

UNIVERSITATEA NAȚIONALĂ DE ARTĂ TEATRALĂ ȘI CINEMATOGRAFICĂ
„I.L. CARAGIALE” BUCUREȘTI

REZUMAT
TEZĂ DE DOCTORAT
ACTORIA CA PROFESIE LIBERALĂ ÎN CONTEMPORANEITATE

CONDUCĂTOR DE DOCTORAT
prof. univ. dr. habil. Alexandru BOUREANU

DOCTORAND
George LEPĂDATU

Cuprins:

INTRODUCERE	6
CAPITOLUL I	
REPERE ÎN FORMAREA ACTORULUI ÎN ROMÂNIA	20
1.1. Tradiții, obiceiuri și manifestări cu caracter teatral	20
1.2. Zorii școlilor de teatru și formele de organizare (până în 1900)	22
1.3. Conservatoarele dramatice până în 1900	26
1.4. Reprezentanți emblematici ai secolului al XIX-lea	30
1.5. Sfârșitul secolului al XIX-lea și începuturile celui de-al XX-lea	38
1.5.1. Compania Davila	39
1.5.2. Compania Marioara Voiculescu	43
1.5.3. Compania Bulandra	45
1.6. Formarea actorului în perioada comunistă	48
1.6.1. Contextul ideologic și politic al formării actorilor	50
1.6.2. Structura instituțională și curriculum-ul în învățământul teatral	51
1.6.3. Repertoriul și conținutul ideologic al teatrului socialist	52
1.6.4. Forme de rezistență și adaptare artistică	52
1.6.5. Evaluarea impactului pe termen lung	53
1.6.6. Transformările în învățământul de artă dramatică post-1989	54
1.6.7. Importanța studiului perioadei comuniste pentru generațiile actuale de actori	55
1.7. Actualitatea formării actorului: școli și universități (după 1990 până în prezent)	56
1.7.1. Diversificarea metodelor de formare	58
1.7.2. Influența globalizării și a schimburilor culturale	59
1.7.3. Creșterea numărului de școli și programe de actorie	60
1.7.4. Integrarea tehnologiilor moderne	62
1.7.5. Diversificarea curriculum-ului în formarea actorului	63
1.7.6. Educația interdisciplinară	65
1.7.7. Evaluarea în procesul de formare ale tinerilor actori	66
1.7.8. Dezvoltarea programelor de masterat și doctorat în artele spectacolului	67
1.7.9. Adaptarea la noile cerințe ale pieței muncii	68
1.7.10. Formarea actorilor la nivel internațional	70
1.8. Contextul post-comunist în formarea actorului în România	73

1.8.1. Școli de teatru în România	76
--	-----------

CAPITOLUL II

EVOLUȚIE ADMINISTRATIVĂ A ACTORULUI

CA RESURSĂ UMANĂ ÎN ROMÂNIA	79
2.1. Practicarea profesiei de actor în secolul XIX	79
2.2. Forme de angajare și contracte după anul 1900	85
2.3. Actorul ca angajat în perioada comunistă	87
2.4. Activități specifice profesiei – locuri comune de creație și reprezentare	92

CAPITOLUL III

CARIERA ACTORULUI ÎN SPAȚIUL CULTURAL ROMÂNESC:

ANGAJAT VS. LIBER-PROFESIONIST	96
3.1. Artistul angajat: stabilitate și constrângeri	96
3.1.1. Artistul liber-profesionist: libertate și precaritate	98
3.1.2. Impactul asupra carierei artistice	99
3.2. Problematicile profesiei de actor în antreprenoriat	101
3.3. Definiții – conceptualizări	103
3.3.1. Actori liber-profesioniști (freelanceri)	103
3.3.2. Actori fondatori de companii teatrale	104
3.3.3. Actori care dezvoltă branduri personale	104
3.3.4. Actori implicați în management cultural și politici publice	104
3.4. Studiu de caz: Teatrul independent „unteatru”	107
3.5. Profesia de actor – angajat în instituții publice	110
3.6. Determinări și particularități ale profesiei de actor	112
3.7. Tipuri de actori în spectacolul contemporan	114
3.8. Tipuri de contracte în profesia de actor	115
3.9. Studiu de caz: Teatrul Național București (TNB)	116
3.10. Aspecte legislative particulare în cazul profesiei de actor	120
3.10.1. Analiză comparativă a regimurilor juridice aplicabile actorilor:	
Implicații economice, juridice și culturale	122
3.10.2. Studiu de caz 2: Actorii din industria publicitară	123
3.11. Ce este o carieră artistică în actorie?	124
3.11.1. Definiția și rolul actorului în societate	126

3.11.2. Etapele formării unei cariere artistice în actorie	127
3.11.3. Incertitudinea financiară și competiția	128
3.11.4. Adaptarea la noile tehnologii	129
3.12. Studiu de caz: Fișa postului și Ordinul de serviciu vs. Libertatea de creație și mobilitatea profesională	130
3.12.1. Ordinul de serviciu: între coordonare și constrângere	131
3.12.2. Dimensiunea organizațională și managerială	132
3.12.3. Ordinul de serviciu ca formă de autoritate	133
3.12.4. Libertatea de creație și mobilitatea profesională	134
3.12.5. Exemple concrete din România	134
3.12.6. Mobilitatea profesională: definiție și importanță	136

CAPITOLUL IV

ACTORUL ȘI SELF-MANAGEMENTUL	140
4.1. Self-managementul între teorie și practică	140
4.2. Self-managementul aplicat profesiei de actor	145
4.3. Auto-perfecționare și <i>Lifelong learning</i> în teatru	148
4.4. Conceptul de <i>freelancer</i> în teatrul românesc	154
4.4.1. De la angajamentul artistic la <i>Industria culturală</i>	155
4.4.2. Experiența <i>freelancer creativ</i> în Europa	157
4.4.3. Modalități de lucru în domeniul <i>freelancing</i> românesc	164
4.4.4. Tranziția de la <i>freelancer</i> la antreprenor	168
4.4.5. <i>Freelancing-ul</i> pe piața muncii	171
4.4.6. Considerente al riscurilor <i>freelancing-ului</i> creativ	172
4.4.7. Dinamica <i>freelancerului</i> în alte domenii	174
4.5. Activitatea profesională teatrală și actualitatea în România europeană	176

CAPITOLUL V

PROFEȚII DESPRE CREATIVITATE ÎN DEMULTIPLICAREA ACTORULUI VIITORULUI	182
5.1. Actualitatea sectoarelor culturale și creative din România în context european	182
5.1.1. Considerații generale	182
5.1.2. Sectoarele culturale și creative (SCC)	183

5.1.3. Ce sunt politicile culturale?	189
5.1.4. Politicile culturale din Franța în România	191
5.1.5. Măsurile pentru susținerea sectorului cultural în context de criză sanitară.	196
5.1.6. Teatrul privat: noutate în peisajul cultural după 1990	198
5.1.7. Democratizare a culturii și democratizare culturală	199
5.1.8. Un exemplu de descentralizare al culturii: Franța	200
5.1.9. Perspective privind <i>statutul artiștilor și creatorilor</i> din România	202
5.1.10. Expresii ale politicii culturale externe franceze	204
5.2. Tendințe în abordarea profesiei de actor pe piața culturală	207
5.2.1. Multidisciplinaritatea și hibridizarea competențelor	208
5.2.2. Digitalizarea și performanța în mediul online	209
5.2.3. Impactul rețelelor de socializare și brandul personal	211
5.3. Provocări și obstacole în dezvoltarea profesională actricească	213
5.3.1. Perfecționarea continuă – programele de formare profesională	215
5.3.2. Provocări administrative și accesul la finanțare	217
5.3.3. Dimensiuni legislative ale vulnerabilității profesionale în actorie	220
5.4. Considerații privind viitorul și transformările pieței cultural-artistice	222
5.4.1. Transformări tehnologice și realitatea augmentată	223
5.4.2. Schimbări în preferințele publicului și adaptabilitatea actorilor	225
5.4.3. Viitorul actoriei	226
CONCLUZII	230
BIBLIOGRAFIE	238

Cuvinte cheie: actorie, profesia de actor, teatru românesc, formarea actorului, conservatoare dramatice, instituționalizare culturală, repertoriu, perioada comunistă, realism socialist, libertatea artistică, mobilitate profesională, *freelancing*, antreprenoriat cultural, *self-management*, *lifelong learning*, brand personal, politici culturale, industrii culturale și creative, piața muncii culturale, precaritate profesională, digitalizare, rețele sociale, globalizare, transnaționalism, teatru independent, legislația muncii artistice, *managementul* carierei, vocație artistică.

Capitolul I: Repere în formarea actorului în România

Studiul asupra originilor și dezvoltării profesiei de actor în spațiul românesc evidențiază o evoluție complexă, marcată de îmbinarea tradițiilor populare, a influențelor externe și a proceselor de instituționalizare culturală. Capitolul I urmărește aceste etape formative, de la manifestările arhaice cu caracter teatral la cristalizarea unei profesii distincte, însoțite de apariția unor școli și conservatoare specializate.

1. Origini arhaice și tradiții populare

Primele forme de manifestare artistică ce pot fi considerate proto-teatrale sunt strâns legate de rituri creștine, ceremonii agrare și sărbători comunitare. Dansurile rituale și obiceiurile populare de tip „Călușarii” sau „Capra” aveau un puternic caracter performativ, îmbinând expresia corporală cu muzica și cu elementele dramatice ale povestirii. Aceste manifestări nu erau doar forme de divertisment, ci îndeplineau funcții religioase, sociale și identitare. Ele au contribuit la formarea unui limbaj expresiv specific, care ulterior a oferit un teren fertil pentru apariția teatrului cult.

Astfel, se poate spune că actorul român are rădăcini în tradiția comunitară și ritualică a satului, unde interpretarea scenică nu era percepută ca o profesie distinctă, ci ca parte integrantă a vieții sociale. Totuși, aceste forme de expresie au constituit un patrimoniu simbolic ce a influențat puternic dezvoltarea ulterioară a scenei românești.

2. Primele manifestări organizate (secolele XVII–XVIII)

Odată cu modernizarea societății românești, apar și primele încercări de a organiza spectacole cu caracter dramatic. În secolele XVII–XVIII, la curțile domnești și boierești sunt consemnate momente teatrale sub forma de divertisment, serbărilor sau spectacolelor de inspirație occidentală. Totodată, școlile religioase au introdus reprezentări cu caracter moralizator, destinate educației și instruirii tinerilor.

În acest context, declamația și recitarea textelor poetice sau religioase au devenit exerciții de bază, ce pregăteau terenul pentru viitoarele școli de teatru. Teatrul era perceput nu doar ca o artă, ci și ca instrument de formare morală și culturală. Această perioadă a pus bazele unei orientări spre instituționalizare, în care expresia artistică începea să fie supusă unor norme și să fie asociată cu educația formală.

3. Înființarea școlilor de declamație și a conservatoarelor

Secolul al XIX-lea marchează momentul decisiv al profesionalizării. În București și Iași se înființează primele școli de declamație, precursore ale conservatoarelor dramatice. Aceste instituții aveau menirea de a forma actori instruiți nu doar în tehnica rostirii și interpretării, ci și în cultura generală necesară unei cariere artistice.

Conservatoarele dramatice au introdus o metodologie de lucru inspirată din modelele europene, în special cel francez și italian, asigurând astfel alinierea teatrului românesc la tendințele continentale. Înființarea acestor instituții a reprezentat nu doar o recunoaștere a artei actorului, ci și o consacrare a teatrului ca instituție publică, susținută de elitele politice și culturale ale vremii.

4. Mari figuri ale teatrului românesc din secolul XIX

În acest proces de consolidare a teatrului românesc, un rol fundamental l-au avut marii actori și animatori de scenă ai secolului XIX. Costache Caragiale este recunoscut drept unul dintre întemeietorii scenei românești, aducând un stil realist și autentic în interpretare. Matei Millo a fost nu doar un actor remarcabil, ci și un inovator al scenei, implicat activ în dezvoltarea repertoriului autohton. Mihail Pascaly, la rândul său, a contribuit la formarea unei generații de actori prin preocuparea pentru profesionalism și disciplină artistică.

Acești pionieri ai scenei românești au creat o tradiție de joc actoricesc care îmbina elementele locale cu influențele europene, construind astfel un stil distinct. Ei au reprezentat, totodată, modele de carieră artistică, demonstrând că actorul putea fi perceput ca profesionist și personalitate culturală respectată.

5. Tranziția spre modernitate (sfârșitul sec. XIX – începutul sec. XX)

Ultimele decenii ale secolului XIX și începutul secolului XX marchează trecerea teatrului românesc către modernitate. Apariția dramaturgiei lui I.L. Caragiale a adus o nouă dimensiune în dezvoltarea scenei naționale, prin critica socială și prin rafinamentul limbajului artistic. Actori precum Constantin I. Nottara, Grigore Manolescu, Aristizza Romanescu au oferit interpretări memorabile, contribuind la consolidarea prestigiului profesiei de actor.

Această perioadă se caracterizează și printr-o deschidere mai accentuată către influențele europene. Turneele trupelor străine, traduceri de piese și contactele cu marile

centre teatrale ale Europei au stimulat o reînnoire estetică și metodologică. Actorii români se formează și se perfecționează într-un context de circulație culturală intensă, ceea ce le conferă mobilitate profesională și adaptabilitate.

Capitolul I arată cum profesia de actor în România s-a format gradual, printr-un proces de trecere de la expresii arhaice și ritualice la instituționalizarea teatrului cult. Dacă în primele etape actorul era parte a comunității, fără un statut profesional distinct, secolul XIX aduce recunoașterea socială și culturală a acestei profesii. Înființarea conservatoarelor dramatice, apariția unei generații de actori emblematice și influența dramaturgiei naționale au consolidat statutul actorului ca personalitate culturală de referință.

Totodată, evoluția prezentată în capitol evidențiază faptul că identitatea actorului român s-a construit printr-o dialectică între tradiția populară și modernitatea europeană. Această dublă ancorare a conferit teatrului românesc o specificitate aparte, făcând posibilă articularea unei școli de actorie cu caracter național, dar deschisă la dialog cu marile curente culturale ale epocii.

Capitolul II: Evoluție administrativă a actorului ca resursă umană în România

Capitolul II analizează transformările profesiei de actor în România, din perspectiva evoluției sale administrative și instituționale. Studiul urmărește modul în care actorul a fost perceput și gestionat ca „resursă umană” în diferite contexte istorice, de la primele forme de angajare în secolul al XIX-lea, trecând prin regimul comunist, până la perioada contemporană, caracterizată de diversificarea formelor contractuale și de mobilitatea profesională. Acest parcurs evidențiază relația tensionată dintre creativitatea artistică și constrângerile administrative, dintre libertatea de expresie și logica birocratică sau politică a instituțiilor culturale.

1. Practicarea profesiei de actor în secolul XIX

Secolul al XIX-lea a reprezentat momentul de constituire a profesiei de actor în România. În lipsa unor instituții formale, transmiterea meșteșugului se realiza prin ucenicie, în cadrul trupelor itinerante sau sub îndrumarea unor actori consacrați. Actorul era perceput simultan ca artist și ca *entertainer*, fiind adesea plasat la marginea recunoașterii sociale. Totuși, în această perioadă se cristalizează primele instituții de formare și primele structuri teatrale stabile.

Înființarea Conservatorului de Artă Dramatică de la București (1834) și deschiderea Teatrului Național din Iași (1840) marchează începutul instituționalizării profesiei. Actori precum Matei Millo, Mihail Pascaly sau Costache Caragiale au avut un rol decisiv în profesionalizarea scenei românești, aducând discipline noi în repertoriu și contribuind la recunoașterea actoriei ca profesie distinctă. În ciuda acestui progres, condițiile economice erau fragile, iar infrastructura teatrală rămânea precară, ceea ce limita mobilitatea profesională și stabilitatea financiară a actorilor.

2. Forme de angajare și contracte după 1900

La începutul secolului XX, se observă o diversificare a formelor de angajare. Actorii puteau opta pentru contracte pe termen lung, oferite de teatrele naționale, sau pentru colaborări flexibile în cadrul trupelor private. Perioada interbelică aduce o profesionalizare mai accentuată, odată cu creșterea prestigiului teatrelor de stat și cu centralizarea instituțiilor culturale. Totuși, persistă discrepanțe între centrele urbane mari, unde existau resurse și infrastructură, și teatrele provinciale, care funcționau cu dificultate.

După instaurarea regimului comunist, formele de angajare sunt uniformizate prin monopolul statului asupra instituțiilor de cultură. Actorii devin salariați ai statului, integrați într-un sistem de repartiție și planificare. Dacă pe de o parte acest regim asigura o stabilitate financiară, pe de altă parte elimina orice autonomie artistică și reducea mobilitatea profesională la minim. După 1989, liberalizarea sectorului cultural a favorizat apariția teatrului privat și a colaborărilor multiple, oferind actorilor noi oportunități, dar și expunându-i la riscurile precarității economice. Astăzi, peisajul contractual este plural: de la angajări în instituțiile publice la colaborări independente și freelancing, ceea ce reflectă transformările mai largi ale pieței muncii culturale.

3. Actorul ca angajat în perioada comunistă

Un segment central al capitolului este analiza statutului actorului în perioada comunistă. Naționalizarea teatrelor în 1948 a însemnat integrarea deplină a actorilor în aparatul de stat, aceștia devenind funcționari culturali supuși regulilor ideologice ale regimului. Cenzura era omniprezentă, iar repertoriul trebuia să se conformeze „realismului socialist” și obiectivelor propagandistice.

Existau, însă, și avantaje materiale semnificative: salarii regulate, locuințe de serviciu, acces la sisteme de sănătate și la pensii, repartiții pentru absolvenții școlilor de teatru. Actorii beneficiau de o stabilitate socială fără precedent, dar această securitate venea cu prețul libertății artistice.

În fața acestor constrângeri, mulți artiști au dezvoltat strategii subtile de rezistență: introducerea unor subtexte critice, folosirea ironiei sau a aluziilor în interpretări, precum și cultivarea unui dialog tacit cu publicul, care înțelegea mesajele dincolo de cenzură. Dualitatea dintre stabilitatea economică și constrângerea ideologică a definit întreaga experiență a actorului în regimul comunist.

4. Activități specifice profesiei – locuri comune de creație și reprezentare

Capitolul abordează apoi spațiile de desfășurare ale profesiei de actor. În perioada modernă, teatrele instituționalizate, naționale și locale, au devenit centre de excelență și repere pentru viața culturală a comunităților. Actorii erau integrați într-un sistem repertorial, cu discipline și obligații clare. Totodată, teatrul privat, deși marginalizat în perioada comunistă, a cunoscut o dezvoltare notabilă după 1990, aducând o nouă energie și diversitate estetică.

Cinematografia și televiziunea au constituit alte spații de afirmare, oferind actorilor ocazia de a-și adapta stilul la exigențele camerei și ale publicului de masă. În ultimele decenii, actorii au explorat și spațiul public, prin spectacole de stradă, festivaluri și performance-uri site-specific, ceea ce a extins orizontul profesiei și i-a apropiat de comunități diverse.

În epoca digitală, platformele online și mediile sociale au deschis noi oportunități de vizibilitate și au redefinit mobilitatea profesională. Actorul contemporan poate să-și construiască o carieră transnațională, să colaboreze cu instituții diferite și să experimenteze forme inovatoare de expresie artistică.

Capitolul II demonstrează că evoluția administrativă a actorului în România reflectă tranziția de la o profesie marginală și precarizată în secolul XIX, la o profesie instituționalizată și controlată politic în perioada comunistă, pentru ca după 1989 să ajungă într-un context plural și fragmentat, dominat de mobilitate și diversitate contractuală.

Deși condițiile materiale s-au schimbat semnificativ de-a lungul timpului, tensiunea fundamentală dintre libertatea artistică și constrângerile administrative persistă. Actorul continuă să fie prins între nevoia de stabilitate economică și dorința de autonomie creativă, iar statutul său ca „resursă umană” rămâne într-un echilibru fragil. Această dialectică explică multe dintre provocările contemporane ale profesiei și justifică importanța unei reglementări clare și echilibrate, care să asigure atât protecția socială, cât și libertatea de creație.

Capitolul III: Cariera actorului în spațiul cultural românesc: angajat vs. liber-profesionist

Cariera actorului în România contemporană este configurată de o polaritate definitorie: existența actorului angajat în instituțiile publice și a actorului liber-profesionist, orientat către proiecte independente sau antreprenoriale. Această dihotomie nu se reduce la o simplă diferență contractuală, ci implică dimensiuni multiple – economice, sociale, juridice și creative – care marchează traiectoria profesională și identitatea culturală a actorului. În timp ce statutul de angajat aduce stabilitate și recunoaștere instituțională, cel de liber-profesionist oferă libertate artistică, dar presupune precaritate financiară și responsabilități sporite. Capitolul investighează în profunzime aceste modele, analizând modul în care coexistă și se influențează reciproc, conturând un peisaj teatral complex și dinamic.

1. Actorul angajat: stabilitate și constrângeri

Actorul angajat într-un teatru de stat sau într-o instituție culturală publică beneficiază de siguranța unui venit constant, de protecții sociale extinse (asigurări medicale, pensii, concedii) și de acces la infrastructura artistică necesară unor producții de amploare. Această stabilitate permite explorarea unor roluri dificile sau inovatoare, fără presiunea succesului comercial imediat. Totuși, avantajele sunt însoțite de constrângeri: respectarea unui program fix, integrarea într-o ierarhie rigidă și conformarea la un repertoriu adesea conservator. Presiunile manageriale și politice pot limita libertatea creativă, actorii fiind obligați să răspundă unor agende externe intereselor lor artistice. În acest context, echilibrul dintre siguranță și autonomie devine o negociere permanentă.

2. Actorul liber-profesionist: libertate și precaritate

În opoziție cu rigiditatea instituțională, actorul independent se bucură de o libertate artistică sporită, care îi permite să abordeze teme neconvenționale și să experimenteze noi estetici. Spațiile alternative și festivalurile independente devin platforme privilegiate de exprimare. Totuși, lipsa unui venit constant, absența protecției sociale și dificultățile de finanțare generează un mediu profesional precar. Actorul liber-profesionist nu este doar interpret, ci și antreprenor, fiind responsabil de promovare, *networking*, administrarea resurselor și negocierea contractelor. Această autonomie stimulează inovația, dar expune la instabilitate și extenuare profesională.

3. Impactul asupra carierei artistice

Cele două modele configurează traiectorii distincte: actorii angajați obțin recunoaștere națională prin distincții instituționale și vizibilitate repertorială, în timp ce liber-profesioniștii au șansa de a se afirma pe plan internațional prin festivaluri și colaborări transfrontaliere. Alegerea statutului profesional nu este doar pragmatică, ci și ideologică: unii optează pentru continuitatea tradiției, alții pentru explorarea formelor emergente de expresie. Astfel, statutul actorului reflectă raportarea acestuia la artă și la rolul său în societate.

4. Actorul și antreprenoriatul

Profesia de actor a cunoscut o transformare notabilă în ultimele decenii, fiind tot mai mult integrată în sfera antreprenorială. Globalizarea, digitalizarea și platformele de *streaming* impun actorului asumarea unor funcții multiple: interpret, manager, promotor și negociator. Contractele au devenit mai flexibile, dar și mai incerte, iar actorii trebuie să-și construiască strategii de auto-susținere. Această nouă realitate aduce riscuri financiare și birocratice, dar și oportunități de inovare și extindere a sferei profesionale către producție, regie sau *branding* personal.

5. Conceptualizări și tipologii

Antreprenoriatul artistic presupune administrarea carierei ca o întreprindere individuală, îmbinând creativitatea cu gestionarea riscurilor. În România, se disting mai multe categorii: *freelanceri* (flexibili, dar vulnerabili), fondatori de companii teatrale (inițiatori de structuri independente), promotori de *brand* personal (actori care își valorifică notorietatea) și actori implicați în management cultural sau politici publice. Cadrul juridic este fragmentat, cu trei mari tipuri contractuale: de drepturi de autor, civile și de muncă. Această diversitate generează confuzii, iar absența unui statut clar al artistului accentuează precaritatea profesională.

6. Studiu de caz: *unteatru*

unteatru exemplifică modelul independent reușit, construit pe autonomie, pasiune și implicare directă a artiștilor în toate etapele procesului creativ și administrativ. Lipsa resurselor financiare stabile a fost compensată prin capital simbolic și prin rețele de colaborare. *unteatru* funcționează ca laborator artistic și pedagogic, unde actorii își asumă roluri multiple – interpreți, manageri, promotori. Utilizarea mediului digital a consolidat relația cu publicul și a asigurat vizibilitatea proiectului. Acest model demonstrează că profesionalizarea nu depinde exclusiv de instituțiile publice, ci și de capacitatea actorilor de a se organiza antreprenorial.

7. Profesia de actor în instituțiile publice

Tradiția teatrală românească conferă actorului din instituțiile publice un statut consolidat, reglementat juridic și protejat social. Contractele de muncă, normele etice și

standardele profesionale asigură un cadru stabil, iar sistemele de educație și formare continuă garantează calitatea artistică. Actorii din teatrele publice contribuie nu doar la producții scenice, ci și la perpetuarea tradițiilor culturale naționale. Instituțiile devin astfel atât spații de creație, cât și piloni ai identității colective și ai educației culturale.

8. Determinări și particularități

Necesitatea unui Statut al artistului este recurentă în debaterile culturale. Lipsa unui cadru normativ clar afectează sustenabilitatea carierei și vulnerabilizează artiștii. Politicile culturale incoerente au generat fragilitate instituțională, în timp ce recunoașterea simbolică și instituțională rămâne un reper pentru afirmarea socială a actorului. Dimensiunea etică, protecția împotriva abuzurilor și garantarea drepturilor sociale devin condiții fundamentale pentru un mediu artistic sănătos și sustenabil.

9. Tipuri de actori și contracte

În instituțiile publice, actorii pot fi permanenți, colaboratori, debutanți, ocazionali sau chiar proveniți din alte domenii conexe. Diversitatea statutelor reflectă flexibilitatea necesară producțiilor teatrale. Contractele pot fi nedeterminate (asigurând stabilitate), determinate (pentru proiecte punctuale) sau de colaborare prin drepturi de autor. Alegerea formei contractuale influențează direct siguranța juridică, accesul la protecții sociale și sustenabilitatea carierei.

10. Studiu de caz: Teatrul Național București (TNB)

TNB reprezintă modelul instituțional consolidat, bazat pe contracte de muncă pe durată nedeterminată și pe infrastructură culturală robustă. Actorii beneficiază de siguranță financiară, vizibilitate mediatică și recunoaștere oficială. Totodată, accesul la resurse administrative și la rețele culturale internaționale întărește capitalul simbolic și profesional al acestora. TNB devine un reper de legitimitate și de profesionalizare a actorilor în sistemul public.

Capitolul evidențiază complexitatea profesiei de actor în România contemporană, situată între stabilitatea instituțională și precaritatea creativă a independenței. Dihotomia angajat vs. liber-profesionist nu trebuie privită exclusiv ca opoziție, ci ca două paradigme complementare care contribuie la diversitatea și evoluția teatrului românesc. În timp ce sistemul public garantează continuitate și vizibilitate națională, mediul independent stimulează inovația și conectarea la tendințele internaționale. În ansamblu, coexistența acestor modele configurează un spațiu cultural plural, în care actorul se definește atât ca interpret, cât și ca antreprenor, mediator și agent cultural.

Capitolului IV – Actorul și self-managementul

Capitolul al patrulea al tezei se concentrează asupra unei dimensiuni relativ recente, dar extrem de relevante pentru practica artistică a actorului: *self-managementul*. Într-un context socio-cultural caracterizat prin fluiditate, precaritate și competiție intensă, capacitatea individului de a-și gestiona resursele personale – emoționale, cognitive, temporale și relaționale – devine importantă pentru asigurarea unei cariere sustenabile. În cazul actorului, această competență are o contribuție sporită, întrucât profesia nu implică doar performanțe scenice, ci și o permanentă negociere cu propriile limite, cu instabilitatea economică a domeniului și cu exigențele publicului.

Self-management-ul nu reprezintă doar un set de tehnici aplicabile în mediul organizațional, ci se constituie într-un ansamblu de procese complexe, care întrunesc principii precum auto-cunoașterea, auto-reglarea, stabilirea de obiective și motivația intrinsecă. Capitolul urmărește atât cadrul teoretic al conceptului, cât și aplicabilitatea acestuia în practica actorului contemporan, analizând totodată transformările profesiei în contextul apariției *freelancing-ului* și al integrării teatrului în logica industriilor culturale.

1. *Self-managementul* între teorie și practică

Din perspectivă teoretică, *self-managementul* este definit prin multiple abordări, convergente însă în ideea că presupune o capacitate de autoreglare. Daniel Goleman subliniază importanța auto-controlului emoțional, văzut ca abilitatea de a gestiona impulsurile fără a reprimă emoțiile. Stephen Covey accentuează caracterul proactiv al individului eficient, care își fundamentează alegerile pe valori și obiective, nu pe circumstanțe externe.

În literatura psihologică, Baumeister și Vohs au elaborat „teoria autoreglării”, potrivit căreia succesul personal și profesional depinde de patru procese fundamentale: stabilirea obiectivelor, auto-monitorizarea, evaluarea progresului și ajustarea comportamentelor în funcție de *feedback*. Pentru actor, aceste mecanisme sunt repere: pregătirea unui rol implică setarea unor obiective precise (memorarea textului, antrenarea vocii, exerciții de tip antrenament fizic - specific), monitorizarea zilnică a progresului și ajustarea continuă pe baza indicațiilor regizorale.

În completare, Edward Deci și Richard Ryan au dezvoltat „teoria auto-determinării”, care plasează în centrul *self-managementului* motivația intrinsecă. Un actor motivat de satisfacția actului artistic și de congruența rolurilor cu propriile valori va fi mai *rezilient* și mai capabil să își gestioneze parcursul profesional, în comparație cu un actor orientat preponderent

spre recompense externe. Această abordare este confirmată și de Angela Duckworth, care susține că perseverența și disciplina depășesc talentul brut în determinarea succesului pe termen lung.

În același registru, „teoria obiectivelor” (*goal-setting theory*), arată că obiectivele clare și provocatoare stimulează performanța și mobilizează resursele interne. În context teatral, obiectivele asumate pentru fiecare repetiție sau spectacol, corelate cu *feedback*-ul constant, devin piloni ai evoluției artistice.

Totuși, aplicarea principiilor teoretice în practică întâmpină numeroase dificultăți. Presiunea timpului, *multitasking*-ul, stresul emoțional și influența factorilor extrinseci reduc eficiența autoreglării. Actorii, la fel ca managerii de tip *corporate*, sunt confrunțați cu termene limită stricte, cu sarcini simultane și cu imprevizibilul specific colaborărilor colective. De asemenea, evaluările publicului sau presiunea comercială pot perturba motivația intrinsecă, determinând o orientare excesivă spre criterii externe de validare.

2. Self-management aplicat profesiei de actor

Profesia de actor reclamă o integrare a *self-managementului* în toate dimensiunile sale. Auto-cunoașterea, după cum remarcă Michael Chekhov, constituie fundamentul performanței autentice. Actorul care își explorează propria interioritate reușește să transpună pe scenă emoții veridice, evitând artificiiul superficial.

Gestionarea emoțiilor este importantă, întrucât anxietatea, nesiguranța și fluctuațiile de dispoziție sunt constante ale vieții artistice. Daniel Goleman arată că actorii capabili să își regleze stările de neliniște au un avantaj semnificativ pentru menținerea unui echilibru sănătos între viața personală și carieră.

Organizarea timpului și planificarea obiectivelor reprezintă un alt pilon al *self-managementului* actorului. Richard Boleslavsky accentuează importanța administrării echilibrate a perioadelor de muncă și de repaus, pentru evitarea *burnout*-ului. Într-o carieră marcată de incertitudine și alternanța dintre suprasolicitare și inactivitate, planificarea strategică devine un element cheie.

Dimensiunea relațiilor inter-personale este de asemenea vitală. În industriile creative, succesul nu se datorează doar talentului, ci și capitalului social. Piața culturală funcționează pe baza reputației și a încrederii. *Networking*-ul autentic, construit pe respect și colaborare, poate face diferența între stagnare și parcursul ascendent al carierei.

Managementul imaginii personale și auto-promovarea s-au impus în epoca digitală ca strategii indispensabile. Actorii trebuie să își construiască o identitate profesională coerentă și

să își gestioneze vizibilitatea *online*, fără a pierde autenticitatea artistică. În acest sens, vizibilitatea devine o resursă de negociere a poziției artistului în piață.

Totodată, sănătatea fizică și mentală constituie fundamentul performanței scenice. Disciplina corpului și a vocii, combinată cu menținerea echilibrului psihologic, garantează longevitatea carierei. Cornel Ban subliniază că, într-un context socio-economic precar, resursele individuale devin esențiale pentru reziliență – observație aplicabilă direct mediului artistic.

Nu în ultimul rând, dezvoltarea continuă a abilităților este parte integrantă a *self-managementului* actorului. Participarea la *workshop*-uri, diversificarea tehnicilor de interpretare și explorarea unor domenii conexe (dans, muzică, multimedia etc.) susțin adaptabilitatea într-o piață artistică în permanentă schimbare.

3. Auto-perfecționare și *Lifelong learning* în teatru

Învățarea continuă constituie un principiu fundamental al carierei actorului. Stanislavski a insistat asupra auto-cunoașterii ca premisă a controlului scenic, iar Artaud a pledat pentru depășirea limitelor corporale în căutarea unei expresivități pure. M. Chekhov a arătat că fiecare eșec devine o lecție indispensabilă în evoluția artistică.

Conceptul de *lifelong learning*, consacrat de Comisia Europeană, este integrat în practicile teatrale contemporane. Actorul trebuie să învețe nu doar tehnici tradiționale, ci și instrumente moderne: utilizarea proiecțiilor video, colaborarea cu tehnologiile digitale sau lucrul cu publicuri diverse. Diversificarea abilităților extinde repertoriul și asigură versatilitatea.

Auto-reflecția reprezintă un instrument *sine qua non*. Evaluarea critică a propriei munci și integrarea *feedback*-ului extern (din partea regizorului, colegilor sau publicului) favorizează o înțelegere aprofundată a progresului artistic. Michael Chekhov și Uta Hagen insistă asupra necesității de a rămâne mereu curios și receptiv, evitând stagnarea profesională.

În egală măsură, gestionarea stresului și prevenirea *burnout*-ului sunt condiții pentru o carieră de lungă durată. Intensitatea emoțională a rolurilor, presiunea succesului și competiția acerbă expun actorii la vulnerabilitate psihică. Practicile de relaxare, echilibrul între muncă și viața personală și capacitatea de detașare de rolurile interpretate devin mecanisme de protecție utile.

4. Conceptul de *freelancer* în teatrul românesc

După 1989, teatrul românesc a cunoscut o transformare radicală. Dacă în perioada comunistă actorul era integrat strict în instituții publice, tranziția la economia de piață a

generat apariția *freelancerului*. Această figură hibridă reunește libertatea artistică cu precaritatea economică.

Freelancerul își asumă roluri multiple: interpret, manager, promotor și administrator al propriei cariere. Această mutație reflectă o schimbare de paradigmă: de la artistul protejat de stat, la lucrătorul cultural autonom, integrat într-o logică a pieței, unde autonomia coexistă cu instabilitatea.

5. De la angajamentul artistic la industria culturală

Teoria „industrii culturale” evidențiază transformarea culturii într-un produs standardizat, orientat spre consum de masă. Esteticul este adesea eclipsat de comercial, iar uniformizarea reduce complexitatea creațiilor.

Cercetările economice au arătat precaritatea specifică profesiilor artistice, marcate de venituri incerte și de o piață a muncii greu de cuantificat. Datele europene arată că industriile culturale și creative generează un procent semnificativ din PIB și ocuparea forței de muncă. În România, însă, ponderea rămâne modestă (aprox. 1,5% din totalul angajaților), reflectând un sector aflat în dezvoltare, dar fragil în comparație cu media europeană.

6. Experiența *freelancerului* creativ în Europa

În Europa Occidentală, *freelancing*-ul artistic este susținut de agenții de intermediere, centre de *co-working* și structuri contractuale flexibile. Tarifele variază: orare, zilnice sau pe proiect. Această diversitate asigură adaptabilitatea, dar și precaritatea.

Deși *freelancing*-ul promite autonomie, în realitate el reproduce adesea constrângerile mediului *corporate*: programe extinse, monitorizare strictă, disponibilitate permanentă. Digitalizarea accentuează această dependență, transformând e-mailul sau platformele online în instrumente de control la distanță.

Astfel, libertatea declarată a *freelancerului* se convertește frecvent într-o presiune constantă și într-un dezechilibru între viața profesională și cea personală. Strategiile de autoreglare – limitarea interacțiunilor digitale, delimitarea timpului de lucru – sunt rareori suficiente pentru a contracara această dinamică.

Capitolul al patrulea demonstrează că *self-managementul* constituie o competență indispensabilă pentru actorul contemporan. În plan teoretic, el îmbină autoreglarea, motivația intrinsecă și stabilirea obiectivelor, iar în plan practic se reflectă în auto-cunoaștere, organizarea timpului, gestionarea emoțiilor, cultivarea relațiilor profesionale și menținerea sănătății.

În același timp, auto-perfecționarea și învățarea pe tot parcursul vieții asigură adaptabilitatea actorului la schimbările tehnologice, estetice și sociale. *Freelancing*-ul, ca

model profesional emergent, amplifică nevoia de *self-management*, întrucât presupune asumarea unor roluri multiple și confruntarea cu precaritatea economică.

În ansamblu, actorul se redefineste ca agent cultural complex: artist, manager, antreprenor și mediator social. Succesul său nu mai depinde exclusiv de talent, ci de abilitatea de a integra principiile *self-managementului* într-o carieră construită pe echilibru, reziliență și adaptare continuă.

Capitolului V – Profeții despre creativitate în demultiplicarea actorului viitorului

Profesia de actor, prin natura sa, se desfășoară la intersecția dintre vocația artistică și cerințele pragmatice ale pieței muncii. Dacă în plan simbolic cariera actorului este percepută drept un parcurs modelat de talent, inspirație și dăruire, în plan concret aceasta depinde de un ansamblu de factori care țin de planificare strategică, rețele profesionale, oportunități instituționale și resurse economice. Capitolul V abordează în profunzime problematica managementului carierei actorului, încadrând-o atât în teoriile generale privind perspectiva dinamicii carierei, cât și în specificul cultural și socio-economic al domeniului teatral. Accentul cade asupra tensiunii dintre idealul artistic și constrângerile profesionale, precum și asupra strategiilor prin care actorii pot transforma această tensiune într-un proces de dezvoltare sustenabilă.

1. Managementul carierei: abordări teoretice și practice

Literatura de specialitate definește managementul carierei ca un proces dinamic de planificare, monitorizare și ajustare a obiectivelor profesionale în funcție de context și oportunități. Introducerea conceptului de carieră proteică, caracterizată de adaptabilitate, autonomie și reorientări succesive în funcție de valori personale. Astfel, se formulează ideea de carieră fără granițe, marcată de mobilitate și de trecerea dincolo de limitele instituționale tradiționale. Aplicate profesiei actorului, aceste teorii relevă două modele majore:

- Cariera tradițională – asociată actorilor angajați în instituții publice, unde stabilitatea și continuitatea definesc parcursul profesional.
- Cariera proteică / fără granițe – specifică actorilor independenți, *freelanceri*, care explorează multiple colaborări și proiecte, într-un context flexibil, dar în condiții de precaritate.

În ambele cazuri, managementul carierei presupune o articulare constantă între aspirațiile personale și realitățile pieței, ceea ce reclamă auto-reflecție și adaptabilitate.

2. Specificul carierei actorului

Cariera actorului se distinge prin câteva particularități majore, precum:

- Instabilitate – succesul este adesea conjunctural, legat de roluri ocazionale sau de conjuncturi de casting;
- Dependența de audiență și de context – vizibilitatea publică și recunoașterea critică determină accesul la noi oportunități;
- Precaritatea financiară – remunerațiile sunt inegale și adesea insuficiente, iar veniturile depind de multiplicitatea surselor (teatru, film, televiziune, publicitate).

Formarea inițială – prin studiile universitare de specialitate – constituie fundamentul carierei, dar nu este suficientă. Actorul este obligat să recurgă permanent la învățarea continuă, actualizându-și competențele pentru a răspunde la diversificarea mediilor (teatru, cinema, multimedia, platforme digitale). Flexibilitatea devine condiția centrală a rezilienței profesionale.

3. Strategii de gestionare a carierei artistice

Pentru a-și construi o carieră sustenabilă, actorul trebuie să aplice un set de strategii fundamentale:

Auto-reflecția și auto-cunoașterea – Procesul de management începe cu identificarea propriilor resurse, valori și limitări. Un actor conștient de forțele sale distinctive își poate orienta parcursul către roluri și contexte compatibile.

Stabilirea obiectivelor și planificarea etapelor – O carieră artistică se structurează în jurul unor obiective pe termen scurt și lung, articulate în funcție de oportunități și de reușitele anterioare. Planificarea strategică presupune și capacitatea de a ajusta obiectivele în funcție de schimbările contextuale.

Networking-ul și capitalul social – Rețelele profesionale au un rol decisiv în cariera actorului. Relațiile profesionale cu regizori, agenți de casting, critici sau manageri culturali facilitează accesul la noi proiecte. Capitalul social devine astfel o resursă deopotrivă simbolică și materială.

Diversificarea activităților – Actorul contemporan își construiește vizibilitatea prin implicarea în multiple domenii: teatru, film, televiziune, reclame, voice-over, ateliere pedagogice etc. Această diversificare asigură stabilitate economică și extinde paleta de competențe.

Brandul propriu și auto-promovarea – În era digitală, gestionarea imaginii publice reprezintă un element cu un nivel ridicat de importanță. Actorul își dezvoltă un *brand* personal prin prezența *online*, prin coerența proiectelor și prin promovarea valorilor care îl definesc. Auto-promovarea devine o strategie de legitimizare și de creștere a vizibilității.

4. Actorul între vocație și profesie

Un aspect central al managementului carierei actorului îl constituie tensiunea dintre vocație și profesie. Vocația implică pasiunea pentru arta teatrală, dorința de expresie autentică și angajamentul față de dimensiunea estetică a rolului. Profesionismul, însă, impune criterii pragmatice: venituri, stabilitate, continuitate.

Această dualitate generează riscul compromisului: actorii sunt adesea constrânși să accepte roluri comerciale, reclame sau apariții televizate, care nu reflectă neapărat aspirațiile lor artistice. Totuși, aceste activități asigură resurse financiare necesare pentru susținerea proiectelor vocaționale. Motivația intrinsecă și motivația extrinsecă coexistă permanent, iar echilibrul dintre ele definește reușita profesională.

5. Obstacole și provocări în managementul carierei actorului

Cariera actorului se confruntă cu un set de dificultăți recurente, care reflectă atât vulnerabilitatea structurală a domeniului artistic, cât și particularitățile pieței muncii din sectorul cultural. Una dintre problemele frecvente este precaritatea contractuală, generată de predominanța contractelor pe durată determinată sau a celor limitate la proiecte specifice. Această situație amplifică nesiguranța economică și face dificilă planificarea pe termen lung.

La aceasta se adaugă fragmentarea pieței muncii, care, în lipsa unei structuri consolidate, oferă oportunități rare și dispersate, dependente de conjuncturi și de rețele profesionale. Concurența ridicată accentuează această instabilitate: numărul mare de absolvenți ai facultăților de teatru depășește cu mult capacitatea instituțiilor de a-i integra, ceea ce generează o competiție intensă pentru resurse limitate.

În plus, lipsa unui cadru legislativ clar și absența unui statut bine definit al artistului contribuie la perpetuarea precarității și la incoerența politicilor culturale. Dincolo de aceste aspecte structurale, actorii se confruntă și cu vulnerabilități de ordin personal: ritmul intens al repetițiilor, presiunea performanței și instabilitatea veniturilor favorizează apariția stresului cronic și a fenomenului de *burnout*.

Toate aceste provocări subliniază importanța dezvoltării unui management conștient al carierei, care să includă planuri alternative, strategii de adaptare și mecanisme de reziliență menite să asigure continuitatea și sustenabilitatea parcursului profesional al actorului.

6. Modele și bune practici

Capitolul subliniază importanța modelelor de succes și a bunelor practici. Exemplele de actori care au reușit să își gestioneze eficient cariera demonstrează că succesul nu depinde exclusiv de talent, ci și de strategie. Instituțiile teatrale publice oferă un cadru relativ stabil, unde actorii pot construi cariere de lungă durată, cu vizibilitate națională.

Mediul independent stimulează creativitatea și permite asumarea unor proiecte inovatoare, însă solicită o mai mare implicare în managementul resurselor.

Festivalurile, agențiile de casting și platformele digitale funcționează ca medii de intermediere, oferind vizibilitate și acces la noi proiecte. Modelele comparative (actorul instituțional vs. actorul independent) scot în evidență complementaritatea celor două paradigme.

7. Perspective europene și internaționale

La nivel european și internațional, se observă o serie de tendințe majore care modelează cariera artiștilor. Mobilitatea și transnaționalismul sunt din ce în ce mai prezente, cu artiști care participă activ la coproducții și festivaluri internaționale. Această dinamică a transformat piața muncii artistice într-una globală, unde succesul depinde de adaptabilitatea la diverse culturi teatrale. În plus, țări precum Franța, Germania sau Marea Britanie oferă modele de sprijin instituțional eficiente, bazate pe subvenții, fonduri pentru artiștii independenți și sindicate puternice, care contribuie la reducerea precarității în domeniu.

Comparativ, contextul românesc evidențiază o diferență majoră, anume lipsa unor politici coerente și a unor structuri de suport similare. Lecțiile învățate de la partenerii europeni subliniază, așadar, nevoia urgentă de a dezvolta un cadru instituțional robust, capabil să sprijine artiștii în gestionarea și dezvoltarea carierei lor.

Capitolul V demonstrează că managementul carierei reprezintă o dimensiune indispensabilă a profesiei actorului contemporan. Într-o piață caracterizată prin incertitudine și competiție, actorii care își dezvoltă competențe de planificare, auto-promovare și diversificare au șanse mai mari de a construi cariere sustenabile. Echilibrul dintre vocație și pragmatismul profesional nu este ușor de atins, dar el constituie cheia unei cariere autentice și *reziliente*. În lipsa unor politici culturale coerente, responsabilitatea revine în mare măsură actorilor, care trebuie să își asume rolul de manageri ai propriului parcurs. În ansamblu, managementul carierei nu mai este o opțiune facultativă, ci o competență de bază, integrată organic în profesia actorului, aflată la intersecția dintre artă și piața muncii.

CONCLUZII

Profesia de actor în România contemporană se află într-o permanentă negociere între dimensiunea artistică și cea administrativă, între libertatea de expresie și rigorile instituționale. Analiza de față a arătat că identitatea actorului nu poate fi redusă nici la statutul de creator liber, nici la cel de funcționar cultural, ci trebuie înțeleasă ca o realitate complexă, definită de interacțiunea dintre tradiție, reglementări legale, dinamici economice și nevoia de adaptare continuă. Contribuția principală a acestei cercetări constă în relevarea modului în care profesia de actor se reconfigurează astăzi, într-un context în care vechile modele – teatrul național, actorul angajat, repertoriul stabil – coexistă cu noile paradigme – *freelancing*, mobilitate profesională, *self-management* artistic.

Demersul de cercetare a urmărit depășirea dihotomiei tradiționale dintre artă și administrație, demonstrând că cele două dimensiuni nu sunt incompatibile, ci complementare. Dinamica scenei românești arată că libertatea de creație nu poate fi garantată fără un cadru normativ adecvat și fără politici culturale care să recunoască vulnerabilitățile specifice ale muncii artistice. În același timp, autonomia actorului nu poate fi redusă la o simplă chestiune juridică sau economică, ci trebuie înțeleasă ca o condiție a actului artistic însuși. Concluzia care se desprinde este aceea că un echilibru între protecția socială și libertatea creativă nu este doar posibil, ci absolut necesar pentru o profesie care îmbină fragilitatea individuală cu rolul public de purtător de valori.

Originalitatea lucrării rezidă în faptul că tratează actorul nu doar ca subiect estetic, ci și ca resursă umană aflată într-un ecosistem complex. Cercetarea a arătat că, dincolo de reprezentările romantice, profesia de actor implică responsabilități, vulnerabilități și strategii similare cu cele întâlnite în alte domenii ale muncii culturale. Totodată, studiul demonstrează că actorul contemporan este un profesionist multifuncțional, care se definește simultan ca interpret, antreprenor, mediator cultural și manager al propriei cariere. Această perspectivă multidimensională oferă un cadru teoretic și practic prin care profesia poate fi înțeleasă în acord cu transformările actuale ale societății.

Un alt element de relevanță este acela că profesia de actor poate funcționa ca un barometru al politicilor culturale. Felul în care statul și instituțiile tratează această categorie profesională indică raportarea generală la cultură ca domeniu strategic sau, dimpotrivă, ca sector periferic. În acest sens, concluzia tezei subliniază urgența elaborării unor politici publice coerente, capabile să susțină nu doar conservarea patrimoniului teatral, ci și inovarea artistică, mobilitatea internațională și protecția lucrătorilor culturali.

În perspectivă, cercetarea deschide direcții noi de investigare: modul în care digitalizarea și noile tehnologii influențează profesia; impactul mobilității internaționale asupra actorilor români; dezvoltarea unor modele de antreprenoriat cultural adaptate contextului local. Toate acestea conturează o imagine a actorului viitorului ca profesionist globalizat, adaptabil și capabil să navigheze între diferite registre culturale și economice.

În concluzie, profesia de actor trebuie privită ca un câmp de intersecție între artă, legislație, economie și psihologie, unde fiecare dimensiune contribuie la definirea unei identități profesionale complexe. Această teză oferă nu doar o analiză istorică și teoretică, ci și un cadru interpretativ aplicabil realităților contemporane, cu potențial de a influența atât reflecția academică, cât și politicile culturale viitoare.

BIBLIOGRAFIE:

1. Alexandrescu, Sorin, *Paradoxul român: O lectură critică a culturii române postbelice*, Polirom, București, 2003
2. Apostu, Ovidiu, *Practici manageriale în instituțiile teatrale publice din România*, Casa Cărții de Știință, Cluj-Napoca, 2018
3. Artaud, Antonin, *Teatrul și dublul său*, Editura All, București, 2009
4. Auslander, Philip, *Liveness: Performance in a Mediatized Culture*, Routledge, Londra/New York, 2008
5. Ban, Cornel, *Dependență și dezvoltare: economia politică a capitalismului românesc*, Editura Tact, Cluj-Napoca, 2014
6. Banu, George, *Despre actor*, Nemira, București, 2011
7. Banu, George, *Repetițiile: teatrul reînnoit în secolul regiei*, Nemira, București, 2016
8. Banu, George, *Scena modernă. Mitologii și miniaturi*, Nemira, București, 2011
9. Banu, George, *Dincolo de rol sau actorul nesupus*, Nemira, București, 2008
10. Banu, George, *Repetițiile și teatrul reînnoit - secolul regiei*, Nemira, București, 2009
11. Banu, George, *Teatrul românesc între tradiție și modernitate*, Nemira, București, 2001
12. Baumeister, Roy F., Vohs, Kathleen D., *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications*, The Guilford Press, New York, 2004
13. Boia, Lucian, *Istorie și mit în conștiința românească*, Humanitas, București, 1997
14. Boleslavsky, Richard, *Arta actorului: Primele șase lecții*, Editura Icar, București, 2000
15. Botta, Emil, *Introducere în teatrul românesc*, Editura Univers, București, 1974
16. Bourdieu, Pierre, *Economia bunurilor simbolice*, Meridiane, București, 1986
17. Bourdieu, Pierre, *Regulile artei. Geneza și structura câmpului literar*, Editura ART, București, 2007
18. Braniște, Miki, *Creativitatea-marfă. O perspectivă din interiorul scenei culturale independente clujene 2009–2019*, Idea Design & Print, Cluj-Napoca, 2022
19. Brook, Peter, *Spațiu gol*, Editura Art, București, 2009, p. 45
20. Bulandra, Lucia Sturdza, *Amintiri... amintiri...*, Editura de Stat pentru Literatură și Artă, București, 1956
21. Caramitru, Ion, *Teatrul românesc după 1989: între tradiție și schimbare*, Editura Teatrului Național, București, 1997
22. Caves, Richard E., *Creative Industries: Contracts Between Art and Commerce*, Harvard University Press, Cambridge, 2000

23. Chekhov, Michael, *Către actor: Despre tehnica actorului*, Editura All, București, 2011
24. Chekhov, Michael, *Gânduri pentru actor, despre tehnica actoriei*, Editura Nemira, București, 2017
25. Cioroianu, Adrian, *Pe umerii lui Marx. O introducere în istoria comunismului românesc*, Curtea Veche, București, 2011
26. Cojar, Ion, *O poetică a artei actorului. Analiza procesului scenic*, Paideia, București, 2020
27. Constantinescu, Marina, *De veghe la timpul prezent*, Humanitas, București, 2008
28. Constantinescu, Marina, *Teatrul ca mărturie*, Humanitas, București, 2019
29. Covey, Stephen, *The 7 Habits of Highly Effective People*, Free Press, New York, 1989
30. Cristea-Grigorescu, Oana, *Teatrul în tranziție*, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca, 2020
31. Croitoru, Carmen, *130 de ani de legi pentru teatru*, Editura Pro Universitaria, Craiova, 2017
32. Croitoru Carmen, Cojanu Valentin, Mucică Delia, Becuț Anda, *Cartea albă pentru activarea potențialului economic al sectoarelor culturale și creative din România*, Ed. Prouniversitaria, București, 2016
33. Curtin, Michael; Sanson, Kevin, *Precarious Creativity: Global Media, Local Labor*, Duke University Press, 2016
34. Davis, David, *Motion Capture and Acting*, Routledge, New York, 2019
35. Diacu-Xenofon, Ion, *Vieața și opera unui nedreptățit: Costache Șt. Caragiale*, Biblioteca Teatrului Național, București, 1940
36. Dimiu, Claudia, *Viața lui Alexandru Davila*, Editura Academiei Române, București, 2010
37. Dobrescu, Caius, *Cultura în tranziție: Repere identitare și aspecte ideologice*, Dacia, Cluj-Napoca, 2005
38. Drimba, Ovidiu, *Istoria culturii și civilizației*, Saeculum, București, 2000
39. Drucker, Peter F., *The Effective Executive*, Harper & Row, New York, 1967
40. Duckworth, Angela, *Grit: The Power of Passion and Perseverance*, Scribner, New York, 2016
41. Dubois, Pierre-Michel, *Les institutions théâtrales et l'artiste salarié*, L'Harmattan, Paris, 2020
42. Esper, William, *Arta actorului și meșteșugul său*, Editura Vremea, București, 2013

43. Eyal, Gil; Szelényi, Iván; Townsley, Eleanor, *Capitalism fără capitaliști. Noua elită conducătoare din Europa de Est*, Editura Omega, București, 2001
44. Eyal, Gil; Szelényi, Iván; Townsley, Eleanor, *Capitalism fără capitaliști. Noua elită conducătoare din Europa de Est*, Editura Omega, București, 2001
45. Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management*, Ed. Perlego, 2004
46. Gillespie, Bonnie, *Self-Management for Actors: Getting Down to (Show) Business*, 4th edition, Los Angeles: Cricket Feet Publishing, 2014
47. Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, New York, 1995
48. Grotowski, Jerzy, *Spre un teatru sărac*, traducere de George Banu și Mirella Nedelcu-Patureanu, prefață de Peter Brook, postfață de George Banu, Editura Unitext, Seria Magister, 1990
49. Gusti, Dimitrie, *Fragmente autobiografice. Autosociologia unei vieți 1880–1955*, în *Opere*, vol. 5, București, Editura Academiei Republicii Socialiste România, 1971
50. Hagen, Uta, *Respect for Acting*, John Wiley & Sons, New York, 2008
51. Hancock, Philip; Tyler, Melissa, *Performing Artists and Precarity: Work in the Contemporary Entertainment Industries*, Palgrave Macmillan, 2024
52. Hasdeu, Bogdan Petriceicu, *Scrieri despre teatru*, Cartea Românească, București, 1920
53. Hesmondhalgh, David; Baker, Sarah, *Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries*, Routledge, Londra, 2011
54. INCFC, *Dinamica sectoarelor culturale și creative*, Universul Academic, București, 2020
55. Ionescu, Ovidiu, *Teatru și educație artistică în România*, Editura Universitară, București, 2005
56. Iorga, Nicolae, *Istoria teatrului românesc*, Cartea Românească, București, 1930
57. Iorgulescu, Adrian, *Dreptul de autor în România*, București, 2015
58. *Istoria Teatrului în România*, vol. I – „De la începuturi până la 1848”, Academia Republicii Socialiste România, Institutul de Istoria Artei, Editura Academiei Republicii Socialiste România, 1965
59. *Istoria Teatrului în România*, vol. II, Editura Republicii Socialiste România, București, 1971
60. *Istoria Teatrului în România*, vol. III, Editura Republicii Socialiste România, București, 1971
61. *Istoria Teatrului în România*, vol. IV, Editura Minerva, București, 1972

62. *Istoria Teatrului în România*, vol. V, Editura Minerva, București, 1974
63. Johnson, David, *Collaborative Approaches to Theatre Education*, Academic Press, 2020
64. Klaic, Dragan, *Reform or Transition. The Future of Repertory Theatre in Central and Eastern Europe*, Open Society Institute, New York, 1997, p. 15
65. Klaic, Dragan, *Reform or Transition. The Future of Repertory Theatre in Central and Eastern Europe*, Open Society Institute, New York, 1997
66. Lecoq, Jacques, *The Moving Body (Le Corps Poétique): Teaching Creative Theatre*, Methuen Drama, Londra, 2000
67. Locke, Edwin A.; Latham, Gary P., *A Theory of Goal Setting and Task Performance*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1990, p. 52
68. Locke, Edwin A.; Latham, Gary P., *A Theory of Goal Setting and Task Performance*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1990
69. Locke, Edwin A.; Latham, Gary P., *New Developments in Goal Setting and Task Performance*, Routledge, New York, 2013
70. Lungu, Dan, *Sistemul cultural românesc în tranziție*, Polirom, București, 2019
71. Malița, Liviu, *Să nu privești înapoi. Comunism, dramaturgie, societate*, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca, 2022
72. Manolescu, Ion, *Actorul contemporan între instituție și libertate*, Humanitas, București, 2019
73. Măniuțiu, Mihai, *Cariera artistică și recunoașterea publică*, Eikon, București, 2017
74. Massoff, Ioan, *Teatrul românesc. Privire istorică*, vol. I, Editura pentru Literatură, București, 1961
75. Massoff, Ioan, *Teatrul românesc. Privire istorică*, vol. II, Editura pentru Literatură, București, 1966
76. Massoff, Ioan, *Teatrul românesc. Privire istorică*, vol. III, Editura pentru Literatură, București, 1969
77. Massoff, Ioan, *Teatrul românesc. Privire istorică*, vol. IV, Editura Minerva, București, 1972
78. Massoff, Ioan, *Teatrul românesc. Privire istorică*, vol. V, Editura Minerva, București, 1974
79. Massoff, Ioan, *I.D. Ionescu de la Iunion*, Editura Muzicală a Uniunii Compozitorilor Români din R. S. România, București, 1965
80. Massoff, Ioan, Tănase Radu, *Constantin Tănase*, Editura Meridiane, București, 1964
81. Massoff Ioan, Nenișor, Gheorghe, *Maria Ventura*, Editura Tineretului, București, 1966

82. Massoff, Ioan, *Ion Iancovescu artist nepereche*, Fundația Culturală „Camil Petrescu”, București, 2009
83. Mattelart, Armand; Mattelart, Michèle, *Istoria teoriilor comunicării*, Polirom, Iași, 2001
84. Meisner, Sanford, *Sanford Meisner on Acting*, Vintage Books, New York, 1987
85. Menger, Pierre-Michel, *Economia creativității. Artă și realizarea sub semnul incertitudinii*, traducere de Ovidiu Țichindeleanu, Cluj University Press, Cluj-Napoca, 2014
86. Meyerhold, Vsevolod, *Biomechanics: A Method of Actor Training*, Routledge, Londra, 2016
87. Mihăilescu, Andrei, *Teatru și educație: noi direcții în formarea actorului*, Editura Contemporană, București, 2015
88. Morariu, Mircea, *Teatru și ideologie în România comunistă*, Polirom, Iași, 2002, p. 102
89. Năstasă, Lucian; Sdobiș, Dragoș, *Politici culturale și modele intelectuale*, Editura Mega, Cluj-Napoca, 2013
90. Nicolaescu, Mădălina, *Cultura și puterea*, Polirom, Iași, 2018
91. Nistor, Ana-Maria, *Piața teatrului*, Editura Academiei Române, București, 2013
92. Noica, Constantin, *Jurnal de idei*, Humanitas, București, 1990
93. Nottara, C. I., *Amintiri*, Editura de Stat pentru Literatură și Artă, București, 1960
94. Olteanu, Florentin, *Stat și viață privată în regimurile comuniste*, Polirom, Iași, 2009
95. Pasti, Vladimir, *Noul capitalism românesc*, Polirom, Iași, 2006
96. Petrescu, Camil, „Însemnări teatrale”, volumele I – II, Fundația Culturală „Camil Petrescu”, București, 2005
97. Pierre-Michel, Menger, *The Economics of Creativity. Art and Achievement under Uncertainty*, Harvard University Press, Cambridge, 2014
98. Pleșu, Andrei, *Minima moralia. Elemente pentru o etică a intervalului*, Humanitas, București, 2009
99. Popa Victor Ion, „Izvor de teatru autohton”, în *Almanahul*, pp. 83–85, în *Istoria Teatrului în România*, vol. 3, Editura Academiei Republicii Socialiste România, București, 1973
100. Popescu, Ion, *Educația teatrală în România postcomunistă*, Editura Teatrului Național, București, 2010
101. Popescu, Theodor-Cristian, *Surplus de oameni sau surplus de idei. Pionierii mișcării independente în teatrul românesc post-1989*, Eikon, București, 2016

102. Rădulescu, Ion Heliade, *Curierul românesc*, 7 ianuarie 1834 – în *Istoria Teatrului în România*, vol. 1, Editura Academiei Republicii Socialiste România, București, 1973
103. Rădulescu, Mihai Sorin, *Cultura și civilizația românească în secolul al XIX-lea*, Editura All, București, 1995
104. Rece, Alina, *Istoria teatrului românesc și a artei spectacolului de la origini până la înființarea primelor teatre*, Universitaria, Craiova, 2014
105. Runcan, Miruna, *Teatrul în Diorame. Discursul Criticii Teatrale în Comunism*, Tracus Arte, București, 2019
106. Runcan, Miruna, *Teatrul românesc actual. 1989–2004*, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 2005
107. Runcan, Miruna, *Teatrul românesc în comunism. 1945–1965. Documente și mărturii*, EFES, Cluj-Napoca, 2006
108. Runcan, Miruna, *Teatrul românesc și inovația*, Nemira, București, 2017
109. Schumpeter, Joseph A., *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1934
110. Smith, Adam, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, University of Chicago Press, Chicago, 1976
111. Spolin, Viola, *Improvisation for the Theatre*, Northwestern University Press, Evanston, 1999; traducere Mihaela Bețiu, UNATC Press, București, 2008
112. Stanislavski, Konstantin, *Munca actorului cu sine însuși*, Editura Univers, București, 1998
113. Storey, John, *Cultural consumption and everyday life*, Editura Arnold, Londra, 1999
114. Thompson, David, *The Actor's Career*, Routledge, New York, 2018
115. Throsby, David, *Economics and Culture*, Cambridge University Press, Cambridge, 2001
116. Urs, Andrei, *Drepturile de autor în artele spectacolului*, Editura Lumen, Iași, 2022
117. Vartic, Ion, *Teatrul românesc modern*, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 2005
118. Vasile, Cristian, *Literatura și artele în România comunistă, 1947–1953*, Humanitas, București, 2010
119. Viola, Spolin – vezi Spolin, Viola, *Improvisation for the Theatre*, Northwestern University Press, Evanston, 1999
120. Wittkower, Rudolf; Wittkower, Margot, *Born under Saturn: The Character and Conduct of Artists*, Random House, New York, 1964

121. Zaharia, Paul-Bogdan, *Drept și cultură: aspecte juridice în managementul instituțiilor de spectacol*, Editura Universitară, București, 2021
122. Wittkower, Rudolf; Wittkower, Margot, *Born under Saturn: The Character and Conduct of Artists*, Random House, New York, 1964

PERIODICE:

1. Popovici Iulia, *Elefantul din cameră. Ghid despre teatrul independent din România*, Cluj, Idea Design & Print, 2016, p. 9 – concretiza și argumenta o posibilă definiție a fenomenului de "teatru independent", întâlnit atât în România, cât și în Europa de Est.
2. *Ghidul de utilizare a teatrului independent, în România și aiurea. Dialogul imposibil al independenților cu ei înșiși*, articol de Iulia Popovici, *Observator cultural*, nr. 282, 18 august 2005
3. *Teatrul independent, prins între comercial, necesitate și experiment*, articol de Dan Bolcea, 6 noiembrie 2013 – *Ziarul Metropolis*.
4. UNITER, *Raport privind situația actorilor independenți din România*, București, 2021
5. *The Status of Artists in Europe*. Brussels: E. Parliament, Directorate General Internal Policies of the Union, ERIC arts, 2006
6. Studiu EUROSTAT, 2017: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170222-1>
7. Studiu EUROSTAT, 2025: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=576566>
8. Harrison, S. D., Sabey, P., & O'Bryan, J. *Are we there yet? The role of continuous assessment in musical theatre training*. *Journal of Applied Statistics*, https://www.researchgate.net/publication/268284431_Are_we_there_yet_The_role_of_continuous_assessment_in_musical_theatre_training
9. Perry Ellison, J., & Tang, H. (2024). *Self-regulated learning and video annotation in a high school acting class*. *Educational Technology Research and Development* <https://link.springer.com/article/10.1007/s11251-024-09699-z>
10. Revista Teatrul, nr. 11, anul XIV, noiembrie 1969 – disponibil on-line, <https://biblioteca-digitala.ro/reviste/revista-teatrul/revista-teatrul-Nr.11.anul.XIV.noiembrie.1969.pdf>
11. Popovici, Iulia, articol <https://agenda.liternet.ro/articol/8391/Iulia-Popovici/Recitind-teatrul-comunismului-Ce-salvam-ce-aruncam.html>

12. Esrig, David, Interviu despre cenzură și creație, publicat în *Revista Scena*, <https://revistascena.ro/interviu/david-esrig-cenzura-a-dezvoltat-in-mediul-cultural-o-mentalitate-de-sclavi>
13. Simona Voiculescu, „Statutul lucrătorului cultural profesionist, între vechile probleme ale industriei și noile tendințe de reglementare”, în *Avocatnet.ro*, 24 august 2023, disponibil la: www.avocatnet.ro
14. European Commission, *The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, p. 42 – <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/01fafa79-1a13-11ee-806b-01aa75ed71a1/language-en>
15. UNESCO, *Re-Shaping Policies for Creativity: Addressing Culture as a Global Public Good*, Paris, 2022. Disponibil online: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380890>
16. *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0678>
17. European Comission, *Promoting cultural and creative sectors for growth and job in the EU*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A52012DC0537>
18. Articol *Educație, stil de viață și wellness*, Ramona Cornea, publicat la data 28.08.2023, Ziarul Financiar, <https://www.zf.ro/special/educatie-stil-de-viata-si-wellness-romania-este-la-coada-22107192>
19. <https://insse.ro/cms/>
20. Articol de Linda Essig, *Means and Ends: A Theory Framework for Understanding Entrepreneurship in the US Arts and Culture Sector*, Publicat în *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, volumul 45, numărul 4, 2015 p. 227-246
21. Marie-Josée Legault, „IT firms’ working time (de)regulation model: a by-product of risk management strategy and project-based work management”, *Work, Organisation, Labour and Globalisation*, vol. 7, nr. 1, 2013, pp. 64-81, vezi articolul <https://ouci.dntb.gov.ua/en/works/4k2xbdm7/>
22. *Regulament de Organizare și Funcționare, Teatrul Național "Marin Sorescu" din Craiova*, Art. 3, disponibil on-line, vezi: <https://tncms.ro/wp-content/uploads/2025/01/TNMS-ROF-aprobat-OMC-nr.-3570-din-18.12.2024.pdf>
23. Regulamentul (UE) 2021/818 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 mai 2021 de instituire a programului „Europa creativă” (2021–2027) și de abrogare a

Regulamentului (UE) nr. 1295/2013, Publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 28.05.2021, vezi: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/818/oj/eng>

24. *Viziune strategică și coerentă pentru sectorul cultural*, UMP, vezi: https://www.umpcultura.ro/Files/rezultate-ssdc/1.-Sinteza_definitii-si-clasificari_28.02.2022.pdf
25. <https://op.europa.eu/webpub/com/general-report-2020/ro/>
26. <https://www.observatorcultural.ro/articol/artistii-pandemia-si-statul-roman-cum-sa-fii-ministerul-muncii-si-s-o-dai-cu-oistea-n-gard/>
27. <https://www.scena9.ro/article/artisti-independenti-criza-coronavirus>
28. Ministerul Culturii din Franța, pagina web: *Théâtre, spectacles; Le théâtre et les spectacles en France; Scènes nationales*, la <https://www.culture.gouv.fr/thematiques/theatre-spectacles/le-theatre-et-les-spectacles-en-france/scenes-nationales>

LEGISLAȚIE:

1. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare
2. Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 60 din 26 martie 1996, cu modificările și completările ulterioare.
3. *Legea nr. 287/2009 privind Codul civil*, republicată în Monitorul Oficial nr. 505/2011
4. Constituția României, republicată în *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003
5. Legea nr. 182/2016 privind aprobarea OUG nr. 44/2008 referitoare la desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale
6. Monitorul Oficial nr. 129 din 25 mai 1994, emitent Parlamentul României
7. Legea nr. 2016-925 din 7 iulie 2016 privind libertatea de creație, arhitectură și patrimoniu prin Légifrance, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032854341>
8. *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs-* <http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-32.01>

9. <https://en.unesco.org/creativity/policy-monitoring-platform/statut-de-lartiste>
10. Le "statut" social de l'artiste, https://smartbe.be/wp-content/uploads/2013/10/le_statut_social_de_l_artiste.pdf