

# Re-Creează ARTitudinea

prin

*Teatru  
Forum*



2007

GHID PRACTIC

**Asociația A.R.T. Fusion**

Proiectul „Re-Creează ARTitudinea prin Teatru Forum”

Sediul Social: Str. George Vâlsan, nr. 10, bloc 108, sc. 1, apt.6, Sector 6, București

Sediul: Str. Transilvaniei nr, 68, Sector 1, București

Tel: 021 316 78 51

[www.artfusion.ro](http://www.artfusion.ro)

[www.teatruforum.ro](http://www.teatruforum.ro)

## Teatru Forum - instrument cultural de intervenție socială

Mulțumim pe această cale partenerilor noștrii în proiect: Fundația Noi Orizonturi și Cluburilor de Inițiativă Comunitară IMPACT (Constanța, București, Timișoara, Slobozia, Drobeta Turnu Severin, Iași, Lupeni și Petroșani), Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării; trainerilor A.R.T. Fusion; voluntarilor implicați în proiect; colaboratorilor și susținătorilor noștrii.

Ghidul Practic **Re-Creează ARTitudinea prin Teatru Forum** a fost elaborat de către **Asociația A.R.T. Fusion** în cadrul proiectului Re-Creează ARTitudinea prin Teatru Forum derulat în anul 2007 în parteneriat cu Fundația Noi Orizonturi și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.



2007 Asociația A.R.T. Fusion

**ISBN 978-973-0-05209-1**

Dreptul de copyright pentru această publicație aparține Asociației A.R.T. Fusion. Reproducerea parțială sau integrală a acestui material este permisă doar cu acordul scris al Asociației A.R.T. Fusion, în condițiile menționării sursei.

Apariția acestui material a fost posibilă prin sprijinul financiar al **Administrației Fondului Național Cultural ([www.afcn.ro](http://www.afcn.ro))**. Opiniile exprimate în carte aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctele de vedere ale A.F.C.N.

# Cuprins:

Re-Creează ARTitudinea prin Teatru Forum	1
Cap 1. Introducere în Teatru Forum	5
Cap 2. Teatru Forum pas cu pas	15
Cap 3. Management și Relații Publice	75
Cap 4. Experiența noastră	87
Cap 5. Provocări în Teatru Forum	111
Bibliografie	119
Glosar	121

# Re-Creează ARTitudinea prin Teatru Forum!

Societatea, în ansamblul ei, este formată din oameni pe care îi întâlnim zi de zi în diferite contexte: pe stradă, la serviciu, în familie, în cuplu, între prieteni. Fiecare dintre noi jucăm zi de zi roluri diferite în contexte diferite. Suntem totodată adulți, copii, soți sau soții, șefi, iubiți, subalterni, pietoni, conducători de autovehicule, proprietari, vecini, telefoniști, cumpărător, client etc. În fiecare dintre aceste roluri pe care le jucăm zi de zi, intrăm în relație cu alți oameni. Din interacțiunea noastră se naște, fără doar și poate, un dialog permanent. Dialogul face ca toți oamenii să se afle într-un proces dinamic și sănătos de comunicare. Dar, de cele mai multe ori, dialogul se transformă într-un monolog și din acest moment fără să vrem, relațiile dintre oameni nasc conflicte și fapte de opresiune. Odată cu declanșarea opresiunii nu mai reușim mereu să explorăm creativ, constructiv și obiectiv nevoile noastre și ale celor din jurul nostru. Se întâmplă să abordăm foarte subiectiv soluțiile la situațiile de opresiune cu care ne confruntăm, sau descoperim că nu știm deloc cum să procedăm. Astfel a apărut teatrul, un instrument de intervenție socială, care ajută oamenii să-și stimuleze creativitatea, dialogul și gândirea laterală, întărind sentimentul încrederii și al identității locale, ceea ce le permite o implicare mai profundă în viața comunității. Teatrul devine astfel, un instrument care



transformă monologul rolurilor noastre într-un dialog permanent. Augusto Boal (fondatorul Teatrului celor Opresați) spunea *“În timp ce unii fac teatru, noi toți suntem teatru”*.

Teatru Forum a fost creat pentru a ne ajuta pe noi, oamenii, să ne asumăm un rol proactiv în viața noastră și a comunității din care facem parte, indiferent dacă este vorba de implicarea factorilor de decizie locali sau de căutarea de soluții direct la nivelul membrilor comunității.

Aceast ghid va oferi cititorilor bazele teoretice ale metodei Teatrului Forum, cât și exemple practice desprinse din implementarea unor proiecte. Ghidul **“Re-Creează ARTitudinea prin Teatru Forum”** fără a avea pretenția de a fi exhaustiv, reprezintă o alternativă la materialele existente în România la ora actuală despre TF. Prin el, autorii își propun să ofere informații, indicații, exemple și direcții de orientare și acțiune, pentru cei care-și doresc să implementeze unui proiect de TF. În ideea că lucrând cu această metodă este imposibil să ajungi să spui că totul este deja previzibil, considerăm că prezentul Ghid se adresează atât celor care iau pentru prima oară contact cu lumea Teatrului Forum cât și celor care au ceva experiență în domeniu.

Proiectul **“Re-Creează ARTitudinea prin Teatru Forum”**, care a stat la baza realizării acestui ghid, a demarat în martie 2007, la inițiativa **Asociației A.R.T. Fusion** în parteneriat cu **Fundația Noi Orizonturi și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**. Proiectul s-a desfășurat la nivel național, cu susținerea financiară a **Administrației Fondului Cultural**

**Național** și prin intermediul **Cluburilor de Inițiativă Comunitară I.M.P.A.C.T.** ale Fundației Noi Orizonturi. Orașele în care au fost implementate piese de Teatru Forum sunt București, Iași, Timișoara, Constanța, Slobozia, Drobeta Turnu Severin, Hunedoara (Lupeni și Petrosani), Sibiu.

Proiectul a apărut din nevoia popularizării în rândul ONG-urilor, instituțiilor, școlilor și lucrătorilor comunitari, a Teatrului Forum ca instrument de intervenție socială pe problemele comunităților locale. În acest sens, cu sprijinul C.N.C.D., a fost identificată, ca problemă în comunitățile de acțiune, discriminarea pe motive de rasă, gen, religie, dizabilitate, HIV/SIDA, etc.

Prin urmare, în cadrul proiectului s-au desfășurat ulterior mai multe activități: trainingul pe TF în București – martie 2007 ; Festivalul TF “Re-Creează ARTitudinea” de la Constanța-mai 2007, Festivalul “Ești Spectator? la ARTitudinea!” București-mai 2007; 11 piese de TF cu 50 de reprezentații la nivel local; o tabără de TF la Sibiu, în parteneriat cu European House of ART; implementarea unui training pentru 22 de cadre didactice din cadrul Școlii Generale nr.2 Lugoj, în vederea creerii unui opțional de TF; crearea sitului [www.teatruforum.ro](http://www.teatruforum.ro) ca instrument de promovare a TF în România și a rețelei de TF din România. Proiectul continuă până în luna octombrie 2007 cu noi reprezentații de TF, lansarea ghidului și asigurarea de consultanță pentru organizații care folosesc metoda în intervenție comunitară.

Până la sfârșitul proiectului estimăm un număr de aproximativ 10.000 de beneficiari direcți și 20.000 de beneficiari indirecti, oameni care vor lua contact cu Teatru Forum, vor reflecta asupra metodei, vor participa la spectacole și, poate, vor alege să îl implementeze mai de parte.

Ghidul a fost construit pe baza mărturilor facilitatorilor implicați, a actorilor, a coordonatorilor de proiect și a voluntarilor care au participat la piesele TF realizate de A.R.T Fusion și de partenerii în proiect: Fundația Noi Orizonturi și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Ghidul este astfel structurat încât să treacă cititorul prin toate etapele necesare studierii Teatrului Forum, de la istoricul Teatrului celor Opresați și a Teatrului Forum, la identificarea problemei locale, crearea echipei de proiect, structurarea scenariului de TF, momentul forumului și informații despre Jokeraj, impactul piesei asupra echipei de teatru, studii de caz și impresii ale voluntarilor și ale publicului, informații despre cum planifică și se organizează managementul și P.R.-ul unui eveniment TF și nu în cele din urmă, provocări cu care te poți confrunta lucrând cu Teatru Forum.

Sperăm că, după lecturarea lui, veți împărtăși părerea noastră despre Teatru Forum, care nu este o simplă metodă de lucru pentru schimbare comunitară, ci este o experiență educațională de învățare pentru orice actor sau spectator al unei piese de TF, fie el pe scenă sau în afara acesteia.



# Teatrul celor Opreșați



- Augusto Boal – părintele Teatrului Opreșaților;
- Paulo Freire – susținător al acelorași idei, o reală sursă de inspirație pentru Boal;
- Teatrul Opreșaților (TO) – un teatru eliberator.

## Augusto Boal – părintele Teatrului Opreșaților

**Augusto Boal**– fondator al TO, regizor, teoretician, scriitor și profesor, s-a născut la Rio de Janeiro în 1931. A pornit de la a studia chimia, la care renunță în cele din urmă, ajungând să se dedice teatrului. Așadar, din 1971 devine regizor al Teatrului Arena din Sao Paolo. Pornind de la experimente în care publicul își putea exprima părerea despre piesa de teatru văzută, începe să examineze și să dezvolte noi forme de teatru. Influențat de conaționalul său Paulo Freire, Boal publică în același an volumul *“Teatrul Opreșaților”* care reprezintă un punct de cotitură în educația informală și comunitară prin teatru. Controversele pe care le naște în acest domeniu determină junta militară să-l aresteze și să-l expulzeze. Va locui pentru o vreme în Argentina și Peru după care se va muta



la Paris, unde înființează un Centru pentru Teatru Opresaților. Aici își dezvoltă și își îmbunătățește tehnicile, adaptându-le la realitățile societății europene, foarte diferită față de societatea sud-americană. În tot acest timp lucrează atât cu actori profesioniști cât și cu neprofesioniști, intrând în diferite pături sociale prin munca sa. Aceste acțiuni îi conferă posibilitatea de a dezvolta mai multe tehnici ale TO: Teatru Forum, Teatru Invizibil, Teatru Imagine.

După căderea dictaturii militare, Augusto Boal revine în Rio de Janeiro și înființează și aici un Centru al Teatrului Opresaților. Devenind consilier municipal în Rio de Janeiro, a experimentat și a perfecționat o nouă metodă – Teatru Legislativ. Neobosit, continuă să reflecteze asupra teatrului și a motivației sale personale pentru utilizarea lui. Inovează<sup>1</sup> și investighează mereu noi formule de graniță cu psihoterapia sau politicile electorale. În decursul activității sale, Augusto Boal a publicat numeroase cărți și a editat altele, a fost într-o permanentă mișcare participând la traininguri și workshopuri despre metodele sale, Aceste metode sunt practicate momentan în peste 70 de țări. Printre cărțile sale regăsim volumele: *“Teatrul Opresaților”*, *“Jocuri pentru Actori și non-actori”*, *“Curcubeul dorințelor”*, *“Teatru Legislativ”*, *“Hamlet și fiul brutarului”*, *“Viața mea în teatru și politică”*.

---

<sup>1</sup> Augusto Boal, “Jocuri pentru actori si non-actori/Teatrul Oprimatilor in Practica”, Fundatia Concept 2005,

## Paolo Freire – susținător al acelorași idei, o reală sursă de inspirație pentru Boal

**Paolo Freire** a fost o reală sursă de inspirație pentru Augusto Boal. Amândoi au dorit să transforme realitatea înconjurătoare implicând activ persoanele opresate în propriul proces de eliberare. Amândoi au pus accentul pe educația prin acțiune, pe gândirea orientată spre rezolvarea problemelor. Pentru Freire, conceptul de conștientizare a avut un rol central în tehnicile pe care le-a creat și le-a pus în slujba schimbării sociale. Cartea lui Boal, *“Teatrul Opresaților”*, reprezintă un omagiu adus de autor lui Freire care publicase anterior *“Pedagogia Opresaților”*. Amândoi sunt brazilieni, amândoi au petrecut timp în închisoare datorită principiilor pentru care au militat și la care nu au renunțat niciodată. Amândoi au încercat să îmbunătățească condițiile sociale ale compatrioților lor.

La ceremonia de recompensare a celor doi autori cu titlul *Doctor Honoris Causa în Științele Umane* de la Universitatea din Nebraska, Omaha, Augusto Boal afirma: *“Cu Paolo Freire am învățat să învățăm... Pentru mine ca să exist, Paolo Freire trebuie să existe”*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Asociația Română pentru Dezvoltare Comunitară: *Teatru Forum Pas cu Pas*, pag.9



Sunt patru decenii de când TO s-a impus ca o metodă de intervenție socială prin mijloace artistice, în general, și teatrale, în particular. Augusto Boal îl descrie TO ca pe un arbore cu rădăcini puternice, înfipite într-un sol fertile și cu ramuri bogate, gata să înflorească, să dea rod.

## Teatrul Opresaților – un teatru eliberator

**Teatrul celor Opresați** a apărut ca o formă de răspuns etic și politic la represiunea din America Latină unde, zilnic, zeci de bărbați și femei erau asasinați pe străzi, izgoniți sau exilați. Deși în Europa zilelor noastre nu se petrec asemenea atrocități, există totuși nevoia unui teatru eliberator. Vedem opresiunea peste tot în jurul nostru sub diferite forme. Acesta este subiectul în jurul căruia s-a născut TO. El nu are o rețetă standard de aplicare, nu este un catalog cu soluții deja găsite și experimentate. TO este o cercetare permanentă a realității zilnice, iar mijloacele pe care le folosește sunt mai sofisticate sau mai subtile. În funcție de regiunea sau țara în care se folosește, el se va mula pe caracteristicile locuitorilor, pentru că și formele de opresiune pe care le abordează sunt diferite.

TO a apărut ca un proces constant de adaptare a oamenilor la problemele cu care se confruntă. Cu timpul, el s-a dezvoltat și s-a specializat în mai multe direcții. De aceea, formele sale sunt complexe și se abordează diferit.

# Ce este Teatru Forum și de ce îl folosim?

## TF – un instrument de intervenție socială



TF este un instrument de intervenție socială.

Sună simplu nu? O frază scurtă care înseamnă multe.

La prima vedere, TF ar părea o simplă formă de teatru; dar nu orice fel de teatru, ci teatru *forum*. Adică, piesa de teatru oferă oamenilor ocazia de a schimba idei și opinii.

Cum poate fi pusă în practică o astfel de idee?

Atunci când vrei să mergi la teatru, o faci pentru că te atrage subiectul, regia, punerea în scenă sau actorii. Știi exact ce ai de făcut: îți vei cumpăra bilet, te vei pregăti pentru marele eveniment iar, odată ajuns în sală, îți vei lua liniștit locul pe scaunul confortabil și vei urmări spectacolul pe care ți l-au pregătit actorii.



Dar ce-ai zice dacă, la un moment dat, te-ai ridica de pe scaun și ai merge spre scenă, ai urca acolo și ai intra și tu în piesă? Mai mult, în loc să joci scenele așa cum au fost scrise, ai schimba ceea ce nu-ți place? Ai sta de vorbă cu personajele, ai crea situații noi, le-ai face să vadă lucrurile sub o lumina nouă și ai schimba finalul?

Sună incredibil nu? Parcă am fi părăsit realitatea și am fi urmat-o pe Alice în țara minunilor! Cu toate acestea, o asemenea idee există și este pusă în practică prin *TF*.

Principiul este simplu: De ce teatrul trebuie să păstreze o linie de demarcație atât de clară între actori și spectatori, când ar putea face mult mai mult? Acolo unde spectatorii devin actori, și fantezia scenei se întrepătrunde cu realitatea. Prin asemenea forme de manifestare artistică, teatrul vine printre oameni, se amestecă în viața lor și creează un produs fără final determinat.

Realitatea concretă, zilnică, neimpodobită de idealism are în sine intriga sa, dar și complexitatea și frumusețea sa. O frântură ruptă din realitate este adusă pe scenă pentru a fi privită, încercată, transformată tocmai de oamenii care o trăiesc, adică publicul.

*TF* se oprește asupra momentelor cu care oamenii se întâlnesc zilnic și cărora nu le dau atenție din obișnuință. Însă teatrul, spre deosebire de viață, dă posibilitatea celor care participă să observe finalul din afară, să urmărească, la fel ca martorul ascuns după perdele situația tragică și să înțeleagă unde pot

duce ignoranța, nepăsarea, etichetarea sau discriminarea. Astfel, la final, ei pot spune : „STOP! Nu mi-a plăcut ce s-a întâmplat aici! Dacă s-ar fi intervenit mai devreme nu s-ar fi ajuns în situația asta! Dacă am putea întoarce timpul înapoi...”

Dar timpul se poate întoarce înapoi, căci suntem încă în lumea teatrului! Piesa se reia de la început, scena cu scena, lăsând posibilitatea spectatorilor să se transforme în actori și să îndrepte ei, prin atitudini deschise și comportamente adecvate, ceea ce personajele anterioare au greșit.

Din dorința de a fi cât mai aproape de oamenii cărora i se adresează, TF nu trebuie să fie facut neapărat într-o sală de spectacole. Nici măcar nu trebuie să apeleze la actori profesioniști. Un grup de oameni puternic motivați de ceea ce urmează să reprezinte, o recuzită minimă, o piață, un parc sau o sala de clasă și ceva cunoștințe despre TF sunt toate elementele necesare pentru a construi o astfel de piesă. Restul se improvizează!

Ce mod mai potrivit de a vorbi despre realitate decât acela de a avea un public care să intervină într-o situație de viață așa cum au înțeles-o, au simțit-o sau au trăit-o ei? Este simplu, clar și natural.

**TF este un instrument de intervenție socială mai presus de toate.** El oferă ocazia unică de a face și desface o situație reală, de a-i schimba finalul sau, de ce nu, finalurile, de a interveni încă de la începutul piesei până la momentul de maximă încordare, de a observa ce se întâmplă de fiecare dată



când ceva se schimbă. Piesa de TF este laboratorul experimental care vrea să reproducă fenomenele vieții de zi cu zi și să dirijeze experiența de învățare spre un final pozitiv.

Tuturor ne plac „Happy end-urile!”, dar majoritatea trăim cu senzația că soarta e de vină pentru poveștile noastre fericite sau tragice, așa că n-avem decât să ne urmăm drumul și să mergem în viața după „cum ne-o fi norocul”. Adevărul este însă că „norocul și-l face omul cu mâna lui”, că mereu avem opțiuni din care alegem și că drumul pe care îl urmăm este ales de noi și de cei din jur. A lua frâiele în mâini și a crea propriul „Happy end!” este în totalitate responsabilitatea noastră. Dar putem să facem și mai mult. Putem transforma un sfârșit tragic într-un sfârșit fericit pentru altcineva. Fiecare dintre noi poate contribui puțin pentru a schimba o situație fără ieșire pentru cineva, iar acest lucru se face „pe viu” în piesele de TF.

TF este, după cum v-ați dat seama deja, o formă de teatru care se uită la problemele vieții de zi cu zi și încearcă rezolvări la îndemâna tuturor. Conștientizarea problemelor sociale, incluziunea, egalitatea între membrii, întrajutorarea semenilor sunt țintele cele mai frecvente ale acestor piese de teatru nonconventional.

În 10 –20 de minute situația dramatică este prezentată publicului pentru ca apoi ea să fie discutată. Cele mai bune idei vin întotdeauna după ce momentul de criză a trecut. Cum nu dispunem însă, de cele mai multe ori, de luxul de a lua o pauză de la evenimentul care se desfășoară pentru a face o



alegere și a acționa în cel mai potrivit mod, TF se dovedește a fi o bună repetiție pentru realitatea fiecăruia.



# Teatru Forum pas cu pas

## Etape:



- Identificarea problemelor grupului țintă și formarea grupurilor de lucru;
- Stabilirea personajelor și scrierea scenariului;
- Improvizație și repetiții;
  - Momentul reprezentației și extragerea concluziilor cu publicul;
- Analiza și evaluarea finală împreună cu echipa.

1. *Identificarea problemelor grupului țintă și formarea grupurilor de lucru.* Acești doi pași pot fi abordați în orice ordine în funcție de specificul situației cu care ne confruntăm. Se poate să ne dorim să descoperim și să ajutăm la rezolvarea unor probleme dintr-o comunitate și pentru asta să trebuiască să recrutăm oameni care să ne ajute la realizarea planului nostru. Este la fel de posibil însă ca, dorind să facem TF, să ne formăm grupul de lucru ce se va implica în identificarea problemelor grave și de actualitate în comunitățile de care suntem interesați.

Poate să pară ușor uneori să enumeri problemele cu care se confruntă lumea în care trăiești, să îți dai cu părerea despre cine sunt cei care le trăiesc și unde sunt aceștia. Deși la nivel intuitiv este simplu să identificăm existența unei probleme, dificultatea apare în stabilirea detaliilor: cât de gravă este problema, pe cine afectează ea, în ce fel, care sunt diferențele între diferitele grupurile sociale afectate de aceeași problemă etc. Un mare risc al momentului *stabilirii problemei* (mai ales fără metode obiective de cercetare pe teren sau fără documentarea științifică pe temă) este generalizarea. Pornind de la câteva cazuri sau de la mărturiile dureroase ale unor oameni, apare tendința de a generaliza experiența pentru toți cei aflați în situații similare sau pentru toți cei care ocupă același spațiu geografic.

2. Într-o a doua fază, în etapa *stabilirii situației globale, a personajelor și a scrierii scenariului*, pot interveni dificultăți în găsirea celor mai reprezentative personaje, precum și a replicilor pentru situația studiată; replicile trebuie să fie cât mai autentice, cât mai asemănătoare cu ceea ce se vorbește în mod curent în comunitatea respectivă; la nivel de experiență a echipei de proiect este importantă această identificare a punctelor care pot fi ușor recunoscute de spect-actori și cu care publicul țintă se va identifica.

3. A treia fază, *etapa repetițiilor*, are și ea un rol important în succesul proiectului și în bună funcționare a echipei. În această etapă are loc asumarea de către fiecare actor a personajul său, dar și stabilirea legăturilor dintre actori

și Joker. Aceste relații sunt extrem de importante pentru bunul mers al repetițiilor, reprezentației piesei și implicit al întregii metode.

4. A patra fază și poate cea mai importantă și interesantă este cea a *reprezentației în sine și a extragerii concluziilor împreună cu publicul*. Este momentul în care se reflectă toată munca echipei, care trebuie să se poată plia pe caracteristicile celor care vin să vadă spectacolul. Deși a fost trecută în revistă documentația despre situația specifică a grupului țintă, este posibil ca ea să nu ne fie de mare ajutor. Spre exemplu grupul țintă poate fi foarte rezistent la schimbare. Din păcate, în aceste situații nu se poate lucra cu un plan prestabilit, ci depinde de abilitățile Jokerului și ale actorilor să înlăture bariera și să evite un cvasi-eșec. O posibilă soluție ar fi ca echipa să revină cu o abordare puțin diferită (introducerea de alte elemente, de la exerciții care se fac la repetiții, până la alte forme de teatru) respectând însă succesiunea pașilor TF.

5. Ultima fază a metodei TF presupune *analiza și evaluarea finală* împreună cu echipa a rezultatelor obținute. Rolul central de dirijare a discuțiilor finale revine coordonatorului de proiect, facilitatorului și/sau Jokerului. Reprezentațiile de TF pot fi revelatoare pentru actori (și nu numai). De fiecare dată apar situații în care cei implicați descoperă laturi mai puțin cunoscute ale propriei persoane, provocate și scoase la suprafață de spect-actorii cu care interacționează. Important este ca ei să fie pregătiți pentru



orice, să fie dispuși să accepte ce află nou despre ei și despre ceilalți<sup>1</sup>.

În realizarea unui proiect amplu, este foarte important ca măcar un sfert din membrii echipei (excluzându-se coordonator, despre care se presupune că are experiență de minim 6 luni în lucrul cu metoda teatrului forum) să fi participat anterior la piese de TF, atât în postura de actori, cât și în cea de spect-actori. O viziune completă asupra unei anumite probleme sociale duce la întregirea fiecăruia.

---

<sup>1</sup> Mai multe detalii puteți afla citind capitolul dedicat Echipelor de proiect pg. 22-30 și Impactul proiectului asupra grupului de lucru, pg. 65-69

## Cum identificăm problema locală?

Din experiența noastră până în momentul de față putem vorbi despre mai multe modalități de depistare a problemei locale:



- Observarea mediului înconjurător
  - Analiza problemelor grupului de actori
  - Consultarea cu autoritățile
  - Cercetarea documentației existente
  - Discuțiile cu membrii comunității
- Aplicarea unor chestionare

Piesa de TF se naște în urma unei nevoi de schimbare. Din mijlocul celor care sunt implicați se ridică voci care cer să se facă ceva.

Le auzim peste tot în jurul nostru: „Nu mă simt bine. Ceilalți mă tratează de parcă n-aș fi și eu om”; „Uneori, nu știu cum să mai fac față. Am o situație grea”; „Așa e, nu mi-e bine. Dar ce pot să fac eu? N-am nici o putere!”

Cum putem să ne dăm seama care este adevărata problemă ? Care dintre nevoile oamenilor sunt și probleme sociale și care dintre problemele sociale sunt importante pentru comunitate și pot fi rezolvate prin TF?



**Observarea** este prima cale pe care o alege grupul dornic să schimbe ceva. Dacă te uiți în jur și ești atent la ceilalți, vei privi într-o altă lumină lucruri care nu par importante la prima vedere; vei vedea detalii pe care nu le-ai observat înainte, vei înțelege în profunzime o situație. Pentru a înțelege, trebuie să asculți activ, să fii atent la situații diverse, să te gândești la experiențele de viață pe care le ai.

Cel de-al doilea pas firesc este **să împărtășești** observațiile tale cu cei pe care îi cunoști. Acolo unde există un teren comun, se poate intui deja o problemă generală a comunității. Dacă nu ești singurul care a observat ceva în neregulă sau un neajuns, atunci cu siguranța problema există, afectează mai mulți oameni și poate fi destul de serioasă. În acest sens, **problema grupului de actori** poate fi considerată o problemă locală.

Astfel, o modalitate simplă de a găsi problema locală este de a convoca o **sedință de brainstorming** între actorii dornici să implementeze TF în comunitate. Fiecare dintre ei sunt oameni diferiți, au experiențe de viață diferite și provin din medii sociale diferite. Dacă majoritatea poate cădea de acord asupra unei situații problematice, atunci ea merită a fi luată în considerare.

De multe ori această abordare poate părea una de suprafață. Ca să fim siguri de analiza noastră, putem să ne probăm ideile prin alte metode: întrebând autoritățile locale, cercetând documentația existentă pe tema respectivă (care este istoricul



local al problemei, ce atitudine s-a luat până în prezent, dacă s-a încercat o soluționare, ce metode s-au folosit și cât de eficiente au fost ele), întrebând oamenii (cât mai mulți sau doar câțiva, dar în detaliu).

**A întreba oamenii de pe stradă** presupune a obține răspunsuri spontane și variate, de la persoane de vârste diferite, care fac sau nu parte din grupul nostru de interes. Putem afla cum stă situația pentru cei care au trăit-o pe pielea lor, pentru prietenii celor care se confruntă cu problema, dar și pentru cei care privesc din exterior. Structurând metoda se pot construi **chestionare** pentru ca exact aceleași întrebări să fie puse unui număr mare de oameni, într-un timp cât mai scurt.

**Autoritățile** au și ele o viziune asupra dinamicii comunității. Problemele locale nu pot trece neobservate de ele. Pentru unele probleme se desfasoară deja diverse programe, pentru altele însă, nu s-a putut face ceva din cauza lipsei resurselor sau timpului. Colaborarea cu autoritățile este **întotdeauna** recomandată pentru că astfel scopul instituțiilor și al grupului de acțiune devine unul și același : intervenția socială și schimbarea comunitară. Instituțiile specializate sunt o sursă valoroasă de informații. Ele pot beneficia de resurse pe care echipa de lucru nu le posedă și pe care le pot pune la dispoziție pentru a susține proiectul de TF.

Oricare dintre aceste metode poate fi un punct de pornire pentru cercetarea noastră. Pentru a construi o imagine autentică și încheată asupra ei, recomandăm folosirea mai

multor metode dintre cele enumerate anterior. Informațiile teoretice pe care le găsim în documentații pot fi îmbinate cu cele practice pe care le obținem prin interviurile de profunzime (întrebând câțiva oameni din grupul nostru țintă despre situația lor și rugându-i să ne dea cât mai multe detalii). Datele furnizate de autorități pot fi probate prin deplasarea la fața locului, observațiile grupului de actori își pot găsi susținerea științifică aplicând chestionare s.a.m.d.

Odată identificate problemele cele mai importante ale comunității, o decizie importantă trebuie luată: la care dintre aceste probleme merge metoda Teatrului Forum, care dintre ele este practică, de actualitate și poate fi reprezentată pe scenă de grupul de actori amatori într-un mod clar și concret.

## **Pentru a fi abordată prin Teatru Forum, problema trebuie să:**

- fie importantă și de actualitate;
- implice o situație de opresiune;
- facă parte din viața cotidiană;
- poată fi schimbată semnificativ prin implicarea membrilor comunității;
- poată fi abordată de actori neprofesioniști.

Atunci când găsim o situație care corespunde caracteristicilor de mai sus, putem spune că am găsit o problemă serioasă, pe care dorim să o rezolvăm prin TF. Cu siguranță vom avea mult

de muncă și este foarte posibil să nu reușim să o eliminăm cu totul. De fapt, dacă problema afectează cu adevărat un grup social, probabil nu o vom putea „dizolva” printr-o singură piesă de TF. Schimbarea socială, pentru a se produce autentic, este un demers lung și anevoios. Ceea ce poate face însă TF este să deschidă o poartă spre un alt viitor, să ofere o viziune, să identifice și să „arate cu degetul”; să crească atenția comunității și să diminueze gravitatea situației. TF este un instrument de ameliorare, un medicament care își face efectul chiar de la prima doză, dar care nu vindecă boala fără un tratament susținut pe un termen mai lung.

## Echipa de proiect: formare, întâlniri, repetiții și altele

Acest capitol este dedicat studiului echipelor de proiect implicate în TF. Pornind de la experiența noastră, vom încerca să vă oferim câteva puncte de reper pentru a obține o echipă de lucru motivată și orientată spre specificul TF. Cea mai importantă recomandare este de a face tot posibilul pentru a avea o echipă unită. Acest lucru, dacă există, vă va ajuta să depășiți cu succes toate momentele de neprevăzut implicate în TF, sau să vă poticniți chiar și în acțiunile cele mai simple dacă lipsește.

Am structurat discuțiile despre echipa de proiect ale următoarei secțiuni, pe teme:

- Alegerea echipei;
- Normele și valorile grupului;
- Nevoile grupului (echipei de lucru);
- Recomandări;
- Desfășurarea întâlnirilor de lucru: Învățarea prin joc și exercițiu / Responsabilitățile facilitatorului;
- Spațiul de repetiții și întâlniri;
- Când putem spune că avem o echipă de TF?

## Alegerea echipei de proiect

Odată ce am identificat o problemă în comunitate și am ales să folosim ca instrument de intervenție socială TF, ne-am îndreptat atenția spre formarea echipei care ca crea viitoarele piese de TF.



În 3 ani am realizat 2 campanii de recrutare de voluntari – voluntari care au devenit membri ai echipelor de TF pe care le-am format. Selecția lor s-a realizat în funcție de: motivația de a se implica în comunitate, dorința de a fi agenți ai schimbării, disponibilitatea de timp și în cele din urmă, în funcție de abilitățile lor actoricești. Majoritatea și-au dorit să își dezvolte abilitatea de a improviza, abilitatea de a crea personaje inspirate din realitate, de a testa gustul schimbării prin teatru.

Există două situații cu care ne-am confruntat în alegerea echipei de proiect. Prima, în care s-a creat o echipă care urma să realizeze piese de TF pe probleme din comunitate, ei neregăsindu-se în grupul țintă al proiectului (de exemplu proiecte pe problematica procurării actelor de identitate pentru romi). A doua situație, și cea mai relevantă pentru filosofia Teatrului celor Opresați, este aceea în care chiar echipa de teatru a fost formată din beneficiarii direcți ai proiectului. Am realizat astfel, multe din piesele noastre de teatru s-au axat pe problemele tinerilor: construirea unei

identității, a unei imagini de sine coerente, discriminarea, idealurile tinerilor, conflictul între generații etc.

Echipa este mult mai motivată să se implice dacă problema prezentată prin intermediul pieselor este și o problemă a lor, care îi afectează pe ei sau pe cei din jurul lor. Proiectul pilot “Re-Creează ARTitudinea” din 2006 ne-a adus o foarte mare mulțumire, observând cum membrii echipei, ca membri ai comunității locale, au identificat probleme din experiențele lor și au pus în scenă frânturi din realitatea lor personală.

Motivația în cadrul acestui proiect a fost atât de mare, încât marea majoritate din cei 20 de voluntari înscriși în proiect au rămas activi de-a lungul anului, creând noi piese și implicându-se 100% în proiectele care apăreau.

Echipa actuală de TF a A.R.T. Fusion s-a format la demararea proiectului pilot “Re-Creează ARTitudinea”, prin susținerea unui training, în octombrie 2006. În urma **anunțului de recrutare lansat, am selectat** tineri studenți cu vârste cuprinse între 18–26 ani, atrași atât de noutatea metodei cât și de potențialul schimbării obținute prin lucrul direct cu oamenii, potențial probat de rezultatele noastre anterioare. Domeniile de studiu și orientările de formare ale acestor tineri sunt foarte diverse, de la științe exacte până la cele umaniste, însă ceea ce îi apropie pe toți este dorința de a lua atitudine și de a-i ajuta pe ceilalți să ia atitudine, arătându-le prin TF cum pot să se comporte în situațiile de opresiune socială. Faptul că TF funcționează a fost încă odată demonstrat de stadiul de

dezvoltare la care a ajuns echipa și de rezultatele pozitive ale acesteia asupra grupurilor țintă cu care s-a lucrat.

## Normele și valorile grupului

Orice grup oricât de mic sau mare este el, în orice formă de proiect ar fi implicat, trece prin mai multe **stadii de dezvoltare**: 1. stadiul de formare (forming), 2. stadiul de dezvoltare al conflictelor (storming), 3. stadiul de stabilire a normelor și a valorilor grupului (norming), 4. stadiul de performanță (performing), 5. stadiul de transformare sau de desființare (transforming sau adjourning). Dacă grupul este satisfăcut de rezultate și are ocazia să lucreze la alte proiecte va continua să se dezvolte și va trece la o nouă etapă. Dacă însă terminarea proiectului aduce cu sine demoralizarea echipei grupul se poate desființa.

Revenind la experiența noastră, odată recrutată echipa de proiect, următorul pas făcut a fost să realizăm un **workshop** TF (o sesiune de 2 zile). În cadrul lui viitoarea echipă a trecut



printr-o serie de activități din sfera educației non-formale, prezentându-le conceptul de opresiune, cum pot lupta ei împotriva ei, ce este TF și care este scopul său educativ, ce rol important vor ocupa ei în cadrul echipei de TF, ce schimbare pot aduce comunității în care activează. La finalul sesiunii, toti

participanții au fost capabili să identifice și să prezinte o situație de opresiune, iar apoi să o pună sub forma unei piese TF. Acesta este tiparul care trebuie urmat de oricine care dorește să formeze o echipă de TF. Foarte important în această etapă este stabilirea valorilor și regulilor după care va funcționa grupul, la ce se așteaptă coordonatorul de la ei, programul de lucru pe care o să-l aibă, comportamentul acceptat și dorit la nivel de grup. Odată ce echipa a înțeles care va fi impactul lor în comunitate și ceea ce trebuie să transmită (în cazul în care toată lumea fost de acord cu regulile și programul), întâlnirile de lucru ale echipei și repetițiile pot să înceapă.

## Nevoile grupului



Știm din experiența proprie că un pas important în crearea unei echipe este descoperirea motivațiilor de grup și identificarea acelor nevoi pe care fiecare individ din grup simte că și le îndeplinește făcând parte din echipa TF.

Fiecare membru al grupului își dorește în general: să se dezvolte la nivel personal, să dobândească abilități de lucru în grup, de comunicare, de negociere etc., și nu în cele din urmă, își dorește să contribuie la schimbarea necesară pentru comunitatea din care face parte.



Din experiența Asociației A.R.T Fusion, a lucrat pe proiecte de TF în care membrii erau tineri cu vârste între 12–15 ani, 15–18 ani sau 20–28 ani. Am constatat că tinerii sunt foarte motivați să se implice într-un astfel de proiect, mai ales cei între 18 și 25 de ani. Ei sunt și cei care se lasă mai greu demotivați de nereușită și-și găsesc forța interioară pentru a merge mai departe în situații dificile.

Pentru a putea implementa un proiect de TF în comunitate, este nevoie de o echipă dezvoltată special pentru acest proiect. De obicei ei sunt motivați de abilitățile pe care le vor dobândi la nivel personal, lucrând în echipă și apoi sunt motivați de schimbarea pe care o vor vedea în jurul lor. Succesul îl resimt atunci când o comunitate sau grupul țintă pentru care joacă, simte soluțiile, le joacă pe scenă și pleacă motivați să facă o schimbare.

Tehnicile folosite pentru a atrage oamenii într-un astfel de proiect de TF sunt extrem de variate. Întreg procesul este asemenea unui proces de selecție naturală. Mulți curioși o să vină pentru o sesiune două, câțiva or să înțeleagă, puțini o să poată să se implice ca voluntari. Mulți vor fi în schimb cei care vor beneficia de TF, ca spectatori, printr-un proces de învățare prin experiență. Este un proces natural, pentru care facilitatorul nu trebuie să se îngrijoreze, pentru că întotdeauna oamenii potriviți și cu simțul „schimbării” vor rămâne până la final.

## Recomandări

Rolul cel mai important în etapa creerii echipei îi revine facilitatorului/jokerului va trebui să lucreze pentru a aduna grupul, pentru a asigura un sistem eficient de comunicare sau pentru îmbunătățire acesteia (în funcție de caz). Chiar dacă echipa nu este completă în acel moment, dacă vor pleca voluntari sau vor mai veni alții, relațiile apropiate între ei trebuie cultivate și susținute încă de pe acum.

Lucrând la proiecte de TF, A.R.T: Fusion a experimentat trei feluri de echipe de lucru :

1. echipa cu membrii tineri (20 -23 ani), care nu se cunoșteau între ei. Timp de 6 săptămâni au avut loc întâlniri săptămânale în care s-a lucrat la coeziunea grupului, identificarea problemei, relevanța pentru comunitate și apoi la construirea piesei. Per total s-au lucrat aproximativ 40-45 de ore (aprox. 7 ore pe săptămână).
2. echipa de lucru cu membrii care se cunoșteau dinainte din alte medii (adolescenți cu vârste între 16-19 ani), inclusiv dintr-o altă organizație. Coeziunea de grup era foarte bună, deci nu a fost foarte mare nevoie sa se lucreze la acest capitol. Comunitatea pentru care urma să construim piesa era identificată. Timp de 5 zile, câte 8 ore de lucru pe zi (aproximativ 40 de ore), s-a analizat comunitatea, s-a identificat problema cea mai relevantă pentru beneficiari s-a construit piesa și s-a promovat în comunitate.

3. echipa de lucru cu membrii care au mai construit piese împreună: coeziunea de grup era bună; comunitatea i-a chemat să facă o piesă de teatru, problema fiind indentificată iar publicul stabilit dinainte. În acest sens, timp de o zi, sub forma unui atelier, a fost construită o piesă de teatru. Evenimentul de TF făcea parte dintr-o serie de manifestări în care problema discutată în piesă era foarte analizată și mediatizată în comunitate. Publicul știa ce problemă se va aborda, dar nu știa metoda in sine. Scopul a fost de a-i face pe spectatori să înțeleagă necesitatea luării de atitudine.



Lucrând cu mai multe tipuri echipe am descoperit necesitatea de a acorda atenție anumitor aspecte.

### **Elementele importante de luat în calcul în construirea echipei de TF sunt:**

- să existe un număr deajuns de mare de actori încât să se acopere „pierderile” care pot apărea pe parcurs;
- să existe un număr echilibrat de actori de sex feminin / masculin pentru ca în momentul în care se definitivează personajele să aveți de unde alege actorii cei mai potriviți;
- să fiți foarte atenți la conflictele care se pot crea în grup între diferiți membri sau dacă vin cu conflictele personale; găsiți o modalitate de a explora pozitiv aceste conflicte;

- căutați să identificați dacă există lideri informali în grup și dacă aceștia motivează sau frustrează grupul (ultima situație poate duce la probleme);
- să cereți feedback permanent din parte grupului despre fiecare activitate făcută, altfel puteți pierde oamenii;
- puteți să lăsați din când în când membrii ai echipei (pe care îi considerați mai abilitați) să propună și să coordoneze activitatea;
- dați libertate de decizie grupului.

Atragerea/selectarea participanților de a lucra într-o echipă TF poate fi uneori un proces ușor, alteori un proces extrem de dificil. Totul depinde de modalitatea în care facilitatorul sau coordonatorul le descoperă nevoile, îi motivează și creează o coeziune în grup, pentru ca procesul să aibă succes atât pentru echipă, cât și pentru beneficiarii finali ai pieselor.

## Desfășurarea întâlnirilor de lucru



- **Învățarea prin joc și exercițiu.**
- **Responsabilitățile facilitatorului**

Atunci când avem pregătită echipa de TF, avem o locație, ne cunoaștem nevoile de dezvoltare, am identificat grupul țintă căruia ne adresăm prin TF și problema lui, nu ne rămâne decât să lucrăm. Întâlnirile cu

echipa de proiect pot să aibă loc de mai multe ori pe săptămână, în funcție de disponibilitatea grupului nostru. Experiența ne-a arătat ca un număr eficient de întâlniri se situează undeva la două întâlniri pe săptămână, maxim trei. Am constatat că mai multe întâlniri obosec și copleșesc echipa. O întâlnire sau o sesiune de lucru pentru o echipă formată din 10–15 voluntari, nu a durat mai mult de 3 ore și jumătate.

Este de preferat să existe unul sau doi facilitatori sau un coordonator al echipei, care să se ocupe de pregătirea spațiului, a programului, de identificarea obiectivelor de lucru și a exercițiilor ce urmează a fi făcute. Noi am lucrat cu doi facilitatori, uneori chiar trei, completându-ne astfel cel mai bine ca resurse de energie și timp.

**Atenție!** La toate aceste întâlniri este necesară prezența persoanei care va fi Joker Pentru a putea reliefa publicului cele mai fine nuanțe ale piesei, acesta trebuie să asiste la evoluția echipei și a jocului scenic, la momentele bune și la cele mai proaste, menținând un contact permanent cu grupul său.

Fiecare sesiune de lucru este bine să se desfășoare după o structură clar stabilită și care se dovedește a fi cea mai eficientă pentru echipă.

Cel mai important este ca facilitatorul să stabilească dinainte obiectivele educaționale ale întâlnirii, în funcție de nevoile grupului.

Exercițiile utilizate în lucrul cu echipa sunt foarte variate. Vor trebui făcute exerciții bazate pe fizic dar și pe simțuri; exerciții pentru lucru pe perechi dar și cu toată echipa; exerciții de improvizație cât mai multe și exerciții de lucru cu statui. Cele mai importate rămân însă exercițiile pentru reflecție (debriefing) asupra activității desfășurate. Toate aceste exerciții vor ajuta participanții să treacă peste obstacole și mai ales peste inhibiții, să-și depășească limitele, să se simtă confortabil cu ei înșiși și în fata celorlalți. Facilitatorul atelierului va urmări ca grupul să devină din ce în ce mai omogen și mai dinamic. Este mult mai ușor ca într-un grup omogen să identifice nevoile și interesele comune și să exploreze mai ușor comunitatea și problemele ei. Într-un grup mai diversificat, sau care nu este „lucrat”, există posibilitatea apariției unei dificultăți în găsirea unui consens pentru explorarea unei anumite teme, care la rândul ei s-ar putea să nu fie importantă pentru comunitatea aleasă.

Exercițiile/jocurile o componentă esențială în implementarea unui proiect TF. De ce folosim aceste jocuri/exerciții? Ce încercăm să câștigăm prin acest lucru?

Beneficiile exercițiilor/jocurilor sunt nenumărate:

- desființează bariere între participanți;
- învață comunicarea, cooperarea și încrederea prin experiență;
- stimulează gândirea creativă și rezolvarea de probleme;
- creează legături între membrii grupului ;

- creează o atmosferă de distracție, entuziasm și provocare;
- lărgesc zonele de confort ale participanților;
- stimulează creativitatea;
- dă dinamica grupului;
- crește motivația grupului.

Următoarele paragrafe sunt dedicate aceluia dintre voi care sunt sau își doresc să fie facilitatori. Este de domeniul evidenței că la început, echipa fiind încă neformată, facilitatorul are cel mai important rol



Prin realizarea acestor exerciții, el trebuie să creeze o atmosferă în care toți participanții să se simtă în siguranță când lucrează și să simtă că propria lor contribuție este valorizată și respectată; o atmosferă în care oamenii să aibă încredere și în care grupul să lucreze ca o unitate dinamică și creativă.

După cum spunea Paulo Freire, „procesul în care o persoană este în dialog cu alții este perceput ca un act de împuternicire a comunității și de construire a capitalului social”. Inspirat de acest lucru, A. Boal a provocat oamenii punându-i să lucreze împreună, să-și creeze o pârghie de încredere între ei prin TF. Încrederea este elementul esențial care ar trebui să unească echipa de TF în sesiunile de lucru, dar și în afara lor.

Pentru a crea climatul de încredere, facilitatorul trebuie să-și asume anumite responsabilități. Ei vor propune participanților



să se implice în exerciții/jocuri pentru că acest lucru este în avantajul lor; nimeni *nu trebuie forțat* să joace; fiecare trebuie lăsat să decidă pentru sine între ce limite este dipus să se implice în activități. Facilitatorul de exerciții/jocuri trebuie nu numai să câștige încrederea participanților, dar și să construiască încrederea între participanții din grup.

Poetul T.S. Eliot a scris odată că: „*am avut experiența, dar am pierdut semnificația*”. O altă responsabilitate a unui facilitator este să ajute grupul să dea un înțeles activităților; aceasta este cea mai importantă componentă, dar și cea mai evitată. Jocurile sunt adesea considerate doar niște scopuri în sine, nu și mijloace. Această idee este validă doar dacă se vrea a se da energie grupului sau a se face întâlnirile mai distractive. Însă, dacă dorești a se extrage toate beneficiile jocurilor practicate, trebuie dezvoltată abilitatea de a descoperi semnificațiile din experiența de joacă a grupului. Reflecția asupra a ceea ce a realizat grupul până în acel moment este mai importantă decât exercițiul în sine. Semnificația nu există în neant, ea nu poate fi scoasă din nimic. Dacă vrei să obții ceva, trebuie să planifici activ și conștient scopul jocului tău, să observi grupul în timpul jocului, să combini planul și observațiile tale în lecții și obiective. După joc poți să extragi semnificațiile, punând întrebări membrilor echipei într-un mod care să le favorizeze învățarea fără ca tu, ca facilitator să le spui explicit înțelesul. Această activitate este denumită **procesul de reflecție al grupului**. Această abilitate de facilitare, cunoscută ca **analiză (debriefing)**, este cea mai dificilă și mai importantă abilitate a facilitatorului în exercițiile Teatrului celor Opresați. Sesiunile



de lucru trebuie astfel pregătite încât participanții să evolueze progresiv. Facilitatorul trebuie să observe comportamentul echipei în momente specifice. El trebuie să identifice motivele pentru care participanții se comportă într-un anumit fel, nu să se limiteze la a le cere să facă liniște și să se concentreze. Dacă participanții par că nu se concentrează asupra activității, e posibil să nu fi înțeles exercițiul sau să râdă pentru a-și ascunde nervozitatea. Facilitatorul trebuie să se asigure ca după fiecare sesiune să existe oportunitatea de a discuta. Aceste discuții ajută participanții să se exprime, să reflecteze la modul în care s-au simțit, lucru care îi face să evolueze pe plan personal și social.

*Gândește-te la analiză ca la mersul la pescuit. Ești în barca ta pe un lac. Lacul reprezintă experiențele grupului. Ca facilitator, misiunea ta este să găsești câteva probleme în lac și să le prinzi astfel încât grupul să învețe din ele. Începe cu o undiță mare - arunc-o și vezi dacă apar undeva la suprafața apei. Dacă observi o vibrație a apei, aruncă plasa în acea direcție. Aruncă din nou momeala în aceeași zonă, și probabil momeala va fi mușcată din nou. Secretul unei bune analize este să fii capabil să interpretezi vibrațiile." Earl Davis*

Același lucru a dorit și Boal să sublinieze prin TF. Prin piesa pe care noi o aducem publicului creăm vibrații, dar undița o dăm publicului, să prindă cât mai mulți pești, să-și hrănească cu soluții problemele de viață reale, acum sau mai târziu.

## Spațiul de repetiții și întâlniri



Spațiul în care se desfășoară întâlnirile echipei de TF este foarte important, nefiind neapărat nevoie de un studio de teatru sau o scenă clasică pentru pregătirea repetițiilor. De-a lungul timpului am avut ca spațiu de repetiție sala de teatru, scena de teatru, o cameră de apartament, un cort militar, o plajă, o sală de clasă, parcul, pădurea. Fiecare din aceste spații poate fi folosit eficient dacă echipa este pregătită și membrii sunt uniți. Este chiar recomandat să încercați să faceți repetițiile măcar în două spații diferite, pentru ca actorii să fie pregătiți pentru orice spațiu –având în vedere că TF se joacă în locuri neconvenționale. De alegerea spațiului depind exercițiile pe care le va selecta facilitatorul echipei.

Este însă de recomandat, dacă există posibilitatea, să obțineți sau să creați un spațiu de lucru constant pentru echipă, pentru a construi o dinamică de grup mai puternică și pentru a crește sentimentul de apartenență la grup și la misiunea acestuia.

## Când putem spune că avem o echipă de Teatru Forum?

Când oamenii vin cu drag la întâlniri, iau totul foarte în serios, stăpânesc foarte bine metoda Teatrului Forum și lucrează de la sine. Când au foarte multă inițiativă și este nevoie doar să



prezinti proiectul ca ei să înceapă să toarne idei despre cum ar putea mai bine să reliefeze problema într-o piesă TF, atunci este momentul să afirmăm că avem o echipă de TF bine încheată.

Se cunoaște bunul mers al echipei, când intervenția facilitatorului devine din ce în ce mai rară și metoda este însușită foarte bine de membrii; când implicarea lor este foarte profundă atât la nivel dramatic, cât și decizional. Ajungând la acest nivel, membrii nu vor mai avea în vedere numai aspectul piesei și al intervențiilor posibile ci și locația, ora, caracteristicile grupului țintă. Când apar aceste comportamente și idei se observă maturitatea grupului și viziunea holistică asupra proiectul

# Construirea scenariului de Teatru Forum



Despre TF putem afirma că permite una dintre cele mai flexibile puneri în scenă. Datorită felului în care este construită, pisa TF poate fi adaptată la caracteristicile publicului atunci când situația o cere. Cu toate acestea, există anumite puncte de reper pe care orice coordonator / facilitator trebuie să le urmeze pentru a crea împreună cu echipa sa o piesă de TF.

- Scenariul TF are:
  - Reguli de dramaturgie și
  - Reguli de regie,
- Iar partea II a piesei (partea de forum) se bazează pe un alt set de reguli.

Pentru a ușura și mai mult înțelegerea, pornind de la specificațiile TF, vă vom prezenta în acest capitol

- Schema scenariului TF și
- Un exemplu de scenariu.

TF include mai multe elemente : (1) stabilirea rolurilor înaintea reprezentației, (2) exercițiile de intrare în rol, (3) TF propriu-zis cu improvizațiile actorilor, (4) dezbaterea forum și (5) intervențiile publicului.

Această metodă își are **regulile** sale. Ele pot fi modificate pentru a se adapta grupului de lucru, dar odată stabilite de comun acord trebuie respectate. Este foarte util ca aceste reguli să fie comunicate grupului și apoi adaptate cerințelor lui, asigurându-ne de existența aceleiași reprezentări asupra activității din următoarea perioadă. Abia apoi poate să aibă loc dezbaterea asupra problemei abordate și a posibilelor soluții viabile. Din punct de vedere artistic, trebuie avut grijă la aspectele de dramaturgia și regia ale pieselor de TF.

## Dramaturgia

1. *Stilul* piesei poate fi oricare – realist, simbolic, expresionist etc. – cu excepția celui suprarealist sau irațional. Oricare ar fi stilul, scopul este să se discute pe marginea unor situații concrete.
2. *Textul* trebuie să caracterizeze foarte bine fiecare personaj, trebuie să-l identifice cu precizie pentru ca spectatorii să recunoască ușor rolul fiecăruia.
3. *Soluțiile propuse de protagonist* trebuie să conțină cel puțin o eroare de natură personală, socială sau politică spre a fi analizată în partea de „forum”. Pentru ca aceste erori să fie clare în mintea spectatorilor, trebuie exprimate direct și chiar repetate.

## Regia

1. *Jocul actorilor* trebuie să surprindă clar scopul personajelor, activitatea, rolul în societate, profesia etc. Pentru aceasta este important ca personajele să evolueze pe scenă după regulile teatrului, să realizeze acțiuni, să interpreteze scenic diverse situații. TF prin însăși denumirea sa, se construiește la îmbinarea dintre latura artistică, teatrală și cea discursivă, a forumului. Fără jocul scenic spectatorul ar fi adus în situația de a participa la „forum” vorbind de pe scaun.

2. Fiecare *scenă* reprezentativă trebuie să-și găsească propria expresie. De preferință, individualitatea lor trebuie găsită în comun acord cu publicul, în cursul reprezentației, sau ca urmare a unui studiu preliminar al echipei.

3. Fiecare *personaj* trebuie să fie reprezentat vizual de o așa manieră încât să fie recunoscut imediat, independent de ceea ce spune; costumele trebuie să poată fi ușor de îmbrăcat de către spect-actori.

Odată stabilite firul epic, personajele și scenele, urmează stabilirea regulilor de desfășurare a **spectacolului**, mai ales ale celei de-a doua reprezentații scenice a piesei, unde spectatorii intervin ghidați de Joker și înlocuiesc personajele pentru a găsi soluții.

Una dintre regulile de bază ale părții de forum este că *opresorul nu poate fi înlocuit*. Pe de o parte, acest fapt asigură

păstrarea intrigii, pe de altă parte, spect-actorii sunt stimulați să se gandească la soluții noi. Există și un motiv mai profund pentru care opresorul nu poate fi înlocuit. TF își propune să redea pe scenă situații reale și să încurajeze publicul să descopere cum poate îndrepta răul pe care îl observă în jur. De aceea una dintre principalele devize TF este că orice *schimbare pornește mai întâi din noi*. A înlocui opresorul înseamnă a-i permite spect-actorului să găsească soluții de eliminare directă a răului (prin externalizare), nu de adaptare a sa la situația dată .

## Spectacolul – joc în două părți



Spectacolul este un joc artistic și intelectual între artiști și spectatori. Pentru a-l realiza la adevărata sa valoare, trebuie ținut cont de anumite criterii:

- 1) În prima parte se prezintă spectacolul ca și cum ar fi o piesă convențională, o imagine bine definită a lumii.
- 2) Spectatorii sunt întrebați dacă sunt de acord cu soluțiile propuse de Protagonist. Răspunsul va fi negativ, din moment ce situația prezentată pe scenă are un final nefericit. Publicul este informat apoi că spectacolul va fi reluat. Actorii vor juca încă o dată exact în același fel ca prima oară. De data

aceasta însă depinde de ei, spectatorii, să intervină și să încerce să schimbe deznodământul, intrând în pielea personajelor. Bătălia-joc constă în faptul că actorii încearcă să termine piesa în același fel iar spectatorii încearcă să o modifice. Mesajul dincolo de acțiune este că actorii reprezintă *o anumită viziune asupra lumii* – și în consecință încearcă să păstreze lumea, așa cum este – iar spect-actorii pot reprezenta o viziune mai bună. Pentru ca schimbarea pozitivă să se poată produce trebuie însă creată o anumită agitație. În realitate, dacă cineva nu ia atitudine încercând să modifice lumea ea va rămâne exact așa cum este; în piesă dacă nimeni nu schimbă acțiunea, ea va avea același deznodământ. Publicul este cel care stabilește măsura schimbării. Jokerul nu influențează această decizie, dar o dezbate după terminarea piesei.

3) Spectatorii vor fi informați încă de la început că pot schimba Protagonistul – sau unele dintre personajele cu o personalitate mai slabă – care este pe cale să comită o eroare. E suficient să se apropie de spațiul de joc și să spună “**STOP!**” sau să bată odată din palme. Imediat, actorii trebuie se opresc în stop cadru, iar cel care vrea să intervină spune de unde vrea să fie reluată piesa (de la care replică, moment sau mișcare) ; actorii vor rejuca scena cerută, cu spectatorul în rolul Protagonistului (sau a altui personaj). Este posibil ca dincolo de soluțiile de a schimba atitudinii, unui spectator să-i vină ideea de a introduce o scenă complet nouă. Actorii trebuie să fie pregătiți și pentru această situație.



4) În acest timp, actorul care a fost înlocuit nu se retrage din scenă. El rămâne acolo pentru a-l încuraja pe spectator și a-l corecta în caz că se înșeală.

5) Slujba actorilor rămași în scenă nu este de a-l ajuta pe spect-actor să schimbe situația, capitulând imediat în fața argumentelor sale. Dimpotrivă, ei trebuie să arunce noi provocări și obstacole în calea acțiunilor spect-actorului, păstrând mereu nota de realism. Ca și în viața de zi cu zi, schimbarea de la rău spre mai bine nu se produce cu ușurință. Meciul este între spect-actor – care încearcă să găsească o soluție nouă și să schimbe lumea – și actori – care se lasă greu convinși, care încearcă să-l oblige pe el să accepte lumea așa cum este.

6) Dacă spect-actorul renunță, el nu are altă posibilitate decât de a ieși din joc, moment în care piesa se va îndrepta rapid spre finalul deja cunoscut. Un alt spect-actor poate atunci să se apropie de scenă, să strige “STOP!”, să spună de unde vrea să fie reluată piesa și să încerce o altă abordare. O soluție nouă va fi experimentată iar dinamica și optica personajelor va fi schimbată mai mult sau mai puțin.

Din acest moment, există două variante de a continua forumul. Noi, cei din A.R.T. Fusion am apleat mereu la următorii pași:

7) După fiecare intervenție pe scenă a spect-actorilor Jokerul va cere validarea publicului. Cei care asistă la spectacol sunt cei care decid dacă intervenția propusă este realistă și dacă ea ajută într-adevăr protagonistul să ajungă la un

deznodământ mai fericit, dacă este o strategie de termen lung sau scurt etc.

8) Dacă decizia este favorabilă, o parte sau întreaga atitudine propusă de spect-actor este păstrată de actorul al cărui personaj a fost înlocuit, iar piesa se reia, ținând cont de aceste modificări. În consecință, toți ceilalți actori trebuie să se adapteze la noua atitudine a personajului schimbat.

9) Dacă publicul condideră intervenția dezavantajoasă sau nerealistă, Jokerul va invita alte persoane să își pună în practică ideile pentru a-l ajuta pe Protagonist. Situația se repetă până se ajunge la o schimbare satisfăcătoare, sau până când publicul decide că nu sunt soluții pentru acel moment și că se va trece mai departe.

10) După această fază, piesa continuă până la o nouă intervenție a spect-actorilor.

11) În cazul în care aceste intervenții nu apar, Jokerul poate decide să oprească el piesa, într-un moment cheie, și să roage publicul să schimbe situația.

12) Odată ajuns la final, spectacolul poate avea un nou deznodământ (caz în care ultima scenă a sfârșitului tragic nu mai trebuie jucată), sau nu. Pe baza rezultatului la care s-a ajuns, Jokerul va purta o discuție cu publicul despre ce s-a întâmplat și cum s-a ajuns la acea situație.

Cealaltă variantă de desfășurarea, a forumului după momentul primei intervenții, s-ar continua în felul următor:

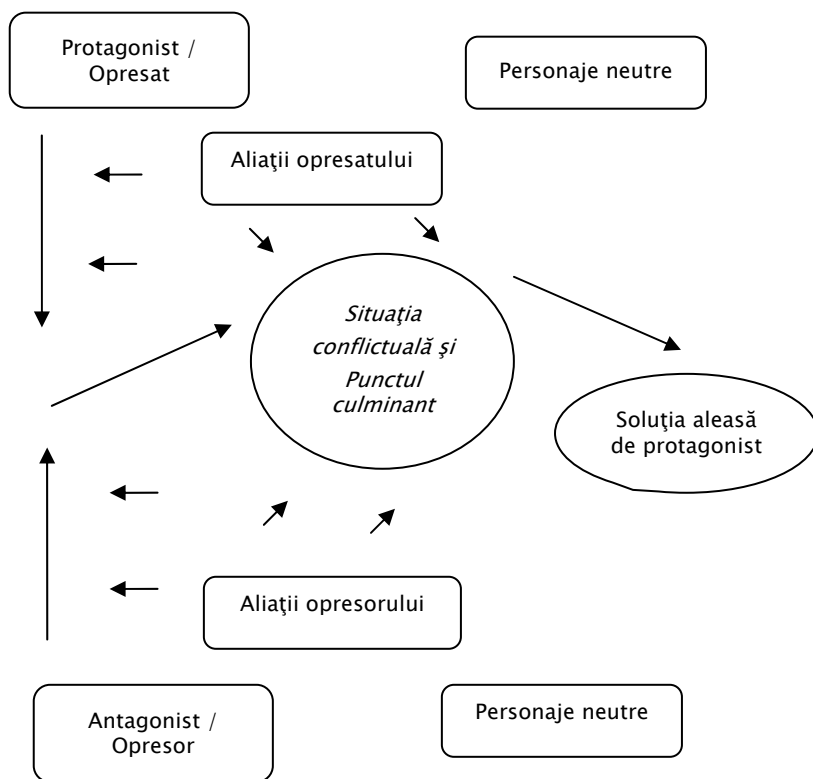
7) La un moment dat, un spectator va reuși finalmente să rupă opresiunea impusă de actori. Actorii trebuie – fiecare în parte sau împreună – să abdice. Pornind din acest moment, spectatorii sunt invitați să înlocuiască oricare actor, pentru a arăta noi forme de opresiune care nu au fost prevăzute în piesă. Meciul este de această dată între spectatorul – protagonist și spectatorii – opresori. Opresiunea este pusă în evidență de spectatorii care discută formele de a o combate. Fiecare actor, ieșit din rol, continuă să-l ajute și să-l stimuleze pe spect-actorul său.

8) Una dintre persoanele implicate în reprezentatie trebuie să preia și funcția de **JOKER**, de conducător de joc. Lui îi revine datoria să explice regulile jocului, să corecteze erorile, să-i încurajeze pe unii și pe alții ca scena să nu se oprească și să ajute spectatorii să facă ceva pentru a produce schimbarea.

9) Odată forumul terminat, se propune construirea unui "Model de Acțiune Viitoare". În funcție de caz, acesta poate fi jucat sau nu de spectatori.

Partea de *forum* poate dura de la 45 de minute la mai multe ore. Puteți alege să anunțați încă de la început un interval de timp în care vă veți încadra, sau puteți să lăsați acțiunea să se desfășoare în ritmul propriu, impus de spectatori.

Așa cum menționam la începutul acestui capitol, pentru o mai bună înțelegere a structurii pieselor de TF prezentăm schema scenariului de TF.



Schema scenariului unei piese de Teatru Forum

Vom expune în continuare și un exemplu de scenariu al unei piese de TF. „O viață (de)colorată” fost realizată de unul dintre cluburile de inițiativă I.M.P.A.C.T. al Fundației Noi Orizonturi,

în cadrul campaniei „Re-Creează ARTitudinea prin Teatru Forum!”. Se poate lesne observa respectarea structurii unui scenariu TF.

## O viață (De)colorată

### Personaje:

1. Opresata: Simina, o adolescentă romă în primul an de liceu care e discriminată de colegi pe baza etniei.
2. Opresorul: colegul protagonistei, Damian.
3. Aliat al opresorului: una dintre colege, Angela.
4. Aliata opresatei: Maria, colega de bancă a Siminei.
5. Personaje neutre: Dirigintele – Domnul Stănescu și doctorița școlii; Ada și Alexandra –două colege de clasă.



### SCENA 1

Simina merge împreună cu mama sa la liceu pentru înscrieri. Acolo e bruscată de Damian, fiul unui director influent și viitorul ei coleg. Profesorul care preia dosarele de înscriere, domnul Stănoiu o tratează cu dispreț pe protagonistă manifestând și el unele prejudecăți față de etnia ei. Domnul Sănoiu este profesor de sport la liceu și viitorul lor diriginte.

## SCENA 2

În sala de clasă, dirigintele protagoniștilor își ține ora introductivă. Damian întârzie și cu toate acestea e primit cu amabilitate de diriginte. Simina întârzie și ea, drept pentru care este aspru muștrată. Când dorește să se așeze în bancă observă că singurul loc ramas liber este cel de lângă Damian. Acesta însă refuză să stea cu ea și îi vorbește foarte urât.

Între timp, două colege de clasă observă conflictul. Una dintre ele (Angela) îl simpatizează pe Damian. Cealaltă (Maria) o îndeamnă pe prima să se mute cu baiatul și o invită pe Simina să-i fie colegă de bancă.

În pauză, la toaletă, Angela o brutalizează pe protagonistă. Maria îi ia apărarea și atenuază conflictul. Cu toții se îndreaptă spre sala de sport pentru ora de educație fizică. La oră, dirigintele le cere să joace baschet. La împărțirea oamenilor în echipe, nici Damian nici Angela (căpitani) nu vor să o primească pe Simina.

## SCENA 3

Se petrece la cabinetul medical. Clasa Siminei este chemată pentru controlul anual. În timp ce își așteaptă rândul, Damian o jigneste din nou pe Simina. Doctorița nu intervine prea mult în disputa celor doi. Când urmează rândul Siminei la consult, doctorița se comportă normal cu ea, până când îi remarcă culoarea pielii. În acel moment, are o reacție de respingere față de fată, pe care nu o atinge, deși se comportă amabil cu ea. Simina încearcă să-și găsească un confesor în doctoriță. Când găsește un moment în care îi putea vorbi despre

problemele create de colegii ei, apare dirigintele care întrerupe discuția.

#### **SCENA 4**

În drum spre casă, Maria o ascultă pe Simina și încearcă să o sfătuiască. Acasă însă, mama nu arată interes pentru problemele de la școală. Fiind educată în spiritul vechilor mentalități, mama nu este convinsă că fetei îi trebuie școală pentru a trăi o viață bună alături de familia ei. Dimpotrivă, o sfătuiește pe Simina să-și accepte condiția, pentru că așa au stat lucrurile dintotdeauna pentru romi, și să se întoarcă în sânul familiei. După toate cele întâmplate, Simina hotărăște să renunțe la școală.

## Momentul Forumului / Jokerul

Tot ce ați citit până acum în acest ghid de îndrumare în metoda TF a fost pentru a vă pregăti pentru momentul propriuzis al reprezentației. Pașii parcurși de echipa de lucru împreună cu Jokerul, facilitatorul și coordonatorul de proiect fac parte toți din „munca din spatele cortinei”. Ceea ce rămâne în urma acestei munci, rezultatul la care se ajunge este până la urmă cel care contează. Iar rezultatul se măsoară în schimbarea pe care piesa de TF reușește să o producă în rândul spectatorilor. Ceea ce spectatorii văd, simt, experimentează este ținta pregătirii susținute a echipei, a atelierelor de formare și dezvoltare în TF, a sondării publicului țintă pentru identificarea problemei, a repetițiilor piesei.

Acest capitol este dedicat momentului reprezentației piesei de TF, iar în ziua respectivă, unul dintre cele mai importante roluri în desfășurarea efectivă a spectacolului îl are Jokerul. De aceea, vom încerca să vă oferim cât mai multe informații relevante, practice, despre ce presupune arta Jockerajului. La final, vom identifica ce se petrece cu spectatorii de TF, care este procesul care duce la schimbarea atitudinii lor.

Punctual, capitolul cuprinde:

- Pregătirile înainte de reprezentație,
- Momentul Forumului,
- Cum trebuie să se comporte un Joker,
- Ce nu trebuie să facă un Joker și
- Procesul de învățare în TF.



## Pregătirile înainte de reprezentație



Ziua în care are loc reprezentația propriu zisă este ziua cea mai încărcată de tensiune dar și de energie, atât pentru actori cât și pentru Joker.

De cele mai multe ori în ziua reprezentației echipa a trecut prin cele mai ciudate stări posibile: de la teamă la curaj maxim, de la conflict la relaxare totală.

Recomandăm în consecință ca în ziua reprezentației facilitatorul sau Jokerul să facă următoarele activități cu echipa:

- *repetiția obiectivelor* piesei cu echipa: reamintirea motivației pentru care fac piesa;
- *reamintirea potențialelor intervenții* care ar putea să aibă loc și cum pot reacționa Jokerul și echipa;
- exerciții de *energizare și demecanizare* (un cântec, un joc cu strigăte, îmbrățișări, etc);
- *îmbărbătarea Jokerului* prin încurajarea lui de către echipă;
- pregătirea de către Joker a *structurii de debriefing* a forumului (pregătire scrisă și mentală a întrebărilor și provocărilor pe care Jokerul le va lansa);
- *Jokerul va informa actorii* despre ceea ce vrea să facă, indiferent dacă a mai făcut inițial, sau dacă este ceva nou;
- pregătirea *spațiului de desfășurare* a reprezentației împreună cu actorii;

- exersarea *intrărilor și ieșirilor* din scenă.

Ca echipă, am trecut prin situații în care sentimentul că nu va veni nimeni la reprezentație sau că nu ne vom descurca era foarte prezent. În majoritatea cazurilor, faptul că până la urmă au venit mulți oameni și că au fost foarte implicați a făcut ca echipa să se motiveze brusc și foarte tare cu câteva momente înainte de începerea evenimentului.

Starea Jokerului este extrem de importantă în aceste momente. Încurajările din partea lui impulsionează echipa. În cazul nostru, în general, facilitatorul sau coordonatorul avea și rolul de Joker.

Au existat și câteva cazuri în care Jokerul, în loc să încurajeze echipa era demoralizat, sau nu se simțea bine fizic. Surprinzător, toată echipa s-a mobilizat să încurajeze Jokerul. Rezultatele și prestația lui a fost la înălțime tocmai datorită încurajărilor echipei. Se poate deci, ca responsabilitatea de motivare și dinamizare a grupului să nu-i revină doar Jokerului. Acest lucru este dovada faptului că echipa e unită și colaborează foarte bine. Spre exemplu, în cadrul Festivalului Fân Fest de anul acesta, într-o zi ploioasă când oamenii deja plecau de la festival, noi am încercat să-i mobilizăm să stea la piesa noastră. Exact la ora reprezentației erau maxim 15 oameni într-un cort de aproximativ 200 de persoane. Acesta a fost momentul cumplit al demoralizării. În loc să abandoneze, echipa s-a mobilizat brusc, a mers afară din cort, a împărțit fluturași și a adus oamenii la spectacol. Am început cu 20 de

minute mai târziu, dar cortul a fost aproape plin și am avut un forum de o oră și 30 de minute.

Spectatorii erau motivați să stea, o parte fiind aduși de curiozitate, o parte deoarece cu o zi înainte participaseră la o altă piesă de-a noastră. *“Cât dai pentru 307?”* le-a plăcut foarte mult așa că veniseră deja cu așteptări și erau dispuși să intervină.

La prima reprezentație, în ziua anterioară, Jokerul a întrebat sala dacă a auzit de TF. Din 180 de oameni prezenți, 2 persoane au ridicat mâna firav. A doua zi, la a doua reprezentație la aceeași întrebare au ridicat mâna cu mai mult curaj vreo 20 de persoane. Este clar că metoda le captase atenția.

## Momentul Forumului



Începe momentul adevărului când publicul se uită țintit spre echipa de actori și așteaptă să înceapă „spectacolul”. Actorii sunt deja pe scenă vizibili, murmurul este mare, iar în acel moment Jokerul trebuie să intre cu energie. Fiecare Joker, deși urmărește cam aceeași pași, are deja stilul lui propriu de lucru cu publicul. De aceea, vă vom prezenta pașii pe care îi

urmează *unul* dintre Jokerii noștrii. Maria Neagu ne împărtășește din experiența ei:

„Voi împărți exercițiul de Jokeraj în mai multe părți:

## Prima etapă: Introducerea publicului în metoda TF

Succesiunea pașilor este mai mult sau mai puțin aceeași:



- *urările de bun venit* către public;
- *prezentarea mea* și a rolului meu în reprezentația care va urma;
- o prezentare scurtă a *Teatrului Forum*, a ceea ce presupune el și ce se așteaptă de la *public* în consecință: să fie activ, să fie atent, să se aștepte la un exercițiu de creație mai mult decât la un exercițiu artistic;
- apoi, explic publicului ce fel de *personaje* există în TF (opresor, opresat, aliat al opresorului, aliat al opresatului, personaj neutru), invitându-i să urmărească cu atenție piesa pentru a le identifica și a participa ulterior cât mai activ la partea de forum;
- trebuie să știu dacă publicul *a mai participat* la o astfel de reprezentație vreodată; dacă există în sală spectatori care au participat, atunci pe ei îi vor împuternici să devină spectatori activi care să intervină la partea de forum;
- înainte de a viziona piesa, fac un *exercițiu de energizare* cu publicul: aplauze multe și furtunoase;
- foarte important este să explic publicului că după cele 15 – 20 minute de reprezentație, va urma *forumul efectiv*, din acel

moment ei vor urca pe scenă și împreună cu noi, ca o echipă, vor ajuta protagonistul și personajele prezentate să ia o altă decizie;

- înainte de a începe prima reprezentație a piesei voi verifica dacă publicul are *întrebări* și dacă *sunt pregătiți* să vizioneze piesa: întrebările trebuie puse cu energie și răspunsurile lor trebuie așteptate măcar 3 secunde (eventual se poate stabili cu publicul să ridice mâna dacă sunt de acord cu afirmațiile făcute, sau cu întrebările puse în anumite momente cheie).

## Etapa a doua: Reprezentația Piesei

În etapa a doua are loc piesa propriu zisă, în care publicul vizionează cele aproximativ 15 minute de spectacol.

Se poate, pentru a face demarcația mai clară, ca Jokerul să facă trecerea de la o scenă în alta strigând: „Scena II, Scena III, ... sau „după ceva vreme...”, „Scena IV”, etc. Este bine însă ca această abordare să fie folosită doar dacă este cu adevărat necesară.

**Jokerul** va trebui să se *poziționeze* undeva *strategic* pentru a reuși să observe spectatorii în timpul reprezentației: acest lucru îl va ajuta foarte mult să vadă cum reacționează, ce momente cheie îi încântă sau le stârnesc o reacție, cine din public pare mai implicat, cine vorbește cu cine, etc. Detaliile sunt foarte importante pentru Joker, oferindu-i indicii pentru a alege oamenii potriviți pe care să-i stimuleze să urce pe scenă. Întotdeauna există situații în care spectatorii vorbesc



Între ei sau reacționau spontan în timpul piesei. Probabilitatea ca ei să fie cei care vor interveni este mare, pentru că de cele mai multe ori, ei sunt genul de persoane active care își formează păreri și au atitudini față de ceea ce văd. În cazul în care, rugați să urce pe scenă ei refuză, putem totuși să le cerem părerea, apelând la o formulare de tipul: “*am văzut ca dvs. aveți ceva păreri în timpul piesei. Foarte bine! Ce credeți despre....?*” etc.

Dacă Jokerul observă că între scene publicul fost încântat, sau că i-a plăcut dar nu a avut *curaj să aplaude* pentru că era confuz, el poate să încurajeze spectatorii să aplaude. Atenția spectatorilor este îndreptată către Joker între scene și atunci aplauzele sunt un moment bun pentru a da șansa actorilor să se aranjeze pentru scena următoare. Este important însă, ca aprecierile publicului să fie sincere, naturale. Uneori spectatorii nu se simt confortabil cu aplauzele între scene. Există și cazuri în care este de preferat să nu se insiste, scopul primar al Jokerului fiind să întrețină o relație plăcută cu publicul, să asigure un climat confortabil și încurajator pentru acesta.

## Etapa a treia: Partea de Forum

Pașii care urmează după finalizarea forumului sunt foarte importanți. Aici revine **rolul Jokerului** care trebuie să încurajeze publicul să devină activ. Cum poate face Jokerul acest lucru?

Activitățile pe care urmează să vi le expun sunt cele pe care le practic de regulă, asta deoarece am observat că în 90% din cazuri prind foarte bine :

- la finalizarea piesei, dacă simt că le-a plăcut, cer foarte multe *aplauze*, timp în care mă deplasez spre centrul scenei (pentru a fi bine văzută și pentru a transmite încredere și curaj)
- *chem actorii pe scenă*, rând pe rând: opresorul, opresatul, aliații și personajele neutre;
- pentru fiecare personaj în parte întreb publicul:



- *Cum se numește personajul?*
- *Ce fel de personaj cred ei că este din categoria celor 5 pe care i-am descris înainte de piesă?*
- *De ce au ales să-l încadreze în această categorie (îndrumându-i să spună câteva cuvinte despre personaj pentru a mă asigura că povestea a fost bine înțeleasă).*

Dacă au existat confuzii despre personaje, acum ele se clarifică, astfel ca, înainte de forum toți spectatorii vor avea aceleași cunoștințe.

Alte întrebări care trebuie puse în acest moment al piesei sunt:

- *Ce ați observat în piesă?*
- *Despre ce este vorba în piesă?*
- *Care este problema subliniată în piesă?*
- *Care sunt cauzele problemei prezentate?*



- *Cine este cel mai afectat?*
- *Este inevitabil acest sfârșit?*
- *Puteți voi să faceți ceva, aveți alte soluții?*

O altă abordare cu efect la public este:

- *Îl recunoașteți pe acest personaj în viața voastră particulară?*
- *Îl regăsiți în cineva – o rudă, un prieten, un coleg, un șef, oricine?*

Apoi spectatorii reflectă la întrebarea care le-a fost pusă. După încă 3–4 secunde le adresez următoarea rugămintă: *“Cine recunoaște personajul, să ridice o mână sus!”*.

De fiecare dată când este vorba despre opresor, toată lumea îl recunoaște. La fel și pe protagonist. Acesta este, după părerea mea, momentul care pornește forumul, întrucât spectatorii identifică și se identifică cu personajele de pe scenă, pas foarte important pentru a intra în joc.

Referindu-mă la *protagonist*, nu uit să întreb:

- *Ce decizie a luat protagonistul nostru la sfârșitul piesei?*
- *Cum l-a afectat această decizie?*
- *Voi sunteți de acord cu decizia?*
- *Simțiți că am putea găsi alte soluții la problema lui?*

Apoi îi provoc la implicare:



*Cine crede că putem găsi și alte soluții mâna sus!... foarte bine..... alte soluții vom găsi împreună în momentele care urmează prin TF!*

În cele din urmă îi îndemn să formuleze împreună scopul forumului: *"De ce vrem să-l facem pe protagonist să găsească alte soluții?"* – și publicul va formula scopul. Odată ce toată lumea a înțeles, forumul are potențial mare de succes.

După ce spectatorii au înțeles ce tip de personaj reprezintă fiecare dintre cele prezentate, urmează **regulile de forum**.

Iată cum ar putea suna o formulare a acestora pentru public:

- *„Vom juca fiecare scenă pe rând;*
- *În momentul în care dumneavoastră simțiți că puteți să înlocuiți orice personaj (mai puțin opresorul principal) din scenă vă rugăm să bateți din palme;*
- *Eu voi spune „STOP!”;*
- *Vom îngheța piesa iar dvs. veniți în față;*
- *Vă prezentați, să știm cu cine lucrăm și*
- *mergeți să vă faceți intervenția.*
- *Nu avem voie să folosim violența fizică sau verbală pe scenă!*
- *În momentul în care simțiți că ați finalizat intervenția, vă rugăm să bateți din nou din palme.*
- *Rugăm publicul să fie atent la intervențiile făcute, pentru că vom discuta împreună despre ele.*
- *Va trebui să luați în considerare că intervențiile sunt făcute pentru a ne atinge scopul propus împreună.*



- *Trebuie să aveți câte o singură intervenție, pe rând.*
- *Intervențiile trebuie să fie realiste conform caracteristicilor personajelor și raportat la timpul real al piesei.*
- *Toată lumea a înțeles regulile?: aplauze – Stop! – nume – intervenție – discuție cu publicul – nu înlocuim opresorul.*

*Dacă toată lumea a înțeles haideți să ne încălzim” – și aici puteți face unul două exerciții de încălzire a publicul.*

Apoi fac încurajările finale și pornesc partea de forum:

*„Ne bazăm pe voi că veți veni aici cu noi sus pe scenă să-ajutăm pe protagonistul nostru să găsească soluții la problemele lui. Nu este greu și suntem convinși că toată lumea are idei bune care trebuie explorate. Mai aveți întrebări?... totul este clar?... Succes! Scena !”*

Metoda de mai sus este cea pe care o aplic eu ca Joker. Bineînțeles că există modalități foarte diverse, dar fiecare își adaptează și își simte publicul.

În situația în care un spectator a urcat pe scenă, a jucat un personaj și a propus o soluție, Jokerul trebuie să discute cu publicul dacă noua soluție este realistă, dacă se poate aplica în acel context; dacă publicul decide negativ, trebuie lămurit din ce cauză iar ulterior, mulțumindu-i spectatorului care a urcat pe scenă, trebuie provocat altcineva să încerce o nouă soluție. Dacă soluția a fost acceptată, într-o măsură mai mare sau mai mică, actorul care se va întoarce pe scenă va continua rolul

păstrând atitudinea (sau o parte din ea) spectatorului cu care publicul a fost de acord.

După fiecare intervenție Jokerul poate întreba:

- *Ce s-a întâmplat de această dată?;*
- *Ce am observat în atitudinea noului personaj?;*
- *Cum s-a îmbunătățit situația?;*
- *Ce a făcut spectatorul diferit?;*
- *A avut un impact atitudinea sa?;*
- *Se poate întâmpla așa ceva în realitate?; Este realist?;*

## Partea a patra: Finalizarea și concluzionarea

După finalizarea forumului, în care s-au propus soluții de către spectatori, s-au discutat și acceptat soluții și s-a schimbat firul dramatic al piesei, urmează **finalizarea și concluzionarea piesei**. Jokerul va provoca publicul să extragă învățămintele piesei de TF la care au asistat. De preferat ca la sfârșit Jokerul:

- să provoace publicul să concluzioneze;
- să îndrume publicul să se gândească la modalități pentru aplicarea soluțiilor în viața reală;
- să cheme actorii pe scenă pentru a aplauda publicul.

Există situații în care audiența este foarte antrenată de piesă și spectatorii vor să intervină cu noi și noi idei. În aceste contexte apare pericolul de a nu termina piesa în timpul propus. Dacă intervalul alocat piesei de TF s-a scurs și

condițiile nu permit prelungirea lui, atunci este recomandabil ca Jokerul să propună publicului o discuție despre potențialele soluții încă neîncercate pe scenă. Pentru a sedimenta experiența și a binedispune spectatorii, este foarte bine dacă Jokerul finalizează cu un joc sau dacă propune audienței să verbalizeze câțiva pași pe care îi pot aplica în viața lor reală vizavi de tema piesei.

Încheierea piesei nu reprezintă însă și terminarea procesului de TF. Dacă pentru spectatori activitatea s-a sfârșit, pentru echipa de lucru rămân de **discutat impresiile și de extras concluziile**. Ține de rolul *coordonatorului de proiect, al facilitatorului și/sau al Jokerului* să se asigure de buna desfășurare a acestei etape. El trebuie să aibă discuția de evaluare și feedback cu echipa de proiect, să dezbată ce s-a



întâmpat, cum s-a descurcat echipa, cum s-a simțit fiecare, ce au învățat nou, cum i-a afectat această experiență, cum i-a ajutat la nivel personal și ce este de făcut mai departe.

Acesta este unul dintre cei mai importanți pași în consolidarea și evoluția echipei. Succesul sau eșecul pieselor de TF reprezintă produsul final al muncii depuse pe o perioadă de săptămâni sau luni de zile de membrii echipei. Întregul efort investit în procesul Teatrului Forum ia forma finală a piesei jucată și adaptată spontan la intervențiile publicului. De aceea, comunicarea foarte bună și relațiile strânse și sincere între

actori, Joker, facilitator și coordonatorul de proiect sunt vitale pentru flexibilitatea schimbărilor de atitudine în cadrul piesei.

Angajarea la forum implică pentru echipă confruntarea permanentă cu neprevăzutul. Mereu vor apărea situații la care aceasta va putea sau nu să facă față. A înțelege de ce lucrurile au mers într-un anumit fel, a înțelege ce s-a întâmplat pe scenă și care sunt cauzele succesiunii evenimentelor duce la dezvoltarea unor strategii de acțiune mult mai solide pe viitor.

Deoarece considerăm că Jokerul ocupă una dintre cele mai importante poziții în TF, el fiind cel care face legătura între actori și public, insistăm în a delimita o serie de caracteristici de care acesta ar trebui să dispună și o serie de comportamente pe care ar trebui să le evite.

## **Cum trebuie să fie un Joker:<sup>2</sup>**

- carismatic;
- încrezător;
- să ajute publicul să se simtă aproape de el atât prin imagine cât și prin limbaj;
- să zâmbească mult și când este cazul;
- să se focalizeze pe o singură problemă la un moment dat;
- să cuprindă publicul cu privirea de fiecare dată când explică ceva;
- să pună întrebări deschise;

---

<sup>2</sup> ACT, Learn and Teach: Theatre, HIV and AIDS, Toolkit for Youth in Africa , UNESCO – CCIVS project, pg. 42–43

- să pună întrebări logice și pe rând, nu toate odată;
- să asculte și să atragă păreri prin intermediul întrebărilor;
- să nu ocolească răspunsuri și să răspundă sincer la întrebările publicului;
- să vorbească rar;
- să îi pese de ce se întâmplă pe scenă și să fie empatic;
- să poată să comunice cu actorii din priviri;
- să observe limbajul corpului la actori și spectatori
- să știe să facă analiză (debriefing) cu publicul pe baza a ceea ce s-a întâmplat pe scenă;
- să ofere cuvinte de laudă și de încurajare tuturor spectatorilor;
- să știe să oprească cu tact intervențiile problematice ale spectatorilor;
- să furnizeze informații folositoare despre experiențele sale atunci când este cazul;
- să creeze un climat de încredere și siguranță în public;
- să încerce să-i includă și să îi încurajeze pe cei timizi astfel încât și ei să poată contribui la proces;
- să poată extrage învățăturile din fiecare intervenție
- să ceară publicului să facă un rezumat la ceea ce au înțeles.

### **Ce nu este indicat să facă Jokerul:**

- să atace valorile personale ale spectatorilor ;
- să compare spectatorii între ei;

- să folosească presiunea exagerată ca unealtă de convingere dar să folosească provocarea prin alegere ;
- să-și piardă răbdarea ;
- să „împingă” oamenii prea departe,
- să deschidă discuții fără final cu publicul;
- să permită discuțiilor să degereze într-o atmosferă competitivă sau prea distractivă și neimplicată.

## Procesul de învățare în Teatru Forum

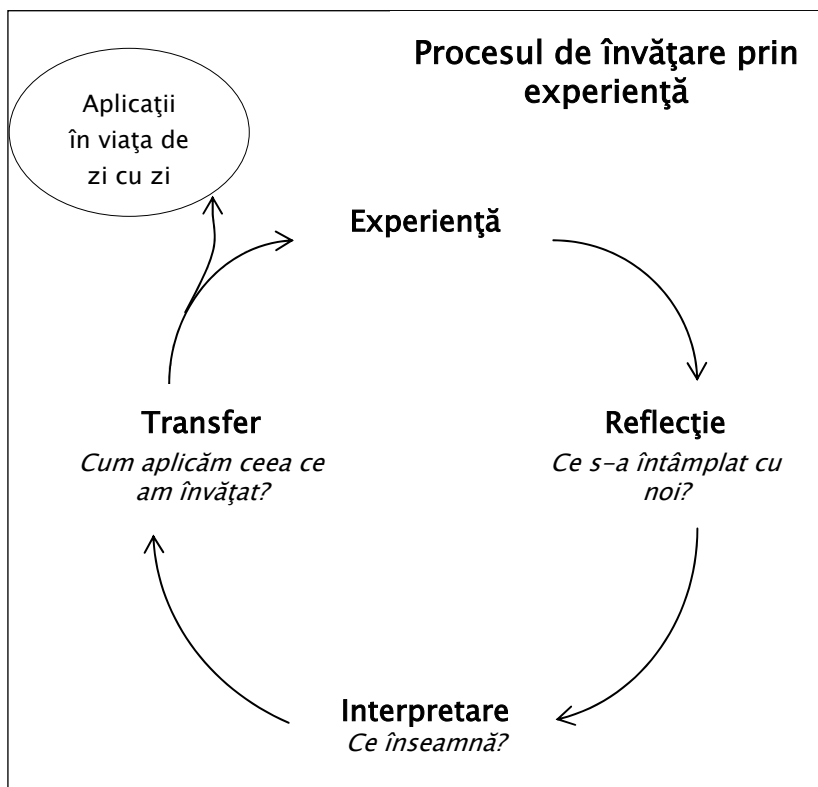
TF este în sine un proces de învățare prin experiență. În timpul forumului putem să extragem semnificațiile exercițiului de teatru punând întrebări spectatorilor într-un mod care să le faciliteze învățarea experienței. Aceasta este activitatea denumită **procesul de reflecție al grupului de lucru sau al spectatorilor**. Această abilitate de facilitare, cunoscută ca **analiză** (debriefing), este cea mai dificilă și mai importantă abilitate a unui Joker. <sup>3</sup>

Un mod simplu de a reda învățarea prin experiență în cadrul unui procesului TF este de a o exprima schematic. Participanții trăiesc experiența urcând pe scenă, propunând soluții sau observând un alt spectator făcând acest lucru; reflectează prin

---

<sup>3</sup> *Ghid practic pentru deschiderea unui club de tineret I.M.P.A.C.T.* , Fundația Noi Orizonturi, pag. 51

Întrebările Jokerului la ceea ce s-a întâmplat; interpretează semnificația acțiunii la care a participat Jokerul și tind să facă transferul experienței la realitatea de zi cu zi a vieților lor. Luând în considerare că spectatorii se vor regăsi în orice personaj, fie el opresor, opresat, protagonist, aliat sau neutru, ei vor trece toți, sută la sută, prin procesul de învățare prin experiență descris în schema de mai jos:





## Impactul proiectului asupra echipei



- Care sunt efectele pozitive asupra echipei?
- Ce se întâmplă cu Jokerul?
- În ce situații apar efecte negative?

Așa cum se întâmplă de obicei după un proiect de succes, grupul devine mai *unit* și mai *bine dispus*. Efectele pieselor de TF sunt întotdeauna benefice pentru că dau ocazia participanților să se implice activ într-un proiect menit să aducă schimbarea. Participanții pot să își dezvolte astfel *spontaneitatea, creativitatea dar și talentul actoricesc*. În plus, pentru pregătirea unei piese este necesară o parte de gândire intensă, una de cercetare și una de improvizație și exercițiu fizic; actorii trebuie să intre în pielea personajelor pe care le interpretează, să știe cine sunt, de unde vin, încotro se îndreaptă și ce relații întrețin cu celălalte personaje.

Tiparul personajelor fiind același, echipa de lucru are posibilitatea de a *încerca mai multe tipologii de oameni*. Cineva poate fi pe rând opresat sau opresor, în rol principal sau într-unul secundar, aliat sau personaj neutru, largindu-și astfel paleta stilurilor de interacțiune cu oamenii, într-o manieră pe care viața personală uneori nu i-o permite.

Prima reprezentație a piesei ține numai de jocul actorilor. Este în totalitate sub controlul lor. Însă a doua reprezentație, cea în

care spect-actorii urcă pe scenă poate conține surprize și atitudini noi pentru care actorii trebuie să fie pregătiți.

De la alegerea problemei care va fi expusă în piesă și până la finalizarea proiectului, grupul de lucru este pregătit pentru a deveni o echipă. Piesa ia naștere și se conturează prin contribuția tuturor membrilor, iar dialogul dintre personaje apare prin improvizație căci naturațea jocului scenic nu poate fi prezentă la niște actori neprofesioniști, decât dacă se înțeleg și *comunică foarte bine*.

Atunci când piesa iese bine, și echipa își atinge ținta provocând o schimbare, *încrederea în forțele proprii și în disponibilitatea celorlalți* de a înțelege și a se mobiliza crește mult.

Totodată, echipa capătă *experiență, atât ca întreg cât și individual*. Experiența în TF este deopotrivă utilă pentru reprezentațiile ulterioare, cât și pentru viață. Improvizația caracteristică unor momente din procesul TF, interpretarea personajelor, precum și interacțiunea cu oamenii, ghidată spre scopul schimbării, duc la învățarea prin experiență a metodelor de comunicare și raportare flexibilă la oameni și situații sociale.

Cu alte cuvinte, TF oferă echipei de lucru ocazia de a experimenta, de a fi spontană și creativă, de a învăța să lucreze în echipă, de a fi flexibilă și de a-și dezvolta abilitățile de comunicare, de a se deschide spre oameni și situații noi, de a vedea aceeași problemă din mai multe unghiuri (în funcție

de rolurile asumate și de intervențiile publicului), de a se distra și de a produce o schimbare în societate.

*Schimbarea mentalității* în legătură cu situația de opresiune sau discriminare *apare cel mai pregnant în cadrul echipei*, ei fiind cei mai implicați participanți în proces. Documentarea despre temă, pregătirea intensă pentru a înțelege și simți situația din interior, susținerea reprezentației în fața publicului, interacțiunea cu oamenii pe scenă și abordarea unor atitudini diferite de cele inițiale pentru a ameliora situația sunt etape care trec echipa de lucru prin toate stadiile aprofundării problemei prezentate. Odată cu experiența unei piese de TF apare pentru actori și joker *sentimentul de responsabilitate* către cei în fața cărora pledează pentru o schimbare de atitudine. Toate aceste elemente duc fiecare membru al echipei la un *nivel înalt de conștientizare a problemei și al felului în care ea afectează societatea în ansamblu*.

**Jokerul** este un personaj particular despre care se poate discuta separat, pentru că el este cel care face legătura dintre spectatori și actori. El trebuie să dețină în permanentă cele două viziuni și să le găsească un numitor comun. Prin atitudinea lui jovială și relaxată trebuie să instige oamenii să se ridice de pe scaun și să urce pe scenă. El este singurul care comunică direct cu publicul și de aceea trebuie să aibă mare grijă la mesajul pe care îl transmite și la forma în care îl transmite. Dacă folosește întrebări închise, dacă este agresiv sau se arată supărat, dacă pare obosit sau plicitist, dacă nu

știe să aprecieze intervenția celui urcat pe scenă sau să-și oprească la timp pe cei care devin prea insistenți sau deviază de la subiect, publicul se va inhiba. De aceea experiența de învățare a jokerului este foarte variată. Moderatorul își dezvoltă *carisma, abilitățile de comunicare, intuiția, atenția, empatia, spontaneitatea*; învață *cum să facă față stresului* cu zâmbetul pe buze, cum să-și *focalizeze atenția* asupra mai multor lucruri în același timp și să rămână *ancorat în prezent*; învață să *anticipe reacțiile publicului și să le stimuleze*; devine un *mediator din ce în ce mai bun*. Fiind una dintre cele mai grele sarcini, poziția jokerului oferă și cele mai mari beneficii.

Desigur, **nu întotdeauna efectele TF sunt pozitive**. Există și situații în care procesul sau rezultatele demoralizează echipa, o dezbină sau o împiedică să evolueze.

Dacă *grupul nu are un lider bun* (de regulă jokerul sau un coordonator experimentat în TF) care să-l călăuzească prin tot procesul creerii și reprezentării piesei, grupul se poate dezbinda.

Dacă *actorii nu sunt atenți unii la alții* dialogul pare dezlânat.

Dacă *piesa nu a ieșit bine*, dacă actorii nu au jucat natural sau nu s-au sincronizat, dacă jokerul nu a reușit să construiască o legătură bună între actori și public, echipa se poate demoraliza.

Dacă sunt *prea puține intervenții* din partea spectatorilor sau publicul este prea gălăgios, echipa devine neliniștită.

Dacă se muncește prea susținut și *nu sunt destule pauze de reflecție* asupra personajelor și reprezentațiilor, echipa va obosi.

TF presupune un proces în care toate elementele trebuie să fie bine îmbinate pentru a putea funcționa la potențial maxim. Fiecare individ trebuie să-și dorească să fie parte din echipă, iar grupul trebuie să acționeze ca un tot unitar.



# Management și Relații Publice în Teatru Forum



Poate că vă puneți întrebarea de ce avem nevoie de promovare în TF. Fiind o metodă a artei participative, când spui „TF” cei mai mulți se gândesc la artă nu la o metodă de intervenție socială. Nu spunem că arta nu are nevoie de promovare, de management și P.R., doar că modul de a face acest lucru nu se potrivește și Teatrului Forum.

De ce este nevoie de promovare în TF? Răspunsul este de foarte simplu: pentru că este o metodă încă nouă, slab cunoscută în țară, deci riscul de a fi greșit înțeleasă este mare.

În general, sarcina echipei de lucru este de a construi piesa, – pornind de la exercițiile de improvizație și terminând cu repetițiile cu public– și de a o reprezenta pe scenă. Aspectele organizatorice și de promovare rămân în responsabilitatea coordonatorului de proiect și a facilitatorului, fiind de multe ori lăsate pe un plan secundar.

În realitate însă, acestea sunt vitale pentru asigurarea succesului piesei TF. Fără o planificare atentă a zilei

reprezentăției și fără o meditatizare corespunzătoare a evenimentului în rândul grupului țintă riscăm să nu avem spectatori, să avem spectatori care așteaptă un spectacol de teatru clasic, sau să avem spectatori foarte nemulțumiți de felul în care ne prezentăm. Oricare dintre aceste situații duce la dezastrul momentului de TF.

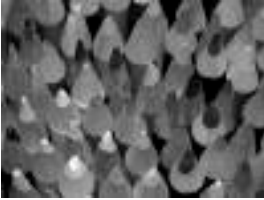
În această broșură nu vom încerca să emitem un set de reguli sigure, care să garanteze succesul proceselor de marketing și PR ale evenimentelor de TF; însă vă vom împărtăși din experiența noastră în acest sens. TF fiind prin definiție o metodă flexibilă, există multe căi de a face marketing sau P.R. însă noi vom încerca să sintetizăm în următoarele pagini doar una dintre posibilele abordări. Oricare ar fi pașii pe care vă hotărâți să-i urmați este foarte important să îi stabiliți încă de la începutul proiectului și să-i organizați într-o strategie pe termen lung.

Această strategie trebuie să includă:

- Planificarea activităților;
- Alegerea datei;
- Locația;
- Promovarea;
- Mass-media;
- Implicarea echipei în transmiterea mesajului.



## Planificarea activităților



Un pas foarte important în managerierea proiectului este constituit de planificare în timp și resurse. Trebuie să știm cu exactitate datele evenimentelor, numărul de oameni implicați în proiect (atât din grupul țintă cât și din rândul autorităților), dacă va fi prezentă presa etc. Coordonatorul trebuie să se asigure că activitățile sunt planificate în mod realist, confruntând situația reală din comunitate cu ceea ce s-a propus în proiect. Se întâmplă ca unele informații să nu fie în concordanță cu realitatea grupului țintă. Spre exemplu, dacă pornim de la informații teoretice sau provenite din cercetări și rapoarte mai vechi, realitatea concretă poate oferi mari surprize. Verificarea acestor date aduce un plus de siguranță reușitei echipei de lucru.

Din experiența noastră, propunându-ne să realizăm o intervenție asupra unui grup țintă în mai multe comunități, nu am putut construi o singură piesă de TF adaptabilă tuturor realităților locale. Ba chiar și atunci când aceeași piesă s-a potrivit în mai multe comunități, ea a trebuit adaptată specificului acestora. De multe ori planul de intervenție poate necesita o abordare personalizată pentru care veți avea nevoie de informații actualizate, aduse de pe teren.

## Alegerea datei reprezentației

Alegerea datei reprezentației poate fi un pas tot atât de important, mai ales dacă proiectul se va desfășura într-o localitate asaltată de manifestări artistice și sociale. De regulă, acest fenomen apare în *orașele mari* și în mod special în *București*.

În cazul nostru, festivalul „Ești spectator? la ARTitudine!” (organizat în București, anul acesta) a fost stabilit pentru luna mai, lună în care au avut loc foarte multe evenimente în fiecare săptămână. Datele de 14 - 16 mai nu s-au suprapus însă peste nici un eveniment major, din același domeniu, puternic mediatizat, ceea ce ne-a asigurat un bun public la Motoare.

Recomandăm deci, o cercetare prealabilă a datei respective și a disponibilității grupului țintă (spre exemplu, în perioada verii foarte mulți studenți sunt plecați din orașele mari și nu veți avea impact cu o piesă adresată lor).

Disponibilitatea publicului în *comunități rurale* are de asemenea particularitățile ei. La strângerea recoltei sau pe timpul iernii veți avea mari dificultăți în a găsi un public pentru piesele voastre. Sătenii fie vor fi plecați la câmp, fie nu vor avea unde să vă găzduiască în condiții prielnice pentru a juca piesa. În foarte multe zone rurale căminele culturale lipsesc sau sunt în paragină, iar oamenii nu sunt obișnuiți să participe la evenimente. Eventual ,vor trimite copiii să vadă un

spectacol frumos, în timp ce ei își vor vedea de treburile grele care îi așteaptă zilnic. Indicată ar fi să planificați piesele de TF pentru anotimpurile calde, afară, în centrul satului, la școală sau lângă primărie.

Când alegeți perioada anului, trebuie să luați în calcul și perioada lunii și a săptămânii în care veți merge în sat. Fiecare comunitate își are obiceiurile și ritualurile ei. Ne ținând cont de aceste aspecte puteți risca să nu îi găsiți acasă sau să nu fie disponibili din alte motive.

## Locația

Locația trebuie să fie adecvată problemei prezentate și să asigure o reprezentativitate cât mai mare din partea publicului țintă. În proiectul pilot “Re-Creează ARTitudinea” din 2006 am ales să jucăm în cluburi cunoscute din București (Club A și B52), acolo venind foarte mulți tineri vizeși de problemele dezbătute în cadrul pieselor *Omul cu Visu’* și *Cât dai pentru 307* (constrângerile familiei în realizarea viselor tinerilor și ocuparea locurilor din cămin prin luare de mită).

În “Re-Creează ARTitudinea prin TF” din 2007 de foarte multe ori piesele s-au jucat în sălile de clasă, fapt datorat situației că o mare parte din echipele implicate în proiect sunt formate din elevi de liceu. În comunitățile rurale, în general, am aplelat la căminele culturale sau la spectacolul în aer liber.

O altă verificare importantă pentru desfășurarea evenimentului pe care trebuie să o faceți, se referă la *acustica și vizibilitatea* care sunt impuse de locație. Este bine pe cât posibil să nu apelăm la microfoane, lumini, sau alte elemente de recuzită tehnică folosite în teatrul clasic pentru a nu da senzația de artificial și a nu crea bariere. Trebuie să ne asigurăm că publicul are acces la ceea ce se întâmplă pe scenă din punct de vedere vizual și auditiv, însă folosind pe cât se poate alte metode. Dacă o parte din public nu vede sau nu aude în mod corespunzător, nu se va implica în piesă, unii oameni vor rămâne chiar cu gustul amar al unei experiențe la care nu vor mai dori să mai participe a doua oară.

Dacă alegem să jucăm *în aer liber* ar fi bine să ne asigurăm că prognoza meteo este de partea noastră pe cât posibil și că există condiții de lucru favorabile echipei și publicului.

## Promovarea

Promovarea propriu-zisă a evenimentului poate fi făcută în multe feluri, unele dintre ele foarte cunoscute publicului larg:



- afișe;
- fluturașe;
- pliante;
- broșuri;
- prezentări;

- comunicate de presă și conferințe de presă (dacă evenimentul permite);
- mersul din poartă în poartă (în comunități mai mici).

Este bine să ne asigurăm că materialele pe care le pregătim oferă informații cât mai clare cu privire la metodă, proiect, locație și dată și că sunt adecvate nivelului de educație al grupului căruia ne adresăm.

Materialele de promovare trebuie:

- să fie concepute pe înțelesul publicului țintă,
- să aibă elemente atrăgătoare și
- să convingă.

Sau altfel spus, să „sune bine” și să-i facă să participe.

În funcție de anvergura și locația proiectului putem apela la comunicatele de presă. Acestea vor ajunge și la alte grupuri în afara celor interesate de metodă și a beneficiarilor proiectului. Avantajul acestei metode de promovare este că poate deschide noi oportunități de colaborare cu persoane, organizații sau corporații interesate de ceea ce au aflat.

Lucrând la nivel urban este de dorit ca promovarea masivă să aibă loc pe site-uri de evenimente și grupuri de discuții. A.R.T. Fusion a procedat astfel când a fost vorba de promovarea pieselor TF jucate în cluburile din București, anul trecut.

Putem numi o astfel de promovare *de tip viral* pentru că merge pe principiul contagiunii de la un individ la altul. Internetul permite difuzia foarte rapidă de informație din om în om, prin



email și alte moduri de comunicare web. Gândiți-vă numai câte informații primiți „forwardate” (date mai departe) de la prieteni sau de pe site-uri de informare publică? În cazul în care proiectul ne permite și avem un film scurt de prezentare a evenimentului, organizației, campaniei, proiectului, îl putem plasa pe siturile foarte cunoscute (cum ar fi [www.youtube.com](http://www.youtube.com) sau [www.google.com](http://www.google.com)).

Tot în cadrul promovării intră și **contactarea liderilor comunității sau a instituțiilor implicate** în desfășurarea proiectului. Aceștia nu numai că trebuie informați din timp, dar este nevoie să fie implicați ca parte din proces. În experiența noastră din lucrul cu comunitățile rome (proiect desfășurat împreună cu Human Dynamics), am observat că participarea acestora dă un plus de siguranță și confort membrilor comunității. Așa cum Jokerul face legătura între actori și spectatori, tot la fel și liderul comunității va crea o conexiune între grupul țintă și echipa TF. Publicul devine, prin simpla prezență a liderului comunitar mult mai receptiv la eveniment, fiind cu atât mai implicat cu cât simte mai mult aprobarea acestuia.

## Mass-media

**Când apelăm la mass-media?** Există anumite proiecte care au nevoie de promovare intensă și de vizibilitate. Este cazul campaniilor (spre exemplu, campania de responsabilizare

socială “Ești spectator? la ARTitudine!”), al proiectelor mai ample, care vor să implice în număr foarte mare și/sau pe termen lung societatea. În aceste situații este de preferat să încheiați parteneriate cu publicații puternice de pe piață care să se alăture cauzei. Dacă din prezentarea campaniei reiese clar utilitatea ei, forțele antrenate și numărul de beneficiari implicați în proces veți avea șanse sporite de reușită. Comunicarea cu mass-media trebuie să fie *permanentă*, iar *verificarea informațiilor* cu privire la ceea ce se scrie despre proiect în presă sau ce ajunge într-un reportaj la TV ori radio, să fie foarte riguroasă. În funcție de necesitățile fiecărui reporter de a avea un articol/interviu cât mai atrăgător pentru public, pot apărea devieri ale înțeleșului mesajului pe care doriți să-l transmiteți. Nu generalizăm acest fapt, însă au fost cazuri în care am constatat că metoda TF a fost greșit interpretată de reprezentanții media, efect pe care dorim să-l minimalizăm ca frecvență de apariție.

## Implicarea echipei în transmiterea mesajului



Ceea ce se desprinde a fi necesar din rândurile de mai sus este prezența unui coordonator de PR care poate asigura mult mai ușor crearea și distribuția instrumentelor de promovare. Acesta



este atent la toate etapele promovării.

Încercați să evitați a folosi clasicul „om bun la toate”, mai ales în acest domeniu. Specializarea unei persoane din organizație va ușura munca aceasta și va crește mult șansele de reușită ale proiectului. A te face cunoscut, a-ți face mesajul auzit, văzut, simțit este absolut necesar pentru a avea un impact real asupra societății. Suntem conștienți că au loc multe proiecte de TF în țară, însă fără promovare ele intră într-un anonimat, iar rezultatele nu pot servi drept model pentru alte organizații care lucrează cu aceeași metodă sau care vor să știe cum pot începe să o folosească.

Implicarea echipei în transmiterea mesajului conferă veridicitate acțiunilor. De la împărțirea de fluturașe și lipirea de afișe, până la realizarea de interviuri și chestionare pe teren (în cazul în care ne dorim să existe o cercetare în proiect), membrii echipei pot contribui. Acest lucru îi va face pe ei să se simtă parte din proces în fiecare etapă și oferă ocazia viitorilor spectatori de a lua contact direct cu cei pe care îi vor vedea pe scenă. Teatru Forum implică dizolvarea barierelor dintre actori și public iar acest gen de acțiuni contribuie apropierea dorită.

Proiectul “Re-Creează ARTitudinea prin Teatru Forum” vizează și o astfel de componentă. Prin aplicarea de chestionare după fiecare reprezentație „luăm pulsul publicului la cald”. Astfel avem acces la impresiile cele mai puternice, la emoțiile încă neestomate ale spect-actorilor, la punctele de vedere ale celor care au fost prea timizi pentru a urca pe scenă. Membrii



echipei au posibilitatea de a fi conectați la publicul țintă, de a-l observa și la nivel de individ nu numai ca grup și de a afla în ce măsură au reușit să-și atingă scopul: să planteze semințele schimbării și luării de atitudine în cadrul comunității.

În finalul acestui capitol vă adresăm **recomandarea** de a acorda atenție tuturor aspectelor legate de expunerea clară a metodei TF, indiferent dacă asta înseamnă o bună promovare a evenimentului sau o desfășurarea propriu-zisă bine structurată. Apelând la Teatru Forum este de datoria noastră să ne asigurăm ca echipa lucrează ca un tot unitar, că grupul țintă înțelege ceea ce i se prezintă și se implică activ.

În rest, cele mai bune metode de promovare și asigurare a succesului evenimentului depind de particularitățile comunității pe care o avem ca beneficiar direct.



# Studii de caz

Nici un ghid de Teatru Forum nu poate să-și atingă scopul de a explica metoda fără a apela la exemple concrete. Teatru Forum reprezintă prin definiție o metodă practică, nu se poate învăța doar teoretic. Deși pare o metodă simplă despre care te poți lămuri destul de repede, practica demonstrează de fiecare dată că informațiile teoretice nu sunt suficiente și necesită suplimentări, exemplificări concrete. Pornind de la acest fapt, dorința noastră este de a include în ghid cât mai multe sfaturi pentru activitatea practică.

În capitolele anterioare am expus strategii pentru formarea echipei de lucru, construirea scenariului piesei de Teatru Forum, promovarea evenimentului; sfaturi pentru Joker și modele de comportament în timpul reprezentației. Mai rămân de adus exemple ale pieselor de Teatru Forum pentru a servi drept studii de caz și modele de construcție și de amintit provocările cu care vă puteți confrunța lucrând cu TF:

## **Asociația A.R.T. Fusion:**

- Omul cu Visu'
- Cât dai pentru 307?

## **Fundația Noi Orizonturi:**

- Împreună?
- Fă o diferență!

## Omul cu visu'



**Omul cu visu'** a fost prima dată jucată la festivalul FânFest 2006 în varianta cu titlul *Comentez, deci exist!*. Schema scenică a fost realizată de grupul care a performat în cadrul festivalului. Vom prezenta în următoarele rânduri varianta care a fost jucată în proiectul pilot "Re-Creeaza ARTitudinea", din octombrie-decembrie

2006.

**Tema piesei:** lupta pentru împlinirea visurilor personale.

**Acțiunea** are loc în București.

### Personaje:

- opresata: Ana, studenta ultimul an;
- opresorul: Mătușa Marinescu, 50 ani, directoare firma imobiliare;
- aliații protagonistei: mama ei și fosta profesoară;
- aliat al opresorului: Gabi, fratele Anei;
- personaje neutre: Olga, colega Anei și Rareș, un amic foarte interesat de propria lui muncă de artist:

### SCENA I: Ana, Rareș și Olga

Ana cu Rareș intră veseli la metrou Unirii așteptând-o pe Olga să apară. Aceasta vine, se salută ironic cu Rareș și începe să îi povestească Anei cum s-a decis să plece în străinătate și că și-ar dori tare mult să o ia și pe ea. Ana îi povestește la rândul

ei de visele pe care le are în legatură cu realizarea unui festival de artă underground. Olga nu o înțelege și o roagă totuși să se mai gandească. Rareș este entuziasmat de idee și începe să deruleze în minte împreună cu Ana pregătirile pentru festival.

**SCENA II:** Gabi, mama și mătușa Marinescu

Cântând, Gabi își amenajează magazinul său, pe care urmează să îl deschidă în curând. Apare mama într-un colț și îl privește cu mândrie, apoi intră să îl ajute. În timp ce mama se plânge de faptul că nu e și Ana să îi ajute (pentru că tot timpul e plecată cu treburi pentru festival), intră autoritară mătușa Marinescu. Îi întreabă unde e Ana și comentează aspru comportamentul ei, zicându-i surorii ei că trebuie să fie drastică cu fata, că dacă ea nu se descurcă oricum o va lua ca secretară, “să se lase de prostii”.

**SCENA III:** Mama, profesoara, mătușa și Ana la familia Munteanu acasă.

Mama discută cu fosta profesoară a Anei. Apare mătușa Marinescu și îi aduce la cunoștință mamei că a rezolvat cu serviciul Anei. Mama nu știe ce să zică, e un pic confuză. Mătușa este ironică cu profesoara. Ana apare acasă. Mătușa găsește prilej să discute cu Ana și să o jignească referitor la preocupările ei legate de festival, mamei i se face rău din cauza discuției celor două (ușor exagerat), iar Ana este acuzată pe nedrept că este numai vina ei că mama se simte rău.

#### **Scena IV : Gabriel, Rareș și Ana la magazinul de componente IT a lui Gabi (după 2 luni)**

Rareș la magazinul lui Gabi pentru a lua o memorie digitală. Discuția dintre Gabi și Rareș atinge și subiectul ANA; Gabi atrage atenția acestuia să discute cu Ana să își ia un serviciu, mama lor e bolnavă și că el și-a făcut o afacere care în curând va merge singură. Apare și Ana care pune accent pe faptul că e mai bine să stea lângă mama ei, să se facă secretară sau să plece în străinătate, pentru că nimic nu îi reușește oricum; crede că și-a propus mai mult decât putea duce și visele nu se vor îndeplini niciodată. Ana arată clar că nu mai vrea să facă festivalul, iar Rareș nu o încurajează să continue, pierdut în detaliile lui tehnice.

#### **Observații**

La prima reprezentație din club B52 au fost prezenți aproximativ 230 spectatori care au interacționat foarte bine la piesă înțelegând mesajul. Cele mai multe intervenții de înlocuire sunt asupra Olgăi și a mamei, apoi Gabi, Rareș și mai puțin profesoara.

Intervenția la personajul Olga a fost ca în perioada până va pleca în străinătate să fie dispusă să o ajute la festival; mama a fost înlocuită și nu s-a mai lăsat influențată de sora sa, fiind și mai atentă la dorințele copiilor; Gabi a devenit mai puțin egoist și s-a gândit și la visele surorii lui.

A fost un caz când o fată din public nu a înțeles corespunzător mesajul, și s-a urcat pe scenă în locul mamei, încercând să îl susțină și mai mult pe Gabi (considerăm ca face parte din cazurile în care spectatorii doresc să facă <SHOW>).

La reprezentația din Club A, publicul a dezbătut mult mai mult problema, fiind ceva mai reticent în a urca pe scenă, dându-i astfel mai mult de muncă Jokerului. Cu siguranță ne vom aminti de replica unei fete care l-a înlocuit pe Rareș și a impulsionat personajul Ana spunându-i simplu: “închide ochii si visează sau deschide ochii și visează”.

A treia reprezentație care a avut loc în Club B52 s-a dovedit a avea mari deficiențe, piesa fiind deja jucată acolo, publicul a fost în număr foarte mic. Experiența a demoralizat pentru o vreme echipa, însă lucrurile au fost analizate și am remediat situația, punctând aspectele pe care nu trebuia să le repetăm.

## Cât dai pentru 307?



Piesa a fost creată și reprezentată în cadrul proiectului pilot “Re-Creeaza ARTitudinea” din 2006. Am avut ocazia să jucăm de două ori în cluburi din București și am reluat-o în 2007 în cadrul festivalului FanFest 2007. Grupul țintă pentru această piesa este format mai ales din studenți având în vedere că se



adrează celor care locuiesc în cămine studentești. Ne bucurăm să spunem că a avut un mare succes și credem că acest lucru se datorează în parte compoziției scenariului care respectă îndeaproape structura TF.

**Tema** piesei este obținerea unui loc în cămin în schimbul plătirii de șpagă și compromisurile derivate din această situație.

**Acțiunea** are loc într-un cămin din București.

#### **Personaje:**

- opresatul: Mihai, student anul I, din provincie;
- opresorul: șmecheru' Luci Feratu, care ar fi trebuit să termine de mult facultatea, și nu mai are drept să stea în cămin ;
- aliații opresorului: Cerasela, prietena lui Luci Feratu și administratoarea, tanti Aglaie, care lucrează de 20 ani în cămin;
- personaje neutre: femeia de serviciu – tanti Tanța, o persoana din cămin și Radu, colegul de cameră al lui Mihai;
- aliații opresorului: Monica, studentă la aceeași facultate cu Mihai, o bună prietenă a lui și matușa lui Mihai, bucureșteancă;

#### **SCENA I**

Femeia de serviciu mătură și are o discuție cu Luci care o caută pe administratoarea. Acesta o linguește și află ce camere mai sunt libere, stabilind totodată cu ea cu ce preț să le vândă



celor care nu au fost repartizați în cămin. Se duce la el în cameră unde apare Cerasela care îl anunță de un potențial cumpărător, un alt “fraier”. Așa ajunge Mihai la el, și este păcălit să cumpere camera, Luci spunându-i că poate conta pe el pentru orice.

## **SCENA II**

Radu se joacă în continuu la calculator, iar Monica îl roagă pe Mihai să își facă petrecerea zilei de naștere la el în cămin. Apare și Luci care le amintește că nimic nu se face fără el în cămin așa că le planifică el tot fără a-i lăsa pe acetșia să își spună părerea. Mihai se simte prost față de Monica, dar îi e frică de Luci să nu îl lase pe drumuri.

## **SCENA III**

Petrecerea Monicăi este condusă de Luci după bunul plac, își cheama amici din anturajul său, iar petrecerea este un eșec total. O voce se aude nemulțumita din cămin din cauza zgomotului petrecerii, Monica este foarte supărată pe Mihai de dimineață, când apare și Luci nervos ca i-a dispărut telefonul și dă vina pe Mihai că l-a furat că doar e camera lui. Insistențele lui și ale Monicăi nu au nici un efect asupra opresorului care îi cere lui Mihai să plătească 20 milioane în termen de două săptămâni.

## **SCENA IV**

Luci, Cerasela (într-un cadru în stânga), Mihai (în față), Monica și mătușa (cadru în spate pe scaune). Cerasela discută cu Luci așteptându-l pe Mihai să plătească. Mihai o suna pe mătușa lui

cu gândul să meargă la ea să îi fure economiile, vorbește apoi și cu Monica, aceasta încearcă să îl aducă pe calea cea bună, dar renunță și nu mai vrea să audă de el.

### **Observații**

De fiecare dată când a fost jucată, piesa a fost înțeleasă foarte ușor de către public, conflictul fiind foarte clar conturat. Soluțiile cele mai evidente sunt acelea în care publicul intervine în locul persoanelor apropiate lui Mihai, și nu renunță ușor aducând tot felul de probe cum că acesta nu a furat, eliminând conflictul.

De remarcat că nu au fost intervenții la personajul administratoarei deoarece există această rezistență că cei care lucrează de mult într-un post cu anumită influență nu pot fi înlăturați.

Piesa a fost un succes și în cadrul festivalului FânFest 2007, când intervențiile au fost foarte prompte și realiste, publicul regăsindu-se ușor în situația creată.

Următoarele exemple de piese nu vor mai pune accentul pe detalierea scenelor pentru a putea focaliza mai mult atenția asupra experienței echipei de lucru și a rezultatelor procesului de Teatru Forum. Aceste piese au fost realizate de cluburile I.M.P.A:C.T. ale Fundației Noi Orizonturi, cluburi ai căror membrii sunt elevi de liceu.

# ÎMPREUNĂ?

## I.M.P.A.C.T. Centru

Ideea principală a piesei se bazează pe fapte reale. Experiențele copiilor de la club ne-au inspirat și ne-au ajutat să "încolțim" problema și să îi dăm cât mai multe rezolvări.

### Personaje :

- opresor: Roșca junior;
- aliat al opresorului: Gogu;
- opresatul: Alex
- aliat al opresatului: mama lui Alex
- personaje neutre: Țuca, Dr. Roșca.

### Firul epic

Piesa **începe** cu cei 4 colegi și prieteni Alex, Roșca, Gogu, Țuca în pauza de la ora 13.00, la școală. Roșca sugerează să chiulească, Gogu și Țuca îl aprobă însa Alex spune ca nu poate deoarece trebuie să-și facă analizele și are meditații la istorie (materie care îi trebuie la Academia de Poliție). Până la urma Roșca îi promite lui Alex să vorbească cu tatăl lui (care era medic) să-i facă analizele pe gratis. Scena se încheie cu Roșca, Țuca și Gogu plecând.

În **scena a doua**, tatăl lui Roșca o sună pe mama lui Alex, ca să vină la cabinet să discute despre analizele fiului ei. Mama lui



Alex ajunge la doctor iar Roșca, în urma ei, stă și ascultă la ușa cabinetului. Doctorul îi dă vestea regretabilă mamei – că Alex este seropozitiv. Aceasta se sperie și pleacă acasă. Roșca intră în cabinetul tatălui său și presându-l îl face să mărturisească faptul că Alex este seropozitiv, încalcând astfel dreptul lui Alex la confidențialitate.

**Scena a treia** se petrece la Alex acasă, acolo unde băiatul află rezultatul analizelor și își exprimă dorința de a renunța la Academia de Poliție.

**Scena a patra** are loc la bar. Roșca împăraștie vestea ca Alex este "sidos" și le oferă prietenilor informații eronate asupra modului de transmitere a bolii. Alex apare și observă comportamentul detașat al prietenilor.

În **scena a cincea**, Țuca, nepăsătoare, îi spune lui Alex de ce toată lumea îl evită și că vestea a pornit de la Roșca. Alex pleacă acasă foarte dezamăgit.

**Ultima scenă** se petrece la Alex acasă, unde discută împreună cu mama lui de spre situație. Totul se termină cu decizia greșită luată de Alex, anume renunțarea la visul lui, la școala și la prieteni.

## Reprezentații

Numaărul de participanți a fost în medie de 40–50 de persoane. Piesa a avut o reprezentație la Constanța plus încă trei la Timișoara. Grupurile au fost foarte diferite. Un grup a

fost format din membri ai altui Club I.M.P.A.C.T., celelalte au fost formate din diversi tineri liceeni. Toate grupurile au fost foarte active.

### **Cum a reacționat publicul?**

Spre uimirea unora, publicul format din adolescenți mai "rebeli" a fost cât se poate de deschis, dând răspunsuri foarte originale și potrivite. De asemenea, intervențiile lor au fost într-un număr mai mare decât ne așteptam. La fiecare reprezentație am rămas uimiți de colaborarea publicului.

### **Ce-a fost greu, ce-a fost ușor**

**Punctele slabe** pentru actori sau jockeri care pot fi menționate se datorau "fricii de scenă" și emoțiilor. Ele sunt remediabile prin practică, ceea ce s-a și întâmplat. au fost "remediate".

Însă în ceea ce privește **punctele tari**, avem multe de menționat : actorii au fost spontani, s-au adaptat exemplar în noile situații induse de public ; au fost deschiși și au încurajat publicul extrem de mult. Jockerul deasemenea și-a întărit toate abilitățile cu care a intrat în proiect și a dezvoltat cailități noi oferite numai de diversitatea publicului cu care a interacționat.

### **Ceva ce merită povestit:**

Foarte mult ne-a plăcut când un tânăr a adăugat o nouă scenă piesei, scenă care a dus la soluționarea problemei.

### **Învățați de la noi !**

Sfaturile noastre sunt ca

- În primul rînd să nu aveți frică de scenă, și știm că este greu de controlat acest sentiment, așa că dacă simțiți această frică nu o negați, acceptați-o, pe scenă va dispărea singură,
- Să fiți foarte deschiși cu publicul și să-i încurajați cît mai mult...
- Să fiți voi înșivă foarte deschiși către orice sentiment pe care publicul prin intervențiile lui vi l-ar putea crea pentru a putea înțelege și apoi controla propriile reacții – nicodată nu veți putea anticipa orice posibilă intervenție a publicului. Deasemenea, piesa este cu atît mai bună cu cît are priză mai mare la public... Ea trebuie creată pentru public.

Altfel spus:

*Trebuie să-i dai publicului ceea ce-și dorește să vadă! Sau:  
Spune-i-o pe limba lui!*

Acest aspect implică un efort consistent în cunoașterea publicului căruia vă adresați ca o măsură abosolut necesară pentru toți membrii echipei.

## FĂ O DIFERENȚĂ!

### I.M.P.A.C.T. New Generation

Pentru a alege tema (discriminare religioasă), am făcut împreună un lung brainstorming și am analizat fiecare posibilitate de discriminare (rasială, de vîrstă, HIV/SIDA, etc.) și am considerat că o piesă de teatru forum ce are ca temă dicriminarea religioasă ar fi cea mai potrivită avînd în vedere că tinerii s-au mai întîlnit cu astfel de situații.

### Personajele :

- opresoarea: colega de clasă a opresatului.
- aliat al opresoarei (opresor secundar): deasemenea colegă de clasă cu opresatul
- opresat: este o adolescentă ce se mută cu mama într-un oraș “de la capătul lumii”. Din cauza problemelor financiare trebuie să se mute la o școală nouă; ea este și de religie diferită față de colegii ei. Toate acestea reprezintă motive pentru a fi discriminată de colegi.
- aliat al opresatei: coleg de clasă cu opresorul și este singurul care îi ia apărarea fetei
- mama: personaj conceput inițial ca neutru, tinde să fie un fel de opresor secundar.
- personaje neutre: profesorul de sport și un alt coleg de clasă

### Firul epic

Piesa abordează discriminarea religioasă. Personajul principal (opresatul) este o adolescentă, elevă al cărei tată a decedat, iar mama a decis să se mute într-un oraș mai mic datorită problemelor financiare. În orașul cel nou fata merge la o nouă școală unde nu este acceptată din cauza faptului că este de o altă religie decât cea a majorității, iar asta o evidențiază și prin felul în care se îmbracă. Nici relația cu mama nu este una foarte bună, întrucât aceasta este presată de faptul că trebuie să-și găsească un loc de muncă pentru a putea supraviețui și nu mai are timp să se ocupe de problemele fetei.



## Reprezențații

Piesa s-a jucat de patru ori. La prima reprezentație am avut în jur de 30-35 de participanți care s-au implicat activ în rezolvarea piesei. La cea de-a doua au venit în jur de 50 de copii și 4 profesori dar până la finalul piesei am rămas în sala 20 de copii și 1 profesor. A treia și a patra reprezentație au decurs normal.

## Publicul a reacționat

...participatand și implicându-se activ în găsirea de soluții. Majoritatea spectatorilor au spus că au întâlnit o astfel de situație, însă au fost și cazuri pentru care subiectul piesei era nou.

## Ce-a fost greu, ce-a fost ușor

Pentru actori cred că cea mai mare provocare a fost să fie flexibili și să învețe să se adapteze la schimbările propuse de public. Cel mai greu rol a fost fără îndoială cel al opresorului căruia uneori îi era foarte greu să accepte schimbarea.

Pentru joker cel mai dificil lucru a fost să învețe cum să țină în frâu publicul.

## Învățați de la noi !

Lăsați deoparte inhibițiile,

Nu vă speriați dacă la un moment dat oamenii se vor ridica și vor spune că pleacă din sală

Pregatiți-vă să fiți surprinși!!!



## Impresii la cald

Pe tot parcursul acestui ghid am încercat să vă introducem în metoda TF nu doar prezentându-vă informațiile teoretice ci și împărtășindu-vă din experiența noastră. Am procedat astfel deoarece nu credem că există o singură manieră de a aborda TF, ci tot atâtea căi și stiluri câte grupuri sunt care îl practică.

Asociația A.R.T. Fusion aplică TF de la fondarea ei. Deoarece credem în această metodă de schimbare socială și pentru că am aplicat-o cu succes, ne-am angajat în misiunea de a o disemina la nivel național. Am cooptat în inițiativa noastră mai multe persoane, organizații și instituții care ne susțin crezul.

Administrația Fondurilor Culturale Naționale sponsorizează inițiativa.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca partener, a contribuit foarte mult în realizarea festivalului “Ești spectator? la ARTitudine!”

Fundația Noi Orizonturi și-a pus la dispoziție resursele materiale și umane pentru a ajuta la răspândirea cunoștințelor despre TF în țară. Cea mai mare parte din piesele jucate în această campanie sunt create și reprezentate de cluburile de inițiativă I.M.P.A.C.T. iar festivalul pe TF organizat la Constanța a implicat participarea exclusivă a cluburilor F.N.O.



În campanie s-au implicat și alte persoane, organizații sau grupuri de inițiativă. Datorită lor alte două traininguri în metoda TF (înafară de cel organizat în aprilie la începutul campaniei), au fost susținute în vara aceasta: unul la Sibiu și unul la Lugoj. Ne bucurăm să știm că există astfel de grupuri care demonstrează că metoda Teatrului Forum ajută la dezvoltarea societății românești.

TF înseamnă a fi aproape de oameni, a căuta să înțelegi care sunt problemele, provocările și dorințele celor pentru care joci, dar și a celor alături de care joci.

După părerea noastră, impresiile lor sunt adevăratul mod de evaluare al schimbării pe care încercăm să o punem în practică.

Acest ultim capitol se vrea a fi expresia negru pe alb a părerilor, opiniilor, ideilor beneficiarilor noștri:

- voluntarii și
- membrii comunităților pentru care am realizat reprezentațiile.



lată ce ne-au împărtășit voluntarii despre felul în care trăiesc experiența A.R.T. Fusion:

Andreea Lipan – voluntar A.R.T. Fusion din octombrie 2006 – studentă la Facultatea de Arhitectură din București (22 ani)

*Păi, pot spune că de când am intrat în A.R.T. Fusion am avut parte numai de experiențe interesante...realizarea unei piese de teatru, o mică otheadă în culisele realizării unui festival, traininguri internaționale, implicarea în problemele din țară (Roșia Montană)...După toate astea pot spune că am mai multă încredere în mine, mai mult curaj și mai multă inițiativă! Nu știu exact în ce măsură am contribuit eu la schimbarea atitudinii tinerilor și la dezvoltarea lor personală până acum, dar îmi place să fiu optimistă și să sper că voi trăi într-o Românie mai bună, într-o Românie pentru care am pus cu toții umărul să o creăm!*

• Cristina Comerzan – voluntar A.R.T. Fusion din mai 2005; Psiholog

*Hei, asta îi datorez Andreei care, fiind o exploratoare înnăscută ca și mine de altfel, a dat de vo –Carmen, Maria și Denisa, și nu oricum, prin TF.*



*Nu știi clar ce ați făcut voi..știu că ați făcut o piesă de la care i s-a tras porecla Andreei de „Margareta” și că apoi s-a materializat în proiectul vostru comun A.R.T. Fusion...și implicit pentru mine ..un training de TF în care am înțeles pentru prima oară și eu conceptul promovat de Augusto Boal..pe pielea mea (cum e mai bine de altfel), participând atât la exerciții de formare a echipei, concepere a unei piese de TF cât și jucarea ei. Mi-a plăcut în mod special partea de improvizație, de jocuri chiar pe piesă.*

*Hehe...și cu această ocazie m-am ales și cu porecla: „Băse”...de la Bănescu (pe el l-am interpretat ☺)*

*Apoi a fost o perioadă în care nu m-am implicat (serviciu și alte preocupări)...însă cum am scăpat de munca la bancă am avut șansa să mă implic anul acesta în proiectele voastre.. care au devenit între timp și ale mele:*

- *“Ești spectator? la ARTitudine!”*
- *“Ker Vareso!”..asa am numit eu proiectul pilot cu combaterea discriminării romilor*
- *Sibiu - Capitala Culturală Europeană*
- *Fân Fest*

*Mi-a plăcut să iau parte la tot procesul – de la formarea echipei, la conceperea pieselor, repetiții, la jucarea lor în fața publicului și cu publicul, cu ajutorul jokerilor. Am crescut în acest proces foarte mult.. uneori am putut spune în cuvinte...alteori doar am simțit cum interiorul meu se modifică și se reasează.*

*Sunt mai curajoasă, mai încrezătoare în mine, mai înțeleaptă decât acum câteva luni.*

*Mă sperii mai puțin de romi, de rockeri, de...necunoscuți.*

*Cu voi m-am afirmat, atât în grupurile în care am fost cu ocazia teatrului forum, cât și față de ceilalți oameni pe care i-am întâlnit.*

- Eugen But, voluntar A.R.T. Fusion din octombrie 2006 – student la Sociologie:

*Prima oară când am intrat în A.R.T. Fusion era totul destul de banal....mai trecusem prin așa ceva....Însă ceea ce mi-a plăcut cel mai mult cred că a fost la Fân Fest 2006....prima piesă pentru mine rămâne stâlpul relației mele cu A.R.T. Fusion...."Cât dai pentru 307?" prima reprezentație ca actor de TF, este cea mai frumoasă experiență la mare bătaie cu proiectul cu romii*

Așa cum am afirmat, de multe ori procedăm la a lua pulsul grupului ținând imediat după reprezentații. Acest lucru ne ajută să ne dăm seama cât de mult din scopul propus a fost atins, care au fost punctele forte și ce ar mai trebui îmbunătățit pe viitor. Pentru a fi siguri că atingem toate aspectele care ne interesează, pe baza structurii piesei de TF, a caracteristicilor

comunității și a celorlalte întrebări la care vrem să aflăm răspuns construim un chestionar. Astfel aceleași întrebări vor fi adresate cel puțin către 20 de spectatori cu firi diferite, cu stiluri diferite, cu așteptări diferite. La intersecția acestor păreri ne vom plasa ulterior pentru a analiza rezultatele.

În “Re-Creează ARTitudina prin Teatru Forum!” am aplicat la finalul fiecărei piese jucate un astfel de chestionar.

Vă redăm mai jos părerile câtorva sute de persoane din București, Iași, Timișoara, Constanța, Valea Jiului, Slobozia și Drobeta Turnu

Severin, despre spectacolele noastre (cluburilor I.M.P.A.C.T.) de TF.

Pentru a ușura înțelegerea am ales să structurăm aceste informații într-o formă similară celei în care au fost prezentate în chestionar. Răspunsurile sunt exprimate în procente. Considerăm că rezultatele vorbesc de la sine:

<b>Nr</b>	<b>Afirmații</b>	<b>%</b>
1	Piesa de teatru a reflectat o situație reală, obișnuită din viața de zi cu zi.	<b>83</b>
2	Personajele au fost credibile, realiste.	<b>75</b>

<b>Nr</b>	<b>Afirmații</b>	<b>%</b>
3	Publicul s-a implicat activ în găsirea soluțiilor.	<b>62</b>
4	Jockerul a fost un bun moderator.	<b>76</b>
5	Am fost pozitiv impresionat de felul în care a fost prezentat subiectul piesei.	<b>75</b>
6	Intervențiile din public au fost veridice, realiste.	<b>69</b>
7	Cand o să aud iar de Teatru Forum o să vin cu siguranță.	<b>76</b>
8	Mi-a plăcut de jocker.	<b>72</b>
9	Actorii au fost flexibili (s-au adaptat bine) la schimbările propuse de public.	<b>79</b>
10	Spectatorii au fost atenți la piesă pe tot parcursul ei.	<b>66</b>
11	Jokerul i-a încurajat pe cei din sală să spună ce gândesc, să se exprime liber.	<b>78</b>
12	Soluțiile găsite de publicul spect-actor sunt aplicabile în realitate.	<b>69</b>
13	Data viitoare cand o să fiu implicat într-o situație de opresiune o să iau atitudine.	<b>72</b>
14	Văd situații de discriminare în jurul meu în fiecare zi.	<b>72</b>
15	M-am regăsit în situația opresatului.	<b>40</b>

<b>Nr</b>	<b>Afirmații</b>	<b>%</b>
16	Jockerul a extras concluziile logice în urma intervențiilor.	74
17	Cineva apropiat mie a trecut / trece printr-o situație similară de opresiune.	49
18	Piesa mi-a oferit o nouă perspectivă asupra problemei.	69
19	Jockerul a explicat clar regulile pieselor de Teatru Forum.	82
20	Mi s-a parut o piesa nouă, originală.	76
21	Jockerul a fost capabil sa anime publicul, să-l țină în priză.	73
22	Mi-a placut atmosfera din sală.	69
23	Simt că s-a produs o schimbare în mine în urma acestei piese.	63

#### 24. Cum ați auzit de această piesă?

De la:

COLEGI / PRIETENI	22 %
ȘCOALĂ	18 %
PROFESORI	17 %
MATERIALE PROMOTIONALE	16 %
CLUBUL I.M.P.A.C.T.	4 %
DIN GRESEALĂ	1 %
CUNOSCATORI DE TF	1 %



25. Care credeți că este cel mai grav tip de discriminare la ora actuală la noi în țară?

RASIALĂ	27 %
ETNICĂ	12 %
NIVEL FINANCIAR / PĂTURI SOCIALE	8 %
RELIGIOASĂ	6 %
ORICE TIP DE DISCRIMINARE	4 %
HIV / SIDA și ALTE BOLI	3 %
DIZABILITĂȚI	1 %
DE GEN	1 %
PE BAZĂ DE OPȚIUNI PERSONALE	1 %

26. Ați avut intervenții (întrebări , explicații) pe parcursul piesei? / 28. Ați intervenit pe scenă să înlocuiți un personaj?

Răspunsurile la ambele întrebări sunt similare:

**DA - 20 %** (14 % pentru SCHIMBARE; 6% ca SĂ MĂ EXPRIM)

Cei mai mulți dintre cei care **nu** au intervenit deloc au motivat prin TIMIDITATE sau TEAMĂ DE SCENĂ (**11%**)

33. Ați mai întâlnit în viața dvs. o situație în care să reacționați exact ca unul dintre personaje? **DA: 48 %**

34. Care dintre ele ?

**40 %** dintre spectatori s-au identificat cu **opresatul**

**31 %** s-au identificat cu **aliatul opresatului**

În timp ce numai

**6 %** dintre spectatori s-au identificat cu **opresorul**



36. Acum ați mai proceda la fel într-o situație similară?

**NU: 76 %**

37. Piesa pe care tocmai ați urmărit-o a avut vreun impact asupra acestei decizii?

**DA: 57 %**

38. Simțiți că s-a produs o schimbare în dvs în urma acestei piese?

**DA : 55 %**

39. Detaliați:

**31 %** din cei care au afirmat că au simțit o schimbare au raportat-o la **îmbunătățirea propriei atitudini** în fața unei situații similare.

# Provocări în Teatru Forum

TF este un proces complex care se dezvoltă și se învață în timp. Întrebările și provocările se nasc permanent, datorită marii doze de imprevizibil implicate de metodă. Din dorința de a ușura munca viitoare a celor care își doresc să practice TF, am încercat să găsim răspunsuri la unele dintre ele. Punctul de pornire a fost baza teoretică a metodei, însă adevărata călăuză rămâne experiența câștigată de-a lungul anilor.

Așa cum am mai amintit în capitolele precedente, nu ne-am așteptat și nu ne vom aștepta niciodată să găsim un model unic de implementare a metodei TF. Nu putem spune ce e greșit și ce e corect în TF. Am observat însă că lucrurile se adaptează în funcție de ceea ce se întâmplă în teren, în funcție de echipă, în funcție de public.

În acest capitol vom analiza provocările cu care ne-am confruntat noi, prin prisma experienței și cunoștințelor noastre în cele 63 de reprezentații de TF realizate de-a lungul a trei ani. Sperăm ca experiența noastră și soluțiile propuse de noi să fie de folos practicienilor de TF din România. Asta nu exclude însă posibilitatea ca și voi să vă fi confruntat sau să vă confrunțați și dumneavoastră cu aceleași probleme și să găsiți alte soluții, adaptate contextului în care vă aflați.

Capitolul curent își propune să arunce o privire asupra :

- Provocărilor în lucrul cu echipa;
- Provocărilor în Jokeraj;
- Provocărilor pentru actori în timpul reprezentațiilor de TF;
- Altor provocări.

## Provocări în lucrul cu echipa



De-a lungul timpului ne-am confruntat cu mai multe feluri de provocări în timpul întâlnirilor de lucru, ca de exemplu:

- *un număr inegal de fete și băieți* (cum am tot avut grupuri cu mai multe fete ne-am văzut nevoiți să căutăm mai mulți băieți pentru piesele noastre;
- experiența unor *actori nemotivați*, care vin rar: dacă nu există consistență în acțiunile și activitățile dintr-un proiect, nici entuziasm sau implicare din partea coordonatorului, atunci este foarte posibil să nu fie prea mulți voluntari dispuși să se implice. Într-o situație de acest gen trebuie motivați coordonatorul și întreaga echipă;
- o altă situație dificilă poate apărea din cauza unei *recrutări ineficiente de voluntari*: oameni care deși își doresc nu au timp de investit, fiind deja angajați și implicați în alte activități suplimentare;

- *perioada de vacanță / concediu* poate de asemenea să ducă la o lipsă de oameni (care să nu fie neapărat nemotivați, dar pur și simplu să aibă planuri deja făcute pentru vară). Încercați să vă organizați activitatea ținând cont de aceste lucruri;

- experiența jocului unei *aceleași piese de mai mult de trei ori, în aceleași locații* – există posibilitatea apariției unei plafonări, unei rutine destul de periculoase din punct de vedere al interacțiunii cu publicul, al lipsei de ingeniozitate și spontaneitate în dialogul cu spect-actorii. Este nevoie fie de diversificarea abordării (se poate apela și la exerciții de teatru) fie de distanțarea în timp a reprezentațiilor. Bineînțeles, acest lucru ține foarte mult și de motivația echipei, de dinamica grupului respectiv și de rezistența la rutină.

## Provocările Jokerului

- experiența unui *public complet dezinteresat* de ceea ce se întâmplă în fața lor – da, asta poate că e marea spaimă a multora, că publicul n-o să înțeleagă sau pur și simplu nu o să fie atras. Această experiență poate fi evitată dacă se ține cont de etapa de documentare, prin cât mai multe mijloace, asupra celor cu care se va lucra ulterior. Dacă totuși ne confruntăm cu această situație, un rol important îi revine Jokerului, el fiind cel care trebuie să incite la intervenții și să se poată baza pe capacitatea de improvizație a actorilor; fiind vorba despre o situație deosebită, Jokerul poate schimba de mai multe ori abordarea publicului – este nevoie ca actorii să fie foarte

atenți și receptivi, atât la ceea ce face Jokerul, cât și la reacția publicului; întotdeauna sau de câte ori este posibil, este bine ca în echipă să se afle și persoane care au cel puțin 4 reprezentării în spate, și care pot să-și susțină colegii noi, mai puțin experimentați (în cazul în care ei există);

- un *Joker neexperimentat sau slab pregătit* – se poate întâmpla (deși nu este deloc recomandat) ca un Joker să fie mai slab pregătit pentru piesa respectivă (motivele pot fi diverse) sau să fie mai puțin experimentat (cum experiența se dobândește în timp, în astfel de situații Jokerul trebuie doar să fie în foarte bună relație cu ceilalți membri ai echipei și să fie încrezător în capacitățile lui); o astfel de experiență nu este imposibilă: intervine din nou necesitatea unor oameni cu experiență în TF, ei putând să-i atragă atenția (discret normal) asupra erorilor făcute/asupra reacției publicului sau să-și modeleze personajul după situația creată. Mai multe despre cum poți deveni Joker, puteți citi în capitolul *Momentul Forumului – Jokerul*;

- au existat situații în care au fost spectatori din public care au dorit să aibe o intervenție agresivă pe scenă: în această situație Jokerul trebuie să explice clar, din nou, că nu e voie să se apeleze la violență pe scenă; o posibilă soluție ar fi ca dacă Jokerul simte că spectatorul vrea să devină violent, să-l întrebe ce soluție vrea să ofere și să ceară părerea publicului despre aceasta;

- *alte situații* cu care vă puteți confrunta ar fi: un *Joker* prea timid sau care vorbește prea tare astfel încât să fie agresiv sau invizibil pentru public; un public prea gălăgios; *spectatori* care doresc să saboteze piesa numai de distracție; persoane în stare de ebrietate care fac scandal etc. Pentru fiecare din aceste situații trebuie să fim pregătiți atât ca actori cât și ca Jokeri

## Provocările actorilor

Ne-am confruntat cu diverse situații complicate, amuzante pe scenă, care ne-au pus în situații din ce în ce mai diverse ca:

- bărbați care au înlocuit roluri de femei, doar cu *scopul de a face show pe scenă*;
- fete spectatori care au urcat pe scenă să ofere soluții, dar cu *scopul de a impresiona un actor*,
- spectatori care nu vor să mai finalizeze intervenția și vor să *joace toată piesa*.

Pentru oricare din situațiile de mai sus Jokerul trebuie să fie întotdeauna pe poziție, capabil să găsească soluții pe loc și actorii să poată să concluzioneze cu Jokerul în rezolvarea rapidă, chiar în acel moment a situației, astfel încât să nu agreseze restul publicului.

## Alte provocări

- experiența *lipsei unui spațiu de repetiții*– lipsa unui spațiu constant de repetiții poate duce la inconsecvență; în etapa de pregătire a echipei, chiar de la primul training, se fac exerciții de acomodare cu spațiul, tocmai pentru a se crea sentimentul de apartenență la un loc; acest sentiment conferă siguranță, confort și dezinvoltură, iar fără el, formarea unei echipe unite și motivate este mult îngreunată;
- experiența unui *spațiu mai puțin propice desfășurării spectacolului* – pentru că vorbim de teatru social, este de așteptat că reprezentațiile vor avea loc în diferitele spații unde își desfășoară activitatea grupul țintă sau într-un spațiu reprezentativ pentru acesta (școală, primărie, cămin cultural, club, etc.); dar cum teoria uneori nu este aceeași cu practica, se poate întâmpla ca spațiul unde are loc reprezentația să nu fie deloc favorabil unei bune interacțiuni cu publicul spect-actor: (ex de spații: pe câmp, cu fața spre soare, în condiții de căldură mare, în locuri mici, prost sau deloc ventilate; acustica foarte slabă); tocmai de aceea este recomandat ca spațiul de joc să fie foarte bine „gândit” și planificat înainte; în cazul în care situația obligă echipa să se desfășoare în locații mai puțin propice, atunci este neapărat nevoie de cel puțin câteva ore de acomodare (partea de acomodare cu spațiul este esențială într-o reprezentație de TF, iar atenția dată acestui aspect trebuie mărită în condițiile menționate mai sus);



• *Pregătirea coordonatorului* echipei de proiect – în ceea ce privește coordonatorul echipei de proiect se pot spune multe: în primul rând, acesta trebuie să mai fi lucrat cu metoda cel puțin cu șase luni înainte; o echipă nu va fi niciodată non-conflictuală<sup>1</sup>, perfect echilibrată, cu oameni perfect pregătiți în domeniu. Vor fi mereu atitudini diferite, modalități de acțiune diverse, viziuni multiple; toate acestea pot duce la rezultate foarte bune sau la un eșec total, în funcție de cum se comportă și de cum se integrează coordonatorul în situație. Este nevoie de anumite abilități de coordonare, abilități prin care să se urmărească o bună „închegare” a tuturor aspectelor diferite dintr-o echipă, pentru a putea evolua. Munca unui coordonator se reflectă foarte mult și în atitudinea echipei sale: astfel, dacă veți avea în cadrul unui proiect cu TF un coordonator slab, nepotrivit, care se pare că nu reușește să treacă peste aspectele cu potențial conflictual din proiect/care să nu ia în serios munca pe care o are de depus, atunci mai bine căutați pe altcineva. Va imprima echipei fie un aspect de „nervozitate” permanentă sau de „distracție” permanentă. Un coordonator bun, este cel care știe să-și determine colegii să vină la repetiții, să fie cu adevărat implicați în ceea ce fac, să se simtă motivați de ce fac și mai ales, să se simtă bine cu fiecare experiență avută;

Provocările sunt multe și de diferite naturi, în funcție de contexte și de echipă. Învățarea prin experiență pentru orice grup nou creat, împreună cu studiul constant despre TF, sunt cele mai bune metode de însușire a bunelor practici.

---

<sup>1</sup> Conflictul, în anumite limite, duce la evoluție.



Vă așteptăm și pe voi să împărtășiți din experiențele voastre pe site-ul [www.teatruforum.ro](http://www.teatruforum.ro)

## Bibliografie:

- Fundația Concept, Augusto Boal, *Jocuri pentru actori și non-actori / Teatrul Oprimaților în Practică*, București 2005,
- Fundația Noi Orizonturi, *Ghid practic pentru deschiderea unui club de tineret I.M.P.A.C.T.*, Lupeni 2007, pag. 51;
- UNESCO – CCIVS project, *ACT, Learn and Teach: Theatre, HIV and AIDS, Toolkit for Youth in Africa*, pg. 42–43;
- Asociația Română pentru dezvoltare comunitară, *Teatru Forum Pas cu Pas – Ghid metodologic*, București 2006;

### Site-uri:

- Teatru Forum – ce este TF, [http://www.teatrosinparedes.com/TF\\_Requemientos.html](http://www.teatrosinparedes.com/TF_Requemientos.html), accesat pe data de 18.09.07;
- Teatru Social – tehnicile teatrale ale lui Augusto Boal, <http://www.fpereardiaca.org/activ/cursteatresocial.doc>, accesat pe data de 18.09.07;
- Teatrul Opresățior – ce este TO, <http://www.ctorio.org.br/PRISOES.htm>, accesat pe data de 18.09.07;
- Teatrul Opresăților – între persoană și personaj, <http://hemi.nyu.edu/por/seminar/brazil/antonia.html>, accesat pe data de 18.09.07

- Teatrul Opresaților – informații despre opera lui Augusto Boal, [http://www.educarueca.org/article.php3?id\\_article=521](http://www.educarueca.org/article.php3?id_article=521), accesat pe data de 18.09.07;
- Augusto Boal – bibliografie, [http://es.wikipedia.org/wiki/Augusto\\_Boal](http://es.wikipedia.org/wiki/Augusto_Boal), accesat pe data de 18.09.07;
- Drama@Teatru – prima revistă digitală de teatru din Venezuela, [http://dramateatro.fundacite.arg.gov.ve/ensayos/edicion\\_prueba\\_2/boal.html](http://dramateatro.fundacite.arg.gov.ve/ensayos/edicion_prueba_2/boal.html), accesat pe data de 18.09.07;
- Ce e Teatru Forum – Clubul studenților împotriva violenței de la Universitatea din Iowa de Nord, <http://www.chfa.uni.edu/comstudy/organizations/SAVEForum/theatre.htm>, accesat pe data de 18.09.07;
- Ateliere de lucru despre TEatrul Opresaților, de Douglas L. Paterson, <http://www.wwcd.org/action/Boal.html>, accesat pe data de 18.09.07;
- Ce e Teatru Forum, [http://www.cardboardcitizens.org.uk/textpops/techniques\\_forum.html](http://www.cardboardcitizens.org.uk/textpops/techniques_forum.html), accesat pe data de 18.09.07.

# Glosar:

**Administrația Fondului Cultural Național (A.F.C.N.)** – este o instituție publică autonomă creată în anul 2005 pentru a oferi finanțări proiectelor culturale în condiții de transparență și competitivitate;

Pagina web: [www.afcn.ro](http://www.afcn.ro)

**Aliat al opresatului** – personaj pozitiv, care încearcă să lupte împotriva situației de opresiune, dar nu reușește să-și afirme punctul de vedere; de obicei este construit incomplet pentru a putea fi înlocuit de spectatori;

**Aliat al opresorului** – personaj care întreține situația de opresiune, dar care nu are o atitudine atât de fermă ca a opresorului; de obicei este un personaj incomplet și poate fi înlocuit de spect-actori;

**Ascultare activă** – ascultarea atentă a informațiilor urmată de analiză și reflecție;

**Asociația A.R.T. Fusion (A.R.T.F.)** – este o asociație tânără fondată în anul 2005 care transmite un mesaj puternic pozitiv comunității în care activează și crede că toți oamenii pot contribui în comunitate folosind instrumente ale artei participative. Reprezintă de asemenea un grup de tineri care consideră că arta este un instrument real de schimbare

socială, susținând că un individ este totodată o forță a schimbării în comunitate prin îmbunătățirea propriei atitudini față de problemele sociale care îl înconjoară;

Pagina web: [www.artfusion.ro](http://www.artfusion.ro)

**Augusto Boal** – director de teatru, scriitor și politician recunoscut atât în Brazilia, țara lui de naștere, cât și la nivel internațional. Fiind un reformator, Boal a militat pentru îmbunătățirea condițiilor de trai ale compatrioților săi. În 1971 publică “Teatrul Opresaților” care avea să dea ulterior naștere Teatrului Forum;

**Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.)** – este o autoritate de stat autonomă, sub control parlamentar, care își desfășoară activitatea în domeniul discriminării. Este garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte;

Pagina web: [www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

**Debriefing** – activitate de grup reflexivă prin intermediul căreia un lider discută cu un grup sensul unei experiențe și trag împreună concluziile despre ce au învățat și pot aplica în experiențele viitoare;

**Echipa de proiect** – acele persoane care construiesc și pun în scenă o piesă TF;

**Fundația Noi Orizonturi (F.N.O)** – organizație a cărei misiune primară este de a dezvolta capitalul social – competențele morale care clădesc încrederea și fac posibilă dezvoltarea susținută. Dezvoltarea capitalului social este una dintre marile probleme ale dezvoltării în România. Lipsa capitalului social alimentează fenomene negative, cum ar fi sărăcia, abandonul copiilor, degradarea mediului, corupția;

Pagina web: [www.noi-orizonturi.ro](http://www.noi-orizonturi.ro)

**I.M.P.A.C.T.** – este un program național al Fundației Noi Orizonturi. Programul I.M.P.A.C.T. constă în cluburi de inițiativă comunitară pentru tineri, caracterizate prin îmbinarea creativă a distracției din educația prin aventură cu cerințele educației prin serviciu în folosul comunității. I.M.P.A.C.T. dezvoltă componenta de educație prin serviciu în folosul comunității, unul dintre domeniile principale ale activității fundației. Educația prin serviciu în folosul comunității este un instrument prin care tinerii învață să conceapă și să pună în practică proiecte de serviciu pentru comunitatea în care trăiesc. I.M.P.A.C.T. își propune: (1) încurajarea tinerilor de a veni în sprijinul comunității, prin proiecte de serviciu; (2) înzestrarea tinerilor cu abilități practice, necesare în faza de implementare a proiectelor; (3) promovarea de valori și norme în concordanță cu atitudinile civice și respectul reciproc. În acest fel, I.M.P.A.C.T. își propune implicarea tinerilor în problemele comunității, înzestrarea lor cu abilități practice și promovarea în rândul tinerilor a calităților necesare cetățenilor într-un mediu democratic;

**Opresat** – protagonistul pieselor TF, cel care trece printr-o situație de opresiunea socială, i se incalcă anumite drepturi, norme sau valori;

**Opresor-antagonist** – personajul negativ al pieselor TF; el este cel care declanșează și întreține permanent situația de opresiune; singurul personaj care nu poate fi înlocuit de spect-actori și cel mai puternic luptător împotriva schimbării;

**Paolo Freire** – pedagog și reformator în domeniul educației, s-a născut în Brazilia în 1921. A scris cartea “Pedagogia opresaților”, publicată în spaniolă și engleză în 1970, carte care avea să devină o reală influență asupra viziunii lui Augusto Boal;

**Personaj incomplet** – personaj care nu dă dovadă de o complexitate caracterială și care nu își afirmă categoric poziția asupra unui fapt; construit astfel încât să instige publicul la a-l modela, a-l schimba;

**Personaj neutru** – personaj nici pozitiv nici negativ, care nu își afirmă poziția sau nu adoptă o poziție în fața situației de opresiune; Este personajul care de obicei în teatru forum urmează a fi înlocuit de spectatori;

**Rețeaua TF** – rețea de organizații și grupuri de inițiativă cu experiență în TF, lansată la inițiativa A.R.T. Fusion și găzduită de [www.teatruforum.ro](http://www.teatruforum.ro);



**Scenariul TF** – scenariu specific pieselor de TF, care conține scene ce se succed după regula: scena introductivă, scene de formare și evoluție a situației de opresiune, scena de manifestare a conflictului și sfârșitul dramatic;

**Situație de opresiune–opresiunea** – situație sau circumstanțe de viață în care un individ acționează într-o manieră opresivă asupra altui individ. Așa cum o definește Augusto Boal „*Opresiunea este o relație în care există numai monolog, nu dialog*”. Opresiunea o găsim în foarte multe forme posibile de la: indiferență, ură, invidie, dușmănie, discriminare până la lipsa de comunicare, birocrăție, corupție, prejudecată, stereotip, etc;

**Spect-actor** – concept special folosit doar în Teatrul Forum care definește actorul activ în teatrul forum care este deopotrivă actor și spectator;

**Teatrul Forum (TF)** – formă a Teatrului celor Opresați în care spectatorii se implică direct în acțiune și în actul dramatic;

**Teatrul Imagine** – formă a Teatrului celor Opresați în care în vederea transmiterii unor mesaje se folosesc corpurile umane în poziție statuară exprimând anumite stări și sentimente. Exercițiile cu statui, cum se mai numesc, presupun realizarea unui “debriefing” cu cei implicați în construirea imaginilor, în vederea analizei, reflexiei și transferării în viața reală a obiectivelor educaționale atinse;

**Teatru Invizibil** – formă a Teatrului celor Opresați în care actorii joacă o scenetă neanunțată, fără ca spectatorii să știe că ceea ce experimentează nu este real, cu scopul de a trezi reacții în rândul publicului;

**Teatru Legislativ** – formă a Teatrului celor Opresați care aduce pe scenă pentru a dezbate, probleme de ordin legislativ;

**Teatrul celor Opresați** – a apărut ca o formă de răspuns etic și politic la represiunea din America Latină, unde zilnic zeci de bărbați și femei erau asasinați pe străzi, izgoniți sau exilați. Există opresiune peste tot, doar că formele de opresiune sunt diferite. Opresiunea este subiectul în jurul căruia s-a născut teatrul celor oprimați. TO nu este o rețetă standard, nu este un catalog de soluții deja găsite, TO este o cercetare permanentă și mijlocele pe care le folosește sunt mai sofisticate sau mai subtile în funcție de regiune sau țara în care se folosește pentru că formele de opresiune pe care le abordează sunt diferite. TO a apărut ca un proces constant de transformare și adaptare, iar formele sunt complexe și trebuie abordate diferit;

**Tema piesei TF** – subiectul care urmează a fi dezvoltat în scenariul TF, care trebuie să fie: stringent, de actualitate, realist, care exprimă o situație de opresiune și poate fi adaptată la un scenariu TF.





finanțator

parteneri

