

# TALENT GEEFT VORMING

Lessen voor het werken  
met educatieve vrijwilligers

Met steun van de  
Vlaamse overheid



## Colofon

**Redactie:** Ruth Soenen

**Eindredactie:** Lut Schrevens en Serge Spoelders

**Lay-out:** Hanna Maes

**Illustraties:** Serge Baeken

**Verantwoordelijke uitgever:** Luk Groffy.

Alle rechten zijn voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een automatisch gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, op film of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

### **Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw**

Breughelstraat 31-33

2018 Antwerpen

T 03 325 67 00

F 03 326 11 15

[info.antwerpenstad@samenlevingsopbouw.be](mailto:info.antwerpenstad@samenlevingsopbouw.be)

[www.samenlevingsopbouw.be/antwerpenstad](http://www.samenlevingsopbouw.be/antwerpenstad)

# INKI, PINKI & STINKI

STRALEN POSITIEVE ENERGIE UIT



# INHOUD

<b>1</b>	<b>Leren als cruciaal knooppunt</b>	6
<b>2</b>	<b>Vorming aan vrijwilligers: drie praktijkexperimenten</b>	10
<b>1</b>	<b>Educatieve vrijwilligers die hun moedertaal delen met anderstaligen</b>	13
1.1	De troeven van de taalvorming: inhoudelijke specialisatie en een professioneel gedragen situatie	14
1.2.	Uitdagingen voor organisaties: cultuur en educatie	15
<b>2</b>	<b>Educatieve vrijwilligers die hun computerkennis delen met anderen</b>	21
2.1	De troeven van de computervorming: didactiek, doen en praktijktips	22
2.2	Uitdagingen voor organisaties: het consequent kiezen voor educatieve vrijwilligers in de praktijk	24
<b>3</b>	<b>Tuincoaches delen talent in de pottentuin</b>	31
3.1	De troeven van de tuin: het sociale en een informele leercontext	32
3.2	Uitdagingen: het zoeken naar knooppunten tussen samenleven en vorming	33
<b>4</b>	<b>Over tekorten, behoeften en betekenissen: drie educatieve leercontexten vergeleken</b>	36

<b>3</b>	<b>Leertrajecten voor betaalde krachten betreffende vorming aan vrijwilligers</b>	42
<b>1</b>	<b>Vormings- en leercontexten verknopen met samenleven</b>	42
<b>2</b>	<b>Het belang van een algemeen vormingsaanbod voor een groep heterogene vrijwilligers</b>	43
<b>3</b>	<b>De herpositionering van een gespecialiseerd vormingsaanbod</b>	45
	<b>Referenties</b>	46

*Ruth Soenen*  
*In opdracht van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad*  
*2008*

# 1

## Leren als cruciaal knooppunt

Het project *Talent geeft vorming* wil de kracht van het werken met educatieve vrijwilligers, vrijwilligers die hun talent delen met anderen, in organisaties in de verf zetten. Het vormingswerk is sterk geprofessionaliseerd ten aanzien van vroeger. Een professionele cultuur is aanwezig wat tegelijkertijd een sterkte is maar soms ook een zwakte kan zijn. Een neveneffect van een te sterke professionalisering heeft het vormingswerk soms weggerukt van het alledaagse gemeenschapsleven en van de alledaagse situatie van kansengroepen. Deze twee laatste thema's vormen recent aandachtspunten voor het vormingswerk. Het werken met educatieve vrijwilligers is één van de mogelijke sporen om dergelijke leemtes op te vullen. Educatieve vrijwilligers hebben de potentie om de (monoculturele) professionele cultuur van het vormingswerk open te breken.

Vorming laten geven door educatieve vrijwilligers is niet minderwaardig aan vorming georganiseerd door betaalde krachten. Kwaliteit hangt immers niet samen met het al dan niet betaald worden voor wat gebracht wordt. Populaire tweedelingen zoals *professioneel staat voor kwaliteit* tegenover *vrijwilligerswerk is gelijk aan bezigheidstherapie* worden dan ook doorbroken. De reeds aanwezige vaardigheden, talenten en ervaringen van de educatieve vrijwilligers worden in dit project ernstig genomen en van belang geacht voor het leerproces van iedereen. De reeds aanwezige kennis en vaardigheden kunnen bovendien verschillende domeinen bestrijken en liggen ruimer dan het traditionele kennisdomein van het cognitieve. Er wordt dan ook vertrokken van meervoudige kennisdomeinen.

Dit project sluit aan bij reeds bestaande projecten gericht op vrijwilligers maar onderscheidt zich er tegelijkertijd ook van. Enerzijds zijn er projecten die het vrijwilligerswerk in het algemeen en de situatie van mensen in armoede in het bijzonder combineren (zie bijvoorbeeld projecten van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad en Welzijnsschakels). Anderzijds gaat er ook specifieke aandacht naar de educatieve behoeften van vooral hooggeschoolde vrijwilligers die behoren tot sterke middengroepen zoals blijkt uit de brochure *Vrijwilligers in vorm(ing)* van



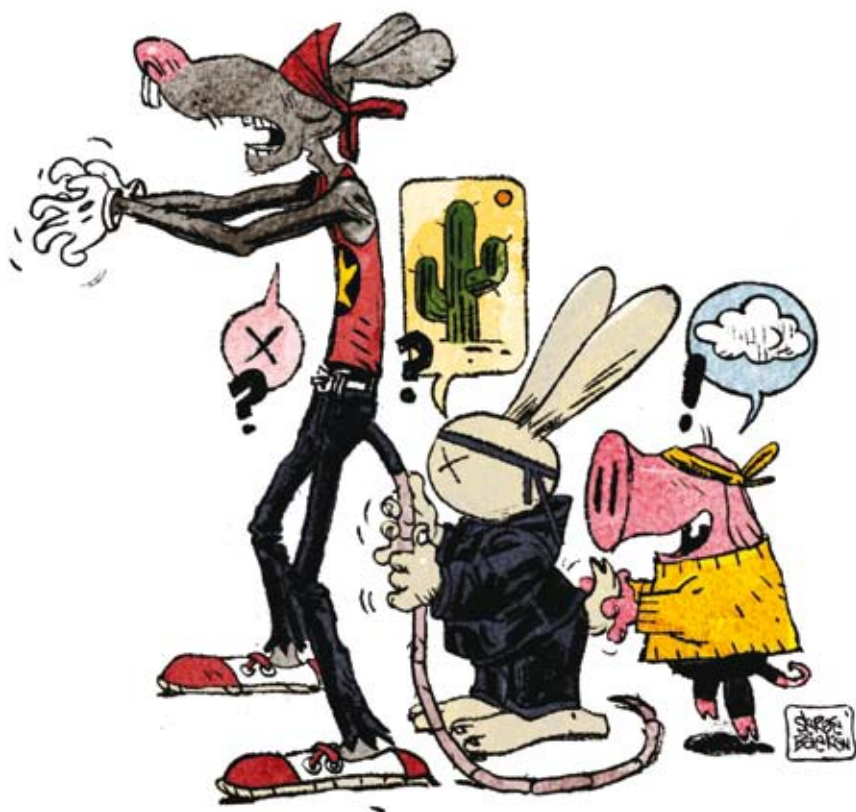
Vormingplus regio Gent-Eeklo of het beter afstemmen van de notie levenslang leren op maatschappelijke kwetsbare groepen zoals bij Samenlevingsopbouw Gent. De doelgroep van *Talent geeft vorming* kan noch gecategoriseerd worden als kansengroep noch als sterke middengroep. Dit project richt zich naar een breder publiek dan reeds bestaande andere vrijwilligersprojecten. De vrijwilligersgroep in dit project wordt gevormd door een mengelmoe van sociale en culturele groepen. De ene kant van het continuüm representeert vrijwilligers die behoren tot diverse culturele kansengroepen (zoals mensen die leven in armoede en/of mensen uit cultureel-etnische groepen) en de andere kant van het continuüm staat voor vrijwilligers die behoren tot middengroepen zoals gepensioneerde leerkrachten en huisvrouwen uit de (lagere) middenklasse. De doelgroep wordt gevormd door een heterogene middengroep met een duidelijke aanwezigheid van kansengroepen.

*Talent geeft vorming* onderscheidt zich ook nog van andere vrijwilligersprojecten omdat het focust op het aspect leren in het vrijwilligerswerk. Dit project wil het belang van vorming voor educatieve vrijwilligers aanzwengelen. Dit project wil het leren delen en doorgeven van de talenten, ervaringen, kennis en vaardigheden van vrijwilligers optimaliseren via vorming op maat van deze vrijwilligers en dit in samenwerking met verschillende organisaties.

De concrete doelstellingen van het project *Talent geeft vorming* zijn dan ook (1) het bevorderen van de kracht van een heterogene groep educatieve vrijwilligers via vorming en (2) het bevorderen van de samenwerking tussen verschillende instellingen in functie van het geven van vorming aan deze educatieve vrijwilligers. Deze concrete doelstellingen dienen gesitueerd te worden binnen het domein van het levenslang leren. Het leren is in eerste instantie gericht op educatieve vrijwilligers, maar in deze bijdrage ook op betaalde krachten en uiteindelijk op de deelnemers van het algemene (cursus)aanbod van de betrokken instellingen. De algemene doelstelling betreft een kwaliteitsbevordering van het leerproces van de verschillende betrokkenen.

# INKI, PINKI & STINKI

SPELEN EEN KENNISMAKINGSSPEL



# 10TIPS

## om talent (educatief verantwoord) te verspreiden in een groep

- 1** Laat deelnemers zichzelf voorstellen. Maak bijvoorbeeld gebruik van een kennismakingsspel.
- 2** Je talent verkopen aan een groep gaat beter als je weet wie de klanten zijn en wat hen bezighoudt. Je doet er goed aan je op voorhand te informeren over wie de deelnemers zijn. Blijf hen en hun interesses ook tijdens de les verder ontdekken.
- 3** Probeer te ontdekken waarom de deelnemers geïnteresseerd zijn in jouw talent en wat hun verwachtingen zijn ten aanzien van de les/de activiteit.
- 4** Test wat de deelnemers al weten.
- 5** Spreek gewone taal, wees geen vakidioot.
- 6** Praat niet langer dan 5 minuten aan één stuk.
- 7** Laat sterke en minder sterke deelnemers samenwerken. De sterke deelnemer leert zo zijn of haar aangeleerde stukje door te geven en de minder sterke deelnemer begrijpt zo een beetje meer van jouw talent.
- 8** Ook mensen met talent weten niet alles, wees eerlijk tegen de deelnemers en zoek op wat je niet weet tegen de volgende les of activiteit.
- 9** Snij je talent in stukken (maar ook weer niet te kleine). Leg elk stuk stap voor stap uit. Wanneer je alle stukjes hebt gepresenteerd, zorg jij voor de rode draad en leer je de deelnemers de stukjes in elkaar te puzzelen. Leg de lat niet te hoog: op één les tijd kunnen deelnemers nog niet wat jij gedurende vele jaren hebt opgebouwd.
- 10** Ga tussendoor na of deelnemers begrijpen wat je zegt en herhaal regelmatig de belangrijkste zaken. Op het einde van de les of activiteit vat je samen wat jullie die dag samen hebben geleerd. Geef de deelnemers iets mee (zet bijvoorbeeld een schema of samenvatting op papier of reik ze een geheugensteuntje aan).

# 2

## Vorming aan vrijwilligers: drie praktijkexperimenten

Verschillende professionele partners met hun diverse invalshoeken en doelstellingen zijn betrokken bij dit project (zie ook achteraan). De coördinatie van het ganse project was in handen van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad. Er werden meerdere sporen uitgezet: drie werkgroepen en daaraan gekoppeld diverse vormingsexperimenten, een platformgroep en een stuurgroep werden in het leven groepen. De platformgroep werd gecoördineerd door Vormingplus Antwerpen en omvatte kennisuitwisseling tussen diverse organisaties rond het werken met educatieve vrijwilligers. De kern van dit verslag bevat echter de beschrijving en analyse van de vormingsexperimenten. Er is bewust geopteerd om aan het begin van het proces snel van start te gaan met concrete vormingsexperimenten. De klemtoon lag dus niet op een (trager) proces waar de betrokkenen elkaar eerst leren kennen en informatie uitwisselen om vervolgens in een veel latere fase samen te gaan werken. In dit project worden de verschillende gewoontes, culturen en doelstellingen van organisaties onmiddellijk met elkaar geconfronteerd in de praktijk van de verschillende vormingsexperimenten. De nadruk lag dan ook niet op kennisuitwisseling maar vooral op de concrete verknopingen in de praktijk tussen de verschillende betrokkenen. Dit zeer gelaagde project met een oriëntatie op concrete samenwerkingspraktijken brengt tegelijkertijd ook chaos met zich mee. Het is dan ook belangrijk om de oorspronkelijke doelstellingen te bewaken en inzicht te bieden in de verworvenheden van het project. De laatste stap in dit proces wordt gevormd door de samenwerking te systematiseren, analyseren en structureren. Voor dit laatste werd een externe partner betrokken uit de academische sector. Meer in het bijzonder wordt de beschrijving en analyse vanuit een antropologisch perspectief gekaderd waarbij het leven zoals het is, *het kleine ontmoeten* (Soenen, 2006) tussen vrijwilligers en betaalde krachten, vrijwilligers onderling en betaalde krachten onderling, centraal staat. Op basis van verslagen van de werkgroepen, de platformgroep en de stuurgroep maar vooral op basis van veelvuldige gesprekken en interviews met de betrokken betaalde krachten en een klein aantal vrijwilligers wordt in wat volgt beschreven en geanalyseerd hoe de concrete vormingspraktijk zich heeft ontplooid en welke aandachtspunten vanuit deze concrete realiteit kunnen weerhouden worden.



De vormingsmodules voor educatieve vrijwilligers werden georganiseerd via samenwerking tussen vier verschillende Antwerpse organisaties: het Huis Van het Nederlands Antwerpen, Digipolis Antwerpen, Vormingplus Antwerpen en Samenlevingsopbouw Antwerpen stad. Verschillende thema's werden aangeboden aan een heterogene groep van educatieve vrijwilligers. Vanuit deze diverse leercontexten zullen we telkens een ander facet van vorming voor vrijwilligers onder de aandacht brengen. De vormingsmodules werden in eerste instantie inhoudelijk van elkaar onderscheiden. Zo zijn er vormingen rond (1) het thema *taal* en (2) het thema *computer*. *Alles op een hoopje* (3) vormt een derde inhoudelijk luik en betreft verschillende thema's (zoals koken, energie en tuinieren). Terwijl de inhoud als eerste praktische indeling werd gehanteerd, zullen we deze indeling later verlaten. Onze analyse zegt dus minder over taal of computer op zich. Met andere woorden het gaat niet zozeer over de vraag via welke soort vorming vrijwilligers meer gespecialiseerd kunnen geraken in taal, computer of koken maar wel over de vraag wat de vereisten zijn voor een kwalitatieve vorming aan educatieve vrijwilligers los van het inhoudelijke thema dat ze willen delen met anderen. Dit project benadrukt vooral het sociale aspect (zie ook verder) van vorming namelijk *hoe iets op een kwalitatieve wijze delen met anderen?* en niet *hoe meer specialist worden*. De inhoudelijke specialisaties zijn uiteraard wel van belang. Dit project gaf immers aanleiding om structureel samen te werken betreffende het inhoudelijke luik taal (zie verder). In wat volgt zal dus doorheen de verschillende inhoudelijke vormingscontexten een aantal algemene aandachtspunten geformuleerd worden voor een vormingsaanbod voor educatieve vrijwilligers uit de brede middenmoot ten nadele van gespecialiseerde kennis over inhoudelijke thema's en ten nadele van gespecialiseerde omgang met één specifieke doelgroep vrijwilligers zoals hooggeschoolde vrijwilligers of zoals vrijwilligers uit kansengroepen.



# 1 Educatieve vrijwilligers die hun moedertaal delen met anderstaligen

Tijdens het jaar 2007 werden vier vormingsmomenten georganiseerd voor educatieve vrijwilligers, actief in conversatiegroepen voor anderstaligen (in Samenlevingsopbouw Antwerpen stad worden deze activiteiten gevat onder de noemer *Taal\*oor*). De inhoud van deze vormingsmodule kwam tot stand via een intense samenwerking tussen het Huis van het Nederlands Antwerpen en Samenlevingsopbouw Antwerpen stad.

De vrijwilligers die uitgenodigd werden, waren dus reeds actief in conversatiegroepen voor anderstaligen in verschillende lokale werkingen van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad. Ook enkele vrijwilligers die ervaring hadden met conversatiegroepen uit andere organisaties zoals Elcker-ik, het OCMW Antwerpen, Sint Egidius gemeenschap, YWCA, werden betrokken. De vormingsmodule bestond uit vier luiken. Deze luiken representeren verschillende thema's: (1) Diverse werkvormen, knelpunten en materialenkoffer, (2) Woordenschat, (3) Omgaan met etnische verschillen en (4) Omgaan met niveauverschillen in NT2 en met spreekangst en praatzieke deelnemers.

Vorming Taal (1)	40 deelnemers (30 vrijwilligers en 10 betaalde krachten)
Vorming Taal (2)	25 deelnemers (23 vrijwilligers, 2 betaalde krachten)
Vorming Taal (3) (drie opeenvolgende sessies)	zelfde 10 deelnemers / per sessie (niet alle 10 deelnemers hebben de drie sessies gevolgd)
Vorming Taal (4)	13 deelnemers

In een eerste vorming werden diverse werkvormen aangeboden alsook het werken aan de hand van een materialenkoffer (samengesteld door Samenlevingsopbouw Antwerpen stad). Bijzonder in deze vorming was echter het inventariseren van knelpunten geformuleerd door de vrijwilligers zelf. Via een kennismakingsspel werden de diverse knelpunten verzameld. Deze knelpunten bepaalden mee de inhoud van de volgende drie sessies. In een tweede vorming werd vervolgens ingegaan op de verwerving van woordenschat. Het inhoudelijke aspect van con-

versatiegroepen werd verrijkt bij de vrijwilligers. De evaluatie van deze vorming maakte duidelijk dat de sessie te theoretisch was.

Vanuit de ervaringen in deze vormingen en via het *meerwaardenonderzoek* (een onderzoek naar de meerwaarde van het NT2-vrijwilligersaanbod in Antwerpen geformuleerd door de cursisten) van het Huis van het Nederlands Antwerpen werd geconcludeerd dat een standaardpakket diende opgemaakt te worden. Dit jaarlijks aan te bieden pakket is dan enkel mogelijk via een structurele samenwerking. Eenvoudig taalgebruik zou in dit pakket aangeboden worden waarin het verwerven van woordenschat op een minder theoretische manier wordt aangebracht en waarin ook de omgang met niveauverschillen en met dialecten wordt behandeld. Daarnaast werd ook duidelijk dat het belangrijk is dat de educatieve vrijwilligers op de hoogte zijn van het reguliere aanbod NT2. Het was dan ook de bedoeling de inhoud van het amalgaam aan conversatiegroepen beter af te stemmen op het reguliere taalaanbod voor anderstaligen. Het reguliere taal-aanbod voor anderstaligen is de afgelopen jaren veranderd en gestructureerd. Samenlevingsopbouw Antwerpen stad kent een lange traditie in conversatiegroepen door vrijwilligers maar een stroomlijning in het aanbod dringt zich op. In een derde vorming werd een externe partner betrokken om de omgang met etnische verschillen in een vorming voor vrijwilligers te gieten. In deze vorming werden de verschillende etnische groepen die leven in Antwerpen overlopen en werd stilgestaan bij hun leefwereld. Helaas was er weinig tijd om tips te formuleren voor een praktische omgang met cultureel andere groepen. Dit blijft een vormingsmodule waaraan moet gewerkt worden in de toekomst en die ook in het standaardpakket geïntegreerd moet worden. In een laatste vorming was het de bedoeling een aantal sociale aspecten te behandelen zoals wat te doen wanneer deelnemers spreekangst hebben of wanneer deelnemers praatziek zijn en de hele groep domineren. Deze vorming werd door de organisatoren ervaren als weinig succesvol. De organisatoren realiseerden achteraf dat ze voor dit thema niet over voldoende professionele bagage beschikten.

### **1.1. De troeven van de taalvorming: inhoudelijke specialisatie en een professioneel gedragen situatie**

---

De aangeboden vormingsmodule kreeg enerzijds input via de verzamelde knelpunten van de vrijwilligers zelf en anderzijds vanuit de inhoudelijke kennis betreffende taal vanuit het Huis van het Nederlands Antwerpen. Deze vormings-experimenten hebben aanleiding gegeven tot een structurele samenwerking tussen Samenlevingsopbouw Antwerpen stad en het Huis van het Nederlands

Antwerpen in de opmaak van een standaardpakket. Vooral het inhoudelijke luik met betrekking tot taal wordt daarin uitgewerkt. Het is de inhoudelijke specialisatie van educatieve taalvrijwilligers die verder versterkt wordt.

In deze vormingsmodule is er dus vooral op het vlak van het inhoudelijke aspect vooruitgang geboekt zowel bij vrijwilligers als bij de structurele samenwerking van organisaties. Taalverwerving is een onderwerp dat sterk leeft in de sector samenlevingsopbouw. Dit kan ook afgeleid worden uit de aanwezigheid van een tiental professionele krachten tijdens de eerste vorming. De conversatiegroepen vormen een traditie en staan ook in het teken van de ondersteuning van anders-taligen behorend tot cultureel-etnische groepen. De rekrutering van vrijwilligers werd dan ook gedragen door verschillende betaalde krachten met als resultaat dat het aantal inschrijvingen hoger lag dan in de andere vormingsmodules.

De vrijwilligers vormden een vrij homogene groep, in tegenstelling tot bij de andere vormingsmodules. Het zijn vooral vrijwilligers die behoren tot sterkere middengroepen (dus de bovengrens van de totale groep vrijwilligers die betrokken waren in de experimenten) vaak ook met een bekommernis omtrent de situatie van allochtone medeburgers. Het initiatief tot deze vorming werd ook door de vrijwilligers als positief ervaren. Zij kwamen voor het eerst formeel samen met andere vrijwilligers die net als hen vaak op een ruime ervaring in conversatiegroepen konden terugvallen. Het gevoel van herkenbaarheid tussen de vrijwilligers kon dan ook vastgesteld worden. Deze vormingsmodule had niet enkel een sociaal effect, namelijk het kunnen samenzijn met mensen met wie je ervaringen deelt, maar ook een psychologisch effect. Voor een aantal onder hen was het immers ook belangrijk bevestigd te worden in hun identiteit als vrijwilliger.

## 1.2. Uitdagingen voor organisaties: cultuur en educatie

---

Wat de organisaties betrof, werd de samenwerking verankerd. In deze vorming is er sprake van een win-win-situatie. Samenlevingsopbouw Antwerpen stad kon de doelstelling de omgang tussen autochtonen (de vrijwilligers) en allochtonen (de deelnemers) verder bevorderen en het Huis van het Nederlands Antwerpen kon de betrokken vrijwilligers dichter doen aansluiten op hun organisatiedoelstelling, namelijk het nastreven van een inhoudelijk optimale taalverwerving. Toch is er nog werk aan de winkel. Zo vertoont de deelname aan de sessies een dalende lijn in het aantal deelnemers.

De sterke inhoudelijke oriëntatie in deze vormingsmodule bracht echter een onbedoeld en zelfs tegengesteld effect met zich mee. In de vormingsmodule werden vaak (wat noodzakelijk was) nieuwe inhouden gedeeld en allerlei oefeningen en instrumenten aangereikt om specifieke taalopdrachten beter aan te leren. Hierdoor werd de situatie op bepaalde momenten gekenmerkt door professionelen die een tekort aan de vrijwilligerszijde wensten weg te werken. Sommige vrijwilligers, vooral diegenen die zich in hun praktijk enkel bedienen van formele educatie (waarbij de deelnemers enkel ontvangers van de leerstof zijn en weinig actief betrokken zijn, Cockx, 2008: 34) werden zo bevestigd in een specifieke educatieve rol. De educatieve rol waarbij enkel wordt vertrokken van tekorten bij de deelnemers en een verbetering van de situatie nagestreefd wordt, werd dus onbedoeld versterkt bij sommige taalvrijwilligers. Educatieve vrijwilligers negeren dan de behoeften en specifieke sociale en culturele betekenissen van de deelnemers. Betaalde krachten betrokken in de verschillende vormingsmodules (ook bij *computer* en *alles op een hoopje*) van *Talent geeft vorming* hebben het bovendien moeilijk met een weinig flexibele houding van bepaalde vrijwilligers. Een meer begeleidende houding, het dialogaal en participatief werken zoals in *niet-formele educatie* (Cockx, 2008: 34) geniet immers de voorkeur bij de betrokken betaalde krachten. Deze meer begeleidende houding vormde ook het vertrekpunt bij de voorbereidingen van al de vormingsmodules. Toch is via de vormingsmodule rond taal het louter hanteren van formele educatievormen bij vrijwilligers niet doorbroken. Een aantal moeilijkheden met betrekking tot het kunnen hanteren van andere educatieve rollen blijft onopgelost. Ook zijn er volgens al de betrokken betaalde krachten over de drie vormingsmodules heen een aantal tekorten in de sociale vaardigheden van vrijwilligers. Zo zijn er vrijwilligers die enkel zichzelf graag horen praten en enkel bezig zijn met het bevestigen van hun identiteit als lesgever en op die manier de deelnemers geen kansen tot leren kunnen aanreiken (zoals onder andere in de vierde vorming bij taal kon vastgesteld worden).

Het zou dan ook lonend kunnen zijn indien de relatie vrijwilliger - betaalde kracht de nodige culturele aandacht zou krijgen. Vrijwilligers kunnen niet enkel benaderd worden vanuit hun tekorten op het kennisdomein van taal en het reguliere aanbod. Vrijwilligers hebben noch het statuut van werker noch het statuut van de doelgroep. Vrijwilligers zitten ergens tussenin. Vrijwilligers vormen een doelgroep met een eigen cultuur, noden en ervaringen. Sommigen onder hen sluiten aan of proberen aan te sluiten bij de heersende professionele cultuur, anderen kunnen dan weer sterk verschillen van de cultuur van de betrokken betaalde krachten en weer anderen vertonen weerstanden tegenover de professionele cultuur. De vraag die onbeantwoord blijft is wat te doen met vrijwilligers die een voorkeur hebben voor formele educatie? Moeten betaalde

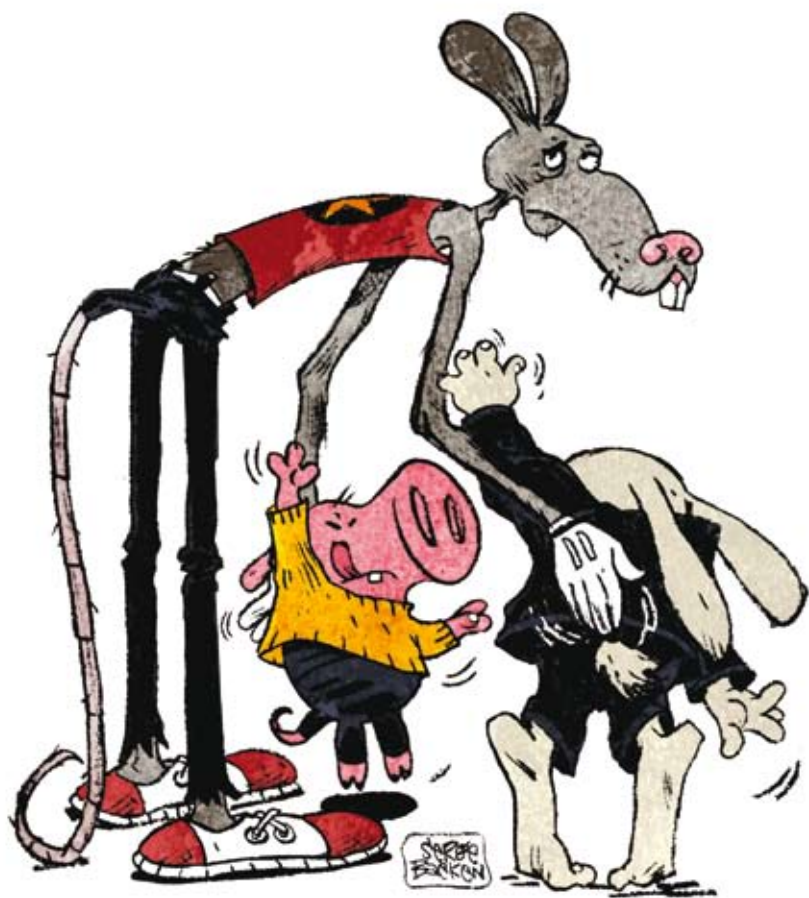
krachten deze voorkeur proberen om te buigen? Is dit een realistische strategie? Opvallend is dat sommige deelnemers aan de vorming door vrijwilligers een meer traditionele onderwijsstijl schijnen te appreciëren. Zou het niet nuttig zijn om vanuit een cultureel standpunt en dus niet vanuit een pedagogisch perspectief even te reflecteren over sommige vrijwilligers uit de lagere middenklasse met een voorkeur voor formele educatie en duidelijk leiderschap en over sommige hooggeschoolde betaalde krachten die opteren voor niet-formele educatie en een begeleidende rol (iets dat in het curriculum van pedagogische opleidingen sterk aanwezig is)? Wanneer kan een eerder traditionele onderwijsstijl nuttig zijn? Wanneer zijn participatieve werkvormen meer geschikt? Moet een traditionele stijl volledig overboord gegooid worden? Welke spontane vaardigheden zijn bij deze traditionele lesgevers aanwezig? En is het ook niet van belang bij het gebruik van meer participatieve werkvormen oog te hebben voor het formuleren van concrete tips en handvatten?

Ook het interculturele aspect blijft problematisch. Zo bleek er in de sessies hierover weinig ruimte te zijn voor praktische communicatie en omgangstips en lag de nadruk op kennisoverdracht. Bovendien namen vooral de erg sterke vrijwilligers (uit een reeds sterkere vrijwilligersgroep uit de conversatiegroepen), die ook vaak iets gemeenschappelijk hebben met de betaalde krachten, deel aan deze sessie. Uit de evaluatie vanuit *Talent geeft vorming* bleek dat dit aanbod minder appelleert aan de zwakkere vrijwilligers die vaak al minder geïnteresseerd zijn in deze, in hun ogen, exotische thema's van zogenaamde intellectuelen en sociaal werkers. Zou het niet productief kunnen zijn na te gaan (aangezien de meeste vrijwilligers immers ervaring hebben in de omgang met anderstaligen) hoe zij reeds omgaan met anderstaligen in conversatiegroepen en wat daarbij blijkt te werken (Soenen, 2002; Verlot e.a.2000). Via observaties van conversatiegroepen zouden een aantal spontane vaardigheden (die buiten het pedagogische domein kunnen vallen) benoemd kunnen worden. Vanuit dit perspectief kan er vervolgens vanuit een wisselwerking tussen vrijwilliger en betaalde kracht op een meer productieve wijze op een aantal tekorten gewezen worden en kunnen nieuwe vaardigheden en houdingen aangeleerd worden.

Deze vormingsmodule betekent voor de betrokken organisaties niet alleen een bevordering van hun organisatiedoelstellingen maar de aanwezigheid van vrijwilligers uit middengroepen dient hen ook uit te dagen. De sociale aspecten en manieren van educatie blijven uitdagingen voor het stofferen van vorming voor vrijwilligers. Een mogelijk vertrekpunt om op deze uitdaging te antwoorden ligt in een culturele reflectie én de interculturele omgang (deze keer gaat het niet over etniciteit) van betaalde krachten met educatieve vrijwilligers.

# INKI, PINKI & STINKI

HOUDEN OOK VAN SCHOUDEKLOPJES



# 10TIPS

## om geliefd te worden als de(a)ler in talent

- 1** Straal positieve energie uit en wees enthousiast.
- 2** Stel de deelnemers op hun gemak door ze te verwelkomen en door tussendoor een aangenaam praatje te maken.
- 3** Zorg voor een pauze, stel mensen aan elkaar voor en glimlach en knik vriendelijk naar iedereen.
- 4** De deelnemers die het moeilijk hebben om jouw talent te leren beheersen zijn de deelnemers waar jij het meeste van kan leren om je talent nog beter en wijder te verspreiden. Laat trage leerlingen dus zeker niet aan hun lot over. Je wordt er bovendien populairder door.
- 5** Laat niet steeds dezelfde aan het woord maar nodig ook (met zachte hand) de minder opvallende, stille en verlegen deelnemers uit om hun zeg te doen.
- 6** Praat niet alleen over jouw favoriete onderwerpen. Het feit dat jij vooraan staat, heeft geen extra commentaar nodig. Het is duidelijk voor iedereen dat jij de lesgever en dus de talentrijke bent.
- 7** Ook deelnemers hebben talenten. Gebruik ze. Jouw talent zal er beter door verspreid worden.
- 8** Iedereen houdt van schouderklopjes, ook de deelnemers aan jouw les of activiteit.
- 9** Zeg niet alles voor aan de deelnemers want zo gaat jouw talent langs het ene oor er in en langs het andere er weer uit. Laat deelnemers op hun eigen ritme zelf stukjes van jouw talent ontdekken en inoefenen, dan zal wat jij aanreikt langer tussen hun twee oren blijven hangen.
- 10** Probeer aan je les of activiteit een bezoek of uitstap te koppelen. De deelnemers kijken dan eens op een andere manier naar jouw talent en naar jouw persoon.



## 2 Educatieve vrijwilligers die hun computerkennis delen met anderen

Tijdens het jaar 2007 werd een vorming aangeboden aan educatieve vrijwilligers, actief in het geven van lessen computer. De inhoud van deze vormingsmodule kwam tot stand via de samenwerking tussen Digipolis Antwerpen en Samenlevingsopbouw Antwerpen stad.

De vrijwilligers die uitgenodigd werden, waren vaak reeds actief als computervrijwilliger in verschillende lokale werkingen van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad. Meer in het bijzonder waren mensen van het project *Aangen@me kennismaking*, een project in samenwerking met vzw Recht-Op (een werking voor en door mensen die leven in armoede) aanwezig. Ook verschillende gepensioneerden, vaak mannen uit de middenklasse, namen deel. Daarnaast werden ook niet-vrijwilligers betrokken zoals weplussers van Dot.com (sociaal-economisch project in het kader van het doorgeven van computerkennis, van buurtcentrum Posthof). Voor de laaggeschoolden van Dot.com was de vorming verplicht omdat ze in het kader van hun tewerkstelling opleiding moeten volgen. Twee vormingscursussen werden ingericht die telkens bestonden uit respectievelijk twee en drie sessies. Het maximum aantal deelnemers werd beperkt tot een tiental. De twee vormingsmomenten behandelden volgende thema's: (1) het opstellen en geven van workshops, (2) beter leren communiceren en het afstemmen van een workshop op specifieke doelgroepen.

Vorming Computer (1)	12 deelnemers (10 vrijwilligers en 2 betaalde krachten)
Vorming Computer (2)	12 deelnemers (11 vrijwilligers, 1 betaalde kracht)

In de eerste vorming werd aan vrijwilligers die de basisopleiding *estafette* van Digipolis gevolgd hebben, aangeleerd hoe ze zelf een workshop konden geven (een verschil met een cursus 'ex cathedra'). Er werd dus een eerder niet-formele educatie gestimuleerd. Een workshop is kortdurend en vooral het al doende leren staat op de voorgrond. Het zelf ontdekken staat centraal. De vrijwilligers kregen eerst een overzicht van wat een goede workshop geven, inhoudt, wat onmiddellijk gevolgd werd door een goed praktijkvoorbeeld ervan. Vervolgens dienden ze vanuit hun eigen interesses een workshop uit te werken. Ze kregen een checklist en dienden tegen de volgende sessie zelf een workshop in elkaar

te steken. Tenslotte is het in een derde moment de bedoeling dat vrijwilligers een workshop in de organisatie waar ze actief zijn, kunnen in praktijk brengen om er vervolgens feedback op te krijgen van de vormingsverantwoordelijken van dit experiment. Vrijwilligers kregen een stappenplan voor de opmaak van een workshop, een lijst met bijzondere aandachtspunten rond communicatie, en een aantal vragen voor zelfevaluatie aangereikt.

In een tweede vorming werden didactische aandachtspunten bij het lesgeven aan specifieke doelgroepen behandeld. Er werd eerst via een oefening met blokjes gewerkt. Een aantal vrijwilligers konden een blokjesbouwwerk bekijken en moesten vervolgens aan de 'architecten' verbaal duidelijk maken hoe het bouwwerk geconstrueerd was zodat ze het konden tekenen. Vervolgens moesten andere deelnemers het nabouwen op basis van de tekening. Deze werkvorm maakt het belang van een goede onderlinge communicatie duidelijk. In een volgende sessie werd gevraagd met welke doelgroepen de vrijwilligers in aanraking kwamen. Ze werden vervolgens ingedeeld in kleine groepjes volgens de doelgroep die ze gemeenschappelijk hadden. Ze moesten brainstormen vanuit hun eigen ervaringen over mogelijke aandachtspunten voor deze doelgroep. De vormingsverantwoordelijken grepen ook af en toe in. Ze inventariseerden samen een aantal tips. De vrijwilligers dienden vervolgens een aantal oefeningen aan te passen in functie van een specifieke doelgroep. De laatste sessie betrof de bespreking van hun opdracht alsook een gezellige afsluiter.

## 2.1. De troeven van de computervorming: didactiek, doen en praktijktips

---

De *estafette* opleiding van Digipolis beoogt laagdrempeligheid en richt zich op de beginselen van de didactiek. In de loop der jaren is deze opleiding al verschillende keren aangepast en verbeterd. De experimenten vanuit *Talent geeft vorming* werden onder andere ook opgezet om na te gaan welke bijkomende ondersteuning vrijwilligers die de *estafette* achter de rug hadden, konden gebruiken om hun didactische en sociale vaardigheden te versterken. In tegenstelling tot de vormingsmodule rond taal (met een sterk inhoudelijke kern) maakten hier vooral de didactische aspecten van vorming de kern uit. Een inhoudelijk basispakket over computerkennis is immers reeds aanwezig, de opleiding ABC van Digipolis. Bovendien werd vooral het al doende leren beklemtoond. Zo werd hier niet gewerkt met een externe deskundige inzake interculturaliteit en kennis over verschillende etnische groepen. Maar werden op basis van de reële ervaringen van de computervrijwilligers praktijktips verzameld voor de omgang met verschillende sociaal-culturele en leeftijdsgroepen. De betrokkenen formuleerden en bediscussieerden tips voor doelgroepen die zij zelf omschreven als jongeren,

ouderen, traaglerenden, allochtonen en kansarmen.

Een belangrijk facet van het leren geven van workshops lag dan ook in het sluitstuk van de vorming namelijk het zelf organiseren van een workshop om aan den lijve te ondervinden wat het verschil met het louter doceren van technische kennis inhoudt. Ook werd hier meer dan in andere vormingsmodules gewerkt met instrumenten niet louter gebaseerd op praten en schrijven maar op het handelen zoals het werken met de blokjes (zie boven). Het 'doen' stond op verschillende manieren centraal. Het didactische en het doen zijn dan ook de sterktes van deze vormingen voor computervrijwilligers.

Ook de organisaties hebben elkaar kunnen versterken. Digipolis blijft timmeren aan een laagdrempelig aanbod voor een zo breed mogelijk publiek en een aantal medewerkers van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad hebben een bijdrage kunnen leveren aan het bereiken van kwetsbare groepen en een vorming op maat van deze groepen. Beide organisaties werken aan een gemeenschappelijk doel: het dichten van de digitale kloof. De samenwerking tussen Digipolis en Samenlevingsopbouw Antwerpen stad samen met andere partners (zoals verschillende geledingen en afdelingen van OCMW Antwerpen en van de Stad Antwerpen) wordt dan ook verder gezet meer concreet in het implementeren van verschillende *Digipunten* in de stad waar ook educatieve vrijwilligers een gelijkwaardige rol dienen te krijgen (en dus ook een aangepaste vorming verdienen). Zo blijkt uit de praktijkervaringen in deze vormingsmodule dat de belangrijkste ondersteuningsbehoeften van vrijwilligers als aanvulling op de estafette opleiding van Digipolis het opvolgen op de 'werkvloer', het krijgen van persoonlijke feedback en het bieden van concrete houvasten zijn. Het resultaat is dan ook dat de estafette opleiding nu ook een terugkomdag omhelst zodat er enige feedback is naar Digipolis en dat in Samenlevingsopbouw Antwerpen stad het belang van opvolging van de eigen computervrijwilligers in de praktijk wordt aangezwengeld. Net zoals in de taalvorming zijn bij de computervorming organisaties structureel gaan samenwerken en ondersteunt het werken met educatieve vrijwilligers ook duidelijk de organisatiedoelstellingen. In tegenstelling tot het vormingsaanbod taal was er echter geen sprake van een gemeenschapsgevoel op basis van herkenning tussen de deelnemers. Het samenzijn met anderen was geen betekenisvol gegeven voor de betrokken computervrijwilligers. Ze kwamen in eerste instantie vanuit hun interesse voor computer.

Toch liep ook in deze vormingsmodule niet alles van een leien dakje en komen een aantal interessante zaken pas aan de oppervlakte bij de analyse van wat niet heeft gewerkt.

## 2.2. Uitdagingen voor organisaties: het consequent kiezen voor educatieve vrijwilligers in de praktijk

---

De concrete oefenmomenten, zoals zelf een workshop geven, zijn echter voor een groot aantal deelnemende vrijwilligers niet kunnen doorgaan. Verschillende redenen lagen hiervan aan de grondslag. Aan de start van het project was er sprake van een gebrekkige communicatie en een tekort aan duidelijke afspraken tussen verschillende betaalde krachten, de keerzijde van dit erg actiegericht project dat *Talent geeft vorming* is. In tegenstelling tot taal, sterk verbonden met etniciteit, een thema dat duidelijk appelleerde aan vele betaalde krachten deed het thema computer dat iets minder, met uitzonderingen van de betaalde krachten die betrokken zijn bij het thema armoede en die van daaruit belangstelling hadden voor het dichten van de digitale kloof. Bovendien behoren de taalvrijwilligers vaak tot sterkere middengroepen en wordt de vrijwilligersgroep met computertalent gekenmerkt door meer heterogeniteit in sociale achtergrond (denk bijvoorbeeld aan de aanwezigheid van enerzijds een eerder technisch georiënteerde man met minder sociale kennis uit de middenklasse en anderzijds aan de aanwezigheid van een persoon die behoort tot een lagere socio-economische groep die computer gebruikt voor plezier en games). Omgaan met computervrijwilligers is tijdens een vorming soms een complexere aangelegenheid. Het kunnen omgaan met verschillen en het sterk kunnen differentiëren tijdens de vorming zijn erg noodzakelijk. In de verschillende lokale werkingen van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad was tenslotte niet steeds tijd en mentale ruimte om de workshops, de oefenmomenten van hun educatieve vrijwilligers, te laten doorgaan. Dit zelf kunnen oefenen in de vrijwilligerspraktijk moet in de toekomst beter afgestemd worden. In de evaluatie van deze vormingsmodule werd dan ook gesteld dat het geen zin heeft om mensen een vorming te laten volgen als daarna de mogelijkheid niet gecreëerd wordt om binnen de lokale werking waarin de vrijwilliger actief is, het geleerde toe te passen en te oefenen. Vrijwilligers raken gedemotiveerd als de leerdoelen niet direct toepasbaar zijn in hun eigen praktijk.

Andere werkingen maakten wel tijd voor het oefenen in de praktijk maar zij vonden het dan weer niet opportuun dat de vormingsverantwoordelijken de betrokken educatieve vrijwilligers ter plekke tijdens hun praktijkoefening bezochten en feedback gaven. Het betrof hier dan vooral educatieve vrijwilligers uit erg kwetsbare doelgroepen die volgens de betaalde krachten te zenuwachtig zouden zijn en zich niet op hun gemak zouden voelen omdat ze al zo vaak negatief beoordeeld worden. De betrokken vormingsverantwoordelijken waren verbaasd omdat ze op het ogenblik dat de workshop gegeven werd niet toegelaten wer-

den. De vormingsverantwoordelijken konden met andere woorden hun aan-gevatte vormingsproces niet afronden waardoor het educatieproces voor hen verstoord werd. In de toekomst dient ook dit beter afgestemd te worden tus-sen betalende krachten. Vooral de betaalde krachten, professioneel actief in het domein van de armoede, formuleren (terecht) een aantal kritische bemerkingen tegenover het reguliere vormingsaanbod en ook ten aanzien van de estafette opleiding van Digipolis (die echter reeds een ernstige inspanning heeft geleverd inzake laagdrempeligheid tegenover het reguliere vormingsaanbod). Vanuit dit project worden dan ook in samenwerking met Digipolis een aantal aanvullingen geformuleerd (zie ook andere projecten van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad rond vrijwilligers en armoede). Een sensitiviteit van vormingswerkers naar educatieve vrijwilligers uit specifieke doelgroepen mag verwacht worden maar dit dient dan wel gepaard te gaan met het kunnen loslaten van de doelgroep tijdens het leerproces onder de begeleiding van andere betaalde krachten. Leren zoals uit de evaluatie van de vormingsmodules taal en computer blijkt, gaat bovendien beter wanneer de betrokken betaalde krachten niet aanwezig zijn tijdens de vorming. Een evenwicht tussen sensitiviteit voor specifieke groepen en anderzijds het kunnen loslaten van diezelfde groepen dient gezocht te worden voor een optimale vorming aan educatieve vrijwilligers.

In zowel de vormingsmodules taal als computer waren betaalde krachten aanwe-zig waardoor het educatieproces van de vormingsverantwoordelijken niet hele-maal optimaal kon verlopen en de leerkansen van de educatieve vrijwilligers niet volledig benut konden worden. Het leren zou volgens de evaluatie meer kansen krijgen wanneer de betaalde krachten niet aanwezig zijn tijdens de vorming. Vrijwilligers gedragen zich ook anders wanneer de betrokken betaalde krachten aanwezig zijn. Wel is het belangrijk dat betaalde krachten op de hoogte zijn van de concrete inhoud van de vrijwilligersvorming. Dit zou kunnen via een aparte en kortdurende infosessie voor betaalde krachten of via een infomap. De betrok-kenheid van betaalde krachten dient zich in eerste instantie af te spelen in de lokale werking waarin ze tijd en ruimte moeten creëren voor persoonlijke feed-back en voor het bijsturen en opvolgen van educatieve vrijwilligers conform het vormingsaanbod. Vooral voor zwakkere vrijwilligers is dit een noodzaak. Tegelij-kertijd garandeert het consequent kiezen voor het opvolgen van educatieve vrij-willigers in de praktijk, een productief vormingsproces voor iedereen. Het leren door te doen, doorheen het handelen, dient dus alle kansen te krijgen.

Ook het werken met op het handelen georiënteerde instrumenten verdient een verdere reflectie en praktijkverfijning. Deze instrumenten zijn minder intellec-

# INKI, PINKI & STINKI MAKEN REKLAME



# 10TIPS

## om het de(a)len van je talent praktisch te organiseren

- 1** Denk zoals een reclamemaker. Maak mensen nieuwsgierig met een goede aankondiging. Zorg voor een prikkelende en sexy titel voor je les of activiteit.
- 2** Jij bent altijd als eerste aanwezig in de les of op de activiteit.
- 3** Kijken is leuker dan luisteren. Praat niet alleen tijdens de les of activiteit maar geef ook een show. Maak gebruik van foto's, kaarten, boeken, films en allerlei andere toonbare zaken.
- 4** Maak op voorhand een lijst van alle materiaal dat je nodig hebt tijdens de les of de activiteit.
- 5** Spreek af waar je kan kopiëren en wie het zal betalen. Zorg dat het duidelijk is wie voor het materiaal zorgt, wie het betaalt en of de deelnemers het materiaal na de les of activiteit mogen houden.
- 6** Denk vooraf ook na over hoe je de ruimte waar de les of activiteit doorgaat, wil gebruiken.
- 7** Zorg ervoor dat alle materiaal klaarstaat vóór dat de deelnemers toe-komen.
- 8** Indien er een financiële vergoeding gevraagd wordt aan de deelne-mers is het belangrijk af te spreken wie verantwoordelijk is voor de kassa.
- 9** Spreek af of er gewerkt wordt met een aanwezigheidslijst en wie er zich over bekommert.
- 10** Spreek af wie er zorgt voor de koffie tijdens de pauze.

tueel van aard omdat ze niet enkel focussen op praten en schrijven (verbaliteit). Toch reageerden de betrokken weplussers negatief op het spel van het bouw-  
werk en de blokjes. Dit kan wijzen op verschillende zaken. De eerste vorming met  
hen verliep niet conflictloos. De vormingsverantwoordelijken waren bovendien  
niet op de hoogte van het feit dat de vorming voor hen verplicht was. In tegen-  
stelling tot de andere deelnemers waren zij iets zwakker. Er was iets misgelopen  
tijdens hun estafette opleiding waardoor ze eerder negatief stonden tegenover  
Digipolis als organisatie. Ze zagen het verband tussen de praktische oefening en  
het belang van communicatie (het leerdoel) niet. Tenslotte vonden een aantal  
onder hen het kinderachtig. Na een gesprek en discussie met hen tijdens de  
pauze alsook na het contacteren van een betaalde kracht van Dot.com konden  
de violen beter op elkaar afgestemd worden en verliep de volgende sessie pro-  
bleemloos. Terwijl de weerstanden ten aanzien van het werken aan het bouw-  
werk misschien vooral lagen in de verplichte deelname of in de groepsdynamica  
lijkt het ons toch interessant verder na te denken over handelingsgerichte  
instrumenten. Deze instrumenten zijn erg relevant voor een laagdrempelig aan-  
bod en strekken dus tot aanbevelen. Bij het creëren van dergelijke instrumenten  
zijn echter twee aandachtspunten van belang, zeker als ze gehanteerd worden  
bij zwakkere vrijwilligers. De deelnemers moeten het verband kunnen leggen en  
vooral ervaren tussen het gehanteerde instrument en het leerdoel. Ook moet een  
mogelijke associatie met spel of beter kinderspel vermeden worden.

Toch moeten we in het achterhoofd houden dat de vorming zich richt naar een  
heterogene middengroep. Een valkuil hierbij is dat het te sterk benadrukken van  
laagdrempeligheid in het vormingsaanbod kan verglijden naar saaiheid, al te  
voorspelbaar wordt en er een vervlakking optreedt waarbij de diversiteit van de  
groep vrijwilligers en dus ook de krachten en behoeften van sterke vrijwilligers  
niet worden benut. Het is belangrijk dat iedereen een aanknopng kan vinden  
met zijn of haar vrijwilligerswerk. Wat elk van de vrijwilligers er voor zichzelf  
uithaalt zal onderlinge verschillen vertonen.

### 3 Tuincoaches delen talent in de *Pottentuin*

Het project *Pottentuin*, oorspronkelijk een initiatief van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad, speelt zich af in een woonbuurt waar een voorheen braakliggend stuk grond benut wordt als semi-publieke ruimte door een heterogene groep bewoners. In deze tuin voor iedereen, kweken mensen planten, groenten en fruit in bakken en is er spontaan sociaal contact tussen een sociaal en cultureel heterogene groep bewoners. In het project staat ook samenwerking tussen diverse organisaties erg centraal. De verantwoordelijkheid ervoor is later overgeheveld van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad naar een lokaal dienstencentrum van OCMW Antwerpen, gelegen naast de *Pottentuin* (voor meer informatie zie Brochure Samenlevingsopbouw Antwerpen stad). Het ganse project *Talent geeft vorming* is gegroeid uit de *Pottentuin*. De *Pottentuin* is in eerste instantie een samenlevingsproject maar vormt tegelijkertijd een knooppunt van diverse doelstellingen. Ook de doelstelling leren is daarin aanwezig. Aan de start van de *Pottentuin* leren de deelnemers van Peter Bauwens (auteur van verscheidene boeken) kweken in een bak, erg relevant in een stedelijke context. Een specifiek inhoudelijk aspect van de *Pottentuin* wordt versterkt. De notie leren wordt echter nog verder uitgewerkt via de samenwerking met diverse organisaties. Een aantal betrokken buurtbewoners worden op basis van hun eigen ervaringen in de tuin en op basis van hun verworven kennis via de hen aangeboden vorming, tuincoaches. Tuincoaches geven op hun beurt de reeds verworven vaardigheden door aan andere buurtbewoners en nieuwkomers in de tuin. Er wordt dan ook een vorming georganiseerd in samenwerking met Vormingplus Antwerpen rond didactische competenties die erg gewaardeerd werd door de betrokkenen. Een basismap met betrekking tot het inhoudelijk-didactische aspect van de tuin is voor vrijwilligers ter beschikking. Leerdoelen nastreven wordt een prominent onderdeel van dit samenlevingsproject. Het leren delen van ervaringen in de tuin met anderen wordt cruciaal. Eén van de vaststellingen van dit project is dat een kwalitatief vormingsaanbod voor vrijwilligers, in dit geval de tuincoaches, zowel een inhoudelijke als didactische als sociale component dient te bevatten. De tuincoaches die via dit project reeds een vormingstraject afgelegd hebben, zijn nu vragende partij voor ondersteuning met betrekking tot de sociale facetten van de *Pottentuin*. De omgang met elkaar als tuincoach team, de omgang met van elkaar verschillende bezoekers en medetuiniers zijn niet altijd vanzelfsprekend. Ook betaalde krachten onderschrijven deze vraag en stellen naast de spontane ontmoeting in de tuin ook allerlei conflicten vast. In dit project nemen al de tuincoaches deel aan de vormingsmodule sociale vaardigheden verspreid over vier sessies.



Een eerste sessie werd vooral voorbereid door Vormingplus Antwerpen. De overige drie werden voorbereid door een betaalde kracht vanuit Samenlevingsopbouw Antwerpen stad, vrijgesteld voor *Talent geeft vorming*. In tegenstelling tot de vormingsmodules rond taal en computer is de samenwerking tussen Vormingplus Antwerpen en Samenlevingsopbouw Antwerpen stad minder intensief in de voorbereiding ervan. Een eerste vorming gaat over het goed leren samenwerken in team en ging niet goed van start door vele laatkomers. Ook kon door omstandigheden de betaalde kracht van Vormingplus, die zich toelegt op sociale aspecten, zich niet vrijmaken en werd een andere vormingswerker, vooral beslagen in de inhoudelijk-didactische aspecten van de *Pottentuin* (zie boven) betrokken. Na een kennismakingsronde werd een handelingsgericht instrument gebruikt met als doel een zicht te krijgen op het functioneren van het team en op wie welke rol daarbij op zich neemt. Alle deelnemers op één na werden geblinddoekt en moesten een lang touw zo kunnen leggen dat het een vierkant vormt. Ook hier was, zoals aangestipt bij de bespreking van de module computer, niet voor alle deelnemers duidelijk wat het verband was tussen dit actiemoment en het doel van de vorming. De vrijwilligers formuleerden samen hun specifieke rol (en dus ook een beetje hun sterkte) die ze elk als tuincoach opnemen. Uit deze vorming kwam duidelijk naar voor dat niet zozeer de oogst van het kweken van belang wordt geacht maar wel het sociale contact dat vrijwilligers en ook anderen er kunnen ontwikkelen. De vrijwilligers vonden deze vorming echter niet helemaal geslaagd omdat hun verwachtingen niet ingelost werden. Ze hadden het gevoel te blijven zitten met de complexiteit van al hun ervaringen in de *Pottentuin*. Een eerste aanzet was gegeven maar moest verder uitgewerkt worden.

Een tweede, derde en vierde sessie werd door slechts één partner uitgewerkt, Samenlevingsopbouw Antwerpen stad. Het was duidelijk geworden dat het in eerste instantie belangrijk was dat de wirwar van tuinervaringen geventileerd moest worden vooraleer iets werd aangeboden. De projectmedewerker van *Talent geeft vorming* uit samenlevingsopbouw werkte nauw samen met de betrokken opbouwwerkster om een goed zicht te krijgen op de context en de vrijwilligers. Aan de vrijwilligers werd na een eerste ventilering van hun tuinervaringen de doelstellingen van het project *Pottentuin* op een rijtje gezet: (1) deelnemers leren iets bij over groenten kweken, (2) deelnemers leren andere mensen kennen en met hen omgaan, (3) deelnemers leren er verschillende organisaties kennen, (4)

de *Pottentuin* is van en voor de buurt. Naast de formulering van deze doelstellingen fungeerden de volgende vragen als een rode leidraad voor de verschillende sessies: (1) Waar staan we?, (2) Waar willen we naartoe? en (3) Hoe pakken we dat aan? De vorming nam vooral de vorm aan van groepsbegeleiding. In een eerste sessie werd stilgestaan bij hun individuele rol als vrijwilliger en bij het leren formuleren van hun sterktes en zwaktes. In een tweede sessie stond vooral de omgang van vrijwilligers met anderen centraal en in de derde sessie het bevorderen van het buurtproject. Vooral de tweede sessie was in de ogen van de vrijwilligers relevant omdat de kern van de zaak, namelijk de omgang met conflict, aan bod kwam. De betrokken vrijwilligers zaten met wrevel, ergernissen en frustraties ten aanzien van de sociale omgang en hun eigen rol daarin. Dit leefde zo sterk dat het een tijdje duurde vooraleer ze konden beschrijven wat er precies aan de hand was. Verschillende manieren van omgaan met deze frustraties werden aangekaart. Zo konden de deelnemers vaststellen dat elke tuincoach andere oplossingsstrategieën had ontwikkeld om met de eigen frustraties, ergernissen en wrevel met betrekking tot de omgang met anderen in de *Pottentuin* om te gaan. Verschillende stijlen en vaardigheden kwamen aan de oppervlakte waardoor ze inzicht verworven in elkaars complementariteit en ze realiseerden dat ze er niet alleen voor stonden. In de derde sessie zochten ze vanuit een meer gerust gevoel samen oplossingen voor de aanwezige conflicten. Zo werd afgesproken op vaste tijdstippen bij elkaar te komen zodat ze elkaar als team meer konden briefen. Ze zijn immers niet vaak als groep samen aan het werk in de tuin omdat er met een beurtrol wordt gewerkt. Via de vorming hebben ze kunnen ervaren dat de verantwoordelijkheid voor conflictoplossing niet enkel op hun individuele schouders rust. Een aantal spanningen speelden zich af met kinderen uit allochtone gezinnen die zich niet aan de regels hielden. Ook was er sprake van een reeds langdurend conflict tussen één van de tuincoaches en een Marokkaanse tuinierster. Een aantal Marokkaanse tuiniersters met wie ze positieve contacten onderhielden, zouden ze motiveren en stimuleren om tuincoach te worden. Tegelijkertijd zou een apart stukje grond in de *Pottentuin* voorbehouden worden aan kinderen voor wie ze een nieuwe tuincoach gingen zoeken.

### 3.1 De troeven van de tuin: het sociale en een informele leercontext

---

De tuincoaches vormen een heterogeen sociale groep. Ook al werd er sterk op maat gewerkt, voor één vrijwilliger bleek al die reflectie over de eigen rol en ervaringen erg moeilijk. Zelfreflectie lijkt niet voor iedereen te zijn weggelegd. Achteraf gezien was voor deze vrijwilliger een inter-persoonlijke aanpak pro-

ductiever om zijn vrijwilligerswerk te ondersteunen en in goede banen te leiden. Terwijl voor de andere vrijwilligers de vorming wel zinvol bleek. Zo voelden de sterke vrijwilligers zich ondersteund omdat zij vaak hun sociale vaardigheden moeten inzetten zowel naar de bezoekers als naar een aantal van hun collega vrijwilligers die soms zelf in conflicten betrokken geraken. Alle vrijwilligers hebben nu immers stilgestaan bij hun frustraties en hoe daarmee om te gaan. Vrijwilligers weten nu beter wat ze van elkaar kunnen verwachten en kunnen bijgevolg de tuin met meer vertrouwen tegemoet treden. Terwijl sommige vrijwilligers daadwerkelijk aan hun sociale vaardigheden hebben kunnen werken, is dat niet het geval voor iedereen. Anderen hebben dan weer wel het besef gekregen dat niet louter hun eigen persoonlijke klachten en frustraties van tel zijn.

De sterkte van deze vormingsmodule, die helemaal in het teken stond van het sociale domein, is dat ze sterk vanuit de vrijwilligers vertrok en dat de vorming ingebed was in een organisch ontwikkeld breder project (breder dan leren). De meerwaarde van deze vormingsmodule ligt in de geïntegreerdheid en in verknopingen. Het project *Pottentuin*, de bredere context van de vormingsmodule, betreft een creatieve connectie tussen samenlevingsopbouw en het vormingswerk. Dit project was in eerste instantie gericht op het ontmoeten tussen bewoners uit diverse sociale en culturele groepen. Gaandeweg werd via de betrokkenheid van bewoners in dit project incidenteel geleerd. Met ander woorden er was geen expliciete gerichtheid op leren (Cockx, 2008: 35) maar het neveneffect van dit samenlevingsproject was dat er geleerd werd. Vervolgens werd er aangeknoopt bij de spontaan ontstane informele leercontext. De tuin werd vervolgens ook een oefenterrein voor het bevorderen van inhoudelijke, didactische en sociale facetten van educatieve vrijwilligers. In tegenstelling tot de andere vormingsmodules zijn de organisatiedoelstellingen minder prioritair en vormde het vertrekpunt het incidenteel leren van de individuele vrijwilligers zelf.

### 3.2 **Uitdagingen:** **het zoeken naar knooppunten tussen samenleven en vorming**

---

Opbouwwerkers zouden de aangeboden sociaal georiënteerde vorming ook zelf kunnen begeleiden maar kunnen er niet altijd de tijd voor vrij maken. Het is belangrijk om dit structureel te verankeren in het takenpakket van de opbouwwerker indien het werken met educatieve vrijwilligers van belang wordt geacht. Ook meer expliciet focussen op het formuleren van leerdoelen is van belang. Informele contexten zoals de *Pottentuin* zijn erg geschikt voor het leren van maatschappelijk kwetsbare groepen. Toch zijn dergelijke contexten niet exclusief

aan hen voorbehouden en bevorderen ze het leren van iedereen, dus ook van de sterkere vrijwilligers. Het is in heterogene vrijwilligersgroepen dat meervoudige kennisdomeinen, zoals het praktische, het cognitieve en het sociale om er maar enkele te noemen, zich kunnen manifesteren. Deze contexten waar zowel samenleven als leren tegelijkertijd aanwezig zijn, laten toe dat verschillende soorten vaardigheden tot hun recht kunnen komen en als waardevol ervaren worden bij de verschillende deelnemers. Sterke vrijwilligers leren er dus ook van zwakkere vrijwilligers. Het aansluiten bij informele contexten met een heterogene samenstelling vormt een uitdaging voor een kwalitatieve vorming voor alle educatieve vrijwilligers betrokken in *Talent geeft vorming*.

Een valkuil is echter nog steeds dat medewerkers van samenlevingsopbouw zich bekommeren over de doelgroep terwijl medewerkers van het Huis van het Nederlands Antwerpen, Digipolis Antwerpen en Vormingplus Antwerpen zich bekommeren over de vormingsinhoud. Vorming kan niet enkel een eenmalig aanbod zijn van een externe expert. Het is dan ook niet de bedoeling de expertises gewoon naast elkaar te leggen maar ze ook daadwerkelijk te verknopen met elkaar. Het is aan de verschillende partners om naast hun sectorspecifiek aanbod ook samen te zoeken naar projecten waarbinnen informele contexten kunnen gecreëerd worden en samenwerkingsverbanden opgezet kunnen worden. Het is enkel via een samenwerking in de praktijk dat vorming aan vrijwilligers verder verfijnd kan worden.

Het project *Pottentuin* kan ten onrechte de indruk wekken dat de stem van de vrijwilligers de enige ware stem is waarnaar geluisterd moet worden om een goed vormingsaanbod te ontwikkelen. Dit kan geïllustreerd worden aan de hand van scheefgegroeide situaties met vrijwilligers. Zo zijn sommige vrijwilligers, vaak supervrijwilligers die al jaar en dag actief zijn, moeilijke klanten voor vorming. Betaalde krachten hebben ze om verschillende redenen jaren volledig losgelaten in de organisatie. Ze hebben noch positieve noch negatieve feedback ontvangen. Weerstand zal dan ook ontstaan wanneer ze plots vorming wordt aangeboden met betrekking tot hun jarenlange ervaring en in aanraking komen met een goedbedoelde betaalde kracht die bijvoorbeeld de nieuwste technieken voor taalverwerving wil aanleren. Vrijwilligers dienen dus opgevolgd te worden waardoor ze zowel kunnen bevestigd als bijgestuurd worden. Zo worden in de *Pottentuin* vrijwilligers die anderen uitsluiten onmiddellijk aangesproken of beter tegengesproken. Opbouwwerkers kunnen echter niet van vormingswerkers verwachten dat zij deze situatie even zullen oplossen. Voor vormingswerkers is het dan weer lonend om zich te bewegen buiten loutere leercontexten.

Tenslotte werden ook nog vormingsmodules rond koken en energie ingericht die we hier korter bespreken. Dit heeft niets te maken met hun eventuele mindere relevantie voor de betrokken vrijwilligers. Ze leveren echter geen bijkomende aandachtspunten op. De kookmodule werd aangeboden door Vormingplus in samenwerking met Samenlevingsopbouw Antwerpen stad. Deze module vertoont veel gelijkenissen met de vormingsmodule computer. Vormingplus was immers voorheen ook betrokken bij de opmaak van de estafette opleiding van Digipolis. Het didactische, het leren doorheen het handelen en het aanbieden van praktijktips stonden er erg centraal. Opvallend was dat er weinig vrijwilligers deelnamen aan deze vormingsmodule. Een zestal mensen namen deel terwijl er tal van kookvrijwilligers zijn in de lokale werkingen van bijvoorbeeld samenlevingsopbouw. De rekrutering verliep niet optimaal. Vragen die hierbij rijzen is of dit kookthema voldoende professioneel gedragen wordt? Koken is immers net als de conversatiegroepen voor anderstaligen een traditioneel aanbod binnen samenlevingsopbouw. Ook hier is het belangrijk na te gaan of de voorkeuren van betaalde krachten met betrekking tot bepaalde kennisdomeinen meespelen. Indien gekozen wordt voor het werken met een heterogene groep aan vrijwilligers, zoals ook het geval is bij de kookvrijwilligers, is een openheid naar meervoudige kennisdomeinen noodzakelijk.

De vormingmodule energie telde (in totaal werden vier workshops gegeven, vooral voorbereid door medewerkers van samenlevingsopbouw) in elke sessie meer deelnemers dan die rond koken. De situatie is hier meer professioneel gedragen. De troef van energie was dat het zuinig omspringen met energie en ecologisch verantwoord gedrag gekoppeld werd aan het verminderen van financiële kosten. De behoeften van mensen die leven in armoede en een maatschappelijke doelstelling (ecologie) versterken elkaar door ze te combineren. De combinatiekracht van de *Pottentuin* was ook hier aanwezig. Een problematisch gegeven is echter dat een belangrijke voorwaarde die in elke vormingsmodule van *Talent geeft vorming* aanwezig was niet vervuld werd. De deelnemers waren geen mensen die ervaring hadden in het doorgeven van talenten, talenten die vanuit hun eigen ervaringen en via contact met betaalde krachten ontwikkeld waren. Het bleef bij een voortraject waar vooral werd geïnvesteerd in inhoudelijke vorming die wel aansloot bij de behoeften van de deelnemers maar onvoldoende geworteld was doorheen hun alledaagse ervaringen om ze te kunnen doorgeven aan anderen (die anderen waren dan hun veronderstelde achterban zoals andere mensen die leven in armoede of andere allochtonen uit dezelfde gemeenschap). Ook werd het succes van de *Pottentuin* vertaald in de planning van het vormingstraject via het stapsgewijs opvolgen van eerst een inhoudelijke, dan een didactische en vervolgens een sociale vorming. De volgorde is echter

niet zo van belang, wel de combinatie van de drie. De volgorde dient bepaald te worden door de specifieke context. Interessant zou zijn om na te denken over een breder project (breder dan leren) rond koken en energie waarbinnen dan een informele context kan gecreëerd worden. Beide thema's laten diverse verknopingen toe in de praktijk en lijken uitermate geschikt voor vorming aan een heterogene groep vrijwilligers.

## 4 Over tekorten, behoeften en betekenissen: drie educatie- en leercontexten vergeleken

De drie vormingsmodules representeren elk specifieke troeven en uitdagingen. Op zich staat niet de inhoud centraal maar wel wat de concrete praktijk aan het licht heeft gebracht via deze concrete inhouden voor een kwaliteitsvol aanbod voor een heterogene groep educatieve vrijwilligers.

Wat de heterogeniteit in de groep vrijwilligers betreft, vormen de deelnemers aan de modules taal en energie eerder homogene groepen, respectievelijk, sterke middengroepen en mensen die leven in armoede. Tijdens de computervorming en de *Pottentuinvorming* kwamen deze groepen samen in eenzelfde vorming wat gevolgen had voor de vormingspraktijk. In de *Pottentuinvorming* werd een aanzet gegeven, in de daar ook speciaal op gerichte vorming, voor het succesvol benutten van deze verschillen binnen de groep.

Het grote verschil tekent zich af tussen enerzijds de modules taal/computer en anderzijds de module voor tuincoaches. Bij de tuincoaches zijn de inhoudelijke, didactische en sociale aspecten via een reeds voorheen lopend vormingstraject meer verweven. De modules taal en computer vertonen een combinatie van zowel inhoudelijke als didactische aspecten met hun respectievelijke accenten. Het sociale aspect van de vrijwilligersvorming wordt bij al de betrokken betaalde krachten als moeilijk ervaren. De inhoud van dat sociale aspect wordt omschreven in termen van persoonlijke dimensie, speciale karakters, de menselijke complexiteit of grondhoudingen. Er kan geen heldere en eenduidige definiëring van gegeven worden. De vormingsmodule van de tuincoaches richt zich tijdens *Talent geeft vorming* op het sociale aspect, net dat aspect wat als ongrijpbaar wordt ervaren door de betrokken betaalde krachten. Het sociale staat in de vorming van de tuincoaches voor een gerichtheid op anderen en de omgang met hen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat er net op dit vlak geen meerwaarde in de structurele samenwerking is gecreëerd. Terwijl in elke vorming de leerbehoeften van

de vrijwilligers als vertrekpunt worden gehanteerd, spelen zowel bij de module taal als bij de module computer sterk het wegwerken van inhoudelijke en didactische tekorten geformuleerd door derden (de betaalde krachten) mee. Er is in elke module een bepaalde mate van wisselwerking tussen de vragen van vrijwilliger en die van derden. Deze wisselwerking is echter sterker en complexer bij de vorming van de tuincoaches. Bij de modules computer en taal wordt vertrokken vanuit niet-formele educatie in een klassieke educatiecontext, een vormingsmoment. Op basis van de tekorten (ten aanzien van de inhoud en de didactiek) geformuleerd door derden en op basis van behoeften, geformuleerd door vrijwilligers zelf wordt het vormingsaanbod ingevuld. Bij de tuincoaches sluit het vormingsmoment, een groepsbegeleiding, aan op een breder project met verschillende doelstellingen waarbinnen een informele leercontext is ontstaan. Vrijwilligers hebben geleerd zonder dat dit de oorspronkelijke intentie was in dit project. Ook hier formuleren derden tekorten en geven vrijwilligers blijk van een aantal behoeften wat vervolgens het vormingsaanbod en de doelstellingen ervan mee bepaalt. Het verschil met de modules taal en computer is echter dat de vorming geïntegreerd is in een breder project rond samenleven waarin de alledaagse omgang van vrijwilligers, betaalde krachten en deelnemers, behorend tot verschillende sociale en culturele groepen, het uiteindelijke eindpunt ervan mee beïnvloedt. Het doel, in tegenstelling tot loutere vormingsprojecten, ligt in dergelijke samenlevingsprojecten niet vast en kan niet helemaal voorafgaandelijk geformuleerd worden. Leren binnen dergelijke projecten wordt dan ook een open en onvoorspelbaar proces. Vrijwilligers, deelnemers en betaalde krachten zijn samen onderweg met elk hun eigen persoonlijke voorkeuren, culturele betekenissen, en manieren van omgaan en spreken waarbij niemand van hen op voorhand kan zeggen waar ze zullen uitkomen. Deze openheid waarbij noch de betaalde krachten noch de vrijwilligers als bepalend worden gezien voor de invulling van wat er geleerd zal worden, staat voor een wisselwerking tussen de sociaal en cultureel bepaalde voorkeuren, interesses, omgangsvormen, spreekstijlen, enzoverder van zowel vrijwilligers, betaalde krachten als deelnemers. Vorming in de module *Pottentuin* sluit aan op een erg open context waarbij de invulling van het vormingsaanbod wordt medebepaald door een erg heterogene input, gecreëerd vanuit de omgang tussen verschillende mensen. Er worden dus niet enkel tekorten en behoeften verrekend maar ook betekenissen (Cockx, 2008; Soenen, 2002; Wildemeersch, 1992). Of zoals Cockx (2008) het stelt er is een verschil tussen vorming die gericht is op verbeteren (vanuit tekorten), op veranderen (vanuit behoeften) en op betekenen. Vrijwilligers dienen vanuit hun complexiteit als mens bekeken te worden. Ze vertonen op bepaalde vlakke tekorten op inhoudelijk, didactisch en/of sociaal vlak. Ze hebben daarnaast spe-

cifieke behoeften en noden. Zo heeft iedere vrijwilliger het recht op een vorming die aangepast is aan zijn of haar leefwereld (belangrijk voor kansengroepen). Tenslotte zijn vrijwilligers ook mensen met persoonlijke, educatieve en culturele voorkeuren die op zich staan en niet verbeterd of veranderd moeten worden. Vrijwilligers, betaalde krachten en de uiteindelijke deelnemers betekenen doorheen hun dagelijkse omgang met elkaar ook iets voor elkaar en dat leerproces waarin betekenissen worden uitgewisseld wordt nooit afgesloten.

Taal	Computer	Tuincoaches
<b>Heterogeniteit in groep</b>		
Eerder homogeen	Eerder heterogeen	Eerder heterogeen (Koken:heterogeen, Energie: homogeen)
<b>Drie aspecten van vorming</b>		
Inhoudelijke specialisatie	Didactisch, doen en praktijktips	Inhoudelijk, didactisch en sociale aspecten geïntegreerd (Koken: zie computer, Energie: zie taal)
<b>Verankering</b>		
Structurele samenwerking tussen organisaties	Structurele samenwerking tussen organisaties	Geen structurele samenwerking op het vlak van vorming wel op andere domeinen (Koken en energie: geen enkele structurele samenwerking)

Taal	Computer	Tuincoaches
<h3>Vormingsvraag derden of vrijwilligers?</h3>		
<p>Vanuit maatschappelijk thema integratie en daaraan gekoppelde organisatie-doelstelling. Eerder vanuit derden</p>	<p>Vanuit maatschappelijk thema digitale kloof en daaraan gekoppelde organisatie-doelstelling. Eerder vanuit derden</p>	<p>Sterk vanuit individuele vrijwilliger en daaraan gekoppeld maatschappelijke en organisatie-doelstellingen. Eerder vanuit vrijwilligers</p> <p>(Koken: enkel vanuit individuele vrijwilliger, Energie: vanuit groepsbelang en daaraan gekoppelde maatschappelijke en organisatie-doelstellingen)</p>
<h3>Educatief perspectief</h3>		
<p>Het wegwerken van inhoudelijke tekorten via niet-formele educatie waarbij de behoeften van deelnemers worden verrekend</p>	<p>Het wegwerken van didactische tekorten via niet-formele educatie waarbij de behoeften van deelnemers wordt verrekend</p>	<p>Een informele leercontext werd gecreëerd binnen een breder samenlevingsproject. Tekorten, behoeften maar ook betekenissen en voorkeuren worden samen verrekend. (Koken: zie computer, Energie: zie taal)</p>

# INKI, PINKI & STINKI

STELLEN ZICH VOOR BIJ DE ORGANISATIE



# 10TIPS

## om als vrijwillig de(a)ler in talent te overleven in een organisatie

- 1** Stel jezelf voor aan de organisatie of vereniging en toon je talent. Breng al je favoriete interesses en onderwerpen ter sprake. Hou je vooral niet in!
- 2** Nadat jouw (talent)moment is gepasseerd, is het verstandig even te luisteren naar wat de organisatie of vereniging belangrijk vindt en nastreeft. Zoek samen uit of jouw talent iets kan betekenen voor de organisatie of vereniging en of jij je daar op je plek voelt.
- 3** Mensen die het gemaakt hebben in het leven, hebben dat niet op hun eentje gedaan. Alle uitvinders, supersterren, bekende sporters hebben een beroep moeten doen op anderen om de top te bereiken. Laat je dus ondersteunen door professionele medewerkers van de organisatie of vereniging. Op bijleren staat geen leeftijd.
- 4** Maak duidelijk aan de organisatie hoeveel tijd je wil investeren in het verspreiden van je talent.
- 5** Maak duidelijk waar en wanneer ze je kunnen bereiken, en dus ook wanneer niet.
- 6** Vraag of er een badge, T-shirt of een ander kenteken is waardoor je voor iedereen herkenbaar bent als de persoon die zijn of haar talent komt verspreiden.
- 7** Ga na of er voor talentrijke vrijwilligers een onkostenvergoeding voorzien is en hoe je deze ontvangt.
- 8** Ga na of er een verzekering voor talentrijke vrijwilligers is afgesloten en wat die inhoudt.
- 9** Spreek af wie er tijdens jouw vrijwilligerswerk de aanspreekpersoon is op wie je kunt terugvallen voor allerlei praktische problemen en vragen.
- 10** Ga na of er nog andere vrijwilligers aan de slag zijn in de organisatie met wie je ervaringen kan uitwisselen. Ga na of ze soms samenkomen.

# 3

## Leertrajecten voor betaalde krachten betreffende vorming aan vrijwilligers

### 1 **Vormings- en leercontexten verknopen met samenleven**

Het meest fundamentele aandachtspunt vanuit de drie praktijkexperimenten is de zoektocht naar het verknopen van vormingscontexten met andere contexten, in ons geval samenleven. Er worden in informele contexten, zoals allerlei sociale, culturele en ruimtelijke initiatieven, immers meer leeransen gecreëerd voor iedereen. Vorming kan niet enkel een op zich staand gegeven zijn. Het is niet enkel van belang dat het vormingsaanbod geworteld is in de educatieve ervaring van de vrijwilliger. Een bijzondere meerwaarde wordt gevormd door de inbedding van vorming in een breder project dat niet enkel op leren is gericht. Dergelijke projecten dienen dan ook gestimuleerd te worden waarbij niet zozeer een sterkere betrokkenheid van de verschillende partners noodzakelijk is (de samenwerking in dit project was immers intens) maar waarbij een ander soort betrokkenheid vereist is. Professionelen die in hun werkervaringen enkel gericht zijn op specifieke inhoudsdiens over het muurtje te kijken. Een eenmalige opvoering van een vormingswerker voldoet ook niet. Betaalde krachten die buiten het domein van het leren bezig zijn, dienen binnen hun initiatieven meer aandacht te besteden aan leerdoelen en er ook de nodige gevolgen aan te geven in de praktijk. Professionelen actief op het terrein van vorming en leren dienen eerder naar buiten te komen terwijl werkers actief rond samenleven zich eerder naar binnen moeten richten. Verschillende betaalde krachten dienen niet elk hun ding te doen waartussen ze dan nadien bruggen proberen te bouwen. Een geïntegreerd aanbod waarbij de verschillende betaalde krachten tegelijkertijd betrokken zijn in dezelfde alledaagse praktijk en al doende en in wisselwerking met elkaar hun kennis, vaardigheden en ervaringen inbrengen is nastrevenswaardig. Dit project heeft de verdienste daarin een eerste stap gezet te hebben. Het wordt in dit soort praktijkgeoriënteerde projecten tegelijkertijd duidelijk dat het creëren van een geïntegreerd vormingsaanbod geen evident gegeven is. In theorie is dit immers gemakkelijk gezegd, in de praktijk echter liggen er allerlei banale en mindere banale obstakels in de weg. De samenwerking bijvoorbeeld



speelt zich af tussen individuen maar dient ook gedragen te worden door hun respectievelijke sectoren en door hun collega's. Een gemiste kans in dit project is dat niet een nieuwe informele context is gecreëerd geïnspireerd door de *Potentuin*. Bij de modules koken en energie werden een aantal kansen niet benut. Het aandachtspunt voor betaalde krachten bestaat hier uit het besef dat leren bevordert wordt net wanneer men durft buiten de pedagogische en sectorspecifieke vakjes te kleuren.

## 2 Het belang van een algemeen vormingsaanbod voor een groep heterogene vrijwilligers

Terwijl het van belang is een vormingsaanbod te koppelen aan andere contexten wil dit niet zeggen dat vorming op zich geen kans meer moet krijgen. Het is geen of-of verhaal maar een en-en verhaal. Dit vormingsaanbod dient echter aan een aantal voorwaarden te voldoen. Vrijwilligers over verschillende werkingen en sectoren heen bijeenbrengen werd door de betrokken vrijwilligers gewaardeerd. Dit kan bijdragen aan een gevoel van persoonlijke waardering en aan een gemeenschapsgevoel op basis van herkenbaarheid bij vrijwilligers. Een vormingsaanbod ontwikkelen voor een heterogene groep is mogelijk maar is geen eenvoudige opdracht. Zoals we hebben ondervonden tijdens de vormingsmodules computer en tuincoaches kunnen allerlei problemen zich manifesteren maar biedt deze heterogene samenstelling ook leerkansen voor het omgaan met verschillen zowel voor vrijwilligers als voor betaalde krachten.

Via dit project werden ook vanuit de verschillende vormingsmodules een aantal basistips weerhouden die voor alle educatieve vrijwilligers (voor de ene al wat meer dan voor de andere) relevant zijn. Deze educatieve tips die ontwikkeld zijn vanuit de kennis van de betaalde krachten en hun praktijkervaringen in dit project werden samengebracht (zie bijlage: *Tips voor de(a)ers in talent*). Deze educatieve tips vormen een houvast voor educatieve vrijwilligers los van de inhoud die ze doorgeven aan anderen. Via deze educatieve tips willen we vooral overbrengen dat ze gewaardeerd, opgevolgd en ondersteund worden maar tege-

lijktijd ook bijgestuurd kunnen worden. Zowel hun tekorten, behoeften als betekenissen zijn verweven in de opmaak van deze educatieve tips. Naast het inzicht dat ze opgevolgd, gewaardeerd en bijgestuurd kunnen worden zijn deze tips voor betaalde krachten ook een houvast om hun vrijwilligers in de praktijk te volgen en bepaalde tips aan te passen en te herwerken naargelang de situatie. De tips leggen geen claim op de enige en ware educatieve tips maar vormen een erg concreet werkinstrument dat zal wijzigen doorheen hun gebruik in de vrijwilligerspraktijk.

Er wordt dan ook een pleidooi gehouden voor een universeel vormingsaanbod voor een heterogene groep van educatieve vrijwilligers. Dit is misschien een vreemd pleidooi voor sommige lezers. Professionelen werkzaam in sociale en culturele sectoren zijn immers vooral bezig met het aanpassen van hun aanbod aan specifieke doelgroepen. Op zich is deze cultuurspecifieke aanpak een gunstige evolutie maar ze heeft tegelijkertijd een onbedoeld neveneffect. Het werkt namelijk een sterke verkokering in de hand waardoor het professionele landschap bestaat uit naast en los van elkaar staande professionele individuen en organisaties met elk hun eigen specialisatie. In dit project willen we het belang van een algemeen aanbod aanzwengelen waardoor de verschillende specialisten gedwongen worden verknoppingen in de praktijk te maken met anderen. Bovendien belemmert een gesegregeerd professioneel landschap de omgang met verschillen. Het werken met heterogene doelgroepen over verschillende specifieke inhoudsgebieden dient gestimuleerd te worden (Soenen, 2006). Deze heterogeniteit van mensen is geen garantie voor succes. Er zal niet in woorden maar doorheen het handelen met vallen en opstaan geleerd worden om te gaan met diversiteit.

Dit algemeen aanbod dient inhoudelijke (bijvoorbeeld hoe informeer ik me over mijn talent), didactische en sociale componenten, al dan niet tegelijkertijd aangeboden, te omvatten. Het is echter vooral bij de sociale component, de algemene omgang met anderen, waar er een leemte en noodzaak kan vastgesteld worden. Een start is in dit project gemaakt via het in kaart brengen van de verschillende competenties aanwezig bij de vrijwilligers. Deze competenties werden benoemd door de vrijwilligers zelf. Een typisch antropologische opmerking die hierbij gemaakt kan worden is dat zo enkel het domein van het zeggen wordt betrokken. Volgens antropologen bestaat de sociale realiteit immers uit drie facetten: wat mensen zeggen, wat ze zeggen te moeten doen en wat ze in feite doen. Wat educatieve vrijwilligers feitelijk doen als ze hun talenten doorgeven is dus via deze manier van werken niet geweten. De betrokkenen kunnen dit niet zelf formuleren wat niet wijst op een onkunde. Het spontaan alledaagse hande-

len speelt zich ook op een onbewust niveau af en ieder van ons heeft een blinde vlek. Het zou dan ook lonend kunnen zijn om externen de spontane en vaak onbewuste competenties die lijken te werken in de praktijk te laten observeren en inventariseren (Soenen, 2002). Zowel het zeggen van de vrijwilligers als de observaties van hun handelen zouden een vruchtbare input kunnen vormen voor een sociaal vormingsaanbod.

### **3 De herpositionering van een gespecialiseerd vormingsaanbod**

Tenslotte was een sterkte van dit project dat het geresulteerd heeft in een structurele samenwerking rond specifieke inhouden zoals taal en computer. Naast een pleidooi voor een sterk algemeen aanbod voor heterogene vrijwilligers is het belangrijk ruimte te laten aan een vormingsaanbod voor vrijwilligers dat rechtstreeks verband houdt met hun specifiek talent of met hun specifieke situatie waardoor het voor hen belangrijk is om het recht op te eisen van een aangepaste vorming (denken we aan kansengroepen). Het is echter opvallend dat de meeste vrijwilligersprojecten zich richten op specifieke doelgroepen zoals ouderen of mensen die leven in armoede of nieuwkomers. Terwijl het belang van dergelijke initiatieven via de praktijkervaringen in dit project ook onderstreept wordt, lijkt het ons wel belangrijk ze te herpositioneren. Ze dienen immers omringd te worden door vorming voor een heterogene groep al dan niet verknoopt met bredere projecten. Anders is ieder van ons erg zinvol bezig maar blijven we vooral naast elkaar verder werken en geven we een dieperliggende omgang met diversiteit geen kans. Het is belangrijk de zaken op te splitsen (de verdienste van een toegenomen professionalisering) maar vaak wordt vergeten dat we ze ook terug samen moeten brengen, een voorwaarde om samen te kunnen leven en leren in verbondenheid en diversiteit.

## Referenties

Cockx, F. (2008). *Leren voor vormingswerk. Concepten voor het faciliteren van leren* (2de dr). Brussel: Socius.

De Brauwere, G., & De Blicke, N. (s.d.). *Vrijwilligers in vorm(ing). Educatiebehoeften van vrijwilligers in de regio Gent-Eeklo*. Niet gepubliceerde brochure. Vormingplus Gent.

Huis van het Nederlands Antwerpen (s.d.). *Meerwaardenonderzoek. Een onderzoek naar de meerwaarde van het NT2- vrijwilligersaanbod in Antwerpen zoals geformuleerd door de cursisten*. Niet gepubliceerd onderzoeksrapport. Huis van het Nederlands Antwerpen.

Samenlevingsopbouw Gent vzw (2005). *Levenslang leren en opbouwwerk. Verslag van een terreinverkenning*. Niet gepubliceerd verslag Samenlevingsopbouw Gent vzw.

Soenen, R. (2002). Een nieuwe sound op de jukebox: een perspectief op interculturele vorming. In C. Timmerman, Ph. Hermans en J. Hoornaert (red.), *Allochtone jongeren in het onderwijs*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Soenen, R. (2006). *Het kleine ontmoeten*. Over het sociale karakter van de stad. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Soenen, R. (red.) (2007). *De Pottentuin. Creatieve connecties*. Niet gepubliceerde brochure in opdracht van Samenlevingsopbouw Antwerpen stad.

Verlot, M., Sierens, S., Soenen, R., & Suijs, S. (2000). *Intercultureel onderwijs. Leren in verscheidenheid*. Gent: Universiteit Gent: Steunpunt Intercultureel Onderwijs.

Welzijnsschakels (s.d.). *Schakels die bruggen slagen*. Niet gepubliceerd verslag. Welzijnsschakels.

Wildemeersch, D. (1992). Besluit. De kern van het sociaal-cultureel vormingswerk. In D. Wildemeersch en J. Goubin (red.), *Het vormingswerk uitgedaagd*. Leuven: VCVO.

# De betrokken organisaties van *Talent geeft vorming*:

## Initiatiefnemers:

---

Samenlevingsopbouw Antwerpen stad en Vormingplus Antwerpen

Coördinatie: Lut Schrevens (Samenlevingsopbouw)

Opbouwwerkster: Eva Ernst (Samenlevingsopbouw)

Vormingswerker: Kris Verheyen (Vormingsplus)

## Vormingsmodules

---

- Samenlevingsopbouw Antwerpen stad
- Huis van het Nederlands Antwerpen
- Digipolis Antwerpen
- Vormingplus Antwerpen

## Platformgroep

---

- Coördinatie: Vormingplus Antwerpen
- Auxilia
- Huis van het Nederlands Antwerpen
- Aangen@me kennismaking (Recht-op vzw)
- Digipolis Antwerpen
- Onthaalbureau inburgering
- Centrum voor natuureducatie
- Samenlevingsopbouw Antwerpen stad

## Stuurgroep

---

- Samenlevingsopbouw Antwerpen stad
- Vormingplus Antwerpen
- Huis van het Nederlands Antwerpen
- Cultuurbeleidscel Stad Antwerpen
- Digipolis Antwerpen
- Culturele centra
- Samenlevingsopbouw Vlaanderen
- Socius
- OCMW Antwerpen

