



# НАРЪЧНИК ЗА УПОТРЕБА НА МЕТОДА FORPROVE THEATRE (ФОРПРУВ ТЕАТЪР)



*Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само личните  
виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на  
съдържащата се в нея информация.*

## Table of Contents

<b>Част 1 – Методологически подход</b> .....	<b>3</b>
Въведение.....	4
Глава 1: Главни черти на ФорПрув театъра .....	9
Глава 2: Процесът на работа: Основни характеристики .....	27
Глава 3: Обучителен курс за ФорПрув театър.....	44
Глава 4: Въпроси и колебания .....	56
<b>Част 2 – Практически подход</b> .....	<b>59</b>
Практическо предложение (I) .....	60
Практическо предложение (II) .....	65
Практическо предложение (III).....	67
Практическо предложение (IV) .....	69
Практическо предложение (V) .....	71
Практическо предложение (VI) .....	74
Практическо предложение (VII) .....	78
Практическо предложение (VIII) .....	80
Практическо предложение (IX) .....	83
Практическо предложение (X) .....	86
Практическо предложение (XI) .....	90
Практическо предложение (XII).....	93
Практическо предложение (XIII) .....	96
Практическо предложение (XIV) .....	99

# Част 1-

# Методологически

# Подход

## ВЪВЕДЕНИЕ

### 1. Как да използваме наръчника?



Истинско предизвикателство за един практически наръчник е той да бъде наистина практичен. За това ще започнем да разглеждаме наръчника от практическа гледна точка. Наръчникът е създаден за да можете Вие като модератор, лидер или трейнър, да се научите да прилагате метода ForProve. Преди да започнете да използвате наръчника, Ви каним да отговорите на следващите въпроси, свързани с Вашите нагласи и знания, които са пряко свързани с първите глави на наръчника.

Целта на въпросите е самите **Вие да откриете собствените си мнения и нагласи**, свързани с информацията, която ще получите от наръчника. Ще получите допълнителни инструкции, след като отговорите на въпросите. Приятна работа!

1. На какъв въпрос бихте искали да получите отговор чрез този наръчник?	
2. Кои 3 определения бихте искали да свържете с метода ФорПрув?	
3. Помислете за 1 нещо, свързано с техниките на социалния театър, което бихте искате да научите от ФорПрув.	
4. Какво за Вас означава „Зачитане на собствения си глас“?	
5. Какво трябва да подобрите по отношение на себепознанието?	
6. Какво трябва да направят хората, с които работите, за да подобрят знанието за себе си?	
7. Каква социална трансформация бихте искали да се случи в обществото?	

<p>8. Оценете личното си ниво на емпатия- отбележете оценката с (✓).</p>	<p>1. 10 = 2. 8-10 = 3. 5-8 = 4. 3-5 = 5. 0-3 =</p>
<p>9. Оценете как се справяте с умериране на игри за опознаване на участниците и за „стопяване на ледовете”? Отбележете оценката с (✓).</p>	<p>а. Много добре = б. Добре = в. Горедолу = г. Много лошо =</p>
<p>10. Каква е първата асоциация, за която се сещате, когато чуете израза „Театър на потиснатите”?</p>	
<p>11. Напишете три неща, които са важни за Вас във връзка с отношенията между учителя и участниците в обучението.</p>	<p>- - -</p>
<p>12. Кое е първото нещо, което Ви идва на ум, когато чуете думата „теоретичен”?</p>	
<p>13. Как бихте искали да</p>	<p>- Чрез лично наблюдение на</p>

<p>получавате обратна връзка (фийдбек)? Отбележете с (✓) отговора, който най-много се отнася до Вас.</p>	<p>реакциите на другите спрямо действията ми.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Предпочитам да ми се каже очи в очи, но не пред други хора.</li><li>- Нямам проблем да получа обратна връзка пред други хора.</li><li>- Предпочитам да получа обратна връзка по имейл.</li><li>- Предпочитам да получа обратна връзка чрез текст, написан на хартия.</li><li>- Не обичам да получавам обратна връзка.</li></ul>
--	---

Сега сравнете отговорите си с тези на друг човек в групата, представете отговорите си на другия човек и чувайте неговите отговори. Какво Ви идва на ум, споделяйки тази информация и получавайки подобна информация за друг човек? Как се чувствате, когато споделяте подобен тип информация с друг човек? Какви са основните прилики и разлики между Вашите отговори и тези на човека, с когото сте ги споделили?

## 2. Основна цел на наръчника за метода ФорПрув:

Целта на наръчника за метода **ФорПрув Театър** е да осигури практически и педагогически насоки и съвети за използването и прилагането на метода (ще установите, че наръчникът е валиден и за много видове трейнинги, за това се

надяваме, че ще го използвате много пъти). На кратко, наръчникът цели да Ви осигури практически насоки за това как да подходите към различните елементи на метода ФорПрув.

На края на наръчника има речник, в който са обяснени различните думи, използвани тук, които може да са нови за Вас или да са използвани в смисъл, различен от стандартния. Тези думи ще бъдат **подчертани** в текста. На края на всяка секция ще има част, която сме нарекли „Практически предложения”: те ще Ви предложат практически упражнения, които можете да изпълните, или съвет, който можете да приложите като бъдещ модератор на обучения.

Напомняме Ви, че този курс ще включва следните елементи:

- Практически и педагогически подходи от сферата на неформалното образование
- Начини за употреба на театрални техники като обучителни методологии
- Фокус върху реални проблеми от истинския живот или потискащи ситуации, в които участниците в трейнинга може да са изпадали
- Възможността човек, който е бил потиснат, да разкаже за случая
- Липсата на написан сценарий (в живота няма сценарий)
- Развиване на **разностранни, многопластови умения** чрез този метод (себепознание, самоувереност, сътрудничество, критично мислене, солидарност и други).
- Умение за рефлексия при разрешаване на проблеми



## Глава 1: Главни черти на ФорПрув Театъра

### 1. Актьори и главни роли

На първо място, няма ограничения във връзка с фактори като възраст, пол, религия, социален статус, произход и други. Всеки може да вземе участие във ФорПрув театъра, защото главните сцени в него се базират на различни ситуации. Препоръчително е да има хора от различни групи с различен житейски опит, които да споделят своите знания и неща, които са преживели. По този начин главният проблем може да бъде разгледан от различни перспективи и да има много нюанси при представянето на постановката.

На второ място, препоръчително е да има както опитни актьори, така и непрофесионалисти. Препоръчително е фасилитаторът/ обучителят да има актьорски опит, защото това ще му помогне да изиграе всяка житейска ситуация, без значение дали я е преживявал или не. Освен това, един професионален актьор ще може да преподава актьорски техники по време на целия уъркшоп. Тези техники са важни не само заради пиесата но и заради различните игри, упражнения, айс-брейкъри и други, които ще бъдат използвани с цел да помогнат на непрофесионалистите да се почувстват комфортно и да участват в целия процес. Дори и основният проблем да не е близък до фасилитатора, той би могъл да го изиграе, използвайки театрални техники.

Също така, театралните техники ще бъдат използвани с цел хората, участващи в обучението да се чувстват комфортно и спокойни, да се забавляват и да участват активно. Прекаленият професионализъм може да отблъсне хората, които не са професионални актьори и за това хората в групата (без фасилитатора) трябва да бъдат непрофесионалисти. Главната цел на метода

ФорПрув е неформално образование и за това прекаленият професионализъм ще бъде избегнат. Възможно е аматьорите да се затруднят да измислят различни ситуации и истории. За това ще бъдат използвани айс брейкъри, актьорски техники и игри: те ще помогнат на участниците да развият своето въображение, да се отпуснат и да вземат участие в творческия процес.

Театралните техники и игри, които ще бъдат използвани, са много важни, защото ще помогнат на аматьорите да използват въображението си и да мислят по по-креативен начин, което е важно от гледна точка на тяхното изиграване на ситуации, които не са преживявали в своя живот. Другата функция на игрите и техниките е да помогнат на участниците да се почувства уверени и да не се страхуват да грешат. Тези методи ще бъдат използвани, за да помогнат на участниците да са по-креативни, да се опитат да играят в сцените, да изпитат емоциите от различните ситуации (дори и да не са ги преживели в реална живот), да се научат как да създават въображаема реалност и да повярват в нея.

Основната силна страна на метода е, че аматьорите могат лесно да бъдат заменени, защото не са професионални актьори, техните роли в пиесата са прости (следователно могат да бъдат изиграни от всекиго), а сценарият е написан съвместно от всички участници. Този процес се осъществява с помощта на фасилитатора, който помага на всички участници да се изразяват свободно и да поемат активна роля в писането. Въпреки това, времето също ще бъде важен фактор в новия метод: то ще бъде използвано оптимално с цел да не се губи прекалено много време. За това фасилитаторът ще модерира процеса на създаване на сценария и ще контролира времето за дискусия и писане на сценария. Също така, модераторът ще помага на групата в писането, давайки идеи, вдъхновявайки и окуражавайки участниците да изразят свободно своите идеи, без да ги е страх от провал.

## 2. Обучител/ Фасилитатор

Една от най-важните фигури във ФорПрув Тетъра е фасилитаторът/ обучителят. Препоръчително е този човек да е професионален актьор или да е преминал през специален трейнинг с цел да може да изиграе ситуации, които не е преживявал, както и да помогне за изграждане на въображаеми ситуации. Освен това, методът ФорПрув ще бъде използван с образователна цел в различни сфери на живота (от предприемачество до комуникация, човешки взаимоотношения и др.) и следователно обучителят ще трябва да води курса, без значение каква ще е главната тема.

Освен всичко останало, този човек трябва да показва на участниците различни театрални техники и да им помогне да се чувства комфортно по време на обучението. Той ще води целия трейнинг и ще режисира сцените: ще контролира времето, началото и края на сцените. Трейнгърът ще има право спира сцените при нужда (както и всички останали участници).

В началото на обучението фасилитаторът ще въведе участниците, представяйки им основните характеристики на курса и времевите рамки. След това той ще започна обучението с различни игри и ще покаже на участниците основните театрални техники, които ще бъдат използвани.

Най-важните функции на трейнгъра ще бъдат следните:

- **Модератор на обучението**
- **Режисьор на сцените**
- **Човек, осигуряващ актьорски техники**
- **Човек, който ще комуникира с публиката**

- **Човек, който ще комуникира с актьорите**

### **3. Жокер**

Жокерът е връзката между актьорите и публиката. Този човек ще трябва да може да се вписва във всяка ситуация, като същевременно ще трябва да бъде неутрален, защото неговото лично мнение не бива да се отразява в сцените: всяка сцена трябва да се развие по естествен начин. Жокерът ще помага на актьорите да изразят себе си и ще ги окуражава да споделят идеите си. Главната роля на Жокера е да събере идеите и предложенията на актьорите и публиката и да се погрижи всичко това да бъде изиграно на сцената. Този човек също така трябва да окуражава участниците да разсъждават над конфликтите и казусите, които са видели или преживели в постановката. Жокерът ще помага на участниците да разберат и опознаят своите роли в сценариите, както и да видят как решенията, открити на сцената, могат да бъдат използвани във всекидневния живот.

Препоръчително е Жокерът да е професионалист в сферата на театъра и/или психологията, защото този човек ще трябва да усеща чувствата и емоциите на участниците и ще им помогне да изразят всичко, което искат да кажат или направят. Жокерът ще трябва да остане неутрален във всяка ситуация, защото неговото мнение не трябва да се отразява върху мнението и действията на участниците. Този човек трябва да бъде позитивен и отворен към различни мнения и предложения за разрешаване на конфликти с цел да мотивира участниците да поемат активна роля в създаването на сцените.

Жокерът има много специална роля в постановката на ФорПрув. Както си личи от името му- Жокерът не трябва да е свързан нито с актьорите, нито с публиката. Той е говорител и медиатор между публиката и актьорите. Главната

роля на Жокера е да подкрепя публиката да участва в пиесата след първото ѝ изиграване и гледане. Основна задача на Жокера е улеснява и съдейства за пиесата, но не и да я контролира, защото е ръководител на цялата постановка. Той резюмира всичко, което се случва по време на постановката, подкрепя трансформацията на актьорите, както и тяхната размяна с хора от публиката. Жокерът трябва да създаде приятелска атмосфера, в която всички да се чувстват спокойни да предлагат различни разрешения за презентирания проблем. Задачите на Жокера включват и той да обясни проблема, да подтикне публиката да участва, да подкрепя всички действия и да влиза и излиза от роли в постановката. Не е приемливо този човек да търси точно определени мнения сред участниците, подтиквайки не към действия, а към противодействия и конфликти, както и да налага собственото си мнение, възползвайки се от позицията си. Жокетър не бива да съди и трябва да избягва интерпретации.

### **3.1. Жокерът трябва да се подчинява, са следните:**

- Жокерът трябва да избягва всякакви дейности, с които да влияе и да манипулира публиката. Той не трябва да прави заключения, за които няма доказателства. Неговият изказ трябва винаги да бъде във въпросителен стил, а не в утвърдителен.
- Жокерът не взима решения сам. Той фасилитира процеса на вземане на решение, но самите решения се взимат от участниците.
- Жокерът трябва винаги да провокира публиката да вземе финалното решение главно задавайки въпроси като: „Решението ще проработи ли?” или „Вярно ли е решението?”. Той трябва да ръководи процеса на намеса на публиката в постановката и да се грижи намесите да са една след друга, а не заедно.
- Физическата позиция на Жокера е много важна. Не е приемливо той да се смеси с публиката и да седне сред хората, гледащи пиесата, защото това

може да се сметна за прекалено неморално. Освен това, не е приемливо Жокерът да изразява собствените си колебания, съмнения, несигурности и страхове.

- Жокерът не трябва да бъде несигурен, объркан или уморен, но в същото време не бива да бъде прекалено настъпателен и изискващ към публиката.
- Жокерът трябва да помага на публиката да се подготви за своите дейности да ѝ помогне в развиването нови идеи и решения. За това той не трябва да задава манипулативни въпроси и да контролира дискусиите.
- Жокерът трябва да е много внимателен, ако използва чувството си за хумор, защото то може да се окаже съществено при процеса на взимане на решения. Презентираният проблем не бива да е прикрит от шеги, защото методите на ФорПрув са сериозни.
- Основна отговорност на Жокера е да обмисли стратегия за представлението, което трябва да постигне своята основна цел: да превърне публиката в актьори. Жокерът трябва да планира как да провокира аудиторията и какви въпроси да задава.
- Жокерът трябва да работи с групата по време на целия процес на развиване на постановката и да консултира с актьорите своята стратегия и въпроси. Всички участници трябва да се съгласят с всичко, свързано с постановката преди да е поставена пред публика.

### 3.2. **Допълнителните правила, които Жокерът трябва да спазва, са:**

- **Да не манипулира или влияе върху постановката или мнението на актьорите и публиката.** Жокерът трябва да избягва всички действия, които да манипулират или да повлияят на публиката или актьорите. Този човек не бива да въздейства на участниците при вземането на решения, които не са очевидни, както и да не ги подтиква да взимат

решения, базирани на неговото мнение. Жокерът трябва винаги да е отворен към различни възможни заключения и мнения. Той винаги трябва да помага на участниците да дебатира на различни теми и да представя мненията им по неутрален начин. Винаги когато Жокерът презентира нечие мнение, той трябва да попита човекът, чието мнение е представил, дали го е направил по коректен начин и дали е интерпретирал мнението им коректно.

- **Да не взема решения от името на участниците, а да им помага сами да вземат решения.** Жокерът трябва остави дискутирането на всички решения на актьорите и публиката. Той може да помогне на участниците в процеса на взимане на решения, но не бива да им влияе.
- **Да следи дали решенията на конфликтите, взети от страна на участниците, са реално постижими в истинския живот.** Жокерът трябва да помисли дали предложените решения са реалистични и дали ще постигнат желания ефект. Жокерът може да анализира постановката, питайки актьорите и публиката дали решението е възможно.
- **Да бъде наясно със собственото си физическо присъствие, вид, поведение и невербален език.** Външният вид и физическа позиция на Жокера са много важни. Той трябва да се позиционира така, че да си личи, че не е част от постановката.
- **Да окуражава и помага на участниците да вземат участие в дебатите и дискусиите.** Жокерът трябва да помага на участниците да съберат мислите си и да ги изразят свободно. Той също така трябва да подкрепя участниците да вземат участие в дискусиите и да изразят мислите си, без да се страхуват, че ще сгрешат.

### 3.3. Ролята на Жокера по време на постановката:

- Да подкрепя и помага на публиката по време на цялото представление
- Да представи постановката
- Да провокира публиката
- Да обясни и да даде повече подробности за някои части на постановката, ако има нужда
- Да помогне на публиката да придобие увереност и да се чувства спокойна
- Да покани публиката да се включи в постановката
- Да води зрителите по време на действията им
- Да изработи стратегия за целия работен процес

#### **3.4. Главните качества на Жокера:**

- Чувствителен към околната среда
- Чувствителен към хората
- Положителен и окуражаващ хората да вземат участие и да изразят мнение
- Опитен в работа в хора
- Опитен или свързан с театър/ психология/ педагогика
- Отворен към хората
- Отворен към мнения и разрешения
- Способен да бъде неутрален във всяка ситуация

#### **3.5. Жокерът има две важни функции във връзка с факта, че не е част от постановката:**

- Да седи от страни на представлението и следователно да няма директно влияние върху режисирането на историята, а само да окуражава актьорите да изразяват себе си и да водят пиесата.



- Въпреки, че Жокерът стои извън постановката, той може да направлява групата чрез подпомагане и въпроси. Воденето на групата ще има за главна цел да помогне на групата да индикира главните проблеми, които трябва да бъдат разрешени и да ги разреши. Воденето на групата ще помогне на участниците да задават въпроси, да отговарят на въпроси и да изразят себе си, следователно Жокерът няма да въздейства на мнението на групата.

#### 4. Публика

Публиката трябва да е съставена от хора от различни социални групи: възрастта, полът, религията, нацията, етническият произход, социалният статус и т.н. няма да бъдат водещи фактори при избора на публика. Единственият критерий, който ще бъде от значение, ще бъде желанието на хората да вземат участие във ФорПрув театъра. Публиката трябва да се състои от максимум 20-25 души, защото, защото ако има прекалено много хора, това ще усложни и забави процеса. От друга страна, ако хората в публиката са по-малко от актьорите, това ще ги накара да се чувстват некомфортно и те няма да искат да вземат участие в процеса.

##### 4.1. Главните функции на хората от публиката са следните:

- Да гледат внимателно
- Да задават въпроси
- Да изразяват мнение
- Да бъдат активни по време на целия процес
- Да играят, когато се налага

#### 4.2. Публиката ще има много важна роля в процеса на създаване на сцените на 5-те основни етапа:

- **Етап 1: Импровизации преди да започне главната сцена.** В началото на тази фаза фасилитаторът ще говори с публиката, ще ги накара да се чувстват комфортно и ще представи актьорите и трейнинга. След това, фасилитаторът, заедно с Жокера, ще започнат загриващи игри, които да помогнат на публиката да се чувства комфортно. Другата функция на тези игри ще бъде да помогнат да публиката да усети своята роля като важна част от целия процес не само като пасивни зрители. След тези игри ще започне основната фаза.

В тази фаза актьорите вече ще са създали главната сцена, която ще бъде готова да е представена пред публиката. Преди представлението актьорите ще споделят с публиката какъв е основният проблем, който ще бъде представен в сцената. След това хората от публиката ще имат време да дискутират проблема помежду си и да се опитат да създадат много кратка сцена във връзка с проблема чрез импровизации. Публиката ще има около 50 минути да обсъди проблема, да импровизира и да създаде сцена, след което ще изиграе това, което е подготвила. Това ще бъде направено по две основни причини. Първата причина е, че публиката може да представи различна визия за проблема и перспектива, през която той може да се разглежда. Освен това, актът на представяне ще помогне на публиката да поеме активна роля, а не само да гледа пасивно. Втората причина е свързана с факта, че е желателно публиката да създаде подобна сцена, базирайки се на интуицията, без предварителна подготовка, което ще направи формата не толкова строг и професионален.

Също така, това ще помогне на публиката да се почувства като част от целия процес и същевременно ще елиминира риска от прекалено пасивна публика: ако хората от публиката вече са разиграли една сцена, те няма да се чувстват толкова притеснени да се включат в следващите фази на процеса.

- **Етап 2: Внимателно гледане на основната сцена от страна на публиката, без прекъсване.** На този етап публиката ще гледа вече подготвената от актьорите сцена. Ролята на публиката ще бъде да гледа сцената и да бъде внимателна за основния проблем и детайлите. Фасилитаторът ще им каже да не прекъсват сцената, за да видят какъв е проблемът, без да се намесват в основната идея на постановката. Фасилиаторът също така ще каже на публиката за важността на внимателното гледане.
- **Етап 3: Импровизации на публиката и актьорите след завършване на главната сцена.** След като публиката е изгледала главната сцена, без да я прекъсва, ще има възможността да даде обратна връзка за постановката и основния проблем. На този етап публиката се превръща в модератор на постановката. Ако хората от публиката искат да променят нещо, свързано с постановката, могат да кажат на актьорите да изиграят сцената отново, а докато я изиграват, публиката ще може да спира сцената, ако и когато пожелае. След като спрат сцената, хората от публиката ще могат да променят историята като се качат на сцената, разменят се с актьорите и изиграят техните роли по нов начин, импровизирайки. Ако не искат да се качат на сцената, хората от публиката могат да кажат на актьорите какво да изиграят.
- **Етап 4: Импровизации след завършване на главната сцена само от публиката.** На този етап главната сцена и импровизации ще са

завършили и публиката ще има възможността да изиграе отново цялата сцена. Фасилитаторът и Жокерът ще им помогнат в процеса, като единственото условие е само публиката да играе.

- **Етап 5: Дискусия след завършване на всички сцени и импровизации.** След като е приключила актьорската игра, публиката, заедно с актьорите и с помощта на фасилитатора Жокера, ще започнат дискусия за проблема. Публиката ще бъде окуражена да изрази свободно своето мнение и да направи заключения за проблема и как той може да бъде разрешен.

## 5. Обстановка

Изборът на място за постановката е много важен, защото ако публиката не чуе или не види нещо, това означава, че то не съществува. Това означава, че всеки един човек трябва да чува всичко казано на сцената и да е напълно наясно относно реквизита, костюмите, актьорската игра, жестовете на актьорите, постановката като цяло, звуковете, светлините и други. Сцената трябва да е видима за публиката, което може да се случи по много начини: публиката да застане само от едната страна на сцената, от две от страните ѝ, в полукръг около сцената, или в кръг около нея. В много случаи позицията на самата сцена не може да бъде избрана и постановката трябва да се осъществи в осигуреното за целта пространство. Понеже се предполага, че постановката може да бъде изиграна на различни места, особено по време на разработването ѝ, тя трябва да бъде разработена така, че да бъде видима от всяко място, а самата сцена да не е от толкова голямо значение.



Няма изискване къде да бъде позиционирана сцената, стига да има разделение между актьорите и публиката. За да се постигне такова разделение, сцената може да се ограда с предмети или декор. Въпреки това, това разделение не

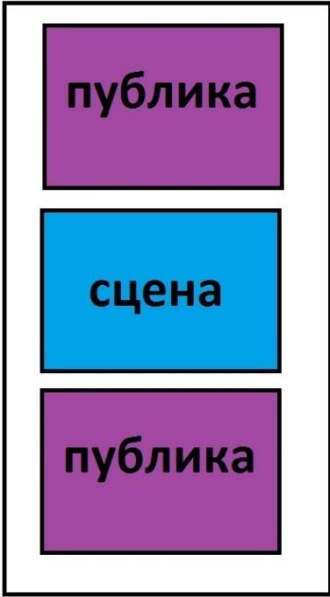
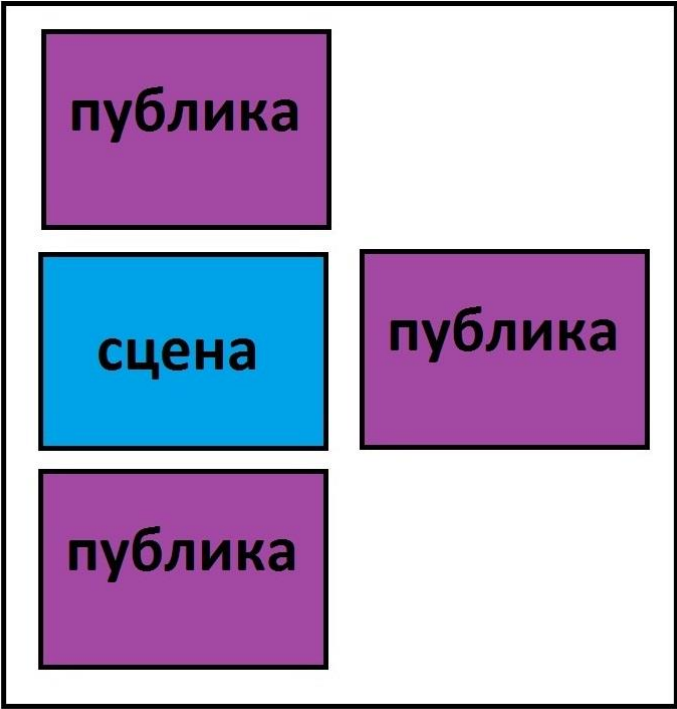
трябва да се използва като бариера между актьорите и публиката. Сцената трябва да бъде лесно достъпна с цел да се улесни комуникацията между актьорите и публиката. Няма нужда декорът да е много богат или високо технологичен, защото прекалената сложност може попречи постановката да бъде изигравана на различни места.

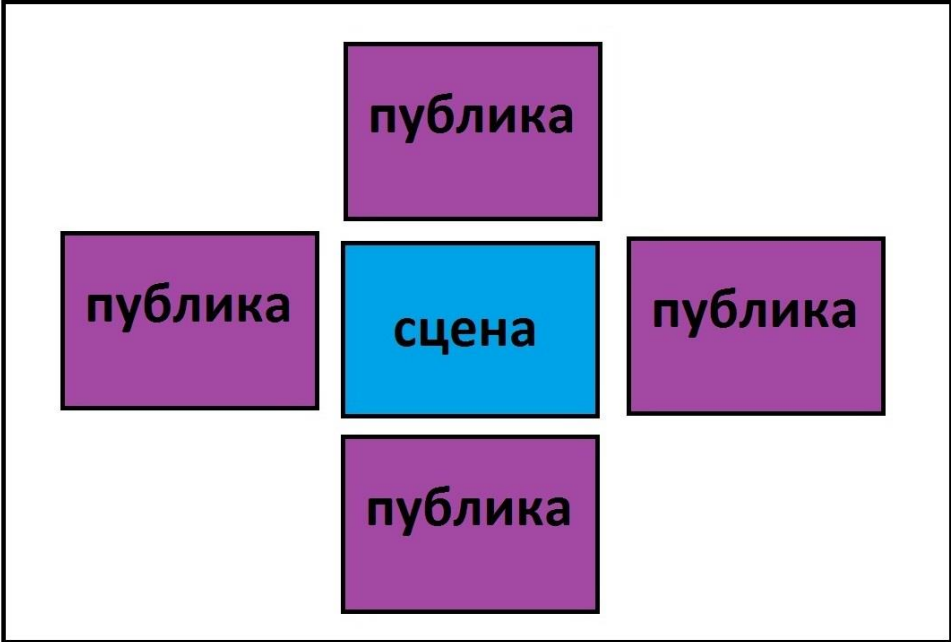
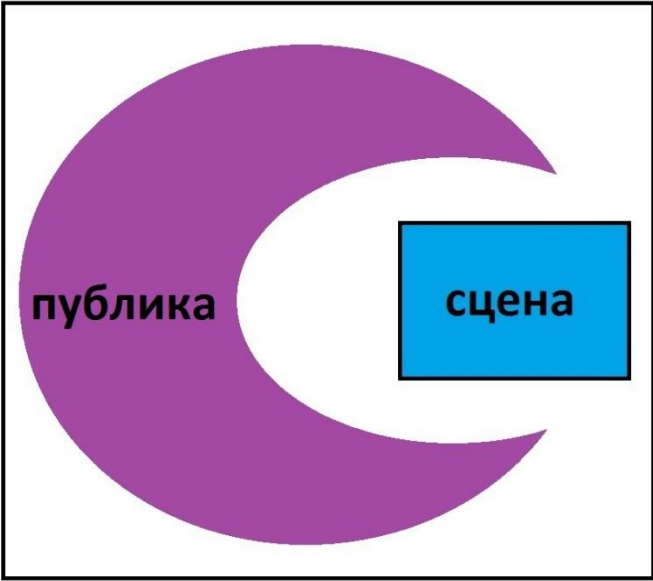
Най-удачните места, на които може да се проведе постановка на ФорПрув театър, трябва да бъдат театрални зали, подходящи за актьорска игра, където има достатъчно пространство за актьорите и публиката и акустиката е добра. Не е подходящо да се използват открити пространства, защото времето и звуците от заобикалящата среда може да се окажат проблем. Ако няма театрални зали, в които да се проведе обучението, ФорПрув театърът може да се проведе и в стандартни зали с някои основни характеристики:

- Поне 20 квадратни метра размер на помещението, от които поне 10 квадратни метра да бъдат отворено пространство, в което актьорите и публиката могат да играят
- Да има столове за публиката
- Не е необходим подиум за актьорите
- С добра акустика, за да мога всички да чуват
- Не прекалено формална атмосфера


### 5.1. Практически предложения за заобикалящата среда във ФорПрув театъра: Сцена

<p>Практическо предложение 1</p>	
<p>Практическо предложение 2</p>	

<p>Практическо предложение 3</p>	
<p>Практическо предложение 4</p>	

<p>Практическо предложение 5</p>	
<p>Практическо предложение 6</p>	



<p>Практическо предложение 7</p>	
----------------------------------	--

*Таблица 1: Сцени за ФорПрув театър: Практически предложения*

## 6. Материали/ Декор

Новият метод не изисква специални материали. Ако актьорите или публиката решат, могат да използват каквото пожелаят, но е по-добре да се създаде и използва въображаема обстановка.

## 7. Организатори

Организаторите на ПорПрув трейнинг трябва да бъдат хора с управленски умения и опит в организирането на събития. Те също така трябва да имат силна мотивация във връзка с театър, педагогика или терапия. Те трябва да бъдат обучители, педагози, актьори, терапевти, членове на общността или лидери с умения за управление на групи, управление на емоциите, висока степен на емпатия и висока емоционална интелигентност. Всички тези изисквания са важни с цел организаторът да осъзнава важността на курса и начините, по които той може да повлияе и да има положително въздействие на всяка местна общност. Организаторите трябва да имат собствени педагогически, терапевтични и/ или артистични наклонности, за да е наистина мотивиран да организира подобно събитие и да общува с всички, които ще вземат участие в него.

## Глава 2: Процесът на работа: Основни характеристики

Има две много важни особености при създаването и формирането на групата, която ще работи с метода ФроПрув. Първата особеност е общността, пред която ще бъде представена пиесата, а втората са хората, които ще играят в нея.

Процесът на работа винаги трябва да е съобразен със специфичните характеристики на участниците. Упражненията, използвани при практическата работа по време на обучението, трябва да бъдат както физически, така и психологически, насочени към работа по двойки и в екип, както и импровизации и рефлексия. Фасилитаторът има най-важната и водеща роля в процеса на работа. По време на работа хората се учат един то друг и фасилитаторът трябва да разбере кой има характеристиките на лидер, кой има нужда да бъде ръководен, кой среща трудности да работи в екип, кой обича екипна работа, кой има артистичен талант и въображение.

Техниките на метода ФорПрув са много гъвкави и развити с цел социално включване. Много е важно хората, които работят с този метод да знаят, че няма специални нива и стандарти, които трябва да бъдат покрити. Те също трябва да знаят, че целта им е да създадат такава атмосфера, че всички участници да се чувстват в безопасност и да знаят, че тяхното участие е важно и оценено, без значение какво точно е. Именно това атмосферата, подходяща за изграждане на доверие, в която групата работи като едно креативно и динамично цяло.

Мястото, в което групата работи, е важно, но не е от първостепенно значение. Не е необходимо това място да бъде театрално студио или сцена. Подходящо е всяко място, достатъчно голямо, за да се съберат всички участващи и да се почувстват комфортно и в безопасност. Трейнерът е човекът, който трябва да избере такава

място, в което участниците да могат да изразят себе си и да развият уменията и потенциала си по време на работата.

Фасилитаторът не е човекът, който постоянно да изисква спазване на реда и да притиска участниците да работят, а човекът, който съзира всичко, водещо до безпорядък. Всичко, което се случва трябва да бъде обсъждано през цялото време, участниците трябва да знаят, че мога да се изразяват свободно, да описват чувствата си, да споделят, както и да отказват да участват в дейностите, ако изпитват неудобство.

Работните сесии трябва да бъдат свободни, но да се следват някои основни правила:

- Препоръчително е работната група да бъде между 12 и 15 души. Ако участниците се окажат повече или по-малко, това трябва внимателно да се обмисли от фасилитатора.
- Хубаво е да има баланс между половете, но зависи от фасилитатора да вземе подобно решение в зависимост от проблема, който ще се обсъжда. Така например, ако темата е насилие срещу жени, участието на мъже трябва да бъде добре обмислено и планирано.
- Средната възраст на участниците определя какъв тип активности ще се извършват.
- Работното пространство трябва да бъде достатъчно, за да всички да се чувстват удобно. Най-добрият вариант е голямо празно пространство, препоръчително без мебелировка. Също така е важно да няма огледала, защото те могат да потиснат креативността.
- Комфортът и сигурността на участниците за приоритет.

- Работният график е важен. Всички трябва да знаят програмата и продължителността на сесиите.
- Индивидуалният подход е важен. Ако нещо работи в определен момент, това не означава, че то работи навсякъде и по всяко време.
- Никой не е длъжен да участва в дейности, в които не желае.
- Фасилиаторът трябва да е гъвкав и да има предвид, че работи с различни хора в различно настроение, различни лични ограничения и различно предразположение към работата.
- Загряването преди работа е много съществено. То е психологически и биохимичен процес, чрез който човек се подготвя за определена дейност. Разгряващите дейности се използват за създаване на равен старт за всички участници: да подготвят телата си, да създадат връзки между мислите и телата си, да се повиши доверието, спонтанността и креативността сред участниците.
- Трябва да има разнообразни загряващи дейности (вж. Практически дейности)- за усещане и докосване, чуване и слушане, синзитивност, гледане и виждане, събуждане на спомени за чувства.

## 1. Идентифициране на проблема

Изборът на тема, която да бъде представена пред публика, е двустранен процес, който трябва да бъде резултат от общото знание. Първата стъпка на този процес е анализът на съществуващите отношения и проблем, дефинирани от всички членове на групата. Ако е възможно, е препоръчително фасилитаторът да говори открито и насаме с всеки от групата, защото по този начин хората ще бъдат по-откровени и отворени. Този начин на комуникация също така помага да модератора да развие близки и дори приятелски отношения с някои от хората.

Следващата стъпка се състои в изграждането на доверие. Доверието е изключително важен фактор при представянето на проблема. По време на дискусиите групата може да реши да се откаже от взетите решения и напълно да промени посоката на дейностите. Всеки опит е добре дошъл, полезен и верен, дори и да е различен от останалите.

Фасилитаторът трябва да се въздържа от вземане на решения от името на групата, а вместо това да бъде човек, който подкрепя всички. Това е особено важно, когато групата решава какъв проблем иска да представи. В този случай модераторът трябва да се осланя на интуицията си и да следи за напрежение в групата. Също така е важно да се наблюдава креативността на групата. Всички идеи, появили се по време на общите размишления, трябва да бъдат записани и запомнени, защото могат да се появят отново по време на работния процес.

Методът ФорПрув е начин за подкрепа при превъзможване на кризи, разчупване на табута и стереотипи и предлагане на решения, а не за притискане на публиката за преживее катарзис.

Проблемът, който ще бъде презентиран, трябва да отговаря на следните изисквания:

- **Приложим/ Релевантен** – да бъде реален, точен, специфичен и ясен
- **Изпитан** – да бъде близък и свързан с хората, за да го приемат за реален
- **Нерешен** – да чака своето решение, което да е точно и да доведе до промяна в ситуацията
- **Приемлив** – да произлиза от консенсус, съгласуван между хората в групата
- **Подходящ за представяне** – да бъде удобен за показване пред публика
- **Наболял** – да бъде адресиран директно към общността, за да бъде приет като реален от нея
- **Честота** – може да бъде временен или постоянен
- **Постижимост** – дали решението на проблема е възможно
- **Реален** – дали е действителен конкретен проблем
- **Колко хора са засегнати**

Проблемът може да бъде дефиниран с помощта на различни методи, които могат да се използват по избор на фасилитатора и групата. Може да има спонтанно колективно обсъждане (брейнсторминг), рисуване, дискусии, даване/изиграване на примери, интервюта лице в лице (индивидуални или групови), разказване на истории (сторителинг). Трудностите на този етап могат да бъдат свързани със съгласуването и постигането на консенсус при взимането на решения относно различните предложения за това какъв проблем трябва да се изиграе пред публика. Възможно е членовете на групата да се разделят по

мнения и да има много дебати, което доведе до емоционален дисбаланс в групата. За това е много важно неразумни и маловажни дискусии и конфликти да се избягват, защото само така могат да се постигнат резултати. От групата зависи как ще се справи по-най добрия начин с конфликтни ситуации.

Добър начин за избягване на ненужни и безрезултатни дискусии е фасилитаторът да помогне на групата да се фокусира върху един добре дефиниран проблем, за който да търси решения. Въпреки това, фасилитаторът трябва да бъде търпелив и да изчака всички членове на групата да споделят и представят идеите си. След това той може да предложи проблемът да бъде презентирани на кратко чрез импровизация на сцената и ако това проработи, финалното решение за това какъв проблем ще се избере, може да бъде взето. Импровизацията е много подходяща, но и същевременно трябва да има достатъчно пространство, за да всички членове на групата да вземат участие в нея. Освен това е много важно думата „театър“ да не се използва прекалено често, защото това може да обезкуражи хората, които не са актьори. За това наблягането на импровизацията винаги е удачен вариант.

Процесът на избор на проблем трябва да премина от личен към общ проблем. Това означава, че всички представят лични проблеми, след което хората започват да се обединяват около общи проблеми и на края взимат финалното решение за това чий проблем да бъде представен.

Как проблемът може да бъде избран и развит в няколко стъпки?

- Фасилитаторът започва дейност за загреване на групата, при която всеки е сам със себе си и не разговаря с никого. Такава дейност може да бъде проста разходка, седане някъде или гледане през прозореца. В този момент основното е участниците да се фокусират върху личен или социален проблем,



който ги притеснява. Не е от значение кога се е появил проблемът. Важното е проблемът да бъде действителен и нерешен.

- Модераторът поставя задача на всички да илюстрират проблема, който са избрали. Представянето може да бъде чрез рисунка, импровизация, скулптури (участниците представят проблема като статуи) и други.
- След индивидуалните презентации фасилитаторът кани членовете на групата да се обединят в малки групи на база на сходни проблеми. Ако няма представени сходни проблеми, групирането може да бъде направено на случаен принцип. Препоръчително е всяка малка група да е с размер 3-6 участника в зависимост от размера на цялата група.
- Всеки член на формираните малки групи споделя проблема си пред станалите участници в малките групи. Възможно е преди вербалното споделяне на проблемите, участниците да опитат да отгатнат какви са те на базата на презентациите до момента. След това започва споделяне на различни ситуации, дискусии в рамките на малките групи и финална дискусия за това кой проблем ще бъде избран за презентация от малката група.
- Презентиране на проблемите на всички групи чрез импровизации, илюстрации, скулптури и т.н. Всяка група единодушно решава как да представи проблема. Останалите групи коментират това, което виждат, казват как биха го интерпретирали и какво име биха му дали.
- След като видят проблемите на малките групи, всички участници трябва да решат върху кой проблем ще работят и представят.
- Проблемът трябва да е важен за всички участници.

- Проблемът трябва да е реален.
- Проблемът трябва да има възможни решения.
- Проблемът трябва допълнително да бъде разработен под формата на сценарий и след това трябва да бъде изигран.

## 2. Сценарий

Преди да започне работата върху сценария, трейнърът трябва да се увери, че групата се е обединила и се е съгласила да разработва именно този общ проблем, който в последствие ще бъде презентирани. На този етап ролята на модератора е много важна, защото той трябва да мотивира, съдейства и помага на групата да покаже избрания проблем по най-добрия възможен начин.

Подготовката на сценария започва с много импровизации по избраната тема. Методите на импровизация могат да бъдат физически или вербални. Най-важното е модераторът на окуражава участниците да използват въображението си и да участват активно, както и да записва всички импровизации (на видео, писмено или както прецени). Всички трябва да импровизират по темата, без да се страхуват, че импровизациите им може да се сметнат за глупави, безполезни или неприложими.

След първоначалните импровизации започва процесът на селекция коя от тях може да бъде използвана като сценарий на главната сцена. Трябва да се обръща особено внимание на всяка една импровизация с цел да се подберат онези импровизации, които са най-приложими за сценарий с оглед на избраната тема. Решението кои от импровизациите ще бъдат разработвани трябва да внимателни премислено и съгласувано с членовете на групата.

Има три основни ситуации (които не бива да бъдат считани за единствените възможни варианти), които могат да послужат като стартова точка за развиване на сценария. Всяка група и модератор могат да използват каквато стартова точка преценят, че е подходяща за слагана на начало на сценария. Стартовата точка обикновено се избира чрез подбраните импровизации, които предлагат различни подходи.

- **Тема или проблем играе ролята на стартова точка**

Конкретна тема или проблем могат да бъдат разработени в ситуация, сценарий или създаване на герои. На групата е позволено да използва толкова източници на вдъхновение, колкото са ѝ нужни. Такива източници могат да бъдат личен опит, медии, интервюта, наблюдения, разкази и други.

- **Герой/ човек играе ролята на стартова точка**

Използвайки този подход, групата започва да развива сценария около конкретен герой. Този герой се разгръща от групата чрез изследване на неговия личен свят, поведение, лични конфликти, външни конфликти, действия и други.

- **Диалог играе ролята на стартова точка**

Диалогът е от изключително важно значение за сценария. Дори и дочут от някъде разговор може да привлече вниманието ни и да доведе до започване на сценарий. Когато работата започне, тя може да бъде повлияна дори и от ритъма на диалога: паузите, гласът, жестовете. Добра идея е диалогът да бъде записан, за да бъде изслушан от всички участници, за да те да усетят различните оттенъци и нюанси в него.

След като разработят сценария, участниците могат да продължат с развиването на героите. При този процес също се използват импровизации, които да отговорят на следните въпроси:

- Какво прави героят, когато е сам?
- Какво прави героят, когато е с други хора?
- Какво говори героят, когато е сам?
- Какво говори героят, когато е с други хора?
- Какво казват другите хора за героя?
- Какво е отношението на другите хора към героя?
- Как героят реагира и се отнася към други хора?
- Как другите хора реагират и се отнасят към героя?

След като се отговори на тези и още въпроси, които участниците считат за важни, може да се счита, че е създаден реалистичен герой. Импровизациите помагат за физическото развитие на героя, както и за взимането на решение за това по какъв начин той може да бъде представен физически. Развиването на героя продължава по време на репетициите и е препоръчително всички участници да вземат участие в този процес.

### **3. Репетиции**

Когато участниците са избрали проблема, който ще представят, започват импровизациите върху финалната пиеса. Като се има предвид, че хората, които ще участват в пиесата, не са професионални актьори, трябва да се намери най-добрия възможен начин, по който емоционалните послания да бъдат предадени на публиката.

Членовете на групата за актьорите, Жокерът, фасилитаторът и всички, които подкрепят групата.

Актьорите са хората, които играят в пиесата. Те изпитват голямо напрежение, преодолявайки собствените си страхове и проблеми, презентирайки истински Жокерът играе съществена роля в целия процес. Освен да познава проблема в детайли, Жокерът трябва да е напълно запознат с характера на всеки герой и да мисли за стратегии за активно включване на публиката в целия процес.

Фасилитаторът е човекът, който менажира процеса да развиване на постановката чрез анализ на проблема и импровизации. Процесът на развиване на сцената включва импровизации на сцените и анализ на действията. Частите от пиесата, които трябва да бъдат коригирани се определят в процеса на работа, нанасят се промени и сцената се изиграва още веднъж в новия си вариант. По този начин се разработва сценарият, докато групата не реши, че крайният резултат е приемлив за всички нейни членове.

Фасилиаторът отговаря и за динамиката на работа и в групата по време на развиване на сцената, което означава, че той трябва да гледа сцената от гледната точка на публиката. Неговите отговорности включват и реквизит, звукови и светлинни ефекти.

По време на репетициите работата е изключително интензивна и емоционална. От една страна се среща напрежение при разработването на пиесата, а от друга страна във всеки актьор има вътрешна борба за това как ще изглеждат пред публика. Фасилитаторът трябва да бъде готов да реагира адекватно при проблеми от емоционално, техническо и лично естество, както и външни проблеми. Проблеми могат да се срещнат и в ситуации на отказ от участие на някои от актьорите или Жокера (което е голям проблем), както и при изграждане на спецификите на някои герои или при участие на хора с различни проблеми.

Ролята на модератора е много важна по време на репетициите, защото той е човекът, който води участниците в процеса на опознаване на своите емоции, чувства и тела чрез подходящи упражнения за импровизация, игри и айс-брекъри. Подготовката на актьорите е от огромно значение. Всеки момент, в който актьорът е на сцена, всеки жест, местоположението му, разстоянието между актьорите, декора – всеки детайл е важен. Освен чрез телата си, актьорите се изразяват и чрез гласовете си и за това трябва да бъде обърнато специално внимание на артикулацията, произношението, силата и височината на гласа, дикцията. Всичко това е много важно с цел ясното разбиране на постановката от страна на публиката, особено в моментите, в които публиката трябва да се намеси в постановката.

Освен това, модераторът трябва да подготви актьорите за различните ситуации, с които могат да се сблъскат по време на постановката. Актьорите трябва да могат да представят героите си в различни ситуации, които могат да се появят при намесата на публиката в постановката. Актьорите трябва да играят логично и да реагират адекватно при намесата на публиката, особено когато тя се опитва коренно да промени даден герой. По време на репетициите актьорите трябва да имат възможности да приложат, упражнят и изследват различни възможни ситуации, които публиката може да създаде. Хубаво е актьорите да опитват да променят герои, реакции и въздействия.

Важно е Жокерът да упражни и тества различни ситуации, да реши какви въпроси иска да зададе, как да провокира и мотивира публиката да се намеси в постановката, как да се справи с предложените от публиката промени, как да работи с публиката и как да я разбере.

С цел постановката да бъде ясна, разбираема и приемлива за публиката, героите в нея трябва да бъдат ясно определени чрез своите имена, поведение, облекло, маниери. Препоръчително е всеки герой да има определена

отличителна черта, с която да бъде различаван от останалите. Това не се отнася за Жокера, който има специална роля и е връзката между публиката и актьорите. Той трябва да заяви своята специална позиция в пиесата.

#### 4. Постановката

Денят на финалната постановка е кулминацията на целия работен процес на развиване на пиесата. Всички хора, ангажирани с постановката, трябва да имат предвид, че хората, които ще дойдат да гледат пиесата или нямат никаква представа, или имат съвсем малка представа какво предстои. Публиката ще очаква да е пасивна и да гледа активни актьори и за това ще бъде изненадана от това, в което ще се окаже замесена. За това когато публиката заема своите места атмосферата трябва да е неформална.

Изключително важно е хората от публиката да бъдат убедени да участват активно в постановката. Тук се намесва Жокерът, който има най-важната роля. Преди постановката Жокерът представя на публиката правилата на дейността, какво ще се случи по време на постановката, как публиката трябва да участва в процеса и как актьорите са избрали темата на постановката (не е задължително). Много е важно проблемът да бъде дефиниран много ясно за публиката от страна Жокера и да бъде представен по такъв начин, че публиката да предложи различни разрешения.

Жокерът трябва да се подготви предварително за възможните ситуации, в които може да попадне, както и за някои от въпросите, които трябва да зададе на публиката. След края на представлението, той трябва да попита публиката дали е съгласна с интерпретацията на проблема, както и дали тя приема поведението на актьорите и предложените решения на проблема. Ако публиката не се съгласи или има други предложения за разрешаване на проблема, постановката се изиграва отново и аудиторията може да я промени. Тук ролята

на Жокера е много важна, защото той не само ръководи хората, но и да каже на публиката, че има възможността да промени ситуацията и презентацията ѝ. При повторното разиграване на сцената публиката може да вземе участие, представяйки различно разрешаване на проблема. Гледащите постановката могат да извикат „Стоп!”, в момента на постановката, в който смятат, че нещата могат да се променят. В този случай актьорите трябва да спрат да играят, а човекът, който ги е спрял, трябва да каже кой момент според него, трябва да се промени. Той трябва да се качи на сцената, да заеме мястото на актьора, чието поведение иска да промени, и да продължи постановката по начин, който според него е подходящ. Останалите актьори трябва да реагират спрямо новосъздалата се ситуация. Актьорът, който е заменен от човек от публиката, може да даде на този човек съвети, както и да му обясни гледната точка на персонажа, който ще изиграе. Останалите актьори трябва да опитат да се противопоставят на човека от публиката и да се опитат да го накарат да се откаже от идеите си. Този натиск не е с цел да се потисне или обезкуражи човекът, а да се покаже на публиката колко трудно е да се промени една ситуация, както и да проличи колко силен и настоятелен трябва да бъде един човек, за да постигне крайната си цел.

Ако човекът от публиката сметне, че действията и решенията му не са подходящи или неприложими за ситуацията, той може да се оттегли и да седне на мястото си, а сцената продължава, докато друг участник не поиска да промени нещо. Възможно е още един човек от публиката да се качи на сцената, за да подкрепи човека, качил се преди него. Тук отново се намесва Жокерът, чиято функция е да наблюдава процеса и да стимулира публиката да участва в пиесата. Всеки човек от публиката може да заеме мястото на всеки един актьор. Възможно е в определен момент всички актьори да бъдат заменени с хора от публиката и да бъде разиграна абсолютно нова пиеса.



## 5. Методи, дейности, време и препоръки

Методът ще включва много игри за разгръване на участниците с цел актьорите и хората от публиката да се чувства комфортно при участието им в креативния процес. Трябва да има ясни ограничения на времето, защото ако процесът отнеме прекалено много време, всички участници ще се изморят и ще им стане скучно, в следствие на което е възможно те да не изпълнят своите задачи качествено. Освен това, скуката може да понижи нивото при процеса на учене. Основните препоръки при прилагане на метода, са следните:

- Да се минимизира или елиминира границата между актьори и публика.
- Да се позволи на всеки човек да вземе участие в презентацията на проблема, без значение какви са неговата възраст, социална принадлежност, физически възможности и т.н.
- Да се внимава постановката да не стане прекалено професионална, защото това може да възпре публиката да участва. Новият театър не бива да бъде прекалено професионален, за да бъдат окуражени участниците да се включат, без да се страхуват. Трябва да има както професионалисти, така и аматьори.
- Въпреки, че театърът не трябва да бъде прекалено професионален, професионалните актьори са винаги добре дошли, защото те могат да реагират във всяка ситуация, дори и да не са я преживели.
- Препоръчва се подходът да бъде свързан с т.нар. „беден театър”, при който може да отпадне всичко ненужно (материали, декор и т.н.) и да се наблегне на самата актьорска игра.
- Да се работи върху съвременни теми и лични истории, така че участниците да се чувстват включени. Личният опит трябва да бъде основата на

постановката с цел да се постигне повече ангажираност от страна на участниците. Не бива да се създават негативни чувства или усещане за отхвърляне.

- Мястото, в което ще се играе постановката, трябва да позволява едновременно голям брой публика и видимост на постановката. Препоръчително е постановките да се разиграват в зали, където атмосферата не е прекалено професионална и има достатъчно място за пиесата.
- Публиката трябва да има възможността да спре постановката по всяко време, както и да помоли фасилитатора да направи това, за да може да бъде променено или добавено нещо към пиесата.
- Употребата на материали трябва да бъде по избор в зависимост от конкретната постановка и не бива да се изисква от участниците да дойдат на тренинга с предварително подготвени материали.
- Има много разнообразни дейности, които могат да бъдат включени, но има някои основни принципи, които трябва да бъдат спазвани:
  - Участниците трябва да взимат участие, без да се притесняват, че ще сгрешат.
  - Всички участници трябва да бъдат отворени към идеите на другите хора.
  - Постановката може да отнеме много време, но е важно да се внимава участниците да не се изморят. Времето трябва да се контролира с цел постановката да не бъде прекалено дълга и скучна за публиката или актьорите.

## **6. Игри, упражнение за разгръване (урм-ъпи) и упражнения за „разтопяване на леда” (айс брейкъри/ „ледоразбивачи”)**

Най-известните игри и упражнения, които могат да бъдат използвани, за ФорПрув театър, могат да бъдат намерени в The Improv Encyclopedia, в методологията на ФорПрув театъра и други. Игрите и упражненията трябва да



бъдат избрани с оглед на нуждите на участниците и главната тема на обучителния курс по метода ФорПрув.

## Глава 3: Обучителен курс за ФорПрув театър

### 1. Елементи на уъркшопа/ тренировъчната сесия по ФорПрув театър

- **Част 1- Упражнение за „разтопяване на леда” („ледоразбивач”)-** Типичният уъркшоп по ФорПрув театър започва с упражнения, които да разгреят участниците и да „разтопят ледовете” (да помогнат на участниците да се отпуснат и да се запознаят). Освен тези упражнения, тази част на уъркшопа включва и актьорски техники, които ще помогнат на участниците да разиграят сцените. Тази част от уъркшопа е много енергична, забавна, провокира креативността на участниците и ги подготвя за трейнинга и предстоящите дейности.
- **Част 2- Сесия за мозъчна атака (брейнсторм)-** Всички участници трябва да помислят за реални социални ситуации, пред които са се изправяли или от които са били впечатлени. Всеки един участник трябва да се сети за определена ситуация. На участниците се дават 5 – 10 минути да помислят. След това всеки участник трябва да покаже ситуацията, „застивайки” в определена позиция като статуя, изразяваща ситуацията. Хората, чиито позиции изглеждат по сходен начин, се комбинират в групи. Във всяка група участниците обсъждат какви ситуация са изразили, след което трябва да изберат една от тези ситуации.
- **Част 3- Разгривка за основаната сцена-** Групите изиграват социалните ситуации, които са избрали. Фасилитаторът също може да предложи ситуации, които да бъдат разигравани на сцената. За това той трябва да си е подготвил 3-5 ситуации. Всички групи имат 10-15 минути да се подготвят да изиграят сцените си, а всяка група има до 10 минути, за да изиграе своята сцена.

- **Част 4- изиграване на основните сцени**- Всяка група изиграва сцената, която е избрала. След сцената цялата група дискутира ситуацията.
- **Част 5- избиране на основната сцена**- От изиграните и обсъдени сцени, цялата група трябва да избере най-динамичната изиграна социална ситуация, след което фасилитаторът трябва да избере актьорите и техните роли. Неговата функция също включва обогатяване на сцените с допълнителни елементи (или добавяне на нови сцени) с помощта на групата.
- **Част 6- репетиции**- Част от участниците, (актьорите) започват да играят сцената, а останалата част от тях (играещи ролята на публиката) могат да спират и променят сцената. Няма ограничения във времето. На края (след всички промени) групата обсъжда всичко и взема решения за финалната пиеса. Процесът приключва, след като групата има готова пиеса (основната сцена).
- **Част 7- Основната сцена**- Продължителността на тази сцена е 15 – 30 минути. Преди да изиграят сцената, участниците могат да я репетират от 1 до 3 пъти. По време на репетициите всеки може да спре сцената, да я изиграе по нов начин и да я промени. Актьорите също мога да бъдат заменени с други хора. След това сцената може да бъде представена пред публиката. При първото представяне, публиката не може да спре сцената. При всяко следващо изиграване, всеки от публиката може да спира и преиграва сцената.

## 2. Примерна програма за курс по ФорПрув театър, разделена по дни

Всеки един от дните на трейнинга трябва да започва с 50-60 минутна сесия, включваща игри за разгриване на групата, следвана от 60 минутна сесия с актьорски техники и игри. Всеки от дните трябва да завършва с

дискусия и рефлексия на дейностите. Трейнингът трябва да продължава 5 дни по 8 часа всеки ден, включени са и 4 почивки- 2 почивки за кафе по 15 минути, 1 почивка по 30 минути и 1 почивка за обяд с продължителност 1 час. Трейнингът може да започва в 9 часа сутринта и да завършва в 5 следобед. Курсът може да бъде модифициран в зависимост от нуждите на участниците и главната тема на обучението.

Ден 1	
Час	Дейност
09:00- 10:00	Въведение, разгръване
10:00- 10:15	Почивка за кафе
10:15- 11:30	Актьорски техники за непрофесионалисти
11:30- 12:00	Почивка за кафе
12:00- 13:00	Първи стъпки в импровизациите
13:00- 14:00	Почивка за обяд
14:00- 14:30	Сесия за мозъчна атака- различни социални ситуации и проблеми, които трябва да бъдат разрешени
14:30- 14:45	Почивка за кафе
14:45- 15:45	Импровизации върху избраните ситуации
15:45- 16:30	Дискусии за избраните ситуации
16:30- 16:45	Оценка на деня с въпросници, попълвани от модератора, Жокера и участниците
16:45- 17:00	Въпроси и отговори, заключителни думи, приключване на срещата
Ден 2	
Час	Дейност

09:00- 10:00	Разгръване
10:00- 10:15	Почивка за кафе
10:15- 11:45	Актьорски техники импровизации
11:45- 12:15	Почивка за кафе
12:15- 12:45	Сесия за „мозъчни атаки” и импровизации- търсене на различни проблематични социални ситуации, които трябва да бъдат разрешени
12:45- 13:30	Импровизации, свързани с избраните социални ситуации
13:30- 14:30	Почивка за обяд
14:30- 15:15	Дискусии върху социалните ситуации и избиране на най-важната от тях
15:15- 16:00	Импровизации върху избраната за най-важна ситуация
16:00- 16:15	Почивка за кафе
16:15- 16:30	Оценка на деня с въпросници, попълвани от модератора, Жокера и участниците
16:30- 17:00	Въпроси и отговори, заключителни думи, приключване на срещата от модератора
<b>Ден 3</b>	
09:00- 10:00	Разгръване



10:00- 10:15	Почивка за кафе
10:15- 11:45	Актьорски техники импровизации
11:45- 12:15	Почивка за кафе
12:15- 13:30	Импровизации върху главната сцена
13:30- 14:30	Почивка за обяд
14:30- 16:15	Взимане на финални решения за главната сцена- разделяне на ролите (15 – 30 минути), изиграване на сцената без прекъсване (15 – 30 минути), обсъждане на сцената (15 – 30 минути), изиграване на сцената с прекъсване от гледащите- всеки от участниците може да спре постановката и да я промени (15 – 30 минути), взимане на окончателно решение каква ще бъде постановката.
16:15- 16:30	Почивка за кафе
16:30- 16:45	Оценка на деня с въпросници, попълвани от модератора, Жокера и участниците
16:45- 17:00	Въпроси и отговори, заключителни думи, приключване на срещата от модератора
<b>Ден 4</b>	
09:00- 10:00	Разгриване
10:00- 10:15	Почивка за кафе

10:15- 11:30	Репетиции на главната сцена от 3 до 5 пъти
11:30- 12:30	Почивка за обяд
12:30- 13:00	Загриващи игри с фасилитатора и публиката, която е дошла, за да гледа сцената
13:00- 13:15	Даване на инструкции на публиката от страна на фасилитатора: той им казва да гледат сцената внимателно и да не я прекъсват
13:15- 13:45	Изиграване на главната сцена от участниците пред публика
13:45- 14:15	Обсъждане на сцената между публиката и модератора
14:15- 15:00	Изиграване на сцената от актьорите с помощта на публиката, която им казва какво да променят (до 3 пъти)
15:00- 15:30	Изиграване на сцената с хора от публиката и с помощта на Жокера (до 2 пъти)
15:30- 15:45	Почивка за кафе
15:45- 16:15	Дискусия за постановката и основния проблем- препоръчително е всички да вземат участие
16:15- 16:55	Оценка на деня с въпросници, попълвани от модератора, Жокера, участниците и публиката. Актьорите, фасилитаторът, Жокерът и публиката ще попълнят въпросник, след което ще има фокус група

	само за публиката (с продължителност около 30 минути)
16:55- 17:00	Въпроси и отговори, заключителни думи, приключване на срещата от модератора
<b>Ден 5</b>	
09:00- 10:00	Разгръвяване
10:00- 10:15	Почивка за кафе
10:15- 11:45	Лекция за предприемачество (или за главната тема на курса)
11:45- 12:00	Почивка за кафе
12:00- 13:00	Предприемачество (или друга тема, избрана като основна)- практически упражнения, решаване на казуси и други
13:00- 14:00	Почивка за обяд
14:00- 16:00	Оценка на целия трейнинг- дълбочинни интервюта с участниците, Жокера и модератора за обучението
16:00- 16:15	Почивка за кафе
16:15- 16:30	Оценка на деня с въпросници, попълвани от модератора, Жокера и участниците
16:30- 16:45	Въпроси и отговори

16:45- 17:00	Заклучителни думи от модератора
--------------	---------------------------------

*Таблица 1: Примерен график за обучение по метода ФорПрув Театър*

- **Ден 1- Основни актьорски техники, игри и упражнения за разгръване и „стопяване на ледовете” (физически и ментални игри и актьорски упражнение)**

По време на този ден фасилитаторът представя участниците, разказва им за основните цели на курса, както и за основните дейности, които ще се проведат и за почва с игри за „стопяване на ледовете” заедно с участниците. През този ден са включени и игри с цел придобиване, подобряване и развиване на актьорски техники. Главните действащи лица са фасилитатор, Жокер и 5 – 10 участници.

Първо фасилитаторът трябва да даде информация на групата относно тренинга като цяло, както и да разкаже с какви дейности и задачи ще бъдат ангажирани участниците. Жокерът ще стартира дейностите с упражнения за „разтопяване на ледовете” заедно с участниците с цел те да го опознаят и да изградят доверие към него.

Фасилитаторът трябва да каже на участниците да се подредят в кръг и заедно с Жокера да ги представи помежду им, подканвайки всеки един от тях да си каже името и да разкаже няколко неща за себе си. След това фасилитаторът трябва да покаже на участниците 3 – 5 игри за „разтопяване на ледовете”, които са цел участниците да се опознаят и да се почувстват добре. Броят игри зависи от това колко бързо участниците ще се адаптират и ще започнат да се чувстват комфортно. „Ледоразбивачите” в тази част на тренинга ще бъдат с цел участниците да запомнят имената и факти за останалите в групата, както и за да се почувстват спокойни и комфортно в тази среда.

- **Ден 2- Разиграване на базисни сцени- различни социални ситуации**

През този ден участниците в помощта на Жокера трябва да започнат да работят върху различни проблематични социални ситуации. Участниците трябва да бъдат разделени на групи от 4 – 6 човека и всяка група трябва да разработи различна социална ситуация и да създаде сцени, свързани с нея. Продължителността на създаването на сцените трябва да е 40 – 50 минути. Участниците от всяка група трябва да изиграят сцената пред останалите групи, които ще имат възможност да ги спират и да импровизират по проблема и избраните сцени. Всяко представяне трябва да е с дължина около 10 – 15 минути. След всяка сцена ще има дискусия за главния проблем и начините за справяне с него, която ще продължи 15 – 30 минути.

След приключване на този процес цялата група трябва да избере една от предложените социални ситуации, която да изиграе пред публика, и да започне да я разработва. Участниците могат да направят дискусия (30 – 45 минути) за избора на сцена.

- **Ден 3- Главна сцена**

Актьорите трябва да разработят цялата постановка чрез импровизации, спиране на сцени и повторното им разиграване. На края на този ден те трябва да са имат постановка, готова за игра пред публика на следващия ден.

- **Ден 4- Разиграване на главната сцена пред публика**

Актьорите разиграват основната сцена пред публика, след което публиката трябва да се намеси. Първо публиката може да каже на част от актьорите какво да променят в поведението си и сцената да бъде разиграна от актьорите. След това, хора от публиката могат да се качат на

сцената и да сменят част от актьорите, преигравайки сцената. Следва дискусия и рефлексия върху главния проблем в постановката.

- **Ден 5- рефлексия и оценка на трейнинга, лекции**

През този ден участниците ще обсъждат обучението: какво са научили, какви са силните и слабите страни на метода. След това ще има лекции, свързани с различните техники, които могат да бъдат използвани от трейнърите във ФорПрув театъра.

## Глава 4: Въпроси и колебания

### 1. Трябва ли да бъде открито конкретно решение на проблема?

Най-важно е да се провокира дискусия във връзка с проблема, която може да се окаже начало на решаването му, а в някои случаи – част от решението.

В някои случаи проблемът е много сложен и не е възможно публиката да успее да го разреши по различни причини – като например политически, идеологически и други. Много е важно публиката да бъде ангажирана в процеса на дискусия и в споделянето на мнения и гледни точки. По този начин хората осъзнават, че промяната е в техните ръце.

### 2. Трябва ли актьорите да са част от местната общност?

Ако актьорите произлизат от местната общност, за тях е по-лесно да разберат и представят местните проблеми и нужди, което кара и самата общност (която е дошла да гледа постановката) да усети проблема като по-близък, да го вземе присърце и да се включи по-активно. От друга страна обаче, дискусиите, чувствата и опитът остават в общността.

Ако актьорите не са част от местната общност, проблемът може да бъде представен по по-добър начин, защото членовете на местната общност могат да получат обратна връзка за проблема от хора, които не са пряко свързани с него, което може да им даде различна гледна точка. Освен това, ако не познават публиката, участниците не са под напрежение за представлението, защото при някои би могъл да се появи стрес в следствие на игра пред близки, роднини, съседи или приятели.

### 3. Нужно ли е участниците да бъдат професионални актьори?



Безспорно работата с професионални актьори ще подобри качеството на пиесата. В случая обаче най-важното е наболелият социален проблем да бъде представен, което може да бъде направено максимално реалистично само от хора, които са преживели или в момента преживяват този проблем. Най-добрият подход е балансирането между театралното и социалното измерение. Най-важно е групата да е съставена от креативни, гъвкави, чувствителни, състрадателни и готови да експериментират хора, които да бъдат напълно наясно, че трябва да подкрепят публиката в процеса на взимане на решения.

**4. Могат ли да бъдат добавяни нови хора към групата, след първоначалната селекция?**

Доверието между хората е нещо много крехко и същевременно е най-важният елемент за развиването на групата. Една от основните роли на трейнъра е да създаде групова динамика и да наблюдава всички процеси, които се случва в нея. Групата се развива на различни нива, но всеки член трябва да знае за всичко, което се случва. В този смисъл решението за добавяне на нови хора трябва да бъде взето от групата.

Същевременно, възможността за напускане на някой член на групата, е напълно е реална и за това трябва да има ясно становище за това как да се приемат нови членове.

**5. Трябва ли представеният проблем да бъде реален (и преживян от някого от участниците) и с реални герои или постановката може да е базирана на общ проблем?**

Най-добре е да се представи реален проблем да се представи с истинските му имена и истинските герои, защото основната идея е проблемите да се представят такива, каквито са в действителност. Въпреки това, актьорите трябва да бъдат

внимателни при представянето на проблема- идеята е да се потърсят разрешения, а не чрез постановката да се генерира конфликтна ситуация.

## **6. Нужно ли е Жокерът да е професионален актьор или член на местната общност?**

Не е лошо Жокерът да е професионалист, но това не е най-важното и за това не е задължително. Най-важно е Жокерът да отговаря на (или максимално да се приближава до) основните изисквания, описани в този наръчник. Също така е важно той да е запознат с груповата динамика с цел да избегне всички действие, водещи до манипулиране на публиката и актьорите. Жокерът трябва да модерира дискусиите и да се подчинява на етичните норми.

The Joker does not decide anything alone, but he knows everything. So the best Joker is the one who has good moderating and facilitating skills.

## **7. Кога свършва постановката?**

Когато всички хора от публиката, които искат да се включат, дадат своите предложения за това как може да се реши проблема и променената пиеса се представи.

## **8. Може ли да се използва хумор в постановката?**

Много е рисковано да се използва хумор, но същевременно той може да бъде използван като отдушник за стреса. Комичните сцени могат да помогнат на публиката да премахне стреса чрез смях, а смехът е един от най-добрите психологически механизми за защита. За това хуморът може да бъде използван много внимателно само като ирония с цел подсилване на ефекта от дадена ситуация или герой.

# Част 2-

# Практически

# ПОДХОД

## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (I):



Започнете да мислите за истински проблем от живота, с който сте се блъскали, за конкретна ситуация, в която ви е липсвала сила, подкрепа или визия за това как да решите проблема и в която сте се чувствали притиснати от външни фактори. Не се опитвайте да мислите за това, което е трябвало да направите, а за самия проблем- какъв беше пробелът? Какво всъщност се случи? Опитайте се да си изясните ситуацията, все едно сте друг човек. Истинската проблема ситуация е торазвната точка, от която работата по ФорПрув стартира.

Какво да правя, ако мисля, че не съм имал/а проблематични ситуации в живота си? Ако наистина мислите така, има шанс да отричате трудностите в живота, разбира се, има и хора, които приемат, че всичко е наред. Ако това е и Вашият случай, за вас това ще бъде една от трудностите, свързани с уъркшопа.

## ФОРПРУВ Е ПРАКТИЧЕСКИ МЕТОД ЗА РЕАЛНИ СИТУАЦИИ

### 1.1. Как методът ФорПрув може да помогне на Вас и учениците/ курсистите Ви?

Методът ФорПрув изисква от Вас като учител да се отпуснете и да поведете членовете на групата към вътрешната мъдрост, която всеки от тях притежава и да им помогнете да изразят мнение по всеки от проблемите, които смятат за важни за тях. **Активното слушане** и **безусловното приемане** на останалите трябва да е вашето главно качество като учител/ обучител/ лидер. Вашата

основна задача ще бъде да създадете атмосфера на доверие и да помогнете на групата да преминава от една фаза на работа в следваща. Игрите за загряване, както и насърчаването на безопасна и почитателна атмосфера ще окуражи участниците свободно да изразят себе си. Отсъствието на написан сценарий ще помогне при процеса дебатирание, споделяне и изиграване на драматични житейски ситуации, които са основни дейности за обучението по новия метод.

ВИЕ	УЧАСТНИЦИТЕ
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ще приложите и менажирате нов и вълнуващ метод.</li><li>✓ Ще развиете своето активно слушане и безусловно приемане на опита на участниците.</li><li>✓ Ще разберете и насърчавате личната емоционална интелигентност на групата</li><li>✓ Ще създадете и менажирате дебат сред участниците.</li><li>✓ Ще приканите участниците да видят нови гледни точки и разбирания за сложни житейски ситуации.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ще научат и приложат нов и вълнуващ метод.</li><li>✓ Ще споделят реални проблематични житейски ситуации.</li><li>✓ Ще се чувстват в безопасност, докато споделят своите проблеми.</li><li>✓ Ще могат да споделят и дискутират с останалите.</li><li>✓ Ще могат да видят различни гледни точки на проблематичните ситуации, в които са изпадали.</li></ul>

## 1.2. Основи на метода ФорПрув

Подробна информация за произхода на метода можете да откриете в Методологията на ФорПрув театъра. Методът представлява комбинация между Фроум и Импровизационен театър. Основата на **Форум театъра** идва от **„Педагогика на потиснатите“** на бразилския учител Пауло Фрейре. Фокусът върху конфликта и потисничеството е изключително важен за идентифициране на проблема и за начините за неговото разрешаване. Фокусът при този метод не е върху бързото намиране на **решение**, а върху упражняването и откриването на различни начини за намиране на решение.

Методът ще бъде преподаван по два начина: учене от разстояние (чрез използване на този наръчник, както и на методологията на ФорПрув театъра) и учене от практиката по време на обучението по ФорПрув театър. Можете да прочетете първо или този наръчник, или Методологията за ФроПрув театър. Този наръчник ще Ви предостави и аудиовизуални материали, които да Ви запознаят с Методологията на ФорПрув театъра (вж. секция „Препратки“).

Както **Форум театърът**, така и **Импровизационният театър** могат да изглеждат „бедни“ от гледна точка на материали- използването на определен реквизит и специални материали не е задължително. Визуалният аспект на постановката умислено е negliжиран, защото целта ѝ не е артистично, а социално внушение. Въпреки, че материалите не са задължителни, не са и забранени, можете да използвате каквито материали и изразни средства пожелаете: графични, артистични и други с цел да провокирате и използвате колкото се може повече въображението, **интелигентността** и уменията на участниците.

Разгрявките и театралните импровизации ще създадат атмосфера, в която всеки участник ще може да сподели ситуации от живота си, които смята за важни и .

проблематични. Те могат да са свързани с полето на работа: професионални ситуации, търсене на работа, предприемачество и т.н.

Участниците ще могат да споделят и лични житейски проблеми, след което да дебатираат и да изберат една от предложените ситуации, върху която да работят. По тази причина дискусиата е важна дейност, която трябва да се насърчава. Ситуацията, която ще бъде изиграна пред публика, ще бъде една от реалните ситуации, показани от участниците. Ако реши, групата може да се раздели на няколко малки групи и да разработи различни ситуации, но това зависи от дължината на курса и с колко време разполагате.

По време на репетициите, ще се стигне до ситуация, наричана от **Аугусто Боал** „китайска криза“: при нея главният герой е изправен пред конфликтна житейска ситуация, в която има едновременно опасност от провал, но и възможност за действие и достигане на нови хоризонти. След включване на публиката при подобна ситуация, **Жокерът** (динамичен герой и групов лидер; не винаги Жокерът сте Вие;) трябва да мотивира публиката да се включи и да ѝ задава въпроси.

Жокерът трябва да се постарее да превърне публиката от пасивен в активен участник, мотивирайки я да се включи в постановката и да предлага различни начини за справяне с проблема. Когато гледащите се превърнат в актьори, има репетиция, целяща истински действия и социална трансформация. Целта тук е колективната репетиция на постановката. Визуално процесът изглежда по следния начин:





## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (II):



Не бързайте да преминете от една фаза на уъркшопа към следващата. Определете времето за всяка задача и се придържайте към него. Същевременно, трябва да усетите ритъма на участниците и да сте готови да направите промени във времетраенето, ако има нужда. Оставете участниците да решат кой коя роля да играе.

Какво да правите, ако Вашите курсист изостават с времето и се оплакват, че то не им стига, за да изпълнят задачите си?... **ПРЕГОВАРЯЙТЕ!** Попитайте си колко време мислят, че ще им трябва, за да изпълнят задачите си. Помислете дали поисканото от тях време е осъществимо и в разумни граници. Помнете, че ако сте отговорен лидер, ще трябва да изисквате смислени отговори и участниците.

## 2. ОБУЧИТЕЛНИ РЕЗУЛТАТИ

### 2.1 Зачитане на гласа на всеки



Както вече казахме, основната на Форум театъра се гради върху педагогиката на Пауло Фрейре, преподавател и философ на образованието, за когото най-важната цел на образованието е да окуражи потиснатите да се изразят и да си възвърнат силата, за да се освободят. За това този метод на работа е свързан с трансформация, която има както индивидуално, така и социално измерение. Когато потиснатият открие или извоюва правото си да се изрази, той/ тя вече може да промени ситуацията, в което живее. За един млад човек, който започва своя професионален живот например, това може да означава да открие стратегия, с която да осъществи мечтите си.

В днешно време образованието и обучението за трейнъри, както и знанието за емоционалната интелигентност набират скорост. Термини като „самоувереност“, „издръжливост“ и „гъвкавост“ стават част от базисната обща култура и обучителите разбират колко е важно тези качества да бъдат заложени във всеки трейнинг. Ако не можем да отстояваме себе си в определени житейски ситуации, значи не сме намерили начин да бъдем самоуверени, гъвкави или издръжливи.

ФорПрув е метод, който цели да даде възможност на участниците да кажат силно и ясно, че всеки от тях е бил потискан от време на време или през цялото време. ФорПрув спомага за изграждането на атмосфера на сътрудничество сред участниците, която ще им помогне да изразят себе си.

## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (III):



Като модератор, Вие ще трябва да помагате на участниците да избират проблеми от живота, свързани с предприемачество, лидерски умения, кариерни умения и други с цел те да са включени в основната сцена. Проблематичните ситуации трябва да имат практическа насоченост и практически решения. За това ситуацияите, в които някой е направил нещо на някого са по-добри от ситуации, в които нещо е прието като агресия, но на практика не е имало агресивно поведение. Запомнете: всяка споделена история трябва да бъде високо ценена и уважавана, защото е нечий реален опит.

Какво да правим, ако един или повече участници не могат да измислят реални ситуации, свързани с предприемачество или професионалния живот? Много е вероятно това да се случи при работа с млади хора, защото много от тях може да вярват, че няма опит в тази сфера. Ще бъде нужно тези хора да бъдат насочени с цел да разберат опита на колегите си и да се сетят дали са преживявали подобни ситуации: може да се изпитвали затруднения при намирането на почасова работа, написване на автобиография, споделяне на очаквания и други. Може да имат опит, но да не го осъзнават, което значи, че Вие трябва да им „отворите очите”.

### 2.2 Самопознание и съпричастност към околните

Няма такова нещо като сам човек. Някой може да се преструва, че е изолиран, но кафето, което е изпил сутринта е посято от някого, а колата, в която се е возил, е заредено с нечий петрол. Както виждате, става дума за **взаимна зависимост**. Във всеки от нас са заложени ценностите на обществото ни, както и

цялата човешка история- когато се променяме като индивидуалност, променяме както личната си история, така и историята на семейството, държавата и целия човешки род.

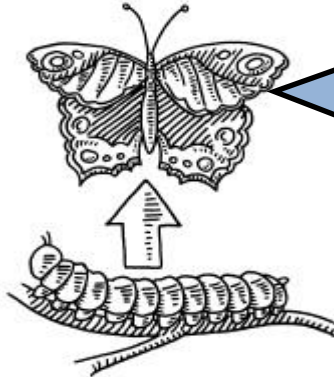
За да се справите с ролята си на лидер на уъркшопа, трябва да притежавате едно основно качество: готовност да се конфронтирате с **критично мислене**. В един идеален свят не би имало нужда да се говори за социална трансформация, но ситуацията не е такава. Случаите, които участниците ще споменават са доказателство за това. Бъдете готови да се изненадвате от различния опит на участниците, от индивидуалните им начини на (критично) мислене. Бъдете готови да приемете всичко това.

Другото качество, което със сигурност ще трябва да притежавате, е емоционална интелигентност. Даниъл Голман, известният автор на „Емоционална интелигентност” (1995) поставя емоционалната интелигентност като най-важния тип интелигентност и като база на нашето интелектуално функциониране. Според него емоционалната интелигентност има два аспекта: интраперсонална интелигентност и интерперсонална интелигентност: да опознаем себе си, познавайки другите и да опознаем другите, познавайки себе си.

Чрез участието си в уъркшопа участниците ще се променят, както и Вие. Готови ли сте за промяна? Хубаво е да си зададете този въпрос, преди да се впуснете във ФорПрув театъра. Дори и да имате много опит в подобни направления, всеки от нас се променя чрез контакта си с околните. Добрият лидер може да се „остави” да бъде трансформиран чрез интеракцията с екипа си. Очакваме този уъркшоп да е трансформиращ както на индивидуално, така и на групово ниво. Ами ние- трейнърите и обучителите- готови ли сме за промяна?

## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (IV):

След това можете да си зададете въпроса кои социални трансформации мислите за са важни с цел промотиране на младежко предприемачество и лидерство.



Преди да започнем, е хубаво да си зададете въпроса, или да си напомните, (ако вече знаете) в които области на живота си бихте искали промяна.

Какво да правим, ако не сме се замисляли за подобни неща, преди този уъркшопа? Може би е дошло време, в което трябва, поне заради уъркшопа, да започнете да мислите за различни проблематични ситуации. За това може да бъде полезен и настоящият наръчник, който да Ви помогне да мислите в тази посока- няма какво да губите.

### 2.3 Чувство за принадлежност към общността

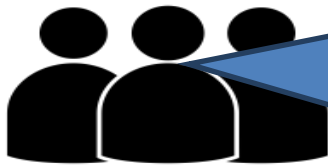
Когато ФорПрув се прилага на практика, както се случва и във Форум театъра, ще има и нужда от определена таргет аудитория или определена общност, за която уъркшопа да е полезен. Изборът на място за обучение също е свързан с определена общност, определена част на града и определена таргет аудитория- например безработни жени с мюсюлмаснка религия, младежи от ромски етнос, възрастни хора и т.н.

В настоящия случай нашата целева група са младежи от различни държави, планиращи да започнат своя професионален живот- те могат да споделят идентични ценности или реални ситуации по време на уъркшопа, което да ги превърне в една общност. Ефектът на общността може да се засили, ако участниците идват от един и същ град или регион. Модераторът трябва да помогне на участниците да се почувстват като част от една общност. Неговите умения да провокира дебати и споделяне, както и да помогне да общите черти между участниците да „излязат на повърхността”, ще бъдат много важни в някои части на трейнинга.

ФорПрув има две цели: индивидуална и социална и следователно общността е базисен фактор. Според философа Хенри Бергсон хората много наподобяват пчелите, осите и мравките, които живеят в големи, групирани, сложни и йерархични общности. Какво мислите за това?

Общността включва пространство и хора, които считаме за „наши”. Когато планирате ФорПрув уъркшоп, общността в много важен фактор, върху който трябва да помислите. Уъркшопът трябва да има ясна цел, свързана със специфичната общност. Също така, трябва да се създаде **колективно съзнание** и общност, която **иска да учи** и да споделя знания.

## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (V):



Спрете за една секунда, поемете си въздух и помислете върху следното: какво смятате за своята общност? Дали това е градът или районът, в който живеете? Сградата, в което живеете? Вашите познати и семейство? Хора със същия цвят на очите като Вашия? Опитайте се да напишете списък с всички общности, към които принадлежите. След това напишете списък с всички общности, в които бихте искали да принадлежите. Сравнете отговорите си с тези на някой друг. Какво виждате?

Какво да правим, ако участниците не мислят, че принадлежат към дадена общност? В такива случаи, обществото на свободния дух винаги е подходящо за всички. Разбирате ли какво имате предвид?

### 3. МЕТОДИ И ГЛЕДНИ ТОЧКИ



#### 3.1 „Как” и „за какво” правим това или онова?

Под думата „методи” можем да разбираме комбинация между определени техники или теоретически подходи, използвани на практика. Методите се използват за постигане на определена цел. Вместо да говорим какво означава думата „метод” на теория, искаме да Ви покажем как нещата могат да се правят при ФорПрув театъра (какво отношение трябва да имате), какво ще се случи по време на една сесия (като допълнение към техниките от Форум и Импро театъра), чрез какви похвати ще се осъществи сесията ще се случат нещата (айс брейкъри, разгрявки, дебати, споделяне, актьорски упражнения, теория и много други) и до къде ще ни доведе всичко това (основната цел е да се стигне до репетиции и обща постановка, които да помогнат на участниците в процеса на себепознание и рефлексия върху социалните трансформации и техните ефекти).



Обърнете внимание не предимството на „как“ пред „какво“ в пирамидата „Как и какво“:

#### 4 ОБЩА РЕПЕТИЦИЯ (СВЪРЗАНА С ОПРЕДЕЛЕНА ТЕМА ИЛИ ОБЩНОСТ)



*Пирамидата „Как и какво“*

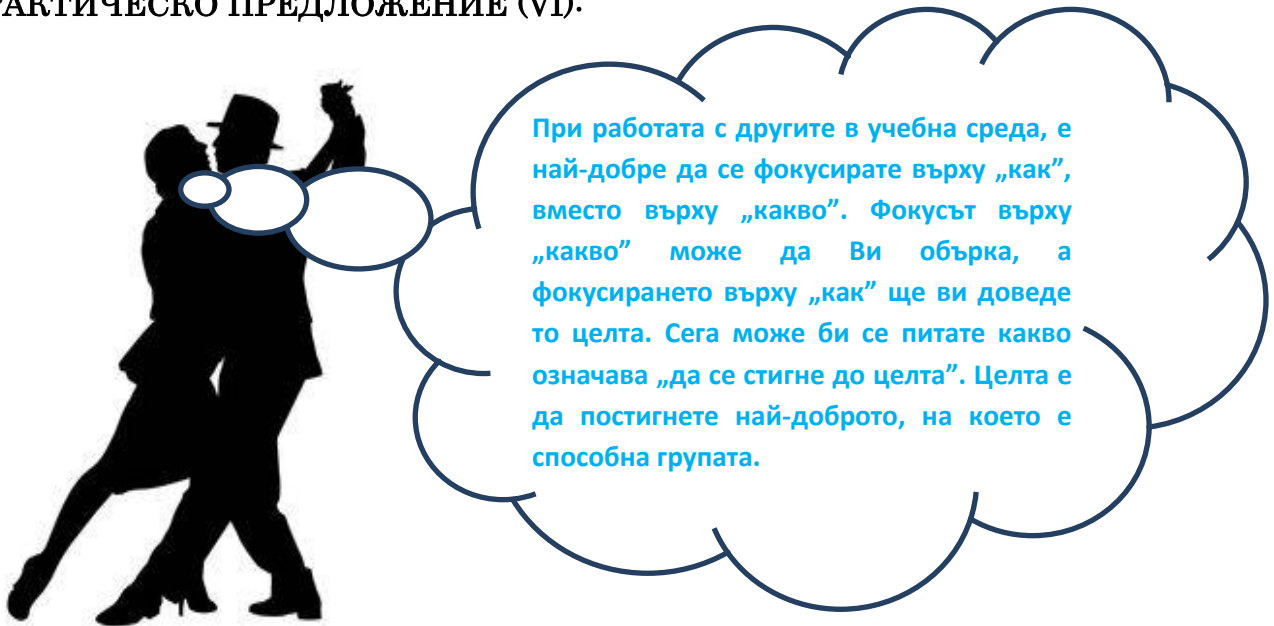
1= **Как** нещата трябва да бъдат направени по време на уъркшоп (стилът на работа и обучение), както и отношението. Тук се включва и изборът от страна на учителя, на определен стил на обучение: активно, интерактивно, подканващо към дебати и себепознание, подкрепящо и насочено към индивидуалните нужди. „Как“ стои в основата на пирамидата, а не „Какво“.

2= **Какво** ще бъде направено (как ще бъдат смесени Форум и Импро театърът във връзка с младежкото предприемачество).

3= **Чрез какви** методи и техники ще се проведе обучението.

4= **С каква цел** ще бъде организиран уъркшопът- цели, намерения, реализация.  
В нашия случай става дума за това как ще се постигне целта да има постановка, в която да участват актьори и публика за постигане на индивидуална и социална трансформация в определена група или общност.

### ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (VI):



Какво да правите, ако не разбирате защо „Как“ е по-важно от „Какво“? Можете да прочетете нещо за Гещалт терапията или да попитате някого, който се занимава с нея, както и да си припомните момент от ученическите си години, в който учителят се е опитвал да Ви обясни нещо, което първоначално не сте разбрали. Въпреки, че първо не сте разбрали какво е искал да Ви каже учителят, най-вероятно когато той е показал по различни начини какво е имал

предвид започнал е да пее, да прави гримаси, да рисува, Вие сте разбрали какво е имал предвид. „Какво” е искал да каже е останало същото, но „как” го е казал е било различно.

## 4. ОБУЧИТЕЛНА МЕТОДОЛОГИЯ



### 4.1 Процесът на учене:

Опитът, който ще се придобие по време на ФорПрув обучението, е като всеки друг обучителен опит, в който има т.нар. „учител” и т.нар. „ученик”. Педагогиката ни учи, че можем да открием познания и мъдрост в учещия (според Сократ, Платон, Русо, Ауробиндо, Пиаже и т.н.). Концепцията за учещия, разгледан като „празна ваза, която трябва да бъде напълнена” отдавна е отхвърлена. Тук се появява въпросът какво да правим с натрупаните опит и знания на учещия?

Модераторът във ФорПрув уъркшопа е в координираща и активна роля, но и в роля на учещ от другите. Този човек ще трябва да се фокусира върху прилагането и реализирането на целите и последователността на уъркшопа, но **ВСИЧКИ СЕ УЧАТ ОТ ВСИЧКИ**. От участниците се очаква да следват инструкциите на модератора и да работят заедно с него, но разликата от

стандартните уъркшопи е, че всички учат. Личният опит на всеки участник е ценен при изграждането на постановката.

Модераторът създава и менажира процеса на учене, а участниците работят в зададените времеви и пространствени рамки на уъркшопа, използвайки техниките, предложени от модератора. Модераторът трябва да се учи от предложените от участниците ситуации и извършени дейности. Следователно, въпреки че уъркшопът е предназначен за научаване на техниките на ФорПрув театъра и има процес на преподаване и учене, има и процес на споделяне на опит в рамките на програмата, която, макар и предварително фиксирана, може да стане много гъвкава.

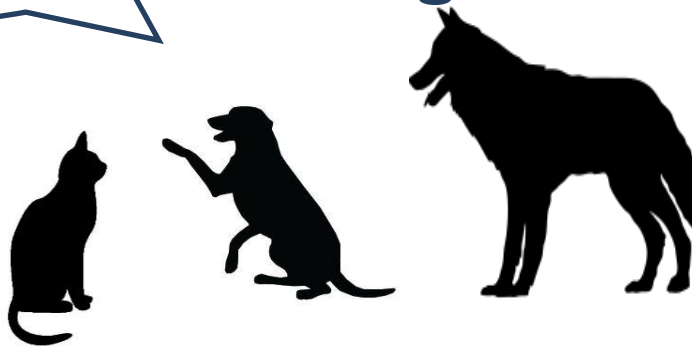
Запомнете: **всички взаимоотношения, включително и образователните, са базирани на емоционална връзка** - постарайте се да я създадете и да се грижите за нея.

## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (VI):

**ЗАПОМНЕТЕ: ДОБРИЯТ ОБУЧИТЕЛ Е ОБУЧАЕМ С ГОЛЯМ ОПИТ**

Джош, трябва да се държиш по-приятелски, а ти, Пит, трябва да поработиш повече върху безразличието.

Тези хора са истински професионалисти.



Какво да правим, ако някой от обучаемите не може да разбере другите или се затруднява да се изрази? Всеки от нас е бил в позицията на обучаем. Ако мислите, че Вашето обучение като лидер е приключило, може да останете разочаровани: процесът на учене във всички сфери на живота продължава през целия живот. Умението да оцените другите е базисната предпоставка, която трябва да имате, за да станете истински лидер. Започнете да говорите за красотата и мъдростта на другите: това ще направи и Вас красиви и мъдри.

### 4.2 Създаване на условия на учене при ФорПрув театъра

Уместността на уорм-ъпите и айс-брекйърите, както и уменията Ви да мотивирате и посрещнете подобаващо хората в работната атмосфера на ФорПрув трейнинга, до голяма степен могат да определят дали Вашият уъркшоп ще бъде успешен. Вашите теоретични знания не са толкова важни, колкото емоционалната интелигеност, която ще вложите в курса.

Инвестирайте колкото време е нужно, за да изградите атмосфера на споделяне и опознаване (създаване на връзка между участниците). Има нещо много важно, което всички трябва да вземат под внимание по време на целия процес, особено при споделянето на идеи: **всеки човек има своя собствена история**. Всички имаме „сценарий“, по който сме израснали и живели. Начинът, по който сме живели, определя как ще взаимодействаме с другите и какво ще ни мотивира. Вслушайте се в участниците и те ще започнат да Ви уважават и да гледат на Вас като на лидер- не само заради добрия начин, по който ще им обяснявате, но и заради правилното Ви отношение, активно слушане и респект към останалите. Няма значение колко ужасяваща, неприятна, тъжна, неморална или приятна е нечия лична история или опит (или поне така може да звучат за Вас). Важното е, че това е нечия лична история и отправна точка- постаарайте се всички да разберат това. Постаарайте се всичко споделено да остане **конфиденциално** и се уверете, че всички участници знаят това. **Каквото се случи на обучението, си остава на обучението.**

#### ЗАПОМНЕТЕ:

- Подгответе ангажиращи игри за разгриване и „стопяване на ледовете“, за да помогнете на участниците да се опознаят.
- Използвайте емоционалната си интелигентност във всички ситуации (бъдете съпричастни и внимателни към нуждите на всички).
- Бъдете любопитни за историите на другите и „заразете“ останалите с това любопитство.
- Прилагайте активно слушане.
- Уверете се, че ще има конфиденциалност (самите участници ще искат това).

#### ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (VIII):



Един ден ми се случи следното нещо...

Добре, запомни: активно слушане; трябва да кимам в знак на съгласие, да казвам „Мхм!“ между изреченията, да се усмихвам, да гледам човека и да си личи, че се интересувам от историята му.

Какво да правим, ако нечие споделяне не е интересно за нас? Възможно е това да се случи и не бива да се чувствате виновни. От друга страна, не бива да карате другия човек да се чувства некомфортно. Какво да правим в подобна ситуация? Винаги давайте шанс на другия да се изрази. Ако не разбирате нещо, задавайте му уточняващи въпроси и това може да промени динамиката на разговора. Ако сте го слушали, но не можете да го слушате повече, трябва учтиво да му кажете: „За съжаление не мога повече да се фокусирам върху разказа ти,



но много ти благодаря, че сподели това с мен.”. В групите винаги има някого, който иска повече внимание от останалите. Вие, като групов лидер, трябва да се уверите, че всеки получава достатъчно внимание, но не много повече от останалите.

#### **4.3. Как да поднесем теоретичната информация?**

До сега ясно казахме, че Вашите теоретични познания не са толкова важни, колкото емоционалната Ви интелигентност. Това не означава, че трябва да се подценява важността на теоретичните аспекти, а за да се подчертае практическата насоченост на уъркшопа. В днешно време много голямо количество информация може много лесно да се открие в Интернет. За това Ви препоръчваме не да давате прекалено много информация за историята на Форум и Импро театъра, а да кажете кои са основните принципи на ФорПрув методологията.

Трябва да направите точна селекция на основните концепции, които искате да предадете на участниците. Ако искате да направите списък с основни концепции, Ви съветваме да погледнете в речника в края на наръчника. Няма много теория, която да разяснявате, а и можете да насочите курсистите си към секцията със справки на този наръчник или с други източници. Споменаването на основите и произхода на ФорПрув театъра, Форум и Импро театъра, както и имената на Пауло Фриере и Аугусто Боал, е напълно достатъчно.

Ще трябва да кажете на участниците как работи новият метод и ще можете да се фокусирате върху основните концепции във всеки етап от уъркшопа. Това означава, че теорията може да бъде разделена на части и всяка част да бъде представяна на различен етап от трейнинга. Имайте предвид, че ще има много

дискусии и мозъчни атаки по време на уъркшопа. В началото на всяка от тях можете да поднасяте по малко теория.

Целта на уъркшопа е да се създаде постановка и за това теорията ще бъде не само нещо, което Вие да споделяте с останалите, но и нещо, което всеки ще споделя с всички останали- така се изгражда групата. По този начин колективното мислене ще помогне за създаването на постановката.

## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (IX):

**ФОКУСИРАЙТЕ СЕ ВЪРХУ КОНСТРУИРАНЕ НА ЗНАНИЯ, А НЕ  
ВЪРХУ ПРЕДАВАНЕ НА ЗНАНИЯ И ЩЕ ВИДИТЕ РЕЗУЛТАТА.**

Хора, какво е „колективна  
интелигентност“?

Четох, че това е начин за  
увеличаване на когнитивните  
възможности на групата.



Така е, но предпочитам гледната  
точка на Джордж Пор: според него  
колективната интелигентност води  
до по-високата степен на сложност  
и хармония.

Всъщност, според Атли, колективната  
интелигентност се намира както в индивида,  
така и в заобикалящата го среда.

Какво да правим, ако някой отказва да участва в определена дейност? В някои ситуации участниците може да се почувстват физически или емоционално ограничени, което може да ги спре. Като групов лидер трябва да знаете, че въпреки че стимулираме колективния дух, всеки има право да не участва в някои дейности и само да наблюдава. Препоръчваме Ви да попитате този човек как се чувства. Той може да не е готов да сподели с Вас какво преживява, но ще оцени подкрепата Ви. Понякога мълчанието или отказът да се включат е

начинът, по който някои хора участват в дадена дейност. Трябва да се научите да преценявате дали този случай е такъв.

#### 4.4. Даване и получаване на обратна връзка

Даването и получаването на обратна връзка може да бъде неприятно преживяване за някои хора. Да ти се наложи да кажеш на някого какво наистина мислиш за това, което прави, може да бъде трудно. Защо е така? Проявява се нашият първичен страх във всеки социален контекст, че може да кажем или направим нещо, което да ни изолира. За това начините да даване и получаване на обратна връзка в групата трябва да бъдат ясно установени: по този начин ще се избегне чувството за отхвърляне от групата. Ето го и първото правило за даване на обратна връзка:

1. **Обратната връзка не трябва да бъде за това какъв е човекът, а за това какво прави.**

Как и кога да даваме обратна връзка? Моментът и мястото са важни- изберете предварително уговорено място и спокоен момент за обратна връзка, която може да е свързана с нещо деликатно- например ако е имало инцидент или сложна, болезнена ситуация. От вас ще се изисква голяма доза емоционална интелигентност и контрол над емоциите. Можете да бъдете по-небрежни, ако всички знаят, че ще получат обратна връзка. Тук идва и второто правило за даване на обратна връзка:

2. **Винаги трябва да искате разрешение от човека, за да му дадете обратна връзка: „Може ли да ти дам обратна връзка?“**

Като групов лидер, ще трябва да се запитате (както и ние Ви попитахме в началото на наръчника „Какъв тип обратна връзка искате да получите?“) как

ще се предоставя обратна връзка по време на уъркшопа. Може да има въпросници за участниците, с които да се прави оценка на всяка сесия. Но като модератор Вие трябва да бъдете готови да дадете и получите устна обратна връзка от и към участниците след или по време на сесиите.

Освен това, Вие ще трябва да оценявате и езика на тялото им и да видите дали са заинтересовани, мотивирани и готови да участват. Ако видите, че не са, препоръчваме Ви да ги питате как се чувстват всички (можете да го правите по всяко време) или да им направите игра за енергизиране. Възможно е хората да поискат обратна връзка от Вас като лидер на групата и трябва да бъдете готови за това – тук идва третото правило:

**3. Винаги бъдете положителни, дори и ако трябва да се справите с негативен факт или ситуация.**

## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (X):

ПОМИСЛЕТЕ ЗА СЛУЧАЙ, В КОЙТО СТЕ ПОЛУЧИЛИ ОБРАТНА ВРЪЗКА ПО НАЧИН, КОЙТО ВИ Е ОБИДИЛ ИЛИ РАЗСТРОИЛ. ЗАТВОРЕТЕ ОЧИ И ВДИШАЙТЕ И ИЗДИШАЙТЕ НЯКОЛКО ПЪТИ. ВИЗУАЛИЗИРАЙТЕ ТАЗИ СЦЕНА, ПРЕВРЪЩАЙКИ Я В НОВА СЦЕНА, В КОЯТО ПОЛУЧАВАТЕ ОБРАТНА ВРЪЗКА ПО НАЧИН, КОЙТО ДА ВИ КАРА ДА СЕ ЧУВСТВАТЕ КОМФОРТНО И ДА УСЕЩАТЕ, ЧЕ НЯКОЙ ГО Е ГРИЖА ЗА ВАС. ПОМИСЛЕТЕ. ВДИШАЙТЕ ДЪЛБОКО И СЛЕД КАТО ПРИКЛЮЧИТЕ ОТВОРЕТЕ ОЧИ. КАК СЕ ЧУВСТВАТЕ?



Какво да правите ако Вие или някой друг участник сте получили обратна връзка, която ви е накарала да станете по-емоционални? Ако се чувствате по-емоционални, но искате да го обсъдите по-късно, можете да кажете „В момента съм по-емоционален, по-късно може да ви кажа какво се случва с мен.“. Ако се почувствате по-емоционални от нещо казано и искате да го споделите, защо не? Можете да го направите. Въпреки това, имайте предвид, че приоритетни са не Вашите чувства и изразяване, а чувствата и изразяване на участниците. Ако



участник се чувства по-емоционален, можете да му предложите своята подкрепа или да направите кратка пауза.

## 5. ВОДЕНЕ НА ФОРПРУВ ТРЕЙНИНГ



### 5.1 Основни индикации при развиване на лидерство

Вашите силни и слаби страни като модератор са пряко свързани със стила Ви на учене. Можете да наблюдавате участниците по време на курса, защото това може да помогне и на Вашия стил като обучител- по време на обучението ще има много различни хора. Наблюдавайте ги и обърнете внимание на силните и слабите им страни.

Всеки от нас има слаби страни, които не може да види, но останалите забелязват в него. Каква може да бъде вашата слаба страна като групов лидер? Този тренинг може да се разглежда и като обучение за обучители. Виждате ли себе като трейнър? Да? Не? Все още не? Добрият трейнър всъщност е лидер.

Помислете за случаи, в които сте били успешен и спонтанен лидер. Може да е било в училище, сред Вашите приятели и семейство, по време на проект. Може да е докато сте били на лагер с приятели- Вие ли бяхте човекът, който четеше



картата? Или човекът, който питаше местните за посоката на друг език? Или човекът, който откри плодове в гората и прецени дали са годни за ядене?

Има ситуации, в които сме природни лидери, в други сфери трябва да поработим, за да се превърнем в лидери. Както казахме, учителят е обучаван с много дълъг стаж. Какво Ви помага да успявате? Кое не Ви помогна? Какви неща правите, за да успеете? За какво трябва да помислите? Как разпределяте ангажиментите си? Организираните ли останалите или ги окуражавате да бъдат лидери?

Това са аспектите на лидерството, за които е хубаво да помислите, за да разберете какъв тип лидер сте. Запомнете: този уъркшоп е предназначен, за да Ви обучи на театрална техника, чрез която Вие да обучавате другите. Тази техника цели да се създаде социален и емоционален ефект върху бъдещите ни курсисти. Тези хора ще бъдат хора, които ще имат нужда от Вашата помощта, за да изградят себепознание, твърдост, гъвкавост и емпатия. Тези качества ще помогнат в техния професионален и личен живот. Вие, като лидер, трябва да създадете нови лидери.

## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (XI):



Спомнете си за учителите, които сте имали до сега и напишете списък с по едно качество на всеки от тях, което уважавате. Маркирайте качествата, които и Вие притежавате. Направете друг списък с качествата, които все още трябва да развиете. Погледнете двата списъка: това е Вашата отправна точка. Уверете се, че Вашите бъдещи обучаеми ще разберат тази отправна точка, защото по време на терънинги всички сме свързани.

Какво да правите, ако имате чувството, че не се разбирате с групата? Тези ситуации са нормални- не можете да угодите на всички през цялото време- нито Вие, нито някой друг трябва да е харесва винаги и от всички. Ако обаче, цялата група не е доволна от Вашето поведение, е възможно да не сте разчели правилно тяхното поведение или да не сте отговорили правилно на нуждите им. Хубаво е да се запитате какво бихте могли да направите по различен начин. Вече ще знаете какво не е хубаво да правите и ще можете да използвате тези знания в бъдещи терънинги- не забравяйте- животът продължава.

## 5.2 Стратегии за индивидуалне и групов мениджмънт

Имайте предвид, че модераторът трябва да действа в различни групови ситуации: работата започва с всички участници в групата и продължава в малки групи, които ще разиграват различни ситуации, някоя от които ще бъде избрана на главна сцена. Дори и при работата в малки групи ще има дебати и дискусии, за това Вие ще трябва да се адаптирате.

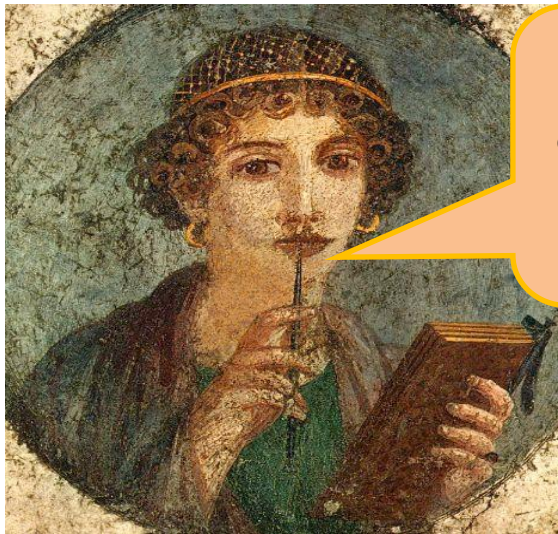
Главната сцена всъщност представлява интеракция между групата и публиката, която е менажирана от модератора с помощта на Жокера (понякога и модераторът може да играе ролята на Жокер). Ще има много промени в динамиката, което означава, че модераторът ще трябва да регулира груповата енергия, но имайки предвид и индивидуалните нужди.

Модераторът не работи само с една група, а с много различни групи понякога едновременно, което означава, че трябва да сте гъвкави – как да го направите? До сега наръчникът Ви показва различни неща, които да Ви помогнат при менажирането на емоциите на групата, както и на индивидите в нея. Тук има кратък списък с неща, които могат да Ви помогнат:

- **Дайте достатъчно време за игри за загряване и опознаване.**
- **Бъдете внимателни както към групата, така и към индивидуалните нужди.**
- **Приканете всички да мислят и да споделят мнение.**
- **Приемайте чуждите истории такива, каквито са.**
- **Акцентируйте върху случаите на потисничество. Тези проблеми са базата на Вашата работа, за това не бързайте да търсите решения.**
- **Прилагайте както емоционална интелигентност (емпатия, активно слушане), така и критично мислене (задавайте въпроси).**

- Предизвикайте групата да разсъждава като едно цяло чрез дискусии, дебати и репетиции.
- Фокусирайте се върху „как”, докато менажирате „какво”.
- Спазвайте конфиденциалност и изисквайте това от участниците.
- Поощрете участниците, посочвайки силните им страни.

## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (XII):



Техниките за контрол на емоциите работят, ако ги практикувате.

Какво да правите, ако групата не изглежда заинтересована или е разделена на малки групи? Възможно е да не сте посветили достатъчно време на игри за „разтопяване на ледовете” и опознаване, което да е довело до липса на връзка помежду им. Спрете тренинга и започнете всичко отначало, това никога не е проблем.

### 6. НЕ СПИРАЙТЕ СЕГА



## 6.1 Как да проверя дали се справям добре? Критерии за оценка и самооценка

Първият индикатор за това дали се справяте добре е Вашето вътрешно усещане и интуиция: ако не се справяте добре не само ще имате подобно усещане (което в някои случаи е напълно нормално), но и ще усещате физически дискомфорт.

Най-добрият начин да разберете дали се справяте добре е да гледате групата и да си зададете следните три въпроса: **Как изглежда групата?** Затворете очи и се запитайте **как звучи групата и как се чувства групата**. Запомнете отговорите си и след това се запитайте **как Вие бихте искали групата да изглежда, звучи и да се чувства**.

Запишете отговорите си. Това са Вашите лични стандартни за качество на групата като лидер. Ако Вашите очаквания за това как групата трябва да се чувства, изглежда и звучи са прекалено различни от това, което наблюдавате, може да правите нещо грешно или сте прекалено амбициозни и трябва да преосмислите стандартите си.

Обикновено обучаемите са доста „прозрачни“ и ако нещо не работи, го посочват. Има сесия за закриване на уъркшопа всеки ден, в която трябва да общувате с всички и да разбирате как се чувстват и дали курсът съвпада с очакванията им. Ако има трудности или проблеми, които не можете да разрешите веднага, трябва да ги отбележите и да помислите за решение, ако е възможно.

Ако не можете да разрешите въпроса достатъчно бързо, трябва да информирате групата за това. Възможно е да се открие решение на проблема от групата. Освен това, няма как да имате отговор за всеки въпрос или критика- Вашата работа е да координирате и окуражавате ефикасно колективно търсене на

отговори. Ще има и оценяване на всяка сесия. Тази обратна връзка ще Ви покаже какво можете да подобрите.

Хубаво е да държите връзка с някой ментор или по-опитен модератор, който да информирате как вървят нещата и да Ви дава обратна връзка. Да бъдете водени от точния човек може да бъде чудесен опит във всяка област. Същевременно трябва да помните, че винаги има неща, които няма да работят както сте очаквали.



## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (XII):

Помислете за всички учители, модератори и ролеви модели, които сте имали и все още имате около себе си. Ако трябва да изберете някого за свой ментор, който да Ви подкрепя по време на обучението, кой би бил това?



Какво да правите, ако не можете да се сетите за човек, от когото да поискате съвет и насоки? Винаги ще има някой, към когото ще можете да се обърнете. Напишете имената на възможните хора, които могат да Ви помогнат и молим наистина да помислите. Много хора, дори и такива, с които не сте имали много близък контакт, с радост ще приемат да Ви помогнат, ако видят, че сте наистина мотивирани или поне да Ви дадат съвет. Просто попитайте.



## 6.2 КАКВО ЩЕ СТАНЕ, АКО НЕЩАТА НЕ СЕ СЛУЧАТ, КАТО СТЕ ОЧАКВАЛИ?

Може да има много различни проблеми. Когато се работи с хора, всичко може да се случи. Във ФорПрув нещата могат да се объркат, ако се случи едно от следните неща:

- Ако има очакване нещата, свързани с постановката да са прекалено професионални (ФорПрув е за непрофесионалисти).
- Ако модераторът не изслушва и не позволява на хората да изразят проблемите, които искат.
- Ако избраните проблеми не са реални и ясни и нямат възможно решение.
- Въпреки това, както Боал е казал (цитиран от Удсон)

„Във всяка държава хората трябва да адаптират метода към собствената си култура, език, нужди и желания. Театърът на потиснатите не е Библия или книга за рецепти, а метод, който да се използва от хората и хората са по-важни от метода.”

- Ако модераторът не спира участниците да взимат бързи и лесни решения при главната сцена.
- Ако Жокерът не успее да помогне на публиката да се превърне в част от постановката.

Не е възможно винаги нещата да вървят според очакванията. Управлението на групи не е точна наука и именно там се крие чарът. Ще трябва да потиснете собствения си перфекционизъм и да приемате и очаквате неочакваното.

Модераторът може да има много силни и слаби страни (при емоционалния мениджмънт, при управлението на последователността на събитията, при управлението на времето у други)- това никога не е проблем. Проблем е ако не искате да знаете какви трудности среща групата или ако не искате да направите всичко възможно, за да намерите решение.

Така или иначе проблемите са „суровия материал” за ФорПрув, а конфликтът е „бащата на всички неща” (както казва гръцкият философ Хераклит), конфликтите трябва да бъдат дефинирани и върху тях трябва да се работи. Когато нещата не вървят според очакванията ни, виждаме какво можем да подобрим. Какво става, ако нещата не се случат според очакванията ни? **Вие и останалите имате шанса да израстнете.**

## ПРАКТИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ (XIV):

Кога за последно избегнахте конфликт? Беше ли мъдро да го направите? Как се почувствахте? Помогна ли решението Ви на Вас и другите? Помогна ли да спре нечие потисничество?



Какво да правите, ако някои хора от групата имат прекалено професионално отношение към театралните техники? Както видяхме, това може да подейства като спиралка за прогреса групата във ФорПрув. Може да се наложи на припомняте на хората, че целта тук не е изкуството, а животът- ако някой се нуждае от повече теоретични разяснения, можете да цитирате Аристотел, който казва, че изкуството е имитация на природата и живота. Може да звучи прекалено, но във ФорПрув ние не имитираме живота, а създаваме нов живот, помагайки на хората за техният бъдещ живот.

## 7. ОЦЕКА

Това беше всичко. Надяваме се този наръчник да Ви е помогнал или поне да не Ви е отегчил. Както виждате, този наръчник не се ограничава само до ФорПрув: той работи с различни педагогически подходи за работа с театър за образователни цели. Наистина се надяваме да Ви е било интересно. Сега имате възможност да проверите с какво Ви е помогнал наръчникът:

- Нещо, което научих:
  
- Кое беше най-интересно за мен:
  
- Кое изобщо не ми хареса:
  
- Бих искал/а в наръчника да има и информация/ секция за ...

**ПРИЯТЕН ФОРПРУВ УЪРКШОП!!!**

## 8. ДОПЪЛНЕНИЯ

### 8.1 История и теория

Форум театърът се прилага към различни типове потисничество сред много народи от различни държави. В библиографията ще намерите статия, писана от Елизабет Удсон (2012), в която тя описва опита си с бездомна жена в убежище и тяхното развитие при посещаване и организиране на сесии по Форум театър. Това е доказателство за ефикасността на Театъра на потиснатите, който е помогнал на бездомни жени да се справят с емоционалните рани и честия тормоз, на който са били подлагани. Методът е помогнал на тези жени чрез подчертаване на тяхната вътрешна сила и способности.

Фокусът при Форум театъра е помагане на индивидите да станат по-силни; хората, които са преживели емоционален и/или физически тормоз могат наистина да научат много. Удсон казва, че чрез игрите и сатирата на Боал, много жени са намерили нова надежда за бъдещето и за себе си.

Форум театърът се използва в общества, в които има обществени вълнения, като например Ирак, за който Доф Патерсън описва своя опит (2008) в книгата си „Три истории от окопите“. В момента театралната асоциация на Барселона “Forn de Teatre Pa’tothom” периодично организира уъркшопи, с които да окуражи жени и младежи от непривилигирани групи. Освен това, асоциацията организира група за подкрепа на майки в град l’Hospitalet и регулярно събират средства за финансиране на Форум театър за младежи в риск. Други теми, по които работят чрез Форум театъра са расизма и социалната несправедливост.

Форум театърът има корени и в Индия, защото там има много социални неравенства. Асоциация Jana Sanskriti работи в посока намиране на нови

възможности за с хора от разорени райони. Това са само малко примери за многото групи и асоциации, които работят с този театър по света.



Постановка на асоциация Jana Sanskriti

## 8.1 Справки и допълнителни материали

### За Аугусто Боал, Театърът на потиснатите и Форум театъра:

- Речник за театъра на потиснатите:

<http://tophiladelphia.blogspot.com.es/2011/12/theatre-of-oppressed-glossary.html>

- Форум театър за учители (игри и упражнения) от Аугусто Боал:

<http://organizingforpower.org/wp-content/uploads/2009/03/games-theater-of-oppressed.pdf>

- Театър на потиснатите, начин за социална промяна (съкратено издание):

<http://orccamericorps.weebly.com/uploads/1/3/0/4/13042698/theateroftheoppressed.pdf>

### За Аугусто Боал:

- Аугусто Боал, Форум театър, Харвард, 2003 <https://youtu.be/I71sLJ-j5LE>

- Аугусто Боал: Игри за актьори и не-актьори

<http://orccamericorps.weebly.com/uploads/1/3/0/4/13042698/theateroftheoppressed.pdf>

- Аугусто Боал: Театър на потиснатите

<https://mellonseminaremotions.wikispaces.com/file/view/Boal+Agusto-Theatre+of+the+Oppressed.pdf>

- Боал: упражнения за уъркшоп: топката <https://youtu.be/7SkAZBMN5qY>

### Примери за театри и асоциации, които се занимават с Форум театър:

- Пример за Форум театър: <https://youtu.be/NbYx01re-ec>

- Асоциация за печене на театър "Паттоум":  
[http://www.patothom.org/proyectos\\_sociales\\_teatro.html#bompas](http://www.patothom.org/proyectos_sociales_teatro.html#bompas)
- Форум театър за образователни цели: <https://youtu.be/n1Gdz8Bkx8A>
- Международен изследователски институт Jana Sanskriti:  
<https://voiceofjsirri.wordpress.com/2015/08/12/welcome-to-jsirri-2/>
- Театър на потиснатите: помощ за бездомни жени  
[file:///C:/Users/Anand/Downloads/63-475-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Anand/Downloads/63-475-1-PB%20(1).pdf)

### За Импровизационен театър:

- Енциклопедия за Импро театър: <http://improencyclopedia.org/>
- Упражнения за Импро театър:  
[http://www.iesa.org/documents/activities/iesa-sp\\_improlympic\\_handout.pdf](http://www.iesa.org/documents/activities/iesa-sp_improlympic_handout.pdf)
- Improv exercise in “Whose Line is it Anyway” (“Scenes from a hat”)  
Упражнения за Импро театър от „Чий е редът?“:  
<https://www.youtube.com/watch?v=TEdqqWBBUVU>
- Импровизации в „Чий е редът?“: (пълни епизоди в You Tube)  
<https://www.youtube.com/watch?v=ZOHGdt0UgrU&list=PLuj-14z7ltT4qbjJ7kzMjfZ-nN13yjsHu>
- Импровизации и актьорски игри за разгриване:  
<http://www.childdrama.com/warmups.html>
- Топ 10 импровизационни упражнения (базирани на „Чий е редът?“):  
<https://bluechat.io/list/top-ten-improv-games>

### Онлайн източници на различни теми:

- Активно слушане: <http://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html>
- Даване и получаване на обратна връзка:  
<https://www.entrepreneur.com/article/219437>



- Звуци, които помагат по време на разговори: <http://sciencenordic.com/mhm-and-other-sounds-help-conversations>

### 8.3 Речник:

В този речник има термини, които можете да използвате с участниците, както и термини, които ще бъдат полезни за Вас като модератор. Като трейнър, Вие ще трябва да познавате различни концепции, които Вашите ученици дори не бива да знаят, освен ако Вие не искате да ги споделите с тях. Има избрани и подчертани термини, които ще Ви трябват, за да обясните на учениците си контекста на ФорПрув театъра.

Надяваме се, че това ще Ви бъде полезно. Има хубав речник и в секцията за справки и допълнителни материали от Театъра на потиснатите във Филаделфия. Препоръчваме Ви да прочетете и тях.

- **Активно слушане**: да присъствате и телом и духом и да го показвате чрез езика на тялото си, докато взаимодействате с някого.
- **Самоувереност/ Отстояване на права**: умението да сложим нуждите си на първо място, без да бъдем агресивни.
- **Аугусто Боал**: създателят на Театър на потиснатите, инспириран от „Педагогика на потиснатите” от Пауло Фриере.
- **Колективна интелигентност**: умението на групата да мисли като един човек.
- **Групова репетиция/ Финална постановка**: основната цел на Форум театъра, в която публиката се превръща в участник.
- **Общност**: целевата група на Форум и ФорПрув театъра.
- **Съгласие за конфиденциалност**: по време на уъркшопа ще се работи върху много лични ситуации. За това трябва да се вземе общо решение нито една от споделените истории да не бъде издавана извън групата.

- **Конструиране**: знанието не е едностранчиво и монолитно, знанието е разнообразно и има много лица. За това при ФорПрув се търсят решения, действия и освобождаване от потисничеството, които трябва да се конструират от цялата група.
- **Критично мислене**: сляпото следване на обществените правила не е целта на ФорПрув театъра. Основната цел е да се запитваме какви са нещата около нас.
- **Китайска криза**: във Форум театъра това е моментът, в който протагонистът (потиснатият), срещайки се с антагониста (насилникът), е в ситуация, в която има и най-голям шанс да се справи с проблема, и най-много риск да се провали.
- **Емоционална интелигентност**: в системата за различните видове интелигентност, емоционалната интелигентност се свързва както с връзката ни със самите нас (интраперсонална емоционална интелигентност), така и с другите (интерперсонална емоционална интелигентност).
- **ФорПрув**: нов социален театрален метод, който се появява като смесица между Форум и Импровизационен театър.
- **Форум театър**: част от Театъра на потиснатите на Аугусто Боал.
- **„Как“ преди „Какво“**: приоритизирането на „как“ пред „какво“ е инспирирано от Гещалт терапията, при която причините за невроза („какво“ или „защо“) не са се считали за толкова важни, колкото как човекът я преживява.
- **Импровизационен театър**: театър, базиран на импровизации.
- **Взаимовръзка**: няма изолирано човешко същество: нашите действия се отразяват върху останалите и по този начин се осъществява социалната промяна.

- **Жокер:** във Форум театъра това е човекът, който трябва да мотивира публиката да участва в постановката.
- **Учеща общност:** всяка група, която има обща образователна цел, която започва да работи като един човек.
- **Модератор:** лидерът на процесите при ФорПрув и Форум театъра.
- **Организатор:** хората или асоциациите, които организират курса и които докажат важността на курса пред местната общност.
- **Паули Фриере:** бразилски учител и философ, създател на „Педагогика на потиснатите”, от която са вдъхновени Театърът на потиснатите и Форум Театърът.
- **Педагогика на потиснатите:** целта ѝ е да се даде гласност на проблемите и потиснатите сами да работят, за да ги решат.
- **Гъвкавост:** качество, базирано на емоционалната сила и уменията да се преодоляват житейските проблеми.
- **Сценарий:** нито във Форум, нито в Импро театъра има сценарий. Този термин се използва като психологическия начин за насочване към личните истории на хората.
- **Разрешение:** фокусът във ФорПрув е да се помогне на участниците да се развият, да станат по-устойчиви и да направят промените, нужни за своето (професионално) бъдеще.
- **Активна публика:** когато публиката започне да участва в постановката, може да спира пиесата, хора да се качват на сцената и да я променят по начин, който смятат, че е удачен за освобождаване на протагониста.
- **Разностранни умения:** в образованието това се отнася да основните умения, които са полезни едновременно в различни области.
- **Безусловно приемане:** според психолога Карл Роджърс това едно от трите качества (заедно с автентичността и емпатията), които човек трябва да

притежава, за да израсте. В нашия случай, безусловното приемане се отнася до уменията на модератора да приема историите на участниците, без да ги съди.