

Workshop trainingsacteren voor dramatherapeuten



Bron: <http://www.janevers.nl/>

Marcelle Arriëns
Dramatherapeut i.o.

Inleiding

Voor u ligt de workshop 'trainingsacteren voor dramatherapeuten.' Met deze eendaagse workshop wil ik dramatherapeuten kennis laten maken en laten oefenen met het trainingsacteren. Hierdoor krijgen dramatherapeuten de kans om te kijken of het vak iets voor hen is. Meerdere dramatherapeuten begeven zich op dit moment al op dit vakgebied en veel geven aan wel op dit vakgebied te willen werken, maar weten niet wat het precies inhoudt en wat daarvoor nodig is. Deze workshop is speciaal bedoeld voor deze dramatherapeuten die geïnteresseerd zijn in het trainingsacteren.

In de workshop maak ik gebruik van twee theoretische kaders. De kaders die ik heb gekozen, worden regelmatig ingezet binnen dramatherapie. Ook de praktijksimulaties die gebruikt worden, zijn gekozen uit trainingen binnen zorginstellingen. De context zal daardoor makkelijker te begrijpen zijn voor de deelnemers. Door gebruik te maken van aspecten die waarschijnlijk voor de deelnemers al bekend zijn, zal het gemakkelijker zijn om met de vaardigheden te oefenen.

In de workshop staan verschillende bronnen vermeld bij de werkvormen die gebruikt worden. Ik heb me hierin laten inspireren door de vormen zoals ze in de bron beschreven staan, maar de vormen bewerkt zodat ze passend zijn binnen deze workshop.

Toelichting:

Aantal deelnemers: 8 personen

Workshopdocenten: een senior trainingsacteur en een trainingsacteur met dramatherapeutische achtergrond

NB de workshop kan ook door één docent begeleid worden, wanneer deze veel ervaring heeft als dramatherapeut én als trainingsacteur.

Tijdsindeling:

9.00 – 10.15 Opwarming en introductie

10.15 – 10.30 Koffiepauze

10.30 – 12.00 Deel 1

12.00 – 13.00 Lunchpauze

13.00 – 14.30 Deel 2

14.30 – 14.45 Koffiepauze

14.45 – 16.00 Afsluiting

In de start van de workshop vertellen de docenten globaal waar er mee gewerkt gaat worden en hoe de tijdsindeling eruit komt te zien. Hierna wordt er begonnen met een opwarming. Hierin leren de deelnemers elkaar op een snelle en speelse manier kennen en krijgen de docenten inzicht in wie er deelnemen aan de workshop.

Energizer

Alle ballen verzamelen (Devilee 2009: 172)

Doel: kennismaken, creëren van veiligheid, saamhorigheidsgevoel kweken, inzicht in achtergrond van de deelnemers

Werkwijze: De docent noemt een onderwerp, bijvoorbeeld 'doelgroep,' waarop de deelnemers binnen een minuut groepen moeten vormen met mensen die met dezelfde doelgroep hebben gewerkt. Om dat voor elkaar te krijgen, moeten ze rondlopen, contact maken, vragen stellen en groepen formeren. Aan iedere groep vraagt de docent op basis waarvan zij zich bij elkaar gevoegd hebben. Bijvoorbeeld bij doelgroep: kinderen, daklozen, mensen met een verslaving etc. Ook vraagt de docent aan ieder om in één zin te vertellen waarom diegene in die groep staat.

In de onderwerpen kunnen persoonlijk en professioneel met elkaar afgewisseld worden.

Voorbeelden van persoonlijke onderwerpen zijn: woonplaats, leeftijd, gezinssamenstelling, favoriet eten, lievelingsmuziek.

Voorbeelden van professionele onderwerpen zijn: soort instelling, specialisme, werkwijze, aantal jaren in dienst.

Na de energizer wordt een startoefening gebruikt om verder kennis te maken met het vak.

Startoefening

Regiemodel (Devilee 2009: 77)

Doel: het ijs breken, groep aan het denken zetten over de informatie die de trainingsacteur nodig heeft voorafgaand aan de training

Subdoelen: inschatten van kennis van de deelnemers, rol van de trainingsacteur ten opzichte van de trainer inzichtelijk maken

Spel: De docenten spelen samen een simulatie: 'voorafgaand aan de training.' Hierbij speelt één de trainingsacteur en de ander de trainer. In het spel vertelt de trainer kort wat er in de training aan bod komt, maar legt in principe niet tot weinig uit wat de trainingsacteur moet weten. In de training wordt er geoefend met een slecht nieuws gesprek. De deelnemers langs de kant mogen het spel elk moment stop zetten om de trainingsacteur te vertellen wat hij aan de trainer moet vragen. Aan de hand van de vragen moet de juiste informatie voor de trainingsacteur boven tafel komen. De oefening gaat net zo lang door tot de deelnemers het idee hebben dat ze voldoende weten.

Nabespreking: in de nabespreking wordt besproken of alles is benoemd. Alle genoemde zaken worden nog eens op een rijtje gezet. Hierna corrigeren de docenten waar nodig. Uiteindelijk moet naar voren komen dat de volgende aspecten besproken moeten worden:

1. Het doel van de training, het theoretisch kader en/of de gespreksmodellen
2. De cursisten en hun werkomstandigheden
3. Soorten gedrag en/of personages
4. Casuïstiek
5. Werkvormen, werkwijze, werkafspraken
6. Vakinhoudelijke informatie

De informatie die nog niet bekend was voor de deelnemers over de training, wordt nu verder gegeven zodat alle deelnemers de context kennen. Hierna wordt uitgelegd dat de deelnemers in een inspringspel de rol van trainingsacteur in deze context zelf vorm gaan geven. Ze krijgen hier in eerste instantie de ruimte om dingen uit te proberen bij het doel en de casuïstiek van de training.

Praktijksimulatie

Inspring (Devilee 2009: 26)

Doel: het ijs breken, energieniveau van de groep omhoog brengen

Subdoelen: inschatten van vaardigheidsniveau van de deelnemers, oefenen met een praktijksimulatie, trainingsacteren uitproberen

Spel: de eerste deelnemer start het spel in de rol van trainingsacteur. Het gaat om een slecht nieuws gesprek, zoals in de vorige oefening is omschreven. De deelnemers wisselen de rol met elkaar af doordat er telkens iemand anders de rol overneemt. Wanneer er iemand de rol over wil nemen en dus in wil springen, klapt hij in zijn handen en wisselt van plek met degene in het spel. Iedereen moet in ieder geval één keer aan de beurt zijn geweest.

Nabespreking: in de nabespreking worden kort ervaringen gewisseld. Hierna wordt besproken wat iedereen heeft uitgeprobeerd en in hoeverre ze dit zagen werken ten opzichte van het trainersdoel. Vervolgens wordt er door de docenten gevraagd hoe de deelnemers denken dat de training verder zal verlopen en wat het aandeel is van de trainingsacteur. Hier wordt de rol van de trainingsacteur al enigszins benoemd, maar eerst wordt één en ander aangeduid aan de hand van de verschillen tussen dramatherapie en trainingsacteren.

Wat is het verschil tussen dramatherapie en trainingsacteren?

In dit gedeelte lichtten de docenten toe wat de meest essentiële verschillen zijn tussen dramatherapie en trainingsacteren. Hierin komen de volgende onderwerpen in ieder geval aan bod:

- Verschil in tijdsplanning
 - In trainingen wordt het leerproces binnen een dag/enkele dagen begeleid.
 - De trainingsacteur is hiervan een dag/dagdeel aanwezig.
- Verschil in inhoud
 - Alleen gedragsverandering, geen verandering in persoonlijke problematiek.
 - Een meer confronterende aanpak, de cursist wordt een spiegel voor gehouden.
- Verschil in rol
 - Als acteur sta je ten dienste van trainer en cursist, je bent het levend leermiddel.
 - De acteur geeft feedback over gedrag in het rollenspel, de trainer begeleidt het leerproces.

Werkwijze

De deelnemers wordt uitgelegd hoe er in het vervolg van de workshop te werk gegaan wordt. Er wordt gewerkt met 2 verschillende theorieën die al bekend zijn binnen dramatherapie. Deze theorie wordt kort uitgelegd. Hierna wordt een vaardigheid besproken die essentieel is bij het trainingsacteren. Daarna wordt een veelgebruikte werkvorm geïntroduceerd, waarin er vanuit de theorie met de vaardigheid wordt geoefend.

Theorieën die ten grondslag liggen aan de oefeningen zijn:

- Roos van Leary
- Transactionele analyse

Vaardigheden die geoefend gaan worden zijn:

- Feedback geven

- Volgend/sturend spelen

Werkvormen waarmee gespeeld gaat worden zijn:

- Hoefijzer
- Clinic

Nadat er met een theorie, vaardigheid en werkvorm gespeeld is, wordt er nogmaals met dezelfde vaardigheid gewerkt, maar dan vanuit een veel voorkomende praktijksimulatie in trainingen.

Praktijksimulaties die gebruikt worden zijn:

- Slecht nieuws gesprekken
- Agressie hantering

- KOFFIEPAUZE -

Hoe ziet een training er uit?

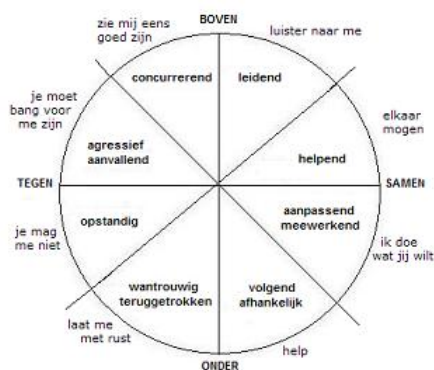
Voordat er wordt gespeeld, wordt eerst nog inzichtelijk gemaakt wat er precies gebeurt in een training. Zo krijgen de deelnemers een beetje een beeld van de context waar ze straks ook oefensimulaties in gaan spelen. Hierin wordt in ieder geval besproken:

- Voorafgaand aan de training
 - De acteur wordt gekozen op grond van ervaring, leeftijd, culturele achtergrond etc.
 - De acteur ontvangt van de trainer voorinformatie als: doel van de training, casuïstiek, theoretisch kader, werkvorm etc.
 - Een half uur voor de training komen trainer en acteur bijeen om de planning te bespreken.
- Soorten training
 - Veel voorkomende trainingen worden besproken als: sollicitatiegesprekken, omgaan met agressie, slecht nieuws gesprekken etc.
- Leerdoelen in een training
 - Veel voorkomende leerdoelen worden besproken als: contact maken, gevoelsreflectie terug geven, open vragen stellen etc.

Roos van Leary – Feedback geven – Hoefijzer

De *Roos van Leary* wordt samen met de groep opgehaald. In de *Roos van Leary* staan verschillende houdingen afgebeeld die men tegenover elkaar kan aannemen en door middel van de Roos, kunnen relaties weergegeven worden. Het ene gedrag lokt het andere gedrag uit.

De *Roos van Leary*:



Bron: http://www.menscentraal.nl/Roos_van_Leary.html

De manier van *feedback geven* wordt besproken. Hierin worden de twee niveaus van feedback uitgelegd; feedback vanuit het personage en feedback vanuit de acteur. Bij feedback vanuit het personage, geeft de acteur vanuit het personage terug wat zijn beleving was tijdens het spel. Ook kan het personage hierin zijn mening vertellen. Bij feedback vanuit de acteur, geeft de acteur terug wat hij heeft gezien aan het gedrag van de cursist in het spel, hoe dat op hem overkwam en welk effect dat op zijn rolpersonage had. Hij laat hierbij zijn eigen oordeel buiten beschouwing. Er wordt verteld dat er in deze workshop alleen wordt gewerkt met feedback vanuit de acteur.

Tijdens de volgende werkvorm wordt met feedback vanuit de acteur geoefend. Hierin wordt er door de tegenspeler gebruik gemaakt van de Roos van Leary.

Hoefijzer (Devilee 2009: 24)

Doel: kennismaking met trainingswerkvormen, oefenen met feedback geven, herkennen van gedrag uit de Roos van Leary

Vorm: alle deelnemers zitten of staan in een halve cirkel (het hoefijzer). Iedere deelnemer bedenkt vanuit welk gedrag uit de Roos van Leary hij gaat spelen. De docent doet het spel eerst voor door in het midden te gaan staan. Hij benadert een aantal deelnemers voor een korte interactie van 30 seconden tot een minuut. Na elke interactie benoemt hij het gedrag dat hij bij de deelnemers heeft gezien, gevolgd door de gedachte die zijn rolpersonage daarbij had. Om deze gedachte te benoemen, kiest hij een houding uit de Roos van Leary. Hierna mag een deelnemer in het midden staan en het spel herhaalt zich. Wanneer dit goed gaat deelt de groep zich in tweeën, waardoor er in twee kleine hoefijzers geoefend kan worden. Elke docent begeleidt nu een groep. Nadat alle deelnemers aan de beurt zijn geweest, krijgen ze een extra opdracht. De interacties worden nu iets langer en het is de bedoeling dat elke deelnemer hierna kan teruggeven hoe de interactie verliep. Er worden dus meerdere gedragingen benoemd, gevolgd door de gedachte die het rolpersonage van de deelnemer had. Ook benoemt de deelnemer deze keer wat zijn rolpersonage daarbij voelde.

Nabespreking: in de nabespreking worden ervaringen gedeeld. De deelnemers benoemen wat goed ging en waar ze tegenaan liepen. Ook wordt er gekeken of er geloofwaardig is gespeeld. Er wordt door de docenten uitgelegd dat je tijdens trainingsacteren niet alleen in het spel zicht moet houden op wat er bij jou en bij de ander gebeurt, maar dat je het ook na het spel aan de cursist moet kunnen teruggeven. Het is hierbij belangrijk dat je exact gedrag van de cursist kan benoemen.

Slecht nieuws gesprek – Feedback geven

In deze oefening wordt nogmaals met een *slecht nieuws gesprek* gewerkt, maar ditmaal in een andere context. De casuïstiek, de cursisten en hun werkomgeving zijn dus anders. In deze training gaat het om een slecht nieuws gesprek met een exit: er wordt iemand ontslagen. Het gaat hierbij om mensen die in een verzorgingstehuis werken. De deelnemers nemen de rol op zich van degene die ontslagen wordt; de rol die de trainingsacteur normaal zou spelen. De tegenrol wordt gespeeld door de docent.

Er wordt weer in groepen van twee gewerkt. De simulaties duren telkens kort, hooguit 3 minuten. Het gaat hierbij puur om het *feedback geven* achteraf. De deelnemers moeten feedback geven waarin ze verwerken wat ze vanuit hun rolpersonage gezien hebben, wat ze daarbij dachten en wat ze daarbij voelden. Ze benoemen dus: gedrag, gedachte, gevoel. Elke deelnemer komt twee keer aan de beurt.

Er wordt in deze oefening streng gelet op de rol die je hebt als trainingsacteur. Als trainingsacteur geef je feedback, je vertelt wat voor effect het gedrag van de ander had op jouw rolpersonage, maar je begeleidt niet het proces. De docent wijst de deelnemers op de grens daarin.

Na het spelen van de simulaties is er tijd om na te praten en vragen te stellen.

- LUNCHPAUZE -

Transactionele analyse – Volgend/sturend spelen – Clinic

Theorie van de transactionele analyse wordt opgehaald. De *transactionele analyse* gaat er van uit dat de manier waarop iemand communiceert, is vastgelegd in een vast scenario: het levensscript. Dit betekent dat mensen altijd volgens dezelfde oude patronen communiceren. Dit patroon is vastgelegd door beslissingen die in de kinderjaren zijn genomen en gerechtvaardigd door latere ervaringen. De transactionele analyse kent 3 ego-toestanden: de Ouder ego-toestand, de Volwassen ego-toestand en de Kind ego-toestand. Door te herkennen in welke toestand iemand zit bij bepaald gedrag, kan er aan veranderingen in het gedragspatroon gewerkt worden.

In het trainingsacteren kan er met *volgend* en met *sturend spelen* gewerkt worden. Door volgend te spelen, reageer je in het spel op wat de cursist doet. Door sturend te spelen, duw je iemand tijdens het spel de goede richting op. Je zet gedrag in dat positief nieuw gedrag bij de cursist uitlokt.

Tijdens de volgende werkvorm gaat geoefend worden met volgend en sturend spelen middels de ego-toestanden uit de transactionele analyse.

Clinic (Devilee 2009: 44)

Doel: ontdekken van volgend en sturend spelen, herkennen en gebruik maken van de ego-toestanden uit de transactionele analyse, kennismaken met een 'laboratorium' werkvorm

Vorm: één deelnemer gaat voor de groep staan. Deze speelt straks een agressieve jongere. De docent speelt zijn woonbegeleider, die moet leren omgaan met zijn agressie en hem moet kalmeren. Drie andere deelnemers zitten tegenover het spel. De bedoeling is dat de, in totaal, 4 deelnemers elkaar helpen in het spel. Het gaat hier om het uitproberen van het volgend en sturend spelen. De eerste deelnemer begint door iets uit te proberen. De anderen kunnen te allen tijde de situatie stilleggen; om te overleggen, aanwijzingen te geven, tips te vragen, over te nemen van de ander enzovoort. Zo ontstaat een situatie waarin meerdere aanpakken uitgeprobeerd kunnen worden. De andere docent is bezig met het begeleiden van dit onderzoeksproces. Tijdens het spel wordt gespeeld vanuit de ego-toestanden en wordt er zowel volgend als sturend spel uitgeprobeerd. Na de simulatie verdeelt de groep zich in tweeën. In de deelgroepjes wordt nu verder gewerkt waarbij er telkens één deelnemer de woonbegeleider speelt, twee deelnemers samen onderzoekend verschillende aanpakken uitproberen en één deelnemer het spel observeert. Elke docent begeleidt een deelgroepje.

Nabespreking: in de nabespreking worden ervaringen gedeeld en ontdekkingen uitgesproken. Ook bespreken de docenten dat je tijdens het spel met afstraffen en belonen kan werken. Waarschijnlijk is dit al in de vorige oefening naar voren gekomen, in dit geval benoemen de docenten wanneer ze het hebben gezien.

Agressie hantering – Volgend/sturend spelen

In deze oefening wordt er nogmaals met *agressie hantering* gewerkt. Ditmaal wordt er gewerkt met agressie waarin grensoverschrijdend gedrag naar voren komt. In de simulatie wordt een cliënt uit een TBS-kliniek gespeeld en zijn groepsbegeleider. Beide rollen worden door de deelnemers zelf gespeeld. De deelnemer die de rol van cliënt op zich neemt, speelt in feite de trainingsacteur en hij staat dus centraal.

Er wordt in groepen van twee gewerkt. Elke deelnemer speelt een keer cliënt waarin hij volgend spel laat zien. Hierna speelt iedere deelnemer nogmaals de simulatie waarin hij vanuit de rol van cliënt volgend spel laat zien. De docent begeleidt het leerproces van de deelnemers.

Na het spelen van de simulaties is er ruimte om na te praten en vragen te stellen.

- KOFFIEPAUZE -

Verschillende vaardigheden

In dit deel bespreken de docenten basisvaardigheden van de trainingsacteur die niet in deze workshop zijn behandeld. In principe zijn dit vaardigheden die dramatherapeuten in hun werk ook inzetten. Samen met de groep worden de vaardigheden opgehaald.

Als eerste wordt het *geloofwaardig spelen* besproken. Aan de groep wordt gevraagd waarom zij denken dat dit zo essentieel is. Hierna leggen de docenten uit dat zonder geloofwaardig spel, de cursist niet tot de juiste beleving komt en hierdoor niet goed kan oefenen.

Ook mag de groep raden wat er met *helikopterview* wordt bedoeld. Hierna leggen de docenten uit dat door helikopterview te houden, een trainingsacteur ziet wat er in het spel met de cursist gebeurt. Hij hangt er als het ware in een helikopter boven. Hierdoor kan de trainingsacteur tijdens het spel beter reageren en achteraf heldere feedback geven.

Daarnaast wordt besproken dat het tijdens het trainingsacteren altijd belangrijk is om te blijven *afstemmen* en in *contact* te blijven met de cursist. Het kan voor cursisten heel spannend zijn om met een trainingsacteur te werken. Als trainingsacteur zorg je daarom voor voldoende veiligheid. Wat iemand aan kan, kun je meten door in contact te blijven en een goede helikopterview te houden. Ook kan je door af te stemmen de juiste uitdagingen bieden aan een cursist, wat zorgt voor een optimaal leermoment.

Andere vragen met betrekking tot de verschillende vaardigheden kunnen aan de docenten gesteld worden.

Waar ligt je expertise?

Tot slot wordt samen met de groep besproken hoe je jezelf op de markt moet profileren. Het is belangrijk om te weten waarom een trainer met jou zou willen samenwerken en voor wat voor trainingen je in het bijzonder goed geschikt bent. Kortom: waar ligt je expertise?

Dramatherapeuten zouden bijvoorbeeld bijzonder goed geschikt kunnen zijn voor trainingen binnen de gezondheidszorg. Sommige dramatherapeuten hebben al veel ervaring in deze sector, waardoor ze goed weten hoe het werk binnen bepaalde instellingen er uit ziet. Ook hebben dramatherapeuten veel kennis van ziektebeelden, waardoor ze bepaalde doelgroepen goed na kunnen spelen. Maar misschien heb je nog ervaring op een ander gebied? Samen met de groep wordt besproken welke

ervaringen goed van pas kunnen komen in het werkveld. Ook wordt besproken dat je, wanneer je zelfstandig wilt werken, moet beschikken over goede ondernemingskwaliteiten.

Afsluiting

Ter afsluiting van de dag mogen alle deelnemers vertellen hoe ze deze dag ervaren hebben. Ook geven de docenten een advies aan de deelnemers. Ze vertellen welke kwaliteiten er voornamelijk bij de deelnemers uit sprongen en bij welk bureau of bij wat voor soort trainingen ze goed zouden passen.

Bronnenlijst

Arendsen Hein, Marijke – Psychodrama en transactionele analyse: inzicht door (trans)actie. Bohn Stafleu Van Loghum, 2004.

Devilee, Paul – Toolbox voor trainingsacteurs. Reed Business bv, 2009. Tweede herziene druk.

Devilee, Paul en Fischer, Hans – Omgaan met trainingsacteurs. Reed Business bv, 2005.

Mulder, Lex en Budde, Judith – Drama in bedrijf: werken met dramatechnieken in training en coaching. Uitgeverij Thema, 2006.

Verheugd, Roland/Luijmes, Rik/Devilee, Paul – Waaier: Dynamisch trainen. Uitgeverij Thema, 2011.

Met dank aan

Paul Devilee
Miranda Dros
Selma Foeken
Rutger Koops
Sabine Maes
Lucienne Scholten