van energie’ verband kunnen houden met de manier waarop we aandacht of verantwoordelijkheid delen in deze groep?



Gids voor de nabespreking

Neem na afloop van deze oefeningen 10–15 minuten de tijd voor een groepsreflectie. Het doel hiervan is om zichtbaar te maken wat deelnemers misschien al voelen: dat de groep is gaan functioneren als een gemeenschap, en niet langer als een ruimte vol vreemden.

Vragen ter overweging:

- Hoe verbonden voel je je nu met de groep, vergeleken met het begin van de sessie?
- Was er tijdens een van de oefeningen een moment waarop je merkte dat het vertrouwen toenam?
- Door welke oefening werd je je het meest bewust van de andere mensen? Waarom?

Je kunt de deelnemers ook uitnodigen om eerst een minuut in stilte na te denken voordat ze het woord nemen, of om hun gedachten eerst in tweetallen te delen en daarna met de hele groep. Zo houd je rekening met verschillende niveaus van comfort bij het spreken in het openbaar en ondersteun je de geleidelijke opbouw van vertrouwen.

Variaties op de oefening

Voor groepen met aanzienlijke taalbarrières: leg de nadruk op ‘Collectief tellen’, ‘Groepsritme’, ‘Menselijke machine’ en ‘Energie doorgeven’, die vooral gebaseerd zijn op beweging, geluid en gezamenlijke timing in plaats van complexe taal. Voor ‘Interview’ en ‘Introductie’ kun je de leidende vragen vereenvoudigen en deelnemers indien mogelijk in hun moedertaal laten antwoorden, met vertaling of samenvatting waar nodig.

Voor groepen met weinig zelfvertrouwen of die nog niet gewend zijn aan groepswerk: houd ‘Interview’ en ‘Introductie’ heel eenvoudig en kort; je kunt de vragen beperken tot ‘Wat heeft je hierheen gebracht?’ en ‘Eén ding dat je leuk vindt’. Vier elke introductie, vooral als iemand aan het woord is die normaal gesproken stil is. Stel bij ‘Collectief tellen’ een bescheiden doel (bijvoorbeeld tellen tot 10), zodat succes haalbaar is.

Voor zeer energieke of chaotische groepen: gebruik ‘Collectief tellen’ en ‘Groepsritme’ om de energie te kanaliseren. De noodzaak om te luisteren en te wachten zal het tempo vertragen zonder de betrokkenheid te onderdrukken. Geef zeer duidelijke, korte instructies en vermijd lange uitleg.

Voor groepen met een gemengde samenstelling (bijv. cursisten en medewerkers samen): ‘Human Machine’ en ‘Passing Energy’ zijn bijzonder nuttig omdat ze de hiërarchie tijdelijk afvlakken: iedereen is slechts een onderdeel van de machine of een schakel in de keten. Let er bij ‘Interview’ en ‘Introduction’ op dat je rollen door elkaar haalt (medewerkers die cursisten interviewen en vice versa) in plaats van institutionele rollen bij elkaar te houden.



Foto: Jana Mirina

3. Luisteren en dialoog

Doel: Actief luisteren, empathie en om beurten spreken ontwikkelen, ondanks taalverschillen.

Improvisatie wordt vaak geassocieerd met snel spreken en geestig zijn. In de context van deze toolkit is het bijna het tegenovergestelde: een oefening in aandachtig luisteren, eerlijk reageren en de verbinding behouden, zelfs wanneer de taal beperkt of kwetsbaar is.

Freire (1970) stelde dat echt onderwijs dialogisch is: het vindt plaats wanneer mensen met elkaar praten, niet tegen elkaar. Spolin (1963) ontwierp veel van haar theateroefeningen juist om deze kwaliteit van aandacht te trainen — niet omdat het zo hoort, maar als een praktische noodzaak om improvisatie te laten slagen. Hunt (2024) benadrukt dat contact tussen verschillende culturen betekenis krijgt wanneer mensen verder kunnen luisteren dan woorden, en net zoveel aandacht besteden aan toon, gebaren en emotionele intentie als aan de letterlijke betekenis.

De oefeningen in dit hoofdstuk zijn bedoeld om dat soort luisteren te ontwikkelen. Ze werken op verschillende niveaus: verbaal en non-verbaal, serieus en speels, individueel en collectief. Ze gaan er allemaal vanuit dat communicatie over verschillen heen mogelijk is en de moeite waard is om te oefenen.



Oefening 3.1: “Ja, en...”



10–15 minuten



6–20 personen



Online / Offline



Beginnersniveau



Doel: acceptatie en opbouw / flexibiliteit in gesprekken Ontwikkelt gewoontes van luisteren, openheid en gedeelde creativiteit.



Instructies

Offline	Online
1. Leg de basisregel uit: de ene persoon doet een voorstel (een eenvoudige uitspraak) en de andere reageert met „Ja, en...”, waarbij hij of zij iets toevoegt dat het eerste idee accepteert en verder uitbouwt. 2. Demonstreren met een vrijwilliger: Persoon A: <i>"Ik denk dat we een klein café moeten openen."</i> Persoon B: <i>"Ja, en we maken er een plek van waar mensen kunnen lezen en ontspannen."</i> Persoon A: <i>"Ja, en elke vrijdag is er muziek."</i> Benadruk dat "Ja, en" niet betekent dat je het letterlijk eens bent; het betekent dat je het idee accepteert voor het doel van de oefening en erop voortbouwt. 3. Vraag de deelnemers om duo's te vormen. 4. Geef een eenvoudige startopdracht, bijvoorbeeld: <i>„we plannen samen een reis”</i> of <i>„we ontwerpen een gemeenschappelijke tuin.”</i> 5. In tweetallen begint persoon A met een zin. Persoon B reageert met „Ja, en...” en voegt iets toe. Ga zo door voor 6–8 beurtwisselingen, wissel daarna van rol zodat de andere persoon een nieuw scenario begint. 6. Nadat er een paar minuten zijn verstreken, vraag je een of twee duo's om een korte uitwisseling voor de groep te demonstreren, als ze zich daar prettig bij voelen.	1. Leg dezelfde basisregel uit en demonstreer deze kort met een vrijwilliger voor de camera aan de hand van een eenvoudig scenario. 2. Vraag de deelnemers om in breakoutrooms duo's te vormen (of trio's als het aantal oneven is). 3. Deel 2–3 startvragen in de chat voordat je de breakoutrooms opent, bijvoorbeeld: een reis plannen, een gemeenschapsevenement organiseren, een klein café openen. 4. Laat de breakoutrooms 6–8 minuten openstaan. Vraag elk duo om ten minste twee korte 'Ja, en'-gesprekken te voeren, waarbij ze telkens afwisselen wie begint. 5. Geef halverwege een herinnering: <i>‘Vergeet niet om je antwoord altijd te beginnen met ‘Ja, en...’ en iets nieuws toe te voegen.’</i> 6. Breng iedereen terug naar de hoofdrimte en vraag een of twee duo's om een korte uitwisseling te demonstreren.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Veel deelnemers zullen instinctief ‘Ja, maar...’ zeggen of tegenspreken. Breng ze terug naar ‘Ja, en...’ en leg uit dat de oefening acceptatie traint, niet instemming. • Let op duo's waarbij de ene persoon domineert en de andere passief wordt. Herinner hen eraan dat elk ‘Ja, en’ iets moet toevoegen, hoe klein ook.	• In de breakout-ruimtes kunnen sommige duo's afdwalen naar een gewoon gesprek. Herinner hen via de omroep om de „Ja, en“-structuur aan te houden. • Let op duo's die er gespannen of vastgelopen uitzien wanneer ze terugkomen; een korte groepsdemonstratie kan de sfeer weer op gang brengen.



- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">● Moedig deelnemers met een beperkte taalvaardigheid aan om heel eenvoudige zinnen te gebruiken. | <ul style="list-style-type: none">● Let op deelnemers bij wie de onderlinge dynamiek het afwisselen van de beurt bemoeilijkt; stel voor om het tempo iets te vertragen. |
|--|---|

? Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde het om te merken dat je ideeën werden geaccepteerd en verder uitgewerkt?
- Was het moeilijker om het idee te beginnen of om te reageren met ‘Ja, en...’?



Oefening 3.2: Verhalen vertellen met een partner



20–25 minuten



8–24 personen (duo's)



Online / Offline



Gemiddeld



Doel: aandachtig luisteren / je verplaatsen in de ander Ervaar hoe het is om volledig gehoord te worden en het verhaal van iemand anders na te vertellen. Benadrukt de verschillen tussen spreken, luisteren en herinneren.



Instructies

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om een partner te zoeken (je kunt dezelfde duo's aanhouden als bij 'Ja, en', of hen uitnodigen om te wisselen). 2. Leg de opzet uit: Ronde 1: Persoon A vertelt een kort verhaal uit zijn of haar leven (3–4 minuten). Persoon B luistert zonder te onderbreken en vertelt het verhaal vervolgens in eigen woorden terug aan Persoon A (2–3 minuten). Ronde 2: Wissel van rol. 3. Geef eenvoudige aanwijzingen voor het verhaal, zoals: <i>"Een moment waarop je je welkom voelde op een nieuwe plek."</i> <i>"Een moment waarop je onverwacht iets hebt geleerd."</i> 4. Benadruk dat het de taak van de luisteraar is om op te letten, niet om te oordelen of advies te geven. 5. Begin ronde 1. Geef persoon A 3–4 minuten de tijd om te spreken. Vraag persoon B om zich te concentreren op luisteren, oogcontact en non-verbale ondersteuning. 6. Geef aan dat de rollen worden gewisseld: persoon B vertelt het verhaal na aan persoon A, beginnend met „<i>Wat ik hoorde is...</i>“ 7. Wissel na ronde 1 van rol en herhaal het proces. 8. Breng de groep weer bij elkaar en vraag om een paar korte reflecties, zonder mensen te vragen de inhoud van hun verhaal te delen, tenzij ze dat zelf willen.	1. Leg dezelfde opzet uit en deel de vragen in de chat, zodat deelnemers deze kunnen raadplegen. 2. Verdeel de deelnemers in duo's in aparte ruimtes (of trio's indien nodig, waarbij één persoon observeert). 3. Geef de duo's de instructie om dezelfde volgorde aan te houden: A vertelt 3–4 minuten terwijl B luistert; daarna vertelt B het verhaal 2–3 minuten na, beginnend met "Wat ik hoorde is..."; wissel vervolgens van rol. 4. Laat de breakoutrooms 12–15 minuten open. Wissel de rollen na 6–7 minuten. 5. Breng iedereen terug naar de hoofdruimte. Vraag een paar deelnemers om iets te zeggen over de ervaring van het vertellen en navertellen, zonder persoonlijke details te delen.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige luisteraars zullen advies gaan geven, vragen stellen of hun eigen verhalen toevoegen. Herinner hen eraan dat hun enige rol hier is om te luisteren en het verhaal door te vertellen.	• In breakout-ruimtes kun je niet alles zien; gebruik broadcastberichten om de duo's op koers en op tijd te houden. • Sommige deelnemers kunnen zich ongemakkelijk voelen om online over persoonlijke ervaringen te praten.



- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Let op emotionele verhalen; als iemand zichtbaar ontroerd raakt, houd die persoon dan in de gaten en wees bereid om na de sessie individueel contact op te nemen.• Let op verschillen in details wanneer verhalen worden naverteld — dit is nuttig materiaal voor de nabespreking. | <p>Benadruk dat ze desgewenst ook lichtere verhalen kunnen kiezen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Let er bij terugkomst op wie er tijdens de nabespreking stil blijft. Nodig hen op een vriendelijke manier uit met vragen die geen druk uitoefenen: "Wat viel je op tijdens het luisteren?" in plaats van "Wat was jouw verhaal?" |
|---|---|

Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde het voor jou als verteller om je verhaal in de woorden van iemand anders te horen?
- Wat hielp jou als luisteraar om je het verhaal te herinneren en het nauwkeurig na te vertellen?



Oefening 3.3: Een warrig gesprek



10–15 minuten



4–6 duo's of kleine groepen



Online / Offline



Beginnersniveau



Doel: non-verbaal luisteren Laten zien dat toon, ritme, gebaren en gezichtsuitdrukkingen betekenis overbrengen, zelfs zonder een voertaal. Bijzonder effectief voor meertalige groepen.



Instructies

Offline	Online
1. Leg uit dat 'wartaal' onzinnige lettergrepen zijn die in geen enkele taal woorden vormen. 2. Vraag de deelnemers om duo's te vormen. 3. Leg de opdracht uit: de ene persoon spreekt in wartaal; de andere reageert in wartaal. Ze voeren een gesprek alsof ze elkaar perfect begrijpen, waarbij ze intonatie, ritme, gebaren en gezichtsuitdrukkingen gebruiken om betekenis over te brengen. 4. Demonstreer dit kort met een vrijwilliger, waarbij je emoties en gebaren overdrijft, zodat de groep kan zien hoe betekenis kan worden overgebracht zonder daadwerkelijke woorden. 5. Geef de duo's een eenvoudige context, zoals: a) Een vriend(in) weerzien na lange tijd. b) Een belangrijke beslissing bespreken. c) Iemand troosten die van streek is. 6. Vraag hen na 2–3 minuten om van rol te wisselen als één persoon meer heeft gesproken. 7. Nodig eventueel één of twee duo's uit om een kort 'brabbelgesprek' aan de groep te laten zien.	1. Leg uit dat 'wartaal' onzinnige lettergrepen zijn die in geen enkele taal woorden vormen. 2. Vraag de deelnemers om duo's te vormen. 3. Leg de opdracht uit: de ene persoon spreekt in wartaal; de andere reageert in wartaal. Ze voeren een gesprek alsof ze elkaar perfect begrijpen, waarbij ze intonatie, ritme, gebaren en gezichtsuitdrukkingen gebruiken om betekenis over te brengen. 4. Demonstreer dit kort met een vrijwilliger, waarbij je emoties en gebaren overdrijft, zodat de groep kan zien hoe betekenis kan worden overgebracht zonder daadwerkelijke woorden. 5. Geef de duo's een eenvoudige context, zoals: a) Een vriend(in) weerzien na lange tijd. b) Een belangrijke beslissing bespreken. c) Iemand troosten die van streek is. 6. Vraag hen na 2–3 minuten om van rol te wisselen als één persoon meer heeft gesproken. 7. Je kunt eventueel één of twee duo's vragen om een kort, onzinnig gesprek aan de groep te laten zien.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• In het begin kunnen deelnemers zich misschien een beetje gek voelen. Maak dit normaal; lachen hoort bij de oefening. • Let op duo's die in repetitieve patronen vervallen (bijv. het herhalen van één lettergreep). Stel voor om de toonhoogte, snelheid of intensiteit te variëren.	• Sommige deelnemers zetten hun camera misschien uit. Moedig ze hier zachtjes toe aan, maar dwing ze niet; deelname via alleen de microfoon is ook geldig. • Vertraging op het scherm kan ervoor zorgen dat geluiden elkaar overlappen; herinner deelnemers eraan dat onderbrekingen in deze context prima zijn.



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">● Benadruk bij meertalige groepen dat wartaal iedereen op gelijke voet plaatst — niemand is afhankelijk van een bepaalde taal. | <ul style="list-style-type: none">● Let op hoe veel mensen gezichtsuitdrukkingen gebruiken voor de camera — dit kan een nuttige observatie zijn tijdens de nabespreking. |
|--|--|

Vragen voor de nabespreking

- Kon je ‘begrijpen’ wat je partner zei, zelfs zonder echte woorden?
- Wat gaf voor jou de betekenis weer — toon, gebaren, gezichtsuitdrukking, ritme?
- Hoe zou deze oefening de manier waarop je naar mensen luistert kunnen veranderen?

Oefening 3.4: Emotionele vertaling

 15–20 minuten

 8–24 personen

 Online / Offline

 Gemiddeld niveau

 **Doel: emotionele afstemming / taaloverschrijdend bewustzijn** Oefen het vertalen van emoties tussen stem en lichaam. Helpt deelnemers de emotionele laag van communicatie op te merken die onder en voorbij de letterlijke woorden bestaat.

 **Benodigheden:** Een korte, neutrale tekst — een eenvoudige beschrijving van een kamer, een lijst met dagelijkse activiteiten of een paar geïmproviseerde, neutrale zinnen.

Instructies

Offline	Online
1. Leg uit dat de groep gaat oefenen met het vertalen van emoties tussen stem en lichaam. 2. Deel een korte neutrale tekst uit of lees deze hardop voor. Als je er geen hebt, verzin dan een paar rustige, feitelijke zinnen. 3. Werk in tweetallen en verdeel de rollen als volgt: Persoon A: „<i>tekstlezer</i>“ — deze leest de tekst voor op een neutrale, rustige toon. Persoon B: „<i>emotionele vertaler</i>“: breng de emotie die hij of zij hoort (of zich voorstelt) tot uitdrukking met behulp van lichaamstaal, gezichtsuitdrukkingen en eventueel geluiden, zonder de tekst te veranderen. 4. Geef een korte demonstratie: terwijl persoon A op neutrale toon voorleest, kan persoon B met alleen het lichaam blijdschap, angst, verveling of nieuwsgierigheid uitdrukken. 5. Geef de duo's 2–3 minuten de tijd om één emotie uit te proberen (bijv. blijheid), en vraag ze vervolgens om met dezelfde tekst over te schakelen naar een andere emotie (bijvoorbeeld bezorgdheid). 6. Vraag de partners na een paar rondes om van rol te wisselen, zodat beiden zowel het voorlezen als het vertalen ervaren. 7. In meertalige groepen kun je persoon A vragen de tekst in zijn of haar eigen taal voor te lezen, terwijl persoon B de emotie fysiek uitbeeldt.	1. Deel de neutrale tekst op het scherm of plak deze in de chat. Lees de tekst één keer hardop voor op een neutrale toon. 2. Leg dezelfde rollen uit: A = voorlezer (neutrale toon), B = emotionele vertaler (lichaam en gezicht in beeld). 3. Verdeel de deelnemers in duo's in aparte ruimtes. Vraag hen eerst te beslissen wie A en wie B zal zijn. 4. Lees de tekst met één emotie voor, schakel vervolgens over naar een andere emotie en wissel daarna van rol. 5. Laat de breakoutrooms 10–12 minuten open. Geef met tussenpozen aanwijzingen via de broadcast: “Wissel nu van emotie” en “Wissel nu van rol”. 6. Breng iedereen terug naar de hoofdruimte en vraag om korte reflecties op de ervaring.

Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige deelnemers kunnen emoties zo overdrijven dat ze karikaturaal worden. Moedig hen aan om ook subtielere varianten te proberen, die vaak realistischer overkomen.	• Moedig deelnemers aan om zo te gaan zitten dat hun gezicht en bovenlichaam duidelijk zichtbaar zijn op camera.



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Let op duo's waarbij de lichaamstaal van de vertaler niet lijkt aan te sluiten bij de toon van de voorlezer; dit is nuttig materiaal voor de nabespreking over miscommunicatie.• Houd het emotionele palet eenvoudig (vreugde, nieuwsgierigheid, kalmte, verrassing, lichte bezorgdheid). | <ul style="list-style-type: none">• Sommige lezers kunnen emotie aan hun stem gaan toevoegen; herinner hen er vriendelijk aan dat een neutrale voordracht de aandacht op de vertaler houdt.• Houd er rekening mee dat emotionele uitingen cultuurspecifiek kunnen zijn. |
|--|--|

Vragen voor de nabespreking

- Heb je ooit het gevoel gehad dat het lichaam en de stem verschillende emoties uitdrukten?
- Hoe kan deze oefening ons helpen emotionele boodschappen in alledaagse gesprekken op te merken?



Oefening 3.5: Luisterwandeling



15–20 minuten



Elke grootte



Online / Offline



Beginnersniveau



Doel: zintuiglijke waarneming / rustige aandacht Verleg de focus van spreken naar luisteren. Help deelnemers geluiden en kleine details op te merken die ze normaal gesproken negeren.



Instructies

Offline	Online
1. Leg uit dat de groep een 'luisterwandeling' gaat maken: een korte, grotendeels stille wandeling waarbij de nadruk ligt op het opmerken van geluiden en kleine details in de omgeving. 2. Kies een veilige route buiten de ruimte (gang, binnenplaats, nabijgelegen straat) of binnen het gebouw (gangen, trappenhuizen, verschillende ruimtes). Controleer van tevoren of de route voor alle deelnemers toegankelijk is. 3. Nodig de deelnemers uit om in kleine groepjes van 3–4 personen te lopen en vraag hen zo min mogelijk te praten. Ze kunnen communiceren door te wijzen, oogcontact te maken of, indien nodig, korte zinnnetjes te gebruiken. 4. Geef een eenvoudige aandachtsoopdracht, bijvoorbeeld: „<i>Let op drie geluiden die je normaal gesproken zou negeren.</i>” „<i>Let op één ding dat laat zien dat mensen proberen te communiceren.</i>” 5. Loop 5–10 minuten rond. Ga terug naar de ruimte en ga in een kring zitten. 6. Vraag elke kleine groep kort te vertellen wat hen is opgevallen (geluiden, signalen, interacties, kleine details).	1. Vraag de deelnemers om hun microfoons uit te schakelen en hun camera's indien mogelijk aan te laten staan. 2. Geef een eenvoudige aandachtsoopdracht, zoals: „<i>Shut je ogen als dat prettig is en let op drie verschillende geluiden in je omgeving op dit moment.</i>” „<i>Let op één geluid dat suggereert dat mensen ergens in de buurt aan het communiceren zijn.</i>” 3. Begeleid 3–5 minuten stil luisteren. Je kunt af en toe aanwijzingen geven: „<i>Kijk of je een geluid in de verte kunt opmerken... nu een geluid heel dichtbij...</i>” 4. Nadat er is geluisterd, vraag je de deelnemers hun ogen te openen en even de tijd te nemen om zich te herinneren wat ze hebben opgemerkt. 5. Vraag in kleine groepjes van 3–4 personen, of in de grote zaal, iedereen om één of twee geluiden of details te noemen die hen zijn opgevallen. 6. Als je gebruikmaakt van aparte ruimtes, breng dan iedereen weer bij elkaar en vraag 3–4 mensen om iets te delen dat hen opviel.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige deelnemers blijven misschien gewoon doorpraten; herinner hen er vriendelijk aan dat ze moeten luisteren, zonder de aandacht op hen te vestigen. • Let op mensen die erg in zichzelf gekeerd raken; nodig hen tijdens de nabespreking uit om zelfs maar één klein detail te delen.	• Sommige deelnemers bevinden zich misschien in een rumoerige omgeving en voelen zich daardoor ongemakkelijk. Maak dit normaal: „<i>Wat er vandaag ook om je heen gebeurt, dat is jouw geluidslandschap.</i>” • Anderen bevinden zich misschien in een heel stille ruimte en hebben moeite om



- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">● Houd rekening met toegankelijkheidsbehoeften (mobiliteit, zintuiglijke gevoeligheden) en pas de route, het tempo en de duur hierop aan. | <p>geluiden te vinden; interne geluiden (ademhaling, kleine bewegingen) zijn ook geldig.</p> <ul style="list-style-type: none">● Let in de werkgroepen op mensen die zeggen: „<i>Ik heb niets opgemerkt.</i>“ Laat anderen eerst aan het woord, en kom daarna voorzichtig bij hen terug. |
|---|--|

? Vragen voor de nabespreking

- Heb je iets opgemerkt dat je normaal gesproken gemist zou hebben?
- Wat zegt deze oefening over hoeveel we gewoonlijk horen en hoeveel we wegfilteren?



Gids voor de nabespreking

Neem na deze oefeningen 10–15 minuten de tijd om de ervaring expliciet te koppelen aan luisteren en dialoog, in plaats van het op het niveau van ‘spelletjes’ te laten.

Vragen ter overweging:

- Welke oefening heeft je het meest bewust gemaakt van je eigen luistergedrag?
- Heb je iets nieuws ontdekt over hoe je zonder woorden communiceert?
- Als je nadenkt over gesprekken in je dagelijks leven, wat zou je dan – als er iets is – na vandaag anders willen proberen?

Je kunt deelnemers ook uitnodigen om korte ‘luistertips’ te delen (bijvoorbeeld: ‘Ik ga proberen één seconde langer te wachten voordat ik reageer’ of ‘Ik ga meer letten op de toon dan op de exacte woorden’) en deze op een flip-over te schrijven. Dit helpt de oefeningen te vertalen naar de dagelijkse praktijk.

Variaties op de oefening

Voor groepen met grote taalverschillen: geef prioriteit aan ‘Een warrig gesprek’, ‘Emotionele vertaling’ en ‘Luisterwandeling’, die sterk leunen op non-verbale communicatie. Bij ‘Ja, en...’ en ‘Verhalen vertellen met een partner’ kun je deelnemers elke taal laten gebruiken die ze gemeen hebben, en houd de aanwijzingen eenvoudig. Je kunt ook mensen die dezelfde taal spreken in paren indelen voor het vertellen van verhalen, en de paren vervolgens anders samenstellen voor de nabespreking.

Voor groepen met weinig zelfvertrouwen bij het spreken: begin met ‘Een warrig gesprek’ en ‘Emotionele vertaling’, waarbij er minder druk is om ‘het juiste te zeggen’. Verkort bij ‘Verhalen vertellen met een partner’ de verteltijd en benadruk dat het verhaal heel eenvoudig mag zijn. Vraag mensen niet om persoonlijke verhalen met de hele groep te delen, tenzij ze zich daar vrijwillig voor aanmelden.

Voor groepen die werken aan interculturele competentie: Benadruk expliciet hoe betekenis werd overgebracht in ‘Een warrig gesprek’ en ‘Emotionele vertaling’. Vraag wat dit zegt over intercultureel contact — bijvoorbeeld hoeveel er via intonatie en gebaren kan worden gecommuniceerd wanneer de woordenschat beperkt is. Gebruik ‘Luisterwandeling’ om aandacht te besteden aan communicatiesignalen uit de echte wereld (posters, symbolen, meertalige bewegwijzering).

Voor groepen die de neiging hebben om te debatteren of ruzie te maken: Gebruik ‘Ja, en’ als bewust contrast met ‘Ja, maar’. Nodig de deelnemers tijdens de nabespreking uit om zich voor te stellen hoe ze ‘Ja, en’ zouden kunnen gebruiken in professionele of maatschappelijke situaties waarin ze normaal gesproken onmiddellijk tegenwerken. Maak duidelijk dat ‘Ja, en’ een hulpmiddel is om te verkennen, geen levensregel.



Foto: Jana Mirina

4. Emotioneel bewustzijn en veerkracht

Doel: Leerlingen ondersteunen bij het omgaan met onzekerheid, fouten en het uiten van emoties.

In de meeste onderwijssituaties wordt van mensen verwacht dat ze hun emoties beheersen in plaats van ermee te werken. Gevoelens van verwarring, schaamte of frustratie worden gezien als obstakels voor het leren.

Dit hoofdstuk hanteert een tegengesteld standpunt. Emotioneel bewustzijn is belangrijk voor het leren. Volwassenen die onzekerheid niet kunnen verdragen, zullen creatieve risico's vermijden. Volwassenen die hebben geleerd fouten te associëren met schaamte, zullen zichzelf beschermen voordat ze gaan experimenteren. Volwassenen die niet gewend zijn om te benoemen of uit te drukken wat ze voelen, zullen moeite hebben om verbinding te maken met anderen ondanks verschillen. Ritter en Mostert (2022) ontdekten dat improvisatioefeningen specifiek emotionele flexibiliteit en veerkracht ondersteunen door het vermogen op te bouwen om in het hier en nu te blijven en door emoties heen te gaan.

Lichaamsgerichte oefeningen zijn bijzonder effectief bij het ondersteunen van emotionele verwerking, vooral voor mensen die stress of trauma hebben meegemaakt (Kuhfuß et al., 2021). Wanneer het lichaam wordt ingezet, kan emotioneel materiaal dat niet gemakkelijk onder woorden te brengen is, toch worden erkend, uitgedrukt en geïntegreerd. Mezirow (2000) voegt daar nog een dimensie aan toe: het is vaak juist de onwennige ervaring van het niet-weten, van het gevoel van onzekerheid of kwetsbaarheid, die de voorwaarden schept voor echte verandering. De oefeningen in dit hoofdstuk zijn bedoeld om de ervaring van onzekerheid en het maken van fouten niet alleen draaglijk te maken, maar ook echt plezierig.



Oefening 4.1: Fouten vieren



10–15 minuten



8–30 personen



Online / Offline



Beginnersniveau



Doel: een fout-positieve cultuur / psychologische veiligheid De relatie tot fouten herkaderen. Helpt deelnemers te ervaren hoe het is om gevierd te worden voor het maken van fouten, waardoor de voorwaarden worden geschapen voor oprecht creatief risico.



Instructies

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om in een cirkel te gaan staan. 2. Leg het uitgangspunt uit: in deze oefening wordt elke fout gevierd, niet gecorrigeerd. Het is de taak van de groep om fouten toe te juichen. 3. Geef zelf het voorbeeld: maak opzettelijk een fout – zeg het verkeerde woord, struikel lichtjes, klap op het verkeerde moment – en gooi vervolgens je armen in de lucht en roep “Ja!” of “Geweldig!”. Nodig de groep uit om mee te juichen. 4. Begin met een eenvoudige groepsactiviteit waarbij je gemakkelijk fouten kunt maken, zoals: a) Samen in een ritme klappen en dat plotseling veranderen. b) De cirkel rondgaan en een reeks opnoemen (dagen van de week, getallen, kleuren) en opzettelijk fouten maken. 5. Elke keer dat iemand een fout maakt — of merkt dat hij er een heeft gemaakt — juicht, klapt of viert de hele groep het samen. 6. Doe dit 5–8 minuten lang en houd het tempo hoog. 7. Je kunt de deelnemers ook uitnodigen om opzettelijk een fout te maken voor de groep en deze te vieren voordat de groep meedoet.	1. Vraag de deelnemers om hun camera's aan te zetten en op een plek te gaan zitten waar ze goed te zien zijn. 2. Leg hetzelfde uitgangspunt uit: elke fout wordt gevierd. Demonstreer het zelf voor de camera – zeg het verkeerde woord, maak een verkeerd gebaar – en steek vervolgens je armen in de lucht en juich. Nodig de groep uit om mee te juichen. 3. Begin met een eenvoudige reeksoefening, zoals: a) In galerijvolgorde de dagen van de week opnoemen, waarbij je opzettelijk fouten maakt. b) In een reeks tellen en onverwachts van richting veranderen. 4. Telkens wanneer iemand een fout maakt, schakelt de hele groep even de demping uit om te juichen, te klappen of zichtbaar voor de camera te reageren. 5. Doe dit 5–8 minuten lang. Houd het tempo hoog en blijf zelf energiek. 6. Je kunt eventueel een vrijwilliger vragen om opzettelijk een fout te maken, dit eerst vieren en daarna de groep laten meedoen.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige deelnemers zullen lachen of naar anderen kijken om toestemming te krijgen om het te vieren. Houd je eigen energie oprecht feestelijk; de groep zal volgen. • Let op iedereen die meer van streek lijkt dan geamuseerd door zijn of haar fouten — dit kan wijzen op een diepere worsteling met mislukkingen die na de sessie een rustig gesprek verdient.	• Het kortstondig inschakelen van het geluid om te juichen kan online chaotisch aanvoelen; dit is prima en hoort bij de sfeer. Laat het maar rumoerig zijn. • Let op de gezichten van de deelnemers op de camera: oprechte lach en ontspanning zijn de tekenen dat de oefening werkt.



- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Het vieren moet altijd warm aanvoelen, niet spottend. Als de sfeer naar spot neigt, breng deze dan onmiddellijk weer op het juiste spoor. | <ul style="list-style-type: none">• Sommige deelnemers houden hun camera misschien uit schaamte uitgeschakeld; nodig ze vriendelijk uit om mee te doen, maar dwing ze niet. |
|---|---|

? Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde het om aangemoedigd te worden na een fout?
- Heeft de oefening iets veranderd aan hoe je je voelde toen je een fout maakte?



Oefening 4.2: Emotioneel orkest



15–20 minuten



8–25 personen



Online / Offline



Gemiddeld niveau



Doel: emotionele expressie / groepsdynamiek Oefen het uiten en veranderen van emoties door middel van geluid en beweging. Vergroot het bewustzijn van hoe emotie door een groep stroomt en hoe deze gezamenlijk vorm kan krijgen.



Instructies

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om in een halve cirkel te gaan zitten of staan, alsof ze een orkest vormen. Jij staat vooraan als de 'dirigent'. 2. Leg de opzet uit: je wijst naar individuen of delen van de groep, en zij drukken de emotie uit die je noemt — uitsluitend met geluid en beweging, zonder woorden. 3. Begin met duidelijke, eenvoudige emoties: vreugde, verdriet, verrassing, rust, opwindning. 4. Wijs één persoon of een kleine groep aan en noem een emotie. Zij drukken deze tegelijkertijd uit door middel van geluid en beweging. Schakel na een paar seconden over naar een andere persoon. 5. Introduceer geleidelijk complexere combinaties: a) Wijs naar twee groepen tegelijk, die elk een andere emotie uitdrukken. b) Vraag de hele groep om op jouw teken van de ene emotie naar de andere over te gaan. c) Nodig een deelnemer uit om de rol van dirigent over te nemen. 6. Sluit af door de hele groep samen in een gedeelde 'rust' of 'vrede' te brengen.	1. Vraag de deelnemers om hun camera's aan te zetten en zo te gaan zitten dat hun gezicht en bovenlichaam zichtbaar zijn. 2. Leg dezelfde opzet uit: jij bent de dirigent; jij noemt een emotie en wijst naar individuen of groepen op het scherm; zij drukken die emotie uit via geluid en beweging, zonder woorden. 3. Begin met eenvoudige, veilige emoties: vreugde, verrassing, kalmte, opwindning. 4. Wijs een deelnemer aan door zijn of haar naam te noemen of door naar zijn of haar tegel op het scherm te gebaren, en noem een emotie. Zij drukken deze een paar seconden uit, waarna je naar iemand anders overschakelt. 5. Introduceer geleidelijk aan combinaties: a) Noem twee deelnemers en geef elk van hen tegelijkertijd een andere emotie. b) Vraag de hele groep om op jouw teken gezamenlijk van emotie te wisselen. c) Nodig een deelnemer uit om de rol van dirigent over te nemen. 6. Sluit af door de hele groep samen naar een gedeelde 'rust' te leiden, gevolgd door een moment van stilte.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige deelnemers kunnen zich ongemakkelijk voelen bij het uiten van emoties in het bijzijn van anderen. Begin met emoties die veiliger aanvoelen (vreugde, verrassing) voordat je overgaat op verdriet of angst. • Let op deelnemers die de oefening theatraal maken – moedig hen aan om de uitdrukking subtieler en persoonlijker te maken.	• De kadrering van de camera is belangrijk: moedig deelnemers aan om dichtbij genoeg te zitten zodat hun gezichtsuitdrukking zichtbaar is. • Sommige deelnemers tonen hun emoties misschien heel subtiel voor de camera. Dit is volkomen legitiem; dring niet aan op meer uitgesproken uitingen.



- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Let op welke emoties de groep gemakkelijk vindt en welke moeilijker; gebruik dit tijdens de nabespreking. | <ul style="list-style-type: none">• Let op deelnemers die lijken toe te kijken in plaats van emoties te uiten; een directe, warme uitnodiging bij naam kan hen erbij betrekken. |
|---|---|

? Vragen voor de nabespreking

- Waren sommige emoties makkelijker uit te drukken dan andere? Waarom denk je dat dat zo is?
- Voelde je iets in je lichaam toen je een bepaalde emotie uitte?
- Wat zegt deze oefening over de relatie tussen het uiten van emoties en het voelen ervan?



Oefening 4.3: Karakterwandeling



15–20 minuten



8–30 personen



Alleen offline¹



Gemiddeld niveau



Doel: lichaamsbewustzijn / identiteit en houding. Onderzoek hoe het lichaam emoties en identiteit vormgeeft, en begrijp de relatie tussen beweging en innerlijke toestand.



Instructies

Vraag de deelnemers om even op hun gebruikelijke manier vrij door de ruimte te lopen.

1. Leg uit dat je instructies zult geven en dat ze hun manier van lopen daarop moeten aanpassen, om te ontdekken hoe het lichaam emoties en identiteit vormgeeft.
2. Begin met fysieke kenmerken:
 - a. *"Loop alsof de vloer erg heet is."*
 - b. *"Loop alsof je iets heel zwaars draagt."*
 - c. *"Loop alsof je haast hebt, maar niet wilt dat iemand dat merkt."*
3. Ga geleidelijk over naar emotionele en sociale eigenschappen:
 - a. *"Loop alsof deze kamer van jou is."*
 - b. *"Loop alsof je bang bent om te veel ruimte in te nemen."*
 - c. *"Loop alsof je net heel goed nieuws hebt gekregen."*
4. Geef de deelnemers na elke instructie 30–60 seconden de tijd om te experimenteren, voordat je de volgende instructie geeft.
5. Vraag de deelnemers om op te merken hoe het lichaam bij elke opdracht verandert.
6. Sluit af door iedereen uit te nodigen om terug te keren naar hun eigen natuurlijke manier van lopen, merk op hoe dat voelt in vergelijking met het begin.



Waar je op moet letten

- Sommige instructies kunnen persoonlijker resoneren dan verwacht. "Loop alsof je bang bent om te veel ruimte in te nemen" kan een krachtige en emotionele ervaring zijn voor deelnemers die zich in het dagelijks leven in een achterstandspositie voelen. Bied hier ruimte voor zonder de aandacht op individuen te vestigen.
- Let op deelnemers die in hun hoofd blijven zitten in plaats van in hun lichaam — geef zelf het fysieke voorbeeld om het concreter te maken.



Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde je lichaam aan het einde aan in vergelijking met het begin?
- Wat zegt deze oefening over het verband tussen hoe we ons gedragen en hoe we ons voelen?

¹ Deze oefening vereist vrije beweging in de fysieke ruimte. Gebruik voor online groepen Oefening 4.2 (Emotioneel Orkest) als alternatief.



Oefening 4.4: 1–2–3 met gebaren



15–20 minuten



4–12 paren



Online / Offline



Beginners–Gemiddeld



Doel: non-verbale communicatie / opbouwen zonder woorden Ga geleidelijk over van verbale naar non-verbale communicatie. Laat deelnemers zien hoeveel er zonder taal kan worden uitgedrukt en bouw stap voor stap vertrouwen op in non-verbale expressie.



Instructies

Offline	Online
- Vraag de deelnemers om duo's te vormen en tegenover elkaar te gaan staan of zitten. - Ronde 1: Tel in tweetallen om de beurt "1, 2, 3" heen en weer. Persoon A zegt "1", persoon B zegt "2", persoon A zegt "3", persoon B zegt "1", enzovoort. Doe dit ongeveer een minuut lang totdat het ritme soepel verloopt. - Ronde 2 — Vervang één getal door een gebaar: Leg uit dat "1" nu wordt vervangen door een gebaar (een klap, een knik, een tik op de knie). Het getal wordt niet meer uitgesproken; alleen het gebaar wordt gebruikt. De reeks gaat verder: gebaar, "2", "3", gebaar, "2", "3". Doe dit ongeveer één minuut lang. - Ronde 3 — Vervang een tweede getal: nu wordt ook '2' vervangen door een ander gebaar. De reeks wordt: gebaar, gebaar, '3'. Doe dit ongeveer één minuut lang. - Ronde 4 — Volledig non-verbaal: Vervang '3' door een derde gebaar. De hele reeks is nu non-verbaal: drie verschillende gebaren op het ritme.	- Vraag de deelnemers om hun camera's aan te zetten en zo te gaan zitten dat hun handen en gezicht zichtbaar zijn. - Leg dezelfde structuur van vier rondes uit. Deelnemers werken in duo's in breakoutrooms. - Verdeel de deelnemers in duo's in breakoutrooms en deel de instructies voor de rondes in de chat voordat je de rooms opent. Ronde 1: tel mondeling "1, 2, 3" heen en weer. Ronde 2: vervang "1" door een gebaar. Ronde 3: vervang "2" door een tweede gebaar. Ronde 4: vervang "3" door een derde gebaar — volledig non-verbaal. - Laat de breakoutrooms 10–12 minuten openstaan. Geef tijdsaanduidingen door om door de rondes te gaan (bijv. "Ga nu naar ronde 2"). - Breng iedereen terug naar de hoofdruimte. Nodig één of twee duo's uit om hun uiteindelijke non-verbale reeks te demonstreren.



Waar je op moet letten

Offline	Online
- De overgang van verbaal naar non-verbaal is vaak het moment waarop deelnemers het meest lachen en zich het meest levendig voelen. Dit betekent dat de oefening werkt zoals bedoeld. - Let op duo's die het ritme kwijtraken en gefrustreerd raken; herinner hen eraan dat het kwijtraken van het ritme deel uitmaakt van de oefening, en geen mislukking is. - In de laatste creatieve ronde kunnen sommige duo's erg inventief worden —	- Door vertraging op het scherm kan het online moeilijker zijn om het ritme vast te houden. Moedig duo's aan om het rustiger aan te doen, vooral in de eerste rondes. - Let op duo's die de rondes overhaasten zonder zich in elke ronde te verdiepen. Herinneringen via de uitzending helpen iedereen in hetzelfde tempo te blijven. - In de laatste ronde kunnen sommige duo's de non-verbale reeks verrassend gemakkelijk vinden voor de camera — de



juich dit toe en deel voorbeelden met de groep.

visuele focus van videogesprekken kan juist helpen.

? Vragen voor de nabespreking

- Op welk moment voelde de oefening het meest uitdagend aan? Het leukst?
- Wat veranderde er in je band met je partner toen de woorden verdwenen?
- Wat zegt dit over de mate waarin communicatie daadwerkelijk verbaal is?



Gids voor de nabespreking

Dit onderdeel behandelt materiaal dat voor sommige deelnemers echt ontroerend kan zijn. Trek meer tijd uit voor de nabespreking dan je misschien denkt nodig te hebben — 15 minuten is het minimum.

Suggesties voor vragen:

- Wat heb je tijdens deze oefeningen over jezelf ontdekt dat je nog niet wist?
- Was er een moment waarop je voelde dat er iets veranderde — in je lichaam, je stemming of je relatie met de groep?
- Wat zou het betekenen om meer emotioneel bewustzijn in je dagelijkse werk of leerproces te brengen?

Als de groep stil is na emotioneel intense oefeningen, haast je dan niet om de stilte te vullen. Een minuut gedeelde stilte is op zich al een vorm van reflectie. Je kunt deelnemers ook uitnodigen om kort iets te schrijven of te tekenen voordat ze gaan spreken, wat de drempel om te delen verlaagt.

Snelle toepassingstips

Voor groepen met een traumatisch verleden: Wees voorzichtig met de ‘Karakterwandeling’ en de volledige non-verbale reeks, omdat deze oefeningen sterke emotionele reacties kunnen oproepen. Maak deelname in elke fase vrijwillig. Vermijd instructies die angst, bedreiging of machteloosheid oproepen, tenzij je de groep goed kent en over passende ondersteuning beschikt. ‘Fouten vieren’ en ‘Emotioneel orkest’ zijn over het algemeen veiligere startpunten.

Voor groepen met een beperkte emotionele woordenschat: Gebruik ‘Emotioneel orkest’ om het scala aan emoties dat deelnemers kunnen benoemen en uiten voorzichtig uit te breiden. Houd het palet in het begin eenvoudig (blij, verdrietig, verrast, kalm) en introduceer pas meer genuanceerde emoties (nerveus, trots, verward, hoopvol) als de groep zich op zijn gemak voelt.

Voor groepen van docenten of professionals: leg expliciet een verband tussen de oefeningen en hun werkcontext. Vraag tijdens de nabespreking van ‘Fouten vieren’ hoe zij reageren op fouten in hun eigen klaslokalen of op hun werkplek. ‘Karakterwandeling’ kan worden gebruikt om verschillende professionele rollen en de emotionele last die deze met zich meebrengen te verkennen.

Voor groepen met fysieke beperkingen: Pas ‘Karakterwandeling’ en de volledige non-verbale reeks aan, zodat deze vanuit een zittende houding kunnen worden uitgevoerd. Het grootste deel van de emotionele en relationele inhoud is volledig overdraagbaar naar bewegingen vanuit een zittende houding. Bied altijd alternatieven vanuit een zittende houding aan, zonder de aandacht te vestigen op personen die deze nodig hebben.



Foto: Jana Mirina

2.5. Creativiteit, inclusie en interculturele dialoog

Doel: Diverse groepen in staat stellen om samen te creëren over taal- en culturele barrières heen.

Creativiteit wordt vaak gezien als een talent dat sommige mensen wel en andere niet hebben. In deze toolkit wordt het beschouwd als een praktijk — iets dat ontstaat wanneer de juiste omstandigheden aanwezig zijn. Voor diverse groepen heeft creatieve samenwerking een bijzondere waarde: het creëert een gezamenlijke taak die niet tot één bepaalde culturele traditie behoort, waarbij niemand zijn manier van doen automatisch als juist wordt beschouwd, en waarbij verschillen een hulpbron worden in plaats van een barrière.

Creatieve participatie is een vorm van sociale actie: wanneer mensen die doorgaans het zwijgen worden opgelegd of in een achterstandspositie gezet worden, het podium betreden, oefenen ze een andere verhouding tot macht en erbij horen in (Boal, 1979). Kunstzinnige samenwerking in diverse groepen levert niet alleen creatieve resultaten op, maar ook nieuwe manieren om elkaar te begrijpen (Van Houte en Rast, 2024). Moralli (2024) en Alves Moreira en Jakobi (2021) tonen aan dat Participatieve kunstmethoden juist in interculturele contexten bijzonder effectief zijn, omdat ze de hiërarchieën van taalvaardigheid omzeilen die zo vaak bepalen wie er mag spreken en wie moet zwijgen.



De drie oefeningen in dit hoofdstuk zijn bedoeld om die omzeiling structureel te maken. Voor geen van deze oefeningen is verbale vloeiendheid vereist om volledig deel te nemen. Bij alle oefeningen wordt samen iets gecreëerd – een beeld, een verhaal, een gezamenlijke improvisatie – dat aan de groep toebehoort in plaats van aan een individu. En ze scheppen allemaal de voorwaarden voor deelnemers om, door ervaring in plaats van instructie, te ontdekken dat hun culturele achtergrond geen belemmering vormt voor samenwerking, maar juist een van de meest interessante ingrediënten ervan is.



Oefening 5.1: Stille samenwerking



20–25 minuten



8–24 personen



Online / Offline



Beginnersniveau



Doel: creatief vertrouwen / non-verbale samenwerking Maak samen iets zonder te praten. Dit haalt de taalongelijkheid volledig weg uit het creatieve proces en laat zien hoeveel er kan worden opgebouwd door alleen aandacht, responsiviteit en een gedeelde intentie.



Benodigheden: grote vellen papier (A2 of groter), stiften of gekleurde pennen. Online: gedeeld digitaal whiteboard (Miro, Mural, Jamboard of vergelijkbaar).



Instructies

Offline	Online
1. Leg grote vellen papier op tafels of op de vloer, met stiften of gekleurde pennen binnen handbereik. 2. Leg uit dat de groep de komende 15 minuten in stilte samen een collectieve tekening of visuele kaart gaat maken. Geen woorden, geen planning van tevoren. 3. Geef een vrijblijvende opdracht om te beginnen, zoals: “Tekenen de plek waar je je het meest thuis voelt” of “Tekenen iets dat je reis hierheen weergeeft.” De opdracht moet zo open zijn dat er niet één juist antwoord is. 4. De deelnemers beginnen tegelijkertijd met tekenen, op hetzelfde vel of op aangrenzende vellen die ze aan elkaar kunnen verbinden. Ze mogen aan elkaars tekeningen toevoegen, reageren op wat ze zien of hun eigen bijdrage naast die van anderen maken. 5. Nadat er 15 minuten zijn verstreken, vraag je iedereen om een stapje terug te doen.	1. Zet van tevoren een leeg, gedeeld digitaal whiteboard klaar en deel de link met de deelnemers aan het begin van de oefening. 2. Leg hetzelfde uitgangspunt uit: de groep gaat samen, in stilte, iets creëren met behulp van de teken- en plakbriefje-tools op het gedeelde bord. Geen mondelinge communicatie tijdens de oefening; alleen de chat indien nodig. 3. Geef dezelfde soort open opdracht als in de offline versie. 4. Deelnemers tekenen, voegen afbeeldingen toe, schrijven losse woorden of plaatsen vormen tegelijkertijd op het gedeelde bord gedurende 15 minuten. 5. Schakel na 15 minuten de demping uit en vraag iedereen om één element op het bord aan te wijzen en er één zin over te zeggen.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige deelnemers zullen aarzelen en wachten op toestemming of een duidelijkere instructie. Weersta de neiging om meer aanwijzingen te geven. • Let op momenten waarop deelnemers op elkaars tekeningen gaan reageren in plaats van parallel te werken; dit betekent dat de oefening werkt zoals bedoeld. • Let goed op deelnemers die heel klein tekenen of in een hoekje van het blad; dit is het vermelden waard tijdens de nabespreking.	• Sommige deelnemers zijn misschien niet bekend met digitale whiteboardtools. Besteed aan het begin 2–3 minuten aan het demonstreren van de basisfuncties (tekenen, tekst, plakbriefje). Houd het simpel — de oefening vereist geen technische vaardigheden. • Let op deelnemers die alleen toekijken zonder zelf iets bij te dragen; stuur hen een kort privébericht waarin je hen uitnodigt om iets toe te voegen.



Vragen voor de nabespreking

- Wat viel je op aan de manier waarop de afbeelding tot stand kwam — heeft het je verrast?
- Wat zegt deze oefening over wat we samen kunnen creëren zonder planning?



Oefening 5.2: Verhaal over een cultureel object



25–30 minuten



6–20 personen



Online / Offline



Gemiddeld niveau



Doel: interculturele dialoog / persoonlijk verhaal Deel een kort verhaal dat verband houdt met een voorwerp uit de eigen culturele achtergrond of persoonlijke geschiedenis van elke deelnemer. Bevordert intercultureel begrip via het specifieke en persoonlijke in plaats van via generalisatie.



Benodigheden: Vraag de deelnemers van tevoren — bij voorkeur aan het einde van de vorige sessie — om één klein voorwerp mee te nemen dat voor hen betekenis heeft.



Instructies

Offline	Online
- Herinner de deelnemers eraan hun voorwerp bij de hand te houden. Als iemand er geen heeft meegenomen, vraag hem of haar er dan een te tekenen of te beschrijven uit het hoofd, of een willekeurig voorwerp te kiezen dat in de ruimte te vinden is. - Ga in een kring zitten. Leg uit dat iedereen 2–3 minuten de tijd krijgt om zijn of haar voorwerp te laten zien en er een kort verhaal over te vertellen. Het verhaal kan gaan over wat het voorwerp is, waar het vandaan komt, wie het heeft gegeven of wat het betekent. Er is geen goede of foute manier om het te vertellen. - Geef eerst zelf het voorbeeld met je eigen voorwerp. - Ga de kring rond. Vraag na elk verhaal om een of twee korte reacties uit de groep: „<i>Wat is je bijgebleven van dat verhaal?</i>” of „<i>Was er iets dat aansloot bij je eigen ervaring?</i>” - Nadat iedereen aan het woord is geweest, vraag je de groep om te kijken of er onverwachte verbanden zijn tussen de voorwerpen en de verhalen.	- Vraag de deelnemers van tevoren om thuis één klein voorwerp te zoeken dat iets voor hen betekent en dit klaar te houden om voor de camera te laten zien. Als ze er geen kunnen vinden, mogen ze een foto op hun telefoon laten zien of een voorwerp uit het hoofd beschrijven. - Vraag de deelnemers tijdens de sessie om hun camera's gedurende de hele oefening aan te laten staan. - Iedereen houdt zijn of haar voorwerp omhoog of laat het aan de camera zien en vertelt in 2–3 minuten zijn of haar verhaal. - Nadat elk verhaal is verteld, vraag je om één of twee korte reacties, mondeling of in de chat. - Als de groep groot is, maak dan gebruik van breakout-rooms van 4–5 personen voor het delen, en breng vervolgens de hele groep weer bij elkaar om één hoogtepunt uit elke ruimte te delen.



Waar je op moet letten

Offline	Online
- Sommige deelnemers vinden misschien dat hun voorwerp niet interessant genoeg is of dat hun verhaal te alledaags is. Stel hen gerust dat juist de meest alledaagse voorwerpen vaak de meeste betekenis hebben. - Let op deelnemers die uit verlegenheid heel kort iets zeggen; een eenvoudige vraag („<i>Waar</i>	- De camerakwaliteit en belichting kunnen variëren; sommige voorwerpen zijn misschien moeilijk te zien. Vraag deelnemers om het voorwerp niet alleen te laten zien, maar ook mondeling te beschrijven. - Wijs in de breakout-ruimtes iemand aan die voor elk voorwerp één zin noteert,



heb je het vandaan?") kan op een vriendelijke manier uitnodigen tot meer details.

- Wees aandachtig voor verhalen die verdriet of verlies met zich meebrengen; geef deze de ruimte en ga er niet te snel aan voorbij.

zodat de hoogtepunten met de hele groep kunnen worden gedeeld.

Vragen voor de nabespreking

- Heeft een verhaal je verrast – heb je iets geleerd over een persoon of een cultuur dat je niet had verwacht?
- Hoe voelt het om iets persoonlijks te delen in een groep mensen met verschillende achtergronden?

Oefening 5.3: Open improvisatiesessie

 30–40 minuten  8–20 personen  Alleen offline²  Gevorderd niveau

 **Doel: creatieve samenwerking / interculturele expressie** Een losjes gestructureerde improvisatiesessie waarin deelnemers vrij en gelijktijdig gebruikmaken van beweging, geluid, beeld en taal, voortbouwend op elkaars bijdragen zonder een vooraf bepaald resultaat. De meest open oefening in de toolkit. Vereist een groep die al vertrouwen en comfort heeft opgebouwd met improvisatie. Het beste te gebruiken tegen het einde van een programma, niet aan het begin.

Instructies

1. Haal de stoelen en tafels uit de ruimte. Deelnemers moeten zich vrij in alle richtingen kunnen bewegen.
2. Leg het uitgangspunt uit: de komende 20–25 minuten gaat de groep samen improviseren. Er is geen script, geen toegewezen rollen en geen juist resultaat. Deelnemers kunnen gebruikmaken van beweging, geluid, woorden, voorwerpen of een combinatie daarvan. Ze kunnen alleen werken, in tweetallen of als groep. De enige regel is om in het hier en nu te blijven en te reageren op wat er om hen heen gebeurt.
3. Geef een los beeld of thema om de ruimte te openen, zoals: “We komen allemaal op een nieuwe plek aan” of “Er staat iets op het punt te veranderen.” Het thema moet tot de verbeelding spreken, maar mag niet dwingend zijn.
4. Begin met één minuut stilte — iedereen staat stil, ademt en neemt de ruimte waar. Nodig vervolgens degene die er klaar voor is uit om de eerste beweging of het eerste geluid te maken.
5. Laat de improvisatie zich 15–20 minuten lang zonder tussenkomst ontwikkelen. Jouw rol als begeleider is om te observeren, niet om te sturen. Grijp alleen in als de energie volledig wegvalt of als er iets is dat een veiligheidsmaatregel vereist.
6. Sluit de jam af met een duidelijk signaal (een bel, een opgeheven hand, een uitgesproken „en... pauze“). Nodig de groep uit om samen tot rust te komen en ga vervolgens zitten.

Online aanpassing

Een volledige Open Improvisatie-Jam kan online niet worden nagebootst, maar een gedeeltelijke versie is mogelijk:

1. Elke deelnemer zoekt thuis een plek op waar hij of zij zich vrij kan bewegen, weg van het bureau.
2. Gebruik een gedeelde afspeellijst (afgespeeld via het gedeelde scherm van een deelnemer) als gemeenschappelijke achtergrond.
3. De deelnemers improviseren om de beurt – elk 90 seconden – voor hun camera: beweging, geluid, een kort gesproken beeld of een combinatie daarvan. De rest van de groep kijkt in stilte toe en reageert na elke beurt met één woord in de chat.

² Deze oefening is gebaseerd op een gedeelde fysieke ruimte, spontane fysieke interactie en realtime groepsdynamiek. Hieronder wordt een gedeeltelijke online aanpassing beschreven.



4. Nodig in de laatste ronde iedereen uit om 60 seconden lang tegelijkertijd te improviseren, met de camera's aan en het geluid gedempt.

Deze versie is aanzienlijk minder meeslepend dan de offline variant, maar behoudt de kernervaring van spontane creatieve expressie in het bijzijn van anderen.

Waar je op moet letten

Offline	Online aanpassing
• Het begin verloopt bijna altijd wat ongemakkelijk. Dit is normaal en belangrijk; kom de groep niet te snel te hulp. • Let op het moment waarop echte co-creatie begint: deelnemers die op elkaar reageren in plaats van onafhankelijk te presteren. • Sommige deelnemers kunnen erg actief worden, terwijl anderen toekijken; beschouw beide als normaal. • Let op iedereen die van streek lijkt en vraag na de oefening even hoe het met hem of haar gaat.	• Sommige deelnemers zullen zich ongemakkelijk voelen als ze in hun eentje voor de camera moeten improviseren. Houd de individuele beurtjes kort en presenteer ze als sketches in plaats van optredens. • De gelijktijdige laatste ronde is vaak het meest bevrijdende moment — moedig deelnemers aan om zo ver te gaan als ze zich prettig voelen.

Vragen voor de nabespreking

- Was er een moment tijdens de jam waarop je je echt verbonden voelde met wat iemand anders aan het doen was?
- Kwam je culturele achtergrond of persoonlijke geschiedenis naar voren in wat je creëerde? Hoe?
- Wat verraste je – bij jezelf of in de groep?



Gids voor de nabespreking

Neem na het voltooien van de oefeningen in dit onderdeel 10–15 minuten de tijd voor een groepsreflectie waarin de creatieve ervaring wordt gekoppeld aan het thema van de interculturele dialoog.

Vragen ter overweging:

- Als je terugkijkt op wat we vandaag samen hebben gemaakt: wat valt je op over de manier waarop verschillende achtergronden en ervaringen hierin een rol hebben gespeeld?
- Was er een moment waarop die verschillen als een probleem voelden? Was er een moment waarop het als een geschenk voelde?
- Wat zou het betekenen om deze manier van samen creëren ook in andere aspecten van je leven of werk toe te passen?

Als de groep een visueel werk heeft gemaakt (uit ‘Stille samenwerking’), houd dit dan zichtbaar tijdens de nabespreking. Een tastbaar bewijs van gezamenlijke creatie is een krachtig aanknopingspunt voor reflectie.

Snelle toepassingstips

Voor groepen met zeer uiteenlopende digitale vaardigheden (online sessies): Geef voorrang aan ‘Verhaal over een cultureel object’, waarvoor alleen een camera en een voorwerp nodig zijn. ‘Stille samenwerking’ op een digitaal whiteboard vereist een korte technische uitleg, maar is toegankelijk zodra deelnemers de basisfuncties begrijpen. De online aanpassing van de ‘Open improvisatiesessie’ kun je het beste reserveren voor groepen die elkaar al meerdere keren online hebben ontmoet en zich op hun gemak voelen voor de camera.

Voor groepen waarin sommige deelnemers terughoudend zijn om persoonlijk materiaal te delen: maak bij ‘Verhaal over een cultureel object’ duidelijk dat het object niet per se heel persoonlijk hoeft te zijn — een favoriete beker of een vertrouwd gebruiksvoorwerp is ruimschoots voldoende. De oefening werkt op elk niveau van intimiteit dat de deelnemers kiezen.

Voor groepen met recent of aanhoudend trauma in verband met ontheemding: de opdracht *‘Tekenen de plek waar je je het meest thuis voelt’* in ‘Stille samenwerking’ kan pijnlijk zijn voor deelnemers die geen stabiel thuis hebben. Bied een alternatief aan: *‘Tekenen iets waardoor je je kalm voelt’* of *‘Tekenen iets waar je naar uitkijkt’*. Vermijd op dezelfde manier in ‘Verhaal over een cultureel object’ om het voorwerp te omschrijven als iets uit ‘thuis’ — gebruik in plaats daarvan ‘iets dat iets voor je betekent’.

Voor groepen docenten die deze toolkit professioneel gebruiken: De Open improvisatiesessie is bijzonder waardevol als ervaring voor professionele ontwikkeling. Nodig docenten na de nabespreking uit om na te denken over wat deze oefening van hen als begeleiders zou vragen – met name het vermogen om ruimte te bieden zonder te sturen – en hoe dat zich verhoudt tot hun huidige praktijk.



Foto: Jana Mirina

2.6. Maatschappelijke stem en zelfexpressie

Doel: Leerlingen helpen hun stem te vinden en te gebruiken bij maatschappelijke en burgerlijke thema's.

Je stem vinden – het vermogen om vanuit je eigen ervaring te spreken, te benoemen wat ertoe doet, deel te nemen aan het openbare leven – is zowel een persoonlijke als een politieke daad. Voor volwassenen die in een achterstandspositie zitten door migratie, armoede of uitsluiting, kan de kloof tussen persoonlijke ervaring en publieke meningsuiting erg groot aanvoelen. Velen hebben door herhaalde ervaringen geleerd dat hun mening niet verwacht wordt, niet welkom is of het risico niet waard is om te uiten.

Dit onderdeel sluit rechtstreeks aan bij de doelstelling van het project op het gebied van maatschappelijke betrokkenheid en bij de Erasmus+-prioriteit inzake gemeenschappelijke waarden en participatie. Het bouwt voort op het fundamentele argument van Freire (1970) dat onderwijs nooit neutraal is: het temt mensen – door hen te leren de wereld te accepteren zoals die is – of het bevrijdt hen, door hen te helpen hun ervaringen te benoemen en alternatieven te bedenken. Boal (1979) vertaalde dit inzicht naar de theaterpraktijk en ontwikkelde Forumtheater als een methode waarbij deelnemers niet alleen naar een scène over een maatschappelijk probleem kijken, maar er ook in ingrijpen, verschillende reacties uitproberen



en via het lichaam ontdekken wat er mogelijk zou kunnen zijn. McIvor (2019) breidt deze traditie uit naar hedendaags burgerschapsonderwijs en laat zien dat op kunst gebaseerde benaderingen bijzonder effectief zijn bij het betrekken van volwassenen die zijn uitgesloten van conventionele vormen van politieke participatie.

Voor de oefeningen in dit hoofdstuk hoeven de deelnemers geen specifieke politieke opvattingen te hebben. Het enige wat van hen wordt gevraagd, is dat ze ervaringen hebben en bereid zijn die ervaringen te koppelen aan vragen over de wereld die ze met elkaar delen.



Oefening 6.1: Verhaal over een verandering



25–30 minuten



6–20 personen



Online / Offline



Gemiddeld niveau



Doel: maatschappelijk verhaal / persoonlijke stem Leg een verband tussen persoonlijke ervaringen en maatschappelijke thema's door een kort verhaal te vertellen over een moment waarop er iets veranderde. Ontwikkelt de gewoonte om vanuit het eigen perspectief te spreken in plaats van in algemeenheden.



Instructies

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om comfortabel te gaan zitten, hetzij in een kring, hetzij in tweetallen tegenover elkaar. 2. Geef de opdracht: <i>"Denk aan een moment waarop er iets veranderde — in je leven, in je buurt, in je land of in de wereld. Het kan een grote of een kleine verandering zijn. Het kan iets zijn dat je zelf hebt veroorzaakt, iets dat je is overkomen, of iets waarvan je gewoon getuige was."</i> 3. Geef de deelnemers 3–4 minuten de tijd om in stilte na te denken. 4. In tweetallen vertelt elke deelnemer zijn of haar verhaal in 3 minuten aan de partner. De luisteraar hoeft alleen maar te luisteren – geen advies, geen vragen, geen onderbrekingen. 5. Nadat beide partners hun verhaal hebben gedeeld, vraag je elk duo om één ding te noemen dat hun twee verhalen gemeen hadden. 6. Breng de groep weer bij elkaar. Vraag elk duo om hun gemeenschappelijke rode draad in één zin te verwoorden. 7. Start een korte reflectie met de hele groep over welke thema's in de verhalen naar voren kwamen.	1. Gebruik dezelfde vraag en denktijd als in de offline versie. Deel de vraag op het scherm of in de chat, zodat deelnemers deze kunnen raadplegen. 2. Verdeel de deelnemers in breakoutrooms van twee personen voor het delen in paren (3 minuten per richting). 3. Breng de hele groep weer bij elkaar en vraag elk duo om hun gemeenschappelijke rode draad in de chat of mondeling te delen. 4. Begeleid een korte reflectie met de hele groep over de thema's die naar voren zijn gekomen.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige deelnemers kiezen misschien voor heel kleine of persoonlijke veranderingen in plaats van sociale of maatschappelijke. Dit is volkomen legitiem — de oefening werkt op elke schaal waarop men zich veilig voelt. Stuur deelnemers niet in de richting van 'grotere' onderwerpen. • Let op deelnemers die moeite hebben om een verhaal te bedenken. Geef indien nodig aanvullende aanwijzingen: 'Een moment waarop een regel veranderde', 'Een moment waarop iemand ergens voor opkwam', 'Een moment waarop je iets zag dat oneerlijk aanvoelde'.	• In breakout-rooms kunnen sommige deelnemers zich ongemakkelijk voelen bij de stilte van een één-op-één online gesprek. Stel hen van tevoren gerust dat pauzes prima zijn en dat de luisteraar niet hoeft te reageren tijdens het verhaal. • Als een deelnemer vanwege een oneven aantal alleen in een breakout-ruimte zit, ga dan zelf bij hem of haar zitten of vorm een groepje van drie.



Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde het om je verhaal hardop aan iemand anders te vertellen?
- Heb je verbanden opgemerkt tussen jouw verhaal en dat van anderen in de ruimte?
- Wat betekent het dat we allemaal verhalen over verandering hebben – ook al delen we die zelden?



Oefening 6.2: Forumscène



35–45 minuten



8–20 personen



Alleen offline³



Gevorderd niveau



Doel: invloed uitoefenen / samen oplossingen zoeken Een vereenvoudigde versie van Boals Forumtheater. Er wordt een korte scène opgevoerd die een herkenbaar maatschappelijk probleem uitbeeldt, waarna deze opnieuw wordt gespeeld en de deelnemers worden uitgenodigd om in te grijpen en alternatieve reacties uit te proberen. Oefent het ervaren van eigen inbreng in situaties die doorgaans als vaststaand worden ervaren. Vereist een groep met voldoende vertrouwen en die zich op haar gemak voelt bij rollenspel.



Instructies

1. Leg de opzet van tevoren uit: er wordt een korte scène opgevoerd waarin een moment van moeilijkheid of onrechtvaardigheid wordt getoond — iets herkenbaars uit het dagelijks leven. De deelnemers bekijken de scène één keer, waarna ze worden uitgenodigd om in te grijpen en de gang van zaken te veranderen.
2. Bereid van tevoren een korte scène (3–5 minuten) voor met een of twee mede-begeleiders of bereidwillige deelnemers. De scène moet een situatie weergeven die relevant is voor de groep — bijvoorbeeld: iemand die tijdens een vergadering wordt afgewimpeld vanwege zijn of haar accent; iemand die te horen krijgt dat hij of zij niet in aanmerking komt voor een dienst die hij of zij nodig heeft; een groep die een besluit neemt waarbij één lid wordt buitengesloten. De scène moet eindigen op het moment dat de moeilijkheid zich voordoet, niet nadat deze is opgelost.
3. Speel de scène één keer zonder onderbreking af. Vraag de deelnemers om te kijken en op te merken: „Wat gebeurt hier? Wie heeft de macht? Wie niet?”
4. Speel de scène een tweede keer na. Deze keer mag elke deelnemer op elk moment „Stop!” roepen, in de scène stappen, de hoofdrolspeler vervangen en een andere reactie proberen. De andere acteurs gaan vanaf dat punt verder en reageren realistisch op wat de tussenkomende deelnemer doet.
5. Bespreek na elke interventie kort met de groep: „Wat is er veranderd? Heeft het geholpen? Wat zou er nog meer mogelijk zijn?”
6. Voer zoveel interventies uit als de tijd en energie toelaten — doorgaans 3–5.
7. Sluit af met een reflectie met de hele groep, niet over de scène maar over de ervaring van het ingrijpen.



Online aanpassing

Een volledige Forumscène is online niet mogelijk, maar de volgende structuur behoudt de kernintentie ervan:

1. Deel een kort geschreven scenario (één alinea) waarin een moeilijk moment wordt beschreven — hetzelfde soort situatie als in de offline versie.
2. Vraag de deelnemers om de tekst te lezen en in de chat te reageren: „Wat zou jij doen als jij de hoofdpersoon was?”
3. Verzamel 3–4 reacties en bespreek ze kort: „Wat zou er daarna gebeuren? Wat zou er kunnen veranderen? Wat zou er niet kunnen veranderen?”

³ Deze oefening is afhankelijk van fysieke aanwezigheid, spontane interventie en de energie van een gedeelde ruimte. Hieronder wordt een gedeeltelijke online aanpassing beschreven.



4. Vraag de deelnemers om in 2–3 zinnen hun eigen korte alternatieve einde voor het scenario te schrijven en dit vervolgens in tweetallen te delen via breakoutrooms.
5. Breng de groep weer bij elkaar en reflecteer op de verscheidenheid aan reacties.

Deze versie verschuift van een belichaamde interventie naar een narratieve interventie, die minder direct is maar nog steeds de kernvaardigheid oefent om je in te leven in moeilijke situaties.

Waar je op moet letten

Offline	Online aanpassing
• De scène moet herkenbaar zijn, maar mag niet zo dicht bij de specifieke ervaring van een bepaalde deelnemer liggen dat het als blootstellend wordt ervaren. Vermijd scènes die kunnen worden geïnterpreteerd als een weergave van een echt persoon in de ruimte. • Let op deelnemers die agressief ingrijpen of die proberen de scène te ‘winnen’. Herinner de groep eraan dat het doel niet is om de perfecte oplossing te vinden, maar om te ontdekken wat er mogelijk is. • Wees voorbereid op sterke emotionele reacties; de oefening kan echte ervaringen van onrecht aan het licht brengen.	• Houd het geschreven scenario kort en duidelijk. Vermijd scenario's die zo specifiek zijn dat ze aanvoelen als een toets met één juist antwoord. • Het doel is om meerdere mogelijke reacties te genereren, niet om consensus te bereiken.

Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde het om in de scène te stappen en iets anders te proberen? (*offline*) / Hoe voelde het om je in die situatie te verplaatsen? (*online*)
- Heeft een van de interventies je verrast — werkte er iets waarvan je het niet had verwacht?
- Wat zegt deze oefening over het verschil tussen toekijken bij een moeilijke situatie en er zelf in handelen?



Oefening 6.3: Wat ik wil zeggen



25–25 minuten



6–25 personen



Online / Offline



Gemiddeld niveau



Doel: zelfexpressie / burgerlijke stem Elke deelnemer bereidt een korte verklaring voor en houdt deze voor — iets wat hij of zij oprecht wil zeggen, aan iemand of aan niemand in het bijzonder. Een rustige maar krachtige oefening om je eigen stem te vinden en te gebruiken.



Benodigheden: Kleine stukjes papier en pennen (offline). Chatfunctie of document (online).



Instructies

Offline	Online
1. Geef elke deelnemer een klein stukje papier en een pen. 2. Leg de opdracht uit: "<i>Schrijf één ding op dat je wilt zeggen. Het kan gericht zijn aan een persoon, een groep, een systeem of de wereld. Het kan een wens, een klacht, een vraag, een verklaring of iets zijn wat je nog nooit hardop hebt gezegd. Het moet waar zijn, en het moet van jou zijn.</i>" 3. Geef 5 minuten de tijd om in stilte te schrijven. 4. Vraag de deelnemers om één voor één op te staan en hun uitspraak hardop voor te lezen aan de groep. Ze hoeven het niet uit te leggen of te bespreken. Ze zeggen het gewoon, duidelijk, en gaan weer zitten. 5. Na elke uitspraak neemt de groep deze in stilte in ontvangst — geen applaus, geen commentaar, alleen een moment van erkenning. 6. Nadat iedereen die dat wil aan het woord is geweest, houd je even stilte in voordat je overgaat tot de nabespreking. 7. Deelname is vrijwillig.	1. Gebruik dezelfde schrijfofdracht en schrijftijd als in de offline versie. Deel de schrijfofdracht op het scherm of in de chat. 2. Nodig de deelnemers uit om hun verklaring één voor één hardop voor de camera voor te lezen. Vraag alle anderen om hun microfoon gedempt te houden en hun camera aan te laten staan terwijl ze luisteren. 3. Houd na elke verklaring 5 seconden stilte in voordat de volgende persoon aan het woord komt. 4. Je kunt de deelnemers ook vragen hun verklaring in de chat te typen en deze tegelijkertijd op je Signal te plaatsen. Lees zelf een selectie hardop voor, langzaam, met pauzes tussen elke verklaring. 5. Sluit af met een moment van gezamenlijke stilte — vraag iedereen om 30 seconden lang voor de camera te blijven, zonder de microfoon uit te schakelen, en zonder te spreken.



Waar je op moet letten

Offline	Online
• Sommige deelnemers zullen iets heel kort of heel veilig schrijven. Anderen schrijven misschien iets onverwacht rauws of ontroerends. Bied ruimte voor beide. • De stilte na elke uitspraak is belangrijk — weersta de neiging om deze op te vullen.	• De versie met gelijktijdige chat kan zeer krachtig zijn — het zien van vele uitspraken die tegelijk verschijnen, creëert een gevoel van collectieve stem. Het vereist dat deelnemers zich op hun gemak voelen met het feit dat hun woorden zichtbaar zijn voor



- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">● Let op deelnemers die emotioneel worden; wees er voor hen zonder de aandacht van de groep erop te vestigen. | <p>de hele groep. Deelnemers kunnen iets kort schrijven.</p> <ul style="list-style-type: none">● Sommige deelnemers typen hun uitspraak misschien en verwijderen deze vervolgens voordat ze deze plaatsen. Maak aarzeling normaal: “Wat je ook schrijft, is genoeg.” |
|---|--|

? Vragen voor de nabespreking

- Hoe voelde het om je boodschap hardop uit te spreken — of om het op te schrijven in de wetenschap dat anderen het zouden lezen?
- Heeft het horen van de uitspraken van anderen iets voor je veranderd?
- Wat betekent het om een stem te hebben – en wat staat je in de weg om die te gebruiken?



Handleiding voor de nabespreking

Dit hoofdstuk behandelt onderwerpen die explicieter van sociale en politieke aard zijn dan in eerdere hoofdstukken. Geef de nabespreking voldoende tijd — minimaal 15 minuten — en wees erop voorbereid dat het gesprek een wending kan nemen die je niet had voorzien.

Vragen ter overweging:

- Wat heb je vandaag ontdekt over je eigen stem – hoe die klinkt, wat die wil zeggen?
- Was er een moment waarop je de verbinding voelde tussen je persoonlijke ervaring en iets groters — een maatschappelijk vraagstuk, een gedeeld probleem, een gemeenschappelijke hoop?
- Wat zou er nodig zijn om je stem op deze manier buiten deze ruimte te gebruiken?

Sluit het onderdeel af door expliciet te benadrukken wat de groep heeft gedaan: ze hebben iets geoefend waar veel mensen nooit de kans voor krijgen. Dat is het vermelden waard.

Snelle toepassingstips

Voor groepen met een beperkte maatschappelijke woordenschat of weinig zelfvertrouwen bij politieke onderwerpen: begin met ‘Verhaal van een verandering’ en houd de invalshoek persoonlijk in plaats van politiek. De maatschappelijke dimensie komt vanzelf naar voren uit de verhalen, zonder dat dit van tevoren benoemd hoeft te worden. ‘Wat ik wil zeggen’ werkt goed als afsluitende oefening, zelfs als de ‘Forumscène’ niet wordt gebruikt.

Voor groepen met sterke politieke verdeeldheid of spanningen tussen gemeenschappen: Gebruik ‘Forumscène’ met de nodige voorzichtigheid. Kies scenario’s die duidelijk fictief zijn en geen verband houden met echte verdeeldheid binnen de groep. Als de spanningen hoog oplopen, vervang ‘Forumscène’ dan door een tweede ronde van ‘Verhaal van een verandering’, waarbij je je specifiek richt op verhalen over solidariteit of onverwachte hulp.

Voor groepen migranten of vluchtelingen die asiel- of integratieprocessen doorlopen: ‘Wat ik wil zeggen’ kan een bijzonder krachtige oefening zijn voor mensen aan wie zelden wordt gevraagd wat ze denken of wat ze nodig hebben. Wees voorbereid op uitspraken die gericht zijn aan regeringen, instellingen of systemen. Neem deze in ontvangst zonder af te leiden of gerust te stellen — de oefening gaat niet over het vinden van oplossingen, maar over gehoord worden.

Voor onlinegroepen waarbij deelnemers zich ongemakkelijk voelen voor de camera: bied bij ‘Wat ik wil zeggen’ de optie voor gelijktijdig chatten aan als primaire vorm in plaats van de gesproken versie. Dit is laagdrempeliger en kan nog steeds een sterk collectief effect teweegbrengen.



Foto: Jana Mirina

2.7. Afsluiting en reflectie

Doel: Deelnemers helpen de ervaring te verwerken en met iets concreets naar huis te gaan.

Hoe een sessie eindigt, is net zo belangrijk als hoe ze begint. De afsluiting is het moment waarop ervaring leerervaring wordt, benoemd, verwerkt en meegenomen wordt in de rest van het leven.

Ervaring alleen leidt niet tot leren: het is de bewuste handeling van terugkeren naar de ervaring, opmerken wat deze betekende, en deze koppelen aan wat men al weet, die activiteit omzet in begrip (Boud et al., 1985). Voor kwetsbare volwassen cursisten heeft de afsluiting een extra betekenis. Velen hebben onderwijsomgevingen verlaten zonder ooit gevraagd te zijn wat ze ervan vonden, wat ze voelden of wat ze ervan meenemen. Het stellen van die vragen – en het krijgen van tijd en structuur om ze te beantwoorden – is op zich al een vorm van erkenning. Het geeft aan dat hun innerlijke ervaring van de sessie net zo belangrijk is als elk waarneembaar resultaat. Dat is niet niks.

De drie oefeningen in dit hoofdstuk zijn bedoeld voor verschillende momenten en verschillende groepen. ‘Eén woord-ronde’ is snel, inclusief en kan op elk moment in een programma worden ingezet. ‘Brief aan mezelf’ is meer reflectief en persoonlijk, en leent zich het best voor het einde van een langer programma of een bijzonder belangrijke sessie. ‘Waarderingskring’ is relationeel en sluit de tijd die de groep samen heeft doorgebracht af door zichtbaar te maken wat de deelnemers elkaar hebben gegeven. Alle drie kunnen ze afzonderlijk worden gebruikt of gecombineerd.



Oefening 2.7.1: Eén woord-ronde



5–10 minuten



Elke grootte



Online / Offline



Beginnersniveau



Doel: reflectie / afsluiting Elke deelnemer noemt één woord dat iets weergeeft over zijn of haar ervaring met de sessie. Snel, inclusief en laagdrempelig. Werkt als afsluitingsritueel voor elke sessie, ongeacht wat eraan voorafging. Bijzonder waardevol voor groepen met taalbarrières, aangezien er slechts één woord nodig is — in welke taal dan ook.



Instructies

1. Vraag de deelnemers om in een kring te gaan zitten of staan.
2. Leg de opdracht uit: *“We gaan afsluiten met elk één woord. Het woord kan beschrijven hoe je je op dit moment voelt, wat je meeneemt, wat je verraste of iets anders van vandaag. Er is geen goed antwoord. Eén woord, in welke taal dan ook.”*
3. Geef de deelnemers 30 seconden de tijd om in stilte na te denken.
4. Ga de kring rond. Iedereen zegt zijn of haar woord. Er is geen uitleg nodig, tenzij iemand dat zelf wil geven.
5. Nadat iedereen aan het woord is geweest, houd je even stilte in voordat je de sessie officieel afsluit.
6. Optioneel: schrijf alle woorden op een flip-over terwijl ze worden uitgesproken, zodat de groep aan het einde het gezamenlijke vocabulaire van de sessie kan zien.



Waar je op moet letten

Sommige deelnemers zullen meer dan één woord of een korte zin noemen. Laat dit toe — de instructie is een richtlijn, geen regel. Let op woorden die onverwacht krachtig zijn of die meer lijken te betekenen dan ze zeggen; je kunt de persoon voorzichtig uitnodigen om wat meer te vertellen als hij of zij dat wil, maar dring niet aan. Als de groep groot is, kun je de ronde in kleinere groepjes doen in plaats van in de volledige kring.



Oefening 2.7.2: Brief aan mezelf



20-25 minuten



Elke grootte



Online / Offline



Gemiddeld niveau



Doel: toepassen in de praktijk / persoonlijke betrokkenheid Elke deelnemer schrijft een korte brief aan zichzelf — om op een later tijdstip te lezen — waarin hij of zij terugblijkt op wat hij of zij heeft meegemaakt, wat hij of zij heeft ontdekt en wat hij of zij wil onthouden of wil proberen. Slaat een brug tussen de leeromgeving en het dagelijks leven. Creëert een concreet, persoonlijk aandenken dat de deelnemers mee naar huis nemen.



Instructies

Offline	Online
1. Geef elke deelnemer papier en een pen. Enveloppen zijn optioneel, maar geven het geheel een feestelijk tintje. 2. Leg de opdracht uit: <i>"Je gaat een korte brief aan jezelf schrijven — om over een paar weken of maanden te lezen. Schrijf aan jezelf zoals je nu bent, aan het einde van deze sessie. Je kunt schrijven over wat je vandaag hebt meegemaakt, iets wat je over jezelf hebt ontdekt, iets wat je wilt proberen, of iets wat je wilt onthouden als het even moeilijk gaat."</i> 3. Geef 10–12 minuten rustige schrijftijd. Zet zachte achtergrondmuziek op als dat helpt. 4. Deelnemers verzegelen hun brieven als er enveloppen beschikbaar zijn. Bied twee opties aan: de brief mee naar huis nemen en openen op een datum die ze zelf kiezen, of de brief bij jou achterlaten, waarna je hem aan het einde van het programma aan hen teruggeeft. 5. Vraag de deelnemers niet om te vertellen wat ze hebben geschreven. De brief is privé. 6. Sluit af met een korte mondelinge bevestiging: <i>"Wat je ook hebt geschreven, je hebt het voor jezelf geschreven. Dat is belangrijk."</i>	1. Vraag de deelnemers om papier en een pen te pakken, of een privé-document op hun apparaat te openen. 2. Gebruik dezelfde schrijfo opdracht en schrijftijd als in de offline versie. 3. Vraag de deelnemers om hun camera's uit te schakelen tijdens de schrijftijd om een gevoel van privacy te creëren. 4. Nadat de schrijftijd voorbij is, kun je de deelnemers vragen hun camera weer aan te zetten. Vraag de deelnemers simpelweg: <i>"Heb je je brief?"</i> — een klein ritueel van erkenning zonder dat iemand de inhoud hoeft te delen. 5. Als je een leerbeheersysteem of een gedeeld platform gebruikt, kun je een privé digitaal dagboek aanbieden als alternatief voor een fysieke brief.



Waar je op moet letten

Offline	Online
Sommige deelnemers kunnen moeite hebben met schrijven — hetzij vanwege taalbarrières, hetzij omdat de reflectieve werkwijze onbekend is. Bied indien nodig alternatieve schrijfo opdrachten aan: <i>"Schrijf drie dingen op die je vandaag zijn opgevallen"</i> , <i>"Schrijf één vraag op waarmee je naar huis gaat"</i> , <i>"Schrijf één zin die begint met: Vandaag ontdekte ik..."</i> Voor deelnemers die schrijven moeilijk vinden, is tekenen een even geldige optie. Wees attent op deelnemers die tijdens het schrijven erg in gedachten verzonken of emotioneel raken; geef ze de ruimte en haast ze niet.	Het ontbreken van een fysieke envelop vermindert het gevoel van ritueel enigszins. Je kunt dit compenseren door bewust aandacht te besteden aan het moment van afsluiten: vraag deelnemers hun papier te vouwen of hun document te sluiten voordat de camera's weer aangaan, waarmee je de overgang markeert van privé-schrijven naar de gedeelde ruimte.



Oefening 2.7.3: Waarderingskring



15–20 minuten



6–20 personen



Online / Offline



Gemiddeld niveau



Doel: verbinding / afsluiting / erkenning Deelnemers geven elkaar korte, specifieke complimenten — waarbij ze iets noemen wat hen is opgevallen, wat ze waardeerden of wat hen raakte bij een ander tijdens het programma. Sluit de tijd die de groep samen heeft doorgebracht af door zichtbaar te maken welke impact de deelnemers op elkaar hebben gehad. Bouwt een gevoel van collectieve prestatie en wederzijdse erkenning op dat verder reikt dan alleen de erkenning van de begeleider.

**Instructies**

Offline	Online
1. Vraag de deelnemers om in een kring te gaan zitten. 2. Leg de opzet uit: <i>“We gaan afsluiten door elkaar te waarderen. Een waardering is iets specifiek en oprechts — iets wat je bij iemand hebt opgemerkt, iets wat diegene heeft gedaan of gezegd dat je is bijgebleven, iets waar je dankbaar voor bent. Het is geen compliment over iemands uiterlijk of een algemeen ‘je was geweldig’. Het is iets echts.”</i> 3. Geef zelf eerst het voorbeeld door een specifieke waardering aan één deelnemer te geven: <i>“Ik wil [naam] waarderen voor het moment waarop hij of zij iets probeerde waar hij of zij nerveus over was. Het veranderde de sfeer in de ruimte.”</i> 4. Nodig de deelnemers uit om waardering te uiten wanneer ze daar klaar voor zijn. Elke waardering wordt rechtstreeks aan de persoon gericht: <i>„Ik wil je waarderen voor...”</i> 5. Geef 10–12 minuten de tijd. Niet iedereen hoeft te spreken, en niet iedereen hoeft hardop een waardering te ontvangen — maar zorg ervoor dat niemand over het hoofd wordt gezien. 6. Sluit af met een korte erkenning voor de hele groep: <i>„Alles wat er in deze ruimte is gebeurd, is te danken aan jullie allemaal.”</i>	1. Gebruik dezelfde structuur en aanwijzingen als in de offline versie. 2. Vraag de deelnemers om hun camera's de hele tijd aan te laten staan. 3. Waarderingen kunnen mondeling of via de chat worden gegeven. Als je de chat gebruikt, vraag de deelnemers dan om de waardering rechtstreeks te richten: <i>“[Naam], ik wil je waarderen voor...”</i> 4. Lees de waarderingen in de chat hardop voor zodra ze verschijnen, zodat de hele groep ze hoort en niet alleen ziet. 5. Sluit af met de camera's aan en een moment van gedeelde stilte voordat je de sessie formeel beëindigt.

**Waar je op moet letten**

Offline	Online
Sommige deelnemers geven misschien heel algemene complimenten (<i>“je was zo aardig”</i>). Geef zelf het voorbeeld door specifiek te zijn: <i>“Kun je zeggen wat je precies hebt opgemerkt?”</i> Let op deelnemers die complimenten die aan hen gericht zijn bagatelliseren — het is de moeite waard om dit op te merken: <i>“Kun je dat even toelaten?”</i> De waarderingskring roept vaak oprechte warmte op en soms zelfs tranen. Bied ruimte voor beide.	In online omgevingen kan de chat snel gaan en kunnen waarderingen verloren gaan. Vertraag het tempo bewust — pauzeer na elke mondelinge waardering even voordat je de volgende uitnodigt. Als je alleen de chat gebruikt, scroll dan aan het einde terug en lees eventuele gemiste berichten voor.



Handleiding voor de nabespreking

Het afsluitende deel vereist geen aparte nabespreking in de conventionele zin van het woord — de oefeningen zijn op zichzelf al reflectief. Als u echter tijd heeft en de groep er nog energie voor heeft, kan één laatste vraag dienen als brug tussen het programma en wat er daarna komt:

"Als je deze ervaring zou moeten beschrijven aan iemand die er niet bij was – iemand die je zou vragen wat je hebt gedaan en waarom het belangrijk was – wat zou je dan zeggen?"

Deze vraag vraagt deelnemers om de waarde van wat ze hebben gedaan in hun eigen woorden te verwoorden, wat zowel een reflectieve handeling is als een oefening om de ervaring mee te nemen naar de toekomst.

Snelle toepassingstips

Voor groepen met beperkte schrijfvaardigheid of taalbarrières: vervang 'Brief aan mezelf' door een tekening — deelnemers tekenen één afbeelding die iets uit de sessie weergeeft, stoppen die in een envelop en nemen die mee naar huis. De bedoeling is hetzelfde; het medium is toegankelijker. De 'Eén woord-ronde' kan in elke taal worden gedaan; moedig deelnemers aan om hun woord in hun moedertaal te noemen als ze dat willen, en vraag om een korte vertaling of gebaar als anderen nieuwsgierig zijn.

Voor groepen die elkaar slechts één keer hebben ontmoet: de 'Waarderingskring' werkt het beste na meerdere sessies, wanneer deelnemers elkaar in de loop van de tijd echt hebben geobserveerd. Vervang deze bij een enkele sessie door de 'Eén woord-ronde' of een korte uitwisseling in tweetallen: *'Vertel je partner één ding dat je vandaag aan hem of haar hebt opgemerkt.'*

Voor groepen met een hoge emotionele intensiteit: Als de sessie bijzonder veeleisend is geweest – emotioneel of fysiek – geef dan voorrang aan de 'Eén woord-ronde' boven de andere twee oefeningen. Het is de lichtste afsluiting, en soms de krachtigste. Geef mensen de ruimte om een woord te noemen dat gewoon eerlijk is: *moe, dankbaar, verward, vol* – het zijn allemaal geldige woorden.

Voor online groepen aan het einde van een lang programma: 'Brief aan mezelf' leent zich bijzonder goed voor online situaties, omdat deelnemers zich al thuis bevinden, in hun eigen privéruimte. De overgang van het gedeelde scherm naar een persoonlijke brief kan natuurlijk en betekenisvol aanvoelen. Overweeg om de opdracht voor de brief na de sessie per e-mail te versturen, zodat deelnemers de tijd krijgen om deze in hun eigen ruimte en op hun eigen tempo te schrijven.



Foto: Jana Mirina

DEEL DRIE — BEGELEIDINGSGIDS

Dit deel is geschreven voor docenten die nog niet bekend zijn met op improvisatie gebaseerde methoden. Er wordt geen eerdere ervaring met theater, drama of groepsbegeleiding verondersteld, behalve wat de meeste docenten al hebben. Het doel is praktisch: je helpen sessies met zelfvertrouwen te leiden, je aan te passen wanneer dingen niet volgens plan verlopen, en te reflecteren op je eigen praktijk op een manier die je in de loop van de tijd beter maakt.



Hoe improvisatie te begeleiden

Het begeleiden van improvisatie verschilt van lesgeven in de conventionele zin. Je brengt geen lesstof over. Je creëert omstandigheden — voor veiligheid, voor spel, voor het nemen van risico's, voor verbinding — en trekt je vervolgens ver genoeg terug om de groep het werk te laten doen. Dit vereist een bepaalde vorm van aandacht: minder gericht op wat je zegt en meer gericht op wat er in de ruimte gebeurt.

De onderstaande richtlijnen zijn opgesteld rond de momenten en uitdagingen die het vaakst voorkomen bij docenten die nog niet bekend zijn met deze aanpak.

Geef instructies duidelijk en kort. De meest voorkomende fout die beginnende begeleiders maken, is te veel uitleg geven. Wanneer mensen op het punt staan iets fysieks en sociaals te doen, zorgen lange mondelinge instructies eerder voor ongerustheid dan voor duidelijkheid. Tegen de tijd dat je klaar bent met uitleggen, zijn de deelnemers het begin al vergeten en te verlegen om vragen te stellen.

De regel is: zeg minder dan je denkt nodig te hebben, en begin dan. Je kunt details toevoegen zodra de oefening al op gang is. Een handige structuur is:

1. **Wat** — één zin over wat de deelnemers gaan doen.
2. **Hoe** — één of twee zinnen over de basisafloop.
3. **Start** — een duidelijke uitnodiging om te beginnen.

Al het andere kan wachten tot de nabespreking, of kan halverwege de oefening als korte instructie worden toegevoegd als dat echt nodig is. Weersta de neiging om uit te leggen waarom de oefening werkt voordat de deelnemers deze hebben geprobeerd. De ervaring zal dat werk effectiever doen dan welke uitleg dan ook (Sawyer, 2021).

Geef het voorbeeld in plaats van het uit te leggen. Als je het kunt laten zien, laat het dan zien. Een demonstratie van dertig seconden is evenveel waard als drie minuten mondelinge instructie. Dit geldt vooral voor oefeningen waarbij beweging, geluid of non-verbale communicatie een rol spelen; in die gevallen zijn woorden een slechte vervanging voor de daadwerkelijke handeling.

Doe de oefening zelf eerst voor voordat je de deelnemers vraagt om het te proberen. Wees bereid om er tijdens je demonstratie een beetje onhandig of onzeker uit te zien – dit is geen zwakte. Het geeft aan dat onvolmaakte deelname welkom is, en het verlaagt de drempel voor iedereen die je volgt (Dudeck & McClure, 2018).

Houd het simpel wanneer je de oefening voordoet. Je demonstratie is geen optreden. Het is een vrijbrief.

Evalueer effectief. Tijdens de evaluatie wordt ervaring omgezet in leren. Zonder evaluatie is een improvisatieoefening slechts een spel. Met een evaluatie kan dezelfde oefening een gesprek op gang brengen over vertrouwen, communicatie, macht, identiteit of veerkracht, dat deelnemers nog lang na afloop van de sessie met zich meedragen.

Een betrouwbare structuur voor de nabespreking doorloopt achtereenvolgens vier vragen:



Wat gebeurde er? — Beschrijvend. Vraag deelnemers om te vertellen wat ze hebben waargenomen, zonder interpretatie. *“Wat viel je op tijdens die oefening?”* Dit verankert het gesprek in een gedeelde ervaring in plaats van in individuele meningen.

Wat viel je op? — Reflectief. Vraag de deelnemers te benoemen wat ze voelden, dachten of zich bewust werden. *„Was er een moment dat je opviel? Wat riep dat bij je op?”* Hier begint persoonlijke betekenis naar voren te komen.

Wat betekent het? — Interpretatief. Vraag de deelnemers om hun ervaring te koppelen aan iets groters — een patroon, een principe, een vraag over de wereld. *„Wat zegt dit over hoe we communiceren? Over wat vertrouwen vereist? Over wat deelname in de weg staat?”* Hier sluit de oefening aan bij de leerdoelen van het onderdeel.

Wat ga je doen? — Toepassing. Vraag de deelnemers om iets concreets te noemen dat ze willen proberen, onthouden of veranderen. *„Is er iets van vandaag dat je wilt meenemen naar je werk, je relaties, je dagelijks leven?”* Dit is optioneel en er mag nooit druk op worden uitgeoefend — maar wanneer het op natuurlijke wijze naar voren komt, is het de meest duurzame vorm van leren (Boud et al., 1985).

Niet elke nabespreking hoeft alle vier de vragen te behandelen. Bij een korte sessie kunnen misschien alleen de eerste twee aan bod komen. Bij een langere of intensievere sessie kunnen alle vier worden doorgenomen. Peil de energie van de groep en stop wanneer het gesprek zijn natuurlijke rustpunt heeft gevonden. Stilte na een nabesprekingsvraag is geen mislukking — het is vaak het teken dat er iets wezenlijks is geraakt.

Omgaan met weerstand. Weerstand — *„Ik wil dit niet doen”, „Dit is kinderachtig”, „Ik ben geen acteur”* — is een van de meest voorkomende uitdagingen voor begeleiders die nog niet bekend zijn met improvisatie. Het is ook een van de meest leerzame. Weerstand heeft bijna nooit echt te maken met de oefening zelf. Het gaat om iets wat de oefening van de persoon vraagt: gezien worden, het antwoord niet weten, er gek uitzien, vreemden vertrouwen.

Afhankelijk van het soort en de intensiteit van de weerstand zijn er verschillende manieren om hierop te reageren:

Benoem het zonder er een probleem van te maken. *„Het is volkomen normaal om je in het begin ongemakkelijk te voelen. Dat hebben de meeste mensen. Laten we het proberen en kijken wat er gebeurt.”* Dit normaliseert het gevoel zonder het af te doen.

Maak deelname echt vrijwillig. *„Je kunt toekijken en meedoen wanneer je er klaar voor bent.”* Een deelnemer die aandachtig toekijkt, leert nog steeds, en zal vaak meedoen zodra hij of zij ziet dat de oefening veilig is. Dwing nooit tot deelname — dat vernietigt de psychologische veiligheid waar de hele sessie van afhangt (Edmondson, 2019).

Koppel de oefening aan iets waar de groep al belang aan hecht. Bij sceptische professionals kan het benoemen van de overdraagbare vaardigheid – luisteren, samen creëren, omgaan met onzekerheid – vóór de oefening de weerstand verminderen. *„Deze oefening ziet er eenvoudig uit. Wat je hiermee traint, is dezelfde vaardigheid die je nodig hebt als een gesprek een onverwachte wending neemt.”*



Laat de oefening voor zichzelf spreken. Als één of twee deelnemers oprecht meedoen, volgen anderen vaak vanzelf. Je belangrijkste wapen tegen weerstand is geen argumentatie — het is het zichtbare plezier van de mensen die al meedoen (Brookfield, 2013).

Pas de oefening aan voor stille, teruggetrokken of angstige groepen. Sommige groepen komen niet snel op gang. Ze zitten misschien in stilte, vermijden oogcontact, geven minimale reacties of lijken te wachten tot er iets misgaat. Dit is geen teken dat de aanpak faalt. Het is een teken dat de groep meer tijd, meer veiligheid en een lagere drempel voor deelname nodig heeft.

Praktische aanpassingen:

- **Doe het rustiger aan.** Geef meer tijd tussen de instructies door. Wacht langer na het stellen van een vraag. Stilte is geen dode lucht — het is tijd om na te denken.
- **Begin kleinschalig.** Gebruik eerst de meest eenvoudige oefeningen: ‘One Word Round’, ‘Introduction with Gestures’, ‘Collective Counting’. Ga pas over op oefeningen die fysiek contact, langdurig oogcontact of het delen van persoonlijke informatie vereisen, nadat de groep een aantal kleinere successen heeft geboekt.
- **Werk eerst in tweetallen voordat je met de hele groep aan de slag gaat.** Werken in tweetallen is aanzienlijk minder blootstellend dan deelname met de hele groep. Gebruik het als een opstapje.
- **Maak expliciet duidelijk dat er niets op het spel staat.** „Je hoeft hier niets goed te doen. Wat je ook doet, dat is de oefening.”
- **Wees op je gemak met onvoltooidheid.** Niet elke oefening hoeft afgemaakt te worden. Als de energie er niet is, stop dan, evalueer kort en ga verder. Een korte, eerlijke evaluatie over waarom iets moeilijk aanvoelde, is vaak waardevoller dan doorzetten tot het einde.

Vermijd chaos zonder de energie te onderdrukken. Groepen met veel energie vormen de tegenovergestelde uitdaging: te veel lawaai, te veel beweging, te veel gelijktijdige gesprekken, te weinig luisteren. Het is niet de taak van de begeleider om deze energie te onderdrukken, maar om deze in goede banen te leiden.

Praktische aanpassingen:

- Gebruik focusoefeningen om de groep weer op één lijn te brengen. ‘Collectief tellen’, ‘Groepsritme’ en de ‘Eén woord-ronde’ vragen allemaal om aandacht en stilte. Gebruik ze wanneer de groep weer tot rust moet komen.
- Geef heel duidelijke, korte instructies en begin meteen. Lange uitleg creëert een vacuüm waarin chaos kan ontstaan. Ga snel van instructie naar actie.
- Gebruik je lichaam, niet je stem. Je stem verheffen om een luidruchtige groep te overstemmen, werkt zelden. Stil blijven staan, oogcontact maken en rustig afwachten is vaak effectiever.
- Benoem wat je waarneemt zonder te oordelen. “Ik merk dat we op dit moment veel energie hebben. Laten we die gebruiken.” Hiermee erken je de toestand van de groep en geef je er een andere richting aan, in plaats van je ertegen te verzetten.
- Bouw fysieke ontlading in vóór oefeningen die stilte vereisen. Als de groep erg energiek is, doe dan een korte bewegingsoefening voordat je om geconcentreerde aandacht vraagt.



Zorg voor een evenwicht tussen speelsheid en veiligheid. Speelsheid en veiligheid zijn geen tegenpolen — maar ze kunnen wel zo aanvoelen wanneer een groep nog niet klaar is om te spelen. Het is de taak van de begeleider om beide tegelijkertijd in balans te houden: de energie luchtig houden en de inzet laag houden, terwijl hij er tegelijkertijd voor zorgt dat niemand wordt vernederd, blootgesteld of achtergelaten.

In de praktijk betekent dit:

- **Lach met de groep, niet om individuen.** Als er iets grappigs gebeurt, geniet er dan van — maar let erop of de persoon die het middelpunt van het gelach is, ook meelacht.
- **Bescherm stille deelnemers actief.** Als een oefening veel energie genereert rond een paar dominante deelnemers, zoek dan manieren om anderen erbij te betrekken — door middel van een directe uitnodiging, door in tweetallen te werken, of door oefeningen die structureel vereisen dat iedereen een bijdrage levert.
- **Neem emotionele momenten serieus.** Als een deelnemer van streek raakt, doe het dan rustiger aan. Je hoeft de sessie niet te stoppen, maar je moet wel erkennen wat er gebeurt. Een kort gesprek na afloop van de sessie is vaak gepaster dan een openbare interventie.
- **Weet wanneer je moet stoppen.** Als een oefening duidelijk niet werkt — als de groep niet betrokken is, zich ongemakkelijk voelt of er simpelweg nog niet klaar voor is — stop er dan netjes mee en ga verder. Dit is geen mislukking. Het is responsieve facilitering (Sawyer, 2021).

Veelgemaakte fouten van facilitators – en hoe je deze kunt herstellen

- **Te veel uitleg geven vóór de oefening.** Oplossing: stop halverwege de uitleg, zeg „*Laten we het gewoon proberen*” en begin. De groep zal je onmiddellijk vergeven.
- **Elke stilte opvullen.** Oplossing: tel in stilte tot tien voordat je iets zegt. De meeste stiltes lossen vanzelf op als je even wacht.
- **Een oefening kiezen die te geavanceerd is voor het huidige vertrouwensniveau van de groep.** Oplossing: stop de oefening, benoem wat je waarneemt (“*Ik denk dat we eerst wat meer opwarming nodig hebben*”) en ga terug naar iets eenvoudigers. Transparantie over je eigen keuzes als facilitator bouwt vertrouwen op in plaats van het te ondermijnen.
- **De tijd uit het oog verliezen en te weinig ruimte overhouden voor de nabespreking.** Oplossing: zelfs twee minuten nabespreking is beter dan niets. Stel slechts één vraag: „*Eén woord voor wat je hieruit meeneemt.*”
- **Defensief reageren op weerstand of kritiek.** Oplossing: bedank de persoon voor het benoemen ervan. “*Dat is nuttig om te horen. Laten we erover praten.*” Brookfield (2013) stelt dat het krachtigste wat een facilitator kan doen bij kritische feedback, is deze openlijk te ontvangen — het is precies het soort leren dat de oefeningen beogen te oefenen.



Een sessie plannen: sjablonen en tips

Voorbeeld van een sessie van 60 minuten

Tijd	Fase	Activiteit
0–5 min	Aankomst en voorbereiding	Welkom, korte toelichting op het thema van de sessie.
5–15 min	Openingsopdracht	Eén instapoefening uit paragraaf 2.1 of 2.2.
15–35 min	Hoofdoefening	Eén oefening op gemiddeld niveau uit de betreffende paragraaf.
35–50 min	Tweede kernoefening of uitbreiding	Een tweede oefening, of een intensievere ronde van de eerste.
50–60 min	Afsluitende oefening	'Eén woord-ronde' of korte reflectie in tweetallen. Korte terugkoppeling door de begeleider.

Een sessie van 60 minuten mag niet meer dan twee of drie oefeningen bevatten. Diepgang is waardevoller dan afwisseling.

Voorbeeld van een sessie van 90 minuten

Tijd	Fase	Activiteit
0–5 min	Aankomst en voorbereiding	Welkom, korte inleiding.
5–20 min	Openingsreeks	Twee instapoefeningen uit paragraaf 2.1 of 2.2.
20–45 min	Hoofdoefening	Eén oefening op gemiddeld of gevorderd niveau met uitgebreide nabespreking.
45–65 min	Tweede kernoefening	Een tweede oefening uit hetzelfde of een aangrenzend onderdeel.
65–80 min	Reflectieoefening	Brief aan mezelf, 'Waarderingskring' of 'Verhaal over een verandering'.
80–90 min	Afsluiting	'Eén woord-ronde'. Afsluiting Korte dankbetuiging aan de begeleider

Een sessie van 90 minuten kan één geavanceerde oefening bevatten als de groep er klaar voor is, maar er moet nog steeds voorrang worden gegeven aan de nabespreking boven de hoeveelheid oefeningen.

Hoe oefeningen in een programma met meerdere sessies te rangschikken. Een programma met meerdere sessies moet de opbouw van Deel Twee volgen: eerst veiligheid, dan vertrouwen, dan luisteren, dan emotionele diepgang, dan creativiteit, dan maatschappelijke stem, dan reflectie. Ga niet over op geavanceerde oefeningen voordat de groep de benodigde basis heeft gelegd.

Praktische uitgangspunten:



- Begin een nieuwe sessie altijd met een oefening op instapniveau, zelfs als de groep elkaar al eerder heeft ontmoet. Mensen komen aan met de last van hun dag op hun schouders. Een korte opwarmer brengt de gemeenschappelijke taal van de groep weer op gang voordat er aan veeleisender werk wordt begonnen.
- Keer terug naar oefeningen die goed werkten. Het herhalen van een bekende oefening in een latere sessie levert vaak een rijkere ervaring op dan de eerste keer, omdat de groep er met meer vertrouwen en vaardigheid aan begint.
- Reserveer in elke sessie minstens 15 minuten voor afsluiting en reflectie, ongeacht hoeveel je had willen behandelen. De reflectie is niet optioneel.
- Houd bij wat je gebruikt. Houd een eenvoudig logboek bij van welke oefeningen je hebt gedaan, wat werkte, wat niet werkte en waar de groep klaar voor leek te zijn. Dit is de basis voor een responsief programmaontwerp.

Richtlijnen voor het combineren van onderdelen

- Combineer geen beginners- en gevorderdenoefeningen in dezelfde sessie, tenzij de groep goed op elkaar is ingespeeld en je de veiligheidsafspraken expliciet opnieuw hebt bevestigd.
- De onderdelen 2.3 (Luisteren) en 2.5 (Creativiteit) gaan goed samen — beide werken over taalverschillen heen en kunnen in één sessie worden gecombineerd voor meertalige groepen.
- Sectie 2.6 (Maatschappelijke stem) mag nooit de eerste sectie zijn die bij een nieuwe groep wordt gebruikt. Hiervoor is de basis van veiligheid, vertrouwen en emotioneel bewustzijn nodig die in eerdere secties is opgebouwd.
- De oefeningen uit paragraaf 2.7 (Afsluiting) kunnen aan het einde van elke sessie worden gebruikt, niet alleen aan het einde van het programma. Met name ‘Eén woordronde’ is een betrouwbaar afsluitingsritueel dat een vast aanknopingspunt kan worden van sessie tot sessie.

Je sessie evalueren

Evaluatie gaat in deze context niet over het afzetten van resultaten tegen vooraf vastgestelde doelen. Het gaat om het ontwikkelen van het soort reflectieve praktijk dat je in de loop van de tijd tot een betere facilitator maakt — wat Schön (1983) het vermogen noemt om van je eigen ervaring te leren in plaats van deze alleen maar op te stapelen.

Waarop moet je letten tijdens de sessie

Faciliteren en observeren gebeuren tegelijkertijd, wat veeleisend is. Het helpt om op een klein aantal specifieke zaken te letten, in plaats van te proberen alles op te merken.

Deelnamepatronen: Wie spreekt er, wie beweegt er, wie neemt het initiatief, wie houdt zich op de achtergrond? Zijn het altijd dezelfde mensen die actief zijn? Zijn het altijd dezelfde mensen die stil zijn? Verandert dit per oefening?

Energieverschuivingen: Wanneer stijgt de energie van de groep? Wanneer daalt deze? Wat veroorzaakte de verschuiving? Was het een instructie, een moment van verbinding, een bepaalde oefening of iets in de ruimte?



Momenten van oprecht contact: Wanneer lijken deelnemers echt bij elkaar te zijn – niet aan het optreden, niet wachtend op hun beurt, maar daadwerkelijk aanwezig? Deze momenten zijn het bewijs dat de aanpak werkt.

Je eigen reacties: Let op wanneer je je angstig voelt, wanneer je je haast, wanneer je te veel uitlegt, wanneer je de drang voelt om een stilte te doorbreken of een moeilijkheid op te lossen. Je eigen reacties zijn informatie over wat er in de ruimte gebeurt.

Eenvoudige vragen voor zelfreflectie voor de begeleider

Neem na elke sessie vijf tot tien minuten de tijd om korte antwoorden op de volgende vragen op te schrijven. Je hoeft niet elke keer alle vragen te beantwoorden – kies de twee of drie die het meest relevant lijken.

- Wat was het moment in deze sessie waarop de groep het meest levendig aanvoelde? Wat maakte dat mogelijk?
- Wat was het moment waarop ik me het minst zelfverzekerd voelde? Waar reageerde ik op?
- Was er een deelnemer die ik uit het oog verloor? Wat had diegene wellicht nodig gehad?
- Heb ik te lange, te korte of juist de juiste instructies gegeven?
- Heb ik genoeg tijd overgelaten voor de nabespreking? Wat zou ik anders doen?
- Wat zou ik precies zo houden als het was?
- Wat ga ik de volgende keer veranderen?

Deze vragen zijn ontleend aan de vragenlijst voor kritieke incidenten van Brookfield (2013), maar dan toegepast op de praktijk van het faciliteren in plaats van op lesgeven.

Hoe je op informele wijze feedback van deelnemers kunt verzamelen

Formele evaluatie-instrumenten — vragenlijsten, rubrieken, competentiekaders — zijn zelden het juiste hulpmiddel voor op improvisatie gebaseerde sessies. Ze leggen een vocabulaire op dat niet bij de ervaring past, en ze geven deelnemers het signaal dat de sessie eigenlijk draaide om meten in plaats van leren.

Nuttigere benaderingen:

Exit-slips: Vraag deelnemers aan het einde van een sessie om op een klein stukje papier twee dingen te schrijven (of te tekenen): één ding dat ze meenemen, en één vraag waarmee ze achterblijven. Verzamel ze anoniem. Lees ze door vóór de volgende sessie.

De ‘Eén woord-ronde’ als gegevens: De woorden die deelnemers kiezen in een afsluitende ronde zijn oprechte feedback. Noteer ze. Patronen die zich over verschillende sessies heen voordoen — terugkerende woorden zoals ‘veilig’, ‘verrast’, ‘moe’, ‘verbonden’, ‘verward’ — vertellen je iets wezenlijks over de ervaring van de groep.

Korte check-ins aan het begin van volgende sessies: „De vorige keer hebben we X gedaan. Hoe voel je je daar nu over, een week later?” Dit soort reflectie achteraf brengt vaak inzichten naar boven die direct na de sessie nog niet zichtbaar waren.



Direct gesprek: De meest betrouwbare feedback is een kort, informeel gesprek met één of twee deelnemers na de sessie — geen gestructureerd interview, maar gewoon een oprechte vraag: *‘Hoe heb je het vandaag ervaren?’* Luister zonder je keuzes te verdedigen.

Observaties koppelen aan de vier principes

In deel één van deze toolkit zijn vier principes beschreven die ten grondslag liggen aan de aanpak: psychologische veiligheid, belichaamd leren, dialogische participatie en creatief risico nemen. Bij de evaluatie van je sessie moet je regelmatig terugkeren naar deze principes als referentiepunt.

Vraag jezelf af:

- **Veiligheid:** Voelden deelnemers zich veilig genoeg om dingen te proberen? Waren er momenten waarop de veiligheid in het geding was — en hoe reageerde ik daarop?
- **Leren vanuit het lichaam:** Waren de deelnemers zowel met hun lichaam als met hun geest betrokken? Waren er momenten waarop fysieke betrokkenheid iets teweegbracht wat woorden niet konden?
- **Dialogische participatie:** Spraken de deelnemers met elkaar, of vooral tegen mij? Waren er oprechte uitwisselingen – momenten van echt luisteren en echt reageren?
- **Creatief risico:** Heeft iemand iets geprobeerd wat hij of zij normaal gesproken niet zou proberen? Heeft de sessie de voorwaarden geschapen voor oprechte verrassing?

Als het antwoord op de meeste van deze vragen ‘ja’ is, was de sessie geslaagd — ongeacht of deze volgens plan verliep. Als het antwoord op de meeste vragen ‘nee’ is, heeft de volgende sessie een andere opening nodig, een lagere drempel, of meer tijd in de eerste delen van Deel Twee.

Praktische tips voor docenten die nog niet bekend zijn met improvisatie:

- Hoe je instructies duidelijk en kort geeft
- Hoe je het voorbeeld geeft in plaats van het uit te leggen
- Hoe je effectief nabesprekt: *wat gebeurde er → wat viel je op → wat betekent het → wat ga je doen*
- Hoe ga je om met weerstand („Ik wil niet meespelen”)
- Hoe je je kunt aanpassen aan rustige, teruggetrokken of angstige groepen
- Hoe je chaos kunt voorkomen zonder de energie te onderdrukken
- Hoe vind je een balans tussen speelsheid en veiligheid
- Veelgemaakte fouten van facilitators — en hoe je deze kunt herstellen



Foto: Jana Mirina

DEEL VIER — WERKEN MET SPECIFIEKE GROEPEN

De oefeningen in deze toolkit zijn ontworpen om in een breed scala aan contexten en met verschillende doelgroepen te kunnen worden ingezet. Maar geen enkele oefening werkt bij elke groep op dezelfde manier. Een opwarmer die in de ene ruimte energie en gelach opwekt, kan in een andere ruimte juist stilte en terughoudendheid veroorzaken — niet omdat de oefening verkeerd is, maar omdat de groep verschillende achtergronden, verschillende verhoudingen tot leren en verschillende risicodrempels met zich meebrengt.



Dit deel biedt één pagina met praktische richtlijnen voor elk van de vijf belangrijkste doelgroepen waarmee het Performing Bridges-project werkt. Elke pagina volgt dezelfde opzet: wie deze groep is en wat hun relatie tot leren kenmerkt; specifieke overwegingen voor de begeleiding; aanbevolen oefeningen uit deze toolkit; wat te vermijden; en één tip voor praktijkbeoefenaars, ontleend aan de directe ervaring van het project.

Deze pagina's zijn geen profielen of categorieën. Het zijn uitgangspunten. Elke groep bestaat uit individuen wier ervaring niet volledig aan de beschrijving zal voldoen. Gebruik deze richtlijnen als een invalshoek, niet als een etiket.

Migranten en vluchtelingen

Belangrijkste kenmerken

Migranten en vluchtelingen brengen enorme creatieve en culturele rijkdom mee naar een leeromgeving — meerdere talen, ervaring met het navigeren door onbekende systemen, veerkracht opgebouwd door echte moeilijkheden, en een verhouding tot identiteit en erbij horen die vaak meer reflectief is dan die van mensen die nooit hun thuisland hebben hoeven verlaten. Ze komen ook aan met ervaringen die in onderwijssituaties zelden worden erkend: ontheemding, verlies, onderbroken onderwijs, de uitputtende administratieve procedures en de bijzondere kwetsbaarheid van het verblijf op een plek waar je taal, je diploma's en je sociale netwerken nog niet werken.

Velen zullen negatieve of onderbroken ervaringen met formeel onderwijs hebben gehad. Sommigen zullen met aanhoudend trauma kampen. Allen zullen te maken hebben met de cognitieve en emotionele belasting van het leven in een taal die niet de hunne is.

Specifieke overwegingen

Taalbarrières zijn een hulpbron, geen obstakel. In een meertalige groep heeft niemand een natuurlijk voordeel wanneer de oefening gebruikmaakt van gebaren, beweging, beeld of geluid in plaats van woorden. Dit is een van de krachtigste aspecten die op improvisatie gebaseerde methoden bieden: een creatieve ruimte waar taalvaardigheid niet bepaalt wie er ten volle kan deelnemen.

Tempo en keuze zijn belangrijker dan inhoud. Trauma-bewuste begeleiding betekent niet dat moeilijke onderwerpen moeten worden vermeden. Het betekent dat deelnemers altijd een echte keuze hebben over hoe ver ze willen gaan, dat het tempo mensen de ruimte geeft om hun draai te vinden voordat ze worden gevraagd verder te gaan, en dat niemand ooit in een situatie wordt gebracht waarin hij of zij in het openbaar wordt blootgesteld zonder daar toestemming voor te hebben gegeven.

Lichaamsgerichte oefeningen zijn instapmogelijkheden, geen gevorderde oefeningen. Voor deelnemers die nog bezig zijn met het opbouwen van taalvertrouwen, zijn oefeningen die via het lichaam werken – gebaren, beweging, non-verbale communicatie – vaak het meest toegankelijke startpunt, niet het moeilijkste. Ze maken volledige deelname mogelijk voordat verbale vloeiendheid is bereikt.

Aanbevolen oefeningen



- Introductie met gebaren (2.1.1) — onmiddellijke, non-verbale, gelijkwaardige deelname vanaf het eerste moment
- Onzinnig gesprek (2.3.3) — maakt het taalkundige speelveld volledig gelijk
- Stille samenwerking (2.5.1) — creatieve deelname zonder taalvereisten
- Verhaal over een cultureel object (2.5.2) — waardeert ieders achtergrond als een bijdrage
- One Word Round (2.7.1) — een afsluiting die in elke taal werkt

Wat je moet vermijden

- Oefeningen die een snelle verbale reactie of woordspelingen vereisen in de gemeenschappelijke taal van de groep
- Vragen die uitgaan van een stabiel thuis, een doorlopend levensverhaal of een duidelijk besef van ‘waar je vandaan komt’
- Gedwongen delen van persoonlijke geschiedenis, vooral in de eerste sessies
- Oefeningen waarbij fysiek contact plaatsvindt zonder uitdrukkelijke toestemming en zonder dat er vertrouwen is opgebouwd
- Terugblikken die te snel overschakelen van de ervaring naar een abstracte interpretatie — blijf dicht bij wat er daadwerkelijk is gebeurd

Tip van een begeleider van Performing Bridges

Tijdens onze sessies met pas aangekomen migranten in Portugal merkten we dat op het moment dat de groep overschakelde op wartaal, de dynamiek in de ruimte volledig veranderde. Deelnemers die tot dan toe stil en terughoudend waren geweest, werden plotseling expressief en speels. Een deelnemer zei achteraf: ‘Voor het eerst voelde ik me gelijkwaardig.’ Dat moment werd ons referentiepunt voor het hele programma — we keerden altijd terug naar non-verbale oefeningen wanneer de groep even moest resetten.

Volwassenen met minder kansen / weinig zelfvertrouwen

Belangrijkste kenmerken

Volwassenen met minder kansen vormen een brede categorie die bestaat uit mensen die vroegtijdig de school hebben verlaten, volwassenen die langdurig werkloos zijn geweest, mensen die in armoede of sociaal isolement leven, volwassenen met een laag alfabetiseringsniveau en anderen die systematisch zijn uitgesloten van het onderwijs en het maatschappelijk leven. Wat velen gemeen hebben, is een aangeleerde houding ten opzichte van leren die is gevormd door eerdere mislukkingen, veroordeling of onzichtbaarheid.

Voor deze deelnemers is de eerste vraag zelden „wat ga ik leren?“, maar „zal ik me schamen?“. De belangrijkste taak van de begeleider in de eerste sessies is niet het overbrengen van inhoud, maar om – via de opzet van de oefeningen zelf – te laten zien dat deze ruimte anders functioneert dan de onderwijsomgevingen die zij zich herinneren.



Specifieke overwegingen

Verlaag de drempel structureel, niet alleen verbaal. Deelnemers vertellen dat „er geen foute antwoorden zijn“ is niet genoeg als de opzet van de oefening nog steeds zichtbare winnaars en verliezers creëert. Kies oefeningen waarbij elke bijdrage per definitie geldig is — waarbij stil blijven staan telt, waarbij één enkel woord voldoende is, waarbij de reactie van de groep op elke actie ondersteunend is in plaats van beoordelend.

Zorg voor onmiddellijk, zichtbaar succes. De eerste oefening moet er een zijn die iedereen kan doen en die een positieve groepsreactie oplevert. ‘Introductie met gebaren’, waarbij de hele groep de bewegingen van elke persoon spiegelt, is ideaal: elke deelnemer krijgt binnen de eerste tien minuten een moment van collectieve erkenning.

Een fout-positieve cultuur moet worden voorgeleefd, niet alleen verkondigd. Maak zelf fouten, zichtbaar en opgewekt. Voer ‘Fouten vieren’ vroeg in het programma uit. Kom erop terug wanneer de energie van de groep verstrikt raakt in de angst om fouten te maken.

Korte opdrachten, duidelijke instructies, één ding tegelijk. Cognitieve overbelasting vormt een echte barrière voor deelnemers die al met aanzienlijke levensstress te maken hebben. Beperk instructies tot twee of drie stappen. Controleer of iedereen het begrijpt door het voor te doen, niet door te vragen ‘begrijpt iedereen het?’ – een vraag die bijna niemand in een groepsomgeving eerlijk zal beantwoorden.

Aanbevolen oefeningen

- Introductie met gebaren (2.1.1) — onmiddellijk succes, collectieve erkenning
- Fouten vieren (2.4.1) — herdefinieert de relatie tot fouten vanaf het begin
- Ja, en (2.3.1) — oefent acceptatie en voortbouwen, geen verkeerde bijdragen
- Eén-woord-ronde (2.7.1) — laagdrempelige afsluiting die iedereen kan doen
- Wat ik wil zeggen (2.6.3) — krachtig voor deelnemers die zelden naar hun mening worden gevraagd; houd deelname optioneel

Wat te vermijden

- Oefeningen waarbij langdurig in het openbaar moet worden opgetreden voordat er vertrouwen is opgebouwd
- Competitieve of beoordelende invalshoeken (“wie kan dit het beste?”)
- Lange mondelinge nabesprekingen in de eerste sessies — gebruik in plaats daarvan het delen in tweetallen of tekenen
- Oefeningen uit paragraaf 2.6 (Civic Voice) voordat de paragrafen 2.1 en 2.2 goed zijn ingeburgerd
- Elke formulering die suggereert dat deelnemers worden beoordeeld of geobserveerd op hun competentie

Tip van een begeleider uit Performing Bridges

We leerden letten op het moment waarop een deelnemer om zijn eigen fout lachte in plaats van naar ons te kijken voor geruststelling. Die



verschuiving — van "heb ik het verkeerd gedaan?" naar "ach, dat was grappig" — was het teken dat de cultuur voet aan de grond had gekregen. Dat gebeurde meestal rond de derde sessie. Vanaf dat moment ging alles sneller.

Meertalige en multiculturele groepen

Belangrijkste kenmerken

Meertalige en multiculturele groepen zijn niet simpelweg groepen met een taalprobleem. Het zijn groepen met een buitengewone rijkdom: meerdere manieren om de wereld te zien, te benoemen en uit te drukken, die tegelijkertijd in dezelfde ruimte aanwezig zijn. De uitdaging voor de begeleider is niet om deze diversiteit te beheersen, maar om oefeningen te ontwerpen die deze diversiteit zichtbaar en waardevol maken.

In de praktijk organiseren deze groepen zich vaak rond een dominante taal — meestal de taal van het gastland of de gemeenschappelijke tweede taal van de groep — wat betekent dat deelnemers met een grotere vaardigheid in die taal de neiging hebben meer ruimte in te nemen, en deelnemers met een geringere vaardigheid zich vaak terughoudend opstellen. Op improvisatie gebaseerde methoden kunnen deze dynamiek structureel doorbreken, door oefeningen te bedenken waarin taalvaardigheid niet de belangrijkste factor is.

Specifieke overwegingen

Gebruik wartaal, gebaren en beelden als gedeelde talen. Dit zijn geen vereenvoudigde vervangingen voor 'echte' communicatie. Het zijn oprecht gedeelde uitdrukkingsvormen waarin niemand een voordeel heeft als moedertaalspreker. In een meertalige groep behoren ze tot de meest gelijkmakende hulpmiddelen die er zijn.

Omarm taalkundige diversiteit als creatief materiaal. Nodig deelnemers uit om hun eigen taal te gebruiken in oefeningen waar dat mogelijk is — 'Eén woord-ronde' in elke taal, 'Verhaal over een cultureel object' verteld in de moedertaal van de spreker met een korte vertaling, 'Ja, en...' uitgevoerd in gemengde talen binnen een duo. De aanwezigheid van meerdere talen in de ruimte is geen probleem dat moet worden opgelost; het is een creatieve omstandigheid die benut moet worden.

Wees alert op de dynamiek van het vertalen. In groepen waar sommige deelnemers informeel voor anderen vertalen, brengt deze rol zowel sociaal kapitaal als cognitieve belasting met zich mee. Erken dit, verdeel de taak waar mogelijk en zorg ervoor dat vertalende deelnemers niet voortdurend worden uitgesloten van volledige deelname aan de oefening zelf.

Aanbevolen oefeningen

- Een warrig gesprek (2.3.3) — de meest gelijkmakende oefening in de toolkit
- Emotionele vertaling (2.3.4) — betekenis reist zonder woorden
- Stille samenwerking (2.5.1) — creatie zonder taal
- Verhaal over een cultureel object (2.5.2) — taalkundige diversiteit als inhoud
- Introductie met gebaren (2.1.1) — namen in elke taal, gebaren zijn universeel



Wat je moet vermijden

- Oefeningen die steunen op woordspelingen, rijm of taalkundige humor in de gemeenschappelijke taal
- Terugblikken die uitsluitend in de dominante taal plaatsvinden, zonder ruimte voor andere talen
- Ervan uitgaan dat deelnemers die stil zijn in de gemeenschappelijke taal niets bij te dragen hebben
- Deelnemers voor oefeningen indelen op basis van taalachtergrond — meng ze bewust om clustering te voorkomen

Tip van een begeleider van Performing Bridges

Tijdens een sessie met een groep van twaalf deelnemers die zeven verschillende talen spraken, deden we de oefening ‘One Word Round’ en vroegen we iedereen om een woord in zijn of haar moedertaal te noemen. De begeleider schreef elk woord op het bord zodra het werd uitgesproken. Aan het einde stonden er twaalf woorden in zeven talen op het bord, die allemaal iets betekenden dat in de buurt kwam van ‘verrast’. Niemand had dat gepland. De groep zat er even in stilte naar te kijken. Het werd een van de beelden waar we gedurende het hele programma steeds weer op terugkwamen.

Onderwijzers en jeugdwerkers als leerlingen

Belangrijkste kenmerken

Onderwijzers en jeugdwerkers brengen aanzienlijke professionele ervaring mee naar een leeromgeving — en een sterke professionele identiteit. Ze zijn gewend om degene te zijn die de oefening ontwerpt, de groep aanstuurt en de kennis in pacht heeft. Gevraagd worden om als cursisten deel te nemen, vooral aan activiteiten waarbij spel, lichaamsbeweging of emotionele expressie een rol spelen, kan als een bedreiging voor die identiteit worden ervaren.

Weerstand vanuit deze groep is doorgaans beter verwoord en meer geïntellectualiseerd dan weerstand vanuit andere groepen. Het neemt vaak de vorm aan van kritische afstand: “*Ik begrijp wel wat hiermee wordt beoogd, maar ik weet niet zeker of het geschikt is voor mijn context,*” of “*Dit is interessant, maar mijn leerlingen zouden hier niet op reageren.*” Dit soort weerstand is niet altijd verkeerd — het is vaak het begin van een oprecht nuttige professionele reflectie. Het is de taak van de begeleider om hierop in te gaan in plaats van het af te doen.

Specifieke overwegingen

Kader de oefeningen in als professionele ontwikkeling, niet als persoonlijke therapie.

Onderwijzers zullen eerder openstaan voor improvisatie als ze het zien als een methode die ze leren toepassen, niet als een proces waaraan ze worden onderworpen. Noem de overdraagbare

vaardigheid voorafgaand aan elke oefening. Leg bij de nabespreking expliciet het verband met hun professionele context.

Erken de dubbele rol. Onderwijzers zijn in deze sessies tegelijkertijd deelnemers en waarnemers. Dit is een legitieme en productieve positie. Nodig hen uit om zowel hun eigen ervaring op te merken als wat de oefening zou kunnen opleveren in een groep waarmee ze werken.

Weerstand is informatie. Als een docent zegt: „Mijn leerlingen zouden dit niet doen“, vraag hem of haar dan wat dat zegt over de houding van zijn of haar leerlingen ten opzichte van risico's en participatie – en wat er nodig zou kunnen zijn om die te veranderen. Hierdoor wordt weerstand geherkaderd als een professionele vraag in plaats van een persoonlijk bezwaar.

Sluit aan bij wat ze al weten. De meeste ervaren docenten hebben intuïties over groepsdynamiek, vertrouwen en de voorwaarden voor leren die nauw aansluiten bij de principes van deze toolkit. Leg die verbanden expliciet. Brookfield (2013) merkt op dat volwassen professionals het meest effectief leren wanneer nieuwe benaderingen worden gekoppeld aan hun bestaande expertise, in plaats van deze te vervangen.

Aanbevolen oefeningen

- Ja, en (2.3.1) — direct toepasbaar in de praktijk van het faciliteren; bespreek na afloop: „Wat zou het betekenen om dit toe te passen in een moeilijk gesprek met een leerling?“
- Fouten vieren (2.4.1) — brengt professionele houdingen ten opzichte van fouten aan het licht; rijk materiaal voor nabespreking
- Forumscène (2.6.2) — sluit direct aan bij professionele scenario's; opleiders reageren vaak sterk op scènes waarin macht en uitsluiting een rol spelen
- Character Walk (2.4.3) — nuttig voor het verkennen van verschillende professionele rollen en de emotionele lading die deze met zich meebrengen
- Letter to Myself (2.7.2) — professionele reflectie en toewijding

Wat te vermijden

- Improvisatie presenteren als superieur aan wat docenten al doen
- Het professionele kader overslaan en direct overgaan tot het spel — deze groep heeft het 'waarom' nodig vóór het 'wat'
- Debriefingen die alleen op persoonlijk niveau blijven zonder aansluiting bij de professionele toepassing
- Oefeningen die infantiliserend aanvoelen zonder duidelijke professionele onderbouwing

Praktijktip van Performing Bridges

Het keerpunt bij groepen docenten is bijna altijd de nabespreking na de 'Mistake Celebration'. Wanneer we vragen: 'Hoe reageer je op fouten in je eigen klas of op je werk?', verandert de sfeer in de ruimte.



Docenten die tien minuten eerder nog sceptisch waren, zijn plotseling verwickeld in een van de meest openhartige professionele gesprekken van de sessie. De oefening schept de voorwaarden voor de reflectie — maar de reflectie is waar het echte leren plaatsvindt.

Kunstenaars die het onderwijs betreden

Belangrijkste kenmerken

Kunstenaars – theatermakers, performers, musici, beeldend kunstenaars – brengen een andere reeks sterke punten en uitdagingen mee naar het faciliteren. Ze voelen zich doorgaans op hun gemak bij improvisatie, fysieke expressie en creatieve risico's. Ze voelen zich vaak minder op hun gemak bij het langzamere tempo, de lagere drempel en het niet-performatieve karakter dat effectieve educatieve facilitering vereist.

De meest voorkomende moeilijkheid voor kunstenaars die in het onderwijs terechtkomen, is de verschuiving van 'doen' naar 'mogelijk maken'. Bij een optreden is het de taak van de kunstenaar om uitmuntend te zijn. Bij het faciliteren is het de taak van de kunstenaar om ruimte te maken voor anderen — inclusief anderen die volgens de maatstaven van de kunstenaar nooit uitmuntend zullen zijn, en wier deelname juist waardevol is omdat deze ongeschaafd, aarzelend en echt is.

Specifieke overwegingen

Het verschil tussen improviseren en lesgeven met improvisatie is fundamenteel. Een kunstenaar die een oefening leidt zoals hij of zij dat in een repetitieruimte zou doen – met veel energie, hoge verwachtingen en een duidelijke esthetische norm – zal binnen de eerste tien minuten de meeste deelnemers in een kwetsbare volwassenengroep kwijtraken. De vereiste vaardigheden zijn anders: geduld, aandacht voor de groep in plaats van voor de oefening, de bereidheid om het rustiger aan te doen en de kleine dingen te vieren.

Faciliteren is een kunstvorm op zich. Deze nieuwe invalshoek is vaak nuttig voor kunstenaars die het gevoel hebben dat er iets van hen wordt gevraagd dat onder hun niveau ligt. De ruimte vasthouden, de groep aanvoelen, weten wanneer je moet ingrijpen en wanneer je moet afwachten — dit zijn verfijnde vaardigheden die jaren vergen om te ontwikkelen. Ze zijn geen vereenvoudigde versie van een optreden. Het is een aparte discipline (Sawyer, 2021).

Let op de neiging om iets te demonstreren. Kunstenaars demonstreren oefeningen vaak met een mate van vaardigheid en expressiviteit die onbedoeld de lat voor deelnemers hoger legt. Houd demonstraties minimaal en bewust imperfect. Het is jouw taak om te laten zien wat mogelijk is, niet wat indrukwekkend is.

Koppel de begeleiding aan de bestaande waarden van de kunstenaar. De meeste kunstenaars die in het onderwijs terechtkomen, doen dat omdat ze geloven in de maatschappelijke waarde van creatieve praktijk. Koppel de begeleidingsprincipes in deze toolkit – psychologische veiligheid, dialogische participatie, creatief risico – aan de waarden die hen in de eerste plaats naar dit werk hebben geleid (Johnstone, 1979).



Aanbevolen oefeningen

Begin met oefeningen die de kunstenaar gemakkelijk kan begeleiden — meestal de meer fysieke en speelse — en bouw op naar de meer relationele en reflectieve oefeningen naarmate het zelfvertrouwen in het begeleiden groeit.

- Introductie met gebaren (2.1.1) — eenvoudige structuur, onmiddellijke reactie van de groep
- “Ja, laten we!” (2.1.3) — vertrouwde improvisatiestructuur, gemakkelijk te faciliteren
- Emotioneel orkest (2.4.2) — maakt gebruik van het expressieve vocabulaire van de kunstenaar in een faciliterende rol
- Open improvisatiesessie (2.5.3) — komt het dichtst bij de eigen praktijk van de artiest, maar vereist sterke faciliteringsdiscipline om de sessie in goede banen te leiden zonder te sturen
- Waarderingkring (2.7.3) — oefent de relationele aandacht die faciliteren onderscheidt van optreden

Wat te vermijden

- De sessie gebruiken als een kans om de eigen vaardigheden van de artiest te demonstreren
- Te snel door oefeningen heen gaan die de kunstenaar gemakkelijk vindt, maar die voor deelnemers een uitdaging vormen
- De nabespreking behandelen als een onderbreking van het creatieve werk in plaats van als de bekroning ervan
- Sessies opzetten rond wat esthetisch interessant is in plaats van wat de groep nodig heeft

Tip van een beoefenaar van Performing Bridges

We werkten samen met een theaterregisseur die in de zaal briljant was, maar tijdens de nabespreking steeds de aandacht van de deelnemers verloor — zij gaven antwoorden van één woord en hij ging dan meteen verder. We vroegen hem iets te proberen: na elke nabesprekingsvraag drie reacties afwachten voordat hij weer het woord nam. Tijdens de volgende sessie duurden de nabesprekingen twee keer zo lang en leverden ze materiaal op dat niemand van ons had verwacht. Achteraf zei hij: „Ik realiseerde me dat ik de nabespreking op dezelfde manier had geleid als ik een scène regisseur – in de richting van het resultaat dat ik al in gedachten had.”



BIJLAGE A1 Checklist voor de begeleiders

Datum sessie: _____

Groep: _____

Facilitator: _____

1. VOORAFGAAND AAN DE SESSIE

- ☐ Ik weet welke oefeningen ik van plan ben te gebruiken en in welke volgorde. Zorg dat je een reserveoefening achter de hand hebt voor het geval een oefening niet aanslaat.
- ☐ Ik heb de aantekeningen onder 'Waarop letten' voor elke oefening gelezen.
- ☐ Ik ken de groep: wie is er nieuw, wie heeft mogelijk extra ondersteuning nodig, en wat is de relevante context? Overleg met een collega of coördinator als je twijfelt.
- ☐ De ruimte is ingericht: meubilair is indien nodig verplaatst, er is ruimte om vrij te bewegen.
- ☐ Alle benodigde materialen liggen klaar (papier, pennen, enveloppen, muziek).
- ☐ Ik heb aan het einde minstens 15 minuten ingepland voor de afsluiting en nabespreking.
- ☐ Ik heb even bij mezelf ingecheckt: hoe voel ik me vandaag? Wat moet ik even opzij zetten? Jouw energie bepaalt de sfeer. Neem twee minuten de tijd voordat de deelnemers arriveren.

2. TIJDENS DE SESSIE

- ☐ Ik heb de deelnemers verwelkomd en kort het thema van de sessie van vandaag genoemd.
- ☐ Ik heb kort instructies gegeven — wat, hoe, begin — zonder te veel uit te leggen.
- ☐ Ik heb de oefening zelf voorgedaan voordat ik de deelnemers vroeg om het te proberen.
- ☐ Deelname was echt vrijwillig — niemand werd onder druk gezet om mee te doen.
- ☐ Ik merkte op wie actief was en wie zich terughoudend opstelde, en reageerde daarop.
- ☐ Ik liet stiltes toe in plaats van ze meteen op te vullen.
- ☐ Ik heb oefeningen die niet werkten gestopt of aangepast, zonder me daarvoor te verontschuldigen.
- ☐ Na elke kernoefening hield ik een nabespreking: Wat gebeurde er → Wat viel je op → Wat betekent dit → Wat ga je doen



3. NA DE SESSIE

- ☐ Ik sloot de sessie af met een duidelijk, erkend einde — niet zomaar een stop.
- ☐ Ik heb kort bij elke deelnemer die verontrust of teruggetrokken leek, even geïnformeerd hoe het ging.
- ☐ Ik heb genoteerd welke oefeningen goed werkten en welke ik zou aanpassen.
- ☐ Ik heb genoteerd met welke deelnemers ik contact wil opnemen of in de gaten wil houden tijdens de volgende sessie.
- ☐ Ik heb ten minste twee zelfreflectievragen uit paragraaf 3.3 beantwoord.
- ☐ Ik heb een duidelijk idee waar ik de volgende sessie mee wil beginnen.



BIJLAGE A2 — Sjabloon voor sessieplanning

SESSIEGEGEVENS

Datum: _____ Locatie / Platform: _____

Facilitator: _____ Medefacilitator / Waarnemer: _____

Groep: _____ Aantal deelnemers: _____

VOORAFGAAND AAN DE SESSIE

Wat weet ik over de groep?

Wat wil ik dat de deelnemers vandaag meenemen — in één zin:

Zijn er specifieke behoeften of aandachtspunten voor deze sessie?

SJABLOON A — SESSIE VAN 60 MINUTEN

Totaal aantal oefeningen: maximaal 2–3. Diepgang boven variatie.

0–5 min | AANKOMST EN INSTALLEREN

Wat ik bij de opening ga zeggen:

5–15 min | OPENINGSOEFENING

Naam van de oefening: _____

Onderdeel: _____ Moeilijkheidsgraad: Beginners / Gemiddeld / Gevorderd Formaat:
Offline / Online

Belangrijkste instructie die ik wil onthouden:

Waar je op moet letten:

15–35 min | KERNOPDRACHT

Naam van de oefening: _____

Onderdeel: _____ Moeilijkheidsgraad: Beginners / Gemiddeld / Gevorderd Formaat:
Offline / Online

Belangrijkste instructie die ik wil onthouden:



Waar ik op moet letten:

Vraag die ik na afloop ga stellen:

35–50 min | TWEEDE OEFENING OF UITBREIDING

Naam van de oefening (of: tweede ronde van de kernoefening): _____

Waarop letten:

50–58 min | AFSLUITENDE OEFENING

Naam van de oefening: _____ (suggestie: One Word Round)

58–60 min | AFSLUITING

Eén zin die ik ter afsluiting zal zeggen:

BENODIGDE MATERIALEN VOOR DEZE SESSIE:



SJABLOON B — SESSIE VAN 90 MINUTEN

Totaal aantal oefeningen: 3–4. Inclusief één volledige nabespreking en één reflectieoefening.

0–5 min | AANKOMST EN INSTALLEREN

Wat ik bij de opening ga zeggen:

5–20 min | OPENINGSFASE

Oefening 1: _____

Onderdeel: _____ Moeilijkheidsgraad: Beginners / Gemiddeld / Gevorderd Formaat:
Offline / Online

Oefening 2: _____

Rubriek: _____ Moeilijkheidsgraad: Beginners / Gemiddeld / Gevorderd Formaat:
Offline / Online

20–45 min | KERNOPDRACHT MET UITGEBREIDE BESPREKING

Naam van de oefening: _____

Sectie: _____ Moeilijkheidsgraad: Beginners / Gemiddeld / Gevorderd Formaat: Offline /
Online

Belangrijkste instructie die ik wil onthouden:

Waar ik op moet letten:

Vragen voor de nabespreking (kies 2–3):

1. _____
2. _____
3. _____

45–65 min | TWEEDE KERNOPDRACHT

Naam van de oefening: _____

Onderdeel: _____ | Moeilijkheidsgraad: _____ | Formaat: Offline / Online

Belangrijkste instructie die ik wil onthouden:



Waar ik op moet letten:

Vraag die ik ga stellen bij de nabespreking:

65–80 min | REFLECTIE-OEFENING

Naam van de oefening: _____ (suggestie: Brief aan mezelf /

Waarderingskring / Verhaal over een verandering)

80–88 min | AFSLUITING

Naam van de oefening: _____ (suggestie: Eén-woord-ronde)

88–90 min | AFSLUITING

Eén zin die ik ter afsluiting zal zeggen:

BENODIGDE MATERIALEN VOOR DEZE SESSIE:

NA DE SESSIE — KORTE NOTITIES

Wat werkte goed:

Wat ik zou veranderen:



BIJLAGE A3 — Groepsafspraken

Onze afspraken voor deze ruimte

Deze overeenkomst is van de groep. Het is geen reeks regels die van buitenaf wordt opgelegd — het is een gezamenlijk besluit over hoe we met elkaar willen omgaan. Lees elk punt samen hardop voor, bespreek het kort en voeg iets toe of verander iets dat voor jullie groep belangrijk is. Onderteken onderaan als jullie klaar zijn.

WIJ ZIJN HET EENS DAT DIT EEN RUIMTE IS WAAR:

- 1. Iedereen erbij hoort.** Je hoeft de taal niet perfect te spreken, de oefeningen te kennen of eerder iets dergelijks te hebben gedaan. Je hoort hier thuis zoals je bent.
- 2. Deelname is altijd een keuze.** Je kunt toekijken, je kunt het overslaan, je kunt meedoen wanneer je er klaar voor bent. Niemand wordt onder druk gezet om iets te doen wat hij of zij niet wil.
- 3. Fouten zijn welkom.** Fouten maken hoort bij het proces. We vieren fouten hier — ze zijn een teken dat iemand iets nieuws probeert.
- 4. Wat hier wordt gedeeld, blijft hier.** Persoonlijke verhalen, gevoelens en ervaringen die in deze ruimte worden gedeeld, worden daarbuiten niet herhaald zonder toestemming van de persoon in kwestie.
- 5. We luisteren als iemand aan het woord is.** Eén persoon tegelijk. We onderbreken niet, geven geen advies en oordelen niet. We nemen in ontvangst wat er wordt aangeboden.
- 6. We zorgen voor elkaar.** Als iemand zich ongemakkelijk of van streek lijkt te voelen, merken we dat op. We vestigen er niet publiekelijk de aandacht op, maar we negeren het ook niet.
- 7. We gebruiken taal die iedereen omvat.** We vermijden woorden of uitdrukkingen die uitsluiten, stereotyperen of kleineren — zelfs onbedoeld. Als iets verkeerd overkomt, zeggen we dat, en gaan we verder zonder iemand de schuld te geven.
- 8. Ons lichaam is van onszelf.** Geen lichamelijk contact zonder toestemming. Als een oefening aanraking inhoudt, heeft iedereen het recht om zich zonder opgaaf van redenen terug te trekken.

ONZE GROEP VOEGT TOE:

Is er nog iets anders dat voor jullie groep van belang is? Schrijf het hier op.



HANDTEKENINGEN

Door te ondertekenen bevestigt elke persoon dat hij of zij de overeenkomst heeft gehoord en bereid is zich eraan te houden — voor zichzelf en voor de groep.

Naam (in blokletters): _____ Handtekening: _____
Datum: _____

Naam (in blokletters): _____ Handtekening: _____
Datum: _____

Naam (in blokletters): _____ Handtekening: _____
Datum: _____

Naam (in blokletters): _____ Handtekening: _____
Datum: _____

Naam (in blokletters): _____ Handtekening: _____
Datum: _____

Naam (in blokletters): _____ Handtekening: _____
Datum: _____

Naam (in blokletters): _____ Handtekening: _____
Datum: _____

Naam (in blokletters): _____ Handtekening: _____
Datum: _____

Naam (in blokletters): _____ Handtekening: _____
Datum: _____

EEN OPMERKING VOOR DE BEGELEIDER

Deze overeenkomst werkt het beste wanneer deze samen met de groep wordt opgesteld in plaats van aan hen te worden voorgelegd. Lees elk punt hardop voor en vraag om korte reacties: *“Voelt dit goed? Is er iets dat jullie zouden willen veranderen of toevoegen?”* Laat de groep zich de bewoordingen eigen maken. Als een deelnemer een andere formulering voorstelt, gebruik die dan.

Kom aan het begin van volgende sessies terug op deze overeenkomst — een korte herinnering, geen volledige herlezing. Als er tijdens de sessie iets gebeurt dat in strijd is met de overeenkomst, benoem dit dan rustig en verwijst terug naar wat de groep gezamenlijk heeft besloten.

De overeenkomst is een levend document. Het kan op elk moment worden herzien als de groep besluit het te wijzigen.



BIJLAGE A4 — Reflectieformulier voor deelnemers

Dit blad is voor jou bedoeld. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Je hoeft het met niemand te delen, tenzij je dat zelf wilt. Neem de tijd.

Je naam (optioneel): _____ | **Datum:** _____

DEEL 1 — TERUGBLIK OP VANDAAG

1. Hoe voelde je je vandaag?

Toen ik aankwam, voelde ik me: _____

Nu ik wegga, voel ik me: _____

2. Was er vandaag een moment dat je is bijgebleven?

3. Was er een moment dat moeilijk of ongemakkelijk was?

4. Heb je vandaag iets geprobeerd wat je normaal gesproken niet zou proberen?

☐ Ja — wat was dat? _____

☐ Nee — wat hield je tegen? _____

☐ Ik weet het niet zeker

DEEL 2 — WAT JE ERUIT HEBT GELEERD

5. Maak een of meer van deze zinnen af:

Vandaag heb ik ontdekt

Vandaag was ik verrast door

Vandaag vond ik het moeilijk om

Vandaag voelde ik me het meest mezelf toen

6. Is er iets van vandaag dat je over een week nog wilt onthouden?

7. Is er iets dat je wilt proberen in je leven, je werk of je relaties?



DEEL 3 — VOOR DE BEGELEIDER (OPTIONEEL)

Je kunt dit met de begeleider delen als je dat wilt. Het helpt hem of haar bij het plannen van toekomstige sessies.

8. Was er iets in de sessie van vandaag dat voor jou niet werkte?

9. Is er iets waarvan je graag meer zou willen zien in toekomstige sessies?

10. Is er iets dat je de begeleider graag zou willen laten weten — over jezelf, over de groep of over vandaag?

Bedankt voor je aanwezigheid vandaag.

Begeleider: _____ | Groep: _____ | Datum: _____



Referentielijst

- Alves Moreira, A. I., & Jakobi, A. L. P. (2021). Re-voicing the unheard: Meta-study on arts-based interventions for social inclusion of refugees and asylum-seekers. *Journal of Education Culture and Society*, 12(2), 93–112.
<https://doi.org/10.15503/jecs2021.2.93.112>
- Boal, A. (1979). *Theatre of the oppressed*. Pluto Press.
https://archive.org/details/theaterofoppress0000boal_a2v8
- Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (Eds.). (1985). *Reflection: Turning experience into learning*. Kogan Page. <https://doi.org/10.4324/9781315059051>
- Brookfield, S. D. (2013). *Powerful techniques for teaching adults*. Jossey-Bass. ISBN: 9781118017005
- Castro-Alonso, J. C., Ayres, P., & Paas, F. (2024). Research avenues supporting embodied cognition in learning and instruction. *Educational Psychology Review*, 36.
<https://doi.org/10.1007/s10648-024-09847-4>
- Charteris, J., Anderson, J., & Page, A. (2024). Psychological safety in innovative learning environments: Planning for inclusive spaces. *International Journal of Inclusive Education*, 28(5), 688–704. <https://doi.org/10.1080/13603116.2021.1974108>
- Dudeck, T. R., & McClure, C. (Eds.). (2018). *Applied improvisation: Leading, collaborating, and creating beyond the theatre*. Methuen Drama. ISBN: 9781350014350
- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- Eschenbacher, S., & Fleming, T. (2020). Transformative dimensions of lifelong learning: Mezirow, Rorty and COVID-19. *International Review of Education*, 66, 657–672.
<https://doi.org/10.1007/s11159-020-09859-6>
- Felsman, P., Gunawardena, S., & Seifert, C. M. (2020). Improv experience promotes divergent thinking, uncertainty tolerance, and affective well-being. *Thinking Skills and Creativity*, 35, 100632. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100632>
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed* (M. B. Ramos, Trans.). Continuum.
<https://archive.org/details/pedagogyofoppres0000unse>
- Hegna, H. M., & Ørbæk, T. (2024). Traces of embodied teaching and learning: A review of empirical studies in higher education. *Teaching in Higher Education*, 29(2), 420–441.
<https://doi.org/10.1080/13562517.2021.1989582>
- Hunt, L. (2024). Creative (en)counterspaces: Engineering valuable contact for young refugees via solidarity arts workshops in Thessaloniki, Greece. *Migration Studies*, 12(2). <https://doi.org/10.1093/migration/mnad016>
- Illeris, K. (2018). *Contemporary theories of learning: Learning theorists... in their own words* (2nd ed.). Routledge.
- Johnstone, K. (1979). *Impro: Improvisation and the theatre*. Methuen.
<https://doi.org/10.4324/9780203446294>
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education. ISBN: 9780133892406
- Kühner, C., Kuchinke, L., & Holt, D. V. (2024). Improving by improvising: The impact of improvisational theatre on handling expectation violation during social creativity. *Journal of Creativity*, 34. <https://doi.org/10.1016/j.yjoc.2024.100082>



- McIvor, C. (2019). When social policy meets performance practice: Interculturalism, the European Union and the 'migratory and refugee crisis'. *Theatre Research International*, 44(3), 230–247. <https://doi.org/10.1017/S0307883319000282>
- Merriam, S. B., & Bierema, L. L. (2014). *Adult learning: Linking theory and practice*. Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2000). *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. Jossey-Bass.
- Moralli, M. (2024). Arts-based methods in migration research: A methodological analysis on participatory visual methods and their transformative potentials and limits in studying human mobility. *International Journal of Qualitative Methods*, 23. <https://doi.org/10.1177/16094069241254008>
- Ritter, S. M., & Mostert, N. (2022). Perceived effects of improv on psychological wellbeing: A qualitative study. *Journal of Creativity in Mental Health*, 17(2). <https://doi.org/10.1080/15401383.2020.1856016>
- Sawyer, R. K. (2021). *The creative classroom: Innovative teaching for 21st-century learners* (2nd ed.). Teachers College Press.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Spolin, V. (1963). *Improvisation for the theater: A handbook of teaching and directing techniques*. Northwestern University Press. https://archive.org/details/improvisationfor0000spol_v7u4
- Van Houte, M., & Rast, M. C. (2024). Applied theatre as a co-creative methodology for more convivial knowledge production in refugee-receiving communities. *Social Inclusion*, 12. <https://doi.org/10.17645/si.8464>