

COVID-19
Youth Theater |
CYT

Intellectual Output 5

**Richtlijnen voor een
dialoog met het publiek**



Erasmus+



Covid-19 Youth Theater

Project Partners

Coordinator



Partners



Dit verslag is vrijgegeven onder een Creative Commons Naamsvermelding 4.0 Internationale Licentie.

U bent vrij om:

Delen: kopiëren en herverdelen van het materiaal in elk medium of formaat.

Aanpassen: remixen, transformeren, en voortbouwen op het materiaal voor elk doel, zelfs commercieel. De licentiegever kan deze vrijheden niet herroepen zolang u zich aan de licentievoorwaarden houdt:

Naamsvermelding - U moet de juiste naamsvermelding geven, een link naar de licentie, en aangeven of er wijzigingen zijn aangebracht. U mag dit doen op elke redelijke manier, maar niet op een manier die suggereert dat de licentiegever u of uw gebruik goedkeurt.

Gelijk delen - Als u het materiaal remixt, transformeert, of erop voortbouwt, moet u uw bijdragen onder dezelfde licentie verspreiden als het origineel.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Inhoudsopgave

1. INTRODUCTIE	4
1.1. Bildungstheater	4
1.2. Covid-19 Jongeren Theater	4
2. RICHTLIJNEN	5
2.1. Discussie of dialoog?	6
2.2. Afsproken regels voor een dialoog	7
3. DIALOOG MET HET PUBLIEK	8
3.1. Een dialoog beginnen - De structuur	8
3.2. Een goede sfeer creëren	10
3.3. Structuur in een dialoog aanbrengen	10
3.4. Inhoud van de dialoog	11
3.5. Een dialoog leiden	12
3.6. Een dialoog afronden	12
3.7. Een dialoog samenvatten	12
4. GESPREKSLEIDER VOOR DIALOOG	13
4.1. Startvragen	13
4.2. De dialoog stimuleren	13
4.3. Vanuit ervaringen praten (groepswerk)	14
4.4. Vanuit meningen praten (groepswerk)	15
4.5. Omgaan met emotionele momenten	16
4.6. Omgaan met positieve en negatieve reacties	17
4.7. Groepsdynamiek	20
5. ANNEX 1 ICEBREAKERS	23
5.1. Gemeenschappelijkheden, zwakheden en uniekeheden	23
5.2. Naam en beweging	23
5.3. Begroetingen	24
6. ANNEX 2 DE DIALOOG IN PRAKTIJK	25

1. INTRODUCTIE

Het doek valt. De voorstelling is voorbij. Het applaus ebt weg. En dan.... Waarom praten over de voorstelling die we hebben gezien?

We hebben gekeken naar een bijzondere voorstelling voor en door jongeren. Het script is gebaseerd op een peiling onder jongeren over hoe zij hun leven in het Covid-19 tijdperk ervaren. De acteurs hebben actief meegewerkt aan het scenario en de ontwikkeling van het stuk.

1.1. Bildungstheater

Wij noemen dit soort theater Bildungstheater en het is een mengeling van vormings- en legislatief theater. Bildungstheater is bedoeld om mensen (burgers) sociaal en politiek bewust te maken. De actualiteit speelt daarbij een grote rol. Deze vorm van theater wordt bij voorkeur opgevoerd op plaatsen waar de doelgroepen zich bevonden. Deze vorm van theater is ontstaan in de jaren zestig. De naam vormingstheater komt van het feit dat veel theatergroepen voor scholen speelden, dus voor de jeugd.

Legislatief theater werd ontwikkeld door Augusto Boal " om het publiek de kans te geven zijn mening te uiten. Het doel is een dialoog op gang te brengen tussen burgers en institutionele entiteiten, zodat er een flow van macht tussen beide groepen ontstaat. Boal noemt dit soort wetgevingsproces een "transitieve democratie", die het midden houdt tussen directe democratie (beoefend in het oude Griekenland) en gedelegeerde democratie

Ons theater heeft misschien geen boodschap, maar het is een voorstelling die vragen wil oproepen over hoe we omgaan met onze ambities en onze emoties: met onze dromen en verlangens, maar ook met onze angsten, teleurstellingen en verliezen. Het raakt ons directe dagelijkse leven en daarom is het goed om erover te praten.

1.2 Covid-19 Youth Theater

Het CYT-project wil bijdragen tot de verbetering van het niveau van de sleutelcompetenties en -vaardigheden van kansarme jongeren, in het bijzonder tot de ontwikkeling van hun creativiteit, expressie door woord en gebaar, muziek en dans. Door dit in een theatervoorstelling te verwerken, kunnen zij de wereld, hun leeftijdgenoten, hun ouders, de gemeenschap en de samenleving laten zien hoe zij werkelijk zijn. Het CYT-project wil jonge adolescenten mondiger maken door theater te gebruiken als een instrument om sociale kwesties te verkennen. Het CYT-project bevordert ook de sociale betrokkenheid van een publiek van jonge adolescenten in de deelnemende landen.

Het CYT-project beoogt ook participatie te bevorderen in de hoop op een democratisch leven in Europa, actief burgerschap, interculturele dialoog, sociale integratie en solidariteit.

2. RICHTLIJNEN

Deze richtlijnen zijn bedoeld voor jongeren en jongerenwerkers die de dialoog met het publiek na een theatervoorstelling zullen leiden. Je kunt leren hoe je een dialoog structureert en modereert en jongerenwerkers kunnen leren hoe ze de jonge acteurs als gespreksleiders kunnen ondersteunen. Dit is belangrijk omdat de acteurs na de voorstelling uit hun rol moeten stappen, d.w.z. dat ze niet in de val mogen lopen om hun rol of de manier waarop ze die gespeeld hebben te verdedigen.

Deze richtlijnen zullen het gemakkelijker maken om een productieve dialoog te voeren over de onderwerpen van een toneelstuk en wat dit voor jongeren betekent. Deze richtlijnen zijn ontwikkeld op basis van de discussies na afloop van de theatervoorstellingen. Het publiek tijdens de voorstellingen varieerde van 25 - 100 personen, voornamelijk jongeren en hun familieleden.

Deze richtlijnen kunnen worden veralgemeend en zijn ook overdraagbaar op andere toneelstukken.

2.1 Discussie of dialoog?

Discussie is praten met een doel - vaak om een besluit te nemen. ... Dialoog houdt in dat mensen hun inzicht in een kwestie vergroten, zonder de druk om beslissingen te nemen of "gelijk" te hebben. Mensen verkennen ideeën, eerder dan hun eigen ideeën of die van anderen te bepleiten. In een dialoog luisteren mensen naar de andere kant(en) om te begrijpen, betekenis te vinden en een gemeenschappelijke basis te vinden.

In een discussie heeft elke gesprekspartner vaak zijn of haar mening al gevormd en zal die niet snel veranderen. Het probleem in een discussie is dat men niet echt naar elkaar luistert. Men staat niet stil bij de argumenten. Er wordt niet of nauwelijks doorgevraagd. In een discussie hoor je vaak "ja, maar..."... Het lijkt dan alsof men het met de ander eens is, maar vaak betekent het "nee" en gaat men verder met de eigen (standpunten).

In veel discussies lijken mensen te luisteren, maar wachten dan beleefd op een pauze en springen dan meteen in om hun eigen mening naar voren te brengen. Het gevolg is dat deelnemers aan een discussie steeds fanatieker worden met (dezelfde) argumenten. Er ontstaat een ondertoon van weerstand: "Nu moet je naar mij luisteren..." Of de slachtofferrol neemt de overhand: "laat maar, ik ga me er toch niet mee bemoeien" of "je luistert toch niet naar me". Men voelt zich persoonlijk aangevallen, er is geen constructieve uitwisseling, en het gesprek stopt.

Het gebruik van dialogen is terug te vinden in de klassieke literatuur, met name in Plato's Republiek, Griekenland. Verschillende andere filosofen gebruikten deze techniek ook voor retorische en argumentatieve doeleinden. Over het algemeen maakt het een literair werk plezierig en levendig. Beroemd is de Socratische dialoog. Een dialoog is een effectieve manier van communiceren waarbij we elkaar inspireren om samen na te denken. Dialoog geeft iedereen een stem waardoor hij gehoord kan worden en zo bijdraagt aan een gedeelde intelligentie vanuit de eigen wijsheid. Een dialoog stimuleert ook luistergedrag. In een dialoog staat luisteren naar en spreken met elkaar centraal.

Bij het luisteren probeer je ook de ander echt te begrijpen. Als iets niet duidelijk is, vraag je door tot het voor iedereen duidelijk is. Je

argumenteert niet tegen elkaars argumenten, maar probeert ze aan te vullen. In plaats van "ja, maar..." krijg je "ja, en..."...

2.2 Afgesproken regels voor een dialoog:

1. Iedereen wordt geacht zich actief in te zetten en deel te nemen aan het gesprek.
2. De vraag moet voor ons allemaal zinvol zijn.
3. Niemand is de autoriteit of de baas.
4. We luisteren goed naar elkaar.
5. Een opmerking of vraag mag niet beginnen met "ja, maar..."
6. Houd geen monoloog.
7. U wilt (bewuste keuze) in de schoenen van de ander(en) gaan staan.
8. Maak geen opmerkingen die niets met de vraag te maken hebben.
9. Tijdens het gesprek wordt geen telefoon gebruikt.
10. Afsluiten met een consensus waar iedereen tevreden mee is voor deze bijeenkomst.

3. DIALOOG MET HET PUBLIEK

3.1 Een dialoog beginnen - De structuur

Er is veel voorbereiding nodig om een succesvolle dialoog te organiseren en te leiden. Een duidelijke visie, een duidelijk idee van de doelstellingen, een duidelijk begrip van allen die bij het proces betrokken zijn (deelnemers, technieken, evaluatie enz.)

Doelstelling

Aan het eind van de bijeenkomst kan het publiek vaststellen wat de belangrijkste boodschappen van het toneelstuk voor de jeugd en de samenleving in het algemeen zijn, commentaar leveren op de verschillende gepresenteerde methoden en technieken en uiting geven aan emoties en gevoelens met betrekking tot solidariteit, sociale integratie en actief burgerschap.

Doelen (kennis, vaardigheden en houdingen)

- De belangrijkste gebruikte methoden en technieken vaststellen
- De belangrijkste boodschappen van het toneelstuk bepalen
- De verschillende rollen in het toneelstuk beschrijven
- De verschillende onderdelen van het toneelstuk categoriseren en onderscheiden
- De prestaties van de acteurs illustreren
- De lichaamstaal toepassen op andere situaties
- De sociale integratie en solidariteit tussen de generaties bevorderen.
- Aanvaarden dat verschillende categorieën van de bevolking ook positieve attitudes kunnen hebben.
- Anderen een toneelstuk voorstellen als een sterk transformerend instrument.
- Het inspirerende effect van het toneelstuk voelen
- Actief burgerschap aanpassen als een sleutelcompetentie voor alle jongeren.

- Inspirerende en motiverende manieren suggereren om te veranderen
- Het waarderen en ondersteunen van de lichaamstaal, als belangrijk onderdeel van elke training

De inhoud ontwikkelen

Het ontwikkelen van de inhoud van de dialoog binnen de tijdslimiet, is een belangrijk punt. Met zeer goed gestructureerde vragen en technieken zullen de belangrijkste kwesties worden belicht en zal de dialoog zoveel mogelijk onderwerpen bestrijken. Een hoge participatiegraad tijdens het gesprek is een belangrijke indicator voor het succes van de bijeenkomst. Interactieve technieken zullen het mogelijk maken vele kwesties diepgaand te onderzoeken.

Methoden en technieken

Methoden en technieken zullen de facilitator in staat stellen een interactieve sfeer en actieve deelname te bevorderen. Rollenspel, simulatie, ervaringsworkshop, brainstormen, werken in groepsverband, discussie, enz. zijn enkele van de positieve technieken. Om de bovengenoemde actieve technieken met succes te beoefenen, is het belangrijk om de oefening goed van tevoren te organiseren. Ook de beschikbaarheid van tijd is een belangrijke factor om deze technieken in praktijk te brengen.

Training instrumenten en materialen

Voor het toneelstuk en voor de dialoog met het publiek worden trainingsinstrumenten en materialen gebruikt. De leider zal in samenwerking met de art director etc. voor de nodige trainingshulpmiddelen en materialen zorgen.

Het regelen van de trainingsaccommodatie

Het regelen van de trainingsaccommodatie moet een hoge prioriteit hebben, aangezien de beste trainingsomstandigheden in hoge mate bepalend zijn voor de resultaten van de dialoog. Voor het publiek moeten de omstandigheden comfortabel zijn.

Evaluatie

Evaluatie vindt de hele tijd plaats - permanente vormende evaluatie. Begeleiders kunnen het beste verschillende evaluatietechnieken en instrumenten gebruiken.

3.3 Een goede sfeer creëren voor een dialoog

Een goede sfeer voor een dialoog bestaat uit actief aanwezig zijn, actief luisteren, en belangstelling hebben voor de mening van de ander, de moed hebben om te zeggen waar het op staat, een houding hebben die helpt om een open sfeer te creëren.

Om ervoor te zorgen dat u een goede dialoog zult hebben, moet u een goede sfeer voor een dialoog creëren:

Begin niet onmiddellijk na het einde van de voorstelling; maak een korte pauze om een verfrissing te nemen of naar het toilet te gaan, geef het publiek de tijd om wat bij te komen

Leg de reden voor de dialoog uit

Leg de regels voor een goede dialoog uit

Als het publiek erg rumoerig is en je hebt wat extra tijd kun je beginnen met een ijsbreker. In bijlage 1 worden drie ijsbrekers voorgesteld. Elke ijsbreker duurt enkele minuten. Kies er één.

In een groepsgesprek is er echter achteraf misschien niet of nauwelijks tijd voor ijsbrekers

Gebruik actieve technieken zoals casestudy's, rollenspel, brainstormen, groepswerk enz.

Zorg voor vertrouwen tussen facilitator en publiek en tussen de leden van het publiek.

Wees bereid om deelnemers te mobiliseren om te praten als er weinig deelname is.

3.4. Structuur in een dialoog aanbrengen

Het feitelijke verloop van de dialoog hangt altijd af van het karakter/het plot/de boodschap van de show die aan het gesprek voorafgaat; er kunnen echter enkele vaste basisregels worden

vastgesteld. Er kan van worden uitgegaan dat de structuur van elke gemodereerde dialoog het volgende moet omvatten:

- **warm-up/introductie**

De begeleider moet duidelijk zijn over wat er van de deelnemers wordt verwacht. Moet een plan hebben om te volgen, uiteraard met de nodige flexibiliteit. Een goede facilitator is degene die alternatieven heeft voor het geval dat er behoefte aan is. Het is goed om op sommige antwoorden te anticiperen en dienovereenkomstig te reageren.

Het is goed om een energizer-mobilizer te oefenen die een vrolijke sfeer zal creëren.

- **vrije uitwisseling van of ideeën, meningen, bespiegelingen**

tussen de deelnemers waarbij de begeleider de voortgang en verschillende onderwerpen/aanwijzingen in de gaten houdt terwijl ze verschijnen.

- **gericht op de conclusies** door **herinneren/analyseren** kort wat er gezegd is.

- **afondende/concluderende fase.**

De facilitator moet de algemene conclusie van de dialoog presenteren. Moet ook bereid zijn om positieve opmerkingen te maken aan het publiek en natuurlijk veel dank te betuigen.

3.4 Inhoud van de dialoog

Degene die de dialoog leidt, moet weten wat hij/zij aan het eind van de sessie wil bereiken en daarnaar handelen. Afhankelijk van het doel van het gesprek kan de aandacht van de deelnemers voortdurend worden gevestigd op de boodschap die we willen overbrengen, bijvoorbeeld op bepaalde gevolgen van de keuzes en het gedrag van de hoofdrolspeler op het toneel.

3.5 Een dialoog leiden

De belangrijkste uitdaging bij het succesvol leiden van de dialoog is om de aandacht en betrokkenheid van de deelnemers vast te houden en te behouden voor een bepaalde tijd. Daartoe kan het nuttig zijn om een klimaat van vertrouwen te scheppen, waarin iedereen zich veilig voelt en iedereen welkom is om meningen en ideeën te uiten. Ook kan het een goed idee zijn om twee of drie mensen uit het publiek die vanaf het begin actief zijn, uit te nodigen om als eerste aan het debat deel te nemen.

3.6 Een dialoog afronden

Deze laatste fase van de discussie is gewoonlijk bedoeld om de boodschap (moraal) van de voorstelling te benadrukken. Zij kan ook worden gewijd aan het analyseren van het verloop van het debat zelf, waarbij de aandacht van de deelnemers wordt gevestigd op verschillende benaderingen en gedragingen van de gesprekspartners. Wat maakt de discussie vruchtbaar en productief? Wat is nodig om consensus te bereiken? Wat houdt de echte communicatie in?

3.7 Een dialoog samenvatten

Een van de gebruikelijke manieren om de dialoog samen te vatten is een samenvatting te maken van de belangrijkste onderwerpen en kwesties die aan de orde zijn gesteld, met bijzondere aandacht voor de conflictueuze/extreme standpunten, en gebieden van de potentiële consensus aan te geven die dicht bij de belangrijke boodschap liggen die de leider in de voorstelling wil benadrukken.

4. GESPREKSLEIDER VAN DIALOOG

4.1 Startvragen

Er kunnen verschillende technieken worden gebruikt om de dialoog op gang te brengen, waaronder de meest gebruikelijke - het stellen van een zorgvuldig gekozen en nauwkeurige vraag, die het publiek kan provoceren of meteen geïnteresseerd/geëngageerd kan maken

Hier zijn voorbeelden: Vindt u dat de slotscène van de voorstelling zinvol is? Welk deel van het stuk bracht meer emoties over op het publiek? Welk deel gaf meer boodschappen in verband met covid19 door aan het publiek?

Een andere, indirecte manier om de dialoog na de voorstelling op gang te brengen is zich te concentreren op iets schijnbaar neutraals in de voorstelling om het geheugen van de toeschouwers te stimuleren en hun aandacht te vestigen op de specifieke aspecten van de voorstelling (het plot, verborgen betekenissen, overgebrachte boodschappen). De gespreksleider kan bijvoorbeeld beginnen te praten over een personage en zijn/haar verschijning en het publiek vragen hem te herinneren aan enkele details (zoals de kleuren van de jurk). Zo worden de toeschouwers langzaam bij de discussie betrokken en krijgen ze de moed om actief te worden.

4.2 De dialoog stimuleren

In de meeste gevallen moet de discussie met het publiek voortdurend worden gestimuleerd, aangezien jongeren zich snel vervelen. Een van de praktische oplossingen om het publiek geconcentreerd te houden, is soms een soort wedstrijd voor te stellen. Er komen bijvoorbeeld een paar vrijwilligers op het podium die elk één minuut de tijd krijgen om de meest overtuigende argumenten voor het besproken probleem te geven. Daarna stemt het publiek over wie volgens hen het meest overtuigend was.

Zeer belangrijk is verbale en non-verbale communicatie. **Zorgvuldig luisteren** is een basisvaardigheid in het communicatieproces.

Volgens deskundigen draagt **verbale en non-verbale communicatie** op hoog niveau bij tot de ontwikkeling van het zelfvertrouwen en het zelfbeeld van de spreker, en voelt hij het **oprechte respect** van de luisteraar.

Zorgvuldig luisteren heeft de volgende 4 dimensies:

1. **Oogcontact**: De concentratie van het oog op de persoon die spreekt
2. **Lichaamstaal**: Uiterlijk, Periodieke variatie van stemvolume, oogcontact, Uitdrukkingen, Gebaren, Lichaamsbeweging
3. **De fonetische stijl**: Stemvolume, flow, duidelijkheid, uitleg, Goede uitspraak, Onderbouwing.
4. **Verbale opeenvolging**: Het vermogen om bij het onderwerp te blijven dat de spreker aan het ontwikkelen is, zonder onderbreking

Aangekomen bij de stap van **Reflexieve Dialoog**, luisteren mensen reflexief naar zichzelf en luisteren ze empathisch naar anderen - luisterend van binnenuit, subjectief. Ze beginnen hun eigen paradigma's en veronderstellingen aan de oppervlakte te brengen en richten zich op eenheid.

Sommige mensen zijn erg in zichzelf gekeerd, en zij moeten niet gedwongen worden om zich voor de groep uit te spreken. Integendeel, de anderen staan te popelen om over hun eigen ervaringen te praten, die op een constructieve manier in de dialoog kunnen worden gebruikt. De begeleider kan bijvoorbeeld een eenvoudige techniek van rollenspel voorstellen, waarbij hij voorstelt iemand te interviewen als een zeer bekend persoon. Op die manier praat de vrijwilliger over zichzelf, maar in de rol van een andere persoon, wat veel comfortabeler en emotioneel veiliger is.

4.3 Vanuit ervaringen praten (groepswork)

Praten over meningen leidt vaak tot conflicten en gewelddadige reacties. Daarom kan het goed zijn om directe confrontaties tijdens het debat te vermijden. Het publiek kan bijvoorbeeld in kleine groepjes worden verdeeld en elke groep krijgt de opdracht over een bepaalde kwestie te discussiëren met als doel een consensus te

vinden die vervolgens aan de rest van de toeschouwers wordt gepresenteerd.

Groepswork is altijd nuttig omdat sommige deelnemers misschien niet klaar zijn om deel te nemen aan de plenaire discussie of het werk, maar dat wel zullen doen tijdens groepswork. Deelnemers aan groepswork wisselen ervaringen uit, lossen problemen op en maken oefeningen. Het belangrijkste idee is de kwaliteit van de samenwerking, de leeromgeving binnen de groep, de resultaten en uitkomsten.

Groepswork kan tijdens alle leercirkels worden beoefend. Deelnemers in nauwe samenwerking, uiten meningen en ideeën, oefenen ervaringsleren, komen tot conclusies.

Groepswork bevordert actieve deelname, ontwikkelt communicatie tussen deelnemers. Meningsuiting is vrij; deelname is meer authentiek. Het werk is meer collectief, dit bevrijdt deelnemers van de angst om te falen.

4.4 Praten vanuit meningen (groepswork)

Praten over meningen leidt vaak tot conflicten en gewelddadige reacties. Daarom kan het goed zijn om directe confrontaties tijdens het debat te vermijden. Het publiek kan bijvoorbeeld in kleine groepjes worden verdeeld en elke groep krijgt de opdracht over een bepaalde kwestie te discussiëren met als doel een consensus te vinden die vervolgens aan de rest van de toeschouwers wordt gepresenteerd.

Groepswork is altijd nuttig omdat sommige deelnemers misschien niet klaar zijn om deel te nemen aan de plenaire discussie of het werk, maar dat wel zullen doen tijdens groepswork. Deelnemers aan groepswork wisselen ervaringen uit, lossen problemen op en maken oefeningen. Het belangrijkste idee is de kwaliteit van de samenwerking, de leeromgeving binnen de groep, de resultaten en uitkomsten.

Groepswork kan tijdens alle leercirkels worden beoefend. Deelnemers in nauwe samenwerking, uiten meningen en ideeën, oefenen ervaringsleren, komen tot conclusies.

Groepswork bevordert actieve deelname, ontwikkelt communicatie tussen deelnemers. Meningsuiting is vrij; deelname is authentieker. Het werk is meer collectief, dit bevrijdt deelnemers van de angst om te falen.

4.5 Omgaan met emotionele momenten

Dit is voor een begeleider een bijzonder moeilijke situatie om mee om te gaan wanneer de voorstelling sommige toeschouwers emotioneel raakt. Als dergelijke reacties voorspelbaar zijn, is het raadzaam om een ondersteunend gekwalificeerde professional (psycholoog/therapeut) in te schakelen om zo nodig in te grijpen.

Wanneer je midden in een conflict zit, is het gebruikelijk om automatisch in een "vecht of vlucht" mentaliteit terecht te komen. Maar het is mogelijk om deze reactie te onderbreken en de weg vrij te maken voor een meer productieve discussie. Begin met diep adem te halen en je op je lichaam te concentreren. En vergeet niet hoe waardevol het is om een pauze te nemen. Hoe meer tijd je jezelf geeft om je emoties te verwerken, hoe minder intens ze waarschijnlijk zullen zijn.

Adem. Eenvoudige mindfulness technieken kunnen je beste vriend zijn in gespannen situaties, en geen enkele is eenvoudiger en toegankelijker dan je adem te gebruiken. Dus, als je merkt dat je gespannen raakt, probeer je dan te concentreren op je ademhaling. Merk het gevoel op van lucht die in en uit je longen komt. Voel hoe het door je neusgaten gaat of langs de achterkant van je keel. Dit zal je aandacht afleiden van de fysieke tekenen van paniek en je gecentreerd houden. Sommige mindfulness experts raden aan om je adem te tellen.

Concentreer je op je lichaam. Stilzitten tijdens een moeilijk gesprek kan ervoor zorgen dat de emoties zich opbouwen in plaats van verdwijnen. Deskundigen zeggen dat opstaan en rondlopen helpt om het denkende deel van je hersenen te activeren. Als u en uw gesprekspartner aan een tafel zitten, aarzelt u misschien om plotseling op te staan. Dat is niet erg. In plaats daarvan kunt u zeggen: "Ik heb het gevoel dat ik even moet strekken. Mag ik even rondlopen?" Als dat nog steeds niet comfortabel voelt, kun je kleine

fysieke dingen doen zoals twee vingers kruisen of je voeten stevig op de grond zetten

Neem een pauze. Mijn ervaring is dat dit een veel te weinig gebruikte aanpak is. Hoe meer tijd je jezelf geeft om je emoties te verwerken, hoe minder intens ze waarschijnlijk zullen zijn. Dus als de gemoederen verhit raken, moet je jezelf misschien even excuseren.

4.6 Omgaan met positieve en negatieve reacties

Terwijl de positieve reacties op de voorstelling gemakkelijk te verwerken zijn en kunnen worden gebruikt om de impact van de boodschap in de show te versterken, zijn de negatieve reacties veel lastiger voor de gespreksleider. Het kan gebeuren dat een deel van het publiek zijn ongenoegen ostentatief en zelfs op een onbeleefde manier laat blijken. De beste strategie in zo'n situatie is om deze mensen specifieke taken te geven (om ze actief te maken, maar op een constructieve manier). Wanneer iemand bijvoorbeeld erg kritisch is over acteren, kan de gespreksleider proberen hem/haar uit te nodigen om enkele situaties op het toneel uit te spelen op de manier waarop hij/zij denkt dat het zou moeten gebeuren. Ook het gebruik van forumtheatertechnieken kan nuttig zijn:

<https://dramaresource.com/forum-theatre/>

Het zal nuttig zijn commentaar te geven op strategieën om met negatieve mensen om te gaan:

Complimenteer

Zonder het negatieve gedrag te versterken, complimenteer de persoon over hoe goed hij de situatie heeft aangepakt. Zeg iets als: "Wow, ik ben onder de indruk dat je de situatie hebt kunnen oplossen voordat het uit de hand liep." Dat kan het gesprek ombuigen naar een positiever gesprek.

Leef je in

Als iemand negatief begint, herken dan zijn pijn en breng hem naar een ander onderwerp. U kunt reageren met een welgemeend "Oh, het spijt me dat te horen," gevolgd door een positieve suggestie, zoals, "Laten we een kop koffie gaan drinken en praten over het CYT project. Ik zou graag je ideeën horen."

Meeleven

Misschien heeft u ook iets vergelijkbaars meegemaakt waar de negatieve persoon boos over is. Bied uw versie van het verhaal aan, met de nadruk op een positieve uitkomst. "Ik kan zien hoe boos je bent dat je auto vanochtend kapot is gegaan. Hetzelfde is mij vorige maand overkomen, maar ik heb een geweldige monteur gevonden. Wilt u zijn naam?"

Herhaal terug

Dit is een beproefde methode om weer te geven wat u hoort. De persoon heeft misschien geen idee dat hij op een negatieve manier overkomt. U kunt iets zeggen als: "Het klinkt mij alsof u het zat bent om in meerdere commissies gevraagd te worden. Is dat zo?" En daarmee kan hij of zij reageren, "Oh, dat is niet wat ik bedoelde," en dan verder gaan met een duidelijkere uitleg te geven.

Gerelateerd: 12 Manieren waarop succesvolle mensen omgaan met giftige mensen

Bied aan te helpen

Misschien zijn de klachten eigenlijk een roep om hulp. Veel mensen hebben er moeite mee om hulp te vragen, omdat ze denken dat ze dan zwak of ineffectief overkomen. Ze kunnen hun behoefte in negativiteit gieten. Als u bereid en beschikbaar bent, doe het dan. Het kan net zijn wat ze zoeken.

Verander van onderwerp

Bevestig wat u net gehoord hebt en ga over op een positiever onderwerp. Zeg iets als, "Het spijt me zo te horen over uw onenigheid met Tom. Ik hoop dat jullie je meningsverschillen kunnen bijleggen. Wat gaan jij en je gezin dit weekend doen?" Begin dan onmiddellijk over het volgende onderwerp.

Weiger je te engageren

Als u het zat bent om iemands klankbord te zijn, stel dan grenzen en laat u niet meeslepen in het drama. Wees diplomatiek en behoud een neutrale toon (zonder boosheid, frustratie of reactie). Zeg iets als "Is dat niet interessant" of "Is dat zo?" Stel een tijdslimiet en houd je

daaraan. Als je op je werk bent, zeg dan iets als "Het spijt me dat te horen. Ik moet nu echt terug naar mijn project."

Volgens de Harvard Business Review biedt auteur Kathleen Kelley Reardon, PhD, in haar artikel zeven "R's" voor het omzetten van een dialoog van negatief naar positief.

- **Herformuleer.** In plaats van meteen te reageren op de opmerking van een ander, kun je proberen je interpretatie ervan in een nieuw, positiever licht te zetten. Bijvoorbeeld, wanneer "iemand zegt: 'Ik wil hier geen ruzie over maken', dan is een nuttige herformulering van die opmerking: 'Dit is een debat, zeker geen ruzie. En jij bent een goede debater.
- **Herformuleren.** Misschien wel een van de meest voorkomende manieren om negativiteit te verminderen is om iemands woorden te nemen en ze op een andere, meer opgewekte manier samen te vatten. Focus op het positieve en draai het gesprek naar een meer neutraal terrein.
- **Opnieuw.** Om de stemming wat op te vrolijken, kunt u aan een positieve ervaring denken en die herbeleven. Als twee mensen het over een bijzonder twistpunt hebben, kunnen ze de spanning wegnemen door te praten over een moment waarop ze het goed met elkaar konden vinden. Herinneringen aan eerdere momenten van samenwerking en overeenstemming kunnen hen helpen een voor beide partijen bevredigende conclusie te bereiken.
- **Herhaal.** Het is gemakkelijk om per ongeluk iets te zeggen dat anderen kan beledigen. In dergelijke gevallen is het het beste om "negatieve bewoordingen te verduidelijken of te heroriënteren". Gebruik zinnen als, "Misschien is er een andere manier om dat te zeggen," om iemand de kans te geven zichzelf te herformuleren.
- **Verzoek.** Om geen veronderstellingen te maken, is het soms het beste om de persoon te vragen uit te leggen wat hij of zij zei. De spreker had misschien niet de bedoeling om zo negatief te klinken, dus om opheldering vragen kan een van de beste opties zijn.

- **Zorg voor een nieuw evenwicht.** Voorkom dat je meteen je autoriteit in het gesprek opgeeft door de macht weer in evenwicht te brengen. "Een manier om de impact op jou te verminderen is met je houding - weigeren om van streek te raken - of door te zeggen: 'Gelukkig ben ik niet snel beledigd, vooral door eenmalige situaties als deze.
- **Reorganiseer.** In plaats van te proberen het hele gesprek in één keer aan te passen, stelt Dr. Reardon voor "[de prioriteit van de kwesties te veranderen." Vier waar jij en de ander het over eens zijn, en ga dan verder met het uitwerken van de negativiteit of de bron van onenigheid in het gesprek.

4.7 Groepsdynamiek

Degene die de dialoog leidt, moet weten dat elk groepsproces hoogte- en dieptepunten kent, die voortdurend aandacht behoeven. Een van de belangrijke principes is om snel te reageren op elk soort gedrag van de deelnemers dat de goede en vriendelijke sfeer in de groep aantast. De volgende link kan nuttig zijn bij de verdere ontwikkeling van dit onderwerp:

<https://www.mindtools.com/pages/article/improving-group-dynamics.htm>

Kenmerken van Team Dynamiek die zorgen voor een Winnend Team

- Gedeeld Doel ...
- Trouwen en Openheid. ...
- Bereidheid om fouten te corrigeren. ...
- Diversiteit en inclusie. ...
- Onafhankelijkheid en het gevoel erbij te horen. ...
- Besluitvorming op basis van consensus. ...
- Participatief Leiderschap.

Kurt Lewin, een sociaal psycholoog en deskundige op het gebied van veranderingsmanagement, wordt beschouwd als de bedenker van de term "groepsdynamica" in het begin van de jaren 1940. Hij merkte op dat mensen vaak verschillende rollen en gedragingen

aannemen wanneer zij in een groep werken. "Groepsdynamica" beschrijft de effecten van deze rollen en gedragingen op andere groepsleden, en op de hele groep.

Een groep met een positieve dynamiek is gemakkelijk te herkennen. Teamleden vertrouwen elkaar, ze werken naar een gezamenlijk besluit toe, en ze houden elkaar verantwoordelijk om dingen te laten gebeuren. Onderzoekers hebben bovendien ontdekt dat wanneer een team een positieve dynamiek heeft, de leden bijna twee keer zo creatief zijn als een gemiddelde groep.

In een groep met een slechte groepsdynamiek wordt het werk verstoord door het gedrag van mensen. Het gevolg kan zijn dat de groep niet tot een beslissing komt, of de verkeerde keuze maakt, omdat de groepsleden de opties niet effectief konden verkennen.

Wat veroorzaakt een slechte groepsdynamiek?

- Groepsleiders en teamleden kunnen bijdragen aan een negatieve groepsdynamiek. Laten we eens kijken naar enkele van de meest voorkomende problemen die kunnen optreden:
- Zwak leiderschap: wanneer een team een sterke leider mist, kan een dominanter lid van de groep vaak de leiding nemen. Dit kan leiden tot een gebrek aan richting, onenigheid, of een focus op de verkeerde prioriteiten.
- Overdreven eerbied voor autoriteit: dit kan gebeuren wanneer mensen het eens willen zijn met een leider, en daarom hun eigen mening niet uiten.
- Blokkeren: dit gebeurt wanneer teamleden zich gedragen op een manier die de informatiestroom in de groep verstoort. Mensen kunnen blokkerende rollen aannemen, zoals:
 - o De agressor: deze persoon is het vaak oneens met anderen of is ongepast uitgesproken.
 - o De negatieveling: dit groepslid is vaak kritisch over de ideeën van anderen.
 - o De terugtrekker: deze persoon neemt niet deel aan de discussie.

- De erkenningzoeker: dit groepslid is opschepperig of domineert de sessie.
- De grappenmaker: deze persoon introduceert humor op ongepaste momenten.
- Groepsdenken: dit gebeurt wanneer mensen een verlangen naar consensus boven hun verlangen om tot de juiste beslissing te komen plaatsen. Dit verhindert mensen om alternatieve oplossingen volledig te onderzoeken.
- Om de dynamiek van uw team te versterken, kunt u de volgende strategieën gebruiken:
 - Ken uw team.
 - Pak problemen snel aan met goede feedback.
 - Definieer rollen en verantwoordelijkheden.
 - Breek barrières af.
 - Focus op communicatie.
 - Let goed op.
 - Houd in gedachten dat het observeren van hoe uw groep met elkaar omgaat een belangrijk deel is van uw rol als leider. Veel van de gedragingen die leiden tot een slechte dynamiek kunnen worden overwonnen als je ze vroegtijdig opmerkt.

Houd in gedachten dat het observeren van hoe je groep met elkaar omgaat een belangrijk deel is van je rol als gespreksleider. Veel van de gedragingen die leiden tot een slechte dynamiek kunnen worden overwonnen als je ze vroegtijdig opmerkt.

5. ANNEX 1 - ICEBREAKERS

5.1 Gemeenschappelijkheden, zwakheden, en uniekeheden

De groep wordt verdeeld in kleinere groepjes van 4-5 personen. Elke groep krijgt een stuk papier. Ze moeten drie gemeenschappelijkheden opschrijven (niet voorkomen), 3 algemene negatieve zwakheden en de uniciteit van elk groepslid. Bv. 3 gemeenschappelijke dingen - allen staan vroeg op, niemand kan een koe melken, en iedereen houdt van fietsen. 3 gemeenschappelijke zwakheden - iedereen bijt min of meer zijn nagels, iedereen is verslaafd aan de computer, en niemand doet aan recycling. Uniekheid - Lina is zwart, Diana kan haken, Vidmantas heeft een kat, enz.

Alle gemeenschappelijke dingen, de algemene zwakheden en de uniekeheden worden alleen in aanmerking genomen bij die 4-5 groepsleden. Haken lijkt misschien geen uniek iets, maar niemand anders in de groep van deze 4-5 mensen kan het. Zwakke punten moeten ook worden erkend als gemeenschappelijk alleen voor deze groep. Als de hele groep het erover eens is dat veel chocolade eten een zwakte is en zij dit allemaal hebben, maar 1 van hen vindt dat deze zwakte niet negatief is, moet er gezocht worden naar een andere algemene zwakte. Later presenteert elke kleine groep zich aan de rest van de groep.

5.2 Naam en beweging

De groepsleden staan of zitten in een kring. Om de beurt zegt iedereen zijn naam en voert tegelijkertijd een beweging uit. Een andere persoon, die naast de eerste zit, zegt de naam van de eerste en herhaalt zijn beweging, zegt dan zijn eigen naam en voert een beweging uit. De derde herhaalt de naam van de eerste en de tweede persoon samen met hun bewegingen, voert dan zijn eigen beweging uit door zijn naam te zeggen. De vierde herhaalt ook de namen van de eerste, de tweede en de derde persoon met hun bewegingen en voegt zijn eigen

naam bij de beweging, enzovoort, totdat alle spelers gedaan hebben.

Let op. Zich uitdrukken in een beweging is niet gebruikelijk en gemakkelijk, dus de leider moet beginnen en een voorbeeld geven. Twee begeleiders kunnen naast elkaar zitten. Een van hen zou kunnen beginnen en de andere zou de cirkel kunnen afmaken. Vervolgens zou de afrondende leider de gelegenheid hebben om de hele groep te laten bewegen, bijvoorbeeld door te beginnen met een rondje door de kamer te lopen. Dit maakt het mogelijk om de kennismaking consequent af te ronden en het team naar een warming-up te leiden. Iedereen moet na de begeleider in beweging komen en hij hoeft de groep niet meer aan te moedigen of te vragen om op te staan (als ze zitten) en te beginnen met bewegen.

5.3 Begroetingen

De trainer vraagt de deelnemers om elkaar op een andere manier te begroeten dan ze gewoonlijk doen. De opdracht is eerst iemand te begroeten met de voeten, dan met de knieën, de heupen, de schouders, en tenslotte door het hoofd aan te raken. De oefening brengt veel beweging en plezier met zich mee, er verschijnen steeds meer verfijnde vormen van begroeten, de deelnemers gedragen zich gewoonlijk vrij en spontaan, zij zoeken naar verschillende manieren om relaties aan te knopen. Zij hebben allen de gelegenheid elkaar te ontmoeten in de vorm van een direct contact. Het spel vereist van de spelers dat zij hun weerstand tegen fysieke nabijheid doorbreken (wat voor veel mensen een groot probleem is), maar stelt tegelijkertijd veiligheidsgrenzen - iedereen heeft de mogelijkheid om te bepalen hoe hij zich tot zijn partner verhoudt.

6. ANNEX 2 - DIALOOG IN PRAKTIJK

DIALOOG EURO CULTURE, CYPRUS

1. Hoe werd de discussie achteraf ingeleid bij het publiek?

De discussie was actief, vriendelijk, gekenmerkt door wederzijds begrip en respect. Iedereen wilde de acteurs bedanken en feliciteren.

2. Wat waren de belangrijkste vragen?

De belangrijkste vragen waren er drie:

- a) Welke rol vind je leuk en wilde je spelen?
- b) Welke deel was volgens jou de beste?
- c) Welk gevoel heb je overgehouden aan de voorstelling?
- d) Welke boodschap heeft het stuk aan de samenleving en aan de jeugd overgebracht?

3. Wat waren de belangrijkste onderwerpen in de dialoog?

Het publiek wilde van de acteurs horen hoe zij zich voelden bij het spelen van hun rollen. Het publiek wilde discussiëren over de boodschappen die het toneelstuk aan de maatschappij gaf met betrekking tot de positie van de jeugd ten opzichte van de pandemie (of de jeugd solidair is en samenwerkt met de maatschappij).

4. Hoe was de sfeer tijdens de dialoog?

De sfeer was vriendelijk, een sfeer van respect, iedereen wilde de acteurs feliciteren met hun harde werk.

5. Zijn er spanningen geweest? Zo ja, waarom?

Een kleine spanning was er, toen een jongere zei dat jongeren niet verantwoordelijk zijn omdat ze vermijden te vaccineren. De meerderheid van het publiek was niet gevaccineerd. Het toneelstuk gaf aanleiding tot informatie over het belang van vaccinatie, maar concludeerde dat iedereen vrij is om te beslissen. De coördinator ging wijselijk over op een ander onderwerp om spanningen te voorkomen.

**6. Hoe was de dialoog afgelopen? Was er een samenvatting?
Zijn er conclusies getrokken?**

De gecoördineerden hebben de belangrijkste boodschappen aan de samenleving en de jongeren samengevat

- a) Jongeren zijn verantwoordelijke burgers
- b) Zij werken samen met andere groepen in de samenleving
- c) zij beschermen de school en pleiten voor het juiste onderwijs
- d) zij geven blijk van een hoge mate van vrijwilligheid
- e) ze houden van hun land en zijn optimistisch voor de toekomst
- f) samenwerking is belangrijk voor succes
- g) Solidariteit is van grote waarde
- h) Ze hebben dromen, ze willen hun land heropbouwen, ze hebben hoop op een betere toekomst.

7. Wat was de rol van de acteurs?

Cruciaal voor de discussie was de actieve deelname en openheid van de acteurs, die expressief waren. Ze voelden zich erg trots tijdens het optreden, ze hebben veel geleerd. Ze voelden veel emoties.

DIALOOG, PiD, NEDERLAND

1. Hoe werd de discussie achteraf ingeleid bij het publiek?

Door een PiD collega die optrad als moderator. Na de voorstelling leidde hij de discussie in. De bezoekers werden uitgenodigd om hun vragen te stellen aan de acterende jongeren.

2. Wat waren de belangrijkste vragen?

- a) Vragen aan een specifieke acteur
- b) Welk deel vond je het leukst?
- c) Welk deel van het stuk was het meest interessant waarom?
- d) Welke gevoelens riep het stuk bij je op?

3. Wat waren de hoofdpunten van de dialoog?

De rollen, het toneelstuk en de ervaringen van de acterende jongeren in het stuk. Hun gevoelens. Het is leuk om te horen dat de bezoekers zich herkennen in gevoelens van de acterende jongeren en hun gevoelens.

4. Hoe was de sfeer tijdens de dialoog?

Ontspannend. Gezellig. Luisterend. Respectvol reageren op de jongeren. Ook onderling. De jongeren werden geprezen en gefeliciteerd met hoe ze het verhaal hadden gespeeld zonder enige professionele theaterervaring.

5. Waren er spanningen? Zo ja, waarom?

Nee. De gespeelde scènes zijn herkenbaar voor de bezoekers (jongeren, ouderen en een theaterdocent, dramadocent). Zij hebben identieke ervaringen als het gaat om het zich wel of niet houden aan de corona maatregelen. Of zich niet houden aan de corona maatregelen. Gesprekken met vrienden, kennissen, collega's, enz. Een opmerking van de dramadocent was dat hij soms de weerstand in Nederland tegen de corona maatregelen te groot vond. Nederland ten aanzien van de corona maatregelen wordt soms overdreven als hij het in andere landen ziet. De oppositionele mentaliteit in Nederland is niet onbekend als het gaat om vrijheden en de eigen opvattingen.

6. Hoe werd de dialoog afgesloten? Was er een samenvatting? Werden er conclusies getrokken?

Het gesprek werd geleid door een PID-collega. Hij vatte het gesprek samen, gesprek en feliciteerde ook de jongeren die, ondanks alle coronamaatregelen, een prachtig toneelstuk speelden. Samenwerking, teamwork, plezier, humor, zelfverantwoordelijkheid leidden tot dit succes.

7. Wat was de rol van de acteurs?

Hun openheid om te praten over de gevoelige onderwerpen en ervaringen en om met de aanwezigen. Ze hebben veel geleerd om na te denken over de toekomst, over een leven na Corona. Ze zien ook mogelijkheden en denken in positiviteit.

DIALOOG, AEA ROEMENIË

1. Hoe werd de discussie achteraf ingeleid bij het publiek?

We hadden de discussie met het publiek direct na de voorstelling op maandag 28 februari. In het publiek zaten meer dan 50 mensen, studenten, jongeren, leraren, senioren.

De discussie met het publiek was zeer interessant, en duurde ca. 1.30 uur duurde, in een zeer vriendelijke sfeer. Omdat de voorstelling een grote impact had, waren de mensen in het publiek zeer actief en de meesten gaven hun mening en discussieerden over het onderwerp van de voorstelling.

2. Wat waren de belangrijkste vragen?

De onderstaande vragen werden gebruikt als uitgangspunt voor de discussie:

- Wie van jullie herinnert zich een voorval dat vergelijkbaar is met het lot van een van de personages?
- Wie heeft familieleden of vrienden die gestorven zijn tijdens de Covid 19 pandemie?
- Welke gevolgen had de lockdown voor jou?
- Waren de gevolgen van de pandemie goed of slecht voor jou?
- Vertel ons hoe het jou beïnvloedde.
- Vertelt iemand ons een verhaal dat een positief effect had?
- Welk personage vind je het leukst?
- Wat kun je ons vertellen over het personage Nae (of een ander)?
- Welk personage vind jij het leukst? Waarom?

3. Wat waren de belangrijkste onderwerpen in de dialoog?

Een van de belangrijkste punten in de dialoog was de boodschap die door het stuk werd uitgedragen en welke boodschap elke acteur wilde benadrukken.

Ook wilde het publiek hun gevoelens over de pandemie delen, hun ervaringen tijdens deze periode, negatieve aspecten maar soms ook positieve.

De ouderen waren zeer ontvankelijk en gaven uitgebreide antwoorden. De jongeren hadden kortere antwoorden.

4. Hoe was de sfeer tijdens de dialoog?

De sfeer was zeer vriendelijk en uiterst aangenaam, vooral omdat een van de acteurs, zeer charismatisch, de discussie had geleid.

Iedereen genoot van de voorstelling. Sommige senioren waren emotioneel omdat ze er iets uit hun leven in terugzagen.

Zijn er spanningen geweest? Zo ja, waarom?

We hadden geen spanningen.

5. Hoe werd de dialoog beëindigd? Was er een samenvatting? Werden er conclusies getrokken?

Elke spreker moest iets zeggen als een conclusie nadat hij de directe vraag beantwoordde. We kunnen ze als volgt samenvatten: de jongeren namen de gevolgen van de pandemie serieus en raakten zeer betrokken bij het overbrengen van de boodschap van het toneelstuk aan het publiek; ze zeiden dat een kritieke situatie, zoals een pandemie, je leven ingrijpend kan veranderen, zowel in positieve als in negatieve zin; alleen samen kunnen we de crises in ons leven overwinnen het delen van vreugde en verdriet kan een manier zijn om obstakels te behandelen en te overwinnen; de bar in dit toneelstuk is geen plaats waar mensen heen gaan om hun ziel te verliezen, maar een plaats waar vrienden elkaar ontmoeten en vreugde en verdriet delen.

6. Wat was de rol van de acteurs?

Wat erg interessant was en wat ik erg goed vond, was het feit dat een van de jonge acteurs de discussie met het publiek leidde en hij deed dat heel goed, omdat de jongeren die in de zaal aanwezig waren gemotiveerd en aangemoedigd om hun gevoelens te uiten en hoe ze door deze ervaring.

De andere acteurs gaven hun mening over hoe zij over de pandemie dachten. Ook legden zij de boodschap uit van het personage dat zij speelden

DIALOOG , CYCLISIS, GRIEKENLAND

1. Hoe werd de discussie achteraf aan het publiek voorgesteld?

Aangezien onze voorstelling online werd gehouden via zoom, waarbij de opname van de generale repetitie werd getoond, was het publiek er al van op de hoogte dat er discussie zou volgen de voorstelling over de thema's, personages en middelen. De art director bedankte het publiek voor het volgen van de voorstelling en gaf het woord aan de acteurs om vragen te stellen aan het publiek.

2. Wat waren de belangrijkste vragen?

De belangrijkste vragen waren er vier:

- a) Wat raakte u het meest in de inhoud of de middelen van het stuk?
- b) Met welke personages identificeerde u zich en zo ja, met welke voelt u zich het meest verbonden?
- c) Welke gevoelens kwamen het meest naar voren tijdens de opvoering?
- d) Wat heeft u eventueel gemist in de voorstelling?

3. Wat waren de belangrijkste onderwerpen in de dialoog?

Het publiek maakte duidelijk dat het zien van ons leven in de afgelopen 2 jaar in een notendop door het luisteren naar het actuele nieuws en het zien van hun verschillende ikken in één keer uitzonderlijk treffend was. De manier waarop zij als jongeren moesten veranderen en vrijheden, gevoelens en relaties opnieuw moesten evalueren, was ook een belangrijk onderwerp.

4. Hoe was de sfeer tijdens de dialoog?

Iedereen was heel vriendelijk en openhartig, want bijna iedereen maakte wel een opmerking tijdens het proces. Het feit dat de vragen werden gesteld door de verschillende acteurs en ook door de art director en het assiterende personeel heeft geholpen om de dialoog een dialoog te laten zijn en niet louter een vraag en antwoord sessie.

5. Zijn er spanningen geweest? Zo ja, waarom?

Er waren geen spanningen. Veel passie in het uitdrukken van gevoelens en shock die werden opgewekt door de voorstelling maar in een positief licht over hoe realistisch de voorstelling was.

**6. Hoe werd de dialoog beëindigd? Was er een samenvatting?
Werden er conclusies getrokken?**

De dialoog werd afgesloten met de belofte om het stuk opnieuw op te voeren in de openbare ruimte van Patras, omdat het zeer actueel, politiek en kritisch bleek te zijn ten aanzien van de standpunten van de jeugd van onze regio. Vooral belangrijk leek het feit dat in de voorstelling improvisatie en creatie van de inhoud vanuit de jeugd, door de jeugd en voor de jeugd werd opgevoerd. Er werd ook beloofd om enkele extra cijfers toe te voegen over de stijging van het aantal vrouwenmoorden en gevallen van huiselijk geweld in Griekenland tijdens het isolement.

7. Wat was de rol van de acteurs?

De acteurs leidden de discussies, beantwoordden vragen en beschreven gepassioneerd hun ervaringen en rollen bij het maken en opvoeren van het stuk. De groep was erg sentimenteel aan het eind van de voorstelling en uitzonderlijk blij met het eindresultaat. Trots zijn op hun eigen creatie hielp mensen om zich open te stellen en te praten over hun eigen ervaringen en worstelingen.

DIALOOG, FUNDACJA VIA CULTURAE, POLAND

1. Hoe werd de discussie achteraf aan het publiek voorgesteld?

Voor de voorstelling hebben we het publiek geïnformeerd dat er na afloop een discussie met het publiek zou plaatsvinden. Na de voorstelling modereerde de projectcoördinator het gesprek met het publiek, stelde vragen en gaf het woord. Ook de acteurs namen deel aan de discussie.

Het geheel werd op audio-video opgenomen.

2. Wat waren de belangrijkste vragen?

De hoofdvragen waren er drie:

- a) Wat viel je het meest op aan de inhoud van het stuk?
- b) Welk personage was je het meest bijgebleven en waarom?
- c) Welke emoties en gevoelens kwamen het duidelijkst naar voren tijdens het stuk?

3. Wat waren de belangrijkste onderwerpen in de dialoog?

Een leerkracht die bij de voorstelling was, zei dat deze voorstelling door andere leerkrachten gezien zou moeten worden, dat leerkrachten zich niet bewust zijn van wat er met de leerlingen gebeurd is tijdens de pandemie. Anderen zeiden dat een belangrijk personage het "hetero"-personage was, dat misbruik maakte van de situatie en anderen lastig viel, maar uiteindelijk gestraft werd. Het stuk ging over eenzaamheid, isolement, haat, frustratie en depressie - deze elementen las het publiek snel.

4. Hoe was de sfeer tijdens de dialoog?

Er was een goede sfeer tijdens de bijeenkomst, de meeste mensen die naar de voorstelling kwamen waren blij dat iemand hardop zei wat de jongeren voelden tijdens de pandemie. De vragen van het publiek en de opmerkingen waren relevant.

5. Zijn er spanningen geweest? Zo ja, waarom?

Er waren geen spanningen of ongepaste dingen

6. Hoe werd de dialoog beëindigd? Was er een samenvatting? Werden er conclusies getrokken?

Aan het eind vatte de presentator onder andere samen dat hij het publiek bedankte voor hun komst, de zaal was vol en ten tweede dat we het toneelstuk samen konden beleven en onze ervaringen konden delen. Een van de

uitspraken is dat we rijker zijn voor deze ervaring en ons misschien meer bewust zijn van bedreigingen.

7. Wat was de rol van de acteurs?

Na de voorstelling waren de acteurs emotioneel uitgeput, ze waren erg getroffen door de voorstelling en de levendige ontvangst door het publiek, na de voorstelling spraken ze met het publiek, maar ze concentreerden zich eerder op het luisteren naar wat het publiek te zeggen had.





The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Covid-19 Youth Theater