



Didactische werkvormen

Enkele uitgangspunten die belangrijk zijn om te weten:

- De leerdoelen/wensen/tempo van de deelnemers bepalen de training.
- Deze worden opgehaald op de eerste dag en bijgesteld na elk dagdeel/dag.
- Hierop worden werkvormen gekozen, maar ook het programma op aangepast.
- Theorie, sheets en werkvormen vormen slechts het middel niet het doel.
- Geen enkele training is dan ook precies het zelfde ondanks dat 80% van de hieronder genoemde werkvormen wel in elke training aan bod komt.
- De training bestaat voor 90% uit oefen vormen. Dat kan zijn zelf ervaren, kijken naar hoe de trainer dit doet, video's bekijken en analyseren en zelf toepassen (in 2 of 3 tallen en met acteur of de trainer).
- Realplay vormt de kern van de werkvormen en wordt verkozen boven 'doen alsof je een patiënt bent'. Men gaat met elkaar in gesprek, waarbij mensen gewoon zichzelf zijn en met iets van zichzelf komen. Na de oefeningen wordt de vertaalslag gemaakt naar de patiënt.
- De enige uitzondering hierop vormt de 4 uur oefensessie met de acteur en de choquana oefening (zie bijlage).

Hieronder enkele werkvormen uit de training:

Bewustwordingsoefening

Nagenoeg elk nieuw onderwerp begint met een dergelijke oefening (duur: 10 á 15 min). Doel: stel dat jij in de situatie van de patiënt zou zitten wat zou je dan belangrijk vinden. Vb: Stel dat je een lastige keuze zou moeten maken in je leven of met een groot probleem zit waar je met iemand over wil praten. Naar wie zou je dan toegaan en waarom juist deze persoon (welke eigenschappen heeft deze persoon die jij waardeert in een dergelijke situatie)?

Voorbeeld video's bekijken

Uit een 30 tal voorbeeld video's laat de trainer er gedurende de training meestal 4 tot 6 zien. E.e.a. afhankelijk van de leerwensen, doelen, de setting, de soort groep en manier van leren van de deelnemers. Video's worden gecombineerd met een opdracht vooraf, specifieke observatie tijdens of evaluatie achteraf. Na de video volgt de opdracht om de zojuist geobserveerde technieken of situatie zelf te oefenen. Vaak in twee tallen, soms met de trainer.

Korte evaluatie/eigen plan van aanpak

Op een 4 tal momenten in de training zit een korte evaluatie oefening. Schrijf, nu we deze oefening gedaan hebben/dit onderwerp behandeld hebben, voor je zelf 3 leerpunten op die je wilt meenemen in je eigen praktijk. En vertel ze daarna aan je buurman en andersom. De antwoorden van deze 4 momenten samen vormen een soort mini plan van aanpak voor hen zelf.



Gesprekken

Deelnemers voeren drie maal een gesprek in de praktijk waarin zij de technieken van MI proberen toe te passen. De trainer geeft feedback op deze gesprekken, zodat de deelnemers hiermee aan de slag kunnen. Ook wordt er tijdens de bijeenkomsten gezamenlijk geluisterd naar een aantal gesprekken en door de overige deelnemers wordt hier feedback op gegeven.

Realplay

Deelnemers gaan, meestal in tweetallen, in gesprek met elkaar waarbij ze een specifieke techniek, houding, vaardigheid of basisprincipe van MI proberen toe te passen in het gesprek. De ander speelt geen rol maar is gewoon zich zelf en praat bijvoorbeeld over iets dat hij/zij graag zou willen veranderen maar wat nog niet gelukt is. Op dag 1 zit deze vorm meestal 4 x in het programma. Duur van de oefening per keer 20 tot 30 minuten.

En variant van deze vorm is met tweetallen in gesprek over een gekozen associatie kaart. Waarbij enkele reflecties in het gesprek toegepast moeten worden.

Acteur

Gedurende 4 uur gaan de deelnemers in kleine groepjes hun opgedane vaardigheden oefenen in gesprekken met een acteur. Deze is afkomstig uit de zorg en op de hoogte van de setting en de agenda en problematiek van de deelnemers. De deelnemers brengen zelf hun eigen casussen uit hun praktijk in. Per keer gaan twee deelnemers in gesprek met de acteur. Zij oefenen de MI vaardigheden in hun werksetting. 3 deelnemers nemen de rol als coach op zich en krijgen een specifieke opdracht om hun wijze van coachen/feedback of informatie geven op een MI manier te doen. De overige deelnemers krijgen in kleine groepjes specifieke observatie opdrachten. Bijv. let op het aantal of de soort reflecties die gegeven worden en wat het effect daarvan is. Na 20 tot 35 minuten wisselt iedereen van rol.

Choquana oefening

Een oefening waarbij de deelnemers een totaal gesprek gaan oefenen nadat ze een voorbeeld video van een totaalgesprek gezien hebben. Hierbij is bewust gekozen om dit niet in de eigen beroepssetting te doen. de valkuil van de inhoud is dan te groot en de nadruk licht op het toepassen van alle gespreksvaardigheden die zijn aangeleerd en het schakelen tussen deze technieken. Daarna wordt weer de vertaalslag gemaakt naar de eigen praktijk (maar dat is eigenlijk bij nagenoeg elke oefening het geval).