

СЫГРАЙ САМОГО СЕБЯ В ПЬЕСЕ С СОТРУДНИКАМИ. СЛАБОВО?

Новый метод в бизнес-психологии: опыт Польши

В управленческой среде России достаточно популярен метод психодрамы Якоба Леви Морено. Суть этого метода в том, что человек, у которого есть какая-либо проблема или задача, отыгрывает ее на импровизированной сцене в определенной роли. Этой сценой может быть любое пространство, в том числе офис компании заказчика, где зрителями и актерами является сам персонал организации, а режиссером — бизнес-тренер психодраматист. Заранее сценарий неизвестен, ее задает проблема или задача, которую пытается разрешить руководство организации. Режиссер-тренер следит и управляет процессом, помогает найти оптимальное решение. Результатом психодрамы должен стать катарсис, подводящий к пониманию проблемы, того, как с ней быть и что делать.



Артур Вафин*



Катажина Сыска*

Но деловое человечество не стоит на месте. Перед бизнесом встают все новые и новые задачи, трудности и, как говорил один президент, загогулины. Чтобы выпрямлять загогулины, нужны новые методы. Один из таких методов — это социально-психологическая технология Re-Aktor Павла Гжесика.

Re-Aktor: театр для менеджеров

Тренинг на театральной сцене? Почему бы нет! В Польше действует компания, которая проводит такого рода тренинги для менеджеров, руководителей фирм и сотрудников HR-службы.

Кроме тренеров, в тренингах принимают участие самые настоящие актеры и самый настоящий театральный режиссер, которые представляют специально подготовленный мини-спектакль.

В этом коротком спектакле рассказывается история менеджера, который пытается решить наиболее значимые проблемы своего коллектива. Суть тренинга состоит в том, что его участники могут по ходу проигрывания спектакля остановить действие и, входя в роль менеджера в выбранной сцене, искать решение в сложившейся ситуации. Специально подготовленные актеры в сценах с «вмешательством» участника импровизируют таким образом, чтобы создать как можно более правдоподобные, реальные условия.

Этапы тренинга

Первый этап — это диагностирование потребностей заказчика, того, что ему нужно получить на выходе. После определения темы тренинга актеры вместе с режиссером создают сценарий мини-спектакля, касающийся выбранной темы, например, усиливающихся конфликтов в коллективе.

Тренинг начинается со свободной, расслабляющей «тематической разминки», цель которой — стимулировать творческий потенциал участников. Вначале очень важна игра, благодаря которой участники дистанцируются от самих себя и легче выходят из зоны комфорта.

Перед тем, как актеры первый раз отыграют спектакль, менеджеры детально знакомятся с правилами игры. Потом они смотрят «пьесу». После первого просмотра, когда все уже хорошо знают тему, контекст и ход действия, актеры играют спектакль еще раз.

Здесь начинается самая важная часть — участники в любой момент прерывают действие и начинают так называемые «интервенции».

Каждый участник получает карты игры, на которых он может записывать заметки по поводу интервенций других участников, а также комментарии после собственных интервенций. С момента первой интервенции,

то есть с момента, когда первый участник решится заменить на сцене менеджера (актера, исполняющего роль менеджера, войти в его роль и предложить свой вариант решения проблемы) импровизируют как участники тренинга, так и актеры.

Очень важный элемент (и, заодно, следующий этап тренинга) — это обсуждение произошедшего и подведение итогов после всех интервенций. Этот момент дает возможность проанализировать все стратегии действий, раскрыть мотивации, проверить вероятность и оценить внедренные решения. Участникам предлагается также теоретическая модель желаемых стратегий решения конфликта, которая может оказаться полезной для менеджеров в их ежедневной работе.

После этой части тренинга следуют индивидуальные сессии с

предоставлением обратной связи со стороны тренера. Бывает так, что компании хотят снимать интервенции на видеокамеру. В таких случаях обратная связь является более полной, так как она сопровождается подробным анализом языка тела участников.

Наконец следует индивидуальный коучинг, в ходе которого участник ставит перед собой цель и запускает процесс систематической работы в выбранных областях/над выбранными навыками.

Ядро Re-Aktor'a

— Раньше я работал в театральных проектах, которые совмещали художественные и терапевтические задания, — говорит Павел Гжесик, автор метода и шеф компании Re-Aktor. — Тогда я обнаружил, что работа над театральной ролью

может оказать непосредственное влияние на реальную жизнь и привести к переменам в ней. Театр становился лабораторной площадкой для упражнений в тех сферах, в которых мы в реальной жизни сталкиваемся с трудностями. Потом у меня была возможность проверить эту интуицию на практике и перенести театральный опыт на почву бизнеса — я работал главным менеджером фитнес-центра, где к моим обязанностям относился коучинг и управление всеми рабочими группами.

Идея, чтобы совместить театр и бизнес, вдохновляла меня на поиски инновационных тренинговых техник. Я поступил на факультет «Коучинг в бизнесе» Экономического университета в Кракове, где я защитил дипломную работу на тему: «Коуч как режиссер, или авторские тренерские методы при помощи театральных техник».

Затем я отправился в Мидлсекский университет в Лондон на курсы театральных техник «Театр для общественных перемен» (Theatre for Social Change), чтобы развивать и совершенствовать родившуюся затею.

Метод Re-Aktor объединяет различные подходы, он отчасти опирается на идеи так называемого социального театра. Главным источником вдохновения стал «театр-форум» — метод, созданный бразильским режиссером и педагогом Аугусто Боалом. Я его подверг много-





численным модификациям. С одной стороны, я приспособил его для сферы бизнеса, с другой (на более глубинном уровне) — внедрил в него предпосылки коучинга и персоналисткой философии.

и коучинговых организаций, а также растущий интерес среди бизнес-клиентов.

Театральная обстановка обеспечивает ощущение безопасности (раз это игра), но, с другой

речь разные варианты решения конфликта, заданного сценарием мини-спектакля, наблюдать стратегии других участников, безнаказанно совершать ошибки и приобретать настоящий опыт решения сложных ситуаций и напряжений в коллективе.

Это самый естественный способ развиваться: обучение через действие. Re-Aktor на время тренинга создает мир, который способствует эксперименту, тестированию новых решений.

В настоящий момент компания Re-Aktor начинает сотрудничество с тренерской фирмой при Ягеллонском университете в Кракове (Wsztechnica UJ), что позволит развивать научно-теоретические основы нашей деятельности. В скором будущем мы планируем разработать тренинги на английском языке. А еще через несколько лет — может, по-испански и по-русски?

Сайт метода: www.re-aktor.pl



Так стали создаваться первые сценарии. Я собрал коллектив актеров и стал с ними проводить систематические мастер-классы. Мои актеры, кроме работы в Re-Aktor, выполняют разные профессии. Среди них есть тренер, специалист по HR, журналист, сотрудники рекламных агентств, циркач, учитель и даже диетолог. Это способствует обмену опытом и более эффективной работе над ролью.

Потом начались первые демонстрации метода, появились первые клиенты. Сегодня я уже наверняка знаю, что метод очень эффективен. Это подтверждают рекомендации от тренерских

стороны, участники испытывают реальные эмоции и могут попробовать себя в разных ситуациях и испытать свои реакции. Таким образом, клиенты могут прове-

Авторы статьи:

***Артур Вафин** — кандидат политических наук, психолог, Master of Arts in Counselling (The University of Manchester). Автор бестселлера «Идеология в организации: Психологические игры в «лидеров» и манипуляции «массами»».

<http://arthur-vafin.narod.ru>

***Катажина Сыска** — кандидат филологических наук, сотрудник Ягеллонского университета.