

Serial Westworld i szkolenia menedżerskie – czyli o teatralnej metodzie rozwoju liderów

Podstawowym problemem większości szkoleń menedżerskich, które mają przecież udoskonalić „działania menedżerów” jest to, że nie są „działaniami menedżerów”. Nową odpowiedzią rynku na potrzebę szkoleń opartych o działanie są m.in. metody odwołujące się do teatru jako techniki „działania na niby”, przy czym bardzo często okazuje się, że to „na niby” jest dużo bardziej na serio niż działanie w rzeczywistości realnej.

Co wspólnego ma Westworld ze szkoleniami menedżerskimi? Wyemitowany w 2016 roku przez HBO futurystyczny serial opowiada o parku rozrywki, do którego przyjeżdżają turyści, żeby przeżyć przygodę w zaprojektowanej scenerii XIX-wiecznego Dzikiego Zachodu. Przygoda jest możliwa dzięki mieszkańcom parku – robotom doskonale imitującym ludzi (w serialu nazywane są one „hostami”). Smutna prawda jest taka, że turyści wykreowaną rzeczywistość wykorzystują głównie do bezkarnych gwałtów i zabójstw.

Skutki ich działań są opłakane, choć na pozór bez poważnych konsekwencji – straty dotyczą wszak hostów. A co by się stało, gdyby, zmieniając cele, taki park wykorzystać w procesie szkoleń menedżerów?

Re-Aktor

Na takim pomysle bazuje właśnie szkoleniowa metoda Re-Aktor, w ramach której liderzy mogą na żywo przyglądać się swoim działaniom i ich



Kadr z filmu Westworld. Źródło: www.vox.com

skutkom. Oto menedżer Marek zwalnia Pawła, robi to kilkakrotnie, ale w rzeczywistości żaden pracownik o imieniu Paweł nie dozna jutro bólu skutków zwolnienia. Konsekwencje są, ale tylko pozytywne i dotyczą wyłącznie menedżera Marka: może się uczyć, wielokrotnie doświadczyć sytuacji zwalniania kogoś, pomyśleć, jak zrobić to inaczej, być może lepiej - biorąc pod uwagę wyzwania emocjonalne związane z tą sytuacją - oraz uświadomić sobie złożoność relacji z pomniejszonym właśnie zespołem.

W jaki sposób działa Re-Aktor? Grupa specjalnie przygotowanych aktorów odgrywa spektakl opowiadający np. historię menedżera Marka i jego zespołu. Spektakle mogą różnić się scenariuszami, ważne, że akcja w pewnym momencie się urywa. Uczestnicy szkoleń – menedżerowie – wkraczają wtedy na scenę i po kolei zastępują aktora grającego menedżera. Od tej chwili zaczyna się improwizacja, w której uczestnik grający Marka próbuje poprawić sytuację firmy i zespołu. Aktorzy przygotowani są tak, by w jak najbardziej adekwatny sposób reagować na zachowania Marka (uczestnika szkolenia).

Bardziej zaangażowani

Na czym polega skuteczność metody Re-Aktor? Odpowiedzi może być wiele, jednak uczestnicy najbardziej doceniają realistyczność doświadczenia. Czy można spodziewać się takich komentarzy po szkoleniu prowadzonym standardowymi metodami?

„Możesz mieć tysiąc schematów przeprowadzania rozmowy motywującej, ale kiedy musisz się zmierzyć z realnymi emocjami w rozmowie żadnego schematu nie użyjesz”;

„Tu czułam się bardziej zaangażowana niż w niejednej sytuacji z mojej własnej firmy”

„Aktorzy każdą sytuację czynią maksymalnie bliską rzeczywistości, doświadczasz jej emocjonalnie, cieleśnie, umysłowo”.

Każdy z uczestników w rolę menedżera wchodzi kilkakrotnie, wybierając dowolny moment spektaklu. Czekać na swoje wejście obserwuje strategie innych, zapisuje kluczowe spostrzeżenia. Po części teatralno-doświadczeniowej zaczyna się grupowy etap analizy interwencji, refleksji i wyciągania wniosków. Całość domyka moduł teoretyczny i wypracowanie pomysłów na wdrożenie nowej wiedzy we własną praktykę zarządzania.



Aktorzy podczas szkolenia „Przywództwo w praktyce – jak zarządzać różnorodnością pokoleniową?”. Fot: K. Grabowska

Przewaga metody

Oczywiście Re-Aktor to niejedyna metoda nawiązująca do technik „działania na niby”. Od dawna na rynku wykorzystujemy tzw. scenki szkoleniowe, które w stosunkowo prosty, szybki i niskokładowy sposób pozwalają przećwiczyć różne sytuacje. Słabą stroną scenek jest to, że kontekst danej sytuacji (kejsu) jest czytany lub opowiadany, rolę rozmówcy podgrywa trener, a uczestnik najczęściej ma możliwość przećwiczenia sytuacji tylko z jednym rozmówcą na raz. Re-Aktor tworzy rzeczywistość bardziej kompletną, kontekst sytuacji ukazany jest w przebiegu akcji, rozmówców jest wielu, co więcej, grani są przez profesjonalnych aktorów, którzy gwarantują odwzorowanie i utrzymanie postaci.

Metodę Re-Aktor opracowałem na bazie mechanizmu Teatru Forum – technice obecnej w teatrze społecznym Augusto Boala. Wtedy rozpocząłem też budowę grupy aktorów Re-Aktor, która działając przy Wszechnicy UJ zrealizowała do tej pory ponad 30 wydarzeń szkoleniowych. Odbiorcami szkoleń byli przede wszystkim menedżerowie dużych firm i korporacji. Często słyszę pytania, jak to możliwe, że menedżerowie tak łatwo wchodzą w rolę i działają na scenie. To nie przypadek – zanim wejdą w symulację ma miejsce etap tzw. „ściągnięcia krawatów i łamania obcasów” – jest to czas na rozgrzanie kreatywności, rozluźnienie i oswojenie się ze sceną oraz uruchomienie refleksji o menedżerze jako roli. Roli zawodowej i teatralnej. W część teatralną uczestnicy angażują się już z gotowością działania, eksperymentowania i z uważnością, która na bazie interakcji z posta-

ciami pozwala im od razu rozpoznawać menedżerską skuteczność podejmowanych działań.

Wizyta w Parku Westworld początkowo wydaje się pociągająca przede wszystkim ze względu na brak realnych konsekwencji działań bohaterów. Być może jest to prawda w stosunku do świata zewnętrznego, ale William - jeden z głównych bohaterów - z czasem odkrywa, jak bardzo doświadczenie z parku wpływa i zmienia jego świadomość (i nie tylko jego).

Taka zmiana świadomości jest kluczowym elementem doświadczenia menedżerów w trakcie szkoleń re-aktorowych – choć tutaj, w przeciwieństwie do bohaterów Westworld - skutecznie wspiera rozwój osobisty i zawodowy.



Paweł Grzesik - Trener, aktor, coach. Łącząc doświadczenie trenerskie, aktorskie i menedżerskie specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń dla menedżerów technikami teatralnymi. Pogranicze teatru i biznesu ciągle inspiruje go do poszukiwań innowacyjnych metod trenerskich. Opracował autorską metodę szkoleń technikami teatralnymi Re-Aktor, którą wzbogacił po odbyciu kursu teatralnym na Middlesex University w Londynie. Zakres prowadzonych przez niego szkoleń obejmuje m. in. szkolenia menedżerskie, wystąpienia publiczne, kreatywność w biznesie, improwizacja, kreowanie wizerunku.



Paweł Grzesik - twórca metody Re-Aktor oraz aktorzy podczas szkolenia „Przywództwo w praktyce – jak zarządzać różnorodnością pokoleniową?”.
Fot: K. Grabowska