

Speelse werkvormen

Regiemodel

Doel: Bewustwording van de interactie in gesprekken.

Groepsgrootte: Elke groepsgrootte afhankelijk van de gewenste interactie.

Acteur: Twee acteurs

Vorbereiding: Een scene voorbereiden met bewuste onhandige communicatie.

Het regiemodel is een veilige vorm om de interactie van communicatie bewust te maken.

In het regiemodel spelen twee trainingsacteurs een scene. Dat kan bijvoorbeeld een functioneringsgesprek, verzuimgesprek, adviesgesprek of een ander gesprek zijn.

Het is een vooraf bedachte scene waarin communicatievaardigheden bewust verkeerd ingezet worden.

Het regiemodel kan in grote en kleine groepen zeer effectief gebruikt worden.

Ik beschrijf hier zes variaties van het regiemodel. Hoe kleiner de groep, hoe interactiever de werkwijzen.

Regiespel, het basismodel.

Twee acteurs bereiden de scene voor en bepalen heel precies waar ze communicatief een 'foute' reactie geven. Eén van de beide rollen wordt aangestuurd door de groep, de andere niet. De andere rol wordt beïnvloed door de aangestuurde rol en verandert dus vanzelf.

Voorbeeld: Een functioneringsgesprek.

Doel in de training voor de medewerkers: Hoe kun je zelf invloed uitoefenen op jouw functioneringsgesprek?

Spel: de leidinggevende neemt de leiding in het gesprek, heeft een agenda en werkt die vervolgens netjes af. Geeft een compliment en een punt van kritiek en vraagt naar ontwikkelpunten.

De medewerker heeft zich niet voorbereid, neemt geen initiatief en durf niet in te breken (subassertief). Dit spel kan heel precies voorbereid worden per gespreksfase en op basis van de leerpunten van de groep.

In dit geval wordt de medewerker aangestuurd door de groep.

Werkwijze

Eerst wordt het hele spel één maal gespeeld. Vervolgens starten de acteurs voor de tweede maal het spel en dan mogen de deelnemers stop roepen op een moment waarvan zij vinden dat de medewerker anders zou kunnen reageren. De trainer verzamelt enkele tips en speelt die door aan de acteurs, die de tips meteen in het spel toepassen. Dit heeft effect op beide rollen. Vervolgens spelen de acteurs weer iets onhandigs en wordt er weer stop geroepen.

Dit spel kan net zo lang gespeeld worden totdat de deelnemers tevreden zijn over het gesprek.

Een gesprek



Vervolg

Als vervolg kunnen de deelnemers zelf met de acteurs gaan oefenen in kleine groepjes n.a.v. hun individuele leerpunten.

Variatie 1

De acteurs kunnen verschillende versies met verschillend gedrag laten zien.

Kies telkens voor één van de rollen ander gedrag, zodat het effect van het gedrag op de ander ook zichtbaar wordt. Modellen als de Roos van Leary, Lifo, assertiviteit, feedback en slecht nieuws kunnen hier ook als basis dienen voor het te spelen gedrag.

Variatie 2

In de tweede ronde waarin één van de rollen wordt aangestuurd, kan ook aan de deelnemers gevraagd worden om de aangestuurde rol, in dit voorbeeld de medewerker, over te nemen. Kies daarvoor een fase uit het gesprek.

Bijvoorbeeld: binnenkomst, het samen bepalen van de agenda, omgaan met kritiek, inbrengen van ontwikkelpunten.

Variatie 3

Laat tijdens de eerste ronde de deelnemers hun opmerkingen meeschrijven.

De trainer verzamelt daarna per onderwerp of gespreksfase de tips.

Vraag per gespreksfase drie deelnemers om het gesprek te voeren op hun eigen manier. Laat ze alle drie direct na elkaar spelen. De trainer bespreekt daarna samen met de acteur alle effecten van hun communicatie.

Dan volgt een volgende fase in het gesprek weer met drie andere deelnemers.

Variatie 4

De acteurs spelen de eerste ronde. Daarin geven de acteurs in ieder fase van het gesprek in een terzijde aan wat ze denken.

Verdeel de groep in twee kleine groepjes van hooguit zes personen. Per groepje bedenken ze welk ander gedrag de medewerker zou kunnen vertonen.

Bij ieder groepje sluit een acteur aan. De groepsleden kunnen nieuw gedrag oefenen met de acteur.

De acteur zal in het spel interventies plegen door te vragen wat de cursist nu denkt. Dat geeft weer inzicht voor nieuw gedrag. Zo kan het hele groepje oefenen met de acteur.

De trainer is vliegende keep tussen de beide groepjes.

Variatie 5

De acteurs spelen de eerste ronde van het spel. De acteur die aangestuurd wordt geeft daarna een 'monologue interieur' aan het publiek. Dat wil zeggen dat hij vertelt hoe hij zich voelt na het gesprek en hoe dat komt.

Fase 1: De groep kan de acteur vragen stellen over zijn gedrag in het gesprek, waardoor ze zullen begrijpen waarom hij deed zoals hij deed.

Fase 2: De groep kan de acteur tips geven om het gesprek effectiever en prettiger te laten verlopen.

Fase 3: De acteurs spelen de scene nogmaals met de aangegeven tips en zorgen ervoor dat het gesprek prettig verloopt.

Variatie 6

Individuele vragen van deelnemers uitspelen.

Deelnemers die een specifiek lastige situatie hebben kunnen de acteurs instrueren om een scene te spelen van hun situatie. Daarvoor kan de trainer apart tijd inruimen voor een intake door de acteurs, of dat samen met de groep doen.

De acteurs spelen die situatie en de groep kan helpen om de communicatie effectief te maken middels de stop methode uit het basismodel van het regiespel.

Aandachtspunt voor de trainer: De trainer geeft niet meer dan drie tips door aan de acteurs. De trainer refereert aan gespreksmodellen, die behandeld zijn. De trainer blijft de structuur in de werkvormen aangeven.

Veiligheid: Het basismodel is de meest veilige werkwijze. Naarmate het vertrouwen stijgt kunnen meer interactieve vormen ingezet worden.

Karidiès