



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

JobAct[®]
EUROPE



Társadalmi befogadás szociális művészet által

Eszköztár – II. RÉSZ

Közösségi művész modul

Képesítés
Feltételek
Problémamegoldás

Eszköztár – 2. rész: Közösségi művész modul

Szerzők

Kerstin Guhlemann, Christine Best,
Hans-Ulrich Ender, Valerie Donath

A következők részvételével

Luisa Baldeschi, Laura Ventura, Borbála Takács,
Diego Coriasco, Adele Bour, Samuel Mallangeau,
Amina Ali, Gudrun Brieden, Enrico Fleiter, Philipp
Renz, Esther Sophie Großjohann

Értékes hozzászólással

Marta Schermann, Frederic Combe,
Alexandre Padilha, Charles Dumas,
Martin Kreidt, Ursula Teubert, Leslie Delplanque

Koncepció és fejlesztés az Erasmus + projekt részeként „JobAct Europe - Social inclusion by social arts”

Beáta Nagy (Projektmenedzsment)
TU Dortmund/Sozialforschungsstelle,
Projektfabrik gGmbH, Cooperativa Sociale
Patchanka/Casa del Lavoro, Vivaio per l'Intrapren-
denza, Apprentis d' Auteuil, La tête de l'emploi,
Faktor Terminál, Szubjektív Values Foundation

Tervezés

moin@lukasboell.de



A jelen dokumentum kizárólag szerzőinek nézeteit tükrözi, tartalmáért a szerzők tartoznak kizárólagos felelősséggel. Az Európai Bizottság támogatja a dokumentum kiadását, azonban nem vállal felelősséget a benne szereplő információk bármilyen felhasználásáért.



A szociális művészeti trénerek

képesítésének követelményei	1
Előfeltétel	1
Attitűdök.....	1
Szakképzettség.....	2
Gyakorlati munka	5
Kommunikáció/autoritás	5
Személyiségi válság	6
Érezd az összes érzelmet.....	7
Fejlett tudás és attitűdök	8
Feltételek.....	9
Mielőtt elkezded	9
Országspecifikus adaptációk - Pilot projektek	11
Franciaország.....	11
Olaszország.....	12
Magyarország	13
Németország	14
Hibaelhárítás.....	15
Távollétek kezelése	15
Bonyolult csoportdinamika, csoporton belüli harcok	19
Nehéz célcsoport.....	20
Teljesítmény fóbia.....	21
A szakmai gyakorlat körüli nehézségek	22
Motivációs problémák	23

A szociális művészeti trénerek képesítésének követelményei

Előfeltétel

Olyan oktatóknak, akik szociális-művészeti elvek alapján szeretnének dolgozni, különleges képességekre és ismeretekre van szükségük. A két legfontosabb előfeltétele az, hogy mélyen megértsék és magukévá tegyék a szociális művészet elvét, és hogy magas szintű szociális készségekkel rendelkezzenek. Általában rugalmasan kell kezelniük a kihívásokkal teli helyzeteket, képesnek kell lenniük arra, hogy megoldásorientált és kreatív-művészi módon gondolkodjanak, és hogy az önbizalmat és biztonságot közvetítsenek az embereknek, akik széles körű problémákkal és igényekkel érkeznek.

Attitűdök

A trénereknek el kell fogadniuk Joseph Beuy azon elvét, miszerint „mindenki egy művész”. A szociális-művészeti munka előfeltétele az egyén életének és társadalmi inklúziójának megteremtése. Az oktatónak képesnek kell lennie arra, hogy használja a művészi képességet, mint kreatív erőt az élet minden egyes területén, és képes felébreszteni azt. Az első lépés, hogy feltételezi az emberek fejlődési potenciálját, és a második lépésben, az emberek társadalmi és gazdasági keresztmetszetben való kibontakozását és fejlődését segíti a művészi alkotás keretein belül. Ezért szükség van kezdeményezőképtettségre, bátorságra és kitartásra ahhoz, hogy egyéni megoldásokat találjanak és érvényesítsék azokat.



Az egyéni és társadalmi kihívások személyes válságai nem feltétlenül jelentenek problémát, hanem lehetőséget és kiindulási pontot nyújtanak a szükséges változtatások és fejlemények szempontjából.

Az oktatók így konkrét módon képesek célzott művészi impulzusokat adni olyan társadalmi és gazdasági folyamatokhoz, amelyek élénk és eredményes együttéléshez vezetnek. A szociális művész használja a művészet elveit, ezzel megszüntetve a gondolatok és az érzések egymástól való elkülönítését, és így képes inspirálni. Ideális esetben a tréner a résztvevők részéről kapnak orientációt: én lelkesedést mutatok, mert az élet megérint, és mert tudom, ki vagyok és mit akarok. A példánkban szereplő egyén művészi formában holisztikus kihívás elé állítja a testét, az érzelmeit és ötleteit, és egyfajta pszichológiai gyakorlatként fogja fel ezt a folyamatot. Az oktatónak tehát a képzés célja szerint kell cselekednie, hogy az érzést a résztvevők között érzékszervként építsék fel. Általában folyamatosan keressük a résztvevők külseje mögötti személyiséget és természetet, és próbáljuk kihangsúlyozni azokat.

Szakképzettség

Az is szükséges, hogy trénerek ismeretekkel rendelkezzenek az alkalmazott művészeti forma (cselekvés, színház, zene, stb) és a történelem, valamint az alapvető ismeretek, mint filozófia és a pszichológia terén. Az életrajzi munkának ismerete is hasznos. Szintén tanácsos az ország szociális és oktatási rendszerének alapjainak ismerete.

Oktatók kiválasztása/kritikai önvizsgálat

Az olyan oktatók kiválasztásakor, akik szociális-művészeti módon szeretnének dolgozni, néhány alapvető személyiség szempontot figyelembe kell venni.

Ha, kedves Olvasó, Ön kérdezi önmagát, hogy vajon megfelelő-e erre a munkára, a következő kritériumok alapján javasoljuk az önvizsgálatot:

Mentális stabilitás

.....

A legbonyolultabb célcsoportokkal való munka rendkívül nagy kihívást jelenthet és fárasztó lehet. Ezért biztosítani kell, hogy a tréner szellemileg stabil legyen és szilárd személyiséggel rendelkezzen. Ez nem arról szól, hogy teljesen elkerülje a konfliktusokat a résztvevőkkel, hanem az ellenkezőjét.

Konfliktus képesség

.....

Az oktató számára lehetővé kell tenni, hogy ellenálljon a konfliktusoknak és hathatós módon érveljen. Saját érzékenysége nem játszhat itt szerepet, és minden alkalommal erre önkritikusan vizsgálni és reflektálni kell. Az oktatónak példaértékű és biztonságos módon képesnek kell lennie a konfliktusok megoldására így a résztvevők számára példaképként tűnhet fel. Különösképpen a hangosabb a résztvevők esetében, ha provokálni akarnak, vagy a határokat tesztelik.

Művészi jelentése

.....

Mint már említettük, az oktatónak példaképnek kell lennie a résztvevők számára, és bizonyítani kell a saját művészi hozzáértését, projektben való szerepét. Abban az esetben, ha kétségei vannak a projekt hasznosságáról, nem szabad a résztvevőknek ezt kimutatni (vagy legalábbis szándékosan provokálni, lásd IO1 „provokáció”), de ki kell tűznie egy célt és biztosítani kell szociális művészettel a cél eléréséhez vezető utat.

Érzelmi stabilitás

.....

A trénernek felnőtt módon szükséges megközelítenie saját érzelmeit. A célcsoportokkal való munka érzelmileg stresszes lehet az oktató számára, erőviszonyok alakulásánál, hatalmi harcoknál, szívzaggató sorsok megismerésekor, vagy tartós konfliktusok esetén a csoporton belül, vagy a résztvevők belső konfliktusainak kezelésénél. Az oktatónak tehát egészséges impulzus-kontrollt kell alkalmaznia, kiszámíthatóságot és megbízhatóságot kell sugározni a résztvevők számára.

Frusztráció tűrés

.....

A résztvevők gyakran nagyon nehéz életkörülményei ahhoz vezethetnek, hogy a projekt kezdetén a csoport hangulatát ellenállás vagy konfliktus jellemzi. Lehetséges, hogy az oktató nem tud kapcsolódni a résztvevőkhöz, és úgy látja őket, hogy saját fejlődésük útjában állnak. Válság és a csoport fejlődésének visszaesése kíséri a művészi folyamatot. Mint tréner, fontos, hogy ez ne húzza le őt, hanem humorral és szenvedéllyel tudjon reagálni rá.

Interdiszciplináris

gondolkodás

.....

Mivel a projektek a kreatív és társadalmi pedagógiai munka kombinációjára támaszkodnak, fontos, hogy az oktató megbizonyosodjon arról, hogy jól működik a csapatmunka a szociális pedagógusok/ szociális munkások között. Ezt az együttműködést közvetíteni kell a résztvevők számára, és példaként kell bemutatni az oktatók cselekedeteit és módszereit.

Kreatív/szokatlan problémamegoldó képesség

.....

Általában, különösen a nehéz célcsoportokkal, szokatlan és kreatív megoldási stratégiákra van néha szükség. Az oktatóknak fel kell készülniük erre, és a szokatlan helyzetekre is bátran reagálniuk kell.

Gyakorlati munka

Most, hogy világossá váltak az alapvető követelmények és az illetékes tréner alapvető személyiségi jellemzői, a célcsoportokkal való gyakorlati munka szempontjából a legfontosabbak képességeket vesszük át.

A gyakorlati munka során az oktatónak mindig tisztában kell lennie azzal, hogy a normális élet valószínűleg eltér a résztvevők életétől. Ez azt jelenti, hogy érzékeny a megfelelő célcsoport problémáira és empátikusan képes beleélni magát más helyzetébe. Az oktatónak esetleg jelentéktelen dolgok vagy problémák rendkívül jelentősek lehetnek a résztvevők számára. Tehát elengedhetetlen, hogy meghatározza a saját értékelési normáit a problémák és helyzetek kezelésében.

Kommunikáció/autoritás

A tréner és a résztvevők közötti kommunikációnak a lehető legnagyobb mértékben szemmagasságban kell történnie. A résztvevőkkel nem szabad atyáskodóan viselkedni. Ez azt is jelenti, hogy amennyire csak lehetséges, el kell kerülni a hierarchikus kapcsolatokat. Fontos, hogy megtaláljuk az egyensúlyt a tekintély és a részvétel között. A résztvevők tisztelettel elismerik a szakértők helyzetét és fejlődését és viszont.

A célcsoporttól függően az oktatónak képesnek kell lennie kommunikációs módoknak az aktuális csoport igényeihez való igazítására (pl. lassú, világos beszéd a nyelvi akadályokkal rendelkező emberekkel).



Különösen azoknak a résztvevőknek az esetében, akik meglehetősen alacsony oktatási státusszal rendelkeznek, és egyes témák segíthetnek, hogy aggodalmukat nem verbális eszközökkel kifejezhessék. Ezen kívül az oktatónak mindig tudatában kell lennie a testtartás, a hang, az arckifejezések és a szemkontaktus hatásával, és tudatosan kell használni ezeket a kommunikációs formákat. A csoportos oktatás során a nem verbális kommunikációs eszközök használata néha hatékonyabb lehet, mint a kifejezetten kimondott szó.

Ezen túlmenően, a művészet kínál olyan rendkívüli kommunikációs lehetőségeket, amelyek gyakran nem állnak rendelkezésre a mindennapi életben, vagy nem társul hozzájuk negatív konnotáció/másodjelentés. Például a színházi munka során elkövetett tévedések gyakran nem csak bírálatot, hanem dicséretet is kapnak, mivel előre nem látható dolgok merülnek fel tőlük, amelyek a művészet szempontjából nagy értékkel bírhatnak.

A résztvevők lázadását nem feltétlenül kell a művészetben látni, de lehetőséget nyújt arra is, hogy impulzusokat hozzanak létre, vagy létrehozzák a szükséges ellenállást az egyensúly létrehozásához. A művészetről folytatott kommunikáció értékelése tehát nem feltétlenül követi a társadalom közös értékelési normáit, de mindig azt mutatja, hogy a kreatív teremtés folyamatától függ. Ebben látjuk a szociális művészet feladatát: feltárja a problémákat és csatornáként szolgál a nem-normatív kommunikáció esetén is.

Személyes válság

Gyakran előfordul, hogy a projekt során a résztvevők személyes vagy élethelyzeti válságban vannak. Ebben az esetben a helyzetet nagyon érzékenyen kell kezelni: az oktatónak késznek kell lennie arra, hogy figyelmesen beszéljen és figyeljen a résztvevőkre, amikor kapcsolatba kerül velük. Azonban nem válhatnak terapeutákká. Konzultálni kell az érintett szociális munkásokkal vagy pszichológusokkal, hogy gondoskodjanak a résztvevőkről, és szükség esetén további szakmai segítséget is szervezhetnek. Ezért a képzőknek nyitottnak kell lenniük az interdiszciplináris szerepkörökre, hogy a résztvevők különböző szaktudást élvezhessenek.

Az oktatónak mindig ragaszkodnia kell a következő alapelvhez: nem adunk megoldást a problémákra, segítünk az embereknek, hogy segítsenek maguknak. Ez az elv szorosan kapcsolódik az empowerment-megközelítéshez, amely alapjául szolgál a szociális művészet. A résztvevők értik a saját ügyeiket, és a készségeiket önállóan alakítják. A művészi munka a résztvevők erőit és képességeit aktiválja, ami lehetővé teszi számukra, hogy megoldják problémáikat és új utakat fedjenek fel maguknak. A mi feladatunk mindenekelőtt, hogy a résztvevő növelje saját hatékonyságát olyan mértékben, hogy sikerüljön felfedezni ezeket a forrásokat magukon belül, és így váljon autonóm és önálló meghatározott emberré. Ezt az empowerment-megközelítést kell sugározni minden tett során.

Ennek ellenére megtörténhet, hogy a képzésben olyan problémák merülnek fel, amelyek során a résztvevők olyan súlyos válság-helyzetekkel néznek szembe, amelyek segítség nélkül nem oldhatók meg.



Itt az oktatók arra hívják fel a figyelmüket, hogy az alkotói folyamaton túl nyújtsanak támogatást. Általában, amikor nagy nehézségek merülnek fel, az első dolog az, hogy pontosan azonosítani kell a problémát a résztvevőkkel. Ebben az esetben az oktatóknak törekednie kell egy-egy interjúra, kérdéseket feltenni és figyelmesen figyelni. Másodszor, az érintett személynek biztosítani kell a támogatást, és azt kell jelezni, hogy ő nincs egyedül a problémáival. Harmadszor, a felelős harmadik feleket, a személyeket vagy az intézményeket azonosítani kell annak érdekében, hogy az összes érintett féllel együtt, ígéretes módon lehessen megoldani a problémát. Ez felbátorítja az adott személyt, és megadja neki az érzést, hogy aktívan megváltoztathatja a helyzetét másokkal együtt. Fontos itt, hogy mindig tükrözi a folyamat megoldása a problémáikat, hogy a személy aktívan érzékeli a folyamatot, és tudatosan tesz minden egyes lépést. Ez a tapasztalat az önhatékonyság és a támogatás szempontjából rendkívül fontos, mert a résztvevők gyakran nagyon kevés támogatást kaptak életük során, és az az érzés, hogy képes autonóm módon cselekedni, és változtatni valamit a saját helyzetén általában nincsen meg.

Érezd az összes érzelmet

A gyakorlati munka során nagyon valószínű, hogy a résztvevők új, eddig ismeretlen érzéseket tapasztalnak. Ez néha kellemetlen vagy elsöprő, különösen akkor, ha negatív érzések. Például, bánat, harag és frusztráció. De még az ismeretlen pozitív érzelmek, mint például az optimizmus vagy a motiváció is hirtelenül hathatnak rájuk. Ez gyakran elsöprő, különösen, ha a résztvevők megtanulták az életük során, hogy mindig kiszoríthatja őket a félelem és a kudarc.

A cél, hogy a képzés során kell kínálni a résztvevőknek egy biztonságos helyet, ahol tudnak érezni, megmutatni és élni ezeket az érzéseket, anélkül, hogy büntetésre vagy elutasításra számíthatnának. Az oktatóknak lehetőséget kell biztosítani a résztvevők számára, hogy saját érzelmeikre megfelelően reagáljanak, és hogy ezt a képzés során gyakorolják. A nyitott, biztonságos atmoszféra mellett ez türelmet igényel az oktató részéről. Ezen a ponton semmilyen körülmények között nem szabad nyomást gyakorolni.



Fejlett tudás és attitűdök

Munkánk alapfeltétele a sokszínűség irányába mutató általános nyitottság, például más kultúrák felé, a „nem bináris nemű emberek” felé, az alternatív életformák felé, valamint a különböző vallások felé. Ugyanez vonatkozik a fent említett területeken jelentkező toleranciára is. Megkülönböztető magatartás semmilyen esetben sem engedélyezett vagy tolerálható. Alapvető ismeretek szükségesek a migrációról, valamint a migrációs háttérű emberek életkörülményeiről, történetéről.

Ebben az összefüggésben tanácsos elsajátítani a jelenlegi politikai kérdések alapvető ismeretét annak érdekében, hogy tájékozott legyen a résztvevők országaiban bekövetkezett lényeges politikai változásokról. A résztvevők társadalmi környezetének ismerete, vagy más élethelyzetekkel és koncepciókkal kapcsolatos nyílt kíváncsiság szintén hasznos lehet.

Ezen túlmenően az oktatóknak alapvető ismeretekkel kell rendelkezniük országuk szociális biztonsági rendszereivel és kapcsolattartási pontjaikkal kapcsolatban annak érdekében, hogy megfelelő segítséget tudjanak nyújtani a problémákhoz és a kérdésekhez.

Feltételek

Mielőtt elkezded...



A képzés megkezdése előtt mindig tanácsos leülni és megállapodni néhány olyan alapvető, de kötelező érvényű szabályról, amely a következő hónapokban együtt töltött időt fogja strukturálni. Minden szabályhoz mellékelni kell annak céljának magyarázatát, hogy a résztvevők megértsék, hogy mindannyian az általános célt szolgálják, hogy kreatív, problémamentes légkört teremtsenek, és mindenki számára lehetővé tegyék a lehető legjobb fejlesztési lehetőségeket. Témák lehetnek:

Pontosság, rendszeres részvétel

A „csak színház” kifejezés lehet arra csábít néhány résztvevőt, hogy ne vegye olyan komolyan a képzést, mint más rendszert vagy képesítési/mi-nősítési programot. Így rögtön az elején hangsúlyt kell fektetni, a rendszeres részvétel és a pontosság elvárásainak tudatosítására a résztvevők fejében. A devianciák kezelése vonatkozó javaslatokat a hibaelhárítás szakasz tartalmazza.

.....

Természetesen, az ilyen szabályok alól szükséghe-lyzetekben, családtagok betegségei vagy más sürgős ügyek esetén kivételeket kell tenni. Tanácsos a csoporton belül a kivételt közölni, hogy a többi résztvevő megértse, hogy a szabály még érvényes, és a kivétel-nek oka van.

.....



Szabályok mobiltelefonokra

A mobiltelefonok nem csak a résztvevők figyelmét vonják el, hanem a többieket is zavarják, ha nem kerülnek elnémításra. Tehát a legjobb egy olyan mobiltelefonmentes kultúra kialakítása, ahol kényelmetlenné válik egy csengő telefon. Az olyan fiatalabb csoportokban, ahol nehezebb leválasztani a telefonjukat, ezeket néha egy vödörbe gyűjtik az edzések alkalmával, és csak szünetekben érhetők el. Mivel a színházi edzések nagyon fizikálisak, a telefonok földre esésének és törésének veszélye meggyőzheti a többieket, hogy ne vigyék őket színpadra. Egyes esetekben, különösen a más kultúrából származó emberek esetén, nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy családjuknak vagy feleségüknek állandóan rendelkezésére kell állniuk. Ezekben az esetekben jobb lehet ha így hagyjuk őket és reméljük, hogy máskor az érintésmentes kultúra és a károsodástól való félelm megoldja a problémát.



Távollét betegség miatt

Mint minden normális munkahelyen betegség esetén a résztvevőknek aznap reggel értesíteni kell az oktatókat, és a betegség harmadik napján igazolást kell benyújtaniuk a munkaképtelenségről.

Országspecifikus adaptációk Pilot projektek

A kétéves projektidőszak alatt kísérleti projekteket dolgoztak ki minden résztvevő partnerországban, ahol a partnerintézmények a JobAct megközelítést a célcsoportjukhoz igazították. A cél mindig is a fenntartható és reális új megközelítések kidolgozása volt a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi beilleszkedésével kapcsolatban. A következő áttekintés a francia, olasz, magyar és német kísérleti projektekről bemutatja, hogyan valósítottuk meg a szociális művészetet a projekt összefüggésében.

A párizsi székhellyel rendelkező La tête de l'emploi partnerszervezet alkalmazza a megközelítést a bevándorló háttérrel rendelkező összes korosztály szülei számára, akiknek nehézségekbe ütközik a munkaerőpiacra való belépés, a nyelvi korlátok, az oktatás, valamint az etnikai és a nemi megőrzés több terhe miatt.

A projektpartnerek tapasztalatai azt mutatták, hogy a célcsoportokhoz való hozzáférés nehéz lehet a kulturális akadályok és a hazai pártfogás miatt. Ezért a toborzáshoz szoros együttműködés alakult ki a munkaközvetítő ügynökségekkel, amelyek részben enyhe nyomással képesek voltak kapcsolatot létesíteni a résztvevőkkel. A kísérleti projekt gyakorlati megvalósítását a JobAct megközelítéssel szoros összefüggésben hajtják végre, heti néhány napig, napi háromnegy órán keresztül egy játék kifejlesztésével. Általában a lehető legkevesebbet adtak a résztvevőknek, inkább a közös kutatás és a célok megfogalmazása volt a középpontban, annak érdekében is, hogy reagálni tudjanak az egyéni csoportok dinamikájára, és velük együtt dolgozzanak

A „Művészeti Akadémia” során a fiatalabb célcsoport számára a JobAct megközelítést az Apprentis d'Auteuil francia partner kísérleti projektjében valósították meg. Párizs északkeleti részén tapasztalható magas ifjúsági munkanélküliség és a tanulók egyre növekvő hajlandósága következtében olyan fiatalokat céloznak meg, akiknek iskolába való bejutása veszélyben van, és akik az erőszakos



Franciaország



Olaszország

viselkedését már észlelték az iskolai környezetben. A cél ezen fiatalok helyzetének stabilizálása és személyiségük erősítése, hogy befejezzék az iskolát, és ideális esetben perspektívákat mutathassanak életük további irányaira vonatkozóan. E célból a programot a rendszeres iskolai oktatással párhuzamosan hajtják végre, és szakmai gyakorlattal zárul le. A hallgatók számára a legfontosabb a közös utazás egy másik országba, ahol a művészeti projekteket a helyi gyerekekkel közösen hajtják végre. A Művészeti Akadémián tanított tartalom megegyezik a szokásos tantervvel, azonban művészi módon tanítják, például a matematika és a zene, illetve a francia és a színház kombinációjában, a keretként a tervezett külföldi utazással. A social art, mint oktatási elv itt elsősorban zenei elemek révén valósul meg, mivel a zenét az érzelmek és érzések valamilyen katalizátoraként tekintik. A cél az, hogy megkönnyítse a fiatalok számára a saját magukhoz való hozzáférést, és ennek eredményeként a többi emberhez való hozzáférést.

.....

Tekintettel az olaszországi fiatal felnőttek állandóan magas munkanélküliségi rátájára, a Firenzéből származó Vivaio per l'Intraprendenza partnerszervezet célcsoportja migráns háttérrel rendelkező és anélküli fiatal felnőttek. Vivaio a JobAct megközelítés és a vállalkozói szemlélet elemeinek kombinációjára támaszkodik. A cél egy „Vállalkozói gondolkodásmód” kifejlesztése, amelyet a résztvevők felhasználhatnak az önmarketinghez. A kísérleti projekteket tehát négy hét intenzív színházi munkát végeznek, amelyet a színházi nyilvános előadás követ. Ezután a résztvevők kilenc napos munkaerő-tanácsadási folyamaton vesznek részt, amelyben kiértékelik az egyes résztvevők lehetőségeit és gyengeségeit, valamint karrierlehetőségeit. Ennek alapján a problémamegoldó megközelítést alkalmazzák a lehetséges üzleti ötletek kidolgozására egy négyhetes projektmunka szakaszában. A fázis az adott üzleti példa pitchelésével ér véget, majd egy két hónapos gyakorlati szakaszba vezet. A gyakorlati keresésre és a jelentkezésre egyaránt a munkahelyi tanácsadás során kerül sor. A kísérleti projekt teljes időszaka tehát kilenc hét intenzív színházat, tréning és projektmunkát, majd egy ezt követő két hónapos gyakorlatot tartalmaz. Az Impulso 13 hónapja után a résztvevők 59% -a foglalkoztatott, 27% -uk tanul és 14% -uk munkát keres.

Szervezeti orientációjának megfelelően az olasz Patchanka partnerszervezet a JobAct megközelítés alkalmazása során a szociális munkából származó megközelítések beillesztésére összpontosított,



Magyarország

de egyébként szorosan betartotta az eredeti JobAct módszert. Az olaszországi romló finanszírozási helyzet mind a projektek, mind a munkanélküliek számára három hónapra csökkentette az időt. A célcsoportok munkanélküliek, korábban függőséggel küzdők, és egy másik projektben fiatal felnőttek voltak, akik sem jövedelemszerző foglalkoztatással, sem iskolai végzettséggel nem rendelkeztek. Németországgal ellentétben az olaszországi szakmai gyakorlatokat elsősorban azok a partnerek közvetítik, akik a szegényebb hozzáférési lehetőségek miatt együttműködnek a régiói vállalatokkal. Itt is a sikerességi arány magas volt, például mind a 15 résztvevő később talált képzési helyet, állást vagy folytatta az iskolai oktatást.

.....

Az országban magas szegénység és a munkanélküliség, valamint a fokozódó nyílt rasszizmus tendenciájának ellensúlyozására, a JobAct megközelítést a két magyar partnerszervezet, a Szubjektív Értékek Alapítvány és a Faktor Terminál Egyesület együtt valósította meg Magyarországon ART-RAVALÓ című projekt keretein belül. Célcsoportjuk 18 és 24 év közötti, állami gondoskodásban felnőtt fiatalok, akik közül sokan a roma népelemhez tartoznak. A projekt célja a magyarországi növekvő társadalmi egyenlőtlenség ellensúlyozása és a leginkább hátrányos helyzetű fiatal felnőttek támogatása. A társadalmi kirekesztés és a szegregáció megakadályozása, valamint a társadalmi inklúzió elősegítése érdekében, a szervezetek fontosnak tartják a résztvevői célcsoport heterogenitását. A projektmunka szociális színházi képzésből, egyéni életés karriertanácsadásból, szociális és pszichológiai munkából, hasznos képzések, mint számítógépes, nyelvi, autóvezetési ismeretek oktatásából, valamint szakmai gyakorlatok vagy képzések keresésének segítéséből és munka-erőpiaci elhelyezkedés támogatásából áll. A kilenc hónapos projekt során kidolgozott színházi darabot a projekt hatodik hónapjának végén mutatják be a fiatalok egy nagy presztizsú budapesti színházban. A projektidőszak utolsó három hónapjában a fő fókusz a színházi munkáról és az egyéni képességek fejlesztéséről fokozatosan kerül át a lehetőség szerinti sikeres munkaerőpiaci elhelyezkedésre.

.....



Németország

Annak meggyőződése alapján, hogy a fiatalokat a perspektíva hiánya és a társadalmi körülhatárolás révén művészi megközelítéssel lehet kísérni, a „projektgyár” kifejlesztette a „Frederick-Ensemble” kísérleti projektet. A 25 év alatti fiatalok, akik kilátástalan helyzetbe kerülnek oktatásuk vagy képzésük szempontjából, összesen tíz hónap alatt művészi úton fejleszthetik jövőjüket. A cél a résztvevők személyes akaratának erősítése, saját elképzeléseik és jövőbeli kilátásaik fejlesztése és megnyitása. Színházi oktató irányítása alatt és egy szociális munkás támogatásával két produkciót dolgoznak ki, amelyeket később több előadás összefüggésében fejlesztenek ki, néhányat városi és polgár-orientált formátumban is, például negyedéves részletekben.

A hét egy napján a résztvevők önként beszerezhetik a kompetencia kultúrájának igazolását is, azaz a Kulturális Oktatási Munka Szövetségének Európaszerte elismert oklevélét. A projekt első heteiben először a színházi alapokon dolgoznak, mint például a csoportos interakció, a színpadi improvizáció és a testtel való munka. A saját erősségeiknek és gyengeségeiknek játékos felfedezése mellett a projekt által létrehozott heti struktúra a résztvevők számára is hasznosnak bizonyul. A résztvevőket személyes kapcsolatok révén, valamint a munkaközpontok révén szerzik be a projektbe.

.....

Hibaelhárítás

A problémák és a válsághelyzetek a kreatív folyamat lényeges részét képezik. Mivel a résztvevőket arra buzdítják, hogy hagyják el a kényelmi zónájukat és győzzék le az elavult rutinokat és nézeteket, a válságkezelés a művészet fő alapelveinek és az együttműködési tanulási folyamat alkotó

feltételének tekinthető. Ennek ellenére a problémákat és válsághelyzeteket alaposan és ésszerűen kell kezelni. Az alábbi lista a kísérleti projektekben valószínűleg előforduló problémákat hivatott segíteni.


Távollétek kezelése


Probléma 1

a résztvevők krónikusan késnek

→ Következetesség

Néhány probléma megoldására a legegyszerűbb módszer az, hogy időben elkezdik a foglalkozást, nem számít, hány ember hiányzik, és figyelmen kívül hagyják az újonnan érkezőket. Mivel minden nap egy bemelegítő gyakorlattal kezdődik, amely által a résztvevők jól érzik magukat és energizálódnak, azok, akik későn érkeznek, kényelmetlenül érzik magukat egy folyamatban lévő gyakorlatba való belépéskor, és nehézségeket tapasztalnak megérteni az elvégzett tevékenységeket. Annak az érzése, hogy kihagyták és kimarad a szórakozásból vezethet olyan erőfeszítésekhez, hogy ezentúl időben megérkezzen.


 Kevés erőfeszítést igényel, nincs valódi büntetés, megerősíti annak az akaratát, hogy ne készen el, hatékony minden célcsoport számára.


 Csak kis nyomást gyakorol a személyen, akkor nem működik, ha a probléma nagyobb, mint maguk a kis késések.

Megoldás: a célcsoport és az ország/kultúra függvényében különböző megközelítések léteznek

→ Szigorúság


A hiányzásért adható büntetéseket mérlegelni kell, különösen mikor fiatalokkal dolgozunk együtt. Ezt megteheti például úgy, hogy bezárja az ajtót, amikor ideje elkezdni a nap első ülését. A későn érkezőknek az első szünetig kell várniuk, ami 1-1.5 órát jelenthet. Ez különösen akkor hatásos, ha a gyakorlóléhség nincs központilag elhelyezve.


 Annak a megtapasztalásával, hogy kihagyják őket, a résztvevőknek lehetőségük van felismerni a saját motivációjukat a projektben való részvételhez és rendszeresen, időben, saját akaratuk alapján vegyenek részt.

 Ez nem fog működni olyan emberekkel, akik mentálisan betegek, vagy azokkal, akiket személyes kötelességeik nem engedik rendszeresen résztvenni. Az idősebb emberek pedig elveszíthetik motivációjukat, ha megsértve vagy megalázva érzik magukat.

→ Gazdasági


Néhány projektben alacsony késedelmi pénzbírságot szabtak ki a késésért. Összegyűjtötték őket egy „megtakarítások” dobozban, és végül mindenkinek vásároltak valami finom ételt a begyűjtött pénzből.


 Az időben érkezők részesülnek a késők pénzbüntetéséből, ha pénz szűkében vannak a késők, akkor a késés költségei hatékony motiváló szerepet játszhatnak, hatékonyak lehetnek a fiatal célcsoportokban.

 Nem alkalmas menekültek vagy minden forinttól függő emberek számára. Ha a büntetés alacsony, akkor nem túl hatékony, ha magasabb, akkor frusztrációt és dühöt okozhat motiváció helyett.

→ Nyitottság

A pontatlanság kezelésének egyik módja egy reggeli kávé elfogyasztása, azzal a lehetőséggel, hogy közben beszéljünk más szociális pedagógusokkal és a színházi munkát egy fél órával később kezdjük. Azok, akik időben érkeznek, élvezhetik a reggeli beszélgetések és italok előnyeit, a többiek az érkezésük után csatlakoznak.


 A minél nyitottabb megközelítés lehet a legjobb megoldás mindenki számára és reagálni kell a különböző preferenciákra és igényekre.

 A késést beállíthatja, mint új szokást, ami ahhoz vezet, hogy mindenki a megadott időpontnál később érkezzen; csak az első félórában és csak kisebb késéssel működik.

→ Szociális

Különösen a nehéz célcsoportokkal kapcsolatban a csoportdinamika fontos szerepet játszik a résztvevők magatartásának befolyásolásában. Az oktatóknak erőfeszítéseket kell tenni a közösségépítésre, így a csoport támogató szerepet játszhat a motivációval, energiával vagy fegyellemmel küzdő résztvevőknek. A csoport energiája és motivációja leszoktathatja a későn érkezőket szokásaikról, ha úgy érzik, hogy a képzés fontos részét képezik, és nem lennének együttműködők, ha késéssel késleltetnék a csoportot.

 A tartás felépítése csodákra képes.

 Nehéz elérni, az oktatók biztos tudása szükséges, mikor támaszkodhatnak a csoport erősségeire, mikor kell beavatkozni.

Lehetséges megoldások

- Következetesség
- Szigorúság
- Gazdasági
- Szociális
- Nyitottság


Probléma 2


a résztvevők rendszeresen nem vesznek részt a képzéseken

Lehetséges megoldások

→ Hivatalos fenyegetések


Németországban az emberek nagyon fogékonyak a hivatalos levelekre. Tehát ha probléma merül fel a részvételi arányt illetően, akkor írásbeli figyelemztetést kapnak. Bár ez jogilag értelmetlen, de gyakran egy ébresztőként működik és javul ezáltal a részvétel. A magyar példában az árvákkal, akiknek előnye származnak a projektben való részvételből, a szabály az, hogy ismétlődő hiányzás esetén (3 alkalom) nem vehetnek egy hétig részt a foglalkozásokon és ekkor elveszítenek minden ezzel járó előnyt. Mivel ez magában foglalja a szálalást, az étkeztetést és a tömegközlekedést nagyon hatékony módszernek bizonyult.


 Hatékony az említett célcsoportoknak részvételre való motivációjának ösztönzésére.

 Hivatalos levél nem alkalmas a bevándorlók számára - degradálónak, a becsületüket megsértőnek és demotiválónak érezhetik ezt - szintén távol maradhatnak a képzésektől az egyedülálló szülők is az idő nyomása és a szülői kötelezettségek miatt.

→ Gondoskodás

Olaszországban, ahol a szigorú pontosság nem olyan gyakori, mint Németországban és Magyarországon, a résztvevők gyakran még nem voltak jelen a hivatalos kezdési időben. Ott a probléma megoldódott azáltal, hogy a résztvevőkben felkeltették azt az érzést, hogy szükség van rájuk és hiányoznak a csoportnak. Ennek érdekében a résztvevők arra kérték a hiányzókat, hogy jöjjenek, és csatlakozzanak hozzájuk valamilyen üzenetváltás során vagy az oktató felhívja őket, rámutatva arra, milyen jó dolgok várhatnak rájuk a szociális életükben a nap folyamán (mint például egy születésnapos torta, vagy hogy hiányoznak a csoportnak) és azt mondják nekik, hogy bármikor csatlakozhatnak és ennek mindenki örülne.

 A résztvevők azt érzik fontosak mások számára és törődnek velük.

 Ez a megközelítés nem segíti elő az önállóságot és az aktív fellépést.

Lehetséges megoldások

→ Hivatalos fenyegetések → Gondoskodás

Probléma 3

a résztvevők kiesnek a projektből röviddel a premier előtt vagy ki szeretnének lépni

A legtöbb résztvevő pozitív kihívásként és motivációként élvezi a színdarab közeledő előadását. Ennek ellenére a közönség előtti előadás egy idegtépő megpróbáltatás, különösen azoknak a résztvevőknek, akiknek életük során sok kudarcot tapasztaltak meg. Hatalmas önbizalomhiány vagy félelem léphet fel. Ezért gyakori probléma, hogy a résztvevők nem jelennek meg az előadáson.

Lehetséges megoldások

→ Kreatívnak lenni

Az oktatók átveszik a darabból eltűnt személy szerepét, a szerepet máshol újra kiosztják, a szerepet elhagyják, átírják, kiosztják a többieknek... Az oktatókat arra ösztönzik, hogy találjanak kreatív megoldásokat és a résztvevők ötleteinek segítségével a műsornak mennie kell tovább, „the show must go on”!

→ Más személyek bevonása

Keressen egy új szereplőt kívülvilágból. Megkérdezhet például gyakornokokat, más projektek szereplőit vagy rokonságot, hogy részt akarnak-e venni a színdarabban és alakítani egy szerepet. Lehetséges, hogy vannak olyan emberek, akik nagyrészt kísérik a darabot, és képesek rövid idő alatt beugrani a szerepre például zenészek, készleltben állók és kisebb támogató szerepekkel rendelkező emberek.

→ Maradjon elkötelezett és sugározzon önbizalmat

Csak azért, mert egy személy hiányzik, az előadás élményét még nem szabad elvenni a többi résztvevőtől. Ezért minden esetben a premiernek sorra kell kerülnie! Fontos, hogy a tréner ezen a ponton ne tűnjön stresszesnek, és nem mutasson semmiféle kétséget a feladat megvalósíthatóságával kapcsolatban, hanem a résztvevőknek békét és bizalmat sugározzon.

Lehetséges megoldások

→ Kreatívnak lenni → Maradjon elkötelezett és sugározzon önbizalmat → Más személyek bevonása

Nehéz csoportdinamika, csoporton belüli harcok

Probléma

.....

harcok, ellenségeskedés, egyéb nehéz érzelmi helyzetek vagy a résztvevők közötti összetűzések

A legtöbb résztvevő pozitív kihívásként és motivációként éli meg a darab közelgő előadását. Ennek ellenére a közönség előtt való fellépés ideges megpróbáltatás, különösen a résztvevők számára, akiknek életrajzában sok kudarcélmény van. Tömeges önbizalomhiány vagy félelem léphet fel. Gyakori probléma tehát, hogy a résztvevők nem jelennek meg az előadáson.

Lehetséges megoldások

.....

→ A probléma azonosítása

A nehéz csoporthelyzetekben az első lépés mindig a megismerés, hogy nagyjából, ki vagy mi a probléma. A negatív dinamika egyetlen személytől származik vagy nem ideális csoportösszetétele vagy vannak olyan alcsoportok, amelyek ellenségesen viselkednek egymással szemben? Fiatal résztvevőkkel rendelkező csoportokban gyakran vannak problémák az emberek szerelmével, az elszakadással, a féltékenységgel, vagy ha valakinek össze van törve a szíve. Lány csoportokban gyakori a verekedés, a menekültekkel foglalkozó csoportokban pedig gyakori problémák a gyökerüket vesztett férfiak, akiknek meg kell birkózniuk a társadalmi és munkahelyi helyzet elvesztésével.

→ A csoport lefoglalása

Néha a legjobb út a problémás résztvevők lefoglalása. Azáltal, hogy kihívást jelentő feladatokat adunk nekik a színpadon, a problémák, a személyes vonzalmak kevésbé relevánssá válnak. Ezt a megközelítést követően az oktatóknak továbbra is ki kellene mutatnia a kérdéses résztvevő(k)nek, hogy nincs elfelejtve a problémájuk, komolyan veszi őket, csak most jelenleg erre nincs idő.

→ A probléma kezelése

A legtöbb esetben a hasznos következő lépés egy nyílt beszélgetés a kérdéses személyekkel, a probléma nevesítése, a másik személy érzékenyítése és a közös problémamegoldás. Hasznos lehet, ha beszélünk az összes kérdésben érintett résztvevővel, de egyesével, egymás után és sosem az egész csoporttal egyszerre.

→ A bajkeverő kizárása

Az utolsó következmény, miután minden lehetőséget megpróbáltunk a probléma megoldására, hogy a bajkeverőt részlegesen vagy teljesen kizárjuk.

Lehetséges megoldások

.....

→ A probléma azonosítása

→ A probléma kezelése

→ A csoport lefoglalása

→ A bajkeverő kizárása

Nehéz célcsoport

Probléma

.....

az oktatókkal és egymással is nehezen kijövő célcsoport, különösen függőségekkel rendelkezők esetében

Lehetséges megoldások

.....

→ Nagyobb fokú érzékenység

A legfontosabb dolog, hogy nehéz célcsoportokkal foglalkozunk érzékenyen. Egy oktató egy egyszerű, de hatásos megközelítést ír le, mikor nehéz fiatalokkal dolgozunk: „Egyszerűen csak meg kell szeretned őket”. Annak ellenére, hogy ez az állítás nem mindig valósítható meg, ez egy nélkülözhetetlen előfeltételt mutat meg: a megértés, a nyitottság, a tisztelet és a jó akarat lesz a kulcs a legtöbb emberhez. A különleges probléma megismerése és megértése is tud segíteni, de ez nem előfeltétel.

→ Az empátia fejlesztése

A résztvevők egymás iránti érzékenyítése és a problémákkal nyíltan való foglalkozás, összességében egy még öntudatosabb csoportdinamika kifejlődését segítheti. Ily módon, a személyes történetek és a problémák integrálhatók a színházi munkába, például annak érdekében, hogy növeljük a csoporton belüli kölcsönös megértést, és hogy a csoportot csapattá formáljuk.

→ Mentorálása/ Érzékenyítése a csoportnak

Ha a csillagok is együtt állnak egyfajta megoldás lehet, ha két problémás személyt összehozunk, és azáltal lehet, hogy pozitívan befolyásolják egymást. Például egy kísérleti projektben összejött egy korábbi kábítószer-függő és egy mentális problémákkal küzdő résztvevő ezzel egyfajta mentorációt létrehozva, ahol a korábbi kábítószer-függő résztvevő tanácsokat és tapasztalatcserét használt, hogy megfékezze a mentálisan instabil résztvevő addiktív tendenciáit.

Lehetséges megoldások

.....

→ Nagyobb fokú érzékenység

→ Mentorálása/ Érzékenyítése a csoportnak

→ Az empátia fejlesztése

Teljesítmény fóbia

Probléma

.....

a résztvevők nem akarnak „felmenni a színpadra“

Különösen a projekt elején, az az elképzelés, hogy egy színdarabot eljátszanak egy közönség előtt inkább ijesztően, mint motiválóan hat sokuk számára. Nagy hatással vannak rájuk az attól való félelmek, hogy nem elég jók, hogy kínosan fognak szerepelni a színpadon vagy nyilvános megaláztatásnak lesznek kitéve. Ezen kívül, a vallásos és kulturális határok és meghatározó szerepet töltenek be. Például némely muzulmán nőnek nincs „megengedve”, hogy nyilvános színdarabban szerepeljenek.

Lehetséges megoldások

.....

→ Mindent lehet, semmit sem kell

A legjobb megoldás az elején, ha egy opcióként hagyjuk nyitva a szereplést. A tapasztalat azt mutatja, hogy néhány hét vagy hónap munkája után a résztvevők még akkor is meg akarják mutatni a játékukat, ha eleinte kategorikusan ellenezték is. Ha valaki beállítja azt a szabályt az elején, hogy a színdarabot csak akkor adják elő, amikor mindenki azt akarja, ha egyszer a fejlődésnek szabad teret adunk nyomás gyakorlás nélkül, akkor ez később ahhoz vezethet, hogy az egyének saját akaratukból akárják előadni.

→ Családtagok vagy barátok bevonása

Néha segít meggyőzni a résztvevőt a színpadi csatlakozásban, hogy felajánljuk neki, hogy egy rokona vagy egy barátja vagy akár a gyereke csatlakozzon hozzá a színpadon. Ez egy szokatlan megoldás, de nem lehetetlen, mivel a résztvevők néha pontosan ezt javasolják és kezdeményezik. De ez csak akkor működik a rokonokkal/barátokkal, ha senki nem veszik el a színpadon emiatt. Így a megoldást kísérőként is be lehet építeni, de nem szabad egy alternatív előadássá válnia.

→ Alternatívák keresése a résztvevőknek

Mindenki bevonása érdekében tanácsos alternatívát kínálni azoknak a résztvevőknek, akik nem tudnak, vagy nem akarnak megjelenni a nyilvánosság előtt. Azok, akik megtagadják, hogy részt vegyenek, a színpadon segíthetnek a színpalak mögött, vagy a színpad építésében, sminkelésben, világításban stb, súghatnak vagy háttérzenében működhetnek közre.

Lehetséges megoldások

.....

→ Mindent lehet, semmit sem kell

→ Alternatívák keresése a résztvevőknek

→ Családtagok vagy barátok bevonása

A szakmai gyakorlat körüli nehézségek

Probléma

.....

a résztvevők nem találnak (megfelelő) gyakorlatot a második JobAct fázisban

Lehetséges megoldások

.....

→ Támogatás a keresésben

A gyakorlati hely keresés gyakran nem jól sül el, ha a gyakornokok maguktól keresnek helyet. Itt szükséges a munkaközvetítők segítségével. Elképzelhető például, hogy a telefonos keresést a jelentéjükben csinálják. Hasznos lehet olyan társaságok felállítása, amelyek hajlandóak helyet biztosítani a résztvevők számára. A lehetséges vállalati partnerek meghívása a színházi előadásokra segít növelni hajlandóságukat. Olaszországban a keresést megnehezíti az a tény, hogy a gyakornoki igényeket meg kell fizetni, és ezért a gyakornoki igények meghaladják a kínálatot. Az egyik olaszországi partnerszervezet számára ezért mindig csak az a munkavállaló, aki szakmai pozíciót keres, és nem a résztvevők, mivel ez túlságosan nagy terhet jelentene.

→ Biztonság megteremtése játékon keresztül

Az állásinterjúktól és a potenciális gyakornoki cégektől való félelem csökkenthető, ha a résztvevők játékosan beleveszik a jelentkezési szituációt a színdarabba. A lejátszott gyakornoki szituációt mások is megfigyelhetik. Ezt követően a résztvevők és az oktatók segítséget tudnak nyújtani annak, amit a jelentkező * jobban tehetne.

→ Tekintsük meg az egyéni korlátozásokat

Gyakornok kereséskor, a résztvevők sajátosságait figyelembe kell venni, hogy a szakmai gyakorlat egy sikeres tapasztalattá váljon. Például, az alhol függőséggel küzdő résztvevőknek nem kellene egy étteremben vagy konyhán dolgozniuk, ahol minden nap alkohollal találkozhatnak.

Lehetséges megoldások

.....

→ Támogatás a keresésben

→ Tekintsük meg az egyéni korlátozásokat

→ Biztonság megteremtése játékon keresztül

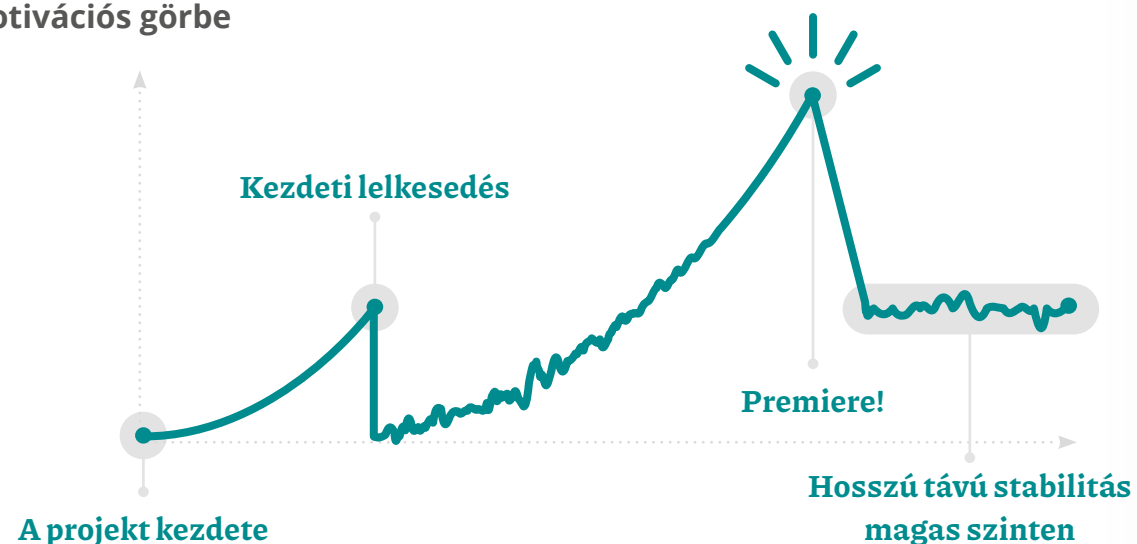
Motivációs problémák

Probléma

kritikus fázisok a projekt során, a motiváció csökkenése, a résztvevők befordulása

A résztvevők motivációjának megőrzése a projekt során önmagában egy nagy művészet. Tipikusan egy görbe pálya a jellemző: Ha az első akadályt sikerült leküzdeni, és a résztvevők meg vannak győződve a projektről, a motiváció magasban van. A kezdeti fázisban minden új és izgalmas, és sok új tanulni és tapasztalni való van. Az élet új tartalmakat és struktúrákat kap, és az új impulzusok, fejlesztések és a színházi munkában elért személyes sikerek ösztönző hatással vannak. Miután az újdonság vonzereje kissé elmúlt, az első motivációs válság is feltűnik. A színházi munka is új rutinná válik, és a résztvevők azt az érezhetik, hogy a dolgok nem igazán mennek jól. Ha a játék premierje előre látható, a motiváció ismét nő és csúcspontját a premieren éri el. Az előadás és az első projekt szakasz befejezése után fennáll annak a veszélye,

Motivációs görbe



hogy a résztvevők befordulnak. A sikeres szakmai gyakorlat kompenzálhatja ezt, és megtartva ezzel a motiváció stabilitását magas szinten.

Lehetséges megoldások

A problémás fázisok esetében különböző stratégiákat lehet alkalmazni:

→ Rámutatni a pénzügyi helyzetre

Hasznos lehet a résztvevőkkel tudatni, hogy a JobAct-ban való részvételük növeli az esélyeiket a munka-és pénzkeresés területén. Például kérdezhetjük a résztvevőket kívánságaikról és álmaikról és ha elmondták nekünk, mutassuk meg, hogy pénzre van szükségük az anyagi kívánságok teljesítéséhez. Ezt viszont munkával lehet megszerezni. Gyakran még a kis gondolati játékok is hozzájárulnak a résztvevők motivációjának növeléséhez.

→ 2-3 hónap után

A motiváció csökkenése az eufória első fázisa után, könnyen kompenzálható célok kiemelésével. Fontos a változatosság és a teljesítmény elismerésének érzése és az, hogy megmutassuk a résztvevőknek mi az, amit már megtanultak vagy amiben fejlődtek. Például lehetséges, hogy részt vegyenek egy profi előadáson a résztvevők, hagyjuk őket kis jeleneteket előadni külsős vendégekkel, vegyük fel a próbákat majd nézzük meg együtt bevonva őket a PR tevékenységbe a pozitív reflexió kiváltása érdekében vagy tegyük a színházi gyakorlatokat nagyobb kihívássá vagy változatossá.

→ Csak csináld

A művészi módszerekről alkotott kétségeket („A színház melegeknek való”; „Miért reszket a színpadon?”; „Szükségem van egy munkára „És mi a lényeg?”) legjobban pozitív tapasztalatokkal lehet eloszlatni. Az első jó érzés tapasztalata a bevezető gyakorlatok után már sokat tehet annak érdekében, hogy a résztvevők lehetőséget biztosítsanak a megközelítésnek. Mivel a gyakorlati feladatok általában önmagukban működnek, az egyetlen dolog, amit meg kell tenni, hogy megtalálunk egy belépési pontot, amely lehetővé teszi a résztvevőknek, próbát tegyen anélkül, hogy megkérdőjeleznék a saját meggyőződéseiket. Ez lehet például, hogy először próbálja ki 2 hétig, majd döntsék el akarnak-e maradni.

→ A bemutató/a játék előadása után

A legfontosabb dolog a hosszú szünetek elkerülése, és ezt meg kell fontolni már a gyakorlat keresése során. A színpadi bemutató és a szakmai gyakorlat kezdete között a szünetek gyakran nagyon nehezek, mert akkor nagy a kockázata, hogy a résztvevők befordulnak, vagy nem tudnak reagálni a motiváció elvesztésére a bemutató után. Ez különösen a függőségekkel rendelkezők esetében vezethet visszaeséshez.

Az utógondozás a bemutató után és a színházi előadások felbecsülhetetlen értékű eszközt jelentenek a válságban a résztvevők támogatására a gyakorlat során és a hosszú távú siker biztosításához. Olyan helyet kell létrehozni, amelyben a tapasztalatcserék folytatódhatnak, ahol a csoport támogatást nyújthat, és a problémák együttesen megoldhatók. Egy heti négy napos gyakorlat és heti egy nap színháziképzés ideális. A színház nagyon jól alkalmazható feltörekvő válságokban is, hogy a gyakorlat során nehéz vagy stresszes helyzeteket regeneráljon, és művészi módszerekkel megoldást találjon.

Lehetséges megoldások

- Rámutatni a pénzügyi helyzetre
- Csak csináld
- 2-3 hónap után
- A bemutató/a játék előadása után



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

JobAct[®]
EUROPE



www.projektfabrik.org