

# „Firma”

spektakl interaktywny





**„Doświadczenie to nie to,  
co przydarza się człowiekowi.**

**To jest to, co człowiek robi z tym,  
co się mu przydarza.”**

Aldous Huxley



## Akt 1: METODA

**Drama** to doświadczenie zawieszony między rzeczywistością a fikcją, które może mieć wpływ na prawdziwe życie. Wydobywa spontaniczne emocjonalne reakcje na zastaną sytuację.

W dramacie ważne jest samo działanie, gdyż zwiększa poczucie wpływu i wzmacnia odwagę do działania poza salą warsztatową.

W House of Skills wykorzystujemy spektakl interaktywny do procesów rozwojowych. W rolę aktorów wcielają się konsultanci House of Skills. Jokerem jest trenerka z wieloletnim doświadczeniem w pracy z grupami, odpowiedzialna za spójność wniosków ze spektaklu z celem procesu.

Spektakl interaktywny oparty jest na metodzie dramy i czerpie z Teatru Forum.

Teatr Forum to interaktywna metoda pracy z grupą z pogranicza teatru i edukacji, stworzona przez brazylijskiego praktyka dramy, pedagoga, reżysera Augusto Boal'a. W spektaklu występują aktorzy oraz Joker - facylitator procesu, tworzący połączenia między publicznością i aktorami. Widzowie mogą wejść na scenę i wcielić się w rolę głównego bohatera – stąd ich nazwa: widzo-aktorzy.



**"Wszyscy musimy tworzyć teatr, by dowiedzieć się,  
kim jesteśmy i kim możemy się stać."**

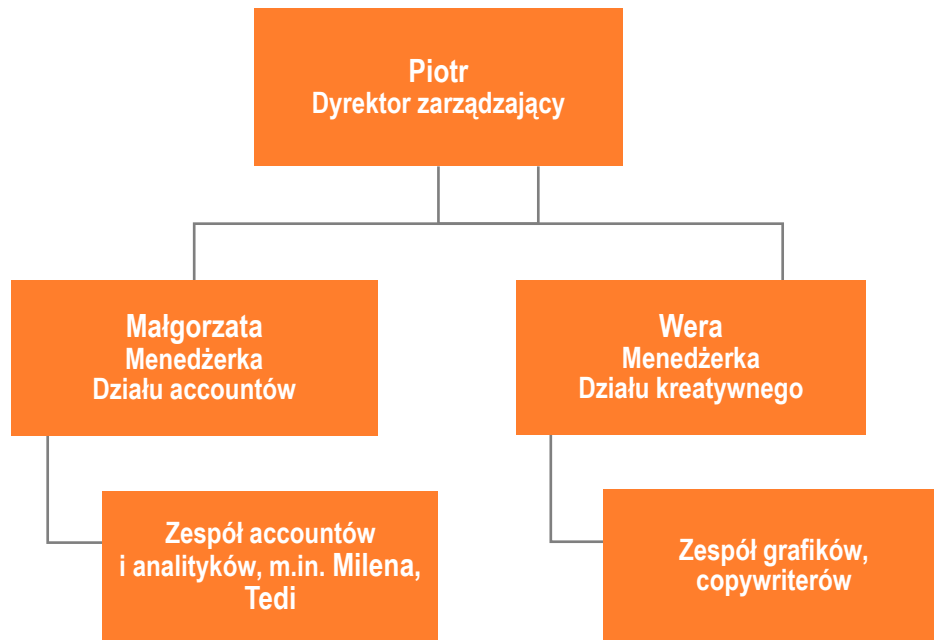
Augusto Boal



## Akt 2: FABUŁA

Spektakl ilustruje dwa dni z życia organizacji. Występuje w nim 5 bohaterów, których łączą zależności służbowe. Scenariusz spektaklu obnaża procesy charakterystyczne dla firm, w których konieczna jest praca zespołowa, a powodzenie projektu zależy od jakości współpracy między działami.

Widzo-aktorzy obserwują losy głównej bohaterki - Małgorzaty i poznają relacje, jakie łączą ją z zespołem, menedżerką drugiego kluczowego działu w firmie oraz Dyrektorem Zarządzającym organizacji. Po obejrzeniu spektaklu zostają z pytaniem: jak pomóc Małgorzacie? Jakie działania podjęte przez Małgorzatę przyczynią się do poprawy sytuacji w firmie i jej zespole?







## Akt 3: PRZEBIEG WYDARZENIA

### Część pierwsza. Spektakl

Widzo-aktorzy obserwują losy Małgorzaty, która w wyniku swoich decyzji, działań lub ich zaniechania stopniowo pogarsza swoją sytuację zawodową i prywatną. Problemy nawarstwiają się z każdą sceną, a emocje rosną.

### Część druga. Czas na refleksję.

Widzo-aktorzy wspólnie z Jokerem zastanawiają się nad kluczowymi momentami, w których Małgorzata mogła podjąć inne decyzje menedżerskie, zachować się w inny sposób. To czas na nazwanie emocji, jakie pojawiły się w wyniku obejrzenia spektaklu.

### Część trzecia. Zmiana biegu wydarzeń

Spektakl odgrywany jest ponownie. Każdy z widzo-aktorów może zmienić historię Małgorzaty, wcielając się w jej rolę, mówiąc „Stop” w momencie, w którym zachowałby się inaczej niż ona. Wchodzi wówczas na scenę, zastępując ją, wpływa na bieg wydarzeń zgodnie ze strategią, jaką obrał. Pozostali aktorzy dostosowują swoje zachowania do nowej sytuacji. W trakcie tej części, widzo-aktorzy mogą zadać pytania aktorom (tzw. „gorące krzesła”). Dzięki nim docierają do motywacji bohaterki, poznają relacje łączące ją z innymi bohaterami spektaklu.

Liczbę interwencji ogranicza jedynie gotowość do zaproponowania własnych strategii przez widzo-aktorów. Z zasady nie ma jednego dobrego rozwiązania, każda propozycja może odsłonić nowe możliwości dla bohaterki i osób biorących udział w wydarzeniu.



## Akt 4: JAK TO DZIAŁA?

Fabula spektaklu „Firma” pokazuje **złożoność systemu organizacji**. Jest opowieścią o relacjach, niuansach wynikających ze struktury i nieformalnych zależności. Ukazuje wpływ niewłaściwego zarządzania na procesy wewnętrzne, relacje między ludźmi i funkcjonowanie całej organizacji.

Scenariusz spektaklu pokazuje, jakie **konsekwencje pojawiają się na poziomie firmy i każdego pracownika, gdy brakuje wsparcia ze strony menedżerów**, brakuje rozmów o trudnościach, a te, które się odbywają, nie ujawniają prawdziwych stanowisk i emocji.

Formuła doświadczenia zachęca do rozmów na temat tego, co się wydarzyło, które momenty miały największy wpływ na sukces lub porażkę, jakie wywołały reakcje i emocje.

W bezpiecznym środowisku, bez konsekwencji biznesowych, tworzy przestrzeń do refleksji, o co warto zadbać i co zmienić, aby organizacja wspierała, a nie odrzucała; angażowała, a nie tłumiała potencjał pracowników.





## Akt 5: ROLA DOŚWIADCZANIA

### Spektakl skłania do zadania sobie pytań:

Z perspektywy menedżera:

- Jakim jestem menedżerem? Jakiego menedżera/ lidera potrzebuje mój zespół? Kim jestem w pracy i czy chcę tym kimś pozostać? Co jest ważne dla moich pracowników? Czy nasza relacja jest szczerą i opiera się na wzajemnym zaufaniu? O co powinienem zadbać we współpracy ze swoim zespołem?

Z perspektywy pracownika:

- Jakie mam relacje z moim menedżerem? Czy menedżer wie o moich trudnościach w pracy? Czy mam w sobie gotowość, aby rozmawiać z nim o mojej motywacji do pracy?



## Akt 6: CO ROZWIĄZUJE „Firma”?

Scenariusz spektaklu jak w soczewce skupia najczęściej wymieniane przez naszych klientów i uczestników szkoleń wyzwania, z którymi mierzą się w swoich organizacjach.

- Służy do weryfikacji kompetencji menedżerskich w praktyce
- Rozwija kompetencje intra- i interpersonalne - rozumienie siebie, swoich emocji i wzmacnia odwagę w ich nazywaniu i komunikowaniu
- Zwiększa zrozumienie wpływu swoich reakcji/ zachowań na otoczenie
- Pokazuje osobiste konsekwencje swoich decyzji i wyborów, zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym
- Zachęca do analizowania i wpływania na motywacje współpracowników
- Ujawnia skutki braku szczerych, codziennych rozmów w organizacji, pokazując korzyści z tworzenia kultury organizacji stwarzającej przestrzeń do dialogu



## Akt 7: KIEDY POTRZEBUJESZ „Firmy”?

Nasi klienci często zgłaszają potrzebę wydarzenia rozwojowego, które będzie angażujące, przyniesie efekt i będzie miało wymiar praktyczny. Uczestnictwo w spektaklu interaktywnym odpowiada na tę potrzebę, uruchamiając procesy głębsze niż te bazujące na wiedzy, a tym samym wpływając na trwałą zmianę postaw wśród widzo-aktorów.

### **Warto zainwestować w takie wydarzenie dla pracowników, jeśli:**

- Menedżerowie mają potrzebę sprawdzenia w praktyce umiejętności zdobytych podczas różnych szkoleń menedżerskich
- Menedżerowie i pracownicy chcą się rozwijać interpersonalnie, pogłębiać samoświadomość
- Pracownicy – mimo udziału w szkoleniach - nie stosują umiejętności
- Nowo mianowani menedżerowie potrzebują doświadczenia, które pokaże, na czym polega ich rola
- Organizacja poszukuje krótkiej, mocno angażującej i praktycznej formy rozwojowej
- Firmie zależy na tworzeniu kultury opartej na rozmowie. Takiej, która pojawia się na co dzień, a nie tylko od święta zwanego oceną roczną



**„Co stanie się na przykład, kiedy sytuacja na scenie wymknie się spod kontroli albo widownia zacznie protestować, albo gdy zaczną się walić ściany teatru? Aktor, który nie potrafi improwizować, będzie stał jak sparaliżowany. A to właśnie możemy zaobserwować dzisiaj: kolejni liderzy stoją jak sparaliżowani w obliczu nieoczekiwanego chaosu w tych niełatwych czasach i w niepewnym świecie. I bez znaczenia jest, czy mówimy o liderach politycznych, społecznych, kulturalnych czy też korporacyjnych. Uczymy się tekstu, wykuwamy na pamięć cytaty, uważnie badamy kąt ułożenia rąk, wykonując gesty”.**

**Umair Haque**

Udział w spektaklu będzie okazją do przygotowania się na niespodziewane sytuacje i sprawdzenia przez uczestników możliwych rozwiązań, zanim pojawią się one w ich realnym świecie. Umożliwimy improwizację w bezpiecznym środowisku, wspomagając wzrost elastyczności zachowań i zrozumienie konsekwencji własnych działań.

Z gwarancją, że ściany teatru się nie zawalą.

House of Skills  
korzysta ze scenariusza spektaklu „Firma”  
na licencji  
Fundacji Teatr Praktyczny

