



Vrije Universiteit Brussel

# Een empirisch onderzoek naar de rol van agogische vaardigheden bij sleutelfiguren uit het amateurstheater

Soort: Eindwerk in de Agogische Wetenschappen, Sociale Agogiek  
Student: Erika Pardon  
Promotor: Prof. Dr. W. Elias  
Opdrachtgever: OPEN DOEK vzw

Academiejaar 2004-2005

**WETENSCHAPS**winkel

*Brussel*



Vrije Universiteit Brussel

FACULTEIT VOOR PSYCHOLOGIE EN  
EDUCATIEWETENSCHAPPEN

Richting: Sociale Agogiek

**Een empirisch onderzoek naar de rol van  
agogische vaardigheden bij sleutelfiguren uit  
het amateurtheater.**

---

Eindwerk voorgelegd voor het behalen van de graad van licentiaat in de  
Sociale en Culturele Agogiek door

**Erika Pardon**

---

Academiejaar 2004-2005

Promotor: Prof. Dr. W. Elias



## Dankwoord

Voor het tot stand komen van deze thesis moeten er zeker en vast een aantal mensen bedankt worden:

Allereerst wil ik mijn promotor Professor Willem Elias bedanken voor zijn hulp bij het opstellen van mijn literatuurstudie en zijn terechte opmerkingen bij het nalezen van de verschillende hoofdstukken.

Zeer grote dank gaat uit naar alle medewerkers van OPENDOEK vzw. Directeur Bernard Soenens wil ik extra bedanken voor zijn hulp bij het opstellen van mijn literatuuronderzoek en de vragenlijsten en voor het corrigeren van inhoudelijke en taalkundige fouten. Door de gesprekken met hem heb ik een beter inzicht gekregen in het amateur-theater in Vlaanderen. De docenten van de regie cursus en dan in het bijzonder Ed Vanderweyden voor zijn ongelooflijk boeiende uitleg over de doelstellingen van de regie cursus en haar plaats binnen het amateur-theater. Alle deelnemers van de langlopende regie cursus van het tweede en derde jaar omdat ik hen een dag mocht volgen tijdens één van de opleidingsweekends en omdat ik 14 van hen thuis mocht komen interviewen. Het is dankzij jullie bereidheid om zo uitgebreid te antwoorden op al mijn vragen dat ik tot de conclusies van deze thesis ben gekomen.

Verder wil ik zeker nog mijn ouders bedanken voor het sponsoren van deze thesis en voor het morele schouderklopje dat altijd klaarstond. Niet te vergeten mijn zus Jolien en Ellen voor het helpen uit te typen van alle interviews, Leen voor het ophalen van alle extra boeken en Heidi voor het nalezen van het eindresultaat.

Allemaal heel erg bedankt!

## Inhoudsopgave

1. INLEIDING	2
1.1. Opendoek vzw	4
1.1.1. Missie en doelstellingen	4
1.1.2. Driejarige cursus regie	4
1.2. Amateur-theater	6
1.2.1. geschiedenis van amateur-theater en van Opendoek vzw	6
1.2.2. decreet van 22 december 2000 betreffende de amateurkunsten	7
1.2.3. Betekenissen van amateur-theater	9
1.2.3.1. Wat zijn amateurkunsten?	9
1.2.3.2. Amateur-theater: een woordje uitleg	9
1.2.3.3. Amateur-theater binnen het Vlaamse Cultuurbeleid	11
1.2.4. Impliciete en expliciete doelen van amateur-theater	13
1.3. Agogische vaardigheden	15
1.3.1. Observeren	15
1.3.1.1. Rol van de regisseur	16
1.3.2. Communiceren	17
1.3.2.1. Communicatie in groep	18
1.3.2.2. Gespreksvaardigheid	19
1.3.2.3. rol van de regisseur	19
1.3.3. Luistervaardigheid	20
1.3.3.1. Parafaseren en reflecteren	21
1.3.2.2. Rol van de regisseur	21
1.3.4. Feedback	22
1.3.4.1. Rol van de regisseur	23
1.3.5. Evalueren	24
1.3.5.1. Rol van de regisseur	24
1.4. Een agogische houding hanteren als regisseur	26
1.5. De regisseur als leidinggevende	30
1.5.1. Coaching	31
1.5.1.1. Besluitvorming	32
1.5.1.2. Conflicthantering	32

2. UITEENZETTING VAN DE GEVOLGDE MEHODE	34
2.1. Probleemstelling en onderzoeksvragen	34
2.2. Onderzoekspopulatie	34
2.3. Steekproef	35
2.4. Algemene onderzoeksopzet	35
2.4.1. Onderzoek	35
2.4.2. Interviews en vragenlijsten	36
2.4.3. Observatie	37
2.4.4. Verwerking van de interviews	37
3. ONDERZOEKSRESULTATEN	39
3.1. Beeldvorming i.v.m. de taak van een regisseur	39
3.2. Agogische vaardigheden	40
3.2.1. Observeren	40
3.2.2. Communiceren	41
3.2.3. Luisteren	43
3.2.4. Feedback	44
3.2.4.1. Zelffeedback	45
3.2.4.2. Feedback en evalueren	46
3.2.5. Leiding geven	47
3.2.6. Het hanteren van een agogische houding	48
3.2.7. Gastregisseur versus huisregisseur	49
3.2.8. Amateur-theater en agogische vaardigheden	50
3.3. Plaats van agogische vaardigheden binnen de langlopende regie cursus	50
3.4. Taak van Opendoek vzw op het vlak van agogische vaardigheden	52
3.4.1. Mening van de respondenten over een uitbreiding naar agogische vaardigheden	52
3.4.2. Belangrijke agogische vaardigheden	53
4. DISCUSSIE	56
5. CONCLUSIE	61
6. BIBLIOGRAFIE	62

7. BIJLAGEN	66
Bijlage 1: Aanvraag om de vooropgezette limiet van 15.000 woorden te overschrijden.	67
Bijlage 2: Missie, doelstellingen en organisatie OPENDOEK vzw	68
Bijlage 3: Vlaams Centrum voor Amateurkunsten (VCA)	72
Bijlage 4: Vragenlijsten	76
Bijlage 5: Voorbeeldinterviews	81

## 1. Inleiding

Dit onderzoek is tot stand gekomen door een onderzoeksvraag van het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten (VCA). Op 22 december 2000 is het decreet betreffende de amateurskunsten goedgekeurd, dit decreet wil een reorganisatie zijn op het decreet van 24 juli 1991. Een van de realisaties van dit decreet is de erkenning en de subsidiëring van de landelijke organisaties. Elke kunstdiscipline heeft vanaf 2000 één aanspreekpunt voor zowel individuen als verenigingen. Dit heeft als doel de kwaliteit van de ondersteuning van de lokale groepen te verbeteren. Het decreet erkent het Vlaams Centrum voor Amateurskunsten (= VCA) als steunpunt voor de sector. “Het VCA ondersteunt, begeleidt en stimuleert de amateurskunsten zodat een maximale participatie aan en een optimale spreiding van de amateurskunsten bereikt wordt.” (Zie bijlage 3).

In het decreet wordt bij de begeleiding van groepen sterk de nadruk gelegd op de artistieke begeleiding, met name de kwaliteit van het product verbeteren. Weinig aandacht gaat uit naar het sociale aspect van deze begeleiding. Amateur-kunstenaars (jong/oud, m/v, enz.) beoefenen kunst in hun vrije tijd. In verenigingsverband worden ze gewoonlijk geleid door zgn. sleutelfiguren (dirigent, regisseur enz.). Vanuit zijn taak tot onderzoek wou het VCA een verkenning doen naar het belang van educatieve vaardigheden bij deze sleutelfiguren naast het beschikken over de vakkennis. Na een gesprek met het VCA is er besloten om een toespitsing te maken op één kunstdiscipline, met name toneel. De sleutelfiguren zijn hier dan de amateur-regisseurs. Hierdoor is er een samenwerking ontstaan met OPENDOEK vzw, de belangenbehartiger en dienstverlener van het Vlaams Amateurtheater. Verder is er in overleg met de promotor besloten om in het kader van de agogische wetenschap het begrip “educatieve vaardigheden” te vervangen door “agogische vaardigheden”. Na overleg met OPENDOEK vzw is ervoor gekozen om het onderzoek te concentreren op de langlopende regie cursus van OPENDOEK vzw. Dit geeft een extra dimensie aan het onderzoek, er gaat namelijk ook onderzocht worden hoe OPENDOEK vzw de belangrijkste agogische vaardigheden die uit de onderzoeksresultaten naar voren komen kan integreren in de programmatie van de regie cursus.

In de literatuurstudie is het de bedoeling dat de onderzoeker op zoek gaat naar eventuele bruggen tussen agogische vaardigheden en de daarbij horende agogische houding en de taak van een (amateur-)regisseur.

Na enige tijd heeft het VCA zijn taak als opdrachtgever en opvolger van het onderzoek gedelegeerd naar OPENDOEK vzw. Dit omdat de persoon die verantwoordelijk was voor de opvolging van deze scriptie niet meer werkzaam was bij het VCA. Door de keuze voor theater was OPENDOEK ook beter geplaatst om het onderzoek mee te begeleiden.

Ik wil bij de titel van deze thesis “ een empirisch onderzoek naar de rol van agogische vaardigheden bij sleutelfiguren uit het amateurtheater” nog een opmerking plaatsen. Doorheen het onderzoek is gebleken dat er beter gewerkt werd met gewone onderzoeksvragen dan met een hypothese omdat dit meer aansluit bij de vragen van de opdrachtgever, vandaar dat dit eigenlijk geen “empirisch” onderzoek meer is.



## **1.1. OPENDOEK VZW**

### **1.1.1. Missie en doelstellingen (Zie Bijlage 2.)**

In het beleidsplan 2001-2005 van OPENDOEK vzw Amateurtheater Vlaanderen wordt hun missie als volgt omschreven: “ OPENDOEK streeft naar een verdere uitbouw van het amateur-theater in Vlaanderen, zowel kwalitatief als kwantitatief, zodat alle geïnteresseerde burgers via theaterbeoefening en –beleving elkaar kunnen ontmoeten en zich artistiek en creatief kunnen ontplooiën.” OPENDOEK vzw heeft als opdracht “ het hele werkveld amateur-theater in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bereiken en te ondersteunen.”

### **1.1.2. Driejarige cursus regie**

De missie van Opendoek omvat het kwalitatief en kwantitatief uitbouwen van het amateurstheater in Vlaanderen. In die kwalitatieve uitbouw zijn cursussen erg belangrijk, mensen worden hier op een systematische manier opgeleid door één of meerdere deskundigen los van de druk van een productie. De meeste cursussen zijn kortlopend omwille van de weinige tijd die er naast beroep, gezin en theaterbeoefening resteert voor opleiding. De driejarige cursus regie is hierin een uitzondering en doet beroep op een hogere inzet van de cursisten. Opendoek heeft ervoor gekozen om die langlopende cursus rond regie te organiseren omdat in het amateur-theater, nog meer dan in het professionele theater, de regisseur de sleutelfiguur is van een productie.

De cursus is gespreid over drie jaar en 12 lesweekends met een totaal aantal lessen van 270 uur. De algemene doelstelling van de cursus is theatermakers (regisseurs, dramaturgen, assistent-regisseurs) uit het vrijetijdstheater opleiden en bekwamen, om theater te maken van semi-professioneel niveau, met een artistieke meerwaarde en met maatschappelijke relevantie. Concreet houdt dit drie zaken in: Opendoek vzw wil ten eerste de algemene dramaturgische basiskennis over theater (maken) vergroten en de theatermakers een ruime en relevante theoretische basiskennis meegeven.(= Kennisoverdracht). Ten tweede wil men de praktische stielkennis van de theatermakers vergroten (= Kundeoverdracht). Ten derde wil men het artistiek niveau en de maatschappelijke relevantie van het theater maken verhogen en de theatermaker de stap helpen zetten van hobbyïsme naar kunstbeoefening (= attitudeverandering). Het lessenpakket is samengesteld op basis van de noden van het vrijetijdstheater en op basis van het lesprogramma van het RITS m.b.t. regieopleiding, van H.

Teirlinck m.b.t. spelbegeleiding en van Schrijversschool 'T Colofon m.b.t. dramaturgie. In de driejarige cursus worden theoretische vakken en praktijkvakken gedoceerd en worden er thuisopdrachten gegeven en praktijkoefeningen gepresenteerd. Cursusjaren 1 en 2 eindigen met een tussentijdse proef die de cursist laat overgaan naar volgend lesjaar en cursusjaar 3 eindigt met een eindwerk dat via een festivalformule wordt gepresenteerd aan jury en publiek . Na drie jaar ontvangt de cursist die slaagt voor de eindjury een attest als regisseur. Zij die niet slagen ontvangen een bewijs van deelname (Vanderweyden, 2004).

## **1.2. Amateur-theater**

### **1.2.1. Geschiedenis van het amateur-theater en van Opendoek vzw**

Lang voordat er in Vlaanderen beroepstheater bestond werd er al toneel gespeeld door amateurs. Dit zowel omwille van het volkse aspect van feestvieren als omwille van door de burgerij geïnspireerde idealen van taalzorg en volksopvoeding. Reeds in de 15<sup>e</sup> eeuw ontstond er in Vlaanderen een retorische beweging. Dankzij deze ontwikkeling ontstonden er toernooien en retorische prijskampen. In 1515 werd in Mechelen voor het eerst een “Landjuweel voor Toneel” georganiseerd.

Met de opkomst van het strenge lutheranisme en calvinisme werden deze toernooien en prijskampen verboden, maar tijdens de Franse bezetting kon deze Vlaamse retorische beweging weer heropleven. Aan het begin van de 20<sup>e</sup> eeuw ontstonden er drie toneelfederaties. Elk van die federaties kende eerst provinciale koepels die in een latere fase samenwerkten in een landelijke koepel. Al deze federaties steunden helemaal op vrijwilligerswerk. Ten eerste was er het Koninklijk Nationaal Toneelverbond (KNTV), ontstaan met als doel de verfransing in Vlaanderen tegen te gaan via de bevordering van het gebruik van de Nederlandse taal. Ten tweede was er het Nationaal Kristelijk Toneelverbond (NVKT), waarvan de belangrijkste doelstelling de opvoeding en bevordering van het christelijk toneel was. Ten derde was er de Federatie van Vlaamse Socialistische en Sociaal-progressieve Toneelverenigingen (FVST), zij wilde via toneel de culturele ontvoogding van de arbeiders realiseren. Deze federaties waren koepels die plaatselijke toneelverenigingen samenbrachten om zo een dienstverlening en ondersteuning uit te bouwen ten gunste van het amateurtoneel. Deze federaties hadden enerzijds als doel het contact tussen de theatergroepen te stimuleren en anderzijds een kwalitatieve verbetering te bewerkstelligen, dit gebeurde hoofdzakelijk via cursuswerk. De mensen sluiten zich bij één van deze federaties aan op basis van ideologische motieven. Iedere federatie had zijn eigen systeem van aansluiting van groepen en lidgelden, had een eigen tijdschrift, een eigen inhoud, vormgeving en doelstelling. Het beleid en beheer van deze federaties werd volledig uitgevoerd door vrijwilligers. In de jaren tachtig ontstond FAKREA met als bedoeling om via toneel een bijdrage te leveren aan de individuele menselijke ontplooiing en te sensibiliseren voor maatschappelijke verandering. In 1980 voorzag een decreet voor het eerst in ruime overheidsmiddelen, die de federaties van amateurkunsten werkingsmiddelen toebedeelden en hen toelieten om een of meerdere beroepskrachten in te schakelen. Op vraag van de sector zelf legde het decreet sterk de

klemtoon op werkingsmiddelen en minder op de uitbouw van een personeelskader, zo bleef het beleid volledig in handen van vrijwilligers. De betoelaging was gebaseerd op kwantitatieve normen. In 1986 werd de Vereniging Amateurkunsten Vlaanderen (VAKV) als belangenbehartiger opgericht. Binnen de werkgroep Vlaams Centrum Amateurtheater (VCAT) vonden de beleidsverantwoordelijken van de drie federaties, later aangevuld met FAKREA, een platform voor gezamenlijk overleg.

In 1991 kwam er een nieuw decreet dat de federaties grotere financiële zekerheid verschafte en hen meer vrijheid gaf om een eigen beleid te bepalen. Er werd een sterke nadruk gelegd op het bevorderen van de kwaliteit van theaterproducties. (Rennenberg, 2002; Opendoek vzw, 2000; Frans, 1997).

### **1.2.2. Decreet van 22 december 2000 betreffende de amateurkunsten**

In het decreet van 1991 staat het sociale aspect van de amateurskunsten centraal. De aandacht voor het sociale en artistieke aspect van amateurkunsten zijn hier meer in evenwicht.

Amateuristische kunstbeoefening wordt er gedefinieerd als een vorm van sociaal-cultureel werk waar in groepsverband aan creatieve expressie wordt gedaan.

In het decreet van 2000 wordt de term “amateuristische kunstbeoefening” verlaten ten gunste van het meer neutrale amateurkunsten. AK wordt nu gedefinieerd als “ elke kunstvorm die zich situeert binnen de sociaal-culturele sector met als doel aan iedere burger de kans te bieden om zich via kunstbeoefening en -beleving te ontplooien en zijn potentiële creatieve vermogens te ontwikkelen en dit op vrijwillige basis en zonder beroepsmatige doeleinden. (Dekyeser, 2002)

Het decreet 2000 voorziet in een bundeling van de krachten waarbij nog slechts één organisatie per kunstdiscipline erkend en betoelaagd wordt. De filosofie achter dit decreet was er één van krachtenbundeling, schaalvergroting, ontzuiling, professionalisering en vernieuwing. Deze filosofie leefde ook in de sector zelf. Vanaf de bekendmaking van de eerste ontwerp teksten van dit decreet in 1999 startten de beleidsverantwoordelijken van de federaties een intens overleg. Er werd een stuurgroep opgericht bestaande uit 2 vertegenwoordigers van iedere federatie. Bij deze stuurgroep werd eveneens het Vlaams Verbond voor Poppenspel betrokken. Op maandag 4 december 2000 had de stichtingsvergadering en de eerste algemene vergadering van OPENDOEK vzw Amateurtheater Vlaanderen plaats. Tijdens deze stichtingsvergadering werd de vzw opgericht en werden de statuten goedgekeurd. Opendoek vzw fungeert vanaf dan vanuit een landelijke

structuur met een centraal secretariaat in Antwerpen en provinciale en regionale tussenniveaus.

Het decreet voor amateurkunsten is opgebouwd rond drie pijlers:

- de organisaties voor amateurkunsten
- het steunpunt voor de sector, met name het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten (=VCA)
- de ondersteuning van projecten.

Het nieuwe decreet bepaalt dat er per kunstdiscipline nog slechts één organisatie voor amateurkunsten wordt erkend en gesubsidieerd. De bestaande gesubsidieerde federaties uit het vorige decreet worden hierdoor aangemaand om een vorm van samenwerking te realiseren.

Onder “kunstdiscipline” verstaat het decreet “een tak van de kunsten of een organisatorisch samenhangend geheel van verwante kunsttakken, waarvan het hoofdbestanddeel betrekking heeft op één van de volgende uitdrukkingvormen en voornamelijk beoefend wordt in groepsverband.” (Vlaamse Overheid-Administratie Cultuur,2000,p.1).

Deze kunstdisciplines zijn:

- ° theater
- ° dans
- ° beeldcultuur en beeldende kunst
- ° muziek: instrumentale, vocale, lichte en volksmuziek
- ° letteren: alle activiteiten op vlak van de literaire kunsten.

Het steunpunt voor de amateurkunsten, het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten (VCA), kreeg vier functies toebedeeld: een verzamelfunctie, een stimulerende functie, een begeleidende functie en een onderzoeksfunctie. **(Zie bijlage 3)**

Op de afdeling Volksontwikkeling en Bibliotheekwerk van de Administratie Cultuur zorgt het team sociaal-cultureel volwassenenwerk voor de uitvoering van het decreet van 22 december 2000 betreffende de amateurkunsten.(Mostinckx, 2003 ; Vlaamse Overheid-Administratie Cultuur,2000).

### **1.2.3. Betekenissen van amateur-theater**

#### 1.2.3.1. Wat zijn amateurkunsten?

Volgens het nieuwe decreet zijn amateurkunsten “ elke kunstvorm die in het kader van het sociaal-cultureel gebeuren aan iedere burger de kans biedt om zich via kunstbeoefening- en beleving te ontplooiën en zijn potentiële creatieve vermogens te ontwikkelen op vrijwillige basis en zonder beroepsmatige doeleinden.” (Vlaamse Overheid – Administratie Cultuur, 2000, p.1)

Frans verstaat onder amateurkunsten “ het individueel of in groepsverband op niet beroepsmatige wijze tot stand brengen van kunstproducten, die dan geconfronteerd worden met een publiek.” (1997, p. 19).

Amateurkunsten, als sector in het culturele veld, kan niet los gezien worden van de ruimere maatschappelijke context waarin ze zich bevindt. Bij amateurkunsten gaat de aandacht niet alleen naar de artistieke kwaliteit van het eindproduct maar ook naar de ondersteunende en gezelligheidsfunctie van de amateurkunstgroepen. Bij kunstenaars gaat het in de eerste plaats om de kunst zelf, bij de amateurkunsten daarentegen is kunst er niet het eerste doel, maar veeleer een middel dat wordt ingeschakeld in een ruimer persoonlijk en/of maatschappelijk proces. In de praktijk blijft het verenigingsleven een zeer belangrijke plaats innemen in deze sector. Dit maakt dat niet enkel het kunstzinnige, maar evenzeer het sociale een zeer belangrijke rol speelt. Elke groep wil binnen zijn lokale gemeenschap respons krijgen en een eigen plaats verwerven om een zo zinvol mogelijke artistieke en sociale rol te vervullen naar zichzelf en naar het publiek toe.(Rennenberg,2002 ; Frans, 1997). Willem Elias stelt dat bij de amateurkunst het proces binnen de persoon – als een aangename creatieve ontplooiing – belangrijker is dan het product dat eruit resulteert (Elias, 1990).

#### 1.2.3.2. Amateur-theater: een woordje uitleg

Amateurtoneel in Vlaanderen is erg populair, Paul Houwen van het Koninklijk Landjuweel zegt in De Morgen: “We hebben niet alleen een baksteen in onze maag, maar ook een theaterdoek in onze broek...” De cijfers van Opendoek illustreren dit, op 1 april 2005 waren er 786 van de 950 amateur-theatergroepen en 25.300 actieve leden aangesloten bij Opendoek vzw. Volgens Rennenberg is “amateurtoneel kunst, maar dan gebracht door liefhebbers, mensen die dit niet om den brode doen.” (2002, p.31). Men kan dit ook anders stellen door te zeggen dat amateur-beoefenaars zich in een luxepositie bevinden, zij *mogen* namelijk kunst

maken, terwijl professionelen dit *moeten* om de kost te kunnen verdienen. Een belangrijk uitgangspunt bij OPENDOEK is dat het amateur-theater een “ensemblekunst” is, die ontstaat uit een samenwerkingsverband tussen de acteur(s), de regisseur, de technische ploeg en het publiek. Volgens OPENDOEK vzw is de wereld van het amateur-theater erg heterogeen. De finaliteit van de theaterverenigingen kan gaan van puur volks amusement tot artistiek hoogstaande producties. Zoals Frans zegt kunnen er bij beoefenaars van amateurkunsten twee grote groepen onderscheiden worden: “er zijn er die de kunst als middel beschouwen, meestal voor plezier of sociaal contact en er zijn er voor wie het kunstproduct een doel is en die aan de kwaliteit ervan dan ook meer aandacht zullen besteden.” (Frans, 1997, p.20). Ondanks deze heterogeniteit is er een gemene deler, namelijk de maatschappelijke context. Het amateur-theater speelt zich bij uitstek af in de lokale gemeenschap, met en voor mensen uit de directe omgeving. Amateurgroepen worden nogal eens gerund door allrounders, die met veel dynamiek, organisatietalent, sociale vaardigheden en geboren leiderschap, aan amateur-theater doen. Niet zelden zijn deze mensen ook de huisregisseur of de vaste hoofdacteur. Rennenberg meent dat deze mensen, namelijk de leiding, het minst amateuristisch zijn in het amateurtoneel (in de pejoratieve betekenis van het adjectief): “planning en coördinatie, inzicht en verdeling van verantwoordelijkheden zijn een absolute vereiste om een gezelschap draaiende te houden en succesvol te maken. In dit opzicht is de rol van de regisseur en van de voorzitter of groepsleider moeilijk te overschatten.” (Rennenberg, 2002, p.33). Hun artistieke vaardigheden hebben zij verworven door jaren ervaring en veel minder door scholing en opleiding. Meestal baseren zij hun artistieke keuzes op vaste ingrediënten op het vlak van repertoirekeuze, cast en vormgeving. Repertoirekeuze op basis van grondige lectuur van theaterteksten gebeurt weinig. De langdurige cursus regie wil er via opleiding voor zorgen dat die repertoirekennis uitgebreid wordt. Amateurtheaterbeoefenaars die de stap zetten naar een opleiding krijgen een bredere kijk op het theater, waardoor ze nieuwe mogelijkheden kunnen ontdekken voor zichzelf en voor hun theatergroep. Een mogelijk gevolg van een opleiding is dat diegene die een regie cursus heeft gevolgd geïsoleerd geraakt binnen de eigen groep en het “geleerde” niet altijd kan implementeren binnen zijn/haar groep. Het resultaat van een cursus vindt niet steeds weerslag op de kwaliteit van de werking en van de producties (Rennenberg, 2001 ; Opendoek, 2000).

De relatie amateur-theater versus het professionele theater wordt als ambigu omschreven. Enerzijds neemt het professionele veld afstand van het amateur-theater, anderzijds is er een stevige band tussen professionele mensen en het amateur-theater omdat deze mensen daar

vaak als lesgever, deskundige of gastregisseur optreden. Hierdoor worden de eindproducten steeds beter waardoor het publiek en de leden meer voeling krijgen met theater. Steeds vaker ziet men een overgang tussen amateur-theater en professioneel theater. Voor de groep die niet echt bij één van de twee groepen geplaatst kan worden is de term semi-professioneel of topamateur in het leven geroepen. (Van Gelderen, 2003).

In een gesprek met Bernard Soenens, directeur van Opendoek vzw, wordt er aangehaald dat er over amateur-theater gesproken wordt om een onderscheid te maken met professioneel theater. Opendoek wil de term van “amateur” steeds minder als zodanig gaan benoemen. Soenens meent dat er geen sluitende definitie van amateur-theater is. Amateur-gezelschappen spelen dan wel vooral voor een eigen publiek en op lokaal niveau, maar ook dit is ondertussen sterk geëvolueerd. Ondanks dat amateur-theater zich nog steeds in de vrije tijd afspeelt zien we toch dat er steeds meer sprake is van een meer professionele ingesteldheid in de brede zin van het woord. Belangrijke criteria zijn: het aantal en de aard van producties die opgevoerd worden, aan het spelen van voorstellingen op verplaatsing en aan de grotere beschikbaarheid van acteurs.

### 1.2.3.3. Amateur-theater binnen het Vlaamse Cultuurbeleid

Amateurkunsten bevinden zich onder het sociaal-cultureel werk. Sociaal-cultureel werk, en dus ook amateurkunsten, is in de eerste plaats gemeenschapsvormend. Participatie van de burger is hier van groot belang. Door amateurkunsten te definiëren als een vorm van sociaal-cultureel werk, wordt een belangrijke maatschappelijke component mee opgenomen. Het gaat hier dan niet enkel om het maatschappelijke belang van het verenigingsleven maar ook om andere elementen als zinvolle vrijetijdsbesteding, maatschappelijke betrokkenheid,...(Vane, 2002).

Vlaams Minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel Bert Anciaux wil met zijn nieuwe cultuurbeleid “voorwaarden scheppen die het individu in staat stellen op vanzelfsprekende wijze te komen tot persoonlijke ontplooiing en creativiteit en participatie aan de vorming van een rijke, democratische en gediversifieerde gemeenschap in Vlaanderen.” (Anciaux, 2000,p.8). In de voorstelling van de nieuwe beleidsnota Cultuur legt Minister Anciaux de nadruk op het belang van diversiteit en interculturaliteit en voet hij een actieplan participatie in. Deze participatie bestaat uit culturele competentie, uit het verlagen van de participatiedrempels, uit verbreding, verdieping en vernieuwing. Laat dat nu net de zaken zijn



waarin amateur-theater een belangrijke rol vervult. Zoals onderstaand in 1.2.4. wordt aangegeven kan via amateur-theater gewerkt worden aan het wegwerken van de drempels. Amateur-theater heeft vooral een lage passieve participatiedrempel omdat zij in de keuze van hun stukken rekening houden met de wensen van het publiek. Doordat in het amateur-theater het sociale aspect een belangrijke plaats inneemt krijgt zowel het theatergezelschap als het publiek door deelname aan de theateractiviteit een gevoel van samenhang en dankzij het verenigingsleven speelt amateur-theater een democratiserende rol.

Daarnaast komt nog dat wanneer de mensen naar amateurtoneel komen kijken er via de programmering van een gezelschap gewerkt kan worden aan het versterken van de culturele competentie van de mensen. Een gezelschap kan via zijn stukken namelijk een maatschappelijke boodschap overbrengen naar het publiek.

Actieve participatie ligt bij amateur-theater nog net iets makkelijker dan bij andere amateur-kunsten zoals muziek, dans, zang,... omdat men voor de uitoefening van deze kunsten al een zekere basiskennis moet hebben terwijl bij amateur-theater iedereen die zin heeft de kans krijgt om zijn kunnen op scène te tonen. Hierdoor krijgt de groep van deelnemers aan amateur-theater een zeer heterogeen karakter. Ook dit kadert binnen het cultuurbeleid van Minister Anciaux, want deze wil diversiteit als een gewenst resultaat zien van het huidige cultuurbeleid en niet als een probleem.

In de cultuurnota van 2004 wordt aandacht geschonken aan de semi-professionele aanpak en Anciaux duidt op de nood aan professionele impulsen voor hen die het zuivere lokale gemeenschapsleven willen ontstijgen maar zich daarom nog niet helemaal willen professionaliseren. In de nieuwe beleidsperiode van 2004-2009 gaat de aandacht bij amateur-kunsten o.a. naar maximale participatie, kwaliteitsbevordering en professionalisering. Deze impulsen worden ook door Opendoek vzw gegeven o.a. onder de vorm van de langlopende regie cursus. Deze cursus heeft namelijk een semi-professionele waarde en wil daarmee de kwaliteit van het amateur-theater verhogen. (Anciaux, 2004; Anciaux, 2005).

#### **1.2.4. Impliciete en expliciete doelstellingen van het amateur-theater**

Het amateur-theater vervult een hele reeks aan menselijke behoeften. In een wereld die vandaag sterk gericht is op competitie, productiviteit en kwantiteit maken de amateurkunsten een ruimte vrij waarin kan geëxperimenteerd worden en waarin de creativiteit van de mensen zich verder kan ontwikkelen.

Zoals Vane aanhaalt is creativiteit geen unieke eigenschap van kunstenaars maar een eigenschap van iedere mens. Creativiteit heeft te maken met een proces van vernieuwing en ontplooiing van zowel de persoon als zijn situatie.

Na WO 2 wenste de overheid door middel van cultuurspreiding en door het bevorderen van de cultuurparticipatie tot een democratisering op het culturele domein te komen. De overheid zag creativiteit en cultuurparticipatie namelijk als belangrijke hulpmiddelen voor de verbetering van de levenskwaliteit (Vane, 2002).

Amateur-theater heeft zowel een sociaal als een psychologisch belang. Het sociale belang betekent dat amateur-theater mensen (al dan niet met verschillende achtergronden) samenbrengt en verschillende manieren van samenwerking stimuleert, met name het sociaal contact, het samen iets presteren en tot stand brengen, waardering en succes, engagement en inzet. Het psychologisch belang van amateur-theater heeft te maken met het feit dat theater een manier is om de eigen diepste waarden en normen uit te drukken en de eigen identiteit te ontdekken of te bevestigen. De maatschappelijke betekenis van amateurtoneel is een goede illustratie van het ontstaan of het bewaren van het sociale kapitaal.

Daarbij komt nog dat amateur-theater een persoonlijke ontwikkeling bij de beoefenaars bewerkstelligt. Een groot aantal vaardigheden (artistieke, organisatorische, technische en ambachtelijke) en technieken worden ontwikkeld, de verbeeldingskracht wordt aangewakkerd en het zelfvertrouwen en zelfbewustzijn stijgen. (Geerts, 1998 & Opendoek, 2000).

Een ander belang van amateur-theater is dat het een democratische kunstvorm is en daardoor drempelverlagend werkt. Amateur-theater slaagt er nog altijd meer in om alle sociale lagen van de bevolking te bereiken dan het professionele theater. Theater wordt op een zeer toegankelijke manier bij de mensen gebracht. Amateur-theaters slagen er beter in om in te spelen op de vraag van het publiek. Hierdoor doet amateur-theater aan cultuurspreiding. Dit is niet de enige culturele betekenis van amateurtoneel: amateurtoneel zorgt eveneens voor cultuurschepping omdat zij aan een ruim publiek de kans biedt om deel te nemen aan cultuur, cultuurbewaring omdat zowel beroemde toneelstukken als onbekende werken worden

opgevoerd en cultuuroverdracht omdat de voorstellingen gebracht worden buiten de gevestigde schouwburgen. (Frans, 1997 ; Rennenberg, 2002). “Amateurtheater geeft kunstbeleving opnieuw een van haar basisfuncties mee: een feest, genieten, eens heerlijk onderuit gaan, de geest van Dionysos.” (Frans 1997, 22).

Ook Blokland meent dat het publiek via de amateuristische kunstbeoefenaars zijn culturele competentie kan uitbouwen. Eveneens wijst hij erop “dat de basis van het culturele leven van een samenleving gelegd wordt door de amateurs. De amateurs hebben dan wel de professionals nodig als kwaliteitsmaatstaf en bron van vernieuwing, maar de professionals kunnen niet zonder de door de liefhebber verzorgde voedingsbodem van talent en publiek”(Blokland, 1995, p.382).

Niet enkel voor de leden van een amateur-groep zelf is die sociale context van belang, ook de buurtbewoners en de kinderen van de betrokkenen zien het toneelgebeuren vaak als een bescheiden sociaal element. Via theater kan men eveneens een beïnvloedende en opvoedende, zij het zeer bescheiden, functie uitoefenen naar het publiek toe.

### **1.3. Agogische vaardigheden**

Er circuleren vele definities van wat een agoog is of zou moeten zijn. In de encyclopedie vinden we terug dat een agoog een persoon is die werkt om het maatschappelijk welzijn van personen en groepen te verbeteren. Misschien niet de meest sluitende definitie, maar het geeft ons wel een beeld van de agoog.

Als men de literatuur doorneemt rond agogische vaardigheden en de literatuur rond de rol van de regisseur, dan kan er opgemerkt worden dat in de rol van de regisseur vaak vaardigheden vervat zitten die vallen onder de noemer van “agogische vaardigheden”.

Vane (1996) onderscheidt zes functies van drama, waaronder een sociale functie waar de drama-activiteiten gebeuren voor het plezier en de sociale contacten en een persoonsvormende functie. Hier wordt drama gebruikt voor het uitdrukken van belangrijke inhoud, afhankelijk van individu tot individu, en het ontwikkelen van persoonskenmerken met als doel jezelf te ontplooien. Deze functies kan een regisseur niet enkel helpen te bewerkstelligen door middel van artistieke vaardigheden.

Hieronder volgt een overzicht van agogische vaardigheden die in de verschillende literatuurbronnen naar voren geschoven worden als zijnde de meest relevante. Bij deze vaardigheden volgt telkens een aansluiting van de, uit de literatuur vooropgestelde, rol van de regisseur bij een theatergroep.

#### **1.3.1. Observeren**

Def.: de doelgerichte en systematische waarneming van gedragingen en uitingen van een of meerdere personen of van een gebeurtenis met als bedoeling het waargenomene te beschrijven en samen te vatten.

Door middel van observatie krijg je informatie over hoe groepen samenwerken. Let bewust op een onderdeel van de totale informatie die zich aanbiedt. Naast het doel van je observatie moet je ook weten welk concreet gedrag betrekking heeft op je observatiedoel ( vb : omgang van de groepsleden met elkaar).

Kijken wordt observeren wanneer het kijken naar de ander(en) een doelgericht en systematisch kijken wordt (Geerts, 2002). Observatie is de eerste stap bij een groepsgebeuren. Alvorens je de overige agogische vaardigheden kan toepassen moet je je eerst bewust zijn van de groep waarin je je bevindt, de dynamiek die er leeft, de verschillende rollen die de mensen

bekleden, welke groepsgeest er heerst,... Een goede observatie kan de toekomstige groepspraktijken en het gebruiken van sociale vaardigheden bevorderen.

Observatie gebeurt niet altijd objectief. Ieder heeft een eigen manier van kijken en interpreteren die beïnvloed wordt door het zelfbeeld van de observator, de visie en idealen, halo-effect op de medeleden, je eigen stemming op het moment van de observatie en niet onbelangrijk: de ervaring die je reeds hebt met het observeren van groepen/individuen. Niettemin kan men proberen om de observatie zo objectief mogelijk te maken door een duidelijk observatiedoel te stellen, door het maken van aantekeningen, door als observator niet zelf deel te nemen aan de activiteiten van de groep op het moment van de observatie. De leden van de groep dienen ingelicht te worden over de uitkomsten van de observatie. Deze uitkomsten mogen geen interpretaties zijn, maar enkel de pure feiten worden op tafel gelegd.

#### 1.3.1.1.Rol van de regisseur

Bij de voorbereiding van een stuk is een juiste inschatting van de groep waarmee je gaat werken cruciaal. Dit vereist een algemeen pedagogisch inzicht van de regisseur over de mate waarin de spelers met elkaar vertrouwd zijn, over de mate van zelfstandigheid en initiatief nemen van de spelers, over de mate waarin de groep openstaat voor nieuwe ideeën, ... Proef de energie van de groep, zie zo mogelijk alles maar reageer alleen als dat noodzakelijk is (Janssens, 1996). Ga als regisseur eens even aan de kant staan tijdens de discussies over de verdeling van de rollen, de repetitie-uren, het te laat komen van bepaalde leden,... Goede observatie vraagt inspanning, tijd en een grondige voorbereiding. Een degelijke observatie kan achteraf conflicten en misverstanden vermijden. Als regisseur kan je via gerichte observatie de dynamiek van een groep bestuderen en daaruit conclusies trekken over hoe hen het best te benaderen bij bepaalde topics.

Vane (1996) stelt voor dat zowel verbaal als non-verbaal gedrag en de boodschappen die men hiermee uitzendt meetinstrumenten kunnen zijn voor de regisseur om het groepsklimaat beter te begrijpen. Hij doelt hier op groepsnormen en –waarden, veiligheid, betrokkenheid, expressiviteit, polariteiten, onderliggende conflicten en de sfeer.

### **1.3.2. communiceren**

Communicatie is alle mogelijke vormen van informatie-uitwisseling. Het gaat hier dan zowel over verbale als over non-verbale communicatie. Maar enkel zeggen dat communicatie het overdragen van informatie is zou verkeerd zijn. Communicatie is zoveel meer. Niet alleen wat er gezegd wordt, maar ook hoe iets gezegd wordt is van belang, evenals de relatie tussen de zender en de ontvanger. Communicatie is vaak gekleurd door beïnvloeding en affectie.

Alle gedrag is dus eigenlijk communicatie, je kunt niet niet-communiceren (Mattheeuws, 1977). Spijtig genoeg is de interpretatie van de boodschap door de ontvanger niet altijd consistent met dat wat de boodschapper bedoelde. Hier wordt dan gesproken van gebrekkige communicatie. Er zijn dingen die de boodschapper gewoonweg nooit zal zeggen omwille van de sociale wenselijkheid. Ook het woordgebruik van de zender kan anders zijn dan dat van de ontvanger. Als de boodschap niet helder is of dubbelzinnige betekenissen bevat is het moeilijk voor de ontvanger om deze boodschap te decoderen. Zowel de zender als de ontvanger zullen bij de encoding en de decoding van de boodschap onbewust gebruik maken van de attitudes, houdingen, vooroordelen die zij in zich hebben. Dit laatste kan een zware belemmering zijn bij communicatie. Daarbij komt nog dat de ontvanger de boodschap maar selectief zal onthouden. Zaken die te pijnlijk zijn of die niet stroken met onze denkbeelden zullen niet opgenomen worden door het geheugen (Remmerswaal, 1996).

Tijdens de communicatie laten de zender(s) en de ontvanger(s) voortdurend aan elkaar weten wat ze van elkaar vinden en hoe ze willen dat de ander hen ziet en welk soort relatie ze met elkaar willen. Dit gebeurt echter niet alleen met woorden, een groot deel gaat via de non-verbale communicatie. Draggers van non-verbale communicatie zijn onder andere lichaamsbouw, haardracht en kleding, lichaamshouding, gezichtsuitdrukking, stemtaal, aanraken en nabijheidgedrag, ruimtelijke oriëntatie (Geerts, 2002). Spiegel-, imitatie- en uitbeeldingsoefeningen kunnen hulpmiddelen zijn om non-verbale communicatie transparanter te maken.

Ieder van ons wil een bepaald signaal geven aan een ander hoe hij wil gezien worden. Dit heeft te maken met het bestaansniveau van communicatie. Hierbij wil de spreker een vorm van erkenning en zelfgevoel opwekken bij diegene naar wie hij de boodschap zendt. Maar het zelfbeeld dat mensen van zichzelf naar anderen presenteren is lang niet altijd gelijk aan hoe ze zich voelen vanbinnen. Men wil de ander altijd een gepolijste versie van zichzelf laten zien, van hoe men zou willen zijn. Het is belangrijk om als ontvanger van een boodschap hiermee rekening te houden en proberen door de façade heen te kijken (Remmerswaal, 1996).

Communicatie kan verschillende vormen hebben. Zo is er open en gesloten communicatie en defensieve en niet-defensieve communicatie. Bij het doornemen van de literatuur rond agogische vaardigheden, sociale vaardigheden, groepsdynamica,...kan de conclusie gemaakt worden dat open en niet-defensieve communicatie het beste is. Bij non-defensieve communicatie komen de volgende gedragsvormen naar voren: beschrijving, probleemgerichtheid, spontaniteit, empathie, gelijkwaardigheid en voorlopigheid. Deze gedragsvormen zijn constructief, ze nodigen uit tot participatie, ze stimuleren verandering en vernieuwing, versterken zowel de motivatie als het wederzijdse vertrouwen.

#### 1.3.2.1. Communicatie in groep

Bij communicatie in groepen is er een bepaalde communicatiestructuur. Dit wil zeggen dat deze communicatie verloopt volgens een bepaalde regelmaat en volgens bepaalde patronen. Dit maakt dat communicatie in groep zich goed leent tot observatie.

Vooraf bij groepen van meer dan vijf personen, wat bij een theatergroep meestal toch het geval is, moet men opletten voor een aantal zaken. Ten eerste moeten de leden van de groep, wanneer ze aan het woord zijn, zich richten tot alle leden in plaats van enkel tot de zogenaamde leider. Ten tweede moet de "leidinggevende" ervoor opletten dat als hij iets wil zeggen aan een bepaald individu dat hij dit in dialoog doet en zich hiermee niet richt tot de hele groep. Verder mag het niet gebeuren dat het hele communicatieproces zich centraliseert rond de leider, dit is hij via wie de meeste communicatie verloopt. In een amateur-gezelschap is dit meestal de regisseur. Een andere valkuil bij grotere groepen is dat enkel de mensen met de grootste mond, de zogenaamd krachtige leden, aan bod komen om iets te zeggen, zij zullen hun boodschap dan nog meestal richten tot de andere spraakzamere leden en dan komen we in een soort van vicieuze cirkel terecht. Deze mensen krijgen een hogere status toebedeeld dan de eerder zwijgzame personen en zullen, eens zij zich bewust zijn van deze status, hier dankbaar gebruik van maken. Uit onderzoek van Bales is er een sterke relatie geconcludeerd tussen participatiefrequentie en status. Status in groepen wordt dus sterk meebepaald door de mate van participatie en (toegeschreven) productiviteit en minder door de mate van populariteit en geliefdheid. Beste soort coparticipatie voor een amateur-groep is een samenwerking aan een gezamenlijke taak met groepsleden voor wie men een sociometrische voorkeur heeft en van wie men gelooft dat ze gelijke opvattingen hebben (Remmerswaal, 1996).

### 1.3.2.2. Gespreksvaardigheid

Een uitgebreide definitie van gespreksvaardigheid kan o.a. zijn: op een rustige manier voor je eigen gevoelens en mening opkomen zonder je kwetsend op te stellen en zonder de rechten van de ander te ontkennen en aan te tasten. Hierbij gebruikmakend van een ik-boodschap en positieve actietaal. (Geerts, 2003). Bij het aangaan van een gesprek zijn goede bedoelingen en houding ondergeschikt aan wat je werkelijk doet. Kluytmans (1995) duidt drie aspecten aan die belangrijk zijn bij gespreksvoering: een zekere gerichtheid op en interesse in andere mensen, de bereidheid om van anderen te leren en de signalen van de anderen tijdens een gesprek op te pikken en het vermogen om het eigen gedrag kritisch te benaderen. Aandacht en betrokkenheid bij de inhoud die je wil overbrengen kunnen hier nog bij aangevuld worden. Een gesprek mag dan wel in het hier-en-nu plaatsvinden, vaak heeft hetgeen gezegd wordt zijn eigen geschiedenis. (Vandermolen & Kluytmans 1995).

In een groep waar er sprake is van een leider komt het slecht-nieuwsgesprek al wel eens voor. Dit soort gesprek heeft plaats wanneer de leidinggevende aan de groep in het geheel of aan een bepaalde persoon een vorm van slecht nieuws moet brengen. Er is geen leuke manier om slecht nieuws te brengen, maar er zijn wel methoden die kunnen helpen bij het aanbrenge van zulk nieuws. Ten eerste moet het slechte nieuws niet uitgesteld worden, hoe langer je wacht des te erger het wordt voor zowel de boodschapper als de ontvanger. Het nieuws moet op een duidelijke manier in expliciete bewoordingen gebracht worden en gevolgd worden door een korte motivering. Na het meedelen van het slechte nieuws moet de focus liggen op het opvangen van de ontvanger. Hoe heeft hij/zij het nieuws opgevangen? Als laatste moet er, voor zover dit mogelijk is, samen naar een eventuele oplossing gezocht worden (Vrolijk, 1991).

### 1.3.2.3. Rol van de regisseur

Een van de taken van de regisseur is duidelijk te maken aan de groep dat iedereen telt. Iedereen heeft recht op de vorming en uiting van ideeën. Dit betekent zorgen voor een open sociale communicatiehouding (Somers, 1994). Hij/zij moet ervoor zorgen dat de sympathieën en antipathieën die er in de groep heersen niet de overhand krijgen op het groepsgebeuren.

Een regisseur moet al eens een zachte vorm van slecht nieuws brengen, zoals vertellen dat de acteur zijn rol niet goed speelt, het nieuws dat er een deel van de tekst wordt uitgeschrapt



waardoor een rol kleiner wordt,...Hierbij kan het nuttig zijn om de methoden van het slecht nieuws gesprek in het achterhoofd te houden.

De niet-verbale taal verraadt een heleboel. Naast bewegingspatronen en lichaamshouding is het eveneens van nut om te letten op de plaats die iemand inneemt ten opzichte van anderen, de gelaatsuitdrukking, het al dan niet aanraken van medeacteurs en de stemintonatie wanneer iets gemeld wordt. Vane (1996) waarschuwt hier wel voor het trekken van al te snelle conclusies. De kans is er namelijk altijd dat je iemands lichaamstaal verkeerd begrepen hebt en meen te weten wat de ander wil enkel op basis hiervan waardoor het nut van verbale communicatie zinloos lijkt.

### **1.3.3. Luistervaardigheid**

Definitie: de vaardigheid om goed te luisteren. Je richt je zodanig op diegene die jou iets wil vertellen, dat deze de gelegenheid krijgt en gestimuleerd wordt om mee te delen wat voor hem/haar werkelijk van belang is. Goed luisteren veronderstelt een actieve inzet; je moet iets doen om te laten merken dat je geïnteresseerd bent. Zowel uit je verbale als uit je non-verbale reacties moet op te maken zijn dat je aandacht voor de ander hebt. Goed luisteren werkt naar twee kanten; het kweekt niet alleen een sfeer van vertrouwen waarin je je verhaal kwijt kan en kwijt wil, maar het biedt voor de luisteraar ook de meeste kans om inzicht te krijgen in alle belangrijke aspecten van de situatie waarover de ander vertelt. Luistergedrag moet altijd voortkomen uit een oprechte luisterintentie. Deze moet worden gedragen door acceptatie, respect en tolerantie. De vaardigheid om goed te kunnen luisteren is niet iets wat je automatisch hebt of niet hebt, luisteren moet je leren ( Van Meer & Van Neijenhof, 1997).

In plaats van hier ook regels te geven over effectief luistergedrag, opteer ik ervoor om nu eens op een rijtje te zetten hoe het niet moet. Het zou dan niet al te moeilijk moeten zijn om hierbij de link leggen met een juiste luisterhouding.

➔ Veel gemaakte luisterfouten:

- een ongeïnteresseerde luisterhouding hanteren.
- De ander niet laten uitspreken.
- Je eigen verhaal gaan vertellen: een term die hierbij te pas komt is “smoelrijden”, dit houdt in dat je maar naar de ander luistert tot op het punt dat je kan inpikken om je eigen verhaal te beginnen.

- Met je gedachten ergens anders zijn.
- Impulsief reageren.
- Te snel willen adviseren zonder de tijd te nemen om het probleem of de situatie eens van alle kanten te bekijken.
- Onmiddellijk positief of negatief reageren op het gedrag van de verteller.
- Veronderstellingen uiten om het gesprek te versnellen.

#### 1.3.3.1. Parafraseren en reflecteren

Parafraseren houdt in dat wanneer de ander je iets vertelt, je niet onmiddellijk hierop gaat repliceren, maar dat je eerst de inhoud van wat de ander gezegd heeft in je eigen woorden probeert te beschrijven, zonder daarbij al enige vorm van waardering te uiten. Dit is van belang omdat de verteller zo weet dat diegene die luistert het verhaal op de juiste manier heeft begrepen. Dit voorkomt verdere misvattingen en nodigt de ander uit om verder te vertellen. Parafraseren is een korte, in eigen bewoording gestelde herhaling van wat de ander net gezegd heeft (Van der Molen, 1995).

Reflecteren is ook een soort van samenvatten van wat de ander heeft verteld, maar hier ligt de nadruk meer op gevoelens. Jij gaat als luisteraar aangeven welk gevoel je denkt dat de verteller heeft of had bij dat probleem of die situatie. Je kan als luisteraar dus zeggen: “als ik het goed begrepen hebt dan zie ik dat wat je vertelt je boos/verdrietig/blij,...maakt?” Hierdoor geef je als luisteraar ruimte aan de verteller voor verduidelijking en maak je duidelijk aan de verteller dat je zijn emoties/gevoelens aanvaardt en probeert te begrijpen. Belangrijk hierbij is dat je als luisteraar aandacht hebt voor de gevoelssignalen bij de spreker.

#### 1.3.3.2. Rol van de regisseur

Luisteren en op gepaste tijd en wijze antwoord geven is een belangrijk aspect binnen het groepsgebeuren, zo ook binnen een amateursgezelschap. De regisseur moet duidelijk tonen dat hij geïnteresseerd is in hoe de groep het proces ervaart en dat hij/zij een open oor heeft voor verschillende meningen vanuit de groep. “Het is altijd beter om onder ogen te zien wat er leeft en wat men graag zou willen veranderen in de groep en te proberen daar iets mee te doen, dan het te negeren” ( De Vries, 1994, p. 80).

### **1.3.4. Feedback.**

Feedback is een mededeling aan iemand, die hem informatie geeft over hoe zijn gedrag wordt waargenomen, begrepen en ervaren. De mate waarin feedback gegeven wordt en de effectiviteit ervan worden sterk bepaald door de sfeer van vertrouwen in de groep en tussen de betrokken personen ( Remmerswaal, 1996). Feedback geldt alleen voor die relatie tussen twee mensen in die bepaalde situatie. Haal dus geen “oude koeien uit de sloot” en hou je als feedbackgever bij het gestelde gedrag. Feedback moet zo duidelijk mogelijk gegeven worden opdat de ander hier iets mee kan aanvangen. Feedback kan zowel positief als negatief zijn. Enerzijds kan feedback aangeven aan de ander dat het gestelde gedrag goed is en dat je dit gedrag ondersteunt en bevestigt, anderzijds kan een negatieve feedback een aansporing zijn voor de ontvanger van feedback om zijn/haar gedrag te herzien en eventueel te veranderen.

Feedback kan op verschillende manieren gegeven worden: Verbaal of non-verbaal, bewust of onbewust, spontaan of op verzoek en formeel of informeel. Iedereen heeft in de loop van de tijd zijn eigen patroon ontwikkeld in het geven van feedback; dat geldt zowel voor situaties waarin we het wel of niet doen, als voor de wijze waarop ( Van Meer & Van Neijenhof, 1997). In elk handboek dat je vindt over feedback staan er wel regels over het geven en interpreteren van feedback. Hieronder worden de belangrijkste aangehaald.

Regels voor het geven van feedback:

- Beschrijf het gedrag subjectief
- Beschrijf het in de hier-en-nu situatie
- Beschrijf je eigen gevoel erbij
- Beschrijf het effect van het gedrag van de ander op jou
- Wees hier eerlijk in
- Geef deze informatie op een manier die werkelijk helpt
- Geef haar op het moment dat het gedrag nog recent is en wees zo kort mogelijk
- Bied de informatie aan maar dring ze niet op
- Geef de ander de ruimte om te reageren, wees uitnodigend
- Doseer je feedback
- Vraag om een reactie
- Let op het non-verbale gedrag van de ander
- Hou rekening met het incasseringsvermogen van de ander

➔ Regels voor het ontvangen van feedback:

- Luister
- Ga na of je de ander goed begrijpt, dit kan d.m.v. parafraseren
- Vraag door wanneer de informatie van de ander te algemeen of te vaag is
- Vraag na bij anderen of die je gedrag op dezelfde manier waarnemen
- Vraag naar de betekenis die je gedrag voor de ander heeft, probeer te bereiken dat de ander een ik-boodschap aan de gedragsbeschrijving toevoegt
- Accepteren betekent niet dat je het ermee eens bent
- Laat eerlijk blijken wat de feedback je doet
- Bepaal zelf of je je gedrag wil veranderen

Feedback verduidelijkt de relatie tussen mensen, je kunt elkaar er beter door begrijpen. Daardoor kan de samenwerking positief worden beïnvloed. We bevestigen wat we op prijs stellen en proberen te corrigeren wat we vervelend vinden. Door feedback kan de lucht tussen mensen geklaard worden. ( Van Meer & Van Neijenhof, 1997).

#### 1.3.4.1. Rol van de regisseur

De regisseur moet interesse en respect tonen voor het werk van de groep en van de individuele leden. Er wordt van hem/haar verwacht dat hij de groep aanspoort om verder te gaan met het bereiken van het gewenste resultaat en bijstuurt wanneer de groep dreigt af te wijken van de gestelde koers, dit niet enkel aan het einde van de rit, maar ook tijdens het proces zelf (Somers, 1994). Maak duidelijk dat het streven naar een resultaat (in dit geval een toneelstuk) een leerproces is waarbij de groepsleden telkens kunnen rekenen op constructieve feedback (Janssens, 1996). Tijdens de repetities, tijdens groeps gesprekken en discussies,... altijd zal er wel eens iets gezegd of gedaan worden waar de regisseur niet mee akkoord gaat. Wanneer hij/zij dit telkens gaat inslikken of zich hierom inwendig boos gaat maken bestaat de kans dat dit uiteindelijk tot frustratie gaat leiden en een ongezonde uitweg gaat vinden naar de leden van de groep, die op dat moment niet gaan begrijpen waar deze negatieve reactie vandaan komt. Wat is er verkeerd aan het op een beschaafde manier geven van je mening over elkaars gedrag. Hierdoor kunnen latere misverstanden alleen maar vermeden worden. Feedback wordt vaak onbewust en onderhuids gegeven, het is dan de vaardigheid van de regisseur om feedback van de leden op zijn gedrag op de juiste manier te kunnen verzamelen en te kunnen interpreteren. Het is handig als hij daarom de regels van het geven en interpreteren van feedback steeds in het achterhoofd houdt. Positieve feedback geven kan tevens gezien worden

in functie van het motiveren van de leden. Mills (1967) stelt namelijk dat een groep een eenheid van twee of meer personen is, die met een bepaalde bedoeling met elkaar omgaan en die dit contact zinvol vinden.

### **1.3.5. Evalueren**

Belang van evalueren is dat een groep of jijzelf af en toe een pas op de plaats maakt en zich bezint over het verloop van het werken aan de taak in het licht van de doelstellingen van de groep (Geerts, 2002). Het voordeel van evaluatie is dat je kan zien of er vooruitgang naar het te bereiken doel is. Wanneer je ziet dat je als groep afwijkt van de gestelde koers is evaluatie een middel om samen met de groep de doelstellingen nog eens op een rijtje te zetten, te kijken waar het is “mis gegaan”, en een herformulering van de doelen te maken.

Evalueren gaat niet enkel over het doel, maar ook over de werkwijze, de tijdsplanning, de taakverdeling en de samenwerking. Een goede evaluatie vereist dat de vooropgestelde doelstellingen duidelijk geformuleerd zijn, geoperationaliseerd zijn en dat alle groepsleden op de hoogte zijn van deze doelstellingen en hoe ze het best bereikt kunnen worden (Remmerswaal, 1996).

Pas als de doelstellingen duidelijk geformuleerd zijn in termen van concreet gedrag, houding of kennis kan je de doelen met de daadwerkelijke uitwerking vergelijken. Evalueren, of nabespreken, kan zich op verscheidene aspecten richten: de inhoud, de vorm en vormgeving, de voorbereiding, de referentiële waarde van een opvoering, de beleving van de toeschouwers en de beleving van de uitvoerenden (Vane, 1996).

#### **1.3.5.1. Rol van de regisseur**

Reflectie op de gedane inspanningen en op de bekomen resultaten is nodig om te zien of de vooropgestelde doelstellingen bereikt zijn, of er in de toekomst zaken bijgeschaafd moeten worden, om eventuele groepsproblemen op te lossen,... Om de plus- en minpunten van een bereikte doelstelling te kunnen plaatsen is het van belang om ook een beeld te hebben van het effect van dit resultaat op de groepsleden.

Een tussentijdse evaluatie is eveneens nuttig en bovendien nodig omdat dit ertoe kan leiden dat de vooropgestelde doelstellingen aan het niveau en interesses van de groep, aan de sociale en praktische haalbaarheid,... Deze aanpassingen kunnen pas gebeuren als je “ alle factoren die van invloed zijn geweest op het resultaat van de activiteit onder de loep hebt genomen, onder andere de keuzes die je hebt gemaakt tijdens de voorbereiding en je manier van

begeleiden” ( Vane, 1996, p. 207). Een belangrijke functie van de nabespreking is dat de groepsleden persoonlijke belevingen verwoorden en naar elkaars ervaringen luisteren. Als regisseur heb je hier de rol van gespreksleider en moet je deze uitwisseling stimuleren.

## 1.4. Een agogische houding hanteren als regisseur

De theorie die er bestaat over de houding die een agoog dient aan te nemen, vertoont toch wel enige gelijkenis met de literatuur die men kan vinden over hoe een regisseur zich hoort te gedragen binnen een toneelgezelschap. Enkele van de meest relevante condities voor een agoog worden bekeken in functie van hun relevantie binnen de rol van de regisseur.

° *Zichzelf overbodig maken.*

Een agoog die zijn werk goed heeft gedaan, is een agoog die niet meer nodig is.

° *Echtheid.*

Je moet als agoog transparant, authentiek en congruent zijn. Laten zien hoe jij iets ziet en je volledig openstellen naar de ander toe. In het gedrag, de houding, de emoties en het optreden van de agoog moet een gelijk patroon zitten. Echtheid is belangrijk voor de vertrouwensrelatie tussen de agoog en de cliënt. Twee begrippen die hier nauw mee verweven zijn eerlijkheid en oprechtheid. Je kan pas eerlijk zijn als je eerlijk bent met jezelf en als je jezelf kan zijn, als je geen masker moet opzetten. Vanaf het moment dat je als agoog een rol speelt, gaat de echtheid weg.

° *Alles wat je zegt of vraagt moet helder, duidelijk en op zijn plaats zijn.*

Wacht niet te lang met een reactie te geven, met bijkomende informatie te vragen, met positieve of negatieve respons te brengen,...

Dat wat de agoog zegt en dat wat de cliënt zegt moet voor beide partijen begrijpelijk zijn. Dit kan het best als men zo concreet en bondig mogelijk is, het gezegde enkel en alleen toespitst op het gebeuren zelf, praat over dat wat je zelf vindt, denkt en/of voelt en praat in de tegenwoordige tijd (Wildeboer, 1985).

° *Respect.*

Dit houdt in dat je als agoog een positieve onvoorwaardelijke aanvaarding naar je cliënt uitdraagt. Dit wil zeker niet zeggen dat je met alles akkoord moet gaan, maar wel dat je zonder vooroordelen luistert, met respect voor de speciale individuele capaciteiten van de cliënt.

° *Empathie.*

Dit is een van de moeilijkste taken van een agoog. Het wil zeggen dat je de dingen die de cliënt je vertelt wel mag aanvoelen, maar dat je ze niet zelf mag voelen. Rogers definieert empathie als volgt: “empathie is de capaciteit om het perspectief van de cliënt zo te ervaren als was het jouw eigen perspectief zonder evenwel het inzicht te verliezen van de as-if-kwaliteit” (Lang & Van der Molen, 1990, p. 28). Je moet zo luisteren en kijken, verbaal en non-verbaal, naar je cliënt, dat je uiteindelijk je cliënt zo begrijpt en aanvoelt als die zichzelf begrijpt en aanvoelt (Wildeboer, 1985).

° *Soepel, initiërend, flexibel en creatief met diverse situaties kunnen omgaan.*

- ➔ Vervolgens worden er opnieuw enkele rollen van de regisseur op een rijtje gezet. Men kan de vergelijking maken met de hierboven gedane opsomming. Natuurlijk is er geen complete overlapping, maar sommige gelijkenissen zijn wel sprekend.

° *De kunst van het stilletjes aan verdwijnen.*

Ook een regisseur moet zich stilletjes aan uit het proces verwijderen. De regisseur heeft de grootste invloed op het uiteindelijke product maar uiteindelijk zijn het de anderen die zijn ideeën levend houden. De afwezigheid van de regisseur wordt dus benadrukt door de aanwezigheid van de spelers. Dus hoe onzichtbaarder de speler, hoe meer aanwezig hij is. (Van den Hurk, 1997). De regisseur moet de kunst bezitten om zich op het juiste moment terug te trekken. Hij effent het pad, maar het is de acteur zelf die de weg moet afleggen. Op deze manier wordt het een ontdekkingstocht voor en van de acteur, en geen opgelegd dogma van de regisseur. De regisseur moet de zaken zo overbrengen dat de theatertechnieken eigen worden aan de spelers. (De Vries, 1994; Spolin, 1973).

° *Orde, helderheid en structuur aanbrengen.*

“ De regisseur moet precies weten wat hij met een toneelstuk wil en dat zowel op de meest effectieve als efficiënte manier overbrengen op alle betrokkenen van een toneelgezelschap.” (Damstra, p. 118)

° *Het belang van een vertrouwensklimaat.*

De speler heeft behoefte aan een gevoel van persoonlijke vrijheid om zich te kunnen inleven in zijn rol. Een speler moet de kans krijgen om al spelend te experimenteren en zo tot het



juiste spel te komen. Het is aan de regisseur om de voor hem goede dingen die gebeuren op de scène eruit te pikken en hiermee verder te gaan met de speler. Een juiste aanpak van de regisseur moet ervoor zorgen dat hij/zij aan het hoofd staat van een team dat volledig bereid is om met hem/haar in zee te gaan zodat de regisseur het verlangde eindresultaat met vertrouwen tegemoet kan gaan. Het geeft eveneens blijk van vertrouwen van de regisseur naar zijn groep toe als de regisseur de groep de zekerheid geeft dat ze klaar zijn voor de start en dat dankzij de goede voorbereidingen en de grote inzet van de ganse groep het eindresultaat de moeite waard is. (Damstra, Splin, 1973). Regisseren is in de allereerste plaats zorgen voor een klimaat waarin anderen hun eigen beleving kunnen omzetten in een theatrale vorm. Er moet ruimte zijn voor de eigen opvattingen en ervaringen. (Van den Hurk, 1997).

° *De individuele capaciteiten van de groepsleden tot het maximum benutten.*

Om mensen aan het spelen te brengen moet er ingegaan worden op wie ze zijn als persoon. Niet om ze als persoon te willen veranderen, maar om er betere spelers van te maken (De Vries, 1994). Door samen met de spelers de personages tot leven te brengen zorgt de regisseur ervoor dat de speler zich thuisvoelt in zijn rol zodat hij op alle mogelijke situaties geloofwaardig kan spelen. (Damstra). Een toneelgezelschap bestaat uit een groep individuen. In een gezonde groepsrelatie werken individuen samen aan een opgegeven taak en dit met volle toewijding en inzet. Het is de taak van de regisseur om ervoor te zorgen dat ieders werk gewaardeerd wordt en dat geen enkel lid de overhand neemt. De uitdaging voor de regisseur ligt daarin dat hij/zij elk lid in de groep moet activeren om deel te nemen in een of ander facet van de toneelactiviteit en daarbij moet hij tegelijk ook weten waar de artistieke grens van elk lid ligt. De speler kan zich onveilig voelen bij te hoog gegrepen doelstellingen, bij onduidelijkheid over het personage, bij te hoge tijdsdruk om te presteren,... Wat voor de ene persoon zonder problemen mogelijk is, kan voor de andere persoon dan weer net niet... Er wordt gewerkt met de speler waar hij is, en niet waar je denkt dat hij zou moeten zijn. (Spolin, 1973 ; Vane 1996).

° *Mensen beoordelen op hun gedrag en niet op de persoon zelf, zodat zij zich altijd gerespecteerd voelen.* Ieder groepslid in gelijke mate ernstig nemen en aandacht geven. Het is een kunst om iedereen in zijn waarde te behouden en te allen tijde intensief te betrekken bij de productie. Zo krijgt iedereen een goed gevoel over de kans op succes en de waardering voor ieders aandeel in dat succes. (Damstra).

° Een *zekere hoeveelheid functionele afstand houden ten opzichte van de groep* (Somers, 1994). Hierbij moet de regisseur het midden weten te vinden tussen het handhaven van zijn autoriteit en een gezellige samenwerking.

° *Een flexibele houding aannemen en onvoorbereide situaties leren in schatten en begeleiden* (Janssens, 1996).

° *Een vakmatige diagnose opstellen van ieder groepslid met als doel het spelen te verbeteren.* Dit vereist aandacht voor zowel de sterke als de zwakke punten van het groepslid wat resulteert in een sterkte-zwakte analyse die de regisseur kan gebruiken bij nabesprekingen.

## **1.5. De regisseur als leidinggevende**

Een amateurtoneelgroep bevat verschillende componenten: de toneelspelers, de technische ploeg, het bestuur, de ploeg van mensen die instaan voor de opkuis van de zaal, eventueel het openhouden van een cafetaria, enz. en dan hebben we natuurlijk nog de regisseur. Al deze componenten hebben een zekere vorm van leiding en guidance nodig om optimaal te kunnen functioneren. De regisseur kan hiervoor in aanmerking komen. Het is hij/zij die ervoor moet zorgen dat alles in goede banen geleid wordt, dat al deze componenten waar nodig op elkaar afgestemd raken, hij/zij moet contacten maken met “de buitenwereld”, hij/zij is de persoon die fungeert als moderator tussen het bestuur en de groepsleden,... Hij is met andere woorden eveneens de organisatiedeskundige. Vooral in het amateurtoneel is de regisseur bij alle delen van het proces aanwezig. Hij moet niet alleen een goede voorstelling maken, hij is ook theaterdocent. De spelers verwachten vaak van hem dat hij hen de basisvaardigheden van het theater kan bijbrengen en de juiste handvatten aanreikt. Hij/zij kan dus wel gezien worden als een leidinggevend persoon.

Het is de taak van de leidinggevende de condities te scheppen voor de bevrediging van de wensen van de leden van de groep. Leidinggevendens zijn succesvoller naarmate zij er beter in slagen de behoeften van de groepsleden op elkaar af te stemmen. Dit kan bereikt worden door de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te benadrukken, door na te gaan welke individuele behoeften met elkaar te verenigen zijn en door na te gaan hoe zo probleemloos mogelijk tegemoet te komen valt aan tegenstrijdige wensen. Via deze initiatieven kan de samenwerking in de groep bevorderd worden. (Van den Oudenhoven, 1999). De leden van de groep zijn elk op hun eigen manier verantwoordelijk om een bijdrage te leveren aan het eindresultaat. Belangrijk hierbij is dat de leden van de groep zich realiseren dat dit een gezamenlijke taak is, en dat er een efficiënter resultaat geboekt zal worden wanneer groepsleden en leidinggevende samenwerken ( Veenbaas & Weisfelt, 1997). Wat betreft besluitvorming en samenwerking vertoont een spelersgroepje in de voorbereidingsfase alle kenmerken van een taakgerichte groep. Men moet immers in beperkte tijd tot een gezamenlijk resultaat zien te komen.

De regisseur hanteert zowel taakgericht als groepsgericht leiderschap. Taakgericht leiderschap houdt in dat de regisseur samen met de acteurs, de technische ploeg,... naar een specifiek doel toewerkt, namelijk de opvoering van een theaterstuk. Om dit te bereiken moet de regisseur alle activiteiten hierop afstellen, dit vraagt coördinatie en communicatie naar de groepsleden toe, duidelijkheid en structuur in regels en afspraken,... Dit zijn dan de formele aspecten van

het groepsgebeuren. Groepsgericht leiderschap houdt in dat de regisseur ervoor moet zorgen dat er een goede sfeer behouden blijft in de groep. Een goede sfeer waarin het serieus nemen van het vak en van elkaars werk een plaats heeft. De regisseur wijdt de spelers in in de juiste mentaliteit en zorgt ervoor dat zowel de spelers als hijzelf deze houding zo goed mogelijk proberen te bewaren (Remmerswaal, 1996).

### **1.5.1. Coaching**

In de nabije toekomst zal de leider als coach steeds meer aan belang winnen. Het is deze visie op leiderschap die het meeste aansluiting vindt bij de leidinggevende taken van een regisseur. De sleutelwoorden bij deze leidingstijl zijn coachen, ontwikkelen, trainen, delegeren en faciliteren. De regisseur neemt de rol aan van “gids” en gaat meer en meer weg van het autoritaire principe, zonder evenwel helemaal op gelijke voet komen te staan met de leden van de groep, want het is nog altijd de regisseur die het theater technisch en artistiek het beste kent en wiens ervaringen nodig zijn voor de vooruitgang van de groep. In plaats van een relatie te hanteren die gebaseerd is op het “baas- ondergeschikte principe” worden regisseur en de leden van de groep partners, met ieder hun specifieke bijdrage aan het geheel. Er wordt een gedeelde vorm van leiderschap ontwikkeld die bijdraagt tot de ontwikkeling van een gezamenlijke visie en definitie van de werkelijkheid en een gedeeld normen- en waardensysteem. Dit draagt bij tot gemeenschappelijkheid en wederzijdse betrokkenheid. De regisseur als coach moet een concrete visie hebben over waar de groep nu staat en waar zij naartoe willen. Hij/zij moet dit toekomstbeeld op een creatieve manier naar zijn mensen kunnen overbrengen en in staat zijn positieve energie bij hen los te maken. Dit vereist een zekere aandacht voor de groepsleden om hen als persoon en in hun functie te volgen. Coaching staat of valt met horizontaliteit in de onderlinge relatie en het durven loslaten van de leden, dit zonder hen aan hun lot over te laten. Integriteit, ambitie en zelfvertrouwen zijn enkele persoonlijkheidstrekken die nuttig zijn bij deze benadering (Remmerswaal, 1996 ; De Vries, 1994). Een ander sleutelement is communicatie, een communicatieve leider selecteert bewust wat hij aan de ander wil zeggen en wat niet en dit op basis van doelgerichte overwegingen, hij censureert niet. Communicatie is contact aangaan met je groep en dit contact gebruiken om innerlijke ervaring op een effectieve manier uit te wisselen en hier vervolgens ook iets mee te doen (Veenbas & Weisfelt, 1997 ; Spolin, 1997).

Hersey en Blanchard stellen in hun situationeel leiderschap niet de leider centraal, maar het functioneren van de groep zelf. De leidingstijl die het best gehanteerd wordt hangt af van de

situatie waarin de groep zich bevindt en dus van het doel waar ze gezamenlijk naartoe willen. Kijkend naar de situatie waarin een amateur-gezelschap zich bevindt is participerend leiderschap het meest op zijn plaats. Deze stijl sluit eveneens het meest aan bij coaching. De basis van deze stijl is de ondersteuning van de groei en de ontwikkeling van anderen, dit door ontwikkelingsvaardigheden bij te sturen en door als leider een bron van advies en informatie te willen zijn (Daft, 1999).

#### 1.5.1.1. Besluitvorming

In een amateur-gezelschap is het vaak de regisseur die de eindbeslissing moet nemen en de spreekwoordelijke knoop moet doorhakken. Toch doet hij/zij er goed aan om bij de belangrijke beslissingen eerst te onderhandelen met zijn groep. Twee weten immers meer dan één, en een beslissing waar de groep medezeggenschap bij heeft gehad zal achteraf op meer steun kunnen rekenen. Dit wordt ook democratisch leiderschap genoemd: hier worden groepsleden aangemoedigd tot participatie, rekent de leider op de kennis en kunde van zijn groepsleden voor de totstandkoming van het eindresultaat en hangt de invloed die de leider heeft samen met het respect dat hij krijgt van zijn groepsleden. Een gevaar dat hierin schuilt is dat dominante mensen hier de overhand gaan nemen. Het is dan aan de regisseur om ervoor te zorgen dat de minder mondige mensen ook aan de beurt kunnen komen. Een ander minpunt is dat mensen zich gaan neerleggen bij de meerderheidsbeslissing omdat zij de conformiteit met de groep niet willen beschadigen, hier is de individuele aandacht van de regisseur naar elk groepslid toe van belang. De cohesie van de groep, de deskundigheid van de groepsleden, de grootte van de groep en de communicatiestructuur zijn alle van invloed op de efficiëntie van een degelijke beslissing (Van den Oudenhoven, 1999 ; Daft, 1999).

#### 1.5.1.2. Conflicthantering

De meest effectieve manier om conflicten op te lossen is samenwerking, ook wel probleemoplossing genoemd. Dit houdt in dat alle partijen een realistische poging ondernemen om iets aan het conflict te doen door aan een oplossing werken die voor hen zo bevredigend mogelijk is. Beide partijen leggen hun meningen en gezichtspunten aan elkaar voor en zijn bereid naar elkaar te luisteren. Een techniek die ervoor zorgt dat er effectief geluisterd wordt is de twee partijen elkaars standpunt laten parafraseren, dit voorkomt verwarring en misperceptie. Samenwerking betekent niet dat de oplossing in het midden ligt,

zoals bij compromissen het geval is. Het kan zijn dat een geheel nieuwe oplossing aan de orde is, waaruit het gemeenschappelijk doel van beide partijen duidelijk naar voren komt. De samenwerkingstechniek maakt dat er geen verliezers zijn. Conflicten ontstaan vaak doordat de ene partij te verstrikt is geraakt in zijn eigen wereldje en zijn eigenbelang en hierdoor het belang van de andere partij compleet uit het oog verloren heeft. Afstand nemen van het conflict en overzicht bewaren zijn belangrijke elementen bij conflictoplossing en helpen om de oorzaak van het conflict in het juiste perspectief te bekijken. De regisseur die als leidinggevende de samenwerkingsstijl hanteert wanneer er een conflict dient opgelost te worden moet dus goed leren luisteren, oog hebben voor de overeenkomsten in standpunt, een gemeenschappelijk doel aanbrengen en bereidheid tonen toegevingen te doen.(Van den Oudenhoven, 1999).

## **2. UITEENZETTING VAN DE GEVOLGDE METHODE**

### **2.1. Probleemstelling en onderzoeksvragen**

De probleemstelling kan als volgt worden geformuleerd:

Mensen die in de plaatselijke groepen als regisseur de draaischijf zijn kunnen bij Opendoek vzw een driejarige regie cursus volgen die zich voornamelijk toespitst op artistieke vaardigheden. VCA en OPENDOEK vzw stellen zich de vraag of agogische vaardigheden bij regisseurs eveneens van belang zijn voor het goed functioneren van een amateurtheatergroep en of dit voldoende belicht wordt tijdens de driejarige regie cursus.

Uit de literatuurstudie zijn verschillende bruggen gevonden tussen het hanteren van een agogische houding en agogische vaardigheden en de taak/rol van een regisseur binnen het theater. Vanuit deze bevindingen worden volgende onderzoeksvragen gesteld:

- Wat is het beeld van een regisseur van zijn taak binnen een amateur-gezelschap en liggen er in dit beeld reeds agogische vaardigheden vervat?
- Als hoe belangrijk worden deze vaardigheden door de regisseurs zelf ervaren?
- Worden deze vaardigheden voldoende belicht tijdens de cursus regie van OPENDOEK vzw?
- Wat kan OPENDOEK vzw doen binnen zijn werking om ervoor te zorgen dat de belangrijkste agogische vaardigheden die eventueel uit de onderzoeksresultaten naar voren komen aangeleerd worden aan de cursisten/regisseurs of aan amateur-regisseurs in het algemeen?

### **2.2. Onderzoekspopulatie**

De onderzoekspopulatie voor dit onderzoek bestond uit 17 respondenten, waarvan 3 docenten/stafmedewerkers die werken bij of verbonden zijn aan OPENDOEK vzw en 14 regisseurs-cursisten uit de 3-jarige regie cursus van OPENDOEK vzw. Deze regisseurs-cursisten hebben zich ingeschreven voor deze cursus omwille van verschillende redenen: het opdoen van inhoudelijke kennis om als regisseur van start te kunnen gaan, het verkrijgen van meer bagage om als bestaand regisseur je taak beter te kunnen uitvoeren, zelfontplooiing, ... Twee van de drie docenten werken als stafmedewerkers bij Opendoek, de derde docent is verbonden aan OPENDOEK vzw als hoofddocent en hoofdverantwoordelijke van de cursus

regie. Deze respondenten werden gekozen omwille van hun kennis over amateur-theater en de driejarige regie cursus.

Deze 14 regisseurs-cursisten bestonden uit 7 personen uit de cursus van het tweede jaar en 7 personen uit de cursus van het derde jaar.

### **2.3. Steekproef**

Om de respondenten te selecteren werd gewerkt met een niet-toevallige steekproef.

De 3 docenten/stafmedewerkers van OPENDOEK vzw zijn door de directeur van OPENDOEK vzw, Bernard Soenens, aangeraden omwille van hun uitgebreide kennis in verband met het onderwerp van de thesis.

Om de betrouwbaarheid van de steekproef bij de cursisten-regisseurs te vergroten is de hoofddocent van de regie cursus als eerste geïnterviewd zodat de onderzoeker een beter beeld kon krijgen van de opzet van de cursus en van de verschillende cursisten. Het was immers van belang om een zo groot mogelijke variatie aan personen te kunnen interviewen. Daarna is er nog een observatie gebeurd tijdens een van de opleidingsweekends van het tweede jaar en een andere observatie tijdens een van de opleidingsweekends van het derde jaar. Pas na deze stappen is de onderzoeker overgegaan tot de gerichte niet-selectieve steekproef.

## **2.4. Algemene onderzoeksopzet**

### **2.4.1. Onderzoek**

Er is gekozen voor een kwalitatief onderzoek omdat er gepeild wordt naar de meningen van mensen. Kwalitatief onderzoek is gericht op het verkrijgen van betrouwbare informatie over wát er leeft onder een bepaalde doelgroep en waaróm. Toegepast op dit onderzoek betekent dit dat er gepeild wordt naar het belang van agogische vaardigheden voor regisseurs in het amateur-theater. Deze vorm van onderzoek geeft diepgaande informatie door in te gaan op achterliggende motivaties, meningen, wensen en behoeften van de doelgroep. Er werd ook gekozen voor kwalitatief onderzoek om de informanten te stimuleren actief en creatief over bepaalde onderwerpen na te denken. (Baarda, 2001).



#### **2.4.2. Interviews en vragenlijsten (zie bijlage 4 en 5)**

Tijdens de interviews werden er als onderzoeksinstrument twee soorten vragenlijsten gebruikt. Bij het interviewen van de docenten/stafmedewerkers werd er gebruik gemaakt van een semi-gestructureerd interview. Dit betekent dat er een 6-tal onderwerpen in open vragen gezet waren met de nodige ruimte om in te gaan op nieuwe en relevante informatie die eventueel werd aangebracht door de respondenten.

Tijdens de interviews met de cursisten-regisseurs werd er gebruik gemaakt van gestandaardiseerde open interviews. Er werden een 25-tal vragen gesteld binnen een vaste volgorde waarin de ondervraagden vrij waren in het formuleren van hun antwoorden.

Om de vragenlijsten van de tweede groep respondenten, de regisseurs-cursisten, zo efficiënt mogelijk te kunnen opstellen werd er voor het opstellen van de vragen eerst een observatie verricht tijdens een opleidingsweekend van het tweede jaar en een andere observatie tijdens het opleidingsweekend van het derde jaar. Aan de hand van de informatie die verkregen werd tijdens deze observaties werd samen met de informatie die vergaard was tijdens het literatuuronderzoek de vragenlijst voor de regisseurs opgesteld. Er is geen onderscheid gemaakt in een vragenlijst voor de regisseurs-cursisten van het tweede jaar en die van het derde jaar, wel werden er 3 bijkomende vragen gemaakt die enkel beantwoord konden worden door de 3ejaarscursisten.

Deze vragenlijst bestond uit 4 grote thema's:

Het eerste thema bestond uit vragen die te maken hadden met het algemeen beeld dat de respondent had over een regisseur.

Het tweede thema bestond uit vragen die betrekking hadden op de regie cursus. Deze vragen hadden impliciet de bedoeling om te peilen naar het belang dat gehecht wordt aan agogische vaardigheden binnen de regie cursus.

Het derde thema bestond uit vragen die betrekking hadden op de verschillende agogische vaardigheden gebaseerd op de vaardigheden die in het literatuurgedeelte naar boven gekomen zijn.

Tenslotte werd er nog gepeild naar de mening van de respondenten over een uitbreiding in de cursus aangaande agogische vaardigheden.

### **2.4.3. Observatie**

Deze observatie werd gebruikt als hulpmiddel om de vragenlijsten zo accuraat mogelijk te kunnen opstellen en om de onderzoeker een beter beeld te geven van het onderzoeksdomein. Een doelstelling van een observatie is “ het verzamelen van wetenschappelijke gegevens d.m.v. aanwezigheid van de onderzoeker in direct contact met de geobserveerden in de sociale situatie... De methode van observatie wordt aangewend bij een verkennend onderzoek met het doel de sociale werkelijkheid en de ervaringswereld van bepaalde individuen in specifieke situaties te beschrijven en te bestuderen. Hier moet duidelijk gesteld worden dat het niet de bedoeling van de onderzoekers is om meer of anders te zien dan de betrokkenen. Het is veeleer de bedoeling die ervaringswereld op een meer systematische en wetenschappelijke manier te beschrijven.” (Kruijer, 1973, p. 43 & 47)

Bij de observatie van het derde jaar was de onderzoeker aanwezig bij hun laatste weekend waarin alle opdrachten voor de eindproef getoond werden met daaropvolgend feedback van de cursisten en de docenten. Bij de observatie van het tweede jaar was de onderzoeker aanwezig bij een cursus kostumering, spelbegeleiding en tekstanalyse. Er was vooraf gemeld door de hoofddocent aan de regisseurs-cursisten dat er een persoon ging langskomen die in het kader van haar scriptie een observatie zou doen van enkele activiteiten van de cursus. Op de beide dagen zelf heeft de onderzoeker aan het begin van de observatie nog eens zelf het waarom en hoe van de observatie uitgelegd. Tijdens de observaties zelf was er voldoende gelegenheid voor de observator om contact te leggen met de geobserveerden. Op het einde van deze observatiedagen werd er contact genomen met de geselecteerde respondenten met de vraag of zij het goed vonden om deel te nemen aan het onderzoek en of de onderzoeker hen nog telefonisch mocht contacteren voor het maken van een interviewafpraak.

### **2.4.4. Verwerking van de interviews**

De interviews duurden gemiddeld anderhalf uur en werden in het geval van de docenten/sleutelmedewerkers afgenomen op hun werkplaats. In het geval van de cursisten-regisseurs vonden deze interviews thuis plaats. Dit had als voordeel dat de respondenten zich meer op hun gemak voelden en dus minder remmingen voelden om voluit te antwoorden op de vragen.

Alle interviews werden afgenomen via een bandopnemer. Dit heeft als voordeel dat de onderzoeker niet steeds alle antwoorden moet opschrijven en dus zijn aandacht meer kan richten op de respondent zelf en eventueel sneller kan inpikken op interessante links.

Na het woordelijk uittypen van de interviews werd de informatie geselecteerd op basis van relevante informatie aansluitend bij de probleemstelling en de onderzoeksvragen. Deze relevante tekst werd opgedeeld in thema's en subthema's die over hetzelfde onderwerp handelden. Die indeling kwam overeen met de indeling van de onderzoeksvragen en vragenlijsten. Hierna wordt de literatuur uit het theoretisch kader in verband gebracht met de onderzoeksresultaten.

### 3. Onderzoeksresultaten

In wat volgt vindt u de samenvatting van de bekomen onderzoeksresultaten. De resultaten zijn opgesplitst naar thema en worden in sommige gevallen nog eens opgesplitst in subthema's.

Deze thema's komen overeen met de thema's die gehanteerd werden in de vragenlijsten.

Het eerste thema is dat van het beeld van een regisseur over zijn taak binnen het amateur-theater en het feit of hier al dan niet agogische vaardigheden in vervat liggen.

Het tweede thema behandelt de verschillende agogische vaardigheden die in de literatuurstudie behandeld worden en het belang dat hier al dan niet aan gehecht wordt door de respondenten. Tevens wordt binnen dit thema het subthema behandeld in verband met het belang van het hanteren van een agogische houding.

Het derde thema handelt over het feit of agogische vaardigheden volgens de respondenten voldoende belicht worden gedurende de driejarige regie cursus.

Het vierde thema behandelt alle ideeën, voorstellen, meningen,... die relevant zijn voor OPENDOEK op het vlak van agogische vaardigheden extra belicht worden.

De cursief gedrukte tekst tussen aanhalingstekens zijn uitspraken van de respondenten. Deze uitspraken worden anoniem behandeld en dienen ter aanvulling en ondersteuning van de onderzoeksresultaten.

**Respondenten R1, R2 en R3 zijn de docenten/stafmedewerkers van OPENDOEK vzw.**

**Respondenten R4 tot en met R17 zijn de regisseurs/cursisten van de langlopende regie cursus.** Dit verduidelijkt vanuit welke positie een uitspraak werd gedaan.

#### **3.1. Beeldvorming i.v.m. de taak van een regisseur**

Aan de 17 respondenten werd gevraagd naar hun visie op de opdracht van een regisseur in het amateur-theater. Via deze vraag kon gezien worden of de respondenten al onbewust het belang van agogische vaardigheden binnen een regie aangeven. Zowel de 3 docenten als de 14 regisseurs-cursisten melden dat artistieke vaardigheden niet volstaan. Alle respondenten zijn het er over eens dat een regisseur eveneens over een aantal niet-artistieke vaardigheden moet beschikken:

*“Ik denk dat een regisseur binnen het amateurtheater zeker over ongelooflijk veel geduld moet beschikken. Dat die heel soepel moet zijn en heel veel begrip moet kunnen tonen voor mensen die niet op elke repetitie aanwezig kunnen zijn om welke reden dan ook. Ik denk dat een regisseur over het algemeen als begeleider van een groepsproces of een theaterproces dat die heel soepel moet zijn, dat is eigenlijk zo wat het belangrijkste. Die moet u begeleiden, buiten dan het kwalitatieve van het theater, ik bedoel dan het begeleiden van de spelers. Maar ik vind dat je dat zeker moet hebben omdat je dan ook kan bouwen aan het comfort van iedereen..” ( R.12)*

*“Volgens mij is de regisseur een beetje de spilfiguur van een stuk. Ik denk dat die inderdaad sowieso al heel wat vaardigheden moet hebben en ook wel kennis moet hebben om zijn ding te doen. Die een groep moet kunnen leiden, problemen aanvoelen en oplossen Hij is de maker van het stuk, hij zet alles op rails en hij probeert de puzzel te doen kloppen.” (R. 17)*

Verskillende respondenten vinden het creëren en behouden van de groepssfeer een belangrijke taak voor de regisseur, vooral in het amateur-theater. Het sociale aspect van de vereniging is vaak immers even belangrijk als het artistieke aspect.

## **3.2. Agogische vaardigheden**

Vanuit de literatuur is reeds aangetoond dat een agogische houding en de daarbij horende vaardigheden te vergelijken zijn met niet-artistieke vaardigheden waarover een regisseur best zou moeten beschikken. In de vraagstelling werd dan ook nagegaan of het resultaat van het theoretische literatuurgedeelte overeenstemde met de meningen van de respondenten. Uit de resultaten blijkt dat alle respondenten één en meestal meerdere van de agogische vaardigheden belangrijk vinden en proberen te hanteren in hun regiestijl.

### **3.2.1. Observeren**

Observeren is de doelgerichte en systematische waarneming van gedragingen en uitingen van een of meerdere personen of van een gebeurtenis met als bedoeling het waargenomene te beschrijven en samen te vatten.

Deze vaardigheid werd door de helft van de respondenten aangehaald als één van de vaardigheden waarover een regisseur moet beschikken.

Een respondente vond dat een regisseur pas efficiënt kan beginnen werken als hij/zij de groep en situatie grondig heeft geanalyseerd:

*“Een regisseur moet eerst en vooral heel goed kunnen observeren, zien wat mensen kunnen en kennen. Vooral kijken en luisteren dus. Hij moet de bestaande situatie analyseren: “Wat is er nu?” en dan moet hij een helder beeld krijgen van zijn gewenste toestand: “Waar willen we naartoe?”. (R.7)*

*“Ik vind dat een regisseur een antenne zou moeten hebben om als hij als gastregisseur in een groep komt om heel snel te kunnen voelen wat het klimaat daar is. Dat is een belangrijk aspect als je als regisseur ergens binnenkomt. Die groep bestaat vaak al en heeft zijn eigen codes, die moet je kunnen overzien en hoe ga je met die codes omgaan, want ik wil met die groep een bepaald product maken en hoe gaan we dan op reis? Hoe gaan we dat traject afleggen met onze groep samen? Welke gevoeligheden moet ik nu aanvoelen?” (R.2)*

Een degelijke observatie maakt dat onderhuidse problemen sneller opgespoord kunnen worden alvorens ze de kop opsteken en de groepsdynamiek aantasten. Volgende respondent verwoordt dit zo:

*“Observatie heeft ook te maken met anticiperen, met voorbereid zijn op eventuele problemen: Dus heel belangrijk voor een regisseur is inderdaad dat hij onderliggende verhoudingen en emoties inschat, dat hij op voorhand weet of verwacht wat vroeg of laat zal gebeuren. Dat hij zijn acteurs en actrices goed kent en zo op situaties kan anticiperen voor ze uit de hand lopen” (R.10)*

### **3.2.2. Communiceren**

Communicatie is alle mogelijke vormen van informatie-uitwisseling. Het gaat hier dan zowel over verbale als over non-verbale communicatie. Maar enkel zeggen dat communicatie het overdragen van informatie is zou verkeerd zijn. Communicatie is zoveel meer. Niet alleen wat er gezegd wordt, maar ook hoe iets gezegd wordt is van belang, evenals de relatie tussen de zender en de ontvanger.

Deze vaardigheid werd door alle respondenten bestempeld als één der belangrijkste niet-artistieke vaardigheden van een regisseur.

Enkele regisseurs-cursisten zien communicatie als het kunnen “verkopen” van een idee aan een groep zodat de deelnemers zich ten volle willen inzetten. Het is immers nodig dat de groep op dezelfde golflengte zit en veel hangt af van de manier waarop de regisseur zijn/haar concept overbrengt naar de groep:

*“ Een regisseur moet in staat zijn heel helder zijn doelstelling, of waar hij naartoe wil, te verwoorden en over te brengen. Op die manier moet hij hen ook kunnen motiveren om hiernaartoe te werken. Want zolang mensen niet weten naar welk resultaat ze toewerken, krijg je ze niet voor honderd procent mee. Het proces tussen de huidige situatie en de gewenste situatie moet hij stapsgewijs kunnen overbruggen. Natuurlijk is de nodige dosis overtuigingskracht ook belangrijk.” (R.7)*

*“Ook iets kunnen overbrengen, dat de mensen naar u luisteren, uw passie voor toneel kunnen overbrengen... Dan voelen ze dat je ervoor wil gaan, dat je daardoor bezielde bent. Zoiets van “hé, die zit in een stroom, die wil ergens naartoe, we gaan mee”.” (R.6)*

Een respondent haalt aan dat de juiste communicatiehouding een regisseur kan helpen bij het overtuigen van mensen bij meningsverschillen, dit houdt een zekere mate van persuasieve communicatie in die volgens hem beter werkt dan directief op te treden.

Alle respondenten gaan er van uit dat overleg met de theaterploeg een belangrijk punt is. Communiceren is tweerichtingsverkeer, waarbij zoveel mogelijk geprobeerd wordt om rekening te houden met de mening van anderen. Een open communicatiehouding met daarin ruimte voor overleg bevordert een positieve groepssfeer. Zeker een acteur die zich kwetsbaar opstelt heeft nood aan gespreksruimte:

*“Ik vind dat je alert moet zijn voor wat er gebeurt, dat als je iets opvangt dat je dat luidop herhaalt of vraagt of dat zo of zo zit, of voel je je niet goed als je dat zo moet spelen,...Ik vind ook dat je ze constant moet proberen aan te moedigen om te zeggen wat ze denken. Wat ze goed en niet goed vinden, of ze problemen hebben met een rol, ...” (R.12)*

Alle regisseurs-cursisten vinden het belangrijk om, voor de repetities van start, gaan in een gesprek eventuele knelpunten, bijzonderheden enz. aan te kaarten:

*“Normaal gezien nadat ze de tekst gekregen hebben en die een keer goed hebben kunnen inkijken gebeurt er toch altijd minstens één sessie waar er gepraat wordt over hoe zij hun personage zien, welke karaktertrekken zij daarin zien, zo’n dingen en dan wordt dat met*

*elkaar vergeleken ,zo dat ze dan weten hoe ik de personages zag. Voor de eigenlijke repetities en voor de uitdieping van het personage wordt er overleg gepleegd om te zien of de acteur begrijpt wat ik er mee bedoel... Zijn er dan bepaalde dingen die in detail niet lukken, dan moet je een compromis kunnen zoeken. Er moet over kunnen gepraat worden, want anders zal het eindresultaat er helemaal niet op gelijken als er niet over gebabbeld wordt want die mensen gaan zich niet goed voelen.” (R.15).*

Communicatie heeft in het amateurtoneel ook te maken met het overbrengen van “kritiek”, anders gezegd, het hanteren van “het slecht nieuws-gesprek”. De respondenten geven de voorkeur aan een eerlijke aanpak.

Enkele voorbeelden:

*“Ik denk dat je soms bij zaken zoals onvoldoende tekstkennis een manier moet vinden om hen te doen aanvoelen dat ze niet bezig zijn zoals het hoort. Ik denk dat je dan juist weer een veelzeggende zucht of een bepaalde houding moet aannemen om dit te versterken naar de persoon toe. Ik denk dat je dat slecht nieuws ook onder de vorm van een uitdaging kan brengen. Er zijn misschien anderen die eerder strenger zijn en ik denk dat je dat op sommige momenten ook moet kunnen zeggen... Een beetje psychologie, ze niet proberen af te schrikken maar toch zeggen waar het op neerkomt. De gulden middenweg vinden.” (R.6)*

*“Ik zou gewoon zeggen waar het op staat. Wel beginnen met “ik zeg dit niet graag...” daar een beetje een draai aan geven. Wel eerst beginnen met wat wel goed was.. Ik zou nu ook niet afblaffen. Uiteindelijk willen die personen dat ook gewoon horen, als het slecht is of als hun rol wordt afgeschaft. Als je dan rond de pot blijft draaien...”(R.11)*

### **3.2.3. Luisteren**

Bij een goede luisterhouding richt je je zodanig op diegene die jou iets wil vertellen, dat deze de gelegenheid krijgt en gestimuleerd wordt om mee te delen wat voor hem/haar werkelijk van belang is. Goed luisteren veronderstelt een actieve inzet, zowel uit je verbale als uit je non-verbale reacties moet op te maken zijn dat je aandacht voor de ander hebt.

Communicatie heeft niet alleen te maken met spreken, het heeft evenveel te maken met luisteren. Wie niet luistert is niet bezig met communicatie maar wel met éénrichtingsverkeer. Niet alle respondenten hebben het expliciet over het hanteren van de luistervaardigheid, maar



bij de vragen rond een open communicatie komt meermaals naar voren dat luisteren hier onlosmakelijk aan verbonden is.

Voor een respondent houdt luisteren in dat hij openstaat voor inbreng van de groep en dat hij zich niet opstelt als de “alwetende regisseur”.

*“Ik denk ook openstaan voor inbreng van anderen, dat hoort dan misschien bij luisteren. We hebben het er al eens over gehad met de hoofddocent,, het kan zijn dat een acteur een voorstel doet, dan kan je direct zeggen als regisseur “neen, we doen dat niet”, om niets van uw macht te verliezen, maar je kan ook zeggen “we kunnen dat eens proberen en wat het beste is behouden we, of je kan ook zeggen “we doen dat van jou”. Ik denk dat het middelste het belangrijkste is, van toch te proberen en niet af te blokken. Openstaan voor impulsen die uit de groep komen, luisteren. Niet al uw antwoord in gedachten hebben maar proberen echt te luisteren, is daar iets mee te doen, is dat gegrond, is dat maar een opwelling of heeft dat meer betekenis.” (R.6)*

#### **3.2.4. Feedback**

Feedback is een mededeling aan iemand, die hem informatie geeft over hoe zijn gedrag wordt waargenomen, begrepen en ervaren. De mate waarin feedback gegeven wordt en de effectiviteit ervan worden sterk bepaald door de sfeer van vertrouwen in de groep en tussen de betrokken personen.

Deze vaardigheid wordt door alle respondenten als belangrijk aanzien binnen de werking van een theaterkring. Alle respondenten zeggen dat ze de regels rond feedback proberen toe te passen. Ze zijn zich er van bewust dat dit bepalend is voor de mate waarin de groepsleden naar een goed eindresultaat toe werken.

Een respondent verwoordt dit zo:

*“We blijven er op drukken dat het belangrijk is dat je feedback blijft geven op een positieve, maar toch eerlijke manier, want dat is de enige manier hoe je bij acteurs een attitudeverandering teweeg kan brengen.” (R.3).*

Een andere respondent duidt op de remmende werking van het constant geven van negatieve kritiek zonder ook het positieve aan te halen:

*“je moet ook kunnen vertellen wat je wil, maar je moet dat vertellen op een manier dat het voor de acteur of de actrice overkomt als een steun of een verrijking. Ik heb al regisseurs*

*meegemaakt die zo niet werken, die meer werken op het negatieve “dat is niet goed en dat niet, werk daaraan!” Ik geloof meer in het benadrukken van het positieve, want van zodra iemand zich goed voelt, dan pas kan hij zich volgens mij ontplooien, kan hij loskomen, kan hij dingen in zichzelf gaan ontdekken. Iemand die onder druk werkt of onder angst gaat eerder zoeken naar veiligheden. In plaats van te zoeken naar nieuwe dingen.” (R.16)*

De respondenten zijn zich ervan bewust dat het geven van opmerkingen naar de theaterploeg toe iets delicaats is waarbij aandacht besteed moet worden aan de manier waarop deze zaken gezegd worden:

*“Er is een enorm verschil tussen afgekeurd worden op iets of afgekeurd worden als persoon. Je moet dat dus allemaal goed kunnen plaatsen. Ik doe dat met mijn acteurs ook altijd, ik probeer dan heel duidelijk te zeggen van “ ja, dat vond ik goed aan je prestatie, maar dat vond ik iets minder of...” Maar dat kan nog altijd hard aankomen, het is en blijft kritiek en sommige mensen kunnen daar moeilijker mee om.” (R.8).*

Alle regisseurs-cursisten hechten belang aan feedback die uit de groep komt. Deze feedback is van belang om te zien of iedereen nog mee is en om te horen wat de groep vindt van de aanpak van de regisseur:

*“Er was ook een beetje van de acteurs de vraag om elke maand een keer bij elkaar te zitten en eens te zien, dat iedereen eens kan zeggen van hoe hij zich er bij voelt enzovoort. Dat hebben we ook gedaan en ik vond dat heel interessant, ik heb dan ook als regisseur de zaken gezegd waar ik mij eventueel nog aan stoort. We hebben ook elke rol even overlopen en gekeken van hoever ieder staat in die rol en wat ik nog verwachtte van die rol. Dat is ook positief onthaald geweest bij de acteurs.” (R.17)*

#### 3.2.4.1. Zelffeedback

Zelffeedback betekent eens te rade gaan bij jezelf en vragen stellen bij je eigen gedrag.

Bij de vraag of de respondenten aan zelffeedback deden kwam duidelijk naar voren dat dit een belangrijk punt is voor hen . De respondenten beseffen dat zij mede instaan voor het welslagen van het eindresultaat en deinzen er niet voor terug om bij problemen hun eigen gedrag en beslissingen eens in vraag te stellen:

*“Dat is heel moeilijk, kritisch zijn voor uzelf. Ik denk dat je dat moet zijn. Hoe reageren de mensen op mij, hoe zie ik mijzelf in de omgeving? Je kan jezelf alleen maar herkennen door hoe dat de mensen op jou reageren. Want zelf weet je dat niet.” (R.14)*

*“Ik ben wel een perfectionist, ik leg voor mijzelf de lat erg hoog. Je kan beter de lat hoog leggen en dan een klein beetje teruggaan, dan dat je de lat laag legt en moet klimmen, voor mij lukt dat niet. Ik probeer altijd naar een zo hoog mogelijk ding toe te werken. Lukt het, joepie, lukt het niet, dan probeer je zo dicht mogelijk bij dat doel te geraken. Maar zelfs dan ga ik bij mijzelf dingen in vraag stellen van waarom ik dat niet bereikt heb, waarom geraak ik er niet. Soms ligt dat dan inderdaad bij mijzelf, soms bij de beperking van uw acteurs of andere uit de ploeg.” (R.17)*

Een docent verwoordt:

*“Wat ook heel erg belangrijk is, is dat regisseurs ook feedback naar zichzelf moeten kunnen geven, dat is een grote agogische vaardigheid. Wat was mijn doelstelling, wat wou ik laten gebeuren vandaag, wat is er niet gebeurd of wat is er gebeurd en hoe is het gebeurd, wat moet er nu eerst aangepakt worden,... Eigenlijk stepstonesetting, doelen uitzetten, uw strategie uitzetten.” (R.2)*

#### 3.2.4.2. Feedback en evalueren

Feedback en evalueren wordt door de respondenten door elkaar gebruikt. Ook bij een tussentijdse- of eindevaluatie maken zij gebruik van de regels die zij bij feedback hanteren. Men kan dan spreken over **evaluatieve feedback**.

*“Ik denk dat ik altijd eerst wel even probeer de positieve zaken te benoemen, maar daarnaast ook het kolommetje van de negatieve zaken zet. Ook al zijn er soms meer negatieve zaken dan positieve of dat ik echt moet zoeken om iets positief te vinden, ik ga toch wel eerst proberen om dat positieve te zoeken omdat ik denk dat dat een belangrijk aanknopingspunt is dan dat je direct begint van dat was niet goed en dat want dan slaat je acteur dicht. Ik geef ook altijd in het begin mee dat we allemaal maar mensen zijn en als je kritiek krijgt om dat niet als kritiek te bekijken maar als opbouwend ding om te proberen zover mogelijk te gaan en in dat opzicht geef ik dan ook mijn kritiek.” (R.17)*

### **3.2.5. Leiding geven**

Meer dan de helft van de respondenten ziet de regisseur in zijn leidinggevende rol als een “coach” en niet als een autoritair figuur. Een bepaalde leidinggevende stijl is situatiegebonden, zeker als je als gastregisseur werkt en steeds bij andere groepen terecht komt.

Volgende respondenten zien een regisseur meer als een begeleider:

*“Ik zou de naam “regisseur” dan misschien al niet meer vermelden, maar wel een soort van coach die moet leiden. Vroeger was het zo dat de regisseur gewoon letterlijk zei wat je moest doen, dat is verleden tijd. Nu moet je de acteurs gewoon leiden en zo proberen te coachen dat ze het toch wel doen hoe jij het wil maar die methode is helemaal anders. Dus ik zie in een regisseur in de eerste plaats een goede coach die het ganse groepsgebeuren in goede banen leidt en iemand die aan zijn mensen nog iets kan bijleren. Als de acteurs volledig spelen zoals ik het zelf wil heb ik toch kunnen overbrengen hoe ik het wou. Dat kan je enkel door dat goed over te brengen, door zeker geen tiran te zijn, maar echt een begeleider.” (R.4)*

*“Ik denk dat regisseren voor 90% met mensenkennis te maken heeft en met coaching. De regisseur als begeleider. Zeer zeker want als je niet met je acteurs kan werken dan straalt dit af op het product dat je aflevert, dat kan niet anders.” (R.5)*

Uit de antwoorden blijkt dat bij een leidinggevende stijl “samenwerking” het meeste voorkeur wegdraagt, zowel bij de docenten/sleutelmedewerkers als bij de regisseurs-cursisten. Hierbij wordt wel aangegeven dat deze samenwerking begrensd is en dat het de regisseur is die de laatste knopen doorhakt. Onderstaand citaat illustreert dit zeer duidelijk:

*“Ik ben niet de regisseur die alles weet. Maar ik ben wel diegene die de beslissingen neemt, maar alle suggesties zijn welkom. Je moet de mensen de kans geven om bepaalde dingen zelf in te vullen, zodat het hun rol is, en niet omdat de regisseur zegt dat het die rol is. Je moet ze de kans geven om zich dat verhaal en dat personage eigen te maken. En dan moet je soms afstappen van je eigen idee, zonder af te wijken van je concept. Je moet daar als regisseur ook oog voor hebben. Sommige mensen kunnen enorm goed acteren, sommigen wat minder. Maar op zich kan iedereen acteren wanneer ze zich goed voelen, wanneer ze weten wat ze staan te doen op dat toneel. Dat moet je als regisseur proberen duidelijk te maken, dat ze daar niet alleen staan omdat ik dat zeg, maar omdat ze onderdeel vormen van een verhaal, omdat ze een verhaal vertellen, ze zijn een personage. Je moet oog hebben voor wat er achter het spel*

*zit...Niet alleen kijken naar het spel, maar ook naar wat er achter zit. Je moet stapsgewijs de mensen laten inzien welke rol zij spelen. Iemand die een groep leidt, die onderscheidt zichzelf van de anderen van de groep door niet in de eerste instantie aandacht te hebben voor zichzelf, of zijn eigen productie, maar voor de positie van de groep ten opzichte van zichzelf en van elkaar. Zo zie ik mij als leider: iemand die aandacht heeft voor de groep. Je mag jezelf niet profileren, want dan ben je gewoon iemand die vooraan wil staan in de groep. Je moet in de groep staan maar toch ook wat er boven, je moet overzicht hebben.” (R.10)*

Een amateur-theaterregisseur draagt extra grote verantwoordelijkheden omdat hij/zij, veel meer dan in het professionele theater, bij alle beslissingen de knoop doorhakt. Dit heeft als gevolg dat hun rol als leider vele facetten omvat:

*“Ik zou een regisseur ook wel willen omschrijven als iemand die het communicatieve centrum is van een productie en wat hij vertelt moet voldoende gecommuniceerd zijn en zodanig ondersteunend zijn naar alle delen van het gezelschap.” (R.16)*

Een docent wijst erop dat een regisseur zich niet helemaal in een gelijkwaardigheidspositie ten opzichte van zijn groep bevindt:

*“Let wel op met het begrip gelijkwaardigheid... Acteurs verlangen van een regisseur dat die altijd meer weet dan hen, en dan zit je in de knoop met dat begrip van gelijkwaardigheid. Het wil niet zeggen dat omdat je op een bepaald terrein meer weet dan iemand anders dat je daarom beter bent dan iemand anders, maar je bent wat dat specifieke thema of inhoud betreft eigenlijk meestal een stap verder dan uw acteurs. Je moet als regisseur altijd zien dat je slimmer bent dan je acteurs, dat je jouw materie beter beheerst. Dat is ook wat een coach doet, hij moet een soort van wegvoorbereider zijn, een soort van apostel die de weg baant en waardoor de acteurs een zicht krijgt in de stof. Een acteur heeft dat ongelooflijk hard nodig om geleid te worden en gevoeld te worden. Vooral dat gevoeld worden is erg belangrijk.” (R.1)*

### **3.2.6. Het hanteren van een agogische houding**

Iets minder dan de helft van de regisseurs-cursisten spreekt van de noodzaak om een **vertrouwensband** te creëren tussen de regisseur en de groep :

*“Je hebt enorm veel vertrouwen nodig bij je acteurs om die mensen zover te krijgen dat ze doen wat jij wilt dat ze doen. Dat vertrouwen kan je krijgen op verschillende manieren, vertrouwen dat je meegegeven wordt door een bestuur wanneer je onbekend bent*

*bijvoorbeeld. Dat vertrouwen moet je aankunnen. Ik denk dat een van de belangrijkste dingen is: zorgen dat mensen vertrouwd geraken met de manier waarop je denkt, de manier waarop je iets wilt tonen aan de mensen. “(R.10)*

Twee docenten/stafmedewerkers vinden dat een regisseur over een serieuze dosis **empathie** moet beschikken:

*“Ik zeg altijd dat een goede regisseur zijn acteurs graag moet zien. En daarmee bedoel ik die acteur ook als mens aanvaarden in wat hij is, dus geen dingen willen opleggen die absoluut ingaan tegen heel de natuur van die mens... Ik heb het zo vaak gemerkt dat repetitieprocessen mislukken, waar dat toch iets is dat blijft wringen van begin tot einde, alleen omwille van het feit dat die regisseur geen empathie heeft met zijn acteurs, en hun niet aanvoelt, en dat noem ik ze niet graag zien.” (R.1)*

5 van de 14 regisseurs-cursisten zien **“het aanvoelen van de groep”** als een noodzakelijke vaardigheid om een **“goede sfeer”** in een groep te creëren.

*“je moet een beetje de groep kunnen aanvoelen, kunnen zeggen waar er iets stropt tussen de acteurs. Kunnen aanvoelen dat de sfeer aan het verzieken is door bijvoorbeeld roddelen. Dat vind ik heel belangrijk juist om dat te kunnen ondersteunen. Niet de goede moeder of de goede vader te zijn maar toch een beetje een bemiddelaar zijn, zeggen om erover te praten, om die sfeer goed te houden en zelf ook een drijvende kracht te zijn achter de groep. Je moet je enthousiasme overbrengen op de groep en doe je dat niet dan hangen je acteurs ook maar half aan elkaar. Als de groep goed aan elkaar hangt, dan is de helft van je prestatie er al, dan komen ze graag, dan doen ze graag hun best, dan geven ze alles.” (R.14)*

### **3.2.7. Gastregisseur versus huisregisseur**

Één respondent maakt het onderscheid tussen huisregisseurs en gastregisseurs. Een huisregisseur heeft het daarbij moeilijker om zich te profileren binnen een theaterkring omdat hij te vaak betrokken is:

*“Ik denk dat je op dit moment in het amateur-theater 2 soorten regisseurs hebt: de huisregisseurs, dat zijn diegene die ontstaan vanuit het gezelschap zelf. Meestal de beteren of van de slechtere acteurs die op een bepaald moment iets anders willen doen. En dan heb je de gastregisseur, zij worden gevraagd. Ik denk dat de job van de huisregisseur wat moeilijker is, omdat je eigenlijk onderdeel bent van het gezelschap, waardoor dat je minder afstand hebt.*

*Het is een sociaal netwerk waar je midden inzit. Terwijl als gastregisseur heb je wel raakpunten met dat netwerk, maar je staat er een klein beetje boven.” (R.10)*

Twee andere respondenten maken eveneens dit onderscheid, maar hanteren hierbij een ander perspectief. Volgens hen zijn agogische vaardigheden meer van nut bij gastregisseurs dan bij huisregisseurs:

*“Ik denk dat als je in een groep komt als gastregisseur en je kent die mensen helemaal niet, dat je dan zeker sociale vaardigheden moet bezitten, want waar veel mensen samenzijn, daar zijn allicht al eens moeilijkheden.” (R.4)*

*“Als gastregisseur moet je leren beter luisteren en dan moet je jezelf goed kunnen uitdrukken. Je moet jezelf duidelijk maken want anders gaan de acteurs niet doen wat je vraagt. Maar in een gezelschap waar je altijd blijft en kind aan huis bent, daar kennen ze je al. Daar weet je dan ook wanneer je als regisseur begint hoe je met de mensen moet omgaan en je weet wat je aan je groep hebt.” (R.14)*

### **3.2.8. Amateur-theater en agogische vaardigheden**

Enkele respondenten merken op dat in vergelijking met professioneel theater een amateur-theaterregisseur met mensen werkt die dit op vrijwillige basis doen, dat de regisseur realistisch moet zijn in zijn/haar eisen, rekening houdend met het feit dat niet alle mensen over even goede acteervaardigheden beschikken en dat de regisseur rekening moet houden met de materiële en financiële middelen die er ter beschikking staan.

### **3.3. Plaats van agogische vaardigheden binnen de langlopende regie cursus**

De doelstelling van de langlopende regie cursus is om theatermakers uit het vrijetijdstheater op te leiden en te bekwamen, om theater te maken van semi-professioneel niveau, met een artistieke meerwaarde, en met maatschappelijke relevantie. Volgens het cursuspakket van 270 lesuren bevat de cursus het aanleren van vaardigheden zoals psychologie, leiding geven en groepsdynamiek. Deze worden verweven doorheen de drie cursusjaren.

Over het feit of er in de langlopende cursus voldoende aandacht wordt besteed aan agogische vaardigheden zijn de meningen bij de respondenten verdeeld.

Volgens de docenten/sleutelmedewerkers worden deze vaardigheden voldoende aangehaald in de cursus, zij het op een onrechtstreekse manier:

*“Maar agogische vaardigheden zitten er volgens mij in omdat ik weet dat de hoofddocent daar zelf heel veel belang aan hecht. Voor hem is dat een enorm belangrijk item waardoor hij dat op alle niveaus eigenlijk mee in zijn cursus steekt. Zonder dat dat echt een vak is. Bewust er op een onrechtstreekse manier ingestoken, ik denk dat je het zo moet benoemen. Bijvoorbeeld heel zijn systeem van via het mislukken naar bijleren te komen dat is o.a. al een middel om aan attitudeverandering te doen.” (R.1)*

*“Er zitten een aantal vakken in de cursus die naar die agogische vaardigheden verwijzen (psychologie, groepsdynamiek,...), maar ik merk dat niet iedereen die in eenzelfde mate oppikt... Nu, zonder dat het modules zijn, zit observeren, analyseren en feedback geven er al in, het is eigenlijk de essentie van wat we doen. Iedere oefening wordt geobserveerd, geanalyseerd en feedback op gegeven. Je kan het er als cursus bij zetten, maar eigenlijk gebeurt het elke keer.” (R.3).*

4 van de 14 regisseurs-cursisten vinden deze onrechtstreekse benadering voldoende. Je leert je deze vaardigheden al doende doorheen de drie cursusjaren.

*“Ik vind ook wel dat je in deze cursus leert om te leren luisteren naar wat anderen te zeggen hebben en dat dan in de context van dat stuk te kunnen plaatsen...En met die cursus die we gekregen hebben leren we hoe we feedback moeten geven. Je hebt de cursus gekregen en je moet nu in jezelf gaan zoeken hoe dat moet, dat is ook een deel van het leerproces...Er zijn veel vormen om agogische vaardigheden te geven en onder één of andere vorm krijgen wij dat nu wel.” (R.14).*

De 10 andere regisseurs-cursisten vinden dat bepaalde agogische vaardigheden onderbelicht zijn. Ondermeer groepsdynamica, leiding geven en feedback. Deze vaardigheden zijn belangrijk bij het regisseren, maar ook binnen de regie cursus zelf. De regisseurs-cursisten leven namelijk drie jaar lang 4 weekends per jaar bij elkaar en worden verplicht om elkaars prestaties te observeren en te voorzien van de nodige feedback.

De derdejaars hebben een namiddag een initiatie groepsdynamica gehad met drie topics: werken in groep, omgaan met moeilijke types en coaching. De meningen hierover waren weinig positief. Alle regisseurs-cursisten vonden deze initiatie veel te kort, te weinig uitgediept, vaak irrelevant en onvoldoende voorbereid.



*“Persoonlijk vond ik die initiatie niet uitgebreid genoeg. Het hangt er vanaf, ik persoonlijk heb al regelmatig zo’n sessies gekregen, voor mij was het bekend terrein. Wij hebben daar maximaal twee uurtjes in die drie jaar op gekregen, dat is niets. Mensen die niet in zo’n situatie staan beroepshalve, die hebben daar echt heel weinig aan gehad. Ze weten nu wel waarover het gaat maar de essentie wordt niet bereikt. Het was zo gebracht dat je geen bruikbare middelen kreeg om dingen toe te passen. Moest dat nu nog samengegaan zijn in een syllabus, dan wel. Maar juist over die items was daar ook helemaal niets van tekst of zoiets bij, dat maakte het minder interessant.” (R.17).*

### **3.4. Taak van OPENDOEK vzw op het vlak van agogische vaardigheden**

#### **3.4.1. Mening van de respondenten over een uitbreiding naar agogische vaardigheden**

Met uitzondering van 2 personen vonden alle respondenten het een goed initiatief dat Opendoek vzw rond agogische vaardigheden extra initiatief zou nemen. Ook 2 van de 4 respondenten die vonden dat deze vaardigheden in de bestaande cursus reeds voldoende aanbod kregen stonden hiervoor open:

*Ik denk dat je dat altijd in stukken en brokken in de cursus krijgt, maar op zich is dat altijd een invalshoek die zeer welkom zou zijn. Ik zou dat zeker volgen als dat werd aangeboden. Psychologie zit er in, sociologie, filosofie, dat komt er allemaal in, die dingen zijn verweven. Ik zou daar zeker op ingaan omdat je dan weer de mens, waarover het toneel dan toch gaat, op een ander manier bekijkt. Dan eigenlijk ook uw functioneren als regisseur kunt toetsen of wat bijsturen. Op zich ook al om iets meer te weten hoe dat die zaken functioneren. (R.6)*

Één respondent vond dat deze vaardigheden eigenlijk standaard aan iedereen zouden moeten aangeleerd worden en had het niet zo voor het idee om deze vaardigheden expliciet aan te leren binnen de cursus:

*“Ik vind dat heel goed dat dat er bijkomt, maar om dat dan in het kader van de regie cursus te plaatsen, dat weet ik niet. Het is eigenlijk iets dat iedereen zou moeten krijgen in zijn opleiding, wat die ook is. Omgaan met mensen, onder de noemer van maatschappelijke vorming. Mijn mening blijft, goed geprobeerd, maar ik denk niet dat het echt functioneel is.” (R.9)*

Ook de docenten/sleutelmedewerkers van OPENDOEK vzw zijn van mening dat het altijd nuttig zou zijn om deze vaardigheden meer expliciet aan bod te laten komen. Zij geven aan dat een dergelijke extra vorming voor bepaalde regisseurs-cursisten zelfs nodig is:

*“Ik stel wel vast dat het bij sommige cursisten nodig is om dat net nog iets extremer te doen. Niet voor iedereen, want er zijn erbij die echt via die douche die ze over zich krijgen van allerlei nieuwigheden en nieuwe informatie en manieren van werken die daardoor ook mee als mens veranderen, maar er zijn altijd een aantal mensen die minder flexibel zijn of die zich daar misschien wat tegen afzetten, dat heeft ook met karaktertrekken te maken en voor zo’n mensen zou het wel eens kunnen dat het nodig is om dat nog iets concreter aan te brengen.”* (R.1).

6 respondenten merken op dat agogische vaardigheden niet als losstaande cursus moet aangeboden worden, maar ingebed moet zijn in het cursusaanbod regie.

Een docent/stafmedewerker merkt op dat extra training rond agogische vaardigheden best gegeven moet worden door een docent met theaterinteresse.

Een andere respondent vult aan:

*“Ik persoonlijk vind dat nuttig. Het moet een keuzemogelijkheid blijven, ik vind dat het niet verplicht geïntegreerd zou mogen worden. Ik vind dat als je met zoiets uitpakt in de cursus dat het ofwel diepgaand genoeg moet zijn dat je er iets aan hebt ofwel een aanzet moet zijn voor de mensen die zich ervoor interesseren om zich daarin te kunnen verdiepen, maar op een vrijblijvende basis.”* (R.15)

Twee docenten/stafmedewerkers geven aan dat als deze uitbreiding naar agogische vaardigheden bij de regie cursus een positief resultaat heeft, dat OPENDOEK vzw voor alle amateur-regisseurs een cursus agogische vaardigheden in het theater kan organiseren.

### **3.4.2. Belangrijke agogische vaardigheden.**

Alle regisseurs-cursisten vonden **feedback geven en krijgen** hét belangrijkste item. Tevens omdat zij met deze vaardigheid, zoals hierboven reeds gezegd, niet enkel als regisseur te maken krijgen.

*Ik denk vooral eigenlijk die feedback kaderen, een aantal principes meegeven... Bijvoorbeeld wanneer kwetst feedback? Of wat is het onderscheid tussen feedback en kritiek? Ook: hoe voorkom je dat je feedback geeft op de persoon in plaats van op het stuk of de productie. Ja, ik denk dat daar wel heel zinnige dingen over te geven zijn. ” (R.7).*

Sommige respondenten zijn van mening dat hierbij ook nog de vaardigheid van het **observeren** mag aangeboden worden, maar de meeste respondenten menen dat hieromtrent wel voldoende informatie is gegeven tijdens de cursus.

Een andere relevante vaardigheid is **coaching – leiding geven**. De meerderheid van de respondenten meende dat het zeer nuttig zou zijn om hierover een extra vorming te krijgen:

*“Het enige wat voor mij niet aan bod gekomen is in de cursus en dat heeft dan ook met die groepsdynamica te maken, dat is echt het effectief gaan coachen van mensen. Hoe coach je een acteur, dat heb ik niet in de regie cursus geleerd.” (R.5)*

*“Ik vind persoonlijk in het zagezegde kader van leiding geven het omgaan met moeilijke personen heel belangrijk. Omdat dat een constante is in de theaterwereld, constant zit je met moeilijke mensen. Regisseurs zijn meestal ook niet de gemakkelijkste... Daar botsingen vermijden en plooiën gladstrijken, daar technieken voor, dat waren wel aangewezen dingen geweest.” (R.15)*

Voor sommige respondenten hoort bij dat coachen ook training rond **groepsdynamica**:

*“Als ik alle regisseurs die ik al ooit ontmoet heb, dan denk ik toch soms van, als je nu anders zou omgaan met die acteurs, dan zou je er misschien meer kunnen uithalen en zouden zij meer voor jou kunnen doen. Voor sommige mensen kan dit wel handig zijn. Er zullen nog wel autoritaire regisseurs zijn. Er is ook wel gezegd dat we zo niet moeten doen, maar daar echt rond geoefend hebben we niet gedaan. Ik denk voor veel mensen die niet gewoon zijn van met groepen om te gaan, dat zoiets wel nuttig kan zijn. ” (R.4)*

3 van de 14 regisseurs-cursisten waren van mening dat Opendoek vzw ook **communicatievaardigheden** extra zou mogen belichten:

*Het mondig zijn, soms sta ik als regisseur met mijn mond vol tanden als een acteur vraagt van waarom dit en dat, die praktische zaken zou ik graag toegelicht zien. Je kan natuurlijk altijd zeggen van “omdat ik dat zo beslist hebt” maar dat is dan weer het autoritaire ventje dat naar boven komt en daar heeft zowel de acteur als jijzelf geen boodschap aan, dan weet hij nog niets.” (R.17)*

## 4. Discussie

Vanuit zijn missie om het amateur-theater in Vlaanderen ook op kwalitatief vlak uit te bouwen, heeft OPENDOEK vzw een cursusaanbod waarin de deelnemers op een systematische manier opgeleid worden door één of meerdere deskundigen. Één van deze cursussen is de langlopende cursus regie. OPENDOEK vzw is er zich van bewust dat in deze cursus agogische vaardigheden onrechtstreeks wel aan bod komen maar dat de nadruk ligt op de artistieke ontplooiing van de regisseurs-cursisten.

OPENDOEK vzw stelt zich de vraag of de deelnemers aan de langlopende regie cursus geen nood hebben aan een explicietere vorming van agogische vaardigheden.

Daarom gaf OPENDOEK de opdracht om te onderzoeken of agogische vaardigheden van belang zijn voor een (amateur-)regisseur en om een steekproef te houden bij de amateur-regisseurs/cursisten om te weten te komen hoeveel belang zij aan deze vaardigheden hechten. Deze steekproef beperkte zich tot de cursisten van de langlopende regie cursus.

Uit de literatuurstudie is gebleken dat er verschillende overbruggingen zijn tussen de taak van een agoog en de daarbij horende vaardigheden en de taak van een (amateur-)regisseur. Een amateur-regisseur dient naast zijn artistieke vakkennis eveneens te beschikken over communicatieve, luister-, feedback-, observatie- en leidinggevende vaardigheden. Daarbij is er een opvallende gelijkenis bij vergelijking van de literatuur rond agogische vaardigheden en een agogische houding en de literatuur rond een goede regisseurshouding. Op de onderzoeksvraag of agogische vaardigheden van belang zijn bij een regisseur kan alvast positief geantwoord worden.

Binnen het amateur-theater zijn deze vaardigheden misschien van nog meer belang dan binnen het professionele theater. Het professionele theater kan rekenen op een aantal vanzelfsprekendheden, zoals het hebben van opgeleide acteurs, de zekerheid van een contract en van een salaris, theater dat bij de acteurs op de eerste plaats komt,... Dit ligt anders bij een amateur-gezelschap. Dit bestaat immers uit mensen die hiervoor geen professionele opleiding hebben gevolgd, die naast het theater nog een job hebben, die theater zien vanuit een sociale functie,... Het is dus niet denkbeeldig dat een regisseur bij zulke mensen iets meer overtuigingskracht nodig heeft. Binnen de amateurswereld ziet de regisseur zich genoodzaakt om met iedereen te spelen, ook diegene die iets minder presteren, en theater maar als een

hobby beleven... De amateur-regisseur moet dan gebruik maken van zijn leidinggevende vaardigheden om enige discipline te kunnen afdwingen bij zijn acteurs/actrices.

Daarbij komt nog dat binnen het amateurtoneel het sociale aspect een belangrijke rol speelt. Vele groepen bestaan mede omwille van de sociale context en wanneer deze context aangetast wordt door het negatieve gedrag van de regisseur, bestaat het risico dat dit gedrag zijn effect gaat hebben op de prestaties van de groep en dat deze laatste zich tegen de regisseur gaat keren.

Wanneer gepeild werd naar de taak van een amateur-regisseur viel op dat alle respondenten zich ervan bewust zijn dat binnen het amateurtoneel een regisseur over meer dan enkel artistieke vaardigheden moet beschikken. Alle regisseurs-cursisten erkennen het belang van deze agogische vaardigheden. Allen, zonder uitzondering, proberen om zoveel mogelijk gebruik te maken van overleg, samenwerking, luisteren,... Kortom, de vaardigheden die in de theoretische studie naar voren komen worden ook door de respondenten in acht genomen. Mensenkennis, psychologisch inzicht en het juist aanvoelen van een groep zijn termen die meermaals aan bod kwamen gedurende de interviews. Het feit dat alle respondenten het zo duidelijk eens zijn over het belang van agogische vaardigheden binnen de regie, is al een eerste aanwijzing naar OPENDOEK vzw toe die laat zien dat extra aandacht voor agogische vaardigheden op belangstelling kan rekenen.

Het landschap van het amateurtoneel is langzamerhand aan het veranderen. Zowel de docenten/stafmedewerkers als de regisseurs-cursisten halen aan dat het amateurtoneel evolueert. Programmatie, leiderschapsstijl, regiestijl,...zijn aan grote veranderingen onderhevig en maken onderdeel uit van een democratiseringsproces. Dit wil niet zeggen dat alle amateur-groepen deze evolutie doormaken. Er kan gesteld worden dat het amateurtoneel nu uit twee groepen bestaat:

Enerzijds zijn er de groepen die nog steeds “onder de kerktoren spelen” en er genoeg voldoening uit halen om elk jaar entertainend toneel te brengen, hun publiek aan het lachen te brengen en ondertussen hun kas goed te spijsen. Zoals aangegeven in de literatuur zijn zij het die zich voor hun artistieke keuzes baseren op vaste ingrediënten op het vlak van repertoirekeuze, cast en decor. Anderzijds zijn er nu ook toneelkringen die minder “op veilig spelen” en zichzelf willen vernieuwen. Zij experimenteren met andere speelstijlen- en genres en proberen hun publiek een boodschap mee te geven. Daarbij komt nog dat de hedendaagse regisseur zich meer gaat profileren als een teamspeler wiens beslissingen vatbaar zijn voor

discussie, een regisseur die er niet voor terugdeinst zichzelf in vraag te stellen en die de inbreng van zijn “teamleden” op prijs stelt. OPENDOEK vzw gaat uit van het feit “dat amateur-theater een ensemblekunst is, die ontstaat uit een samenwerkingsverband tussen acteur(s), regisseur, technische ploeg en publiek” en sluit zich dus aan bij deze evolutie. Dat doen ook alle cursisten van de langlopende regie cursus. Allen zijn vastberaden om het “klassieke theater”, zoals zij dat noemen, meer en meer achter zich te laten. Let wel, deze vernieuwing vindt plaats via kleine veranderingen en aanpassingen en gebeurt dus in een traag tempo. Desalniettemin, is bij elke respondent het gedachtegoed tot “experimenteren” (in de ruime zin van het woord) aanwezig.

Nieuwe speel- en regiestijlen vragen ook om nieuwe methodieken. In een periode waar inspraak, communicatie en samenwerking belangrijke componenten zijn geworden, worden agogische vaardigheden bij de spilfiguur in het amateurstheater, namelijk de regisseur, misschien ook belangrijker. Hij/ zij is immers niet meer de leider die vanuit de hoogte alles dirigeert, maar moet nu over veel meer skills beschikken in verband met het omgaan met mensen, in conflicthantering, in besluitvorming,... Kortom, mensenkennis en al wat daarbij komt kijken wordt belangrijker voor de amateur-regisseurs van deze vernieuwende groepen. Daarbij komt nog dat de regisseurs die een meer experimentele stijl wensen te hanteren vaak zullen botsen met de tradities van een amateur-groep. Wanneer de regisseur niet bereid is tot compromissen en niet over degelijke communicatie- en overtuigingsvaardigheden beschikt, bestaat bij poging tot vernieuwing de kans op persoonlijk afhaken, verloop van medewerkers en vorming van subgroepen.

OPENDOEK vzw wou ook weten of de niet-artistieke vaardigheden voldoende belicht werden binnen de regie cursus. Hierover waren de meningen uiteenlopend. Volgens de docenten/stafmedewerkers zitten deze vaardigheden overal in de cursus verweven, hetzij onrechtstreeks. Volgens hen zou het altijd leerrijk zijn om deze vaardigheidsvorming uit te breiden. Slechts een klein deel van de regisseurs-cursisten vond deze aanpak voldoende en meende dat dit een deel van de oefening is, namelijk om de niet-artistieke vaardigheden op deze manier op te pikken in de vorm van een leerproces. De overige respondenten meenden echter dat sommige vaardigheden, waaronder het geven en krijgen van feedback, het coachen van een groep en groepsdynamische vaardigheden meer aandacht mochten krijgen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat sommige respondenten reeds over deze vaardigheden beschikken vanuit hun beroepsopleiding. 6 van de 14 cursisten waren namelijk leerkracht en 2 anderen hadden een beroep binnen het sociale werkveld.

Een grondigere toelichting van agogische vaardigheden zou niet enkel nuttig zijn voor de persoon in zijn/haar gedaante van regisseur, maar eveneens voor de persoon an sich. Iedereen heeft er baat bij om deze vaardigheden (meer) onder de knie te hebben omdat het vaardigheden zijn die ons kunnen helpen om confrontaties in het dagelijkse leven op een efficiëntere manier aan te pakken. Daarnaast zijn deze vaardigheden zeker niet onbelangrijk binnen de cursus zelf: één van de taken voor de cursisten bestaat erin om elkaars prestaties te observeren en hierop feedback te geven en de cursisten hebben er belang bij om hun ideeën en meningen op een zo duidelijk mogelijke manier naar de groep en de docenten toe te communiceren. Daarbij komt nog dat de cursisten binnen de cursus zelf deel uitmaken van een groep.

Uit het voorgaande kan besloten worden dat er bij de respondenten zonder twijfel belangstelling bestaat voor extra vorming van agogische vaardigheden. Deze vorming dient evenwel gelinkt te zijn aan het gegeven van theater en regie. Hierbij kan op het vlak van begeleiding gedacht worden aan theaterpedagogen die erin getraind zijn om bruggen te maken tussen agogiek en theater. Die extra vorming kan of geïntegreerd worden in de cursus zelf of het kan ook een autonome cursus zijn, wel beide met dezelfde invulling. Hierover zijn de meningen verdeeld. Meer dan de helft van de respondenten geeft wel aan dat zij sowieso aan deze extra vorming zouden deelnemen.

Niet alle vaardigheden kunnen aan bod komen, daarvoor zou een langlopende cursus agogische vaardigheden beter geplaatst zijn. Het belangrijkste is dat de vaardigheden die voor de amateur-regisseurs het nuttigste zijn prioriteit krijgen. Uit de resultaten blijkt dat vaardigheden in verband met het geven en krijgen van feedback en in verband met coaching de voorkeur wegdragen. Docenten en begeleiders dienen voor de inhoudelijke opstelling van deze vorming samen te werken om overlappingsen te vermijden en om ervoor te zorgen dat zowel de artistieke als de niet-artistieke vakken zo nauw mogelijk bij elkaar aansluiten.

De mate waarin de onderzoeksresultaten van de regisseurs-cursisten generaliseerbaar zijn voor alle amateur-regisseurs is niet duidelijk. Zoals aangegeven situeren de respondenten zich in de tweede groep die er momenteel bestaat binnen het circuit van amateur-theater: dat deel van het amateurtoneel dat zich wil vernieuwen. Daarom kan wel gesteld worden dat deze steekproef representabel is naar andere vernieuwende amateur-regisseurs, maar niet uitgebreid kan worden naar de hele groep van amateur-regisseurs in Vlaanderen.



Het onderzoek biedt niet echt uitsluitsel over het tijdstip waarop die vorming van agogische vaardigheden het beste plaatsvindt binnen de langlopende regie cursus. De meeste respondenten hadden hier geen uitgesproken mening over. Enerzijds zou gesteld kunnen worden dat deze vorming het efficiëntst is wanneer ze aan het begin van de driejarige cursus gegeven wordt omdat de regisseurs-cursisten hier dan het voordeel hebben om al wat ze geleerd hebben te gebruiken binnen hun registijl en binnen de cursus zelf. Anderzijds, wanneer de vorming aan het einde van de cursus gegeven wordt hebben de regisseurs-cursisten de kans om terug te blikken op die drie jaar met die extra kennis en om zelf tot het inzicht te komen welke zaken ze nu anders zouden aanpakken, wetende wat ze nu weten.

De vorming rond agogische vaardigheden uitbreiden voor alle amateur-regisseurs, los van de langlopende regie cursus, wordt als een mogelijkheid aangegeven door de docenten/stafmedewerkers. De vorming die OPENDOEK vzw zou organiseren, enkel gericht op de cursisten van de langlopende cursus regie, zou daarin een voorproef kunnen worden. Wanneer deze vorming positief geëvalueerd wordt, kan nagedacht worden over een eventuele uitbreiding. Het voordeel hiervan is dat OPENDOEK een mate van zekerheid heeft over de interesse voor en het succes van de vorming. OPENDOEK kan via de vorming die gegeven wordt aan de cursisten ook te weten komen welke vaardigheden op belangstelling van de regisseurs-cursisten konden rekenen en welke vaardigheden als minder nuttig werden bestempeld.

## 5. Conclusie

De literatuurstudie heeft aangetoond dat agogische vaardigheden wel degelijk van belang zijn voor de taak van een (amateur-)regisseur.

Uit de onderzoeksresultaten kan afgeleid worden dat de respondenten belang hechten aan het hanteren van deze vaardigheden in hun registijl. De respondenten zijn allen van mening dat in het amateur-theater artistieke kennis alleen niet voldoende is.

In hun visie op de opdracht van een regisseur in het amateur-theater komen vele niet-artistieke vaardigheden aan bod zoals het hebben van mensenkennis, het kunnen coachen van een groep, het hanteren van groepsdynamische en communicatieve vaardigheden en het gebruiken van evaluatieve feedback. Zij proberen dan ook zoveel mogelijk gebruik te maken van deze vaardigheden. Hierbij moet vermeld worden dat deze resultaten niet generaliseerbaar zijn voor alle amateur-regisseurs omdat de steekproef voor dit onderzoek gebeurd is bij een bepaalde groep mensen, namelijk de cursisten van de langlopende regie cursus van Opendoek vzw. Deze respondenten hebben allemaal hetzelfde kenmerk: zij willen allen experimenteren met theater en afstappen van het “klassieke” theater. De bevindingen uit dit onderzoek kunnen dus enkel gegeneraliseerd worden naar andere amateur-regisseurs die eveneens over dit kenmerk beschikken.

Het merendeel van de regisseurs-cursisten is van mening dat deze niet-artistieke vaardigheden onvoldoende belicht worden tijdens de langlopende regie cursus. Zij vinden dat agogische vaardigheden explicieter aangeleerd mogen worden. Volgens de respondenten zijn de vaardigheden rond het geven en krijgen van feedback en rond coaching en leiding geven het meest aan de orde. Er waren maar twee regisseurs-cursisten die van mening waren dat een uitbreiding naar agogische vaardigheden onnodig zou zijn.

De respondenten merken hierbij wel op dat deze extra vorming zou moeten aangepast worden aan de wereld van theater en regie. Daarnaast moet deze vorming gegeven worden door mensen die een zekere interesse hebben voor en kennis hebben van theater.

Hieruit kan besloten worden dat Opendoek vzw er goed aan zou doen om de belangrijkste agogische vaardigheden te programmeren binnen de regie cursus. Niet alleen omdat dit ten goede komt aan de regisseur maar ook omdat deze vaardigheden van pas blijken te komen tijdens de cursus zelf. Over de timing van deze extra vorming werd geen duidelijk antwoord gevonden.

Een eventuele uitbreiding naar alle amateur-regisseurs is afhankelijk van de resultaten van de extra vorming bij de langlopende regie cursus.

## **BIBLIOGRAFIE**

- Anciaux, B. (2000, Januari). *Beleidsnota Cultuur 2000-2004*. Geraadpleegd op 03 augustus 2005, op [http://www.wvc.vlaanderen.be/cultuurbeleid/download/beleidsnota\\_cultuur2000-2004.doc](http://www.wvc.vlaanderen.be/cultuurbeleid/download/beleidsnota_cultuur2000-2004.doc)
  
- Anciaux, B. (2004, 25 oktober). *Beleidsnota Cultuur 2004-2009*. Geraadpleegd op 03 augustus 2005, op [http://www.wvc.vlaanderen.be/cultuurbeleid/download/beleidsnota\\_cultuur\\_2004-2009.pdf](http://www.wvc.vlaanderen.be/cultuurbeleid/download/beleidsnota_cultuur_2004-2009.pdf)
  
- Anciaux, B. (2005, Januari). *Voorstelling van en toelichting bij Beleidsnota Cultuur 2004-2009 van Bert Anciaux*. Geraadpleegd op 12 maart 2005, op [http://www.wvc.vlaanderen.be/cultuurbeleid/download/voorstelling\\_beleidsnota18012005/voorstelling\\_beleidsnota18012005\\_toespraak\\_minister.doc](http://www.wvc.vlaanderen.be/cultuurbeleid/download/voorstelling_beleidsnota18012005/voorstelling_beleidsnota18012005_toespraak_minister.doc)
  
- Baarde, D.B., Goede de, M.P.M., Tuenissen, J. (2001). *Basisboek kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Stenfert Kroese.
  
- Beukema, H., Boog, B., & Slagert, M. (2000). *Kwaliteit van agogisch handelen*. The Netherlands: Wolters-Noordhoff bv.
  
- Blokland, H. (1995). *Wegen naar vrijheid. Autonomie, emancipatie en cultuur in de westerse wereld*. Amsterdam: Boom.
  
- Daft, R.L. (1999). *Leadership: theory and practice*. USA: The Dryden Press.
  
- Damstra, P. (1999). *Regisseren? Daar sta je dan voor!* Gouda: Theaterland Uitgeverij Jongeneel.
  
- Dekeyser L. & Van den Wijngaerde L. (2002). *Beleidsvoorbereidend onderzoek naar de amateurkunsten in Vlaanderen: Eindrapport*. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Leuven: Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Centrum voor Sociale Pedagogiek.

- De Smet, J. (2003, 19 September). De amateurs: behoeders van het repertoire. *De Morgen*.
  
- De Vries, A. (1994). *Amateurspelers en de basisvaardigheden van acteren*. Amersfoort: Uitgeverij NCA.
  
- Elias, W. (1990). Begripsafbakening 'kunst' en 'amateuristische kunst'. *Kunsten & Educatie*, nr.1, 27-32.
  
- Frans, E. (1997). Amateurkunsten; een rijke sector, geprangd tussen kunst en volksoontwikkeling. *Cultuur in Beweging*. Nr.1, 59-73.
  
- Geerts, A. (1998). *De amateurkunsten en het beleid ter discussie: onderzoek naar de knelpunten in de sector*. Niet gepubliceerde eindverhandeling, Vrije Universiteit Brussel, Brussel.
  
- Geerts, C. (2002). *Agogische vaardigheden*. Brussel: VUB
  
- Janssens, L. (1996). Drama doceren- vakdidactische notities voor de basisvorming. *Kwartaal tijdschrift voor drama*. Jaargang 2, nr. 3. Amsterdam: Uitgeverij International Theatre and Film Books.
  
- Kruijer, G.J. (1973). "*Observeren en redeneren*." Meppel: Boom
  
- Lang G. & Van der Molen H. (1990). *Personal conversation: Roles and skills for counsellors*. Londen: Routledge.
  
- Mostinckx, J. (2003, September). *Het Vlaams Welzijnsbeleid*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Gezin en Maatschappelijk Werk, Afdeling Algemeen Welzijnsbeleid.
  
- OPENDOEK vzw Amateurtheater Vlaanderen, (2000, December). *Beleidsplan 2001-2005*. Antwerpen: Auteur.

- OPENDOEK vzw & VCA vzw (2002). *Missie, doelstellingen en organisatie OPENDOEK vzw*. Geraadpleegd op 23 november 2004, op [http://www.opendoek-vzw.be/odv\\_010.htm](http://www.opendoek-vzw.be/odv_010.htm)
- Pennington, D.C. ( 2002). *The social psychology of behaviour in small groups*. East Essex: Psychology Press Ltd.
- Remmerswaal, J. (1996). *Handboek groepsdynamica. Een nieuwe inleiding op theorie en praktijk*. (2<sup>e</sup> druk). Baarn: Uitgeverij Nelissen B.V.
- Rennenberg, R. (2002). *Het Vlaamse amateurtoneel. Topografie van een verzuiling*. Niet gepubliceerde doctoraatsverhandeling, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.
- Soenens, B. (2005), Directeur OPENDOEK vzw, Antwerpen: mondelinge mededeling, 8 mei.
- Somers, J. ( 1994). *Drama in the curriculum*. Trowbridge UK Wilts: Redwood Books.
- Spolin, V. (1973). *Improvisation for theatre: a handbook of teaching and directing techniques*. Londen: Pitman Publishing.
- Van den Oudenhoven, J.P. ( 1999). *Sociale vaardigheden voor leidinggevend*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Van den Hurk, S. (1997). *De onzichtbare hand. Conceptuele regie in het amateurtheater*. NCA/ De Stichting Lens.
- Van der Molen, H.T., Kluytmans, F., & Kramer, M. (1995). *Gespreksvoering. Vaardigheden en modellen*. Heerlen: Open Universiteit.
- Vanderweyden, E. (2004). *Voorstel driejarige cursus acteren – regisseren – schrijven*. Blanden: Auteur.
- Vane, S. (1996). *Werken met drama: Dramatische activiteiten voor agogische beroepen*. Baarn NL: Uitgeverij Nelissen.

- Van Gelderen, K. *Het amateurkunstenbeleid als intergraal deel van het participatiebeleid in Vlaanderen; een case-study van het amateurtheater*. Niet gepubliceerde eindverhandeling, Vrije Universiteit Brussel, Brussel.
  
- Van Haaren, J. (1983). *Agogische gespreksvoering*. Baarn: Uitgeverij H. Nelissen B.V.
  
- Van Meer, K., & Van Neijenhof J. (1997). *Elementaire sociale vaardigheden*. Houten/diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
  
- VCA, vzw, (2004, 26 augustus). *Wat is het VCA?* Geraadpleegd op 03 augustus 2005, op [http://www.vca.be/vca\\_11.htm](http://www.vca.be/vca_11.htm)
  
- VCA czw, (2004, 26 augustus) . *Missie*. Geraadpleegd op 03 augustus 2005, op [http://www.vca.be/vca\\_12.htm](http://www.vca.be/vca_12.htm)
  
- VCAT Stuurgroep Herstructurering Amateurtheater. (2000, Mei). *Voorstel van missie, doelstellingen en structuur van vzw Amateurtheater*. Brussel: Auteur.
  
- Veenbas, W. & Weisfelt, P. (1997). *Persoonlijk leiderschap*. Baarn: Uitgeverij H. Nelissen.
  
- Vlaamse Overheid - Administratie Cultuur, (2000, 22 december). *Decreet Amateurkunsten*. Geraadpleegd op 10 april 2005, op <http://www.wvc.vlaanderen.be/amateurkunsten/decreet.htm>
  
- Vlaamse Overheid – Administratie Cultuur, (2000, 22 december). *Decreet betreffende de amateurkunsten – 22/12/2000*. Geraadpleegd op 10 april 2005, op <http://www.wvc.vlaanderen.be/amateurkunsten/decreetamateurkunsten22dec2000.pdf>
  
- Vrolijk, A. (1991). *Gesprekstechniek*. Houten/Zaventem: Bohn Stafleu Van Loghum.
  
- Wildeboer, R. (1985). *Het agogisch proces : praktijktheorie van beïnvloeden en veranderen*. Baarn: Uitgeverij H. Nelissen B.V.

# **BIJLAGEN**

## **BIJLAGE 1:**

**Aanvraag om de vooropgezette limiet van 15.000 woorden te overschrijden.**



## **BIJLAGE 2:**

**Missie en doelstellingen OPENDOEK vzw.**

**Organisatie OPENDOEK vzw**

## **Missie en doelstellingen**

OPENDOEK vzw is de belangenbehartiger en diensverlener van het Vlaams Amateurtheater.

OPENDOEK is ontstaan uit een fusie van Het Nationaal Vlaams Kristelijk Toneelverbond (NVKT), Het Koninklijk Nationaal Toneelverbond (KNTV), De Federatie voor Amateurskunsten en Kreativiteit (FAKREA), De Federatie van Vlaams Socialistische en Sociaalprogressieve Toneelverenigingen (FVST) en Het Vlaams Verbond voor Poppenspel (VPP).

OPENDOEK is door het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap erkend als enige organisatie voor het amateurtheater in het kader van het amateurskunstendecreet van 22 december 2000.

De missie van deze organisatie is een verdere uitbouw van amateurtheater in Vlaanderen en dit zowel op kwantitatief als op kwalitatief niveau met als doel dat alle geïnteresseerde burgers via theaterbeoefening en –beleving elkaar kunnen ontmoeten en zich zo artistiek en creatief (verder) kunnen ontplooien. OPENDOEK wil er voor alle beoefenaars van amateurtheater in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn om:

- Theaterproducties te ondersteunen op artistiek, technisch en organisatorisch vlak
- mee te zoeken naar goede theaterteksten
- opleidingen te organiseren op vlak van acteren, regie, vormgeving
- artistieke evenementen te organiseren
- samen te werken met het deeltijds kunstonderwijs, het verenigingsleven
- als belangenbehartiger op te treden bij auteursbureaus, toneeluitgeverijen, de gemeentelijke, provinciale en federale overheid.

OPENDOEK wil ook:

- Het theaterbezoek stimuleren
- het amateurtheater vernieuwen, verjongen en verbreden;
- het figurentheater, de vertelkunst, ... verder uitbouwen;  
kansen bieden om deel te nemen aan internationale festivals.

De Algemene doelstellingen van OPENDOEK zijn:

1. Het hele werkveld amateurtheater moet betrokken worden bij en een structurele binding hebben met OPENDOEK, de motor, belangenbehartiger en dienstverlener van het amateurtheater. Hierdoor wil OPENDOEK haar werking optimaal afstemmen op de

behoefden en wensen van het werkveld en het werkveld ook systematisch informeren en betrekken bij alle initiatieven.

2. Vernieuwing, verjonging en verbreding van het amateurstheater wordt gerealiseerd. Hierdoor wil OPENDOEK alle geïnteresseerden confronteren met nieuwe tendensen en zich opwerpen als motor van kwaliteitsverbetering
3. De amateurtheaterbeoefenaars bekwamen en ontplooiën zich artistiek, technisch en organisatorisch, doordat ze deelnemen aan of gebruik maken van een omvangrijk aanbod aan initiatieven, die de kwaliteit van de amateur-theaterproducties ten goede komen.
4. De amateurtheaterbeoefenaars kiezen hun repertoire op een verantwoorde manier, doordat ze weet hebben van en toegang hebben tot een zo volledig mogelijk aanbod aan theaterteksten. Begeleiden bij de repertoirekeuze is een permanente behoefte voor een groot deel van het werkveld en houdt belangrijke groeikansen in voor theaterbeoefenaars.
5. Via een goede dienstverlening zorgt OPENDOEK voor alle noodzakelijke materiële voorwaarden, zodat alle geïnteresseerden theater optimaal kunnen beoefenen en beleven. Theaterbeoefening moet kunnen gebeuren binnen aanvaardbare materiële omstandigheden om blijvend een breed publiek te kunnen aanspreken en als eerste stap naar vernieuwing en kwaliteitsverbetering.
6. Het amateurstheater en OPENDOEK als motor van het amateurstheater, streeft naar algemene bekendheid, een brede uitstraling en een positief imago in Vlaanderen en in het buitenland.
7. Meer publiek, vooral de theaterbeoefenaars zelf, beleven het betere (amateur)theater via theaterbezoek, wat resulteert in sociale en kwalitatieve effecten.
8. OPENDOEK wil de uitbouw van diverse deeldisciplines bevorderen, zodat de hele diversiteit van het theater ook in het amateur-werkveld kan ontwikkeld worden.

OPENDOEK werkt een kwaliteitsbeleid uit in samenwerking met het VCA als steunpunt van de sector amateur-kunsten. Hierdoor kan de werking van OPENDOEK de toetssteen van de integrale kwaliteitszorg doorstaan. (Opendoek vzw, 2002)

## **Organisatie**

OPENDOEK is werkzaam op verschillende niveaus.

Het landelijk secretariaat coördineert de werking van het Theatercentrum en vervult verschillende functies: overleg- en informatiecentrum, documentatiecentrum en aanspreekpunt voor de vele amateurtheatergroepen.

In het verlengde van het theatercentrum, heeft OPENDOEK in iedere provincie een provinciaal secretariaat onder leiding van een vrijwilliger. Dit secretariaat biedt administratieve ondersteuning, ondermeer voor de mailing naar de groepen, het aankondigen van bezoeken, de publicatie van de speelkalender, de publicatie van de provinciale katernen in OP&doek, promotie van cursussen en evenementen. Naast deze secretariaten heeft OPENDOEK ook provinciale overlegraden.

Om het direct contact met de theatergroepen te realiseren, wordt een sterke regionale structuur uitgebouwd.

OPENDOEK kan ook rekenen op een netwerk van vele vrijwilligers. OPENDOEK heeft direct contact met het werkveld dankzij de inzet van deze tientallen vrijwilligers, die zich inzetten om een brugfunctie te vormen tussen het werkveld en OPENDOEK. (Opendoek vzw, 2002)

## **BIJLAGE 3:**

### **Vlaams Centrum voor Amateurkunsten (VCA)**

## **Wat is het VCA?**

Het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten (VCA) is het steunpunt voor de amateurkunsten in Vlaanderen.

### **Opdracht in het kader van het amateurkunstendecreet.**

Het VCA ondersteunt alle amateurkunstenaars en de organisaties die zich in Vlaanderen en Brussel bezighouden met de amateurkunsten (d.i. niet-beroepsmatige kunstbeoefening). Het VCA kreeg deze opdracht als steunpunt van de Vlaamse overheid in het kader van het amateurkunstendecreet van 22 december 2000.

- Het VCA verzamelt en verspreidt informatie en documentatie over de amateurkunsten, o.m. via de elektronische nieuwsbrief @-magazine, het tijdschrift a-Magazine en haar documentatiecentrum;
- Het VCA staat in voor vorming en begeleiding op vlak van deskundigheidsbevordering en organisatieontwikkeling;
- Het VCA stimuleert amateurkunsten om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen (zowel naar kunstvorm als naar werking). In de praktijk gebeurt dit veelal via het begeleiden van projecten. Ook stimuleert het VCA initiatieven die werken aan het versterken van een positief klimaat voor de amateurkunsten. Het is o.m. de coördinator van de Week van de Amateurkunsten;
- Het VCA stimuleert voor de sector relevante onderzoeken en volgt deze op. Ook kan het steunpunt zelf kleinschalige onderzoeken uitvoeren.

### **Overige opdrachten.**

Naast deze decretale opdrachten heeft het VCA nog andere taken:

- Het VCA begeleidt de Nederlandstalige amateurkunstininitiatieven en het amateurkunstengebeuren in Brussel; het VCA kreeg deze opdracht - de Brusselwerking – van de Vlaamse Gemeenschapscommissie;
- Het VCA beschikt over een professioneel uitgeruste infrastructuur in Brussel die ter beschikking gesteld wordt van de amateurkunstininitiatieven;

- Het VCA leent materiaal uit.

### **Wie zijn de klanten van het steunpunt?**

Iedereen die in of voor de amateurkunstensector werkt, kan terecht bij het VCA:

- de organisaties voor amateurkunsten die door de Vlaamse overheid zijn erkend en hun aangesloten groepen (het georganiseerde werkveld),
- de verenigingen of groepjes die niet aangesloten zijn bij een of andere amateurkunstorganisatie (de niet-georganiseerde amateurkunstenaars),
- maar ook de individuele amateurkunstenaar en andere belangstellenden.

Daarnaast kan iedereen, van overheid over culturele instelling tot individu, bij het VCA terecht met vragen rond amateurkunsten.

Het VCA vervult een intermediaire rol en treedt op als katalysator tussen beleid en werkveld (artiesten, organisaties, verenigingen...), tussen overheid en praktijk, tussen informatie en onderwijs... Het is evenwel géén belangenbehartiger. (VCA vzw, 2004).

## **Missie**

Het Vlaams Centrum voor Amateurkunsten (VCA) is het steunpunt van de Vlaamse Gemeenschap ten behoeve van de amateurkunsten.

Het VCA ondersteunt, begeleidt en stimuleert de amateurkunsten zodat een maximale participatie aan en een optimale spreiding van de amateurkunsten bereikt worden.

Samen met de amateurkunstenorganisaties en andere maatschappelijke actoren wil het VCA een duidelijke plaats verwerven voor de amateurkunsten in het maatschappelijk en cultureel werkveld. Daarom bevordert het VCA de mogelijkheden tot beoefening en beleving van Amateurkunsten door voorwaarden te scheppen voor

- vernieuwing (inspelen op nieuwe tendensen, op gang brengen van nieuwe evoluties, het bestaande nieuwe impulsen geven en stimuleren om te evolueren)
- kwaliteitsbevordering (deskundigheidsbevordering, zowel organisatorisch als artistiek)
- diversiteit en spreiding van het aanbod: het aanbod kenbaar maken aan een breed publiek opdat zoveel mogelijk mensen de kans krijgen zich op artistiek (kunstbeoefening) als op sociaal vlak (kunstbeleving) te kunnen ontplooiën. (VCA vzw, 2004).



## **BIJLAGE 4 :**

### **Vragenlijsten**

## Vragenlijst regisseurs- cursisten.

### Algemene vragen:

1. Wat is uw beeld van een regisseur in het amateur-theater?
2. Over welke goede eigenschappen/kenmerken moet een regisseur volgens u beschikken?
3. Naast de artistieke vaardigheden, over welke vaardigheden moet een regisseur buiten zijn vakkennis nog beschikken?

### Vragen i.v.m. de cursus:

4. Wat verwachtte u zelf van de cursus toen u zich inschreef?
5. Beantwoordt de cursus tot nu toe aan deze verwachtingen?
6. Wat is voor u de meerwaarde van het volgen van de cursus en van het attest dat u ontvangt bij het slagen voor deze cursus?
7. Wat denkt u dat de doelstellingen van de docenten en van Opendoek vzw zijn naar jullie (= de cursisten) toe?
8. Wat vindt u van de professionaliteit van de cursus?
9. Is het niet beter om tussentijdse evaluaties te doen in plaats van enkel een eindproef die uitmaakt of de cursisten al dan niet een attest krijgen?
10. Wat vindt u van de feedback die jullie krijgen van de docenten?
11. Hoe voelt u zich bij deze feedbacksessies?
12. Vindt u zelf dat u voldoende informatie hebt gekregen over observeren en feedback geven en krijgen?

13. Wat vind u van het feit dat één van jullie opdrachten erin bestaat om elkaanders prestaties te observeren en daarop feedback te geven?
14. Let u op de lichaamstaal van de andere cursisten en van de docenten tijdens de feedbacksessies?
15. Voelt u dat de docenten de commentaarsessies altijd proberen af te ronden met positieve feedback?
16. Hoe verliep het overleg met de auteur van jullie eindwerk? (enkel voor de derdejaars)

Vragen m.b.t. het eventuele belang van agogische vaardigheden.

17. Vindt u dat de artistieke vaardigheden volstaan in het regisseur-zijn of is er meer nodig om tot een goed eindresultaat te kunnen komen?
18. Moeten de docenten volgens u over agogische vaardigheden beschikken?
19. Hoe gaat u om met verschillende meningen van de acteurs tijdens tekstrepetities, rolverdeling,...
20. Welke vorm van feedback (=overleg en bespreking) hanteert u bij u acteurs? Is dit een belangrijk punt voor u?
21. Doet u aan zelffeedback?
22. Hoe brengt u slecht nieuws over naar uw acteurs?
23. Hoe gaat u om met uw rol van leidinggevend figuur?
24. Hoe schat u zelf de kloof in tussen wat jullie geleerd hebben tijdens de cursus en wat een amateursgroep wil? (soepelheid t.o.v. de realiteit van de amateursgroep)

Vragen m.b.t. een extra oefening rond agogische vaardigheden.

25. Wat zou u vinden een extra oefening rond agogische vaardigheden (zowel theorie als praktijk)? Hiermee bedoel ik een extra weekend, een speciale training,... Vind u dit nodig/nuttig? Zo ja, op welke manier zou u dit invullen? ( wat, timing, invulling).

## **Vragenlijst docenten/stafmedewerkers OPENDOEK vzw.**

1. Wat is volgens u de taak van een regisseur in het amateur-theater
2. Wat voor beeld hebt u van een amateur-regisseur (= wat is het profiel van de bestaande doorsnee regisseur in het amateur-theater)?
3. In het kader van de cursussen regie: welke agogische vaardigheden zijn nodig om op een goede manier regisseur te kunnen zijn van een plaatselijke theatergroep?
4. Over welke vaardigheden moeten regisseur beschikken, naast hun vakkennis?
5. Wat zijn volgens Opendoek vzw en volgens u de doelstellingen van de driejarige cursus regie?
6. Wat zijn de verwachtingen van de docenten naar de cursisten toe na deze drie jaar?
7. Worden agogische vaardigheden reeds voldoende belicht bij de cursus regie? Zo ja, op welke manier? Zo neen, hoe kan dit volgens u dan beter?
8. Wat kan de meerwaarde zijn van het aanleren van agogische vaardigheden tijdens een cursus regie van OPENDOEK vzw? Ziet u een meerwaarde in een afzonderlijk georganiseerd programma rond agogische vaardigheden of moet dit eerder geïntegreerd worden in de cursus zelf?

## **BIJLAGE 5:**

### **Voorbeeldinterviews**

## **Voorbeeldinterview Docent/stafmedewerker:**

*De eerste vraag is eigenlijk heel algemeen: wat is volgens u de taak van een regisseur in het amateur-theater, dus wat voor beeld hebt u daarvan?*

Dat zijn denk ik twee vragen? Dus, welk beeld heb ik daarvan, wat is het profiel van de bestaande doorsnee regisseur in het amateurstheater en ten tweede: wat zou het ideaal zijn dat een regisseur in het amateurstheater zou moeten zijn?

*Ja, zo bedoel ik het.*

Even het eerste: wat zou het profiel zijn op deze moment in mijn optiek, van de kennis die ik erover heb, van de doorsnee regisseur in het amateur-theater... Ik denk dat we op het punt staan dat zich dat gaat keren. Dat wil zeggen, Opendoek bestaat nu sinds 2001 officieel en daarvoor was heel het amateur-theater opgedeeld in verschillende federaties, waarschijnlijk hebt u daar wel al over gehoord.

*Jaja, het decreet van de amateurkunsten.*

Waardoor dat allemaal veel kleinschaliger was en veel meer amateuristisch in de echte zin van het woord, dus dat het echt allemaal hobbymensen waren. Er werd weinig beroep gedaan op beroepsregisseurs. Sinds Opendoek er gekomen is proberen wij veel meer dat professionele te stimuleren en zijn er veel meer groepen, die hoewel al hun acteurs nog altijd amateur-acteurs zijn, toch de behoefte voelen om met een professionele regisseur te werken waardoor je eigenlijk een ander type van regisseurs ziet verschijnen in het amateurveld de laatste jaren.

*Soort semi-professioneel?*

Goh, daarom wordt de groep nog niet echt semi-professioneel, maar ze aanvaarden veel meer de know-how en de kennis en de ervaring van de professionele regisseurs, terwijl vroeger die haat-liefde verhouding veel extremer was. Ik denk dat dat zich begint te verkleinen en dat de samenwerking met professionelen gemakkelijker aan het worden is, wat denk ik een goede zaak is. Wat betekent dat nu concreet: wel je hebt nog altijd twee grote types van amateur-groepen, je hebt erbij die wij dan noemen "het onder kerktoren spelen" en dat zijn dan de plaatselijke bakker die hen sponsort en die de affiches laat drukken en de beenhouwer speelt mee, u kent dat wel, het dorpse gegeven. Meestal is het zo dat één van de acteurs die dan allang in de groep zit als beloning mag beginnen regisseren. Je kan je al inbeelden wat dan het niveau is... Daar blijft eigenlijk vooral het sociale aspect het belangrijkste en dat artistieke, zolang dat de mensen kunnen lachen en het dorp blijft komen kijken zijn ze allang tevreden. Dus in dat soort van amateur-theater is dat sociale aspect eigenlijk de grootste bindende factor en creëert dan ook navenant dat soort van regisseurs.

Het andere gedeelte van theatergroepjes zijn heel vaak de nieuwe groepjes die ontstaan maar ook diegene met een langere traditie vb. Streven in Mortsel die al heel lang de naam hebben van goede kwaliteit te leveren. Al dat soort groepen die werken eigenlijk bijna constant met professionele regisseurs.

*Als u spreekt over professionele regisseurs, zijn dan dat mensen die een professionele opleiding gevolgd hebben, aan het Ritz bijvoorbeeld?*

Ja, maar de professionele regie-opleiding in Vlaanderen bestaat eigenlijk nog niet zo lang. De meeste mensen die in het professionele circuit regisseren zijn heel vaak acteurs die dan regisseur zijn geworden. Het zijn ook heel vaak mensen die Ritz hebben gedaan, maar dat bedoel ik met professionele. Het zijn ook altijd mensen die ondertussen nog werken in het beroepscircuit en die dan s' avonds een regie in het amateurstheater er extra bijdoen. Zo zijn er een hele grote groep Vlaamse professionele acteurs/regisseurs die inderdaad als ze vrij zijn nog een regie gaan doen in het amateurstheater.

*Die worden dan ook betaald door de groep?*

Ja, een professionele regisseur (buiten een enkeling) wordt betaald door de kaartenverkoop. Nu is het zo dat de meeste amateursgroepen die het goed doen, dat die een soort van politiek, een soort van beleid hebben van één keer in het jaar een kaskraker te spelen, iets wat de mensen leuk vinden en waar veel volk naartoe komt en zo kunnen die echt hun kas spijzen en dan beschikken die over 50.000 of 60.000 frank om een professionele regisseur te betalen. Dit is altijd in het zwart natuurlijk, nooit officiële contracten, maar dat is wel altijd tegen betaling. Welk type van regisseurs zijn dat dan, goh, daar heb er natuurlijk ook verschillende in. Je hebt erbij die meegaan in de richting naar wat het amateur-theater of het publiek wenst, nl. de komedies, het lichtere genre. Maar die proberen dan om die komedies en dat lichtere genre ten eerste op een betere manier te regisseren en ten tweede ook de betere komedies te programmeren. En dan zijn er andere professionele regisseurs die dan eigenlijk ook een beetje eisen stellen aan het repertoire en die dan het moeilijkere werk in het amateur-theatercircuit introduceren. Ik moet zeggen, het begint toch wel te veranderen dat alle amateursgroepen alleen maar komedies spelen Het lijkt mij toch stilletjes aan dat de balans meer in evenwicht begint te komen.

*Maar zijn er dan nog veel amateur-regisseurs? De mensen die uit die driejarige cursus komen, die beschouwen jullie toch nog als amateur-regisseurs?*

Ja.

*Zijn dat dan ook nog die mensen die u hier net professionele noemde?*

Neen.

Wij beschouwen die nog als amateur-regisseurs, maar wel de amateur-regisseurs die zo goed mogelijk willen proberen om die kennis van wat zich in het professionele veld afspeelt te vertalen naar amateurniveau. Ik merk wel dat dat evenwicht niet altijd makkelijk te vinden is, want er zijn er altijd bij die dan denken dat ze een beroepsregisseur zijn. Dat is heel moeilijk om hen wijs te maken dat dat niet zo is, dat is een heel delicaat punt. Ik denk dat dat bijvoorbeeld naar de docenten toe een heel belangrijke vaardigheid is om zoiets op een juiste manier over te brengen. Dat is niet iets dat je het laatste weekend verteld bij het uitreiken van het diploma.

*Dat moet eigenlijk van bij de eerste les verteld worden...*



Dat is iets dat eigenlijk constant moet ingebakken zitten in heel uw manier van lesgeven, van communiceren met die mensen. Nu, ik moet zeggen dat de meeste realistisch genoeg zijn om hun positie wat dat betreft in te schatten, maar er zijn er toch altijd bij die dan plots beginnen denken dat ze nu uitkoopsommen kunnen vragen voor hun producties, dat ze naar festivals gaan kunnen, dat ze daar geld voor mogen gaan vragen,..zo werkt het niet.

*Misschien is dat in het begin een wat logische reactie van hen...omdat ze tenslotte drie jaar in zo'n cursus geïnvesteerd hebben.*

Dat neemt niet weg dat als zij zo'n diploma of getuigschrift gaan krijgen dat groepen wel geneigd zullen zijn om hen ook als regisseur te betalen. Maar stel nu dat Pol Goossens een regie wil doen in het amateur-circuit, die zullen ze altijd meer moeten betalen dan een afgestudeerde van onze driejarige cursus. Er zal altijd een financieel verschil in blijven zitten omdat die professionelen dat niet nodig hebben, die zeggen, ik wil dat doen buiten mijn uren, dat is allemaal extra tijd, maar ik wil dan ook betaald worden. Maar ze zullen wel als ze die drie jaar gedaan hebben kunnen zeggen van, "ok ik wil een regie komen doen en ik vind dat jullie mij 40.000 frank moeten betalen". Ze kunnen niet denken dat ze die voorstellingen gaan kunnen verkopen aan culturele centra en daar uitkoopsommen kunnen voor gaan vragen. Dat is iets dat ze echt moeten meekrijgen tijdens zo'n cursus, dat ze realistisch moeten blijven dat het dus echt wel amateur-theater blijft, en dat is niet altijd makkelijk.

*U zei daarnet, de vraag zit in twee delen, wat zou dan in uw ogen de ideale amateur-regisseur zijn, waarover moet die allemaal beschikken?*

Ik zou het dan algemeen over de regisseur willen hebben omdat die zaken erg vaak overlappen. Wat ik denk dat heel belangrijk is, dat is dat zo'n regisseur moet beseffen dat hij bezig is met mensen die dat doen in hun vrije tijd. Dat is vooral belangrijk voor een regisseur die uit de professionele sector komt en die gewend is om te werken met acteurs wiens job dat is, die van 10 tot 17u repetitietijden hebben en een generale week die dan begint om zeven uur s' avonds en die eindigt als ze eindigt, dat kan om zeven uur s' morgens zijn als het nodig is, terwijl hij moet weten dat hij in het amateur-circuit werkt met mensen die overdag een job hebben. Dus je moet daar heel veel rekening houden met tijdsbesteding. Heel duidelijk planning kunnen maken, afspraken kunnen maken met mensen over repetitietijden, wie wanneer kan komen. Je zal moeten rekening houden met een technische ploeg die dat ook allemaal vrijwillig doet, want het is ook de regisseur die de opdrachten moet geven aan zijn decorbouwers en aan zijn lichtman, zijn geluidsman, en dan is het vooral belangrijk voor diegene die uit het professioneel circuit komen dat ze weten dat ze eigenlijk, en dat is nu heel grof gezegd misschien, blij mogen zijn dat die mensen er op die tijdstippen ook zijn, en dat is niet altijd zo evident. Dus dat vind ik heel belangrijk, een goede planning kunnen maken en rekening houden met het feit dat de mensen het op vrijwillige basis doen. Een regisseur moet ook rekening houden met de plaatselijke tradities van zo'n groep, die zitten heel vaak ingebed in een gemeenschapsleven. In een dorp, maar ook in een stad is dat, in een wijk, in een buurtcomité of in ik weet niet wat...Dat zijn allemaal dingen waar je rekening mee moet houden. Dus dat zijn nu eigenlijk al de sociale aspecten.

Ook met budgetten moeten zij rekening houden, een regisseur kan ongelooflijk interessante beelden hebben bij zijn scenografisch concept maar je moet weten dat er binnen het amateur-theater ten eerste niet altijd de vaardigheden zijn om iets te bouwen zoals jij het wil en ten tweede zijn er ook niet altijd de financiële middelen want je bent afhankelijk van de plaatselijke sponsors. Je beschikt niet over ,zoals in het professioneel circuit, een budget waarvan ze zeggen "dat is je budget en daar mag het materiaal van de decor mee aangekocht

worden”. Dus dat zijn allemaal dingen waar je als regisseur rekening mee moet houden. Heel vaak is het zo in het amateur-circuit de regisseur eigenlijk zowat de man is die alles moet doen, er is geen dramaturg, er is geen afficheontwerper, dus ofwel moet je content zijn met de affiche die je aangeleverd krijgt door de groep en dan is dat dikwijls iets gedrukt met een advertentie van de beenhouwer op ofzo. Ofwel kan het zijn dat de regisseur zelf een voorstel mag doen maar dan moet je dat ook nog dikwijls zelf uitwerken. Dus de regisseur is eigenlijk ook het manusje van alles binnen het amateur-theater. Dus ook de contacten met uw decorploeg, er is geen productie leider die dat doet, de contacten naar p.r. en naar promotie toe. Dus als je als regisseur een concept hebt en een goede productie wil afleveren artistiek dan, dan moet alles eigenlijk in dezelfde lijn liggen, uw programmaboekje, uw affiche,...zelfs tot de muziek die gespeeld wordt in de foyer tijdens de pauze. Hoe dat de gang eruit ziet als je binnen komt...Er zijn regisseurs die echt eisen dat alles binnen een bepaald kader is maar als je dat wil in een amateur-groep zal je dat als regisseur allemaal zelf moeten doen. En anders moet je tevreden zijn dat uw productie er staat zoals je ze wil hebben. Schipperen en afwegen van hoever je gaat in je eisen, rekening houdend met de mogelijkheden die er zijn. En dan denk ik dat de meest ideale regisseur probeert uit de beperkingen eigenlijk zijn kwaliteiten te halen. Dus dat je niet moet proberen in het amateur-theater om uw beperkingen te verstoppen. Want dan krijg je van die namaaktoestanden. Ik denk dat het ideale is van echt als regisseur uit de beperkingen, en dat is zelfs niet negatief bedoeld, de sterkten te halen. Door de afwezigheid van zaken, net in die leegte een esthetische vorm scheppen. Dus het rekening houden met de weinige financiële en materiële mogelijkheden en daaruit de sterkte putten en dat ook gebruiken als de kracht van het amateur-theater. Op die manier heb ik toch al mooie producties gezien.

*Eigenlijk hebt u al een beetje op de volgende vraag geantwoord, dus of dat er in die taak of in dat beeld van de ideale regisseur agogische vaardigheden vervat liggen?*

Wel, om het voorgaande te realiseren denk ik dat een regisseur over heel veel van die agogische vaardigheden moet beschikken. Want dat gaat onder andere heel sterk over leiding geven.

*Ja, dat is ook een deel van mijn literatuuronderzoek, de regisseur als leidinggevende, ook omdat hij de spilfiguur is, hij moet met alles en iedereen bezig zijn.*

Ja, en dat zijn allemaal mensen met andere visies. In het amateur-theater is dat zo. Bv. grote discussies over het feit of er nu al dan niet een pauze moet zitten in het stuk. Het kan zijn dat die regisseur zegt dat het artistiek belachelijk is dat er een pauze ingelast wordt, want als ik de pauze zou inlassen zou die moeten komen na het derde bedrijf maar het vierde bedrijf duurt maar tien minuten dus dat is te gek om dan een pauze in te lassen. Maar als ik de pauze in de helft inlas dan breek ik heel de spanningsboog van mijn stuk. Dan krijg je de conflicten dat de kassa van zo'n amateur-groep gespijst moet worden of ze kunnen hun regisseur niet betalen. Dan hebben zij winst uit de verkoop van de drank, dus daar moet dan over onderhandeld worden. Een regisseur die dan zijn been stijf houdt, ofwel vragen ze die nooit meer terug ofwel eindigt dat dan in een soort ruzie en een onaangename sfeer wat nefast is voor een voorstelling. Ook als er onderling tussen de acteurs ruzie ontstaat merk je dat altijd op een scène. Dat heeft altijd invloed. Dus wat dat betreft moet zo'n regisseur kunnen onderhandelen met al die verschillende geledingen.

*Is dat dan zoiets als conflicthantering?*

Ja. Een heel belangrijke vaardigheid voor een regisseur is inderdaad het leren omgaan met conflicten. En dan niet alleen op het gebied van praktische dingen zoals met de voorzitter of met de cafetaria of... Maar ook puur op artistiek niveau, met zijn groep acteurs, echt alleen maar binnen het repetitieproces. Gegarandeerd in elk repetitieproces, na de tweede helft ontstaat er altijd wel ergens een crisismoment. Dat kan zijn dat dat met heel de groep is...

*Bedoeld u dan ook relationeel tussen de mensen of meer over artistieke zaken, vb. ik ga niet naakt onder de douche...*

Dat zit heel dikwijls nauw aan mekaar vast, dat kan zijn dat er een conflict ontstaat tussen twee acteurs, dat schijnbaar gaat over hun personage, dat de ene actrice vindt van de andere acteur dat als ze iets tegen hem zegt dat die niet naar haar kijkt en dan kan ze niet spelen. Dat heeft vaak ook te maken met het feit dat er onder die twee mensen op persoonlijk vlak iets is, dat die gewoon niet goed overeen komen. En vaak wordt dan dat personage, of de rol of het stuk gebruikt als argument terwijl het eigenlijk over een persoonlijk conflict gaat, maar vroeg of laat gaat er toch altijd iets zijn, een spanning. Eigenlijk is dat ook goed, het kan alleen erg worden als de regisseur daarmee niet kan omgaan, dan kan dat echt nefast worden en dan kan het breken en dat krijg je dat niet meer hersteld. Dus heel belangrijk voor een regisseur is inderdaad dat hij dat inschat, dat hij op voorhand weet of verwacht van vroeg of laat komt dat. Als je dat wat kan anticiperen en je kent uw mensen en uw acteurs en je weet als het gaat komen dan zal het waarschijnlijk tussen die en die zijn en als ik teveel met die bezig ben dan...

*Dat is ook een agogische vaardigheid: observatie, als je uw mensen niet kent dan...*

Ik zeg altijd dat een goede regisseurs zijn acteurs graag moet zien. En daarmee bedoel ik die acteur ook als mens aanvaarden in wat hij is, dus geen dingen willen opleggen die absoluut ingaan tegen heel de natuur van die mens. Als je iemand graag ziet, dat is ook zo op persoonlijk gebied, dan neem je de mensen zoals ze zijn en je probeert via wat ze zijn kwaliteiten toe te voegen.

*Is dat dan ook de sterkte van amateur-theater, dat regisseurs daar meer de kans hebben om een band op te bouwen met hun acteurs?*

Het is overal belangrijk. Ik heb het zo vaak gemerkt dat repetitieprocessen mislukken, waar dat toch iets is dat blijft wringen van begin tot einde, alleen omwille van het feit dat die regisseur geen empathie heeft met zijn acteurs en hun niet aanvoelt, en dat noem ik "ze niet graag zien."

Het zou kunnen dat ze bij amateur-theater hier meer de kans toe hebben omdat het sociale aspect daar belangrijker is, maar het andere gevaar zit er dan weer in op amateurniveau bv. bij een huisregisseur, dat ze elkaar op de duur te goed kennen en dat er teveel emotionele belangenverwikkelingen zijn wat ook weer niet gezond is. Je moet uw acteurs wel allemaal graag zien op dezelfde lijn maar je mag ook niet teveel emotioneel betrokken zijn, want dan wordt het ook weer moeilijk om afstand te nemen om een mens in zijn acteursfunctie te zien... en die scheiding kunnen maken is ook een sociale vaardigheid van de regisseur. Hoe zeg je dat?

*De juiste lijn tussen distantie en betrokkenheid?*

Ja. Dat begint vaak al in het begin bij de rolverdeling, als ze elkaar dan te goed kennen op persoonlijk vlak, dat men dan van de regisseur, die ze zo goed kennen, eisen dat ze die rol willen, terwijl die regisseur misschien de juiste argumenten heeft om te zeggen waarom die rol beter is voor die andere persoon, maar als die betrokkenheid te groot is en men durft die dingen niet meer zeggen dan mislukt het ook. Dus het is inderdaad de juiste balans tussen betrokkenheid en afstand. Eigenlijk zijn het bijna allemaal clichés maar het zijn wel clichés die werken. Zo is dat dikwijls waarschijnlijk...

Eigenlijk is dat een wereld in het klein met hiërarchieën, machtsverhoudingen, eigenlijk is dat een heel interessant onderzoeksterrein over menselijke relaties. Dan zie je inderdaad hoe een regisseur daar de spilfiguur is.

*Dat is dan de burgemeester van het dorp feitelijk?*

Eigenlijk wel, hij is diegene die naar de technische ploeg toe moet communiceren, naar de productie leider, naar de regieassistent, naar de acteurs, ... Dus dat vraagt enorm veel aan sociaalagogische vaardigheden. Je merkt dat er ook regisseurs zijn die teveel de sympathieke willen zijn en de vriend van iedereen en dat werkt ook niet. Dat werkt maar tot op een bepaalde hoogte, je krijgt te weinig uit de mensen. Teveel de afstandelijke dictator willen zijn, dat werkt ook niet, want die acteurs beginnen zich daar zo tegen af te zetten dat het bijna een kleuterschool wordt van de kleuters die de meester gaan pesten, zo extreem wordt dat dan. De anderen noem ik dan, en dat klinkt misschien ook nogal negatief, dat zijn dan de verlichte despoten of de goeroes bijna, en eigenlijk is dat hetgeen dat dus werkt. Dat zijn mensen die een bepaald soort charisma hebben, bijna een soort van natuurlijke macht uitstralen en die natuurlijk inhoudelijk heel veel te vertellen hebben want anders val je door de mand. Dat gaat meestal gepaard met intelligentie, dus uw vakgebied heel goed kennen, heel goed voorbereid zijn, inhoudelijk echt weten waar je naartoe wil, uw brochure voorbereid hebben, dat een acteur voelt dat je gisteravond je tekst vastgehad hebt. Als ze voelen dat je als regisseur onzeker bent dan nekken ze u. Die inhoudelijke kennis is ongelooflijk belangrijk en dan dat charisma en bijna een soort van goeroe waardoor je de bindende factor in een groepsgebeuren wordt.

*Is dat volgens u iets dat kan aangeleerd worden?*

Charisma is voor een heel groot stuk niet aan te leren volgens mij, allé niet voor een heel groot stuk, want dan is het precies of 80% is niet aan te leren en dat is het ook niet denk ik. Ik denk dat er heel veel aan te leren valt.

*Kunnen diegene die niet over dat charisma beschikken dan door veel zaken te leren dat gebrek aan charisma verdoezelen?*

Ja, via een aantal technieken en via een heel belangrijke les in persoonlijkheidsontwikkeling. Voorbeeld in zo'n cursus moeten zij leren mislukken. Vandaar is het belangrijk in zo'n driejarige opleiding dat zij heel veel opdrachten krijgen die misschien zelfs iets te moeilijk zijn voor het niveau waarop ze op dat moment staan om eigenlijk vanuit dat mislukken en met hun neus tegen de muur te lopen daaruit leren van waarom ben ik nu mislukt, wat heb ik nu fout gedaan, aan wat ontbreekt het mij?

*Laat je hen dan constant experimenteren?*

Ja, dat is ook een beetje de tactiek van Ed, hij vertrekt niet vanuit een kennisinhoudelijke informatie en dat toepassen op een praktische oefening. Hij geeft hen een praktische opdracht die dan meestal nooit slaagt zoals het zou moeten zijn en dan vanuit die fouten komt dan de kennisoverdracht van “als je nu dat en dat zo zou gedaan hebben dan voorkom je wat er nu gebeurt is”. Buiten het feit dat ik merk dat dat wel werkt vind ik dat een heel belangrijke oefening in die persoonlijkheidsontwikkeling: dat een regisseur niet denkt van “ik ben het hier en amateurtjes, we zullen dat hier eens doen...” Bedoeling is dat ze na die drie jaar ook een soort van zelfkennis en zelfrelativering hebben doorstaan en daar is een mooie uitdrukking die zegt “fail, fail more, fail beter”. Dat is eigenlijk het proces waar ze door moeten, door mislukken, nog meer mislukken maar beter mislukken waardoor je daar ook uit leert en waar je als mens rijker en rijper uitkomt waardoor je dan denk ik die sociale vaardigheden meer ontwikkeld waardoor je meer in staat zal zijn empathie voor uw acteur te hebben doordat je zelf ook als regisseur en als mens weet wat het is om te mislukken. Want als acteur ben jij de zwakste schakel in een productieproces, je staat altijd voor iemand die u bekijkt, eerst de regisseur en daarna het publiek die u kan afschieten, ze kunnen het ook goed vinden maar voor hetzelfde geld schieten ze u af. Uw eerste repetitiemomenten zijn nooit goed, het is toch altijd van neen, je moet dat anders doen, ...eigenlijk ben je altijd aan het mislukken dus dat is een enorme overgave die je als acteur, als mens aan uw regisseur aanbiedt. Daarom is het belangrijk dat een regisseur ook leert wat mislukken is zodanig dat die ook die empathie heeft naar zijn acteur toe om heel dat proces van dagelijks mislukken en daaruit te groeien aan te voelen en in goede banen te kunnen leiden. Als je een regisseur hebt die dat niet aanvoelt kunnen er veel emotionele ongelukken gebeuren

*De volgende vraag gaat eigenlijk over de driejarige cursus: wat zijn volgens Opendoek en/of volgens u de doelstellingen van de cursus en de verwachtingen van de docenten op het einde van die cursus naar de cursisten toe.*

Opendoek streeft er in het hele werkveld naar om aan kwaliteitsverbetering te doen. We hebben genoeg initiatieven en mogelijkheden om heel dat sociale aspect van amateur-theater te steunen. Ik denk dat we dat sowieso doen door middelen ter beschikking te stellen om provinciale evenementen te organiseren enz. waardoor zijn dingen kunnen organiseren om dat samenkomen te stimuleren. Met zo'n initiatief als een driejarige cursus proberen we om bovenop dat sociale, tegelijkertijd een kwaliteitsverbetering teweeg te brengen. Op artistiek vlak maar ook voor een stuk op organisatorisch vlak. Dat leren zij ook voor een stukje hoe zo'n amateur-theater georganiseerd is. Op het andere niveau gaat het dus echt om artistieke inhoudelijke kwaliteitsverbetering o.a. naar repertoirekeuze toe: zij leren nieuwe stukken kennen, leren een repertoire kennen dat heel breed is en ze leren dat ook op de juiste manier te analyseren en kaderen in een context. Ze leren nieuwe speltechnieken aan om mensen aan het acteren te brengen. Dat is nog iets anders dan aan een stuk te beginnen en mensen te laten repeteren en een productie in mekaar te laten steken. Vooraleer mensen een personage kunnen spelen moet je mensen methodieken aanleveren waardoor ze in staat zijn om dat personage te kunnen spelen. Dat zijn speltechnieken aanleren zodanig dat binnen het amateur-theater een hele hoop acteurs technieken aangeleerd krijgen om beter te transformeren naar een personage toe. Dus eigenlijk brengt zo'n driejarige cursus niet alleen verbetering op het vlak van repertoire en regieconcepten maar zou dat ook moeten resulteren in een verbetering op het vlak van acteerprestaties. Wat dat betreft gaan we nu ook nog een stap verder en gaan we in 2006 naast de driejarige regieopleiding ook nog eens een driejarige acteeropleiding opstarten in de hoop dat die twee ooit gaan samenvloeien. Dus onze doelstellingen is inderdaad die kwaliteitsverbetering, om af te stappen van dat negatieve imago dat het amateur-theater toch

nog altijd heeft, hoewel ik denk dat dat ook aan het kantelen is. Om dat beeld weg te werken dat amateurs alleen maar minderwaardige repertoires spelen, altijd hetzelfde spelen, ... En één van de middelen daartoe is die driejarige regie cursus, maar zo hebben we ook nog een aantal andere evenementen die daartoe moeten leiden.

*Daarstraks hebt u allemaal die agogische vaardigheden opgenoemd, zit in die driejarige cursus al het aanleren van agogische vaardigheden?*

Volgens mij wel, ik zeg niet dat dat niet meer kan, dat is even een ander kwestie. Maar ze zitten er volgens mij in omdat ik weet dat de hoofddocent daar zelf heel veel belang aan hecht. Voor hem is dat een enorm belangrijk item waardoor hij dat op alle niveaus eigenlijk mee in zijn cursus steekt. Zonder dat dat echt een vak is. Bewust er op een onrechtstreekse manier ingestopt, ik denk dat je het zo moet benoemen. Bv. heel zijn systeem van via het mislukken naar bijleren te komen dat is o.a. al een middel om aan attitudeverandering te doen. Ik stel wel vast dat het bij sommige cursisten nodig is om dat net nog iets extremer te doen. Niet voor iedereen, want er zijn erbij die echt via die douche die ze over hen krijgen van allerlei nieuwigheden en nieuwe informatie en manieren van werken daardoor ook mee als mens veranderen, maar er zijn altijd een aantal mensen die minder flexibel zijn of die zich daar misschien wat tegen afzetten, dat heeft ook met karaktertrekken te maken en voor zo'n mensen zou het wel eens kunnen dat het nodig is om dat nog iets concreter aan te brengen. En dat is zeker erg als zo iemand eigenlijk niet voldoende talent heeft. Die hebben het moeilijker met de overstap van een gewoon onderwerp naar die theatrale vertaling, als dat dan net de mensen zijn die het moeilijk hebben met dat fail, fail more and fail better, dan wordt het conflict ook groter op het moment dat zij vb. hun ding voor een jury moeten brengen. Zij hebben het het moeilijkste met mislukken en misschien is het wel van belang om aan zo'n mensen duidelijk en rechte reeks te melden wat de attitude van een regisseur moet zijn en zeker de attitude van een regisseur in opleiding.

*Ziet u dan een meerwaarde in een apart programma van agogische vaardigheden of beter om dit in de cursus zelf te integreren?*

In het tweede jaar is er een hele namiddag geweest rond conflictbeheersing, rond sociaal leiding geven dus er is echt wel heel duidelijk zo'n namiddag geweest. Maar dan merk je wel dat juist die mensen die zich daar moeilijk voor open stellen, zeggen dat ze daar niet veel aan gehad hebben want ze kenden dat allemaal al...Ik denk dat die mensen een echte doorgedreven training door professionele mensen moeten krijgen. Je zou dan kunnen zeggen dat we aan de 4 weekends nog eentje toevoegen met enkel en alleen zo'n soort trainingen en dan zou je nog kunnen zeggen dat dat extra is en een vrije keuze. Dan is de vraag wanneer je dat inlast...Na afloop of ergens tussenin...Ik denk dat het niet veel zin heeft om dat te doen nadat ze zijn afgestudeerd, want dan zijn ze er eigenlijk vanaf. Het is inderdaad iets om te overwegen. Ik denk dat er maar twee mogelijkheden zijn, ofwel schuif je dat mee onder je pakket zoals we nu doen, een bijna "onbewust meegeven van" ofwel maak je een heel apart weekend. Wat ik denk dat niet kan is per weekend één uurtje training sociale vaardigheden, dat werkt niet. Ik denk dat dat iets is dat je ofwel extreem heel direct duidelijk een heel weekend moet geven en dan ook nog eens tegelijkertijd er onder schuiven. Dan zou het zelfs boeiend kunnen zijn om hen erop te wijzen van : al wat jullie nu heel extreem als een boomerang bijna op jullie krijgen tijdens zo'n weekend dat hebben jullie nu eigenlijk drie jaar lang meegekregen en dan kan je hen dat ook aangeven.

*Zou u daar dan ook iets theoretisch aan toe voegen om het belang van zo'n extra weekend te laten aanzien?*

Ik kan me voorstellen dat mij dat ook eerder zou liggen dat ik via de theoretische duiding zou overtuigd worden dat het werkt. Je hebt mensen die dat niet nodig hebben, die meer emotioneel alles opnemen...Maar ik kan me voorstellen dat er ook andere mensen zijn die zo'n cursus wel mee volgen maar die dan nog eens extra door die theoretische duiding door hebben dat ze op bepaalde attitudes moeten gaan letten.

Je zou echt iemand professioneel hiervoor moeten hebben die bijvoorbeeld een slecht nieuwsgesprek kan duiden en hoe dit aan te pakken. Ook een actrice die teveel aandacht zoekt, hoe ga je hiermee om als regisseur...Dat zijn volgens mij zaken die je kan aanleren, ik denk niet dat je kan aangeleerd krijgen om een artistiek genie te worden, om een artistiek fenomenaal regisseur te worden. Je kan uw technieken aangeleerd krijgen en het zo goed mogelijk doen, dat wel...De ene zal er nog altijd beter in zijn dan de andere, maar ik denk dat dat iets is dat je kan leren en dat dat ook uw regiewerk ten goede kan komen.

Ik begin mij nu ook af te vragen of je dat nu echt als keuzeweekend moet geven of dat je moet zeggen dat het gewoon een vijfde weekend is in het derde jaar en het zit mee in de prijs of dat laatste weekend kost gewoon zoveel euro meer...Het is misschien te gek om het als vrije keuze te laten, als je het dan toch doet kan je beter zeggen dat het een deel van hun regieopleiding. Misschien geef je een fout bericht met te zeggen dat het maar vrijwillig is want daarmee doe je het belang ervan dalen.

...

De regisseur als een coach met een charisma. Dat is wat ik bedoel met de regisseur als goeroe. Let wel met het begrip gelijkwaardigheid, acteurs verlangen van een regisseur dat die altijd meer weet dan hen, en dan zit je in de knoop met dat begrip van gelijkwaardigheid. Nu het wil niet zeggen dat omdat je op een bepaald terrein meer weet dan iemand anders dat je daarom beter bent dan iemand anders, maar je bent wat dat specifieke thema of inhoud betreft ben je eigenlijk een stap verder dan meestal uw acteurs. Dat is ook wat een coach doet, hij moet een soort van wegvoorbereider zijn, een soort van apostel die de weg baant en waardoor de acteurs een zicht krijgt in de stof. Een acteur heeft dat ongelooflijk hard nodig om geleid te worden en gevoeld te worden. Vooral dat gevoeld worden is erg belangrijk. Door zowel beeldmateriaal, inhoudelijk denken, filosofische teksten of gesprekken,...Net hetzelfde als je een moeilijke komedie zal maken, dat heeft niets te maken met moeilijke stukken. Het is echt het pad maken waar ze naartoe moeten, want uiteindelijk is het toch de regisseur die de richting bepaald. Je kan niet met vijf verschillende visies aan een productie werken. Het is de regisseur die hen moet overtuigen van wat hij wil vertellen met een stuk of van waar hij naartoe wil of van welk soort humor hij erin wil...Hij moet hen kunnen motiveren om hem te volgen.

*Dat is dan ook een gespreksvaardigheid?Ik vind het belangrijk dat er bij een toneel eerst gebabbeld wordt...*

Ongelooflijk belangrijk wat in het amateurtheater veel te weinig wordt gedaan. Zij willen direct gaan spelen op de scène terwijl ze veel beter eens twee weken lang rond de tafel hun brochure zouden lezen en het over de inhoud zouden hebben. Video's laten zien, stukken voorlezen...Uw ploeg meenemen in een bepaald denkbeeld.

## Voorbeeldinterview regisseur/cursist.

*Wat is uw beeld van een regisseur in het amateurtheater ?*

Wanneer een regisseur met een toneelstuk en met mensen bezig is, is het de bedoeling van tot een product te komen waar iedereen zich goed in voelt en waar iets verteld wordt. Wat doet een regisseur: dat is werken met een tekst om daaruit iets te destilleren dat vertelbaar is voor het doelpubliek, want dat moet je toch altijd voor ogen hebben in een amateur-gezelschap. Dat proberen te realiseren met acteurs en actrices die je niet kent maar die je toch zover mogelijk moet proberen mee te krijgen.

*Mag ik nog even vragen, werkt u bij een vaste kring?*

Ik ben aangesloten bij "Toneel Vier", maar ik heb daar nog geen enkele regie gedaan behalve met de kinderen. Dat was een jeugdproductie, daar ben ik eigenlijk ingevallen voor iemand en dan heb ik samen met zo iemand de regie gedaan, wat op zich al niet eenvoudig is om met twee de regie te doen. Ik ben ook werkzaam als leerkracht en sinds 1986 geven wij elke jaar en sinds zes jaar om de twee jaar een productie. In totaal denk ik dat ik ongeveer 14 producties geregisseerd heb.

*Over welke goede eigenschappen of kenmerken moet een regisseur volgens u beschikken?*

Kunnen omgaan met mensen in het algemeen. Dat is proberen voeling te krijgen van hoe je het best met die mensen kan werken en dan komen tot een goede vorm van communicatie waardoor je toch wel je stempel kunt drukken. Dat is denk ik het moeilijke, van het zoeken naar dat evenwicht. Dus vooral die communicatieve vaardigheid, je moet ook kunnen vertellen wat je wil, maar je moet dat vertellen op een manier dat het voor de acteur of de actrice overkomt als een steun of een verrijking. Ik heb al regisseurs meegemaakt die zo niet werken, die meer werken op het negatieve "dat is niet goed en dat niet, werk daaraan!" Ik geloof meer in het benadrukken van het positieve, want van zodra iemand zich goed voelt, dan pas kan hij zich volgens mij ontplooien, kan hij loskomen, kan hij dingen in zichzelf gaan ontdekken. Iemand die onder druk werkt of onder angst gaat eerder zoeken naar veiligheden. In plaats van te zoeken naar nieuwe dingen, naar het vergroten van de dingen. Dat zoekproces binnen een acteur op gang brengen, ik denk dat dat op die manier het beste werkt.

*Wat verwachtte u van de cursus toen u zich daarvoor inschreef?*

Bij de inschrijving konden we wel zien wat er aangeboden werd, maar als ik daaruit moet selecteren wat mij daarin boeide en waar ik meer over wou weten dan waren dat de verschillende stijlen en genres, kenmerken in het toneel, de verschillende stromingen want ik ben germanist van opleiding, dus dan heb je daar wel een notie van. Een stuk geschiedenis. En dan hoopte ik ook dat we in spelbegeleiding bijvoorbeeld echt zouden kunnen zien en leren hoe je die stijlen aanbrengt, bijvoorbeeld bij comedia del arte, hoe breng je je acteur ertoe om dat te spelen. Dat was zo mijn vertrekpunt, ondertussen zijn er wel dingen bijgekomen. Het leren kijken, het leren zien, het leren analyseren. Het leren kijken naar een beeld uit het theater, wat zie je, wat wordt er verteld. Het literaire aspect van de taal.



*Waarom hebt u zich ingeschreven?*

Omdat ik van mezelf vond dat ik te beperkt was in wat ik deed, in de zin van visie op een stijl, op een genre. Om veel sterker te staan en een betere achtergrond te hebben en zo tot een betere begeleiding te komen.

*Beantwoordt de cursus tot nu toe aan uw verwachtingen?*

Voor het grootste gedeelte wel. Hetgeen vooraf gezegd wordt en aangekondigd wordt, dat krijgen we wel. Alleen merken we wel, dat sommige dingen die in het begin van het jaar beloofd worden soms aangepast of verschoven worden. Van het takenpakket werd van in het begin al aangegeven dat het heel zwaar zou zijn, maar met die kleine producties die je zo kort op elkaar moet doen hebben ze het nog eens verzwaaard. Wat het inhoudelijke betreft, hebben wij het geluk dat wij de tweede groep zijn. Dan denk ik dat wij een veel betere cursus krijgen dan zij, omdat zij de spoortrekkers geweest zijn. Dat is soms het voordeel, wij hebben bijvoorbeeld al meer gezien van scenografie, er wordt wel rekening gehouden met de opmerkingen. Het is een goede verhouding dat de cursus telkens in vraag gesteld wordt. Wij hebben het onderling ook al een paar keer gezegd, in de cursus heb je te maken met mensen die uit het artistiek milieu komen (geen vaste afspraken)...Ik vind het een positief punt dat die aanpak dit jaar constructiever is ten opzichte van vorig jaar. Vorig jaar lag de druk veel hoger en dat is tijdens de evaluatie ook in de weegschaal gelegd, er was toen teveel vanzelfsprekendheid, dat heeft toen toch wel gewogen. Als je dat nu dit jaar ziet is de communicatie veel constructiever opgebouwd, ook naar de benadering van de stukjes die we brengen, en ook de communicatie onderling is daardoor beter geworden.

*Wat is voor u de meerwaarde van het volgen van die cursus en van het krijgen van dat attest?*

De meerwaarde zit daarin dat ik veel sterker zal staan op het vlak van "wat ben ik aan het doen en waar ben ik mee bezig". Noties van stijlen en genres, noties van spelbegeleiding en scenografie.

De meerwaarde is ook eigenlijk dat je in dat milieu een paar jaar vertoefd hebt, met professionelen kunnen babbelen over die dingen, je blikveld kunnen verruimen, je aandachtsveld ook, als ik zie hoe de communicatie onder de cursisten verloopt, telkens hebben we tijd te kort om de stukken te evalueren, dus dat is wel een verrijking. Ook het sociale aspect, je leert nieuwe mensen kennen, sommige worden vrienden. Daarvoor moet er toch ook een goede geest zijn, die er dit jaar toch wel zeker is. Vorig jaar is er tijdens de evaluaties ook gezegd dat we hoopten dat er geen competitie zou ontstaan, wel met zoveel mogelijk zover mogelijk proberen te geraken. Ik hoor in onze toneelvereniging dat opendoek eigenlijk als doelstelling met de cursus toch ook had zoveel mogelijk mensen zover mogelijk te krijgen. Als je dan een rekensom maakt, we zijn begonnen met 22 en nu zijn we nog met 13 waarvan er twee ook met een vraagteken zitten naar volgend jaar...Dus in die geest...

*Wat denk u dat de verwachtingen en de doelstellingen van de docenten naar de cursisten toe zijn aan het eind van die drie jaar?*

Die docenten hebben voor mij allemaal een bezieling en die merk ik heel sterk, een bezieling voor theater, die voelen zij denk ik bij de cursisten ook wel en dat zij die ziel laat ons zeggen meer vuur willen geven, meer fond geven zodat het amateur-theater niet stagneert, niet altijd hetzelfde soort theater wat dat ook is, nieuwe impulsen aangeven en dat wij dat vertolken. Na drie jaar zouden die nieuwe impulsen toch duidelijk merkbaar moeten zijn. Dat wij na drie

jaar opleiding het amateur-theater opleiden tot op een hoger niveau, misschien wel semi-professioneel, mits de goede ondersteuning, afhankelijk van wat de groep kan, want het is niet evident om daar stukken te gaan brengen die we hier in juni moeten brengen, er moeten ook publiektrekkers bij blijven zitten. Maar toch dat we naar boven halen dat we meer kunnen dan alleen maar ons cliché dat van het amateur-gezelschap wordt ervaren. Daar hebben ze mij al van overtuigd hoor.

*Wat vindt u van het niveau van de cursus?*

Ja, dat ligt op sommige vlakken...hoe moet ik dat zeggen...Als je inhoudelijk gaat bekijken, je krijgt geschiedenis van het theater van André. Ook het niveau van achtergrondkennis dat aangeboden wordt, dat gaat erg ver...Alleen heb ik soms het gevoel dat het nogal ter plekke ontstaat. Soms ontbreekt een houvast, dat zou het nog makkelijker maken om mee te kunnen. Bij spelbegeleiding komt dat soms ook zo als gevonden ter plekke over...Alhoewel, in het tweede jaar heb ik meer de indruk dat ze zich daar meer vragen bij gesteld hebben. Maar over het algemeen heeft de cursus wel een behoorlijk niveau.

*Wat vindt u van de feedback die jullie krijgen van de docenten na een solo-optreden?*

De feedback na de eerste solo was voor mij ontgoochelend, in de zin van de evaluatie daar rond. Waarom: dat was de eerste keer dat we iets toonden en door ook wel per toeval is dat een week nadien gebeurt. De stukjes werden gefilmd en dan werden die besproken aan de hand van een Tv-beeld en die evaluatie leek mij niet ten gronde. Ook veel te weinig feedback over "wat zien jullie in dit beeld".

We hebben ook eens een werk moeten maken waar we echt wel lang aan gezeten hebben over de analyse van een toneelstuk en daar is absoluut niets mee gebeurd, we hebben ook niet de oplossing of zo gekregen en dat is wel frustrerend.

Wat dit jaar betreft, bij ons stuk, is die feedback wel heel goed geweest, waarom, omdat die onmiddellijk na de voorstelling besproken is, het is ook in groep gebeurd. Alle docenten geven hun feedback en de cursisten spelen daar onmiddellijk op in. Je verwacht van de docenten dat zij een bondige analyse doen en dat was er vorig jaar niet. Dit jaar is er veel beter feedback gegeven. Ze mogen daar eigenlijk nooit meer een week tussen laten. Dat vind ik nu bijvoorbeeld al schitterend als twee docenten met elkaar in discussie gaan. Nu is de feedback goed omdat dat onmiddellijk na de solo is en onderbouwd is en als ze bijvoorbeeld eens een suggestie geven hoe het eventueel anders kan in plaats van gewoon te zeggen "de belichting was niet goed", daar heb je niet veel aan. Dat andere is feedback waaruit je iets kan leren. Dat je ook als regisseur kan duiden, van "ik heb het zo en zo gezien".

*Wat vindt u van het feit dat één van de opdrachten erin bestaat dat jullie elkaars prestatie moeten observeren en daar feedback op moeten geven?*

Ik vind dat heel goed, ik heb daar absoluut geen probleem mee. Ik denk dat vandaag iedereen die feedback van elkaar aanvaardt, "geef maar wat opmerkingen, geef maar wat feedback want we zijn hier om te leren". Dat werkt als een spiegel, jij zegt dan dat je dat niet begrepen hebt of waarom dat je dat zo en zo doet en dan kan de ander zeggen waarom hij dat zo gezien heeft. Als regisseur leer je daar enorm veel uit, "heb je het gezien wat ik bedoel of moet ik nog bepaalde zaken veranderen...?!". Ik denk dat die gezonde constructieve geest er nu wel is.

*Vindt u dat u rond de techniek van feedback geven en krijgen voldoende informatie hebt gekregen?*

Voorlopig eigenlijk nauwelijks. Ik weet dat er ergens nog zo'n moment gaat komen binnenkort, over omgaan met moeilijke types. Maar ik zit in het onderwijs, dus je bent zodanig dagelijks bezig met het omgaan met mensen, conflicthantering. Dus voor mijzelf, ik heb daar niet zoveel nood aan, het zal altijd wel verrijkend zijn. Maar ik kan mij wel inbeelden dat sommige cursisten dat wel nodig hebben en ik weet dat sommige dat ook al gezegd hebben.

*Vindt u dat binnen het amateur-theater het artistieke volstaat in het regisseur-zijn?*

Wat bedoelt u daar juist mee?

*Ik bedoel eigenlijk of u vindt dat een regisseur ook wat nood heeft aan sociale voeling om mensen tot een goed eindproduct te leiden.*

Ja, dat denk ik wel. Elke regisseur heeft zijn stijl, maar ik ben meer voor die positieve constructieve aanpak. Maar wat mij wel opvalt, er zijn zo'n verenigingen, onze vereniging ook, er zijn een paar mensen die allang regisseren en die pogen op hun ervaring als regisseur maar niet kunnen terugvallen op een degelijke scholing of een voortdurend herbronnen. Dus als je daar vijf jaar geleden een regie van hebt gezien en ik zie daar nu terug een regie van dan kom ik ongeveer bij hetzelfde uit. Je ziet daar te weinig vernieuwing, je voelt dat die aanpak van de regisseur van de oudere stempel in een heel klassiek patroontje zit. Ze zijn ook misschien wat te oud voor bijscholing alhoewel dat nog altijd een keuze blijft. Als je wat wil moderniseren en experimenteren en andere vormen van theater wil doen, moet je beseffen dat je nog altijd met uw publiek zit, met de mensen van het bestuur... Bij toneel vier moet ik nu wel zeggen dat dat goed zit, de stukken worden daar door de mensen van het bestuur gekozen. Algemeen is het beeld van het amateur-theater nog wel klassieker.

*Moeten de docenten volgens u over die agogische vaardigheden beschikken?*

Volgens mij is dat een noodzaak. Als je als docent niet kunt tonen hoe het moet gewoon door het te doen hoe je iets moet overbrengen. Ik heb bijvoorbeeld een cursus gevolgd over spreek- en luistervaardigheden maar die man die dat bracht heeft daar een voortdurende monoloog gehouden, dus hij kon het eigenlijk zelf niet, dan haak je gewoon af. Je raakt pas gemotiveerd als je ziet hoe iemand dat doet.

*Bedoel u dan ook dat als je als regisseur ervaart hoe het van de docenten op u overkomt, dat je die aanpak ook zal gebruiken bij uw acteurs?*

Als leerling kopieer je, hoe dat jij dat doet distilleer je uit de aanpak van de docenten. Als je dat ziet hoe ik als leerkracht iets doe en aanbreng, de manier van aanbrengen, ik denk dat je dat ziet dat ze daaruit leren van hoe je bijvoorbeeld constructieve kritiek kan formuleren. Het kunnen voordoen vind ik wel belangrijk.

*In verband met die constructieve feedback, u vindt dan dat de manier waarop de docenten dat doen dat u dat ook zou gebruiken, of dat dat positief overkomt naar mensen die daar nog niet zoveel van weten?*

Ik denk dat dat inderdaad zo is. In de cursus hadden we iemand met een vraag daarover. Die had tijdens een opvoering een probleem gehad en hoe je dat conflict het beste oplost. Om zover te staan dat je die reflectie hebt van, “als ik iets doe als lesgever, waarom doe ik dat zo”, die vraag al stellen is al een grote stap. Ik heb toen gemerkt dat die persoon daar moeite mee heeft, dat die iets te weinig visie heeft op hoe ga ik hiermee om en wat is mijn doel. Ik als regisseur wil dit en dat, maar die projectie van jouw beeld naar de anderen toe dat het dat is wat ik wil, dit is mijn visie en ik wil je dat en dat liefst zien doen, dat kan verlamd werken omdat de ander dan volledig alleen maar dat ene beeld ziet. Terwijl ik eerder geloof in een proces waar dat je als regisseur moet kunnen zeggen “dat is een beter idee, dat is goed”. Ik denk dat daar nog werk van gemaakt kan worden. Dat hebben we misschien nog te weinig gehad. Dat hoop ik dat in spelbegeleiding. Hoe kom je op een bepaald moment zover dat je zegt van “doe maar” en zelf zoeken en dan eens iets anders proberen, die creativiteit. Dat dat een proces is dat je op gang brengt. Niet directief zeggen maar iets op gang brengen zodat mijn beeld bij hun ontstaat. Het is ook niet goed om als regisseur alles voor te doen, want dan is dat jouw projectie als acteur. Ik denk dat dat geen goede benadering werken. Ik moet iets op gang brengen zodat mijn beeld bij hun ontstaat en dat ze het zelf vinden. Dat is wel heel belangrijk in dat proces. Er zijn wel al aanzetten daar naartoe, maar ik denk dat daar nog meer duiding rond nodig is, meer specifiek, met voorbeelden eventueel.

*Hoe gaat u om met meningsverschillen bij uw acteurs, bijvoorbeeld bij een tekstrepititie of de rolverdeling?*

Over rolverdeling, als ik nu terugval op de productie dit jaar op school, één keer dat die gebeurd is, als er iemand vragen heeft dan probeer ik dat te verduidelijken. Wij doen de audities met drie leerkrachten en dat geeft ook een veel beter beeld. Bij meningsverschillen moet je naar de persoon kunnen zeggen waarom je vindt dat dat zo moet. Je moet kunnen zeggen wat de achtergrond is, je moet kunnen duiden waarom jij het anders zou willen. Als er bijvoorbeeld een meningsverschil is over een broek die ze erg belachelijk vinden dan zal ik als regisseur zeggen wat de functionaliteit is van die broek, waarom dat jij die kleding gekozen hebt voor die bepaalde rol en dan wordt dat geaccepteerd. Je moet er ook mee rekening houden dat ze zich veilig moeten voelen. Als ze zich niet veilig voelen in een rol moet je misschien een compromis maken om een beter spel te krijgen. Als ik zie dat iemand zich niet veilig voelt dan vraag ik wat die persoon voorstelt waar hij of zij zich veiliger bij voelt.

*Welke vorm van feedback hanteert u bij uw acteurs en is dit een belangrijk punt voor u?*

Ik probeer dat wat te faseren. Als je een productie opbouwt met acteurs heb ik geleerd dat het goed is om te werken met improvisaties in het begin en ze dingen te laten spelen die niet in de tekst staan om ze meer voeling te doen krijgen. Ik probeer dat ook altijd te duiden, ik zal altijd zeggen waarom dat die oefening gebruikt wordt... Ook altijd het positieve benadrukken, daar oog voor hebben. Ik zal ook dikwijls feedback zeggen van “je moet daar thuis nog wat aan werken” en diegene die daarop ingaan daar zie je wel snel verandering bij. Als de acteurs en actrices komen repeteren, de eerste maand is dat informatie krijgen en dan komen laten zien wat ze er thuis mee gedaan hebben, hoe ze daar mee omgaan, wat ze zien in die rol.

*Bent u kritisch voor uzelf?*

Ja, als ik het stuk zie lopen dan kan ik wel zien dat bepaalde keuzes niet zo goed zijn misschien, maar daar ga ik daar niet meer zoveel aan veranderen omdat dat bij jongeren zeker verwarrend is omdat ze zich dan misschien niet meer veilig voelen...

*Hoe brengt u slecht nieuws over naar uw acteurs?*

Slecht nieuws in de zien van wat ik gezien heb...Ik zal dat altijd aankaarten in de zin van "wat heb je gevoeld tijdens de scène" meestal komt dat dan vanzelf, dan zeggen ze zelf dat het niet goed zat. Dan zeg ik ook van "ah, jullie voelden dat, heb je nu gezien wat er gebeurt als je een beetje te laat komt qua tempo, niet goed reageert, heel die scène valt dan omdat één keer dat het tempo weg is, is de humor ook weg bijvoorbeeld. Altijd proberen te zien dat ze het zelf gevoeld hebben. Ik moet zeggen, als regisseur op school is de verhouding leerkracht-leerling daar nog altijd. Zij weten ook dat ik al een hele tijd daarmee bezig ben, er is een zekere vorm van respect. Ik heb nog maar één keer in een gezelschap gewerkt waar ik de mensen niet kende, dat was een beperkte groep die heel goed wisten waar ze naartoe wouden. Echt extreme situaties heb ik nog niet meegemaakt.

*Als regisseur zijn jullie eigenlijk één van de belangrijkste schakels in gans het proces, alle beslissingen passeren toch langs jullie, hoe gaat u om met die rol van leidinggevend figuur?*

Ik zou een regisseur ook wel willen omschrijven als iemand die het communicatieve centrum is van een productie en wat hij verteld moet voldoende gecommuniceerd zijn en zodanig ondersteunend zijn naar alle delen van het gezelschap, je hebt de productieleiding, kostumering, catering,...één van de belangrijke zaken is dat je moet proberen als regisseur ook daarvoor de nodige vrijheid te zoeken en een goede communicatie in de zin van duidelijke afspraken en vrijheid laten voor de invulling. Ik denk dat enorm verrijkend kan zijn voor een regisseur als ik een beeld heb van belichting dan vraag ik zeker aan de belichtingsploeg wat zij daarvan vinden, wat hun ideeën zijn, en of zij nog andere mogelijkheden zien. Op die manier denk ik dat je zowel bij al die facetten moet proberen daar de communicatie op gang te brengen waardoor die persoon of de groep eigenlijk ook een indruk krijgen van het beeld, maak ze zodanig vertrouwd met het geheel dat ze dat kunnen.

*Voelt u dat de docenten de feedbacksessies eindigen met positieve feedback?*

Dit jaar is dat wel.

*Let u op de lichaamstaal van de andere cursisten en van de docenten tijdens die feedbacksessies?*

Je vangt die onbewust wel op, ik ge niet het publiek scannen van hoe dat ze erbij zitten. Je krijgt onmiddellijk wel signalen van hoe ze kijken, hoe ze daarop reageren. Soms vertelt één blik meer dan wat ze echt zeggen.

*Hoe schat u zelf de kloof in tussen wat jullie nu allemaal geleerd hebben in die drie jaar van de cursus en tussen wat een amateur-kring wil leren?*

Als ik de vereniging neem waar ik nu in zit, stel dat ik een regie zou mogen doen met de volwassenen, dan weet ik zeker dat als ik acteurs zou hebben die meer van de oudere stempel

zijn zeg maar, dat die met bepaalde oefeningen heel veel moeite zouden hebben. Ik weet dat er ook jongeren zijn die daar niet zo positief tegenover zijn. Dat heeft ook wel met die veiligheid te maken, een acteur en een actrice wil wel komen spelen maar wil ook gestuurd worden. Ik zal de tekst wel zeggen en ik zal het wel brengen, maar stuur mij. Als je dan zegt om het zelf proberen te vinden en om zelf op zoek te gaan, voor sommige is dat niet zo evident. Dat is nu enkel de benadering van speltechnieken, als je dan gaat naar encenering en soorten stukken enzo dan denk ik dat er wel wat mogelijk is, maar je moet binnen een bestuur echt iemand hebben die daarachter wil staan. Ik heb de indruk dat ze bij toneel vier daar wel toe bereid zijn om ander vormen en stijlen van theater te brengen.

Je moet binnen een vereniging ook zoeken naar langzame gradaties voor die verandering, ook naar je publiek toe. Dat is het boeiende aan een toneelvereniging, die keuzes van “wat brengen wij én wat kunnen wij ook aan?”. Ik heb ook met de voorzitter van een andere toneelvereniging gepraat die toch wel op zoek is naar regisseurs die wat vernieuwing willen brengen, ook bij de jeugd, dat is toch wel een signaal dat ze op zoek zijn naar vernieuwing die toch ook, wat onderbouwd is.

*Op basis van wat krijgen jullie dat attest, worden jullie enkel beoordeeld grotendeels op de eindproef of meer alle solo's van de drie jaar samen én de eindproef daarbij?*

Voor zover ik dit kan inschatten, een vriendin uit het derde jaar zei wel dat er veel gedelibereerd is geweest, dus op basis van de eindproeven zouden er meer hun attest niet gekregen hebben. Ik denk bijvoorbeeld dit jaar ook, de hoofddocent heeft gezegd dat we in juni ons laatste stukje brengen en dan krijg je de beoordeling van een jaar. Wat heeft dit jaar opgeleverd, wat heb ik gezien en op basis daarvan zal hij zeggen of je naar het derde jaar mag als regisseur of beter als regieassistent. Ik neem aan dat het volgend jaar opgesplitst zal zijn, je eigen proef wordt beoordeeld en dan gaat men het proces maken van drie jaar.

*Wat zou u vinden iets extra rond die agogische vaardigheden, vindt u dat nodig/nuttig?*

Ja, euh...

*Rond welke aspecten zou u dan iets meer willen zien?*

Ik zou daar altijd voor openstaan, natuurlijk vanuit mijn beroep heb ik daar al vaak mee te maken, van omgaan met de leerlingen, conflicthantering,... Maar dat kan nooit kwaad. Ik zou dat zeker volgen, dat boeit mij wel. Ik denk voor de mensen die weinig met mensen omgaan dat dat wel goed kan zijn. Dan vooral conflicthantering, dingen overbrengen, constructieve aanpak, hoe geef je feedback,...

