

Становление плейбэк театра.Размышления.

С методом плейбэк театр я познакомилась очень давно, где-то году в 95-96, когда училась психодраме. Во время одной из сессий наш тренер вдруг сказал, а вот есть еще метод, где вы можете, услышав историю, действовать совершенно спонтанно, не опрашивая ежеминутно протагониста и не меняясь с ним ролями. Нас поставили в ряд и мы, услышав короткий рассказ (кажется это было простое описание чувств, возникших в какой-то ситуации), смогли действовать так, как почувствовали и захотели в тот момент. Меня охватило тогда ощущение необыкновенной свободы и легкости, собственно с той сессии запомнилось именно оно. Это было в то время весьма непривычное для меня ощущение. Прошло много лет и , услышав о наборе в группу обучения плейбэку, я ,вспомнив ту свободу и легкость, решила записаться в группу, чтобы лучше понять и почувствовать, как это, что это плейбэк. . .Ни о каком театре тогда я и не помышляла. Это был просто импульс, один из тех, которые потом переворачивают всю жизнь.

С тех пор я член театральной труппы, один из его четырех лидеров (мы называемся Совет театра) .

Теперь я знаю, что пб это не только свобода, импровизация и спонтанность. Это и актерское мастерство и умение чувствовать рассказчика и партнера по игре, способность и подстраиваться и вести свою линию истории, в зависимости от истории и обстоятельств, возникающих на сцене, это и умение принимать людей во всем разнообразии их идентификаций и предпочтений. ПБ это команда людей, с которыми я делаю общее дело. Мы пережили два театра, расставшись с большей частью нашей первой учебной группы, наш «Новый Jazz»– третий. Опыт взаимодействия, контактов, конфликтов и расставаний и натолкнул меня на размышления о том, как же строится команда пб, какие есть пути, от чего зависит успех и долговечность труппы, что делает труппу крепкой и успешной. Каковы критерии успешности и профессионализма театра.

Сейчас в Москве около 8 плейбэк театров. Разные люди, разные задачи, разные стили игры, возможно, разные цели. Но я вижу, что процессы , связанные с взаимоотношениями внутри команды, не минуют никого. Кроме игры в постоянной труппе, многие сейчас переходят на так называемые Джеммы, пробуя себя в игре в сборных составах, играя с людьми из разных театров. Что дает это нам? Что дает это зрителям? Делает ли игру более естественной и глубокой, снимает ли проблемы групповой динамики? Все это очень занимает меня в последнее время.

Когда я училась психодраме, я участвовала в работе группы, существовавшей 12 лет. Мы прошли все этапы группового процесса от разрозненности до компании близких людей. Я знакома с теорией и практикой групповой динамики на собственном опыте. В программе того обучения много внимания уделялось именно групповой сплоченности. Сейчас я играю в постояннодействующей труппе, и с основной группой людей мы вместе уже около 7 лет. Размышляя о теме моего эссе, я попробовала себя в игре в сборной команде, побывала зрителем на представлениях разных московских пб театров. Это эссе – итог моих размышлений и рефлексии опыта работы одним из лидеров театра, членом труппы плейбэк театра, актером, зрителем и рассказчиком.

В Москве волна обучения методу Плейбэк театр началась совсем недавно (2005), мы еще в самом начале пути. Мне интересно, что необходимо знать, понимать и сделать, чтобы создать профессиональный Плейбэк театр, интересный не только нам, актерам, нашим друзьям и близким, а и просто людям, пришедшим на наши спектакли. Чтобы они, придя к нам получали удовольствие, радость, ощущали свою принадлежность к сообществу людей и бесконечную ценность своей жизни.

В основном я буду опираться на переведенную, к счастью, в Москве, книгу Джо Салас «Играем реальную жизнь...», позволю себе немного процитировать эссе Анны Хериот, на позиции по командообразованию российских авторов, книгам по групповой психотерапии и опыт существования в Москве плейбэк театров.

С чего все начиналось.

Учиться методу «плейбэк театр» приходят люди с разной мотивацией: интерес, любопытство, желание исследовать и развить свою спонтанность, желание увидеть и почувствовать как бы изнутри, как же вот так, сразу после того как история рассказана, можно и получается ее сыграть. Сейчас все большей людей, которые идут учиться, зная, что хотят и будут играть в плейбэк театре, организовав свой или попав в труппу уже существующего.

По окончании учебы часто не хочется расставаться. К тому же есть привычка собираться на интервизорские встречи, разыгрывать истории друг друга. Это уже группа, объединенная общим интересом – плейбэк. И в начале пути кажется, что больше ничего и не надо. Да, актерское мастерство подтянуть, развить телесные навыки...

И именно поэтому по завершению учебы, получив сертификат, большинство учебных групп решает создать свой театр. Нам кажется, что мы можем все. У нас есть навыки, мы есть друг у друга, наши близкие и знакомые жаждут увидеть, чему мы научились. Первый перформанс всегда блистателен. Особенно с позиции исполнителей. Мы сделали это, мы можем, к нам пришли зрители, нам рассказывали истории, мы сыграли все истории, люди смеялись, аплодировали. Ура! Мы – театр. Основные чувства – любви друг к другу, сопричастности одному общему делу, нам кажется, что мы – команда, и все будет хорошо. Эйфория, радость, гордость.

Так начинался наш «1 Московский плейбэк театр», об этом рассказывали мне мои коллеги из других трупп.

У каждого много идей по саморазвитию и пока кажется, что это общие идеи. Мы немного тонем в обсуждениях о стиле театра, но пока это не кажется утомительным.

Есть отличие между группой просто бывших учеников, собравшихся в труппу и группой, преподаватель которой тоже остается в театре и становится художественным руководителем. И это как будто продолжает процесс обучения. Он – уже лидер этой труппы. К его мнению прислушиваются охотнее, его критические замечания воспринимаются не так болезненно как равного тебе члена театра.

На этой стадии придумывается название театра, определяется график и ритм репетиций.

В основном, все существующие в Москве театры репетируют в режиме 1 раз в неделю по 2,5-3 часа. Но есть проекты, обходящиеся вообще без репетиций или собирающиеся на несколько часов раньше перед перформансом.

Что же дальше?

И вот прошел первый перформанс, второй, третий... Восторги утихают. Не так сам сыграл, партнер не поддержал, рассказчика высмеяли, говорим много, скованность. А дальше что? Как мы можем говорить друг другу критику?? А сам-то ты как сыграл? Нет, не я тебя не поддержал, это ты меня перебивал.. Труппа большая, играть хотят все, но нельзя ж на сцену 10 человек одновременно... Никто не готов быть кондактором. Все хотят быть кондакторами. А кто проводит репетицию? Почему я все время? Мне не дают сказать, я тоже хочу...

На этой стадии очень много разочарования. В себе, в других... Может даже появиться вопрос: «А что я здесь делаю-то вообще?» Мне не нужна тусовка, я хочу театр. Это хобби мое, зачем мне во все это вкладываться... Я так много делаю, а никто не ценит. Все только пользуются мной... Хотя бы спасибо сказали.

Уменьшается количество людей на репетициях. Группа утопает а разборах ошибок друг друга.

На этом этапе есть ощущение хаоса. Группа может начать делиться на группировки, внутри которых активно обсуждается положение дел, поведение представителей других подгрупп. Уменьшается количество людей на репетициях. Группа утопает в разборах ошибок друг друга. Тогда же проявляются лидеры. Как правило, это наиболее активные и замотивированные представители труппы, возможно, наиболее успешные и свободные в плейбэк практике, первые отважившиеся быть кондакторами.

Так может продолжаться какое-то время, пока явно и отчетливо не встанет вопрос: «Зачем?» «С какой собственно целью я да и мы все занимаемся этим?» «По каким правилам мы живем?»

На этом этапе группа начинает формулировать цели театра, разрабатывать и утверждать правила жизни и коллективного взаимодействия.

Если труппа образована из учебной группы, и бывший преподаватель стал ее художественным руководителем (а фактически на данном этапе – руководителем), он может быть достаточно успешен в организации процесса формулировки целей, выработке норм и правил.

Если же группа из бывших учеников, для организации такого процесса требуется некий самовыдвиженец, возможно, имеющий опыт проведения подобного процесса на своей основной работе. А главное, его лидерство должно быть поддержано группой.

Хуже, если таких людей в группе несколько и они сначала неявно, а вскоре и явно начинают конкурировать друг с другом. Или выясняется, что люди, входящие в состав труппы, имеют различные, иногда противоречащие друг другу цели. Это происходило с нами, в начале нашего пути в нашем театре, образовавшемся из учебной группы. Мы часами прописывали цели и правила. Вскоре выяснялось, что часть группы их не соблюдает. Мы собирались снова. В итоге запнулись на моменте принятия решения о том, как мы принимаем решение, сколько голосов необходимо, чтобы решение

было принято... Закончилось у нас на первом этапе нашего развития расколом театра. Из которого впоследствии к всеобщему удовлетворению выросло три театра.

При благоприятном исходе, постановка целей и выработка правил, если они приняты всей труппой, приводит к началу активной и осмысленной жизни театра. Растет мастерство, театр обрастает площадками, зрителями. До тех пор пока не произойдет что-либо, нарушившее некий баланс, или же за какой-то промежуток времени поставленные цели будут достигнуты, и время потребует постановки новых. Здесь много зависит и от организационной структуры театра, и от личностных особенностей лидера (или лидеров) и членов труппы, от творческих успехов труппы и многого др.

На этой стадии возникает идентификация себя и своего театра. Театр может стать закрытым. У нас на этом этапе даже сформулировалось правило о невозможности и запрете играть в другой команде на постоянной основе.

Что на мой взгляд свидетельствовало о незрелости труппы, о ее неустойчивости. Достигнутое равновесие в команде казалось зыбким, хотелось крепко держать друг друга, твердо охранять свои границы и секреты своей индивидуальности. Потребовалось время, чтобы мы смогли немного расслабиться и понять, что только команда имеет свое лицо и приоткрытые границы способствуют лишь дружбе и сотрудничеству с другими плейбэк театрами, никак не нарушая и не разрушая всего того, что наработано командой в целом.

В дальнейшем может наступить период застоя, а дальше идет снова постановка новых целей, возможно, смена лидера.

Что делать?

На мой взгляд, труппа плейбэк театра является одновременно, как бы симбиозом, трех ипостасей, трех видов групп. И процессы, происходящие с командой затрагивают три момента. Изменения в процессе жизни труппы развиваются по трем направлениям: плейбэк театр как организация, плейбэк театр как группа поддержки и личностного роста, плейбэк театр как актерская труппа.

1. Плейбэк театр это организация.

С одной стороны, это рабочая команда, организация, которая ведет свой небольшой бизнес и объединена одним общим делом – организацией и исполнением перфомансов.

Цель деятельности команды: Создание театра.

Чтобы это дело развивалось необходимо много организационной работы, такой как управление и менеджмент, а также бухгалтерия, секретариат и отдел рекламы, привлечение зрителей на существующие площадки, поиск заказов и их исполнение.

Опыт показывает, что для создания организации необходим инициатор, лидер. Тот, кто поставит «флажок» и скажет: будет театр. Он может сразу заявить, каким станет этот театр, может заявить «каким будет театр зависит от вас», но в любом случае, ставя «флажок» этот человек заявляет о своей готовности делать, организовывать и вкладываться в развитие.

В Москве есть театр, инициировали создание которого не один человек, а несколько, есть театры с одним лидером, есть театры, лидером которых является основной преподаватель учебной группы, из которой и формируется труппа. Возможно, с течением времени и развитием команды, потребность в лидере отпадет или снизится его организационная нагрузка и уменьшится сфера влияния на труппу и процесс, но в начале пути он необходим.

Какая организационная структура возможна?

Занимаясь изучением и анализом разных способов организационного устройства, существовавших на протяжении веков в человеческой истории, Ларри Константин обнаружил, что при всем кажущемся многообразии их форм, базовыми для всех них оказываются четыре "парадигмы", характеризующиеся своими наборами свойств в области управления, лидерства, принятия решений, организации взаимодействия и коммуникации, психологических особенностей людей, способных комфортно и продуктивно работать в рамках соответствующих форм. Эти четыре парадигмы, или модели, легко обнаруживаются и в современном бизнесе. Они получили название закрытой, случайной, открытой и синхронной организационных моделей и могут быть представлены в виде следующих образов.

Рассмотрим последовательно свойства четырех этих организационных парадигм. Интересно примерить их к возможной структуре плейбэк театра.

Модель "закрытой" организации.

Модель "закрытой" организации представляет собой самую известную в истории форму организационного устройства.

Жизненным примером, иллюстрирующим специфику такой формы организации, может служить, например, армейское подразделение или крупное производственное предприятие.

Как следует уже из названия символа, "закрытая" организация представляет собой жесткую иерархическую структуру с совершенно определенными отношениями власти и подчинения. На вершине пирамиды находится руководитель, который по своим психологическим характеристикам как правило оказывается лидером авторитарного склада, тяготеющим к созданию системы абсолютного подчинения. Он сам принимает решения, "спуская" их по иерархической лестнице и доводя до тех людей или подразделений, которым они предназначены. Лидер контролирует выполнение распоряжений и применяет санкции по своему усмотрению.

Организационная структура "закрытой" организации очень четко прорисована, и ни у руководителей, ни у подчиненных не возникает вопроса о том, кому они подчиняются, кто подчиняется им или к какому подразделению организации они относятся. Эта ясность позиции облегчает жизнь людей в структуре такого типа, компенсируя отсутствие возможности реально принимать участие в выработке решений возможностью строго ограничить пределы своей ответственности.

Коммуникативные процессы и передача информации при такой организационной модели происходят, в основном, по вертикали: от руководителя вниз, к тем, кому нужна данная информация, или от сотрудников, которые получили некие данные, вверх к руководителю. Информация "придерживается" руководителями, поскольку обладание информацией в такого рода структурах - это признак обладания властью. Такой способ коммуникации, естественно, приводит к тому, что значительная масса сотрудников оказывается вне многих коммуникационных потоков, а потому люди часто не знают, что происходит в компании, и жалуется на дефицит информации и понимания происходящего.

Безусловным достоинством "закрытой" организационной модели является определенность организационных структур, на нехватку которой сегодня сетует большинство руководителей бизнеса, четкость в распределении функциональных и должностных позиций, ролей и ответственности. Кроме того, при законченном воплощении такой модели резко повышается производительность труда. Эта модель оптимальна для построения производственных конвейеров и выпуска однотипной продукции. Но "закрытая" организация консервативна: это структура, наиболее подходящая

для работы в стабильной внешней среде, когда заданные условия практически не меняются и когда задача "перенастройки конвейера" возникает нечасто.

Говоря о слабых сторонах данной модели, в первую очередь стоит отметить именно ее небольшую способность к изменениям. Ведь подобного типа организация требует в ситуации изменений полной перестройки своей структуры и всех систем организационных отношений. Понятно, что это очень большой недостаток для бизнес-организации, поскольку готовность к изменениям и мобильность - два основных свойства, обеспечивающих эффективность организации на рынке.

Однако несмотря на то что для обеспечения эффективности бизнеса "закрытая" модель оказывается не самой лучшей в условиях динамично меняющейся среды, она, тем не менее, нравится многим людям, чей психологический склад требует жизни в ситуации стабильности и определенности, четкости и понятности. Авторитарный лидер дает им уверенность в завтрашнем дне, ему же отдается ответственность за все происходящее. В современном российском бизнесе тяга к стабильности выражена очень сильно, а потому найти исполнителей в жесткую структуру оказывается легче, чем в какую-либо другую. И если бизнес выбрал для себя устойчивую нишу и пользующийся спросом продукт, "закрытая" модель может способствовать резкому увеличению его продуктивности.

Может ли быть организован плейбэк театр по модели «закрытой организации»? Наверное, да. Хотя мне такая форма кажется не живой и не дееспособной. Если есть директор театра и труппа актеров. Директор осуществляет управление, обеспечение жизнедеятельности театра, организует выступления, а труппа занимается репетициями и выступлениями, не имея возможности самостоятельно формулировать ни цели, ни способы игры, ни планировать аудиторию, ни экспериментировать.

Модель "случайной" организации.

Прямой противоположностью "закрытой" модели является модель "случайная", находящаяся в оппозиции к первой прежде всего по линии готовности к изменениям. В отличие от организации "закрытого" типа, "случайная" организация является образованием чрезвычайно динамичным и способным быстро перестраиваться. Эта модель кажется настолько неструктурированной, что может вызывать сомнения, есть ли здесь организация вообще. И тем не менее, существуют ее устойчивые исторические формы, например, многие организации в науке, где разные

научные исследования, формально объединенные общей темой, ведутся разными сотрудниками, в свою очередь объединенными в один отдел или одну лабораторию.

Организации "случайного" типа устроены так, что они обеспечивают максимальное автономное существование своим членам и дают возможность проявления личного творчества в процессе самостоятельной работы. Сотрудники работают самостоятельно, разыскивая нужную им информацию, горизонтальные коммуникации достаточно ограничены, так как общие интересы сведены к минимуму. Закрепленной организационной структуры здесь может и не быть вовсе, а принятие решений не носит какого-либо определенного характера. Случайность получения информации, случайность в принятии решений, случайность коммуникаций дали название этой организационной модели.

Интересна позиция лидера организации, имеющей такого рода устройство. Эффективным руководителем здесь выступает человек, работающий в стиле "laisse-faire", "попустительский" лидер, доверяющий людям и считающий, что они сами в состоянии выполнить свою работу. Именно поэтому терпимость и умение находить компромиссы - главные психологические требования к лидеру "случайной" организации.

Сотрудниками таких структур с удовольствием становятся люди с сильной творческой ориентацией, которым важно, чтобы им давали возможность самостоятельно работать и не вмешивались в их дела. К любому контролю извне они относятся с неприязнью, воспринимая его как ущемление своих интересов. В этом, в частности, кроется причина того, что организация менеджмента и построение системы управления в "случайной" модели если и не полностью обречено на провал, то, по крайней мере, весьма затруднено. "Случайные" модели в бизнесе, тем не менее, доказали свою живучесть и эффективность на ранних стадиях предпринимательской активности, где их большая гибкость и умение находить новые пути с учетом вновь открывающихся обстоятельств способствовали закреплению организаций на рынке.

Эта модель мне кажется больше подходит как форма ассоциации плейбэк театров, но не театра, где очень важно все же взаимодействие между всеми членами труппы.

Модель "открытой" организации.

Согласно Ларри Константину, организацию, построенную по принципам "открытой" модели, символом которой выступает круг, в истории ему удалось найти в образе классического английского парламента.

Круг отражает основные характеристики такого типа устройства организации и иллюстрирует главное свойство "открытой" модели - совместность и психологическое партнерство людей. Эта совместность выражается, прежде всего, в выработке решений, которые обсуждаются всеми сотрудниками и принимаются на основе консенсуса. Все участники полноценно и равноправно обсуждают возможные варианты и принимают взвешенное решение благодаря одинаковому праву на получение всей необходимой для этого информации, полностью открытой для всех. Формой подобного рода работы выступает "круглый стол", за которым участники дискуссии в процессе реального обмена информацией и определения позиций приходят к определенному результату. Таким образом, основным способом работы такой структуры является разговор "равных с равными".

Психологически интересна при этом позиция лидера "открытой" организации. Задачей его в работе с сотрудниками является создание условий для свободного обмена мнениями, организация процесса обсуждения и получение устраивающего всех результата. В этом смысле позиционно лидер выступает фасилитатором или модератором, который лишь задает форму разговора и направляет его в нужное русло, оставаясь в содержательном плане одним из участников процесса. Понятно, что такой стиль лидерства предполагает наличие навыков работы с группой, хороших коммуникативных способностей и, что самое главное, умения точно выдерживать свою ролевую позицию.

Что касается персонала "открытой" организации, то здесь хорошо себя чувствуют люди, для которых предпочтительна и комфортна позиция "на равных". Такие люди ждут уважительного отношения к себе и сами в свою очередь так же относятся к партнерам по работе. Готовность проявлять инициативу и брать на себя ответственность напрямую связаны с тем, что сотрудники чувствуют свою причастность к происходящему в организации и могут в полной мере реализовать собственный потенциал. Корпоративная культура при этом держится на идее "наша компания" и способствует формированию чувства "мы".

Построенная по принципу "открытой" модели организация достаточно демократична и способна к изменениям. В этом отношении она ближе к "случайной" модели, хотя, безусловно, не дотягивает до нее: если

"случайная" организация фактически находится в постоянном процессе трансформаций, то организация "открытого" типа при необходимости легко может быть изменена.

Тем не менее, и у такой, столь привлекательной с виду организационной модели, есть своя ахиллесова пята. Главное, что заставляет всерьез задуматься о применимости данной модели в ее чистом варианте для бизнеса, - это колоссальные потери времени, которыми сопровождается любой процесс принятия решений, построенный по описанному типу. Действительно, если каждый из членов организации будет высказывать свое мнение и каждая позиция будет обсуждаться по-настоящему, то предсказать, когда же люди смогут достичь консенсуса, не возьмется никто. Однако всем известно, что временной ресурс - один из главных ресурсов организации в бизнесе, который уже в наши дни даже при недостаточно развитом российском рынке часто оказывается более приоритетным, чем финансовые, кадровые и другие ресурсы.

Модель "синхронной" организации.

Модель "синхронной" организации в истории Ларри Константин встретил при анализе религиозных сект, партий и разного рода идеологических объединений. Увидев во всех этих случаях нечто общее, независимо от идеологической подкладки, он предложил в качестве символа организации этого типа параллельные стрелки.

Главным стержнем, вокруг которого выстраивается "синхронная" организация, выступает фигура лидера. Лидером такой структуры становится обычно человек харизматического склада, своей силой и энергией привлекающий к себе других людей и способный вдохновить их на достижение поставленной им цели. Основным механизмом управления здесь становится мотивация сотрудников и увязывание их персональных интересов с интересами дела.

Вся организационная структура выстраивается в соответствии с поставленной целью. Целые подразделения и отдельные люди получают свое место в общем движении и осознают свою роль в достижении общего результата. По определенности и ясности позиций "синхронная" модель близка к модели "закрытой", но, в отличие от нее, акцент здесь делается не на страхе наказания ("Если не выполните поручение, будет то-то и то-то..."), а на позитивной мотивации совместного достижения желаемого результата.

Чтобы достичь этого, на начальных этапах создания организации лидером проводится серьезная работа по "заражению" своей идеей, разъяснению и согласованию направления выбранного движения с основными участниками. Главная задача руководителя при этом - найти в людях точки опоры, дав им четкое видение перспективы.

Говоря о сотрудниках такой организации, стоит иметь в виду, что психологически это должны быть люди, готовые к самостоятельной работе в рамках поставленной цели. В первую очередь это, конечно, касается менеджеров и руководителей, но не менее важно и для исполнительского звена. Самостоятельность и ответственность - вот основные психологические свойства, требуемые "синхронной" моделью.

И в том случае, если руководителю удастся нацелить людей и расставить их по местам, жизнь подобной организации начинает напоминать течение реки: все движется в одном направлении, навстречу намеченному результату.

Естественно, и у "синхронной" модели есть свои уязвимые места. Главное из них - ее достаточно ригидный характер и невысокая способность к организационным изменениям. Особенно остро эти свойства проявляют себя, если поставленная цель оказывается достигнутой или в какой-то момент времени обнаруживается ее неадекватность. И в том, и в другом случае изменить "течение реки" оказывается чрезвычайно непросто. Для этого надо начинать с начала всю работу по формулировке цели лидером, привлечению людей, их позиционированию и т.д. А на это требуется время и силы.

Видимо, поэтому, по мнению Ларри Константина, ему не удалось найти "синхронную" модель организации в американском бизнесе. Что же касается российской действительности, то здесь, имеются серьезные предпосылки для того, чтобы такого рода модель могла "прижиться" в существующей ситуации. Ведь следование за харизматическим лидером было и остается по сей день в российской истории привычкой и потребностью для многих людей; такой образ жизни вполне соответствует отечественному менталитету.

Трудность же внедрения организационной модели "синхронного" типа в российском бизнесе состоит в том, что готовность взять на себя ответственность и получить требуемый результат в нашем менталитете зачастую уступают место тенденции избегания всякой ответственности и внешнему локусу контроля.

По моему мнению, наиболее подходящей исходя из видов деятельности в применении к плейбэк театру является, безусловно, открытая модель организации. Театр, созданный одним лидером, особенно бывшим преподавателем, на начальном этапе своего развития может представлять из себя и «синхронную» модель, но по мере развития навыков плейбэк игры и понимания сути метода, ситуация будет меняться.

На практике модели оргструктуры у нас формируются стихийно пока и можно лишь видеть, какая из моделей выходит на данном этапе наиболее жизнеспособной.

Но плейбэк театр – это несоизмеримо больше, чем просто бизнес организация.

2. Плейбэк театр как группа поддержки и личностного роста.

Плейбэк труппа по внутреннему содержанию своей деятельности труппа сродни психотерапевтической группе встреч. Ведь часто на наших репетициях (по крайней мере в нашем театре) мы делимся друг с другом историями из своей жизни, и это материал для плейбэковской игры, мы даем друг другу сочувствие, поддержку и понимание. Анализируя выступления, мы даем друг другу обратную связь, и это побуждает нас развиваться не только в своих навыках, но и личностно. Мы учимся давать эту обратную связь и принимать ее.

Об этом пишет и Джо Салас в своей книге «IMPROVISING REAL LIFE PERSONAL STORY IN PLAYBACK THEATRE»: «Как я говорила раньше, Плейбек-театр - это такая среда, которой свойственно воспитывать человека во всех отношениях. Процесс тренингов и репетиций приводит к личностному росту, поскольку у людей развивается способность к самовыражению и самопознанию, потому как они рассказывают свои истории: старые истории или новые, глубокие, болезненные, или глупые, или триумфальные. Ограничения личности ослабевают или вовсе бывают преодолены, так как актеры находят новые пути для самовыражения, играя роли в историях людей. Это чудесное ощущение – найти доступ к той части себя, о которой ты раньше не подозревал, например блистать в роли самодовольной звезды на небосклоне, тогда как в реальной жизни ты держишь свою сексуальность под семью замками...»

Тренируя собственную чувствительность к историям других, мы действительно развиваем себя, наталкиваясь на свои ограничения, ищем пути их преодоления.

Но одновременно с личностным ростом каждого в отдельности, развивается и вся команда в целом. Встречи, где мы делимся и слушаем истории жизни друг друга, помогают нам стать ближе и сплоченнее, а значит, дает нам шанс и на сцене в игре, развить максимально способность слышать, видеть, чувствовать друг друга, подстраиваться и освобождать место и пространство для игры. Это же и продлевает жизнь труппы.

Курт Левин определил сплоченность как <тотальное поле сил, формирующее у участников чувство принадлежности к группе и желание в ней остаться>. Сплоченность - ключевое понятие теории групповой динамики Левина. Чем больше группа отвечает потребностям людей в эмоционально-межличностных связях, тем более сплоченной она будет. Чем выше сплоченность группы, строже контроль над установками и действиями участников, тем сильнее подчиненность групповым нормам, обязательность их соблюдения и принятия групповых ценностей. В сплоченной группе создается атмосфера взаимной эмоциональной притягательности, возникает поддержка, формируется чувство принадлежности к группе. Сплоченность эмоционально связывает членов группы друг с другом, гарантируя большую прочность и стабильность межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе даже при фрустрирующих обстоятельствах и помогая создать общую систему, способствующую большей терпимости к различным индивидуальным целям.

3. Плейбэк театр как актерская труппа.

А с третьей стороны плейбэк – труппа актеров, которой необходимо развивать свой творческий и актерский потенциал. А значит ставить задачи творческого развития, тренировать свои навыки. Навыки актерской выразительности, телесной, владения голосом, навыки максимального присутствия на сцене и импровизации. Мы боремся со стереотипами в игре и снова возвращаемся к ним. Мы экспериментируем с формами плейбэка, осваиваем ритуалы и создаем новые. Учимся быть кондакторами, работать с рассказчиками и удерживать внимание зала, фокусировать главное в истории и взаимодействовать с актерами. Главное отличие такой труппы от труппы актеров классического театра – мы не можем существовать друг без друга. Не бывает моно-плейбэка. Нам важно быть вместе и, развивая личные творческие навыки, развивать способы и пути взаимодействия друг с другом. И в этом смысле нам очень важна и стабильность группы, и достаточно высокий уровень контакта, взаимопонимания, доверия и как ни странно некоторая доза восхищения друг другом.

В отличие от классического театра в плейбэк театре не обязательно должен быть художественный руководитель, диктующий направление творческого развития и формирующий театральный репертуар. Что играть, как играть, - способна решать сама труппа на репетициях и тренингах, периодически приглашая на супервизии опытных плейбэк тренеров.

Групповой процесс.

Вместе с тем, к какой ипостаси плейбэк труппы мы бы ни обращались, это группа, подверженная всем групповым процессам, происходящим в ней.

Существующие теории командообразования отражают процесс развития группы по-разному. Наиболее полной из распространенных классификаций можно считать следующие стадии развития группы:

1. Forming – Знакомство, создание коллектива или вхождение в сложившийся, освоение норм и обычаев, формирование начального статуса.
2. Storming – Вхождение в реальную ситуацию, накопление трудностей и проблем, первый кризис в отношениях.
3. Norming – Установление норм, правил работы и взаимодействия, завершение адаптационного периода. На этой стадии важно ощущение справедливости.
4. Performing – Активный и плодотворный период деятельности группы. Важно использовать “по максимуму” ее возможности, но предупреждать развитие привыкания и усталости.
5. Усталость, уход – может наступить даже при благоприятной атмосфере в группе, если они связаны с личными обстоятельствами участников.

В теории групповой терапии некоторые исследователи предложили свои версии последовательности группового процесса. Большинство соглашается с тем, что групповой процесс начинается со стадии зависимого и исследующего поведения и через разрешение внутригрупповых конфликтов приходит к сплоченности и эффективному решению проблем .

Группы различаются по тому, как они проходят свои жизненные циклы, но нет основания считать, что члены групп реально осознают последовательность, присущую групповому развитию. Однако участники с неизбежностью познают, что в совместной борьбе за достижение своих

целей они не могут избежать коммуникативных процессов и перемен, происходящих в их личностных структурах. С начала и до конца цикла каждый отдельный участник имеет дело с вопросами идентичности, власти и влияния, целей и потребностей, принятия и близости. В конечном итоге успех группового опыта зависит от способности участников решать эти вопросы.

Что же дает нам понимание такой многогранности и кажущейся сложности в построении и жизнедеятельности плейбэк театра.

Каждая компания людей, решившая создать театр и посвятить хотя бы часть своего времени делу организации пространства для общения людей, выбирает тот путь и ту форму существования, которая близка этой команде.

Известно, что в мире существуют разные типы организации трупп:

Д.Фокс

1. Профессиональные труппы – репетируют 1 раз/мес или /2 мес, играют 2-4 перфоманса в неделю
 2. Группы, выступающие часто, платящие деньги актерам (25 перф/год)
 3. Группы, которые регулярно встречаются на репетиции и регулярно выступают (1р/нед, 1-2 перф/мес)
 4. Группы, которые являются частью НКО
 5. Группы для закрытых коллективов (врачей и т.п.) По сути как группа поддержки.
 6. Опытные плейбэкеры, которые не имеют репетиций, они репетируют только сразу перед перфомансом.
 7. Группы при университетах, где студенты меняются каждый семестр. Ведущий – это преподаватель университета.
 8. Группа, собранная и подготовленная за короткий период для 1-го перфоманса. («Наивная группа», группа, которая готовится к выступлению в рамках конференции)
 9. Клуб. Встречаются, чтобы играть свои истории друг для друга. Для развития. Созываются 1 раз в месяц, например
- В Москве нет такого многообразия. Есть театры, движущиеся в своем развитии в сторону профессионального театра, есть группы, позиционирующие себя как хобби и увлечение. Много неопределившихся плейбэкеров, переходящих из одной команды в другую. В Москве в последний год стали очень популярны проекты и так называемые Джеммы, когда для перфоманса приглашаются актеры из разных театров и играют вместе. В какой-то момент я задумалась, зачем так долго строить театр,

справляться с динамикой, выстраивать взаимоотношения, если можно выйти и сыграть с любым.

Да, сыграть можно, и один раз, действительно интересно и никакой динамики, это эксперимент. Очень важный для развития своей спонтанности, для развития способности к импровизации. Один коллега сформулировал это так : «Для меня джем является интересным прежде всего с точки зрения квинтэссенции импровизации - я не только не могу знать того что я буду сейчас играть, но и того как я буду это делать, поскольку будучи на сцене с непритертыми партнерами я наверняка должен буду оказаться за пределами привычного и уже уютного амплуа и, соответственно соответственно, вывалюсь из привычных патернов актерской игры. То есть ценность джема для плейбэкеров с моей точки зрения очевидна - неплохой шанс пощупать новые территории игры и взаимодействий. А для зрителей джем предоставляет возможность увидеть подаренную историю сыгранной актерами, находящимися в еще более глубинном состоянии "чистого листа" и соответственно вытащившими наружу более глубинные и неожиданные аспекты рассказанного. А что до импровизации в импровизации - когда она (импровизация) становится нормальным привычным состоянием, она начинает закосневать как любая привычка и по-хорошему требуется встряска для освежения)». Плюс к этому игра в смешанных составах дает возможность нам выйти из границ своих групп и увидеть и почувствовать других людей, но занимающихся нашим общим делом. К тому же у каждого театра, играющего больше года, формируется свой стиль: кто-то делает акцент на театральные способы выражения, погружается в историю в поисках глубин и конфликтов, кто-то парирует и играет на волне своих ассоциаций, возникающих после рассказа истории и в отклик на ассоциации партнеров по игре, есть театры, где много двигаются и телесно выражают чувства, кто-то много поет, а кто-то использует необычный реквизит, рисует, например. Взаимодействуя с коллегами, мы действительно имеем шансы раздвинуть границы нашего творческого выражения. Хотя соглашусь и с другим коллегой, который пишет : «По поводу джема - он прекрасен, когда в нем есть необходимость - когда в основном составе недостаточно актеров или когда мы плейбэкерским миром тусим. Потому что от джема - клево нам и интересно нам, ну и иногда коллегам плейбэкерам, которые на нас смотрят. А зрителям от этого ценности не много. Так как коллектив сработанный может глубже и мощнее сыграть историю».

И другое мнение: «Я плохо отношусь к джемам, так как считаю, что у каждого театра свое понимание того, что играть и как играть. Когда актеры встречаются из разных театров мало того, что они не сыграны, не чувствуют друг друга, еще не в одном ладу играют и не в одном ладу развивают историю. Мне кажется, это создает хаос и не очень хорошо для рассказчика. А под готовностью к джемам я имела в виду совместные репетиции и состройку.»

На опыте развития нашего театра мы как лидеры поняли, что важно развивать театр во всех направлениях – и как команду, и как группу поддержки, и как творческую группу, развивающую свои навыки. У театра должны быть четкие цели такого развития и по организационным вопросам, и по творческим. В начале пути важно, чтобы репетиции и встречи труппы были регулярные и вписывались в ритм жизни каждого члена труппы. На какой-то период, особенно в начале жизни театра, возможно, труппа должна быть закрытой. Это будет способствовать и сплоченности и близости и выработке своего стиля игры и взаимодействия. Лидеру театра придется ловко переключаться с одной позиции на другую, с позиции в каких-то вопросах, главного и единолично принимающего решения на позиции члена труппы, когда он вместе со всеми принимает участие в перформансе или является его ведущим. Пока театр не дорос (в том числе) материально до привлечения внешнего менеджера по рекламе, продажам или администратора и бухгалтера, неплохо делить эти обязанности между членами труппы. Выполняя что-то для развития и функционирования театра, каждый начинает ощущать еще большую свою причастность и к труппе и к плейбэку.

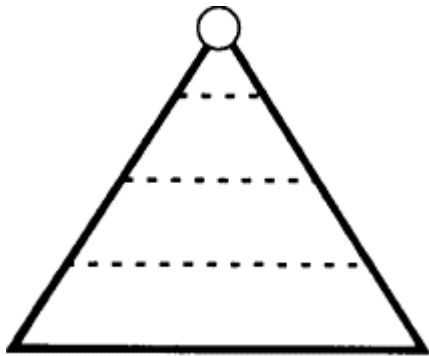
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПАРАДИГМЫ.

ORGANIZATION PARADIGMS

(по Л. Константину, According to Larry Constantine)

1 .«Закрытая» модель организации.

The model of a «closed» organization



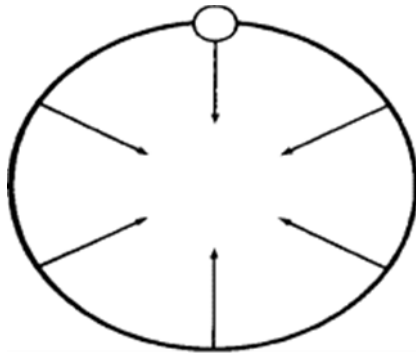
2. «Случайная» модель организации.

The model of a «random» organization.



3. «Открытая» модель организации.

The model of an «open» organization.



4. «Синхронная» модель организации.

The model of « synchronous» organization.

