Werkvormen

Afwisseling kleine groep – grote groep

Een groepsvergadering hoeft niet altijd met de hele groep in de kring plaats te vinden. Eigenlijk is het heel moeilijk om in een grote groep (25 tot 30 kinderen) op een goede manier te vergaderen. Dat vraagt wel erg veel van de vergaderdiscipline, de vaardigheden van de kinderen, de concentratie, de motivatie, van de veiligheid in de groep, en van de voorzitter. Vaak zie je in grote groepen dat niet iedereen meedoet, dat kinderen met een 'grote mond' de toon zetten, dat er daardoor maar een beperkte variatie is in standpunten, en dat er weinig echte uitwisseling is.

Daarom is het goed om de werkvormen **af te wisselen**. We zetten een aantal mogelijkheden op een rij.

- de hele vergadering zit de hele groep in de kring;
- de groep begint in de kring, maar gaat na de inleiding eerst uiteen in kleinere groepen (hiervoor kan een aantal coöperatieve werkvormen voor worden gebruikt; zie hieronder), en komt vervolgens weer in de kring om bijvoorbeeld een gezamenlijk besluit te nemen;
- idem, maar alleen de voorzitters van de kleine groepen doen tot slot nog even het woord namens hun groepje;
- de groep wordt na de algemene inleiding gesplitst in twee kringen met twee voorzitters om de hoeveelheid bijdragen te verhogen.

In het algemeen kun je zeggen dat naarmate de leerlingen ouder worden, ze meer en langer in staat zijn om met een grote groep te vergaderen. Grofweg zou dan onderstaande opbouw kunnen ontstaan:

- Onder- en middenbouw: wissel werkvormen af: allemaal in de kring en overleg in kleine groepjes; zo kunnen de kinderen hun aandacht erbij houden en is iedereen betrokken.
- Bovenbouw: de vergadering kan vaker plaatsvinden in een grote kring, eventueel afgewisseld met andere werkvormen.

Debat

Een specifieke werkvorm is het **debat**. Sommige onderwerpen lenen zich goed voor een debat-opstelling: twee partijen die verschillende standpunten innemen t.o.v. een bepaald onderwerp. Door goed te argumenteren kunnen ze óf de andere partij overhalen, of door een jury worden beloond met de overwinning.

Als het onderwerp van de groepsvergadering bijvoorbeeld is: de keuze voor een invulling van een uitstapje, dan zouden er vooraf twee mogelijkheden kunnen worden geselecteerd. Bijvoorbeeld: naar het museum, of naar de film. De werkvorm voor het debat kan dan zijn:

- het onderwerp wordt ingeleid en de twee keuzemogelijkheden worden kort toegelicht;

- de leerlingen mogen kiezen waar ze willen gaan staan: groep 1 is voor keuzemogelijkheid 1 (het museum), groep 2 is voor keuzemogelijkheid 2 (de film);
- als de twee groepen tegenover elkaar zitten, dan geeft de leerkracht aan dat er mag worden begonnen;
- de regel is: je gaat staan als je praat;
- als je van mening verandert, dan mag je oversteken;
- na een bepaalde tijd zet de leerkracht het debat stop, en vraagt na wie van mening is veranderd en waarom;
- nu kan het debat gevolgd worden door een besluitvorming (zie *Methoden van besluitvorming*).

Hoewel een debat vaak wordt voorgesteld als een goede vorm om kinderen te laten oefenen in 'democratisch burgerschap' is daar ook wel wat op af te dingen. Debatteren heeft een competitieve aard: er wordt een winnaar en een verliezer benoemd. Bovendien lijkt het in het debat ook vaak te gaan om de presentatie, in plaats van om de inhoud. Degene met de grootste mond en de meeste welbespraaktheid wint meestal. De stille, bescheiden en minder extraverte kinderen hebben weinig kans.

Wikken en wegen

Een alternatief kan zijn een werkvorm die we hier *wikken en wegen* noemen. Deze werkvorm is erop gericht om 'controverses' op te lossen: er moet overeenstemming bereikt zien te worden tussen twee strijdige meningen. De manier om dat te doen is een 'bedachtzaam beraad', ofwel een discussie over de voor- en nadelen van de ingenomen posities, gericht op synthese en nieuwe oplossingen.

De opzet is als volgt: Verdeel leerlingen willekeurig in groepen van vier. De groepen krijgen een 'kwestie' waarover ze een verslag moeten schrijven. Elke groep van vier is verdeeld in twee tweetallen. Het ene tweetal krijgt de positie van *voorstander* toebedeeld en het andere tweetal de positie van *tegenstander*. Elk tweetal krijgt instructie waarin ze wordt gevraagd om zich in te leven in hun positie en waarin ondersteunende informatie wordt geboden over hun positie als voor- of tegenstander.

Ze worden ook geïnformeerd over het hogere gezamenlijke doel: uiteindelijk moet er consensus worden bereikt over de kwestie (door een samengaan van de beste redeneringen en argumenten van beide kanten), en moet er een groepsverslag met zijn vieren worden geschreven.

De stappen die gezet worden zijn:

1. maak viertallen
2. verdeel de groep in twee tweetallen

3. onderzoek naar en voorbereiden van de beste argumenten voor de eigen posities in de tweetallen
4. presentatie van argumenten van de eigen posities aan elkaar
5. open discussie en debat over de verschillen van mening, waarin kritisch analyseren en weerleggen van elkaars argumenten centraal staat
6. omdraaien van het perspectief: voorbereiden van een presentatie van argumenten voor de tegenovergestelde positie
7. presentatie van argumenten voor de tegenovergestelde positie
8. laten vallen van alle verdediging en samen op zoek gaan naar een synthese waarin iedereen zich kan vinden, door de beste bewijsvoering en argumenten van beide partijen samen te vatten en het in een nieuw standpunt te integreren
9. schrijven van een groepsverslag
10. plenair: reflectie op het groepsfunctioneren, op het proces.

(Johnson & Johnson (1995) hebben onderzoek gedaan naar de effecten van deze methodiek, bij hen genaamd *Constructive Controversy*. Uit hun onderzoek blijkt dat leerlingen met deze werkvorm in vergelijking met de debat-werkvorm beter kritisch leren denken, creatiever zijn, beter perspectief leren nemen, meer 'hoger-orde-redeneringen' gebruiken, gemotiveerder zijn voor leren in het algemeen, een positievere houding t.a.v. schoolse taken ontwikkelen, positievere interpersoonlijke relaties aangaan, meer sociale steun ondervinden, en een groter zelfvertrouwen hebben.)

Binnen- en buitenkring

Een werkvorm die af en toe toegepast kan worden is de **binnen- en de buitenkring**. De groep wordt verdeeld in twee groepen. De binnenkring houdt de groepsvergadering. De buitenkring observeert de vergadering, en let daarbij op van tevoren vastgestelde onderwerpen. Na afloop van de vergadering is er ruim tijd om de buitenkring feedback te laten geven op het **proces**: hoe werd er vergaderd? Vragen als: werd er goed geluisterd, wat waren sterke argumenten, deed iedereen mee, enzovoort (zie ook *Evaluatie en reflectie*).