

Aandachtspunten in de samenwerking tussen trainer en trainingsacteur

Rolverdeling

Trainer en trainingsacteur vormen een krachtige mix.
Twee, vanuit eigen vakgebied, gelijkwaardige professionals.

De trainer heeft de regie van de training.
Hij legt, waar nodig, verbanden met thema, modellen en theorie.
Hij heeft de eindverantwoordelijkheid voor het groeps- en leerproces.

De acteur is levend leermiddel en levert beïnvloedbaar gedrag in interactie met de cursist en geeft aansluitend feedback over hoe hij de interventies heeft ervaren en tips voor een grotere effectiviteit.

Voorbespreking

Voorafgaand aan de training is het van belang dat trainer en acteur contact hebben.
Dit kan telefonisch één of enkele dagen voor de training plaatsvinden of op de dag zelf.

Onderwerpen:

- Kader en doel van de training
- Welke modellen worden gebruikt
- Welke theorie is behandeld
- Hoe is de groep (welke functie hebben ze, is er weerstand, hoe is de sfeer)
- Wat vind je als trainer belangrijke aandachtspunten waar de acteur extra op kan letten
- Welke werkvorm(en) wil je hanteren
- Afspreken hoe trainer en acteur tussentijds op elkaar afgestemd kunnen blijven

Aankondiging komst acteur

In geval van weerstand: Benadruk het praktisch oefenen.
Acteur is dienstbaar aan het leerproces van de cursisten.

De acteur stelt zich voor

- Wie ben ik
- Wat doe ik
- Hoe doe ik het / werkwijze

De acteur moet een eigen relatie met de groep op kunnen bouwen om vertrouwen te winnen.

Casuïstiek

- Eigen casussen (meest effectief wanneer het gaat om het oefenen van gesprekken met personen die de deelnemer kent, zoals collega's)
- Van te voren geschreven rollenspellen (effectief wanneer deelnemer contacten heeft met personen die hij niet kent, zoals in korte klantcontacten)

Regels van het rollenspel

Wie kan het rollenspel stoppen:

- De cursist
- De trainer
- De acteur

Voorgesprek met de cursist

De trainer bespreekt leerdoel: Wat wil je specifiek leren in deze situatie?

De acteur vraagt door op wat hij kan doen om de cursist daarin te faciliteren (bijvoorbeeld het tonen van specifiek gedrag waarmee de cursist wil oefenen).

Wanneer stop je

- Als de cursist vastloopt
- Als de cursist het gedrag van de acteur wil bijsturen
- Bij herhaling van de valkuil
- Als de trainer een interventie wil plegen (bv. hij vraagt de acteur vanuit zijn rol te vertellen hoe hij zich voelt en wat hij nodig heeft)
- Wanneer het leerdoel behaald is

De nabespreking

Het is belangrijk dat de trainer bij de nabespreking het heft in handen neemt.

De gebruikelijke volgorde is:

- Eerst de cursist stoom laten afblazen
- Feedback van de acteur in zijn rol
- (Afhankelijk van de tijd) feedback van de groep
- Feedback van de acteur vanuit zijn expertise als interactiespecialist
- Feedback van trainer (verband leggen met het inhoudelijke kader)

Indien de tijd het niet toelaat de medecursisten actief aan de feedback te laten deelnemen, kan het heel effectief zijn na het rollenspel een korte ronde te houden waarin de toeschouwers wordt gevraagd wat ze voor zichzelf meenemen uit dit rollenspel.

De trainer kan de acteur steunen door tijdens het rollenspel puntsgewijs aantekeningen te maken (vooral van omslagmomenten) zodat de acteur deze specifieke informatie kan gebruiken in de nabespreking. Belangrijk is het zuiver hanteren van de feedbackregels:

- Benoem vooral positieve punten en richt je altijd direct tot de cursist.
- Houd inhoud en proces (interactie) gescheiden.
- Praat alleen over wat hier ter plekke in dit rollenspel is gebeurd.
- Doseer de feedback zodat de cursist de informatie kan verwerken.

Vormen van observaties door de groep

- Geheel vrij voor iedereen die wat wil zeggen
- Zeer gerichte kijkopdrachten verdelen over een aantal medecursisten

Houd de nabespreking kort en krachtig. Vraag aan het einde aan de cursist wat hem bij blijft van de feedback en/of geef zelf een samenvatting.

Herkansing rollenspel

Rollenspellen werken het meest effectief wanneer de cursist de kans krijgt de feedback direct toe te passen.

De acteur heeft een repertoire aan oefeningen en werkvormen ter aanvulling op het rollenspel of inzetbaar als de energie in de groep wegzakt. Informeer vooraf bij de acteur naar de mogelijkheden.

Verschillende werkvormen bij rollenspel

- De 1 op 1 situatie.
Geeft de mogelijkheid om aan iemands persoonlijke effectiviteit te werken in een specifieke situatie.
- Hoefijzer.
De groep zit in een halve cirkel rond de acteur. De acteur speelt de cursisten op hun zitplaats aan. Vooral geschikt om delen van een gesprek te onderzoeken op valkuilen en op specifieke vaardigheden.
- Carrousel.
3 x achtereenvolgende dezelfde casus door drie verschillende cursisten.
Geschikt om te ervaren dat een andere aanpak ook tot een ander resultaat kan leiden.
- Inspringspel
Cursisten nemen het gesprek van elkaar over als iemand vastloopt.
Goed om de nabespreking dynamisch te houden en zoveel mogelijk cursisten praktisch te laten oefenen.
- Spiegelen: Acteur speelt de cursist om te laten ervaren hoe de boodschap overkomt (deze vorm mag geen demonstratie worden van hoe het hoort maar is bedoeld om de kandidaat het effect van zijn eigen gedrag te laten ervaren).

Regiemodel

Een werkvorm waarin 2 acteurs samen de casus uitspelen en de cursisten de acteurs d.m.v. concrete gedragsaanwijzingen mogen aansturen.

Geschikt voor grotere groepen en voor groepen waarin nog onvoldoende onderling vertrouwen bestaat waardoor rollenspel in een 1 op 1 situatie als te bedreigend wordt ervaren.

Afsluiting tussen trainer en acteur

Alvorens afscheid te nemen is het goed om de samenwerking kort na te bespreken.

Wat ging goed? Wat kan beter? Wat heb je van de ander nodig om bij een volgende gelegenheid tot een nog betere samenwerking te komen?