**Programma Activeren van Grote Groepen**

**Dagdeel 1: Activeren van (Grote) Groepen**

1. **Welkom, Kennismaken en Kader**
Na een voorstelrondje buigen we ons over de vraag waarom je überhaupt zou moeten activeren. Hierbij komen de drie problemen die bij performance altijd spelen op tafel. In vergelijking met een 1-op-1 gesprek is het publiek niet actief, niet betrokken en lukt het ons niet om ze te bereiken. Een deel van die problemen hoort thuis in deze cursus. Met name; hoe kan ik ze activeren.
2. **Twee uitersten / Een gulden middenweg**

Inzoomend op activeren komen we op twee uitersten. Niet activeren en de hele tijd activeren. Daarmee komen we tot het inzicht dat je in het theater van het onderwijs steeds schakelt tussen doceren en activeren. Dat doceren kun je activerender maken met technieken uit het theater: Beeldend vertellen en nieuwsgierig maken. Bij activeren komen andere technieken kijken. In deze cursus kijken hoe we het publiek op alle momenten van de les meer kunnen activeren.

1. **Mentaal activeren 1 Nieuwsgierig maken**

De eerste stap is zorgen dat je publiek nieuwsgierig wordt. Hier wordt de basistechniek van nieuwsgierig maken uitgeprobeerd. Een heel bijzondere techniek waar we hier helaas niets over kunnen zeggen…

1. **Drie inzichten over leren**Omdat activeren nauw verbonden is met leren en deze cursus voor docenten gemaakt is moeten we terug naar de basis. Activeren doe je om omdat je wilt dat de studenten iets leren. Uit de onderwijskunde weten we dat er één ingrediënt het allerbelangrijkst is: oefenen.  Elke student zou een tegeltje boven zijn bed moeten hebben met de tekst ‘Gij zult ….’. Op de puntjes moet natuurlijk het woord oefenen komen te staan.  Aan de docenten wordt gevraagd welk woord zij denken dat er op hoort te staan. Daar komt het gros van de docenten niet uit. De volgende stap is te bedenken wat je aan dat tegeltje toe kunt voegen om hem te betrekken op het gedrag van docenten: Dat moet zijn: Gij zult *laten* oefenen. Tot slot bespreken we het vermogen van mensen om bij een leerdoel een adequate oefening te bedenken en ontdekken we dat ook we in het merendeel van de gevallen geneigd zijn om bij een leerdoel een oefening te bedenken die iets anders oefent dan dat wat er geleerd moet worden. Slotsom: Gij zult oefenen, gij zult laten oefenen en als ze ‘dit’ moeten leren dan moeten ze ‘dit’ oefenen (en niet ‘dat’)
2. **Sport en Spel**Om de momenten activerende momenten te versterken onderzoeken we wat maakt dat sport en spel activerend zijn. Dit doen we op drie manieren. Slecht begeleid, goed begeleid en in de vorm van een spel. Die laatste blijkt de activiteit en het plezier drastisch te verhogen. Deze ervaring zorgt ervoor dat de deelnemers extra gemotiveerd raken om de activerende momenten in hun les als spel vorm te geven.
3. **Laat ons iets doen**

Omdat je leert door te doen, bedenken de deelnemers nu kort een spel wat voor een van hun leerdoelen ingezet kan worden. Dat spel wordt met de deelnemers in de cursus gespeeld. Hierbij ontdekken we dat het niet moeilijk is om een spelelement toe te voegen, maar dat het wel moeilijk is om het proces goed te begeleiden. Docenten die eerder de theatercursus deden krijgen hier feedback op hun gebruik van theatertechnieken.

1. **De mind map fabriek**Tot slot maken de deelnemers een mindmap van de zaken die in deze bijeenkomst aan de orde gesteld zijn en omcirkelen ze die onderdelen die ze zeker in de vingers willen krijgen.
2. **Huiswerk**Voor de volgende keer staat nieuwsgierig maken, lezen over begeleiden van actie op het programma. De helft van de groep bedenkt voor de keer erop een didactisch spel. De andere helft kijkt kritisch naar hun voorraad oefeningen bij hun eigen onderwijs. Hierbij letten ze op herhaling van oefeningen, of oefeningen korter kunnen, vermist zijn van oefeningen en oefeningen die iets anders oefenen dan de bedoeling is.

**Dagdeel 2: Activeren van (Grote) Groepen**

1. **Nieuwsgierig maken**We kijken naar de lesopzetten waarin de deelnemers spanningsbogen hebben ingebouwd en bespreken wat goed werkt, en hoe je het ook nog anders kunt doen.
2. **Begeleiden van actie**

In het eerste dagdeel hebben we gevonden dat het begeleiden van een activiteit om de nodige vaardigheden vraagt. Hier onderzoeken welke stappen er gemoeid zijn met het stellen van een vraag aan het publiek. Daarbij blijkt dat je als docent ongemerkt een bepalende rol speelt en met gebaren en reacties het proces in de groep kunt sturen en faciliteren. Als je dat goed doet dan weet de groep dat ze veilig in actie komen omdat het goed begeleid wordt. Zodra het begeleiden van actie onduidelijk wordt gaat de groep in de wachtstand. Stappen bij begeleiden van actie zijn ‘aankondigen van actie’ ‘startschot geven voor zelfstandig werk’ ‘gebaren bij het inventariseren van reacties’ en de manier waarop je reageert met intonatie en gebaren op reacties van de groep. Dit leidt tot een stappenplan van 13 stappen die maken dat begeleiden van actie soepeler verloopt.

1. **Vier spellen**

Tijdens dit onderdeel kijken we naar de spellen die de deelnemers hebben voorbereid. Ze gaan die spellen uitproberen op de groep. De docent die de activiteit begeleid wordt opgenomen en de activiteit wordt nabesproken. Aan de hand van een vragenlijst krijgen de deelnemers beter zicht op wat er goed moet gaan bij het begeleiden van actie. Deze lijst vullen ze na elk spel in voor de docent in kwestie.

1. **Van Leerdoel naar Oefening**

In dit onderdeel bespreken we het huiswerk van de andere helft van de groep. Die zijn op zoek gegaan naar verbeter punten in hun lijst met oefeningen. Daar waar mogelijk helpen we elkaar om betere oefeningen te bedenken en komen we steeds terug op het uitgangspunt ‘als ze dit moeten leren, dan moeten ze dit oefenen’.

1. **Niveau analyse leerdoelen**

Dan blijkt vervolgens dat leerdoelen soms te algemeen gesteld zijn om heldere oefeningen te bedenken. Vaak zit het probleem van de studenten ergens in het leerdoel verstopt. Door een leerdoel op verschillende complexiteitsniveaus te analyseren komen docenten vaak tot inzichten over de problemen waarmee studenten worstelen en lukt het beter om toegespitste oefeningen te bedenken. Daar waar docenten het moeilijk vinden om van doel naar oefening te komen bedenken we samen mogelijke oefeningen.

1. **Inleiding beeldend vertellen**

Voor het activeren van het publiek zonder dat ze fysiek in actie komen is het gebruik van de techniek beeldend vertellen zinvol. Hierbij wordt de inhoud zo gebracht dat het publiek een film aan zich voorbij ziet trekken. Het effect op het geheugen van het publiek is opmerkelijk.

1. **Huiswerk**

De volgende keer bereid elke docent een stukje beeldend vertellen voor. De groep die naar leerdoelen en oefeningen keek bereid nu een spel voor en andersom. Daarnaast oefent iedereen met begeleidingszinnen.

**Dagdeel 3: Activeren van (Grote) Groepen**

1. **Begeleidingszinnenparade**Hier oefenen we met de begeleidingszinnen die we bij het vorige dagdeel hebben ontdekt.
2. **Clean up / Speed up / Make your point**Uiteindelijk blijkt dat er steeds de zelfde dingen mis gaan als mensen een activiteit ontwerpen en uitvoeren. Deze drie inzichten helpen om hier beter grip op te krijgen. We hebben ze niet in dagdeel twee aan de orde gesteld, omdat het dan te veel is. Op deze plek in het programma komt het beter tot zijn recht.
3. **Leerdoelanalyse, wat heeft het gebracht.**

We bespreken wat de leerdoel analyse in meta/midden en micro niveau voor inzichten heeft gebracht en denken na over de oefeningen die daaruit voortlvloeien.

1. **Beeldend vertellen**

Elke deelnemer vertelt een beeldend stukje les. Nadat we hebben onderzocht wat vooral goed werkt gaan de deelnemers aan de sla met eigen onderwerp wat zich niet goed leent om beelden te vertellen. Daarna kijken we wat je onder die omstandigheden toch nog kunt en onderzoeken we hoe beeldend kunnen vertellen met abstractere inhoud.

1. **Vier spellen**

Zoals op dagdeel twee maar nu met nog meer nadruk op nieuwsgierig maken in het begin, begeleiden van actie en de match van leerdoel met oefening.

1. **Terug naar de mindmap & Implementatieplan**

Tot slot kijken alle deelnemers terug naar de mind map en de doelen die ze zichzelf gesteld hebben en maken ze een plan voor de implementatie daarvan.

1. **Evaluatie & Eind**