

*granice*

W TEATRZE

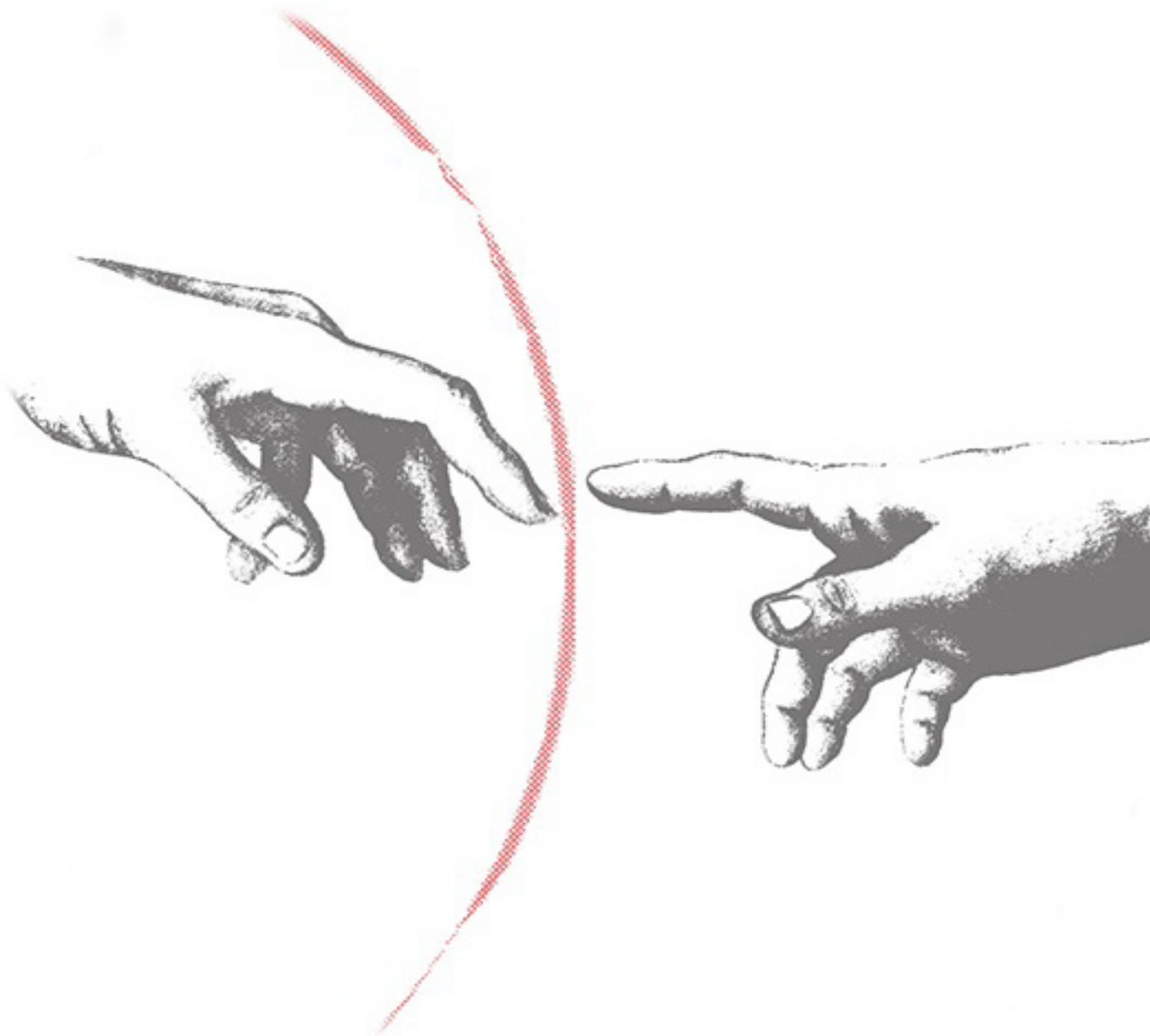






# Granice w Teatrze





**CZYM SĄ GRANICE W TEATRZE?**  
KAROLINA KIRSZ



Granice w Teatrze to projekt Polskiego Ośrodka Międzynarodowego Instytutu Teatralnego ITI, sfinansowany ze środków programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy, który jest grantem z Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Jest to projekt partnerski. Naszym najważniejszym partnerem jest Akademia Sztuk Teatralnych, Filia we Wrocławiu, w której odbywa się główna część naszych działań. Partnerami projektu są Gildia Polskich Reżyserek i Reżyserów Teatralnych oraz Stowarzyszenie Dyrektorów Teatru. Ponadto, współpracuje z nami kancelaria prawna Budnik, Posnow i Partnerzy, która przygotowała serię warsztatów. Gościem specjalnym naszego panelu będzie Rzecznik Praw Obywatelskich, pan profesor Adam Bodnar.

Rok temu wykładowczyni wrocławskiej AST, która jest zarówno aktorką jak i psychoterapeutką, Marzena Kopczyńska-Urlich, zasygnalizowała nam potrzebę zaangażowania w takiego rodzaju projekt. W ostatnim czasie bardzo dużo dzieje się w kwestii definiowania tego co w teatrze można, a czego nie wolno. To, co uchodziło kiedyś za normę, przestaje taką normą być. Oczywiście, Marzena prezentowała psychoterapeutyczny punkt widzenia, więc potrafiła również te procesy bardzo ciekawie ponazywać. Przyklasnęliśmy temu, bo było to spójne z naszym przeczuciem, że tak, to jest ten moment. Projekt jest ogromnym przedsięwzięciem organizacyjnym, które obejmuje serię kilkunastu warsztatów, pracę nad Kartą praw i granic twórczego procesu, videostreamowany panel dyskusyjny oraz pracę nad wydawnictwem elektronicznym. Zaplanowanie takich działań i pozyskanie grantu, zajęło właściwie ponad rok naszej pracy. W lutym 2020 roku składaliśmy wniosek wstępny, aplikując o ten grant. Od tego momentu wydarzyło się bardzo dużo. Coraz częściej mówiło się, że czyjaś metoda pracy można uznać za kontrowersyjną. Pewne zachowania, o których słyszeliśmy że mają miejsce, nie powinny były się wydarzyć.

W czasie przygotowywania naszego projektu, w mediach zaczęło pojawiać się coraz więcej doniesień o nadużyciach w szkołach artystycznych i teatrach w całej Polsce. Media zostały zbombardowane doniesieniami o różnych przemocowych sytuacjach, zarówno w szkołach teatralnych jak i w zawodowych teatrach. Wszystko to stało się sprawą dyskusji. Stało się nią dlatego, że bardzo długo było zakopywane, ukrywane wewnątrz środowiska. Pytanie, które wówczas padało: „czy trzeba biegać aż do mediów, żeby coś zmienić?”, wymagało odpowiedzi, niestety smutnej – „widocznie tak”. Nie mieliśmy narzędzi, a środki, którymi dysponowaliśmy, okazały się niewystarczające. Nie pomagały struktury instytucji i panujące przekonania. Brak silnej reakcji jest tego skutkiem.

W końcu problem wypłynął do przestrzeni medialnej i okazało się, że wołanie o pomoc stało się ogólnie słyszalne. Pojawiły się pytania o sposoby radzenia sobie z tym tematem. Odpowiedzią na nie jest nasz projekt, który nazywa się Granice w Teatrze. Jako praktykująca reżyserka byłam pełna obaw, że środowisko, do którego należę i które jest obciążone bardzo mocno złymi praktykami, podejmie próbę zdefiniowania granic bez propozycji rozwiązania problemu.

Stwierdziliśmy wtedy, że potrzebujemy pomocy z zewnątrz. Konsultacji z dziedzin psychologii oraz prawa. Stąd pomysł zaproszenia do współpracy psychoterapeutów, którzy prowadzą warsztaty z zakresu rozwiązywania konfliktów, technik negocjacyjnych, superwizji i stawiania granic. Są z nami również prawnicy, którzy przygotowali cały zestaw nie tylko materiałów, ale także warsztatów, które rozkładają na czynniki pierwsze pewne teatralne mity. Relację mistrz – uczeń, metody pracy artystycznej. Nagle staje się jasne, że upokarzanie czy gnębienie aktora, manipulowanie nim, to działania, na które są odpowiednie paragrafy. Istnieje coś takiego jak przyrodzona godność istoty ludzkiej i jest ona chroniona przez prawo. Są pewne wytyczne, które prawo definiuje. I teatr nie jest przestrzenią od nich wolną.

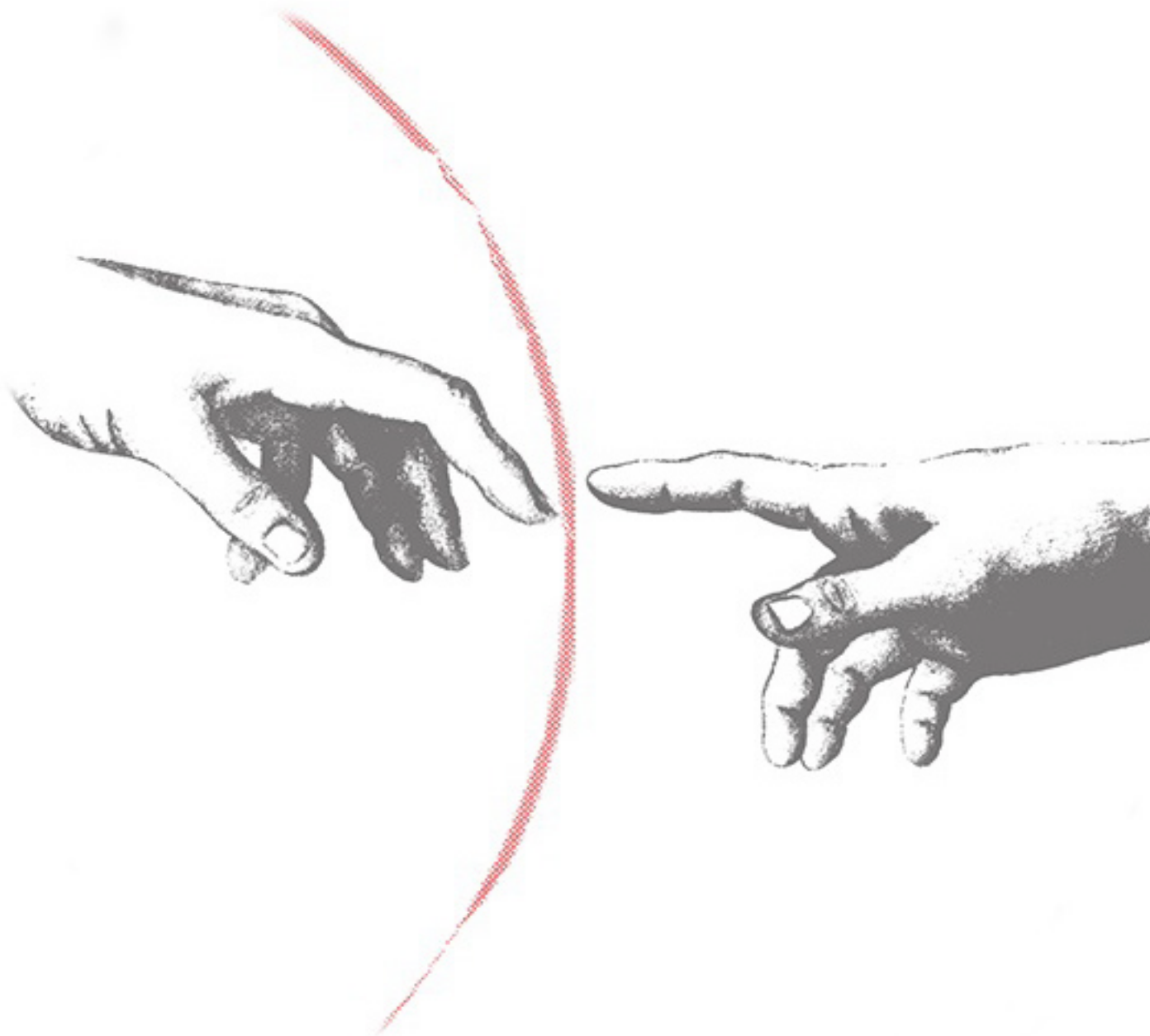
Do prowadzenia warsztatów zaprosiliśmy więc twórców, którzy albo sami byli ofiarami nadużyć, albo funkcjonowali w teatrach, które mają opinię bardzo zwartych wspólnot. Gdzie istnieje przekonanie, że jesteśmy rodziną, a z rodzinami jest czasem tak, że często patologia bardzo dobrze się mieści, ale nie wolno o tym mówić, bo mamy wspólny sekret. Dlatego często dzieją się tam rzeczy a bardzo

niedobre, a bardzo źle jest widziane mówienie o tym publicznie. To są twórcy, którzy mają takie doświadczenia za sobą i mają już bardzo dobrze przemyślane te momenty, w których powinien się włączyć alarm, które są punktami zapalnymi. Uczą oni tego, że możesz być twórczy, że możesz robić wszystko, przekraczać swoje wewnętrzne granice, ale to musi być proces uczciwy, oparty na wzajemnym zaufaniu, a nie na wodzeniu za nos, manipulacji, upokarzaniu i nie na tych wszystkich praktykach, o których wiadomo, że są przemocowe.

Nasze działanie przyciągnęło zarówno wykładowców, studentów jak i ludzi z trochę innych obszarów, jak seksuolodzy, osoby, które zarządzają innymi i biorą udział w warsztatach z nieprzemocowych technik rozwiązywania konfliktów, uczulających na wszystkie kwestie związane z mobbingiem, dyskryminacją. To ludzie, którzy okazali się zainteresowani tym co tutaj robimy, a nie są ściśle związani ze środowiskiem teatralnym. Przedstawiciele teatru jest oczywiście najwięcej, do nich jest skierowany ten projekt, ale nie tylko jak się okazuje.

Projekt Granice w Teatrze jest nie tylko nastawiony na pogłębianie świadomości i wiedzy z obszarów relacyjnych, ale także, na czym nam zależało, będzie z tego trwały efekt. Po pierwsze stworzymy wydawnictwo elektroniczne, które będzie gromadziło i rozszerzało doświadczenia całego projektu. Powstaną artykuły i publikacje podsumowujące i rozszerzające, a także projekt Karty Praw Granic Twórczego Procesu pod kierunkiem mecenasa Budnika, ze współpracującej z nami kancelarii prawnej. Stworzą oni kartę dobrych praktyk z obszaru twórczego, która będzie wskazywała gdzie istnieje obszar bezpieczny, a gdzie właściwie możemy mówić już o naruszeniu granic prawnych, których proces twórczy nie usprawiedliwia. I to jest sedno naszego projektu. Nie ma zgody na racjonalizowanie przemocy, jako metody, dzięki której aktorzy pięknie grają, wspaniale śpiewają i cudownie tańczą. Znajdźcie inne metody, bo za te grożą konsekwencje.





**Wystąpienie prof. Adama Bodnara,  
Rzecznika Praw Obywatelskich  
podczas panelu dyskusyjnego (16.05.2021 r.)**



Chciałbym bardzo serdecznie podziękować za możliwość wygłoszenia kilku słów na początek spotkania pt. Granice w Teatrze, organizowanego przez Polski Ośrodek Międzynarodowego Instytutu Teatralnego.

Uważam, że jest to niezwykle ważna inicjatywa, która kontynuuje dotychczasowe działania podjęte przez inne uczelnie teatralne i w ogóle przez środowisko teatru i uczelni artystycznych w Polsce. Pamiętam, że półtora roku temu brałem udział w konferencji zorganizowanej w Akademii Teatralnej w Warszawie, w której to konferencji uczestniczył i objął patronatem pan rektor prof. Wojciech Malajkat. Wtedy mieliśmy wrażenie, że poruszamy temat zupełnie nowy. Temat, który wymaga szerszego spojrzenia i refleksji i bardzo się cieszę, że studenci i studentki Akademii Teatralnej podjęli ten wysiłek i w zasadzie od tego czasu nasza debata, w zakresie szkolnictwa artystycznego i szkolnictwa teatralnego, niezwykle się zmieniła. Natomiast musimy pamiętać o tym, że cała dyskusja na temat granic przemocy, granic wykorzystywania, także niestety seksualnego, w teatrze i szkołach artystycznych to jest po części pokłosie większego ruchu społecznego, który powszechnie nazywa się ruchem *Me Too*. Natomiast ruch *Me Too* w początkowym okresie skupił się przede wszystkim na wyjaśnianiu różnych najgroźniejszych przypadków wykorzystywania seksualnego. Postacią symboliczną dla tego ruchu stał się Harvey Weinstein, słynny amerykański producent, który sam dokonywał wielu nadużyć, za które oczywiście ponosi obecnie odpowiedzialność karną. To co było charakterystyczne w przypadku Harveya Weinsteina to była swoista zмова milczenia, która przez wiele lat panowała w świecie filmowym. I ta zмова milczenia przecież panuje i panowała nie tylko w Stanach Zjednoczonych, a także w wielu innych państwach. Uważam, że jednym z najwybitniejszych filmów, który dotyczy akcji *Me Too* to jest film *Asystentka* z Julią Garner. To aktorka powszechnie znana z serialu netflixowego *Ozark*. W tym filmie pokazana jest sytuacja osoby, która gdzieś jest w dole hierarchii, natomiast musi obserwować, musi też kryć, wchodzić w pewien system, w którym dostrzega się osoby nadużywające swojej władzy. W zasadzie ze względu na sieć zależności nie może za wiele z tym zrobić. I wydaje mi się, że to, co jest celem dyskusji na temat właśnie *Me Too* i jego konsekwencji, to przełamywanie zmovy milczenia i zastanych obyczajów. Sytuacji, gdzie mówimy, że skoro tak zawsze było, to tak musi być. Bo tradycja, bo dotychczasowe doświadczenia, bo mi się przecież krzywda nie stała, jakoś żyję, jakoś funkcjonuję. Okazuje się, że jednak można o tym dyskutować, jednak można te zjawiska przełamywać. Tak traktuję właśnie waszą inicjatywę Granice w teatrze, ale także ideę podpisania i przygotowania Karty praw, która jak rozumiem będzie efektem tych właśnie warsztatów.

Wracając jeszcze do *Me Too* to przypominam sobie, że jakiś czas temu Elżbieta Korolczuk, pani profesor, wybitna naukowczyni, feministka związana z uniwersytetami polskimi i szwedzkimi, napisała taki artykuł dla „Gazety Wyborczej” pod tytułem *Me too musi w Polsce trafić pod strzechy*. To nie może być tylko i wyłącznie dyskusja, która koncentruje się na tym, że rozpatrujemy jeden, drugi, trzeci, piętnasty indywidualny przypadek. Musimy pomyśleć o tym, w jaki sposób spowodować, żeby myślenie w kategoriach niewykorzystywania nikogo, niestosowania języka przemocowego, niestosowania jakichkolwiek form nadużyć seksualnych, aby to nie była tylko dyskusja dotycząca rozpatrywania indywidualnych przypadków, ale żeby trafiła do poszczególnych grup zawodowych. I mam wrażenie, że to się powoli dzieje, może nie tak szybko jakbyśmy oczekiwali, ale wydaje mi się, że w tym procesie uczestniczymy.

Chciałbym wskazać trzy okoliczności, które nie wiążą się może aż tak bezpośrednio z konferencją, ale pokazują właśnie na czym ten proces polega. Pierwsza to taka przestrzeń, gdzie widzimy jak *Me too* coraz bardziej wpływa na rzeczywistość to jest sfera służb mundurowych. Jeszcze na początku mojej kadencji udało się nam przygotować kompleksowy raport pokazujący, że zjawisko jest znane, natomiast używając języka wojskowego, nie jest rozpoznane. Co to oznacza? To znaczy, że nawet jeżeli pojawiają się różne sygnały świadczące o wykorzystywaniu seksualnym, to okazuje się, że procedury i mechanizmy działania służb nie pozwalają ofiarom na to, aby się skutecznie poskarżyć. Myślę, że nasz raport, ale także różne przypadki, na przykład słynnej Kapral Anny nagłośniony przez portal Onet.pl spowodowały naprawdę dość istotną zmianę w zakresie funkcjonowania służb mundurowych.

A przecież w gruncie rzeczy chodzi o to, abyśmy stworzyli standardy takie, jak występują w innych armiach na świecie. Także skoro, pamiętam, że mieliśmy taką debatę na Przystanku Woodstock, w której uczestniczyła pani Komandor Szubińska, dawna pełnomocniczka MON do spraw kobiet w wojsku. Mówiła, że chodzi tylko i wyłącznie o osiągnięcie zwyczajnego standardu cywilizacyjnego, uznanie prostego faktu, że w wojsku są kobiety, a za tym idą odpowiednie praktyki dotyczące zapewnienia im poszanowania godności, ale także przeciwdziałania różnym przypadkom nadużyć.

Druga taka przestrzeń, którą może nie tyle osobiście się zajmowałem, co raczej bardziej patronowałem, wspierałem, to był raport przygotowany przez Komisję Dialogu Społecznego przy Krajowej Izbie Gospodarczej. Raport, który być może trochę zszedł w ostatnich miesiącach w cień, ponieważ dotyczył bardzo szczególnej branży, a mianowicie branży hostessingu, czyli osób, które wykonują zadania hostess, głównie hostess, ale także hostów na targach, konferencjach, eventach. Jak państwo są w stanie sobie wyobrazić, jest to przestrzeń, gdzie naprawdę może dochodzić do różnych nadużyć, niewybrednych propozycji, komentarzy i sytuacji, które stawiają, hostessy głównie, w bardzo trudnej sytuacji. Dlatego mówię, że ten raport przygotowany przez Krajową Izbę Gospodarczą nie został być może jakoś szerzej zauważony? Bo niestety przez pandemię w ostatnim roku nie mieliśmy za wiele kongresów i spotkań. Dopiero teraz może powoli, miejmy nadzieję, i tutaj też życzenia moje dla środowiska teatralnego, wracamy do jakiejś powolnej normalności i wrócą normalne spotkania międzyludzkie. Ale w tym kontekście na pewno też zastanówmy się, że to jest też jeden z tych zawodów, gdzie właśnie różnych nietypowe sytuacje mogą występować.

Natomiast trzecia strefa naszego zainteresowania, to była sytuacja na uczelniach wyższych. W Biurze Rzecznika przygotowaliśmy raport pt. *Doświadczenie molestowania seksualnego wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*. Raport ten został rozesłany do rektorów wszystkich polskich szkół wyższych, także do Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich. Nasze konkluzje z tego raportu są następujące: jest naprawdę sporo przypadków molestowania, nie tylko fizycznego, ale przede wszystkim werbalnego. Brak poczucia bezpieczeństwa, zwłaszcza wśród studentek, ale także wśród osób nieheteronormatywnych. I że uczelnie powinny to dostrzec, powinny zauważyć, powinny wprowadzać odpowiednie procedury działania. Wiem także, że podobny raport przygotowała Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Wiem, że z państwem będzie Julia Gerlach z Fundacji Helsińskiej, która tym tematem się zajmuje, także pani mecenas Karolina Kędziora z Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego te zagadnienia bardzo poważnie wspiera. I powiedziałbym, że w tym kontekście inicjatywa podjęta przez szkoły teatralne wpisuje się w ten większy trend zastanawia się nad sytuacją w poszczególnych grupach zawodowych, w poszczególnych przestrzeniach naszego życia społecznego, gdzie do różnych sytuacji przemocy, nadużyć, molestowania może dochodzić.

Co więcej, od czasu tej konferencji w warszawskiej Akademii Teatralnej minęło sporo czasu, usłyszeliśmy wiele poważnych świadectw osób, które mówiły, że czuły się w szkole teatralnej niepewnie, czuły się źle, czuły się wykorzystywane. Czuły, że w stosunku do nich stosowana jest przemoc. Czasami lektura tych świadectw jest naprawdę wstrząsająca i oby tylko z tych świadectw wynikło coś dobrego, czyli z jednej strony wyjaśnienie tych okoliczności, ale z drugiej strony naprawdę twarda deklaracja, że coś się zmieni, że coś się naprawi i oczywiście w przypadku, kiedy jest podejrzenie popełnienia przestępstwa, takie sprawy powinny być kompleksowo wyjaśniane.

Cieszę się, że jeszcze dwa lata temu miałem zaszczyt, okazję spotkać się z pracowniczkami, aktorkami Teatru Bagatela i też trochę w tej sprawie pomagać oraz interweniować. Myślę, że to jest też symboliczna sprawa, która pokazuje swoistą znową milczenia, ale też często uzależnienie instytucji kultury od innych władz i brak odpowiednich procedur wyjaśniania tych przypadków.

Odnosząc się do głównego tematu konferencji, chciałbym wskazać, że mamy dwa aspekty sytuacji. Pierwszy aspekt jest taki, że jeżeli znajdzie się, jest osoba, która czuje się ofiarą wykorzystywania, sytuacji przemocowej, sytuacji, która nie powinna mieć miejsca, to ta osoba powinna mieć odpowiednią procedurę zgłoszenia. Procedurę, która wypełnia kryteria dostępności, kryteria zaufania,

kryteria ochrony osoby zgłaszającej, czasami także udzielenia pomocy psychologicznej czy być może pomocy prawnej, ale także procedurę, która daje szansę na rzeczywiste, bezstronne i niezależne wyjaśnienie każdego tego typu przypadku. Takie procedury są bardzo ważne, ponieważ nie chodzi tylko i wyłącznie o ochronę ofiary, ale także czasami może chodzić o ochronę osoby, która jest oskarżana o jakieś zachowanie i w jej interesie także leży to, aby sprawy były porządnie wyjaśniane. Nie chodzi o uciekanie od odpowiedzialności, tylko chodzi o to, żebyśmy po prostu respektowali konstytucyjną zasadę domniemania niewinności. I te wszystkie raporty, o których mówiłem do tej pory i te w służbach mundurowych i na uczelniach, pokazywały, że mamy kłopot z tymi procedurami, że nie zawsze te procedury są stworzone, nie zawsze są one konsekwentnie stosowane, ale tak naprawdę nikt nic lepszego nie wymyślił. Tylko i wyłącznie procedury według najlepszych wzorów, które są opracowywane i w naszym kraju, ale także za granicą, pozwalają na to, aby w sposób godny tego typu przypadki wyjaśniać i aby po wyjaśnieniu przypadku zarówno wyciągać odpowiednie konsekwencje indywidualne, jak również wyciągać wnioski ogólne dotyczące zmian o charakterze systemowym dotyczącym funkcjonowania danej tej sfery życia zawodowego. Czy to będzie uczelnia czy teatr, czy po prostu zwyczajny zakład pracy.

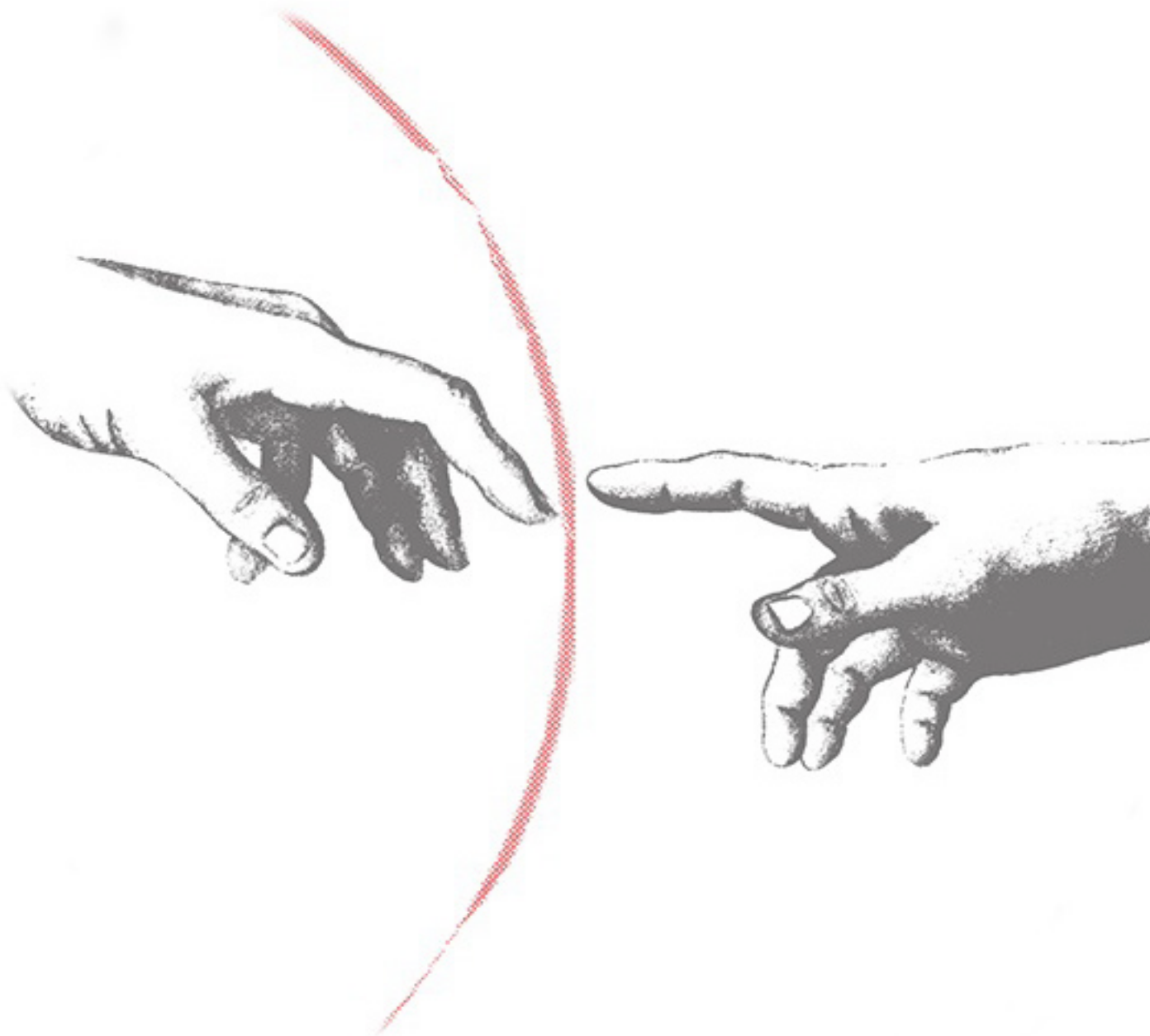
Druga rzecz, która jest istotna, to kwestia prewencji, czyli co robimy, aby nie doprowadzić do określonych sytuacji. I właśnie tego typu inicjatywy, jak przygotowywanie karty praw, czyli zastanowienie się, jakie zasady powinny obowiązywać w relacjach między nami, jakich zasad postępowania powinniśmy uczyć, jakie procedury powinniśmy stosować. To jest niezwykle ważne, bo jeżeli tego nie ma, to nie ma świadomości i dopiero budzimy się, dopiero zastanawiamy nad tym, jaki jest kłopot, kiedy coś się rzeczywistego wyjaśnia. A wtedy może być za późno, może być za dużo wylanych łez, tej krzywdy, tego poczucia osaczenia czy, jakby to chociażby ujęła w wywiadzie w dzisiejszej „Gazecie Wyborczej” pani Magdalena Popławska, tego uciekania w każdy kąt szkoły teatralnej, byleby tylko się ukryć przed sprawcami i się na nich nie natknąć. Nawet jeżeli wytworzymy te odpowiednie zasady postępowania i nawet jeżeli stworzymy odpowiedni system zgłoszeń i rozpatrywania indywidualnych przypadków, to tutaj w tym zakresie jest bardzo ważna rola tych, którzy są przewodnikami, władz poszczególnych uczelni, ponieważ to na nich spoczywa odpowiedzialność. To wręcz jest, można powiedzieć, odpowiedzialność pracodawcy, jeżeli tego typu procedur nie stworzy, a wie, że powinien, że taki obowiązek spoczywa z mocy prawa. Ale nawet jeżeli to zrobimy, pamiętajmy o jednej rzeczy, że w przypadku uczelni teatralnych mamy zupełnie inną specyfikę działania. Czym innym jest dyskusja o kwestiach przemocy, molestowania, wykorzystywania na uczelniach typowo humanistycznych, niż technicznych. W drugim przypadku wystarczy powiedzieć: tego, tego i tego nie można robić i każde przekroczenie granicy może skutkować odpowiednim postępowaniem wyjaśniającym czy sankcjami. Natomiast uczelnia teatralna ma to do siebie, że konieczny jest kontakt i emocjonalny, i fizyczny, i konieczne jest przygotowywanie się do tych przyszłych ról, przygotowanie się do tego, żebyśmy my, powiedziałabym tacy zwyczajni obywatele jak ja, ci, którzy nie dostąpili tych zaszczytów czerpania z artystycznego parnasu, żebyśmy my po prostu mogli widzieć najzwyczajniej w świecie, na ekranie telewizora czy na scenie teatralnej, porządnych aktorów. I państwo doskonale wiedzą, że to wymaga odpowiedniego przygotowania, odpowiedniego zderzenia się z różnego rodzaju emocjami. Ale właśnie dlatego tak ważne jest, że państwo nad tym pracują, że nie ma takiej sytuacji, w której ktoś odgórnie mówi: będziemy stosowali się do takich i takich zasad. To państwo sami w drodze dialogu, także we współpracy z partnerami zagranicznymi, we współpracy z tymi uczelniami artystycznymi, które przecież już tego typu metody wytworzyły i stosują w praktyce, dojdą do wniosku co jest dopuszczalne, a co nie. I w jaki sposób przełożyć te właśnie kwestie na rzeczywistość szkoły teatralnej.

Na sam koniec chciałbym powiedzieć, że prawdopodobnie to, co już musimy pożegnać to są te sytuacje, które były tak zwaną tradycją, a teraz okazują się tradycją mocno przestarzałą. Może nawet użyłbym takiego sformułowania, obecnie popularnego, taka tradycja wręcz dziaderska, czyli fuksówka. Przecież trudno znaleźć jakieś usprawiedliwienie dla tego, że przez miesiąc czy dłużej ci nowi członkowie bractwa teatralnego są poddawani regularnym upokorzeniom. Być może trzeba fuksówkę przekształcić w taki okres, że to nie będzie okres upokarzania, tylko okres wsparcia, empatii, wprowadzania w świat teatru, robienia wspólnie jakichś happeningów artystycznych, robienia różnych rzeczy

niecodziennych, nietypowych, fajnych, sympatycznych, a nie po prostu upokarzania, bo upokorzenia to są zjawiska przemocowe, które istniały dawno, dawno temu, a obecnie musimy się ich wstydzić i wyprzeć je z naszego katalogu zachowań międzyludzkich, bo w ten sposób na pewno nie chronimy godności ludzkiej. A skoro nasza rzeczywistość musi się opierać w każdym aspekcie naszego życia, na poszanowaniu godności, naszej nietykalności, integralności, to z takich po prostu zachowań najwyżej w świecie musimy zrezygnować.

Chciałbym bardzo serdecznie pogratulować organizatorom tego spotkania. Jestem przekonany, że to będzie kolejny kamień milowy w rozwiązaniu tego problemu i za kilka lat będziemy wspominali, że 15 i 16 maja kojarzą się z przełomową datą w historii polskiego teatru. Pozdrawiam państwa, cieszę się, że jako Rzecznik Praw Obywatelskich przez te kilka lat mogłem się przyczynić do szerszej dyskusji na ten temat. Dziękuję bardzo.





**RELACJA Z OTWARCIA PROJEKTU**





**EWELINA CISZEWSKA:** Witam państwa bardzo serdecznie w Akademii Sztuk Teatralnych we Wrocławiu. Kiedy ponad rok temu Marzena Kopczyńska-Urlich zainicjowała pomysł zorganizowania tego projektu, wiedziałam od razu, że to jest ważne i potrzebne. Rok temu byliśmy w zupełnie innym miejscu. Natomiast wydarzenia ostatnich miesięcy wyraźnie nam pokazały, że warto byłoby przyjrzeć się jeszcze raz naszym metodom pracy, i to zarówno na gruncie akademickim, jak i na gruncie zawodowym. Dlatego dzisiaj AST we Wrocławiu staje się przestrzenią warsztatową, staje się przestrzenią, w której zadajemy pytania o nasze granice i również próbujemy znaleźć jak najlepsze rozwiązania. Organizatorem głównym przedsięwzięcia Granice w Teatrze jest Polski Ośrodek ITI – Międzynarodowego Instytutu Teatralnego razem z Karoliną Kirsch na czele. Karolino, proszę.

**KAROLINA KIRSZ:** Zgadza się, jest to projekt Polskiego Ośrodka Międzynarodowego Instytutu Teatralnego ITI, ale jest to projekt partnerski. Naszym pierwszym, głównym partnerem jest właśnie Akademia Sztuk Teatralnych we Wrocławiu, ze szczególnym wskazaniem na Wydział Lalkarski, bo to Ewelina Ciszewska była właśnie tą osobą, która miała odwagę, żeby z nami współpracować od początku. Właśnie wtedy, kiedy Marzena Kopczyńska-Urlich stwierdziła, że jest taka potrzeba. Ponadto, do naszych partnerów należy Stowarzyszenie Dyrektorów Teatrów, którego przedstawicielki są również zaangażowane w kolejne działania projektu, jak i Gildia Polskich Reżyserów i Reżyserek Teatralnych – podobnie są tutaj obecne przedstawicielki i razem z nami działają.

Ten projekt obejmuje szereg warsztatów i panel dyskusyjny, który będzie streamowany, a odbędzie się jutro. Powstanie również projekt Karty Praw i Granic Twórczego Procesu, nad którym pracuje specjalna grupa robocza. Warto wspomnieć, że prócz oficjalnych partnerów, bardzo ważnym naszym partnerem stała się Kancelaria Prawna Budnik, Posnow & Partnerzy, która zaangażowała się w rozwijanie naszego przedsięwzięcia od strony prawnej, ponieważ granice w teatrze to również granice wyznaczone przez prawo. Kancelaria przygotowała serię warsztatów. Specjalnym gościem naszego panelu będzie Rzecznik Praw Obywatelskich Adam Bodnar, który przygotowuje wystąpienie. Ponadto, po zakończeniu tych dwudniowych działań, powstanie również wydawnictwo elektroniczne, podsumowujące doświadczenia tego, co się tutaj wydarzy – tej nowej wiedzy i umiejętności, które zyskamy. Projekt jest sfinansowany z grantu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy, który jest finansowany ze środków EOG.

**EWELINA CISZEWSKA:** I jako pierwszą poprosimy Juliannę Bloodgood. Podzielcie się z nami tematem warsztatów, ja chciałam ze swojej strony tylko podziękować, że jesteście, że w tym trudnym pandemicznym czasie udało nam się tutaj zgromadzić i będziemy wspólnie pracować. I taki mój apel: po prostu rozmawiajmy.

**JULIANNA BLOODGOOD:** Jestem Julianna Bloodgood i bardzo się cieszę, że tu jestem. Bardzo się cieszę, że taka wspaniała inicjatywa, takie wspaniałe wydarzenie może mieć miejsce w Polsce. Polska jest moim artystycznym domem, a ja sama, żeby powiedzieć wam przez chwilę coś o mnie, pochodzę ze Stanów Zjednoczonych. Tam odebrałam artystyczną edukację, ale potem współpracowałam przez 10 lat z Teatrem Pieśni Kozła, a także z teatrem mieszczącym się w Nowym Jorku, później także ze słowackim oraz irlandzkim teatrem. Nie mówię tego po to, żeby tutaj referować swoje CV, tylko po to, żeby powiedzieć Wam, że jestem artystką międzynarodową, ale Polskę nazywam swoim artystycznym domem i nieustannie tutaj wracam, wyjeżdżam i wracam. W związku z tym, mam wycucie globalnych trendów w performansie i teatrze. Jesteśmy w punkcie zwrotnym, jeśli chodzi o twórczość teatralną. Z jednej strony mamy indywidualnych twórców i twórczynie, a z drugiej strony kultury krajowe, w których powstaje teatr. I widzimy w świetle takich wydarzeń jak *Me Too*, *Black Lives Matter*, Strajk Kobiet, że te przestrzenie, które stworzyliśmy się nie sprawdzają, że coś dla nas, jako ludzi, nie działa.

Bardzo się cieszę, że na te zmiany odpowiadamy poprzez takie warsztaty, dzięki którym możemy zmienić kulturę naszej pracy na poziomie edukacyjnym, a która później pozwoli nam przenieść tę nową kulturę pracy na profesjonalny wymiar. W związku z tym moje warsztaty będą się skupiały

właśnie na granicach, na pytaniu czym te granice są i czy jako artyści i artystki takie granice w ogóle możemy mieć. Granice są trudne do zdefiniowania, wymykają nam się, nie są namacalne, jednak istnieją i czasem ciężko jest nam zdefiniować na czym polegają, lecz równocześnie czujemy, że ktoś je naruszył, przekroczył. Ciężko nam mówić o tym, jak one zostały przekroczone. Nam jako artystom i artystkom jest bardzo ciężko powiedzieć „nie”. Już od pierwszego momentu, kiedy przekraczamy wrota uczelni artystycznej, uczelni teatralnej, mówi nam się, że jako artyści musimy być gotowi na wszystko, podejmować ryzyko i nie możemy mówić „nie”. Mimo, że czasami wiąże się to z naruszeniem czegoś w nas samych. Jesteśmy w bardzo wrażliwym położeniu, bo wiemy, że nasze miejsce, na tę rolę, którą chcemy zdobyć czeka setka, tysiąc osób i wiemy, że jeżeli powiemy „nie”, to ktoś nas zastąpi. W związku z czym godzimy się na przekroczenie czegoś w nas samych. Ale jeżeli mamy świadomość własnych granic, tego na co możemy się zgodzić, to kiedy wchodzimy do sali prób, jesteśmy w pełni sobą, możemy dać z siebie wszystko w swojej prawdzie. Jeżeli dajemy z siebie wszystko w naszej prawdzie, to co robimy staje się dużo ciekawsze, jest pole do eksploracji i jesteśmy w stanie więcej zrobić. Mogłabym jeszcze mówić, ale to wszystko to dopiero początek.

**DIEGO PILEGGI:** Jestem Diego Pileggi, jestem artystą pochodzącym z Włoch i podobnie jak Julianna, rozpocząłem moją artystyczną przygodę w Polsce 12 lat temu, zaczynaliśmy razem. Razem z kolegami stworzyłem kolektyw teatralny o nazwie Jubilo, który działa zarówno z profesjonalistami i profesjonalistkami, jak i nieprofesjonalnie w zakresie teatru. Staramy się techniki artystyczne i teatralne przenieść do środowisk, które normalnie nie mają z nimi styczności. Jednym z naszych projektów jest projekt Un-locking – Odkluczanie. W ramach tego projektu współpracujemy z wrocławskim więzieniem.

Pracując i ucząc profesjonalnie i nieprofesjonalnie w teatrze widzimy bardzo dużo. Dużo pracujemy z ekspresją osobistą i tak naprawdę z tego wszystkiego wyłania się jeden element. Przyglądamy się dwóm rzeczom – co to znaczy mieć prywatność i co to znaczy mieć osobowość, zarówno w przestrzeni warsztatowej, jak i w przestrzeni prób. Naszym pierwszym krokiem jest poprowadzenie młodego aktora, aktorki czy reżysera lub reżyserki przez bezpieczną przestrzeń. Staramy się dowiedzieć, jak możemy w intymnym środowisku pracować z daną osobą tak, by nie naruszyć jej granic, a jednocześnie stale móc te granice poszerzać – w zgodzie z nią. Te wszystkie techniki sprawdzamy w środowisku teatralnym, podczas prób, możemy działać tak, by nie naruszyć granic tej osoby.

Bardzo chcę podziękować organizatorom i organizatorkom, ponieważ to jest ten moment, gdy teatry się ponownie otwierają i myślę, że to jest idealny moment na przedefiniowanie panujących reguł i tego jak funkcjonujemy.

**MONIKA KLONOWSKA:** Dzień dobry Państwu, ja – jak zwykle spłoszona, bo nie jestem aktorką, lecz szkoleniowcem. Miałam kiedyś, troszkę więcej niż rok temu, zaszczyt spotkania się tutaj z pedagogami i studentami, mówiąc właśnie o granicach, przeciwdziałaniu mobbingowi czy dyskryminacji. Muszę przyznać, przez ten czas bardzo wiele się zmieniło. Rozmawiałam przed chwilą z Marzeną Kopczyńską-Urlich, która jest dobrym duchem tego spotkania. Spotkałyśmy się z Marzeną w grudniu 2019 roku. Prowadziłam dla Fundacji Voices Anny Zubrzycki warsztat, skierowany właśnie do osób dotkniętych przemocą w teatrach. I były tam studentki, reżyserki, osoby pracujące na uczelniach jako pedagodzy, aktorki – same kobiety. I tam pierwszy raz zetknęłam się bardzo mocno, mimo że od lat pracuję dla instytucji kultury, z czymś, co nie jest mobbingiem ani dyskryminacją tak naprawdę – w takim prawnym ujęciu. Z przemocą emocjonalną. Jest to dużo trudniejsze do wyłapania. Rozmawiałyśmy o tym wtedy, nawiązując tutaj do Julianny, czy takie granice w ogóle istnieją. Czy jest taka możliwość, żeby osoba, która pracuje z wybitnym reżyserem: studentka, student, oczywiście to dotyczy obu płci, pracująca z wybitnym pedagogiem czy pedagózką, mogła po prostu powiedzieć „nie podoba mi się to, nie zgadzam się”. I wtedy myślałyśmy o tym w tym gronie, że to jest strasznie trudne. Dla mnie jako osoby z zewnątrz – jak? Tyle lat szkoleń z zakresu asertywnego radzenia sobie w sytuacjach mobbingu, dyskryminacji, rozwiązywania destrukcyjnych konfliktów, lecz pytam: jak to się dzieje? Ale później zaczęłam myśleć od tej strony – tyle jest do stracenia, można zostać czarną owcą, bo przecież ten reżyser pracuje jeszcze w innych teatrach, to jest racjonalne zagrożenie. I muszę powiedzieć, że po tym spotkaniu trochę mi

skrzydła opadły. Mam ogromną potrzebę wpływu i zmieniania świata na lepsze. Promuję bardzo mocno odwagę cywilną w obszarach życia społecznego, zawodowego, osobistego. Pomyślałam sobie – co z tym zrobić?

Lecz potem bardzo szybko coś w tym systemie się ruszyło. Jest taka teoria myślenia systemowego, że jak się naruszy w nim jeden element, wcale niekoniecznie w tej hierarchii będący wysoko, jakikolwiek element, to system zaczyna się zmieniać. I to poszło bardzo szybko. W lutym zaczęłam szkolić akademię teatralną, właśnie pedagogów i studentów z zakresu tego, jak radzić sobie z zagadnieniem przemocy emocjonalnej. W tej chwili jestem już w kolejnych akademiach, gdzie są nie tylko kilkugodzinne, tak jak to miało miejsce tutaj, ale też dwudniowe obowiązkowe warsztaty na ten temat. I zadawałam sobie tutaj pytanie: dlaczego teraz? Bo przecież ja, Marzena, tutaj robię warsztat we Wrocławiu, a nagle w całej Polsce to się dzieje. To jest pewna synchroniczność systemowa. Coś zaczyna się dziać w różnych punktach i dochodzi do pewnego przesilenia.

Jestem dumna, że mogę w tym uczestniczyć, a dzisiaj chciałabym porozmawiać nie tyle o przemocy, co o uczeniu. Mamy tutaj studentów, którzy też będą prawdopodobnie pedagogami, będą na znaczących stanowiskach w teatrach, instytucjach kultury i tak dalej. W związku z tym, będę mówić jako osoba, która się nie zna na uczeniu aktorów aktorstwa, ale jako osoba, która się zna na uczeniu. Całe moje życie zawodowe uczę. Proszę państwa, przemoc i twórczość to są dwa przeciwstawne bieguny. Nie uczę aktorów, ale nie wyobrażam sobie, że kogoś traktuje się tak, że on reaguje traumą... Trauma to nie jest wydarzenie, trauma to reakcja człowieka na to, co go spotkało. I jeśli ja myślę o tym, że jako psycholog z wykształcenia trafiłabym do jakiegoś zespołu nieprofesjonalnego, który miałby ze mnie zrobić aktorkę i ktoś był mnie potraktował przemocowo, zniszczył chcąc mnie otworzyć, wywołał we mnie traumę – to ja bym zareagowała właśnie traumą. Do tego nie muszę być aktorką. Każdy człowiek potraktowany w taki sposób, że powstaje trauma, będzie dawał z siebie emocje. Tylko w moim odczuciu zawód aktora polega na tym, żeby być życzliwie i z szacunkiem traktowanym i umieć zagrać trudne emocje. Umieć zagrać nienawiść, upokorzenie i tak dalej.

Chciałabym się z państwem podzielić kilkoma cytatami, które są dla mnie bardzo ważne. To trochę wykracza poza to, czym będę się zajmować na warsztacie, bo warsztat będzie o konstruktywnych konfliktach i procesie grupowym, ale teraz chciałabym Państwu przeczytać cytat z Junga. U Junga jednym z bardzo poważnych, podstawowych archetypów jest cień. Przywołam: każdy posiada cień, który im mniej wyraża się w świadomym życiu człowieka, tym jest mroczniejszy i bardziej gęsty. Jeśli słabość jest świadoma, człowiek ma możliwość skorygowania jej, lecz jeśli jest zduszona i wyizolowana ze świadomości, nigdy nie zostanie skorygowana. Organizacje też tworzą cień. Organizacje takie tracą zdolność dostrzegania swoich błędów. Praca z cieniem wymaga determinacji i odwagi, stawienia czoła demonom i przyjęcia do wiadomości, że są one tak samo własne jak wszystko, z czego ludzie w organizacji są dumni. Nadmierna kontrola, brak dbałości o ludzi i przemoc wywołują i wzmacniają cień.

Myślę, że jesteśmy w tym momencie, kiedy akademie teatralne, teatry i instytucje kultury zaczynają dostrzegać ten cień. W związku z tym, moim zdaniem, jesteśmy u progu czegoś bardzo dobrego, integrowania tej drugiej strony, która po takim rozpoznaniu staje się wielką siłą, także takim napędem twórczym. Bardzo mocno chcę podkreślić, jeśli ktoś jest traktowany przemocowo, z naciskiem, bez szacunku, powiedzmy, że to jest pedagog, student, reżyser, reżyserka, aktor, aktorka, to atawistyczny mechanizm radzenia sobie ze stresem jest taki, że reaguje się walką albo ucieczką. Jeśli walką – zaczynamy się wściekać, złościć, jeżeli ucieczką – wycofujemy się, płaczymy, to nie jest mechanizm twórczy. Jeśli natomiast stawiamy przed ludźmi jasno sformułowane cele, dajemy im metody, szacunek, problemy, także artystyczne, do rozwiązania, to wtedy w mózgu tworzy się taki hormon pochodny stresu, ale widzianego jako wyzwanie, który powoduje, że mózg się rozwija i rozwija się twórcza natura. Człowiek się realizuje i ma tzw. flow. Jak mówił Mihály Csíkszentmihályi w książce aktualnie nie do dostania, o tytule Przepływ – bardzo polecam – która pokazuje, jak tworzyć te optymalne warunki do rozwoju twórczości, do uczenia się ludzi. I proszę państwa, ten hormon powoduje, że mózg się rozwija, że ludzie zaczynają poszerzać swoje granice. Właśnie tak jak mój przedmówca tutaj mówił, że nie tylko

nie mamy ich nie dotykać, ale mamy je poszerzać. Tylko zawsze w zgodzie z tą osobą, która czuje, że jest właściwie traktowana.

Tylko kilka myśli na koniec. To o czym mówię jest bardzo ważne w moim życiu, dlatego pozwalam sobie chwilę uwagi zająć. Chciałabym to tak typowo dydaktycznie wyrazić, inspirując mam nadzieję do innego myślenia. Czy państwo wiedzą, co to jest efekt Pigmaliona? Pigmalion, z mitologii, to bardzo zdolny rzeźbiarz. Wyrzeźbił w kamieniu przepiękną kobietę, Galateę. Zakochał się w niej bez pamięci, ale jednak to był kamień. Tak ją kochał, tak cierpiał, że bogowie się zlitowali i ożywili ją. I żyli długo i szczęśliwie. Na bazie tego mitu zrobiono eksperyment w nauczaniu. To akurat była szkoła podstawowa. Powiedziano wybranym losowo nauczycielom, że według jakiejś tam próby w ich klasie są wybitnie zdolni uczniowie. I ci nauczyciele przyjęli to, przeprowadzili zajęcia przez cały rok, po czym były robione testy, na umiejętności praktyczne, wiedzę i tak dalej. Okazało się, że faktycznie, „zdolni” uczniowie osiągnęli około 30% wyższe wyniki niż wszyscy inni. Można powiedzieć – nic dziwnego. Dziwne jest tylko to, czego się pewnie domyślacie, że to były przypadkowe osoby, ale tak traktowane z wiarą w ich potencjał, wzmacniane. Tworzone były im właściwie warunki, dużo lepsze niż pozostałym uczniom. To się nazywa efektem Pigmaliona. Jeśli się zakochasz w swoim studencie, w swoim aktorze, w tym widzeniu jego potencjału, rozwoju, uczenia, jeśli będziesz to lubić, jeśli będziesz uważać, że to jest twoja misja, nie ma szans, żeby tej osoby nie rozwinąć. Ale paradoks naszych szkół i instytucji jest taki, że one nam powtarzają że człowiek popełnia błędy. Nauczyciele są szkoleni do wyłapywania błędów, a wtedy te błędy się utrwalają. Sytuacja zmienia się na opresyjną. Na koniec cytuję z mojego ukochanego wiersza Johna C. Maxwella, jeden tylko wers: „jednak o najlepszych liderach, gdy ich dzieło jest spełnione, ludzie mówić będą: zrobiliśmy to sami”. O tym będę mówiła na warsztacie, dziękuję państwu bardzo.

**MAŁGORZATA WADOWIK:** Warsztat, który będę prowadzi nazywa się „Feedback” – dawanie i przyjmowanie feedbacku. Zależało mi na tym, żeby odczarować ten moment konfrontacji naszego materiału twórczego, który wypracowujemy z tzw. okiem zewnętrznym. Zazwyczaj ten moment konfrontacji, mam wrażenie, odwołujemy do ostatniego momentu, kiedy to dzieło jest już idealne, kiedy w jakimś sensie już jest spełnione i czujemy, że można je pokazać. I to jest związane z poczuciem, że musimy wytworzyć coś perfekcyjnego. Natomiast dzięki temu, że udało mi się studiować w szkołach za granicą, mogłam zrozumieć, że moment tego feedbacku, tej konfrontacji z okiem zewnętrznym, może być elementem procesu twórczego od samego początku.

W ramach tego warsztatu będę dzielić się narzędziami podpatrzonymi trochę z Das Arts w Amsterdamie i w Instytucie Teatralnym w Giessen, gdzie ta przestrzeń dawania sobie informacji zwrotnej, dawania sobie feedbacku, jest czymś, co jest dzielone od samego początku powstawania dzieła. Sama w swoich metodach i procesie twórczym, staram się używać tych narzędzi, żeby konfrontować się z innymi osobami i zbierać też te informacje, które inne osoby mi dają. Co istotne, w tym warsztacie, są dwa elementy – osoba, która daje i osoba, która odbiera. Z jednej strony jest bardzo ważne, żeby osoba przyjmująca feedback wiedziała jakie są jej potrzeby i potrafiła je nazwać. A osoba, która go daje – by dysponowała językiem, który jest konstruktywny, wspierający i wskazujący w procesie twórczym osoby przyjmującej ważne elementy. Bardzo tu dużo o komunikacji, ale też o tym jak w ogóle rozmawiamy o pracy i jaki to może być język, który nie jest nastawiony tylko na krytykę i wyrażenie swojej opinii, ale też może być narzędziem rozwojowym.

**UŁA KIJAK:** Ja z kolei będę prowadziła warsztat, który nosi tytuł *Master Suppression Techniques* i odnosi się do zestawu technik, które zostały opisane w latach 40, a później rozwijane w latach 70. Poznałam te narzędzia z racji swojej feministycznej edukacji, ale ze zdziwieniem odkryłam, że to są narzędzia, które stosowałam jako reżyserka i których byłam uczona jako studentka reżyserii. Nie wiem, jak jest w tej chwili, ale przez wiele, wiele lat było tak, że manipulację uznawano za jedno z głównych narzędzi pracy reżyserskiej i uczono tego, żeby manipulować pracując z aktorami i aktorkami.



I doceniano to, jeśli reżyserka czy reżyser manipulował czy manipulowała. Niejednokrotnie słyszałam, wypowiedane z podziwem, ze strony różnych aktorek i aktorów takie zdania o kolegach i koleżankach, że właśnie: o, ten, ta to potrafi tak zmanipulować, że potem powstają jakieś niezwykle efekty.

Odniosę się do tego, co powiedziała pani Monika Klonowska. Nie tylko uczyć się nie można w atmosferze zagrożenia i nie tylko uczenie i przemoc to są przeciwne rzeczy. Tworzenie i przemoc to są przeciwne rzeczy. My nie jesteśmy w stanie się rozwijać i wytwarzać twórczych efektów, jeżeli nie czujemy się bezpiecznie, tym bardziej, że jednym z podstawowych narzędzi twórczych – a to jest mój konik od wielu, wielu lat – jest nuda. Nie jesteśmy w stanie się nudzić, jeżeli się czujemy zagrożeni, a wiedza jest naszą siłą. Osoby stosują, czasem nieświadomie, zachowania przemocowe czy zachowania nadużyciowe, z których często nie zdajemy sobie sprawy, także dlatego, że mogą. Taki klimat był, jest, wolno, to jest popierane, podziwiane, że to daje poczucie mocy i utrzymuje władzę. Teraz będę trochę opowiadała o strukturach władzy, one są bardzo skomplikowane, ponieważ w teatrze są nieformalne i bardzo często należymy z jednej strony do grupy w jakiś sposób uprzywilejowanej, a równocześnie w jakiś sposób defaworyzowanej. I często przenosimy zachowania przemocowe stosowane wobec nas na inne grupy, wobec których możemy zachować się przemocowo lub manipulacyjnie. Jestem zdania, że manipulacja jest takim miękkim rodzajem przemocy, takim zachowaniem przemocowym w białych rękawiczkach. Jeżeli nauczymy się rozpoznawać u siebie i u innych zachowania, które mogą nas i innych krzywdzić to będziemy w stanie o nich mówić otwarcie, a już sam fakt, że będziemy w stanie powiedzieć otwarcie: „nie, to mi się nie podoba, tego nie zrobię, nie chcę być tak traktowany/traktowana, nie chcę żebyś się tak do mnie odzywał/odzywała”, to już zmienia ten system, o którym mówiła pani Klonowska. Będę opowiadała o tych technikach, bo są one stosowane przez osoby i grupy, które mają władzę, przewagę, jakiś przywilej. Będziemy na tych warsztatach w stanie znaleźć konkretne przykłady z procesów teatralnych, gdzie te zabiegi zostały użyte oraz, mam nadzieję, że zdążymy też przećwiczyć to, jak można z nimi walczyć.

**MAŁGORZATA WADOWIK:** Dziękujemy też i cieszymy się, że możemy partnerować tak ważnemu wydawnictwu jako Gildia Polskich Reżyserek i Reżyserów Teatralnych.

**ULA KIJAK:** Teraz wszystkie organizacje i pojedyncze osoby w naszym światku teatralnym, znajdujemy się w takim momencie, kiedy trochę nie można stać obojętnie. My też nie chcemy stać obojętnie i chcemy brać czynny udział w tym, żeby jakiś nowy standard myślenia o procesie twórczym wytwarzać. Dziękujemy.

**KRZYSZTOF BUDNIK:** Dziękuję bardzo, nazywam się Krzysztof Budnik, reprezentuję kancelarię prawną. Bardzo serdecznie dziękujemy za zaproszenie na tę konferencję, jest to dla nas bardzo duże wyzwanie i przyznaję, że zupełnie nowa problematyka, z którą przyszło nam się zmierzyć. Nie jestem tu sam, pochwalę się, że jesteśmy całą grupą prawników, którzy akurat rozpoczęli swoje warsztaty i tylko z tego względu są nieobecni tutaj. W trakcie warsztatów będziemy chcieli państwu przybliżyć problematykę prawną, ale nie na takiej zasadzie, że mielibyśmy ambicje, aby wprowadzać do sztuki jakiejkolwiek regulacje, nawet do teatru. Chcemy państwu w trakcie naszych warsztatów uświadomić, że także w teatrze są uniwersalne granice wynikające z przyrodzonej godności człowieka. Prawo ma to do siebie, że jak jest dobrze napisane, wyczuwamy je intuicyjnie. Nie musimy czytać ustaw, regulacji, paragrafów, żeby wyczuwać, gdzie prawo stawia regulacje albo jakie wzorce nam dedykuje. Są jednakże pewne specyficzne dziedziny życia człowieka, a do takich należy na przykład sztuka, medycyna i inne w tej kategorii różnych aspektów życia człowieka, gdzie rzeczywiście wyczucie różnych granic czy wyczucie zasadności obecności prawa życia jest bardzo trudne. Nie mamy ambicji, żeby regulować sztukę, ponieważ rozumiemy, że jedną z najwyższych wartości należących do najwyższych kategorii jest wolność sztuki. Poszukiwanie prawdy nie lubi granic. Prawo do ekspresji nie lubi żadnych granic.

My natomiast będziemy chcieli państwu przedstawić, że o ile także przemoc może być treścią sztuki, to jeżeli sztuka jest jedynie pretekstem do istnienia czy stosowania przemocy, to wtedy rzeczywiście mamy również do czynienia z regulacjami prawnymi.

W trakcie warsztatów będziemy o tym mówić nie na zasadzie konfrontacji, nie na zasadzie alternatywy. My nie rozumiemy tego w ten sposób, że mamy do czynienia z kategorią „sztuka a prawo”, my mamy do czynienia z kategorią „sztuka i prawo”. Chcemy wspomagać proces twórczy, ale nie zajmować się jego treścią. Prawo nie powinno być treścią procesu twórczego. Jest to bardzo trudne, ponieważ już z wcześniejszych wypowiedzi wynikało, że tak jak w każdym aspekcie istnienia człowieka, istnienie stosunku zależności, na przykład mistrz-uczeń, jest zawsze pokusą stosowania przemocy, z reguły dla mistrza. We współczesnym świecie ogromnie często pojawia się konflikt między powszechnością a jakością. Jako społeczność potrzebujemy mistrzów, potrzebujemy autorytetów. I w tym kontekście właśnie chcę podkreślić, że różnych autorytetów o różnych właściwościach osobistych i warunkach osobistych. Chcę podkreślić, że o ile zawsze powinniśmy szanować i tolerować różne warunki, właściwości autorytetów, to dla autorytetu twórczość nie może być pretekstem do stosowania przemocy, którą bardzo mocno chcemy eliminować.

Przybliżymy tylko niektóre kierunki prawne, w ramach których prawnicy mogą wspomagać proces twórczy. A więc prawo sygnalistów – tutaj z dużą pomocą przychodzi nam prawo Unii Europejskiej, bo ono zmusza nas, aby także w placówkach kultury, nie tylko w umysłach twórców, by wyznaczać pewne procedury pracy sygnalistów. Sam fakt istnienia tych procedur, powinien znacząco wspomóc, aby eliminować wszelkie negatywne aspekty nieusprawiedliwionej obecności przemocy. Będziemy też mówić o tym, jak granice prawa, cały czas wynikające z przyrodzonej godności człowieka, wyznaczają prawo cywilne w aspekcie dóbr osobistych. Każdy z nas ma prawo do ochrony godności osobistej. Inaczej reguluje to prawo pracy, bo przecież w placówkach kultury również mamy różne stosunki zatrudnienia, inaczej prawo nauki. Relacja pomiędzy wykładowcą a studentem, również niestety podlega pod prawo karne. Tam, gdzie w ramach artystycznego poszukiwania coś wygląda jak przemoc, lecz jest użyte w sposób świadomy i bezpieczny, oczywiście prawo karne tutaj nie ma nic do zdziałania. Natomiast w tych przypadkach, czego sobie często nie uświadamiamy, kiedy sztuka stała się pretekstem do zastosowania przemocy, mamy do czynienia również z prawem karnym. Nie chcemy i nie uważamy, aby to był dobry kierunek, by teraz regulować proces twórczy, czy różne zachowania i relacje pomiędzy uczestnikami procesu twórczego w sztuce. Wiemy też, że o ile najwybitniejsze dzieła z przeszłości powstawały przecież w bólu i często bez demokracji, to we współczesnym świecie każdy uczestnik ma prawo do poszanowania własnej godności. Dlatego w tych poszczególnych warsztatach będziemy państwu wskazywali, że te uniwersalne granice są obecne również w procesie twórczym. Nie możemy ich naruszać, lecz jesteśmy zobowiązani by wspomagać i chronić wszystkich uczestników procesu twórczego.

**EWELINA CISZEWSKA:** Bardzo dużo ważnych słów tutaj padło. Cieszę się, że w tak dynamicznym świecie, zachowujemy czujność i spotykamy się tutaj. Projekt Granice w Teatrze uważamy za otwarty. Życzę państwu dobrego i mądrego czasu. Poszerzajmy granice, poznawajmy je i integrujemy się w sztuce. Dziękuję bardzo, wszystkiego dobrego.



**WARSZTATY I PROWADZĄCY**





## **ULA KIJAK**

Reżyserka, aktywistka; dr sztuki w dziedzinie sztuk teatralnych; edukatorka i propagatorka twórczości bez przemocy oraz niehierarchicznych metod kreatywności zespołowej. Była współzałożycielką Grupy Artystycznej TERAZ POLIŻ (Nagroda Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego za całokształt działalności), a także jej członkinią do października 2017 roku; reżyseruje spektakle oraz inne wydarzenia performatywne i interdyscyplinarne. Pracowała w Polsce i za granicą, w offie, w teatrach dramatycznych i lalkowych, kręciła filmy dokumentalne i reportaże, reżyserowała słuchowiska teatralne, zrobiła teledysk zespołu Shannon oraz serial internetowy „Zaraz, zaraz”; prowadzi działania społeczne, projekty emancypacyjne i edukacyjne dla dzieci, młodzieży i dorosłych, warsztaty dla nauczycieli i wychowawców, a także artystyczne projekty partycypacyjne m.in. dla kobiet osadzonych w areszcie śledczym i dla ofiar wojny domowej w Kolumbii; w latach 2009-2015 pracowała na Wydziale Reżyserii Akademii Teatralnej w Warszawie jako asystentka prof. Waldemara Śmigasiewicza; obecnie wykłada w Studiu Aktorskim STA w Poznaniu, współpracuje z „Czasem Kultury”, działa w Strajku Kobiet Poznań i Objazdowym Uniwersytecie Powszechnym im. Ireny Krzywickiej oraz w Gildii Polskich Reżyserów i Reżyserów Teatralnych.

## **WARSZTAT**

### **Mistrzowskie techniki nacisku (ang. *master suppression techniques*) w procesie pracy teatralnej; (jak je rozpoznawać i się im przeciwstawiać)**

Mistrzowskie techniki nacisku, z norweskiego dosłownie: „techniki rządzenia” (hersketeknikker), po angielsku funkcjonują jako *master suppression techniques*. Nazwę tę można przetłumaczyć również jako: „władcze metody tłumienia/obezwładniania/poskramiania”. Mówi się też o nich jako o „technikach dominacji”. W 1945 roku Ingjald Nissen, norweski filozof i psycholog, po raz pierwszy sformułował ich opis. Teoria ta została później spopularyzowana i rozwinięta przez norweską psycholożkę społeczną i polityczkę - Berit Ås. Mistrzowskie techniki nacisku definiuje się jako strategie społecznej manipulacji, dzięki którym dominująca grupa utrwała swoją władzę i przywileje. Manipulują one uczuciami osoby lub osób, w które są wymierzone, oraz uwagą świadków i świadków tej sytuacji.

Władza to posiadanie zdolności, cech lub pozycji, które umożliwiają nakłonienie kogoś do zrobienia czegoś lub sprawienie, że konkretne rzeczy dzieją się w konkretny sposób. Wiele strategii jest używanych świadomie i nieświadomie w celu zachowania władzy i przywilejów, utrzymania innych w niekorzystnej sytuacji - silniejsi przeciwko słabszym. Jedną z nich są właśnie techniki nacisku. Podstawową sprawą jest umiejętność rozpoznawania tych technik oraz świadomości, jak one działają. Dzięki temu można je ujawnić i się im przeciwstawić. Trzeba je głośno nazywać i wyjaśniać.

### **Dobrowolność i autonomiczność w pracy teatralnej (praca zespołowa bez przemocy)**

Jaka jest różnica pomiędzy prośbą a rozkazem? Jak przeciwstawić się cudzej woli? Jak rozwiązywać konflikt bez przemocy? Po czym poznać, że ktoś narusza moje granice? Jak nie naruszać cudzych granic? Warsztaty wykorzystują narzędzia teatralne, ruchowe i improwizacyjne, a także otwarte dyskusje, aby poruszyć temat wyznaczania swoich granic i szanowania cudzych. Na przykładach z życia, z doświadczeń teatralnych, uczestniczki i uczestnicy mogą „przepróbować” różne wersje problematycznych sytuacji, przeanalizować zachowania i intencje różnych osób oraz własne opory czy blokady. Uczą się, co dla nich samych jest dopuszczalne, a co nie, co im jest potrzebne, aby czuć się bezpiecznie, w jaki sposób z niezrozumienia eskaluje konflikt, a także - jak tej eskalacji uniknąć. Mogą przećwiczyć różne wersje słownej i pozawerbalnej komunikacji, w której stawiają swoje warunki i wzmacniają siebie.

## **KAZIMIERZ ZDZIEBŁO**

Psycholog, psychoterapeuta, socjoterapeuta, fotograf, działacz kulturalny, kurator, założyciel Fundacji PozyTYwka oraz Dolnośląskiego Centrum Psychiatrii i Psychoterapii SUPER-ego.

Jako psycholog, psychoterapeuta i socjoterapeuta pomaga ludziom w zmaganiu się z trudami życia, a jako superwizor socjoterapii i treningu grupowego pomaga innym - zawodowo pracującym z ludźmi - w przyjrzeniu się swojej pracy, wynikającym z niej problemom oraz emocjom, aby poprzez większą świadomość zachodzących w nich mechanizmów, mogli lepiej i bardziej skutecznie pracować. Jest prelegentem wielu konferencji naukowych poświęconym psychoterapii i socjoterapii oraz rodzicielstwu zastępczemu. Współpracuje z uczelniami wyższymi prowadząc zajęcia ze studentami.

Jako fotograf współpracuje z wieloma festiwalami (m.in. Sanatorium Dźwięku, Festiwal Sztuki Efemerycznej Konteksty, Biennale Wro, Wieczory w Arsenale, Avant Art Festival, Industrial Festival, Międzynarodowy Festiwal Filmowy Hommage a Kieślowski, Into The Abyss Fest), instytucjami kultury (Wro Art Center, Firlej, Impart, Ośrodek Postaw Twórczych, Centrum Inicjatyw Artystycznych, Galeria Entropia), czasopismami (Glissando, Popupmusic.pl). Jako kurator, wraz z Dariuszem Fodczukiem, stworzyli, i przez kilka lat (2009-2016) tworzyli jej kierunek artystyczny - Akademię Nowej Sztuki, w której udział brali wybitni polscy i zagraniczni artyści (m.in. Lenka Klodova, Arti Grabowski, Mirosław Bałka, Rafał Bujnowski, Jerzy Kosałka, Rafał Jakubowicz, Cezary Duchnowski, Robert Kurdybacha, Stanisław Krupowicz, Agata Zubeł, Paweł Romańczuk, Artur Żmijewski i wielu innych).

## **WARSZTAT**

### **Superwizja – w poszukiwaniu rozwiązań**

Superwizja pochodzi od angielskiego słowa *supervision*, mimo jednak naturalnych konotacji językowych, nie powinna być kojarzona ze sformalizowanym nadzorem. Ma ona swoje korzenie w ruchu Charity Organization Society w USA w XIX wieku i związana jest z późniejszym rozwojem charytatywnych organizacji społecznych w Europie i Ameryce Północnej w XIX wieku. Od lat stosowana jako narzędzie niezbędne do prawidłowej pracy w szpitalach, przez pracowników socjalnych, psychologów oraz psychoterapeutów. Obecnie przechodzi renesans i w związku z tym coraz częściej wkracza do biznesu, szkół, uczelni wyższych i wielu innych dziedzin życia.

Mówiąc o superwizji, rozumiem ją jako metodę wspierania rozwoju zawodowego i osobistego, a także warsztatu pracy osób, których zawody wymagają stałego kontaktu i budowania relacji z innymi ludźmi. Najistotniejszym więc aspektem superwizji staje się uczenie. Superwizja jest wzajemną wymianą doświadczeń, przemyśleń, okazją wspólnej analizy nad źródłami trudności, szukaniem istoty problemu i dochodzeniem do nowych rozwiązań. Jest to także odkrywanie swoich nieuświadomianych uczuć i przekonań tkwiących u podstaw napotykanych barier w pracy ze studentem/pacjentem, a także źródeł osiągniętych sukcesów. Dzięki superwizji możemy czerpać i uczyć się z doświadczeń innych, dzielić się przemyśleniami, uzyskiwać wsparcie emocjonalne od kolegów i koleżanek oraz uzyskać wgląd w nieświadome motywacje swoich zachowań, pragnień i opinii.

Takie spotkanie chciałbym zaproponować podczas warsztatu. Wspólnie będziemy mogli przyjrzeć się pracy twojej oraz koleżanek i kolegów. Spojrzeć na Twoje problemy z innej perspektywy i dzięki temu zobaczyć je w zupełnie nowym świetle, nabrać dystansu do Twoich emocji i myśli oraz pomóc w rozwiązaniu problemów zawodowych, relacyjnych i emocjonalnych. Może dzięki temu warsztatowi dostrzeżesz korzyści z superwizji i stanie się ona elementem pracy. A wszystko po to, aby polepszać swoje relacje, lepiej i skuteczniej pracować, bardziej efektywniej oddziaływać na studentów czy też radzić sobie z codziennymi trudnościami zawodowymi i nie tylko.

## **JAGODA SZELC**

Reżyserka i scenarzystka. W 2006 roku ukończyła Akademię Sztuk Pięknych we Wrocławiu. W 2004 roku była stypendystką Uniwersytetu Arystotelesa w Salonikach. W 2012 roku była stypendystką Ministra Kultury. W 2018 roku ukończyła z wyróżnieniem Wydział Reżyserii w Szkole Filmowej w Łodzi. Jej filmy były pokazywane na takich festiwalach jak: Karlove Vary, Hot Docs, Cannes Short Corner, Nowe Horyzonty czy Brooklyn Film Festival i wiele innych. Jej krótka fabuła *Taki pejzaż* zdobyła główną nagrodę dla filmu studenckiego – Złotą Kijankę na Camerimage Film Festival (2013). W 2017 roku jej debiut filmowy *Wieża. Jasny dzień* zdobył nagrodę za najlepszy debiutu i scenariusz na 42. Festiwalu Polskich Filmów Fabularnych oraz wiele innych międzynarodowych nagród. Został pokazany na Festiwalu Berlinale w prestiżowej sekcji Forum. W 2018 roku została laureatką Paszportów Polityki. W tym samym roku ukończyła swój drugi pełnometrażowy film *Monument* (nagroda specjalna 43. Festiwalu Polskich Filmów Fabularnych). Wykłada reżyserię filmu fabularnego w Szkole Filmowej w Łodzi oraz pracę z kamerą na Wrocławskiej AST.

## **WARSZTAT**

### **Wejść na plan**

Warsztaty psychodynamiki grup: aktor/aktorka, reżyserka i operator. Uczymy się rozpoznawania i nazywania emocji, które towarzyszą wejściu w próby kamerowe. W trakcie warsztatów omawiamy zakres kompetencji zawodowych aktora i aktorki oraz uczymy się, które z tych emocji są nieprawdziwe uważane za przynależne do ich zawodu.

## **MAŁGORZATA WADOWIK**

Studiowała reżyserię teatralną na Akademii Teatralnej w Warszawie. Otrzymała roczne stypendium naukowe w Theater Institute w Giessen na wydziale Choreography and Performance. Reprezentowała Polskę na Prague Quatriennale'15 z projektem *The Boundaries of Landscape*, projekt został nominowany do nagrody Promising Student Talent. Kolejna odsłona tego projektu *If you lived here* została wyprodukowana i zaprezentowana w Mousonturm we Frankfurcie.

Wraz z kolektywem K.A.U zrealizowała projekt *Transit Monumental* w ramach festiwalu SpielArt. Ich wspólny projekt *Fiasko* został nagrodzony niemieckim stypendium Doppelpass, a jego finał miał miejsce w marcu 2018 w Staatstheater w Darmstadt.

W TR Warszawa zrealizowała spektakl *Piłkarze*, który dostał główną nagrodę na Festiwalu Młodej Reżyserii w Krakowie, a także spektakl *Strach* (premiera kwiecień 2018). W sezonie 2016/2017 wyreżyserowała spektakl „Dziewczynki” w Teatrze Studio. W sezonie 2018/2019 zrealizowała spektakl *Gniew*, drugą część trylogii dotyczącej reprezentacji emocji w teatrze. W Teatrze Starym w Krakowie zrealizowała spektakl *Głębiej*.

Ukończyła program DAS Theater w Amsterdamie. Jej ostatnia premiera *Wstyd* odbyła się w Nowym Teatrze w Warszawie.

## **WARSZATAT**

### **Jak przyjmować i dawać feedback**

Strach przed oceną, przed wystawieniem siebie bądź swojej pracy na ocenę jest blokujący i często odbiera przyjemność z tworzenia spektaklu, projektu czy roli. Krytyka zazwyczaj kojarzona jest negatywnie, jak coś czego należy unikać aż do momentu zaprezentowania „idealnego efektu”. Stosując jednak odpowiednie metody dawania feedbacku, możemy nauczyć się dostawać i dawać informacje na temat naszej pracy, które mogą być rozwijające i otwierające na inne pola dalszych poszukiwań twórczych.

W ramach warsztatów zapoznamy się z metodami dawania oraz przyjmowania feedbacku, a także tym, jak można wytwarzać w swoim procesie twórczym przestrzeń na feedback.

## **EWELINA SLIWINSKA-KUR**

Absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego i Dolnośląskiej Szkoły Wyższej na kierunku pedagogika oraz Studium Animatorów Kultury (SKIBA). Ukończyła Trening Porozumienia Bez Przemocy (1 stopień), Studium Psychoterapii Dzieci i Młodzieży we Wrocławskim Instytucie Psychoterapii oraz jest w trakcie szkolenia Terapii Traumatycznej Somatic Experiencing.

Obecnie pracuje jako terapeuta środowiskowy w Poradni dla Dzieci i Młodzieży ERA PSCYCHE we Wrocławiu. W ramach pracy zawodowej udziela wsparcia w zakresie pracy z emocjami, tożsamości, komunikacji oraz potrzeb. Prowadzi warsztaty oraz webinaria w ramach psychoedukacji dzieci oraz dorosłych. Doświadczenie zawodowe na przestrzeni ostatnich 15 lat zdobywała w placówkach opiekuńczo-wychowawczych pracując z dziećmi i młodzieżą. W praktyce zawodowej stosuje zasady integralności psychiki, ciała i duchowości. Rozpoczęła Kurs Psychoterapii Pozytywnej na Wrocławskim Instytucie Psychoterapii.

## **MATEUSZ KUR**

Ukończył studia magisterskie na kierunku Etnologia i Antropologia Kulturowa na Uniwersytecie Wrocławskim, psychologię w Dolnośląskiej Szkole Wyższej oraz studia podyplomowe z przygotowania pedagogicznego dla psychologów (w trakcie).

Obecnie pracuje jako coach/psycholog w Stowarzyszeniu Twoje Nowe Możliwości we Wrocławiu, gdzie udziela wsparcia osobom z niepełnosprawnościami oraz w Centrum Wsparcia i Mediacji przy Politechnice Wrocławskiej. W ramach pracy zawodowej prowadzi konsultacje, warsztaty oraz webinaria z zakresu regulacji stresu, zarządzania emocjami, poczucia własnej wartości oraz kryzysów zdrowia psychicznego.

W praktyce zawodowej łączy wiedzę oraz dorobek wielu nurtów terapeutycznych zwracając uwagę na potencjał człowieka, jego zasoby i aspekt ciała w procesie poznawania siebie oraz zmiany. Rozpoczął kurs psychoterapii integratywnej na Wrocławskim Instytucie Psychoterapii.

## **WARSZTAT**

### **Komunikacja, która buduje relacje. Informacja zwrotna oparta na potrzebach. Jak budować porozumienie z dbałością o siebie i innych.**

Podczas warsztatu Uczestnicy zapoznają się oraz doświadczą w praktyce stosowanie elementów dwóch metod komunikacji, których głównym założeniem jest uwzględnienie potrzeb każdego z rozmówców.

Prawidłowa komunikacja jest podstawą w budowaniu dobrych relacji z innymi. Może także stanowić cenne narzędzie w przypadku, kiedy chcemy wesprzeć kogoś z naszego otoczenia w trudnej sytuacji, a także zadbać o siebie w sytuacji problemowej. Warto wtedy sięgnąć po sprawdzone modele udzielania informacji zwrotnej takie, jak FUKO czy model pełnej ekspresji, w którym wyrażamy cztery ważne w komunikacji rodzaje ekspresji: obserwacje, myśli, uczucia, potrzeby. Poznanie swoich potrzeb i dostrzeżenie ich w drugiej osobie jest najważniejszym, a czasami okazuje się najtrudniejszym, krokiem w dojściu do porozumienia, na co zwraca uwagę M. Rosenberg w swojej metodzie NVC (Porozumienie Bez Przemocy).

## **MONIKA KLONOWSKA**

Psycholog, trener, mediator. Od ponad 20 lat prowadzi szkolenia na temat zarządzania, współpracy, rozwiązywania konfliktów, pracuje z procesem grupowym, konfliktami w zespołach, głównie w instytucjach kultury. Współpracuje z Akademią Teatralną w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu i przemocy emocjonalnej. We współpracy z Instytutem Teatralnym im. Zbigniewa Raszewskiego, bierze udział w projekcie pomocy psychologicznej dla osób związanych z teatrami.

## **WARSZTAT**

### **Przeciw mobbingowi i dyskryminacji**

Od wielu lat prowadzimy szkolenia oraz doradztwo z przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Organizacjach. Przeszkoliliśmy w tym obszarze ponad 2.800 osób z bardzo wielu organizacji, zarówno o charakterze komercyjnym, jak i jednostek administracji państwowej. Mamy przekonanie, że wiedza na ten temat oraz działania profilaktyczne są bardziej efektywne niż interwencja post factum. Zwłaszcza w przypadku procesu mobbingu, rozciągniętego w czasie, wieloetapowego zjawiska, powinny dobrze działać „bezpieczniki antymobbingowe” w systemie, jakim jest organizacja.

## **MAGDALENA JOCHNA-LATOS**

Prowadzi psychoterapię w nurcie psychodynamicznym, która jest rekomendowana do leczenia różnego typu zaburzeń osobowości, które najczęściej manifestują się m.in. poprzez trudności w budowaniu i utrzymywaniu bliskich relacji, związków, a także w wewnętrznym poczuciu pustki, braku sensu życia, popadaniem w konflikty lub niewykorzystywaniem w pełni swojego potencjału. Zajmuję się również prowadzeniem konsultacji dla rodziców dzieci w różnym wieku (dotyczących problemów z jedzeniem, snem, wypróżnianiem, zachowaniami agresywnymi czy też problemami w grupie rówieśniczej). Ukończyła także specjalistyczne roczne szkolenie dla psychoterapeutów odnośnie psychoterapii kobiet w ciąży, w okresie okołoporodowym oraz pracy z diadą matka-dziecko. Jest członkiem Polskiego Towarzystwa Psychoterapii Psychodynamicznej. Pracuje pod stałą superwizją certyfikowanych superwizorów Krakowskiego Centrum Psychodynamicznego.

## **WARSZTAT**

### **Jak to zrobić, by zjeść jabłko i mieć jabłko? Warsztat socjoterapeutyczny**

- Ufać ludziom czy nie? Kontrolować czy sprawdzać? Pytać czy mówić? Wspierać ludzi czy wymagać? Mówić szczerze czy być miłym?
- W wielu środowiskach konflikty postrzegane są jako coś złego. Nie jest jednak możliwe unikanie konfliktów, ponieważ są one naturalną częścią naszego życia. Pogodzenie się z tym faktem może sprawić, że da się z konfliktów wychodzić bez większych szkód, a może nawet z korzyściami ...
- Nasze konflikty wewnętrzne wpływają silnie na relacje z innymi i można starać się nad nimi zapamiętać zanim przerodzą się w zewnętrzne.
- W jaki sposób konflikty wewnętrzne przekładają się na zewnętrzne?
- Jaki jest sekret, by radzić sobie z konfliktami wystarczająco dobrze?



## **NIAMH DOWLING**

Jest dyrektorką School of Performance w Rose Bruford College of Theatre and Performance w Londynie. Trenowała pod kierunkiem Moniki Pagneux w Paryżu, Anne Bogart, Nancy Topf i Evy Karczaga w Nowym Jorku oraz jako nauczycielka Techniki Aleksandra u Don Burtona. Przez piętnaście lat ściśle współpracowała z Teatrem Pieśń Kozła i Anną Zubrzycki w Polsce. Niamh trenuje w Systemic Constellations od 10 lat, co głęboko wpłynęło na jej praktykę i wsparło jej holistyczne podejście do edukacji i treningu wydajności. Niamh jest jednym z praktyków w internetowym Routledge Performance Archive.

## **KATE LUSH**

Była aktorka, która trenowała w Teatrze Pieśń Kozła we Wrocławiu w ramach programu Masters Acting w 2004 roku, a obecnie pracuje jako koordynatorka intymności w teatrze, filmie i telewizji, zarówno w Wielkiej Brytanii, jak i za granicą. Prowadzi południowoafrykańską firmę koordynującą intymność Safe Sets, która zapewnia koordynatorów intymności dla południowoafrykańskiego przemysłu filmowego i telewizyjnego, a także prowadzi warsztaty z zakresu koordynacji intymności i przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu osobiście i online, na planie i w placówkach edukacyjnych. Jest współzałożycielką Intimacy Practitioners' Guild (UE / UK), jest zaangażowana w oddział praktyków intymności brytyjskiego związku BECTU i jest współzałożycielką organizacji Intimacy Practitioners South Africa. Kate wraz z IPSA i we współpracy z przemysłem filmowym RPA opublikowała niedawno swoje wytyczne dotyczące pracy z intymnymi treściami w filmie i telewizji - RPA.

## **WARSZTAT**

### **Ustalanie granic i wytycznych w ramach szkolenia teatralnego**

Warsztaty rozpoczną się od przyjrzenia się granicom osobistym i zawodowym aktorów i personelu w szkołach. Ćwiczenia i informacje będą koncentrować się na kwestiach zgody i zachowaniach w studiu i poza nim, z bardzo praktycznymi wskazówkami w tym obszarze. Zostaną podjęte wstępne prace w obszarze Koordynacji intymności, aby zrozumieć, w jaki sposób ta praca stała się tak istotna dla zajęć, scen i produkcji zarówno na scenie, jak i na ekranie. Tę część sesji poprowadzi koordynatorka intymności Kate Lush.

Niamh Dowling przyjrzy się również pracy, która odbywa się w kinach w Wielkiej Brytanii w wyniku ruchu MeToo i jak to wpłynęło na granice zawodowe. Przedstawi szereg przykładów polityki szkół teatralnych i uniwersyteckich w zakresie molestowania seksualnego i przeciwdziałania zastraszaniu oraz mechanizmów raportowania, które zostały stworzone, aby zajmować się tym obszarem. Zastanowimy się, jak to wpłynęło na zajęcia, próby filmowe i teatralne.



## **JULIANNA BLOODGOOD**

Multidyscyplinarna twórczyni teatralna, wokalistka i performerka pochodząca z Kalifornii w USA. W latach 2009-2018 współpracowała z zespołem teatralnym Teatru Pieśń Kozła, stając się główną wykonawczynią. Jest artystką-rezydentem nowojorskiego Theatre MITU i słowackiej grupy Honey and Dust. Jest współzałożycielką The Great Globe Foundation, organizacji non-profit, która wykorzystuje siłę kreatywności do inspirowania i wzmacniania indywidualnego głosu oraz do budowania mostów między ludźmi i społecznościami. Dzięki tej organizacji była współzałożycielką i prowadziła Dadaab Theatre Project, młodzieżową inicjatywę teatralną w Dadaab w Kenii, największym na świecie obozie dla uchodźców. Zajmuje się antropologicznymi badaniami performatywnymi i wiele podróżowała w poszukiwaniu różnych kulturowych perspektyw dotyczących ciała, głosu i rytuału wykonania. Jej badania nad ciałem i głosem doprowadziły do dogłębnego i ciągłego rozwoju tego połączenia, które nazywa Ucieleśnionymi Praktykami Głosu. W obliczu zmieniających się potrzeb w międzynarodowym świecie teatralnym, Julianna szkoli się w zakresie koordynacji intymności z teatralną edukacją o intymności (TIE) i praktykami teatru antyrasistowskiego ART. Występuje, uczy i prowadzi badania na całym świecie.

## **WARSZTAT**

### **Bezpieczniejsze, odważniejsze przestrzenie.**

Tworzenie bardziej inkluzywnych, skutecznych i opartych na zgodzie artystycznych przestrzeni do pracy.

Kiedy pracujemy w środowiskach przymusu, musimy nieustannie wykonywać emocjonalną pracę, aby zrozumieć, jak stawić czoła naszym ograniczeniom i jak radzić sobie w sytuacjach wymagających manipulacji emocjonalnej, psychologicznej lub fizycznej. Nasze ciała uznają środowiska przymusu za zagrożenie dla naszego bezpieczeństwa i wchodzimy w tryby walki, ucieczki lub zamrożenia. Większość z nas nawet nie rozpoznaje, kiedy pracujemy w ciągłych stanach stresu, co wymaga od nas olbrzymich ilości energii, aby utrzymać i nawigować w takich sytuacjach. Ta energia to energia, którą można by wykorzystać do stworzenia ciekawej, głębokiej i złożonej pracy. Kiedy witamy granice i wyrażamy zgodę w naszym środowisku pracy, witamy nasze w pełni uczciwe ja, pozwalając nam przekierować energię na naszą pracę artystyczną; jesteśmy wtedy w stanie zbudować zaufanie i wzmocnić wszystkich obecnych, wykonując pracę, która jest odważna, oparta na współpracy, całościowa i potężna.

Podczas tych warsztatów zostaną przedstawione sugestie dotyczące ustalania i omawiania granic za pomocą wydajnego i efektywnego języka oraz dostarczę wskazówek i ćwiczeń dotyczących tworzenia kultury zgody w szkole i w sali prób

## **DIEGO PILEGGI**

Włoski aktor i reżyser. W 2011 roku ukończył studia aktorskie prowadzone przez Manchester Metropolitan University we współpracy z Teatrem Pieśń Kozła we Wrocławiu, a w 2007 roku studia z zakresu sztuk performatywnych na Università degli Studi di Milano. Założyciel teatru fizycznego Odra Ensemble (2012), prowadzonego we współpracy z Teatrem Pieśń Kozła, i włoskiego zespołu teatralnego Il Giardino delle Ore (2010). Lider projektu *Oistros*, ekspedycji badawczej poświęconej północnowłoskiemu rytuałowi tarantyzmu oraz pieśniom pracy, pieśniom liturgicznym i walce na noże. Od 2011 jest współzałożycielem i liderem grupy teatralnej Jubilo, która prowadzi projekty oraz wystawia spektakle z grupami wykluczonymi społecznie. Prowadzi warsztaty, reżyseruje i realizuje projekty teatralne w zróżnicowanych środowiskach m.in. z osobami z niepełnosprawnościami, osobami w kryzysie bezdomności, uchodźcami, mniejszościami narodowymi i osadzonymi.

W 2017 roku Diego Pileggi nawiązał współpracę z Coordinamento Nazionale Teatro in Carcere (włoską siecią teatrów w więzieniu) oraz z europejską siecią teatrów, wspieraną przez Unię Europejską w ramach projektu Erasmus+ (w tym z Bratysławą, Belgradem itd.), których celem jest wykorzystanie narzędzi teatralnych w pracy z grupami zmarginalizowanymi, a także w szkoleniu artystów i reżyserów. Jako aktor i pedagog Diego Pileggi współpracował m.in. z Instytutem Grotowskiego, zespołem In Medias Res, Teatrami Polskimi we Wrocławiu i Warszawie oraz Teatro dell'Albero.

## **WARSZTAT**

### **Techniki grupowe – negocjowanie różnic**

Celem warsztatu jest postawienie pytania o granice procesu twórczego oraz koncepcję relacji i zależności w grupie teatralnej poprzez przeprowadzenie treningu teatralnego i praktycznych ćwiczeń grupowych. Proponując metodę pedagogiczną technik pracy zespołowej Jubilo, postaramy się obnażyć i przeanalizować, kiedy relacja pomiędzy członkami grupy teatralnej jest zbalansowana, a kiedy nie jest. Jak należy pracować z grupą, aby uniknąć przemocowej dominacji nad innymi, jednocześnie zapewniając przestrzeń dla pogłębiania procesu twórczego i poszukiwania? Podczas warsztatu, zapewnimy konkretny wgląd w dualizm terminologiczny określeń „prywatny” i „osobisty” - jaka jest różnica między tymi dwoma słowami? W jaki sposób można zidentyfikować, a później ustanowić granice i bezpieczną przestrzeń, w której aktorka/aktor może się uczyć i rozwijać, a jeśli jest to konieczne do procesu, przekraczać osobistą strefę komfortu zachowując poczucie bezpieczeństwa?

## MARZENA KOPCZYNSKA-URLICH

Aktorka, psycholożka, psychoterapeutka. Absolwentka PWST we Wrocławiu, Wydział Aktorski oraz absolwentka Psychologii na Uniwersytecie Wrocławskim i Szkoły Psychoterapii Psychodynamicznej w Krakowie. Praktykująca psychoterapeutka oraz Wykładowca Akademicki w Akademii Sztuk Teatralnych im. S. Wyspiańskiego w Krakowie, wydz. zam. we Wrocławiu na Wydziale Aktorskim, Lalkarskim i Reżyserii. Od 14 lat aktorka Wrocławskiego Teatru Komedia. Wcześniej przez 5 lat związana z Teatrem Scena Witkacego we Wrocławiu pod dyrekcją Sebastiana Majewskiego. Autorka filmów dokumentalnych *Ciało ciała powiedziało* (premiera 2016) oraz *Nieobliczalni* (premiera 2014). Przygodę z reżyserią rozpoczęła od koncertu finałowego festiwalu Retro w Częstochowie, następnie we współpracy z Michałem Gawliczem jako duet artystyczny: Generalnie Smakowicie, stworzyła m.in. *3 Dźwięki Komedy* o Krzysztofie Komedzie, *Kalinowe Niebo* o K. Jędrusik czy *Już nie zapomnisz mnie* o H. Warsie czy oraz koncert *Puls-Poświatowska*.

## WARSZTAT

### Mity teatralne

Psychologiczne warsztaty filmowe bazujące na kreacji zbiorowej. W tych działaniach skupimy się na odczarowaniu mitów (prawd objawionych), z którymi spotkaliśmy się w toku edukacji teatralnej i w dalszej drodze zawodowej.

Weźmiemy na warsztat mity takie, jak: „teatr to twardy fach”, „artysta płodny to artysta głodny”, „Aktor Totalny”, „przełamanie siebie”, „relacja mistrz-uczeń jako całkowite poddanie”, „reżyser drugi po Bogu”, „aktor nie powinien być inteligentny, „cztery litery do kariery”, „sztuka to jedyna kochanka - nie znosi konkurencji” itd. Mity te stanowią doskonałe preludium i uzasadnienie dla nadużyć i przekraczania granic osobistych. Powielając poetyckie sformułowania, frazy i określenia, uczymy się nie dostrzegać lub ukrywać nadużycia w nich zawarte. Automatycznie powtarzane odwieczne anegdoty teatralne, często niosą ze sobą ładunek, który jest znacznie cięższy niż sądzimy. Nauczmy się go rozpoznawać, bo bezwiednie przez nas powielane, mogą stanowić doskonałe warunki dla przekraczania granic w toku pracy pedagogicznej i teatralnej. Przyjrzymy się dalekosiężnym socjologicznym i psychologicznym skutkom takich mitów. Warsztat podzielony na dwa etapy: pierwszy zakłada zapis filmowy krążących mitów w środowisku teatralnych, a drugi etap to prezentacja wyników i ich analiza.

Trwałym efektem warsztatu będzie film pod tytułem *Mity Teatralne*.

W przypadku tych warsztatów nie jest konieczny zapis. Możemy się do nich w każdej chwili dołączyć w dogodnym dla nas momencie, choćby miało to być tylko kilka minut.

## **WARSZTAT SPECJALNY - W GRANICACH PRAWA**

### **CZY PRZEMOC MOŻE SŁUŻYĆ „DLA DOBRA SZTUKI”? – GRANICE W TEATRZE A PRAWO KARNE**

Znamiona czynów zabronionych, środki ochrony procesowej w prawie karnym, uprawnienia procesowe pokrzywdzonych i oskarżonych.

**adv. PAULINA GURGACZ** - członek Izby Adwokackiej we Wrocławiu, od 2015 r. współpracuje z Kancelarią Prawną Budnik, Posnow i Partnerzy, praktyk z dziedziny prawa karnego.

**adv. EWA SZYBIŃSKA** - członek Izby Adwokackiej we Wrocławiu, od 2015 r. współpracuje z Kancelarią Prawną Budnik, Posnow i Partnerzy, praktyk z dziedziny prawa karnego.

### **GRANICE RELACJI „UCZEŃ-MISTRZ” - DOBRA OSOBISTE I PRAWA CZŁOWIEKA**

Zdefiniowanie chronionych dóbr, próba określenia granicy pomiędzy wolnością twórczą a godnością aktora, środki ochrony procesowej w prawie cywilnym.

**adv. dr AGNIESZKA SKORUPKA** - doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Humanistycznospołecznego SWPS, Filia we Wrocławiu, autorka publikacji z zakresu prawa cywilnego.

**r. pr. BARBARA MIKŁASZEWICZ** - członek Okręgowej Izby Radców Prawnych we Wrocławiu, od 2016r. współpracuje z Kancelarią Prawną Budnik, Posnow i Partnerzy, praktyk z dziedziny prawa cywilnego.

**apl. radc. Tomasz Bednarz** - Absolwent Uniwersytetu Jagiellońskiego

### **MOBBING CZY KONFLIKT? – GRANICE W TEATRZE A PRAWO PRACY**

Charakterystyka mobbingu, różnica pomiędzy mobbingiem a konfliktem w pracy, uprawnienia procesowe stron.

**adv. ANNA MITORAJ** - członek Izby Adwokackiej we Wrocławiu, wykładowca w Katedrze Prawa Uniwersytetu SWPS – Filia we Wrocławiu, praktyk z dziedziny prawa cywilnego i prawa pracy - pełnomocnik pracowników i pracodawców w sporach ze stosunku pracy, pełnomocnik pracowników poszkodowanych wskutek mobbingu.

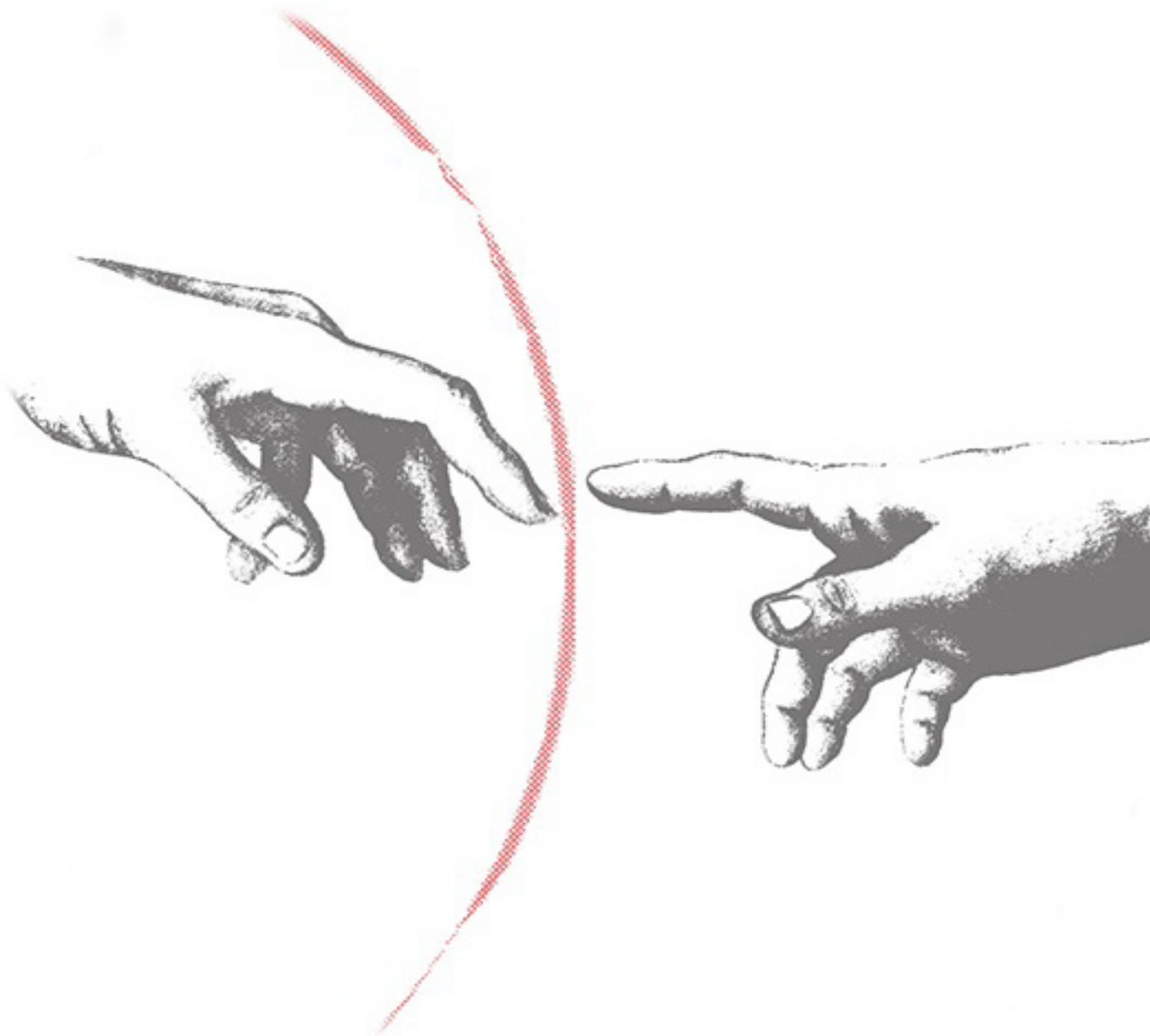
**r. pr. KRZYSZTOF MITORAJ** - członek Okręgowej Izby Radców Prawnych we Wrocławiu, partner Kancelarii Prawnej Budnik, Posnow i Partnerzy z siedzibą we Wrocławiu, wykładowca w Katedrze Prawa Uniwersytetu SWPS – Filia we Wrocławiu, wieloletni praktyk z dziedziny prawa cywilnego i prawa pracy – pełnomocnik pracowników w sporach ze stosunku pracy i cywilnoprawnych form zatrudnienia.

### **SYGNALIŚCI**

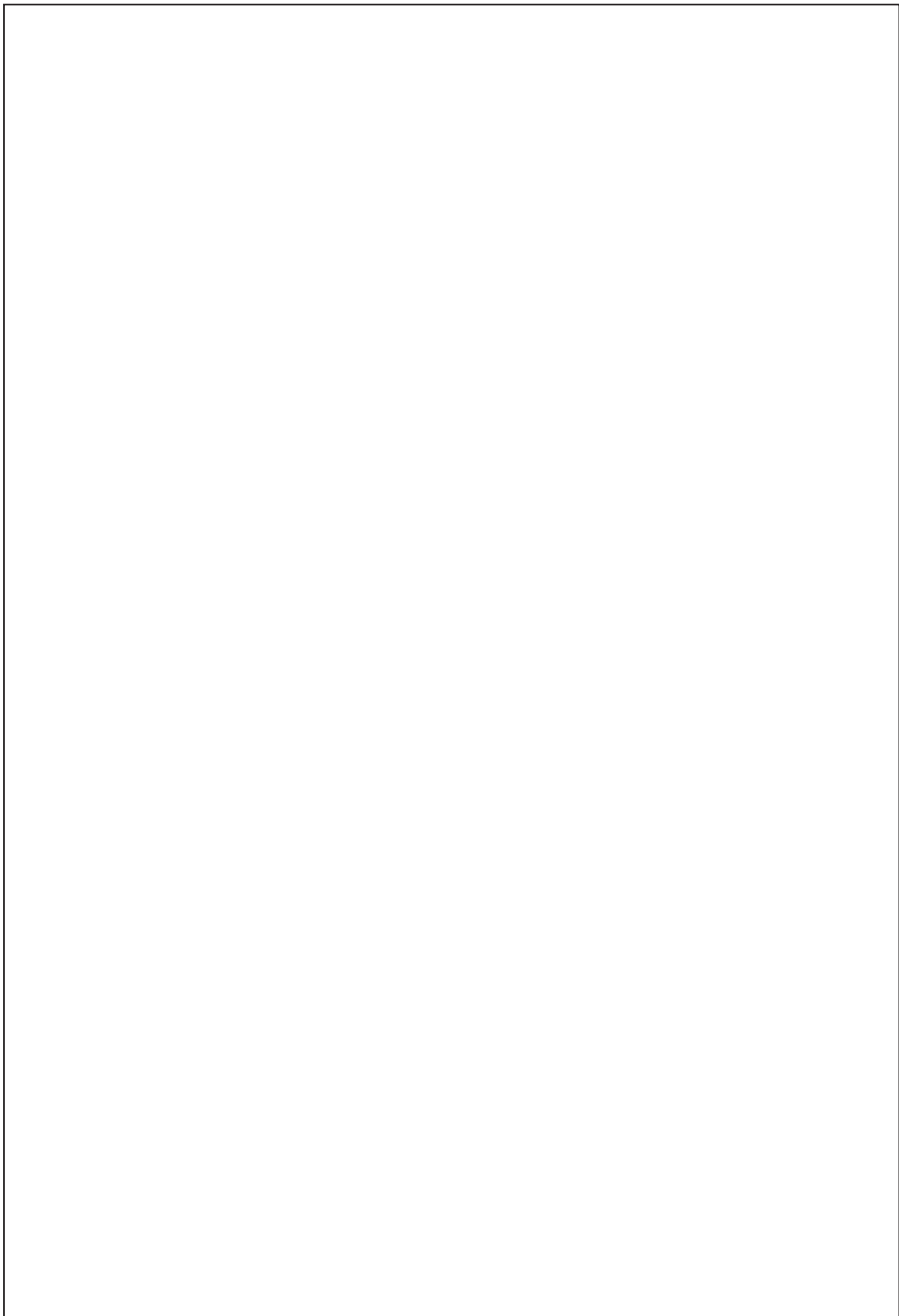
Pojęcie sygnalisty, postęp prac legislacyjnych, ochrona sygnalisty (prawo pracy i prawo karne).

**adv. Sabina Gurgacz** - członek Izby Adwokackiej we Wrocławiu, od 2015 r. współpracuje z Kancelarią Prawną Budnik, Posnow i Partnerzy, praktyk z dziedziny prawa karnego.

**apl. adv. Bartosz Ozga** - Absolwent Uniwersytetu Wrocławskiego.



**WYPOWIEDZI UCZESTNICZEK WARSZTATÓW**



## **UCZESTNICZKA WARSZTATÓW KATE LUSH**

To było fantastyczne spotkanie. Ten warsztat pokazał mi, że o trudnych rzeczach można mówić i organizować je w profesjonalny sposób. Coś, co jest chyba teraz najważniejszą, najbardziej elementarną rzeczą, której wszyscy potrzebujemy w zawodach artystycznych, tak z perspektywy aktora, jak i z perspektywy reżysera i każdego innego twórcy biorącego udział w tworzeniu filmów, spektakli i innych form artystycznego wyrazu aktorskiego.

### **Jak dowiedziałaś się o warsztatach?**

O warsztatach dowiedziałam się w taki sposób, że pracuję tutaj, jestem wykładowcą na AST w filii wrocławskiej na wydziale aktorskim. Jestem też aktorką. Gdy tylko dostaliśmy informację mailową z propozycją uczestnictwa w warsztatach, właśnie z ramienia uczelni, pomyślałam sobie, że to jest niepowtarzalna okazja, żeby wreszcie porozmawiać z innymi ludźmi, którzy być może mają takie same potrzeby jak ja: żeby ustalić granice, porozmawiać o nich, o potrzebach ustalania granic, które są w naszych zawodach, zarówno w kwestii artystycznej, jak i pedagogicznej.

### **Co wyciągnęłaś z warsztatów?**

To, że cały świat zaczął o tym rozmawiać i że nie jesteśmy odosobnieni. Że jest bardzo duży problem, i to nie jeden, jest ich mnóstwo. Miliony problemów związanych z naszymi prywatnymi granicami, z tym kim jest aktor tak naprawdę i na ile można sobie pozwalać i wkraczać w jego intymność. Czym jest w ogóle intymność i czym jest intymność w zawodzie artystycznym i czy mam prawo o tym mówić. I coś, z czym się sama borykałam, myślałam sobie – nie, nie mam prawa, to jest tak specyficzny zawód, że on ma właśnie swoje specyficzne normy. Nie, nie ma. Mam takie same prawa jak każdy inny człowiek. Zawsze mogę powiedzieć nie.

### **Jak wyglądał ich przebieg?**

Warsztaty było online, więc taki znak czasów, wiadomo, pandemic style, ale to nie rzutowało na ich przebieg. Były ważne, wciągające, poruszające i komfortowe, bezpieczne w grupie, w której się znalazłam, a przecież większości ludzi nie znałam.



## **UCZESTNICZKA WARSZTATÓW KATE LUSH**

To były warsztaty z m.in. Kate Lush, która jest koordynatorką intymności. W ogóle słowo koordynatorka intymności, oczywiście, po polsku brzmi może jakoś mało zrozumiale. Gdy słuchałam o tym jak są wypracowane metody w Anglii, jak można pracować w temacie intymności, w mojej głowie odbyła się rewolucja. Warsztat pokazał, że można w zwyczajny, ludzki sposób rozmawiać o bardzo ważnych i intymnych kwestiach. Ja sama jestem edukatorką seksualną, pracuję w temacie seksualności, pracuję też w obszarze pedagogiki teatru. Warsztat pokazał dużo konkretnych rozwiązań, działań, które można wprowadzić, więc jestem pod dużym wrażeniem.

### **Czy ten przebieg - hybrydowy, online nie sprawiał problemu?**

Nie, absolutnie nie. Była przestrzeń na zadawanie konkretnych pytań. Bardzo mi odpowiadało to, że były konkretne rozwiązania. To jest coś, co jest kluczowe. Ale myślę, że przede wszystkim to jest rewolucja, która może nastąpić w teatrze. Nie tylko w teatrze, bo Kate Lush opowiadała o produkcji filmowej, telewizyjnej i tak dalej, ale wszędzie, gdzie mamy kontakt dwojga ludzi, gdzie są te sceny intymne, seksualne, erotyczne, ale mówienie o tym to jest dla mnie takie novum. Kate Lush przedstawiała taki model, że skoro mamy na przykład choreografa podczas próby walki i ustalamy konkretnie – ty mnie tutaj uderzasz, ty w tym momencie wycofujesz i ustalamy krok po kroku co się dzieje. To przecież możemy to samo zrobić ze sceną intymną, erotyczną. To jest takie proste, a rzeczywiście takie podejście może sprawić, że nie będzie sytuacji nadużyć i przemocy.

### **Jak dowiedziałaś się o warsztatach?**

Dowiedziałam się, bo kiedyś tutaj sama zdawałam do szkoły teatralnej, mam doświadczenie ze szkół teatralnych. Współpracowałam z teatrami, więc dowiedziałam się po prostu z Facebooka.

### **Jak widzisz to, jak to będzie w przyszłości? Czy będziesz to propagować, czy to jest warte do mówienia o tym?**

To jest przyszłość, już to się dzieje, z racji tego, że ja teraz jestem tutaj, bo zostałam zatrudniona, jako osoba, która będzie pracowała przy spektaklu właśnie jako konsultantka scen intymnych. To jest coś, co w tej chwili wchodzi z butami, bo widzimy, że jest taka potrzeba. Dla mnie z perspektywy edukacyjnej ważne jest to, że zaczęliśmy dialog, pojawiły się sytuacje, pojawiły się potrzeby, ale zaczyna się dialog i z tego możemy budować. Wiem, że podczas warsztatów była mowa, że w Anglii zaczęło się to w 2017 roku, a w Polsce w 2020, 2021, dużo przed nami do zrobienia, ale cieszę się, że pierwszy krok został zrobiony. Cieszę się, że powstały takie warsztaty, dwa dni spotkań. Już może nawiązać się sieć kontaktów, informacji. Wiemy, że są osoby, które mają wiedzę i chcą się nią dzielić. To jest najważniejsze. Że możemy zacząć dialog.



## UCZESTNICZKA WARSZTATÓW JAGODY SZELC

Nauczyłam się na warsztatach, że jak wchodzę na plan, to mam za każdym razem najpierw spojrzeć w oko kamery, bo okazuje się, że uciekamy przed tą kamerą, traktujemy ją jak jakąś czarną dziurę i czujemy się nieswojo z jej obecnością, bo nigdy się tam nie odważymy zajrzeć. A w momencie, kiedy zajrzemy w kamerę, przynajmniej ja tak miałam, poczułam taki spokój, że nagle taki luz. Także to też takie odkrycie. Byłam na warsztatach z Jagodą Szelc. Cudowne przeżycie, dużo godzin, ale nie czułam tego czasu, że przeleciał. Nie czułam się tak ciężko, pod presją czasu, tylko że było to spokojne spotkanie z moim ja. Dużo było skupienia się właśnie na sobie, na swoim wewnętrznym ego, wewnętrznym krytyku, żeby nauczyć siebie słuchać, obserwować i też wyciągać pewne wnioski. Ciężko mi to tak na razie powiedzieć konkretnie, bo dużo się jeszcze musi poukładać na pewno.

Przez pierwsze kilka godzin dużo rozmawialiśmy, żeby się otworzyć, poznać, zbudować relację w grupie, żeby się nie stresować, nie bać. Albo bać, ale mieć świadomość, że się boimy. Żeby to wszystko było takie świadome i dopiero po tym zaczęliśmy pracę z kamerą, będziemy ją jutro kontynuować. Bardzo się cieszę z wykonanej wewnętrznej pracy, bo nigdy nie mam czasu, wszystko jest ciągle pod presją, że musimy się gdzieś spieszyć, a tutaj wreszcie miałam czas, żeby się zastanowić i zrozumieć pewne mechanizmy i zdać sobie sprawę, że pewne rzeczy zależą przede wszystkim ode mnie i od tego, jak na nie zareaguję, co ja zrobię, co pomyślę, co poczuję.

My jako studenci aktorstwa, wywalczyliśmy to miejsce w szkołach teatralnych, boimy się powiedzieć nie. Mamy cały czas wrażenie, że powinniśmy być za coś wdzięczni, powinniśmy docenić to co mamy, ale nauczanie się stawiania granic, polega na tym, żeby umieć powiedzieć nie, że jest mi źle, że mówisz do mnie w ten sposób, albo - czuję się niekomfortowo, powiedz to inaczej. W momencie, kiedy my nazwiemy czego nam potrzeba to określamy te granice. Określamy to, że potrzebujemy czegoś, żeby osiągnąć ten komfort, spokój, pewność i to nie jest złe, że my mamy jakieś potrzeby. Czasem wydaje się nam, że mamy spełnić to, co mówi reżyser, że mamy się ze wszystkim zgadzać, ale to nie na tym polega praca. To jest praca wspólna, aktor tak samo jak reżyser ma również coś do powiedzenia. I tu się uczymy, gdzie te granice stawiać. Dla każdego te granice będą w innym miejscu, bo jeden poczuje, że już mu niekomfortowo w takiej sytuacji, a ktoś inny wejdzie i powie - żaden problem, mogę to zagrać, nie ma sprawy. I musimy się nauczyć słuchać siebie i umieć to wyrazić, powiedzieć i nie bać się, że będziemy oceniani, bo to przede wszystkim my siebie oceniamy. To nie tak, że inni nas oceniają, tylko zanim ktokolwiek nas oceni to my sami się poddajemy tej ocenie. Fajnie mi się o tym mówi, ale prawda jest taka, żeby to wszystko w praktyce jeszcze zastosować, przetworzyć i żeby faktycznie umieć się tym kierować to jest dużo pracy. I mam taki wniosek, że powinnam codziennie, na spokojnie ze sobą porozmawiać i sama się zastanowić co jest dla mnie dobre, co nie jest, z czym się czuję komfortowo w tej pracy, z czym nie - od tego w ogóle zacząć.

Bardzo się cieszę, że udało mi się dostać na warsztaty, bo było dużo chętnych. To jest taki powiew świeżości, coś nowego i coś takiego, że głowa się otwiera i dobrze to działa na mnie. Bardzo się cieszę z tych warsztatów, że jest taki projekt, że mogę uczestniczyć w tym projekcie i czegoś nowego dowiedzieć o sobie. Pani Jagoda Szelc jest bardzo inspirującą osobą, mówi prosto, dosadnie, fajnie, na temat.

## **UCZESTNICZKA WARSZTATÓW JAGODY SZELC**

### **Jak się czujesz po warsztatach?**

Czuję się bardzo dobrze, aczkolwiek było bardzo emocjonująco i bardzo dużo zrobiliśmy. Te warsztaty też dość długo trwały, czuję się bardzo usatysfakcjonowana tym dniem, ale też zmęczona, pełna nowych myśli i rzeczy do przemyślenia.

### **Na czym polegały te warsztaty?**

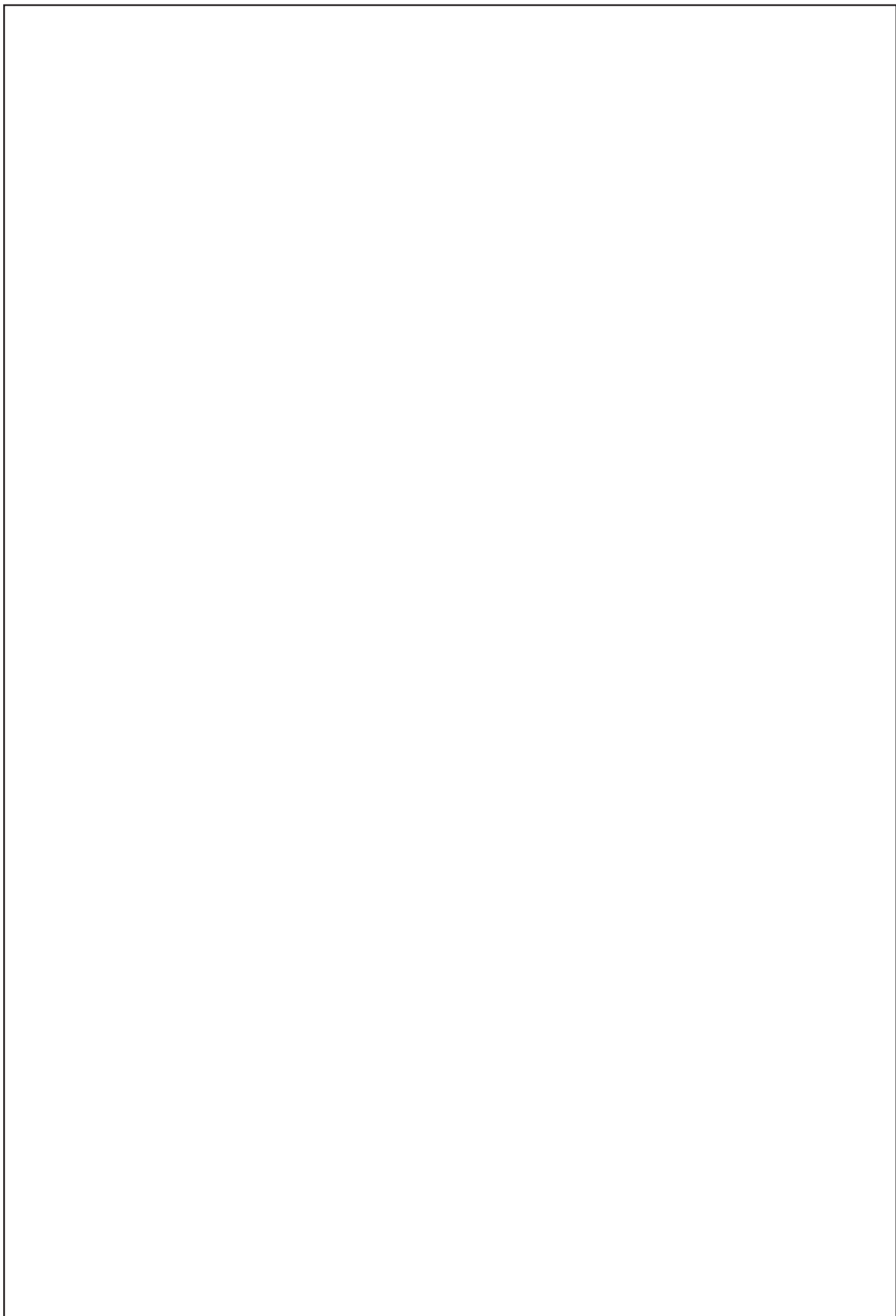
Te warsztaty, które prowadzi Jagoda Szelc polegają głównie na rozmowie, tak bym to nazwała. Oczywiście później w drugiej części warsztatów, po przerwie zaczęliśmy robić ćwiczenia, zadania. Jednak wciąż myślę, że najważniejszym celem tych warsztatów jest rozmowa i spojrzenie w głąb w siebie, bo najwięcej rozmawiamy tak naprawdę o naszych myślach, o tym, co nas hamuje przed dobrym zagranie, przed dobrym wykonywaniem swojego zawodu. I możemy nazywać i wyrzucać z siebie te wszystkie myśli, które mamy, nawet takie najbanalniejsze, w stylu - boję się przed zagranie tej sceny, że jest mało czasu na przykład. To są myśli, które aktorzy mają przed wejściem w scenę, ale często wydają się takie niepozorne i traktujemy je jako błahostkę, ale Jagoda Szelc uświadamia nam, że wszystko to ma wpływ na to, jak zagramy i musimy nauczyć się te myśli i wewnętrzny krytyka obserwować i być ich świadomym.

### **Twoje odczucia po warsztacie, dla ciebie jako młodej studentki aktorstwa, co zostało Ci po pierwszych warsztatach?**

Jestem zaraz po warsztatach więc myślę, że dużo rzeczy muszę sobie w głowie ułożyć, ale to co Jagoda Szelc przekazuje to ogromna wiedza, również psychologiczna. Jagoda Szelc jest bardzo kompetentną osobą. Dużo informacji, dużo nowych tropów, które możemy złapać, żeby czuć się lepiej i grać lepiej, Na razie wyszłam z takim poczuciem, że wiem, że dostałam dużo dobrego, ale muszę sobie to w głowie przetrawić i ponazywać rzeczy. Wiem, że stało się wiele dobrego, ale jeszcze muszę to sobie poukładać do szufladek w głowie.



**WYPOWIEDZI PROWADZĄCYCH WARSZTATY**



## MAGDALENA JOCHNA-LATOS

Nazywam się Magdalena Jochna-Latoś, jestem psychoterapeutką. Trochę przez przypadek zostałam zaangażowana do tych warsztatów, jak gdyby widocznie „tak miało być”. Nie jestem na co dzień związana z teatrem, oprócz tego, że teatr lubię i chyba z takiego klucza zostałam wytypowana drogą przepływu informacji od znajomych. Na mojej drodze zawodowej pracowałam w różnych placówkach także w obszarze przemocy i przemocowych relacji. Mam doświadczenie pracy w domu dziecka z przemocą wobec dzieci, ale też z przemocą wobec kobiet, bo pracowałam przez kilka lat w ośrodku terapeutycznym dla sprawców przemocy. Gdy dowiedziałam się o czym jest projekt, to mnie to bardzo zafrapowało, chciałam wziąć w tym udział, bo to jest mi bliskie. Przemoc jest strasznym doświadczeniem. Uznałam że spróbuję, tym bardziej jeżeli mogę komuś dołożyć kamyczek do ogródka tego, by znaleźć jakąś nową perspektywę. Oczywiście nie było to łatwe i wymagało ode mnie stworzenia własnej koncepcji. Dostałam zadanie, że mam stworzyć warsztat dla aktorów i wykładowców szkół teatralnych w obliczu problematyki mobbingu czy też tego, co niedobrego się dzieje w środowisku aktorskim. I spróbowałam podołać. Stworzyłam taki warsztat, w którym nawet tytuł był zaskakujący – „Jak zjeść jabłko i mieć jabłko” – o konfliktach międzyludzkich, ale też o wewnętrznych konfliktach, które ma każdy z nas w sobie. Jestem właśnie po przeprowadzeniu tego warsztatu z grupą mieszaną, uczestnikami byli i studenci, i wykładowcy. Wciąż jestem w dużym poruszeniu i emocjach, które ten warsztat wywołał. Tak jak powiedziałam uczestnikom, jeśli ktoś się spodziewał, że to będzie sztamkowy warsztat na zasadzie technik asertywności, co mówić dokładnie, jak się jest z kimś w konflikcie, to raczej to nie miało zastosowania.

To było bardzo spontaniczne doświadczenie siebie, trochę też tego, jakie mamy granice i do czego nam bliżej, bo w konflikcie każdy z nas różnie reaguje. Po jednym z ćwiczeń na koniec, które udało mi się zrobić, pomimo tego, że czas okazał się dosyć nieubłagany i ograniczony, dostałam sporo interesujących informacji zwrotnych, jak ludzie przeżyli ten warsztat. Zapadło mi w pamięć takie zdanie, że było kozacko, zaskakująco, choć trochę za krótko. Mam wrażenie, że i ja i uczestnicy byliśmy w niedosycie. Poruszyliśmy metodą burzy mózgów różne sytuacje konfliktowe, jak się wtedy zachowujemy, co jest trudnego, co nam utrudnia bycie w konflikcie. Choć czasem przecież konflikt i jego rozwiązanie może być dla nas rozwojowe. Każdy człowiek ma w sobie emocjonalność, cały garnitur emocji. To są te pozytywne emocje, ale też trudne, które trudno nam przeżywać, których tak naprawdę nie chcemy mieć, bo czasem są trudne dla nas. Ale tak naprawdę każdy je ma, każdy ma swoją część konfliktową. Warto było zobaczyć, co w takiej grupie warsztatowej, socjoterapeutycznej może się zadziać. Ja i uczestnicy doświadczyliśmy tego w procesie grupowym na sobie. Było to niezwykle ciekawe, inspirujące doświadczenie. Klamrą, która zamyka ten temat mogą być słowa, że rozwiązaniem tego, co my z tymi konfliktami robimy, na tle tych konfliktów wewnętrznych, jest poczucie własnej wartości. I to warto budować, dlatego, że jeżeli mamy poczucie własnej wartości to wtedy słowa same przychodzą. Jeżeli ja czuję, że jestem ważna i wartościowa, to nagle widzę co się dzieje. Gdy ktoś wtedy przekracza moje granice to ja się temu dziwię i przeciwstawiam. Uruchamiam swoją agresję w służbie ochrony siebie.

## MARZENA KOPCZYŃSKA-URLICH

Nazywam się Marzena Kopczyńska-Urlich. Jestem aktorką i psychoterapeutką. Poprowadziłam w ramach projektu Granice w Teatrze warsztat *Mity teatralne*, w trakcie, którego rozprawialiśmy się właśnie z mitami, treściami objawionymi, które pojawiają się w trakcie edukacji teatralnej, ale również potem w pracy zawodowej. Mity, które wzięliśmy na warsztat to m.in.: „aktor jest od grania, a nie od dyskusowania”, „aktor nie powinien być inteligentny”, „teatr to świątynia” albo „reżyser to demiurg drugi po Bogu”. Zastanowiliśmy się również nad takim mitem teatralnym, jak co to znaczy aktor totalny albo przełamywać aktora. Warsztaty były podzielone na dwie części. Pierwsza część polegała na tym, że wykładowcy, studenci opowiadali o swoich doświadczeniach i o mitach, które słyszeli podczas swojej pracy zawodowej, a następnie psycholodzy, psychoterapeuci i psychiatrzy odnosili się do tego, jakie mogą być skutki takich mitów teatralnych i czy ona mają wpływ na to, że na przykład później nie reagujemy na nadużycia, które się dzieją w teatrze. Jeśli mamy taki mit - przełamać aktora i jest to czymś oczywistym, żeby później być bardzo dobrym aktorem, to rozumiem, że gdy dzieje się taka scena w trakcie prób, to zaczynamy się zastanawiać czy wolno nam powiedzieć „stop”, czy powiedzieć „nie, nie chcę tego”. Myślmy sobie - „może muszę to wytrzymać, żeby właśnie być bardzo dobrym aktorem”. Rezultatem tych warsztatów jest trzydziestominutowy dokument w formie reportażu pt. *Mity teatralne*.

## **EWELINA ŚLIWIŃSKA-KUR, MATEUSZ KUR**

**MATEUSZ KUR:** Warsztaty dotyczyły komunikacji. Można by tak pomyśleć, że komunikacja jest bardzo prosta. Trzeba rozmawiać, a okazuje się, że o komunikacji można mówić dużo, można mówić wiele. Że o komunikacji można się uczyć, że można trenować komunikację, po to, żeby lepiej się dogadywać. Bo przecież o to w niej chodzi. Te problemy w komunikacji wynikają z tego, że czasami nie mamy wglądu w swoje potrzeby.

**EWELINA ŚLIWIŃSKA-KUR:** I to też było takim zaskoczeniem dla uczestników dzisiaj, tak? Że komunikacja uwzględnia potrzeby. Potrzeby moje i potrzeby drugiej strony, która jest ze mną w jakiejś komunikacji, a czasami w konflikcie. I dostrzeżenie tych potrzeb, nazwanie ich, wyrażenie ich, dostrzeżenie potrzeb po drugiej stronie, zaczyna budować most, przerzuca ten most na drugą stronę i jesteśmy na drodze do porozumienia. To chcieliśmy dzisiaj w naszym warsztacie pokazać uczestnikom i to, na czym nam zależało najbardziej to żeby poznali nie tylko teoretycznie te metody, które bardzo pokrótce przedstawiliśmy, metodę porozumienia bez przemocy Marshalla Rosenberga i metodę FUKO, ale żeby też uczestnicy mieli szansę doświadczenia jej na sobie, mogli poczuć swoje emocje, dostrzec w ten sposób swoje potrzeby i wyrazić je.

**MATEUSZ KUR:** W naszej pracy terapeutycznej generalnie wychodzimy z takiego założenia, że pracujemy na doświadczeniu. Im więcej doświadczamy, tym więcej uczymy się o sobie samych, uczymy się wyrażać emocje, nazywać je. Uczymy się tego, że wszystkie emocje są dobre, potrzebne. Mamy prawo je wyrażać, komunikować i spotykamy się podczas takiego warsztatu jak dzisiaj z ludźmi, którzy mają różną wiedzę, bardzo różne doświadczenie i tworzymy taką dobrą przestrzeń do tego, żeby wymieniać się doświadczeniem, żeby uczyć się. Bo my również podczas takich spotkań wiele uczymy się od ludzi.

**EWELINA ŚLIWIŃSKA-KUR:** Tak, zazwyczaj uczestnicy na koniec mówią takie zdanie „powinni uczyć tego w szkołach”, że to jest coś, czego powinniśmy się uczyć od dziecka. Uczymy się tego czasami dopiero jako dorośli, albo oduczamy się tego, co zostaliśmy nauczeni jako dzieci. Wtedy to jest droga trochę dłuższa i to, na co my zwracamy uwagę w naszych projektach czy warsztatach, to to, żeby obserwować też dzieci. Dzieci robią wiele rzeczy naturalnie, wiele rzeczy pokazują i możemy się od nich uczyć, choćby właśnie o granicach. Staraliśmy się pokazać, że te granice wynikają z naszego wnętrza i uświadomienia sobie i uszanowania własnych potrzeb jest najważniejsze. Małe dzieci, które szanują swoje potrzeby i czasami w sposób dobitny i głośny wyrażają swoje NIE, swoje TAK, mogą nas, dorosłych tego uczyć. Bo jako dorośli przekraczamy te granice, łamiemy je i później musimy na nowo uczyć się je ustalać.

**MATEUSZ KUR:** Właśnie. Ja udzielając wsparcia psychologicznego, pracując z osobami dorosłymi, bardzo często dowiaduję się, że wiem co nieco o emocjach, ale nie wiem, że jest potężne spektrum emocji, że jest tych emocji więcej niż cztery, czy jak niektórzy mówią sześć, ale to wg mnie wciąż jeszcze mało. Dzieci mają jeszcze to, co nam dorosłym świat odbiera. Odbiera nam edukacja, relacje z innymi ludźmi. Trudno w ciągu krótkiego czasu zawrzeć koncepcję, której ludzie uczą się latami, w której szkołą się, żeby być trenerami, czy później ekspertami właśnie w nauczaniu komunikacji. Ale to są ważne spotkania, bo one pokazują, że jest jakaś alternatywna metoda i podczas naszych spotkań zachęcamy uczestników do tego, żeby dowiadawali się więcej. Często szukają już później na własną rękę, jakiejś literatury, materiałów...

**EWELINA ŚLIWIŃSKA-KUR:** Rozbudzamy w nich dzieci.

**MATEUSZ KUR:** Dokładnie.

**EWELINA ŚLIWIŃSKA-KUR:** Ciekawość dziecięcą, ja bardzo lubię pracować bajkami, metaforami, takim przekazem właśnie, który dociera do tego naszego wewnętrznego dziecka i gdzieś tam uruchamia tę cząstkę bardzo ważną w nas.



**MATEUSZ KUR:** Mieliśmy studentów i wykładowców, więc myślę, że tutaj uczestnicy mieli taką możliwość spojrzenia z różnych stron na to zagadnienie. Mieliśmy też tutaj osobę, która była pracodawcą, mówiła o swoich relacjach w praktyce, jako szef i pracownicy, więc to były różne doświadczenia. Były też osoby empatyczne, otwarte do rozmowy, otwarte na doświadczenie, co też wynika pewnie ze specyfiki pracy, jaką wykonują i środowiska, które jest im bliskie. Czy to zawodowe, czy też dotyczące własnych zainteresowań, bo mówimy tutaj o szeroko pojętej kulturze, więc to jest na pewno grono umysłów, które są otwarte, to było też widać.

**EWELINA ŚLIWIŃSKA-KUR:** Zakończyliśmy też bajką, którą nasi uczestnicy odegrali, na co bardzo czekałam, bo mogłam poobserwować i wysłuchać bajki odegranej przez aktorów.

**MATEUSZ KUR:** To było bardzo przyjemne doświadczenie.

## KAZIMIERZ ZDZIEBŁO

Nazywam się Kazimierz Ździebło. Jestem psychologiem i psychoterapeutą. Prowadziłem podczas tej konferencji warsztat dotyczący superwizji. Superwizja to narzędzie, które wywodzi się z szerokiej działości pomocowej, czyli bardziej psychoterapeutycznej, lekarskiej, czy medycznej, natomiast coraz bardziej wkracza również w obszar edukacji, zarządzania ludźmi. Podczas spotkania z superwizorem można się przyglądać różnym problemom, które napotykamy w swojej codziennej pracy. Tutaj akurat, osoby, które były na tej superwizji, mówiły o swoich trudnościach w pracy pedagogicznej, przezwyciężaniu ich z punktu widzenia emocji – co im to robi, jak przeżywają trudnych studentów, czy też trudne sytuacje ze studentami. Z drugiej strony czuły one chęć uzyskania merytorycznych narzędzi psychologicznych do tego, żeby lepiej pracować, oddziaływać na studentów i żeby dzięki temu ich praca była przyjemniejsza i prowadziła do lepszych rezultatów, w postaci lepszego rozwoju studenta czy lepiej przygotowanego spektaklu.





**PRZEMOC ZACZYNA SIĘ  
NA POZIOMIE MANIPULACJI  
UŁA KIJAK**



Duża część poniższego tekstu powstała na podstawie wykładu pt.: *Czy przemoc jest konieczna, żeby tworzyć? (O dyskryminacji pod płaszczykiem metod twórczych i edukacyjnych w polskim teatrze)*, który wygłosiłam 2.04.2019 w ramach panelu artystycznego interdyscyplinarnej konferencji naukowej Oblicza dyskryminacji i środki jej przeciwdziałania podczas III Dni Antydyskryminacji na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu. Uaktualniłam w nim informacje dotyczące mistrzowskich technik nacisku, które mogłam szerzej opracować w 2020 roku dzięki współpracy z dr Małgorzatą Tkacz-Janik oraz Katarzyną Szotą-Eksner podczas projektu *Prawa Kobiet i Zrównoważony Rozwój* sfinansowanego z minigrantu Heinrich Böll Stiftung realizowanego przez pełnomocniczki regionalne Stowarzyszenia Kongres Kobiet.

\*\*\*

Projekt Granice w Teatrze Polskiego Ośrodka Międzynarodowego Instytutu Teatralnego stał się częścią gorącej dyskusji dotyczącej nadużyć w polskich teatrach, środowisku filmowym oraz szkołach teatralnych i filmowych. Daje nadzieję na dalszą systemową rozmowę oraz na stopniowe, nieuniknione, zmiany. Panel dyskusyjny pokazał też jednak, jak wiele jest jeszcze przed nami do zrobienia i jak wiele pytań wciąż pozostaje bez odpowiedzi. Na pewno potrzebujemy wszyscy zmienić przyzwyczajenia dotyczące reprezentacji poszczególnych grup, kiedy próbujemy przeformułować środowiskowe zwyczaje - trzeba zaprosić do rozmów studentki i studentów, inspicjentki i inspicjentów, pracownice i pracowników technicznych, bileterki i bileterów itd. Musimy zwiększyć znajomość prawa i istniejących procedur. Konieczne będą kolejne rozmowy i kolejne działania, aby strategie antyprzemocowe i antydyskryminacyjne stały się regułą i oczywistością. A na razie, w rzeczywistości pokonferencyjnej, docierają już do mnie informacje o silnych kontreakcjach, o backlashu.

Dlatego też ten tekst skupia się przede wszystkim na najniższym, najtrudniej dostrzegalnym, a jednocześnie na najpowszedniejszym rodzaju zachowań przemocowych. Na codziennych praktykach, które wytwarzają i utrwalają „kulturę przemocowego tworzenia”, o której wspomniałam na panelu dyskusyjnym. Odwołam się tutaj, podobnie jak na warsztatach, które prowadziłam, do systematyki narzędzi manipulacyjnych zwanych mistrzowskimi technikami nacisku (ang. master suppression techniques), ponieważ budują one tę część środowiskowego krajobrazu, która jest wciąż marginalizowana. Pod płaszczykiem różnego rodzaju metod twórczych i edukacyjnych podtrzymuje się bowiem przekonanie, że pewna doza przemocowości jest potrzebna, żeby tworzyć teatr.

\*\*\*

Bardzo często rozmawiając o przemocy, zapominamy o jednym, bardzo ważnym aspekcie - o tym, kto ma możliwość jej używania. W większości przypadków osoby, które regularnie stosują zachowania przemocowe, robią to, BO MOGĄ. Po prostu. Bo wiedzą lub są przekonane, że nic im za to nie grozi (ewentualnie, że grozi im bardzo niewiele). A to wytwarza w nich poczucie, że MAJĄ DO TEGO PRAWO. Jest to ściśle związane ze strukturami władzy, wpływu i prestiżu, które budują hierarchię, formalną lub nieformalną.

Aby odpowiedzieć na pytanie, kto ma możliwość używania różnego rodzaju przemocy, chcę najpierw dość ogólnie wyodrębnić trzy poziomy, na których można zaobserwować mechanizmy przemocowe, zgodnie z którymi funkcjonuje polski teatr.

## **POZIOM ARTYSTYCZNY ORAZ EDUKACYJNY**

Metodyka pracy w teatrze łączy się ściśle z metodyką nauczania w szkołach teatralnych i jest również przekazywana dalej podczas różnego rodzaju warsztatów, kursów i konkursów amatorskich. To przede wszystkim do tego kontekstu będę odwoływała się poniżej, pisząc o technikach manipulacyjnych. Na tym poziomie pozycja władzy, wpływu, prestiżu, choć często nieformalna, związana jest przede wszystkim z osobami reżyserującymi, czasem z pozostałymi osobami z ekipy realizatorskiej, a w szkołach teatralnych - z kadrą pedagogiczną, przede wszystkim uczącą przedmiotów praktycznych. Zachowania przemocowe w tym kontekście wiążą się jednak nierozdzielnie z metodami pracy reżyserkiej, o czym więcej za chwilę.

## **POZIOM WEWNĄTRZINSTYTUCJONALNY CZYLI PRACOWNICZY**

Teatry to publiczne instytucje kultury, w których system organizacyjny często nie zmienił się od kilkudziesięciu lat. Niektóre z nich mają regulaminy pracy napisane w latach 60. lub 70. Instytucje te są hierarchiczne i niedofinansowane, często przeżarte wieloletnimi tzw. „niepisanymi zwyczajami”. W wielu nie istnieją związki zawodowe lub istnieją ich pozostałości, niemal atrapy, a wszelkie próby poprawy sytuacji pracowniczej zbywane są słowami: „tak to już jest”, „to jest teatr, a nie korporacja”, „to jest teatr, a nie fabryka” oraz słynnym „w teatrze nie ma demokracji”. Wytwarza to sprzyjający grunt dla nagromadzenia się różnego rodzaju nadużyć.

Z jednej strony mamy więc zjawiska i problemy charakterystyczne dla tzw. „budżetówki” (warto spojrzeć porównawczo na system edukacji czy służbę zdrowia). Możemy zaobserwować wiele narastających problemów: frustracja, przepracowanie, wzajemna nieufność, przenoszenie przemocy „w dół” hierarchii, tragiczna sytuacja finansowa i pracownicza na takich stanowiskach jak garderobiane i garderobiani, inspicjentki i inspicjenci, rekwizytorzy i rekwizytorzy, bileterki i bileterzy, osoby sprzątające (zwracam tu uwagę, że to stanowiska zdominowane w stopniu ogromnym przez kobiety).

Z drugiej strony mamy problemy charakterystyczne dla sektora pozarządowego: pod pozorem „pracy dla idei” pojawia się wykorzystywanie ludzi (czasem wręcz wyzysk), weryfikacja pracowników i pracowników poprzez lojalność i znajomości, a nie kompetencje, traktowanie każdej wątpliwości lub zgłaszanej nieprawidłowości bardzo osobiście, a jednocześnie jako atak „na sprawę” (w tym wypadku - sztukę).

Co ciekawe (nadal pozostaje na poziomie wewnątrzinstytucjonalnym) – narzędzia dotyczące skutecznego zarządzania dla innowacji, systematycznie wprowadzane przez korporacje i sferę biznesową, takie jak coraz bardziej horyzontalne struktury, turkusowe organizacje, komunikacja bez przemocy, wspólne ustalanie/tworzenie zasad współpracy kontraktowanych na początku procesu [Odsyłam m.in. do: Collective Genius prof. Lindy Hill i jej zespołu, Pracować inaczej Frederica Laloux, Doktryna jakości prof. Andrzeja Bliklego, książek o porozumieniu bez przemocy Marshalla Rosenberga, przyp. aut.]. Te narzędzia budzą głęboką niechęć i podejrzliwość w większości dyrektorek i dyrektorów, kuratorek i kuratorów oraz w innych osobach o dużym wpływie lub są w ogóle przez nich nieznanne.

Na tym poziomie - wewnątrzinstytucjonalnym, pracowniczym - władzę i możliwość używania zachowań przemocowych w różnej skali mają przede wszystkim dyrektorki i dyrektorzy, kierowniczki i kierownicy instytucji oraz ich poszczególnych działów (teatrów, festiwali itp.), kuratorki i kuratorzy, producentki i producenci. Część z tych mechanizmów można zaobserwować w szkołach teatralnych, część z nich zostaje również przeniesiona na studentki i studentów.



## POZIOM ZEWNĄTRZINSTYTUCJONALNY (SYSTEMOWY)

Na tym poziomie mówimy przede wszystkim o stale pogarszającej się sytuacji całej rzeszy ludzi pracujących w kulturze, a sytuacja ta w warunkach pandemicznej niepewności stała się w wielu przypadkach dramatyczna, w wielu - doprowadziła do zmiany zawodu. Do tego dochodzi kwestia projektowości i festiwalizacji życia teatralnego - duża część z nas pracuje wyłącznie lub głównie na umowy cywilno-prawne, nie ma ubezpieczenia, szans na emeryturę, prawa do zwolnienia chorobowego, płatnego urlopu ani zasiłku rodzicielskiego. Stąd takie określenia jak „prekariuszki i prekariusze kultury” czy wręcz „dziady kultury”. Pod tym względem można uznać, że cały nasz sektor czuje się solidarnie dyskryminowany i wykluczony. Na tym poziomie władzę i narzędzia przemocowe dzierżą organizatorzy - władze państwowe i samorządowe [Dla przykładu - sytuację finansową pracownic i pracowników warszawskich instytucji kultury opisuje dogłębnie raport o znamienym tytule “Pełna kultura - puste konta” stworzony przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza w 2019 roku ([https://www.ozzip.pl/publikacje/ksiazki-i-broszury/item/download/346\\_3cf0f9e30ab29864c6a490dd3702ed65](https://www.ozzip.pl/publikacje/ksiazki-i-broszury/item/download/346_3cf0f9e30ab29864c6a490dd3702ed65) - dostęp 21.08.2021)].

Na wszystkich tych poziomach występują też oczywiście problemy oraz nadużycia rozpowszechnione społecznie i niezwiązane ze specyfiką pracy teatralnej, a podbudowane stereotypami, dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, sprawność, przekonania itd. Często są to również problemy systemowe, lecz zakorzenione dużo szerzej społecznie, dlatego nie analizuję ich w niniejszym tekście.

\*\*\*

Przemoc korzystająca ze struktur władzy - zarówno tych formalnych jak i nieformalnych - ma to do siebie, że jest zaraźliwa i intersekcjonalna. Prawie każda osoba lub grupa, która ma nad innymi choć trochę przewagi, nawet nieświadomionej, a jednocześnie jest oceniana za to, jak radzą sobie osoby jej podległe, poddawana jest pokusie użycia tej przewagi tylko po to, by ją utrzymać. I stąd tylko krok do nadużyć. Z formalnymi strukturami władzy jest o tyle prościej, że są jawne. Z nieformalnymi - trudniej, bo bywają niewidoczne. Na przykład - z takim “mitem artysty” [W całym tekście staram się konsekwentnie używać uzupełniająco form żeńskich i męskich. W tym jednym miejscu, w kontekście “mitu artysty”, nie dodaję formy żeńskiej, ponieważ “mit artystki” niesie ze sobą szereg innych konotacji. Stanowią one niezwykle cenny materiał dla analiz feministycznych (por. “The Madwoman in the Attic” Sandry Gilbert i Susan Gubar), lecz podążając za nimi, za bardzo odbiegłabym od głównego tematu. Nie mogę jednak pozostawić tego bez choćby minimalnego komentarza. W populistycznym skrócie ujęłabym to tak: szalonych artystów się wielbiło, szalone artystki zamykało w szpitalu. Dziś wciąż czasem można obserwować i analizować przypadki tego typu podwójnych standardów, jednak na potrzeby tego tekstu, niejako poszerzam “mit artysty” na artystki. Dlatego też w dalszej części znów używam zarówno form żeńskich, jak i męskich - przyp. aut.].

„Mit artysty” to społeczny fantazmat, można prześledzić jego migotliwe przemiany przez wieki. Współcześnie budują go powszechne przekonania, wyobrażenia i oczekiwania wynikające z wiary w to, że sztuka związana jest nierozzerwalnie z jednostkowym geniuszem. Ta wiara z kolei łączy się z kultem natchnienia i skutkuje podziwem dla osób tworzących sztukę jako wyjątkowych, wybranych. W zbiorowej wyobraźni funkcjonuje więc pewien obraz artystki/artysty, który wygląda mniej więcej tak:

- artystka/artysta ma jakąś wyjątkową, indywidualną wizję, której nikt poza nią/nim nie jest w stanie dostrzec;
- w tworzeniu sztuki chodzi o natchnienie, wenę - jest więc w tym jakaś magia, a czasem i religia; oznacza to również, że artystka/artysta ma swoją tajemniczą metodę twórczą, choć niekoniecznie jest ona świadoma;

- tylko sztuka się liczy, więc nie ma miejsca np. na rozważania, czy ktoś ucierpiał w procesie jego tworzenia; artystka/artysta żyje sztuką i dla sztuki;
- dodatkowo - artystka/artysta jest trochę nienormalna/nienormalny i bardzo niemoralna/niemoralny (lub odwrotnie); wiąże się z tym rock'n'rollowy styl życia i zapotrzebowanie na dramatyczne losy artystek i artystów; wszyscy to znamy i niejedną majątkę na tym zarobiono.

Oczywiście, że to wyobrażenie jest fałszywe. A jednak trwa silnie w nieformalnych strukturach władzy, wpływu i prestiżu. A ponieważ teatr to twórczość zbiorowa - mit ten wymaga wskazania jednej konkretnej osoby, na którą można projektować powyższe społeczne oczekiwania. W polskim teatrze instytucjonalnym zwykle jest to reżyser lub reżyserka. Polska słynie z reżyserskiego modelu teatru i jest z niego bardzo dumna. Skutkuje to hierarchicznością organizacji pracy w teatrze, w której to hierarchii reżyserka/reżyser posiada specyficzną pozycję władzy.

\*\*\*

Nadużycia w teatrach i szkołach teatralnych, których w ostatnich latach i miesiącach dotyczyły kolejne wypowiedzi różnych osób ujawniających poszczególne przypadki, bardzo się różnią skalą przemocy. Częścią bez wątplenia powinna się zająć prokuratura (paroma już się zajęła), inne zasługują na postępowanie dyscyplinarne, w niektórych przypadkach ofiary oczekują po prostu przeprosin, poprawy i procedur zapobiegania kolejnym nieprawidłowościom.

Skala nadużyć jest bardzo różna, lecz mechanizm „nadużywam władzy/pozycji bo MOGĘ” - jest ten sam. Wykładowca, reżyser i wykładowca, dyrektor teatru, lider zespołu, utytułowana aktorka i wykładowczynie, reżyser przedstawienia dyplomowego, dyrektor teatru, wykładowczynie, reżyser, reżyserka. W nawiązaniu do wszystkich tych spraw (i morza innych tego typu) chcę tylko przytoczyć kilka (spośród wielu) środowiskowych sformułowań, których używa się nagminnie w odniesieniu do pracy z aktorkami, aktorami oraz studentkami i studentami aktorstwa.

- „Trzeba ich [aktorki, aktorów, studentki, studentów] złapać za mordę.”
- „Trzeba ją/jego zgwałcić w procesie twórczym (edukacyjnym), żeby osiągnęła/osiągnął maksimum swoich możliwości.” (To nie przejęzyczenie - odnośnie procesu twórczego i edukacyjnego bardzo często używa się słowa “gwałcić”.)
- „Aktorka/aktor jest od grania, jak dupa jest od srania.”
- „Aktorki/aktorzy (studentki/studenci) nie muszą rozumieć. Czasem lepiej, żeby nie wiedzieli zbyt dużo.”
- „Nie myśl, tylko graj.” (do aktorki, aktora, studentki, studenta)
- „Czasem, żeby osiągnąć dobry efekt artystyczny, trzeba skłócić zespół.”
- „Pracując reżysersko, zbieraj informacje o prywatności, korzystaj z nich, żeby wpłynąć na aktorki i aktorów.”

Można by powiedzieć, że w pewnym sensie istotą edukacji reżyserskiej w tym kraju jest motto ojca pana Wołodyjowskiego: „jeśli się ludzie nie będą ciebie bali, to się będą z ciebie śmiali”.

Osoby, które sprzeciwiają się takiemu podejściu, nazywane są „desperatkami/desperatami”, „frustratkami/frustratami”, „trudnymi we współpracy”. Lub po prostu „niezdolnymi”. Zarzuca im się chęć zniszczenia jakiejś innej „zdolnej osoby”, „wartościowej instytucji”, „sztuki”, „działanie na szkodę środowiska”.

O osobach, które nadużywają władzy, stosują różnorakie zachowania przemocowe, lecz mają tzw. pozycję, mówi się oględnie: „ona/on już tak ma”, „ma specyficzną osobowość/specyficzne metody”, „ponosi ją/jego zapach twórczy”, „ciężko się z nią/nim dogadać”, „ona/on po prostu tak pracuje” lub z lekką fascynacją „wiesz, jak to jest z artystkami/artystami”. Czasem mówi się „uważaj, z czego jej/mu się zwierzasz”, czasem „z nią/nim bywa różnie, ale to działa”, czasem „zaciśnij zęby - takiej artystce/takiemu artyście wolno więcej”.

Warto tu zaznaczyć, że przemoc stosowana przez osoby reżyserujące jest często tłumaczona, popierana, wzmacniana lub wręcz powielana przez dyrektorki i dyrektorów, a w szkołach teatralnych - przez władze uczelni.

W wywiadach, które przeprowadzałam przez prawie 2 lata z aktorkami i aktorami dla „Czasu Kultury” [Cykl *Aktor/ka do grania?*, *Czas Kultury*, 2/2017(193)-4/2018(199) - przyp. aut.], wielokrotnie słuchałam opowiadających się nadużyciach, dyskryminacji i zachowaniach przemocowych, lecz prawie nigdy nie dostałam zgody na ujawnienie nazwisk osób, które się tego dopuszczały. Nie były to jedyny rozmowy, w jakich dowiadywałam się o tego typu praktykach.

Niedawno znana badaczka teatru zdziwiła się, kiedy w rozmowie napomknęłam o jednej z reżyserkach, z którą zespoły aktorskie nie chcą (czyli boją się) pracować. Aktorki i aktorzy używają w stosunku do jej metod określenia „faszystowskie”. Ci, którzy z nią jeszcze nie pracowali, na pytanie skąd o tym wiedzą, mówią: „wszyscy to wiedzą”. Badaczka zapytała:

- No co ty mówisz? Nic mi o tym nie wiadomo.

I tak jest - grupy słabsze, mniejszościowe, dyskryminowane dzielą się wiedzą o drapieżnikach przede wszystkim między sobą. Jeśli ta wiedza podąży „w górę”, wypływa do grup mających więcej władzy, to do starannie wyselekcjonowanych jednostek. Wcześniej - wiedza o przemocy, dyskryminacji i nadużyciach krąży w formie tzw. plotek [Nawiązuje do tego m.in. inicjatywa internetowa Anchois Courage, Facebook: <https://www.facebook.com/anchois.courage.1>; YouTube: Anchois courage! <https://www.youtube.com/watch?v=hzGLDC-j1lw>. - przyp. aut.].

Oto losowo wybrane przykłady nadużyć o zróżnicowanej skali ze strony reżyserek i reżyserów w stosunku do aktorek i aktorów (często też inspicjentek, inspicjentów, zespołów technicznych, asystentek, asystentów itd.):

- rzucanie kubkami, krzesłami, lampami w ściany lub w ludzi;
- wyzywanie korzystające z wszystkich możliwych form dyskryminacji;
- niby-żartobliwe komentarze w stylu: „widocznie nie umiesz”, „czego znowu nie rozumiesz?”, „nie dajesz rady”, „co z ciebie za aktorka/aktor?”;
- brak odpowiedzi na pytania, brak uwag, mniej lub bardziej ostentacyjne „obrażanie się” na kogoś;
- powracające aluzje seksualne lub agresywne, posługiwanie się flirtem lub romanssem;

- robienie z jednej osoby „kozła ofiarnego”;
- ośmieszające lub osaczające wykorzystywanie wiedzy o prywatności;
- i klasyczny przykład, najbardziej znany i często anegdotyczny, chyba nie spotkałam aktorki/aktora, którzy by się z tym nie zmierzili: przypisywanie sobie cudzych pomysłów.

I dochodzimy do sedna sprawy - do manipulacji, uznawanej (do niedawna otwarcie, obecnie w sposób dość zawoalowany) za kluczowy element reżyserskiego warsztatu. A ponieważ cały proces edukacji teatralnej ma przygotowywać do pracy w tym reżyserskim modelu teatru - jest ona również kluczowa w procesie kształcenia aktorek, aktorów, reżyserek i reżyserów. Jest też nie tylko usprawiedliwiana, ale czasem wręcz gloryfikowana przez badaczki, badaczy, krytyczki, krytyków, historyczki, historyków teatru.

\*\*\*

W 1945 roku Ingjald Nissen, norweski filozof i psycholog, sformułował po raz pierwszy teorię mistrzowskich technik nacisku (Master Suppression Techniques) [W książce Psykopatenes diktatur (Oslo, 1946), która dostępna jest tylko w języku norweskim, przyp. aut.]. Teoria ta została spopularyzowana i rozwinięta w latach 70. przez norweską psycholożkę społeczną i polityczkę - Berit Ås [Ås wielokrotnie wracała do tego tematu, początkowo w języku norweskim, z czasem również w angielskim m.in. w 1999 roku samodzielnie przetłumaczyła na angielski 15-stronicową broszurę Master suppression techniques (Manila: Institute of Women's Studies, St. Scholastica's College)., przyp. aut.]. Są to techniki manipulacyjne służące zdobyciu lub podtrzymaniu władzy. To jest bardzo ważne: one służą ZDOBYCIU i PODTRZYMANIU WŁADZY. Nie tworzeniu, nie rozwinięciu kreatywności, nie rozwojowi ludzi biorących udział w procesie. Zdobyciu i podtrzymaniu władzy. Techniki te używane bywają świadomie lub nieświadomie, najczęściej przez osobę lub grupę, która w obowiązującej hierarchii posiada już pozycję władzy, wpływu lub prestiżu. Stosując pewnego rodzaju „miękką przemoc” manipulują one uczuciami osoby lub osób, w które są wymierzone, oraz uwagą świadkiń i świadków tej sytuacji.

Oto krótkie opisy wszystkich siedmiu technik:

## **PODSTAWOWE**

### **NIEDOSTRZEGANIE (ANG. *MAKING INVISIBLE*)**

Marginalizowanie i wykluczanie osoby lub grupy osób poprzez ich ignorowanie, odbieranie znaczenia temu, co mówią, przerywanie im, nie zwracanie uwagi lub rozpraszanie uwagi innych podczas, gdy dana osoba się wypowiada. Może być trudne do uchwycenia, ponieważ często wydarza się bez słów, za pomocą gestów, postawy, mimiki. Osoba, poddana takiemu traktowaniu może się czuć nieistotna, niepewna i niezdolna do działania. Potem można np. wykorzystać pomysł tej osoby, jako swój własny.

### **OŚMIESZANIE (ANG. *RIDICULING*)**

Umniejszanie i poniżanie osoby lub tego, co proponuje poprzez kpiny, wyśmiewanie, przedrzeźnianie, szyderstwa, traktowanie tego, co mówi jak żart lub skupianie uwagi na nieistotnym dla tematu elemencie zachowania danej osoby. Zwykle ma to pozory dobrej zabawy i od osoby ośmieszanej oczekuje się, że zrobi dobrą minę do złej gry i przyłączy się do śmiechu i żartów. Inaczej taka osoba zostanie odebrana jako ponura, zgorzkniała i pozbawiona poczucia humoru.

## **ZATAJANIE INFORMACJI (ANG. *WITHHOLDING INFORMATION*)**

Wykluczanie kogoś, ponieważ wymiana informacji, formułowanie opinii i podejmowanie decyzji odbywa się w zamkniętym kręgu, często podczas nieformalnych spotkań (np. wypad do pubu po próbie), bez przekazania danych wszystkim zainteresowanym. Osoby w ten sposób wykluczone mają trudności ze zorientowaniem się w sytuacji, istnieje więc duże ryzyko, że się skompromitują lub popełnią.

## **PODWÓJNE OGRANICZANIE (ANG. *DOUBLE BINDING*)**

Karanie, krytykowanie lub umniejszanie danej osoby, niezależnie od tego, co zrobiła. Na przykład: przedstawianie swoich pomysłów zostaje skrytykowane za to, że nie pozwala się innym się zastanowić, a brak propozycji - za bierność. Tak źle i tak niedobrze. Technika ta często powoduje ciągłe wyrzuty sumienia i poczucie nieudolności, podczas gdy problemem są sprzeczne i nierealistyczne oczekiwania stawiane osobie lub grupie, w którą ta technika jest wymierzona.

## **PRZERZUCANIE WINY I ZAWSTYDZANIE (ANG. *HEAPING BLAME AND PUTTING TO SHAME*)**

Twierdzenie lub sugerowanie komuś, że ta osoba sama jest winna swojej (gorszej) sytuacji. Pojawia się często wtedy, gdy ofiara próbuje ujawnić przemoc lub manipulację - wtedy mogą pojawić się np. oskarżenia, że ta osoba „psuje atmosferę”, „działa na szkodę spektaklu”, „rozbija zespół” itd.

## **DODATKOWE:**

## **UPRZEDMIOTOWIENIE (ANG. *OBJECTIFYING*)**

Skupianie się i rozmawianie o czyimś wyglądzie, w sytuacji, kiedy nie ma on znaczenia (niekoniecznie krytyczne, może być pod pozorem komplementu). Wartościowanie i ocenianie kogoś wyłącznie na podstawie wyglądu (postawy, sposobu poruszania, sprawności itp). Odsuwanie na plan dalszy lub całkowite unieważnianie myśli, uczuć, dążeń i dokonań tej osoby lub wręcz odwracanie od nich uwagi poprzez ciągłe komentowanie wyglądu.

## **UŻYCIE SIŁY I GROŹBA UŻYCIA SIŁY (ANG. *FORCE AND THREAT OF FORCE*)**

Obelgi, niby-żartobliwe groźby, groźby-aluzje, jawne groźby, faktyczne użycie siły. Ta technika często jest związana z przemocą seksualną, często wykorzystuje komentarze i skojarzenia związane z seksualnością.

Ceni się w reżyserkach i reżyserach ich sprawność manipulatorów. Uczy się ich, że każda aktorka/aktor jest inny, więc trzeba sobie umieć „z nimi poradzić”, żeby zrobili to, czego wymaga wizja reżyserska. Narzędzia manipulacyjne jako „radzenie sobie z aktorami” pojawiają się w edukacji reżyserskiej, są przekazywane w koleżeńskich rozmowach na temat poszczególnych przypadków, często aktorki i aktorzy podziwiają, szanują i... boją się manipulacji reżyserskich. Pierwsze pięć z wymienionych wyżej technik nacisku stosowane jest nagminnie i uznawane za pewnego rodzaju „obowiązujący stan rzeczy”, mimo tego, że nikt nie zna ich nazw i tej klasyfikacji. Dwie ostatnie traktowane są jako przykre lub śmieszne, acz nieuniknione, konsekwencje „artystycznego ducha” niektórych artystek lub artystów.

Powyższy zestaw technik nie wyczerpuje zbioru narzędzi manipulacyjnych możliwych do zastosowania. Na pewno nie wyczerpuje też zbioru możliwych nadużyć i zachowań przemocowych.



Uważam, że przemoc, nawet ta „mięka”, codzienna, nie jest potrzebna do tego, żeby tworzyć. Uważam, że jest wręcz przeciwieństwem tworzenia, kreatywności, edukacji artystycznej i rozwoju.

\*\*\*

Niejednokrotnie słyszałam głosy sprzeciwu wobec takiego myślenia, oto niektóre z nich:

- Hierarchia jest niezbędna do organizacji jakiegokolwiek działania grupowego.  
Odpowiem - struktura jest niezbędna (na przykład jakiś zestaw wspólnych zasad, które wytworzymy), hierarchia nie.
- Praca to przecież nie zabawa i nie chodzi o przyjemność, a o efekty.  
Odpowiem - twórczość sama w sobie jest ciężką pracą, a proces twórczy (oraz edukacyjny) powinien przebiegać w poszanowaniu godności osób w nim uczestniczących.
- Poddane manipulacji aktorki i aktorzy czasem tworzą wspaniałe role, które potem z dumą grają.  
Odpowiem - niepoddawane manipulacji aktorki i aktorzy też czasem tworzą wspaniałe role, które potem z dumą grają. Aktorki i aktorzy po prostu czasem tworzą wspaniałe role.

Na koniec - a propos tych wielkich geniuszy i struktur władzy, wpływu i prestiżu - cytuję z Leszka Bzdyla, tancerza, choreografa, pedagoga tańca, który pracował między innymi z Jarockim: „Na pewno takim reżyserem, który ewidentnie mówił: „Ja reżyseruję!” – był Jarocki. Za każdym razem wtrącający się, cały czas, w każdą rzecz. Świadomie, sensownie, ale ciągle wtrącający się. (...) To musiało być jego, nawet jeżeli kłamał (...) żeby nie dać komuś innemu poczucia, że coś zrobił w tym przedstawieniu indywidualnie. No, ale to psychol zupełny, ledwo żywy, ledwo żywy, i przyjeżdżały media – fruuu! Jego napędzała władza przez cały czas w jego aktywności.”<sup>1</sup> [Cytat pochodzi z mojej rozmowy z Leszkiem Bzdylem, która stanowiła część mojej pracy doktorskiej pt.: *Mit artysty a codzienność reżyserki* (2016, Akademia Teatralna im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie)., przyp. aut.].

\*\*\*

Ta rozmowa już trwa - rozmowa o systemowym przeciwdziałaniu przemocy, dyskryminacji i nadużyciom władzy w teatrze i szkołach teatralnych. Rozmowa o granicach w teatrze, które powinny chronić osoby zaangażowane w proces twórczy. O dobrych praktykach i procedurach postępowania. Im więcej osób zaczyna się domagać zmiany, tym większą mamy szansę na to, że zmiana nastąpi.



**DEBATA**





## UCZESTNICY DEBATY

### **ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK**

Prorektor ds. Filii we Wrocławiu W latach 1977-1984 aktorka Teatru Polskiego we Wrocławiu, a od 1985-1987 aktorka Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi. Występowała również w Teatrze Współczesnym we Wrocławiu. W szkole teatralnej uczyła przyszłych lalkarzy, a od 1989 roku prowadzi zajęcia ze scen współczesnych na Wydziale Aktorskim. Od 2008 dziekan Wydziału Aktorskiego PWST we Wrocławiu. Od 2016 prorektor Państwowej Wyższej Szkoły Teatralnej im. Ludwika Solskiego w Krakowie, do spraw filii PWST we Wrocławiu.

### **dr hab. EWELINA CISZEWSKA**

Profesor AST dziekanka wydziału lalkarskiego - aktorka, mimka, choreografka. W 2011 r. zadebiutowała jako reżyserka spektaklem „Pinokio” w Wałbrzyskim Teatrze Lalki i Aktora.

### **ALINA CZYŻEWSKA**

Aktywistka społeczna i obywatelska. Absolwentka Wydziału Wiedzy o Teatrze Akademii Teatralnej im. A. Zelwerowicza w Warszawie (2000 – 2004). Egzamin aktorski zdała w Związku Artystów Scen Polskich w 2010 roku. Współzałożycielka ruchu miejskiego Ludzie dla Miasta i członkini Sieci Obywatelskiej Watchdog Polska.

### **mec. KRZYSZTOF BUDNIK**

Kancelaria Budnik, Posnow i Partnerzy. Adwokat, partner i założyciel Kancelarii Prawnej Budnik, Posnow i Partnerzy we Wrocławiu. Członek Izby Adwokackiej we Wrocławiu. Poseł na Sejm RP II kadencji, członek Komisji Ustawodawczej, Komisji Sprawiedliwości i Praw Człowieka, członek Komisji Nadzwyczajnej do Spraw Reformy Prawa Karnego, poseł sprawozdawca wielu ustaw, w tym ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym oraz przewodniczący Parlamentarnego Zespołu Przyjaźni Polsko-Czeskiej. Wiceminister, podsekretarz stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji w rządzie Jerzego Buzka (nadzorujący Policję, Departament Prawny MSWiA). Absolwent Uniwersytetu Wrocławskiego na kierunku prawo. Absolwent studiów podyplomowych na Uniwersytecie Wrocławskim w zakresie samorządu terytorialnego i polityki lokalnej. Absolwent Szkoły Praw Człowieka przy Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Wykładowca na Uniwersytecie SWPS, filia we Wrocławiu.

### **AGATA ADAMIECKA**

Absolwentka kulturoznawstwa na Uniwersytecie Śląskim, badaczką teatru, krytyczką, wydawczynią. Zajmuje się problematyką gender, cielesności i polityczności sztuki. redaktorka wielu książek o polskim teatrze i kulturze przedstawieniowej. Autorka kilkudziesięciu artykułów naukowych w czasopiśmie i tomach zbiorowych. Wykładowczyni i Rzeczniczka Praw Studenckich na Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie. Zajmuje się problematyką gender, cielesności, polityczności sztuki i krytyką instytucjonalną. Przez wiele lat kierowała Działem Naukowo-Wydawniczym w Instytucie Teatralnym im. Zbigniewa Raszewskiego.

## **ULA KIJAK**

Reżyserka, aktywistka. Reżyseruje spektakle oraz inne wydarzenia performatywne i interdyscyplinarne w Polsce i za granicą. Pracowała w tzw. offie, w teatrach dramatycznych i lalkowych, kręciła filmy dokumentalne i reportaże, reżyserowała słuchowiska teatralne, zrobiła teledysk zespołu Shannon. Była współzałożycielką Grupy Artystycznej TERAZ POLIŻ (Nagroda Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego za całokształt działalności), a także jej członkinią do października 2017 roku. Prowadzi działania społeczne, projekty edukacyjne dla dzieci, młodzieży i dorosłych, również w języku angielskim, zajęcia teatralne dla nauczycieli i wychowawców, a także artystyczne projekty partycypacyjne. W latach 2009-2015 pracowała na Wydziale Reżyserii Akademii Teatralnej im. A. Zelwerowicza w Warszawie, jako asystentka prof. Waldemara Śmigasiewicza. W 2016 roku obroniła doktorat dotyczący niehierarchicznych metod reżyserowania oraz twórczego myślenia zespołowego ("Mit artysty a codzienność reżyserki"). Obecnie wykłada w Studium Aktorskim STA w Poznaniu, współpracuje z "Czasem Kultury" (cykl wywiadów "Aktor/ka do grania"), działa w Strajku Kobiet Poznań i Objazdowym Uniwersytecie Powszechnym im. Ireny Krzywickiej.

## **JOANNA NAWROCKA**

Polska teatrolożka, producentka teatralna i menedżka kultury. Od 2010 roku dyrektorka Teatru Ochoty w Warszawie.

## **ANNA ZUBRZYCKI**

Wieloletnia aktorka Ośrodka Praktyk Teatralnych „Gardzienice” (1978–1992) oraz współzałożycielka i aktorka Teatru Pieśń Kozła we Wrocławiu. Jako wykładowczyni emisji głosu oraz aktorstwa prowadzi wykłady i pokazy podczas licznych festiwali teatralnych, a także w wielu instytucjach edukacyjnych w Azji i Europie. Stworzyła Fundację Voices, w ramach której prowadzi projekty teatralne i społeczne, oraz Anna Zubrzycki Studio proponujące różnorodny program szkoleniowy dla aktorów z Polski i z zagranicy. Jest dyrektorem Mindfulness Association Poland, prowadzi liczne szkolenia z praktyki uważności.

## **PAWEŁ PASZTA**

Wiceprezes PO ITI. Reżyser, pedagog. W latach 2003-2008 studiował na Wydziale Mechatroniki Politechniki Warszawskiej, zaś w latach 2007-2012 na Wydziale Reżyserii Akademii Teatralnej (dyplom w 2012 r. z wyróżnieniem, spektakl Pokojówki). W roku 2020 obronił dysertację doktorską, której promotorem był prof. Jarosław Kilian na Akademii Teatralnej w Warszawie, uzyskując stopień naukowy doktora sztuki. W latach 2013-2019 pracował jako pedagog na Wydziale Reżyserii Akademii Teatralnej w Warszawie, gdzie m.in. prowadzi zajęcia z seminarium reżyserskiego dla studentów Wydziału Reżyserii i Wydziału Aktorskiego. Od września 2017 Paweł Paszta pełni funkcję zastępcy dyrektora ds. artystycznych w Teatrze im. Wilama Horzycy w Toruniu, a także zastępcy dyrektora Międzynarodowego Festiwalu Teatralnego Kontakt oraz Festiwalu Debiutantów Pierwszy Kontakt.

## **MARTA MIŁOSZEWSKA**

Reżyserka, wykładowczyni akademicka i działaczka społeczna. Specjalizuje się w adaptacjach literatury. Adaptowanie prozy było także tematem jej pracy doktorskiej oraz wydanego na jej podstawie podręcznika dramaturgicznego „Adaptacja. Skrzynka z narzędziami”. Jest współzałożycielką Grupy Artystycznej Teraz Polisz, wielokrotnie nagradzanego jedyne go profesjonalnego teatru kobiecego w Polsce. W Akademii Teatralnej w Warszawie prowadzi seminarium reżyserskie oraz zajęcia poświęcone heurystyce i adaptacji. W latach 2016-2018 pełniła funkcję prodziekana Wydziału Reżyserii AT. Jest członkinią-założycielką oraz sekretarzem Związku Zawodowego Gildii Polskich Reżyserok i Reżyserów Teatralnych. Absolwentka Wydziału Reżyserii Akademii Teatralnej w Warszawie oraz Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Pracuje w warszawskiej Akademii Teatralnej, gdzie prowadzi seminarium reżyserskie oraz zajęcia poświęcone heurystyce i adaptacji.

## **DOROTA SEGDA**

Rektorka AST. W 1988 roku ukończyła Państwową Wyższą Szkołę Teatralną im. Ludwika Solskiego w Krakowie. Od roku 1987 pozostaje związana ze Starym Teatrem im. Heleny Modrzejewskiej w Krakowie, w latach 1997-2000 była też aktorką Teatru Narodowego w Warszawie. 18 października 2012 otrzymała tytuł profesora sztuk teatralnych. Nominację profesorską odebrała 23 stycznia 2013 z rąk prezydenta Bronisława Komorowskiego. Jest zatrudniona na stanowisku profesora zwyczajnego w AST w Krakowie. Została wybrana na rektora tejże uczelni 11 kwietnia 2016 roku na kadencję 2016–2020, a 18 maja 2020 roku na kadencję 2020–2024.

## **MAKSYMILIAN ROGACKI**

Aktor. Przewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Aktorów Polskich. W 2006 ukończył Akademię Teatralną w Warszawie. Od 2007 pracuje w Teatrze Polskim w Warszawie.

## **MARZENA KOPCZYŃSKA - URLICH**

Aktorka, psycholożka, psychoterapeutka. Absolwentka PWST we Wrocławiu, Wydział Aktorski oraz absolwentka Psychologii na Uniwersytecie Wrocławskim i Szkoły Psychoterapii Psychodynamicznej w Krakowie. Praktykująca psychoterapeutka oraz Wykładowca Akademicki w Akademii Sztuk Teatralnych im. S. Wyspiańskiego w Krakowie, wydz. zam. we Wrocławiu na Wydziale Aktorskim, Lalkarskim i Reżyserii. Od 14 lat aktorka Wrocławskiego Teatru Komedia. Wcześniej przez 5 lat związana z Teatrem Scena Witkacego we Wrocławiu pod dyrekcją Sebastiana Majewskiego.



## PANEL DYSKUSYJNY

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK** : Witam Państwa na panelu dyskusyjnym kończącym projekt Granice w Teatrze. Poproszę Panią Karolinę Kirsz, prezes PO ITI o kilka słów.

**KAROLINA KIRSZ** : Granice w teatrze jest to projekt Polskiego Ośrodka Międzynarodowego Instytut Teatralnego iti, sfinansowany z programu aktywni obywatele, fundusz krajowy, który jest grantem Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Partnerami projektu są : Akademia Sztuk Teatralnych, filia we Wrocławiu, Stowarzyszenie Dyrektorów Teatrów, Gildia Reżyserów i Reżyserki Teatralnych oraz kancelaria prawna Budnik, Posnow i Partnerzy. Zapraszamy do dyskusji.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK** : Dziękuję bardzo. Zanim jeszcze zaczniemy rozmawiać, proponujemy Państwu obejrzenie nagrania, które przesłał nam Rzecznik praw Obywatelskich Adam Bodnar. Zapraszamy także na film "Mity teatralne", który jest rezultatem warsztatów prowadzonych przez panią Marzenę Kopczyńską-Ulrich, psychoterapeutkę, psycholożkę, pedagog Akademii Sztuk Teatralnych filii we Wrocławiu.

### WYSTĄPIENIE RPO ADAMA BODNARA

#### POKAZ FILMU *MITY TEATRALNE* BĘDĄCEGO EFEKTEM WARSZTATÓW MARZENY KOPCZYŃSKIEJ ULRICH.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK** : Zaczynając naszą rozmowę chciałabym wszystkim Państwa bardzo serdecznie przedstawić. Proszę mi wybaczyć, że będę przedstawiała Państwa skrótowo. Mają państwo taką ilość aktywności przeróżnej, że nie jestem w stanie ich wszystkich wymieniść, ponieważ trwałoby to bardzo długo. Zrobię to w dość skondensowanej formie.

**Pani Ula Kijak** - reżyserka, aktywistka, edukatorka i propagatorka twórczości bez przemocy oraz niehierarchicznych metod kreatywności zespołowej,

**Pani Anna Zubrzycki** - wieloletnia aktorka Ośrodka Praktyk Teatralnych „Gardzienice” do 1992 roku. Współzałożycielka i aktorka Teatru Pieśń Kozła we Wrocławiu.

**Pani Alina Czyżewska** - aktorka. Od 2005 roku członkini sieci obywatelskiej Watchdogs. Ekspertka ds. rzecznictwa.

**Pani Marta Miłoszewska** - reżyserka, wykładowczyni akademicka i działaczka społeczna. Jest też członkinią i założycielką związku zawodowego Gildii polskich Reżyserki i reżyserów teatralnych.

**Pani Joanna Nawrocka** - teatrolożka i menadżerka teatru. Od 2010 roku dyrektorka teatr Ochoty, ośrodka kultury teatralnej w Warszawie.

**Pani Agata Adamecka-Sitek** - teatrolożka, badaczka teatru, wydawczyni i wykładowczyni i rzeczniczka praw studenckich Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie.

**Pani Ewelina Ciszewska** - aktorka dziekanka wydziału lalkarskiego Akademii Sztuk Teatralnych w Krakowie filia we Wrocławiu. Założycielka teatru „Ogród Sztuk”.

**Pani Dorota Segda** - aktorka, pedagog, rektorka Akademii Sztuk Teatralnych w Krakowie im. Stanisława Wyspiańskiego.

**Pan mecenas Krzysztof Budnik** - adwokat, współzałożyciel kancelarii prawnej Budnik Posnow i partnerzy we Wrocławiu.

**Pan Paweł Paszta** - reżyser, instruktor dramy, wieloletni asystent wydziału Akademii Teatralnej W Warszawie. Dyrektor Teatru im. Willama Horzycy w Toruniu.

**Pan Maksymilian Rogacki** - aktor, przewodniczący Związku Zawodowego Aktorów Polskich. W takim oto jesteście składzie.

Chciałabym zaprosić do dyskusji i wspomnieć o tym, że w czasie warsztatów powstaje coś, co ma swój istotny materialny kształt. Chciałabym powiedzieć przez to, że warsztaty, które się odbyły mają znaczenie ogromne. Owocem naszych przemyśleń jest powstanie karty praw i procesu twórczego. Nad tą kartą pracował zespół w składzie : Marta Miłoszewska, Agata Adamiecka- Sitek, Ewelina Ciszewska, Piotr Tołoczko i Pan mecenas Krzysztof Budnik.

Skoro jesteśmy przy Karcie, chciałabym zapytać jakie jest Państwa zdanie na ten temat? Jaka jest wiara w to, że jesteśmy w stanie stworzyć coś co rzeczywiście będzie działało? Nawiązuje tutaj do tego, że my mamy różne dokumenty. Moim zdaniem, bardzo dobre dokumenty, takie jak Kodeks Etyki, czy regulaminy, którymi się posługujemy. Właśnie problem jest w tym, czy się posługujemy czy się nie posługujemy? czy potrafimy je wprowadzić w życie? Czy w momencie, w którym powstanie nowy dokument taki jak Karta praw i granic procesu twórczego, jak to będzie funkcjonować? To jest dla nas bardzo trudny czas. próbujemy się edukować na ten temat. Próbujemy stwarzać możliwości, ażeby nie powtórzyły się takie sytuacje. oczywiście można by sobie zadać pytanie, jak to jest możliwe, że dorośli ludzie z pewnym doświadczeniem i z pewnym "wrażliwcem" nie posiadają, a powinni posiadać pewien kodeks etyczny? Okazuje się jednak, że on się albo rozregulował, albo w pewnych przypadkach go nie było, albo kompletnie nie działał. Wydaje mi się to dość przerażające. Tak samo jak przerażające wydały się pewne fakty. Mam nadzieję, że ten trudny i szokujący okres mamy za sobą. co w tej chwili konstruktywnego mamy do zaoferowania? Marzena przedstawiła nam w filmie skondensowane problemy środowiska i etosu zawodu. Jak to rzutuje na młodych ludzi? Chciałabym bardzo otworzyć te rozmowy na to co teraz? Właściwie my wiemy co, ale zawsze jest to drugie trudniejsze pytanie : jak to zrobić?  
Bardzo proszę pani Alina Czyżewska

**ALINA CZYŻEWSKA:** Nazywam się Alina Czyżewska. Reprezentuje się obywatelską Watchdogs Polska. Jestem aktorką. Dla mnie pytaniem jest.. To znaczy odpowiem na pytanie, które Pani zadała. Po prostu przestrzegajmy prawa. To, że nie zgadzam się z taką usprawiedliwiającą narracją, że my trochę się zgubiliśmy, że zgubiliśmy kompas... Nic nas jako teatru nie usprawiedliwia. Na to, że rektorzy/ rektorki mówią, że nie wiedzieliśmy, że nie wolno kogoś poniżać. Mam ogromną niezgodę na tego typu przedstawianie tej sytuacji. Trochę mi to przypomina kościół. Warto o tym mówić, bo case jest bardzo podobny i czerwona lampka powinna się od razu zapalić: Teatr żył trochę jak Państwo w Państwie, coś jak kościół. W Kościele czy w Teatrze nie obowiązuje Konstytucja, Europejska Konwencja Praw Człowieka... Nawet nie obowiązuje Ustawa o szkolnictwie wyższym i nauce. Funkcjonuje obecnie to, co my opowiemy w naszej narracji. A kto tworzy tę narrację? Ci, którzy mają władzę. Tworzą te narracje. Znam te mity. One też masują nasze ego. "To jest taki trudny zawód" tak sobie opowiadamy. To jest tak ciężki zawód, bo to nawet jak matka jej zmarła poszła na scenę. To buduje tylko naszą próżność, powiedzmy to sobie szczerze. Odrzujmy, w sensie odarcia, te nasze poświęcenia z takiego mitu wspaniałości. Tak. Grałam z 40 stopniową gorączką spektakl i proszę nie dawajcie mi za to oklasków. Ja wtedy myślałam "no tak taki ciężki zawód". Musicie. Nie, nie musimy! Zobaczcie co się dzieje w takiej sytuacji. Ja biorę na siebie odpowiedzialność, to o czym pani mówiła [zwrot w kierunku prorektorki], żeby się odbył spektakl, żeby widzowie, nie musieli mieć zwrotu za bilety, żeby koledzy i koleżanki zarobiły. Tylko dlaczego ja, będąca na dole hierarchii, mam być za to odpowiedzialna? Skoro tworzymy instytucje kultury i mamy



dyrektorów, którzy dostają takie a nie inne zadania, ażeby zorganizować te prace. Taniej dla teatru jest nie organizować tych ruchów. No ale wtedy na kim spoczywa ta odpowiedzialność? Wychowujemy się na takim micie poświęcenia. Dzisiaj wiem "Alina, byłaś mega nieprofesjonalna". Umieć zadbać o siebie i umieć to widzieć. To jest prosta prawda psychologiczna. Jeżeli ja, nie znam swoich granic, pozwalam je wówczas przekraczać. Również, kiedy ja mam odczynienia z kimś innym, to ja wówczas przekraczam także jego granice, bo ja nie widzę ani swoich granic, ani czyjejs granicy. Przede wszystkim nauka granic. Prawo to reguluje. Artykuł 30 konstytucji mówi o tym, że władza publiczna ma obowiązek szanować godność człowieka. Ta konstytucja obowiązuje również w szkołach. Ja się dziwię, że my dywagujemy, o tym czy to jest metoda, jeśli wykładowczyni kopie studentkę w brzuch albo ją szczypie. Przestańmy sobie opowiadać te mity. Przestańmy mówić o tej narracji. Jeszcze oprócz mitów teatralnych po prostu, powiedzmy sobie o mitach teatralnych prawnych. Myślę, że to jeszcze nie jest najgorsza fala, że ta jeszcze nie przeszła. Jest wiele mitów prawnych, w które wierzy to. To, że aktora-studenta można wyrzucić na drugi brzeg, po pierwszym, drugim, trzecim semestrze. Znam takie historie, opowieści. Może Pani potwierdzi, że tak się działo albo nie [zwrot w kierunku Doroty Segdy i prorektor Czaplińskiej], że z dnia na dzień podejmowano decyzje o tym, że jakiś student zostaje wyrzucony z uczelni. Może w Akademii Teatralnej we Wrocławiu czy Warszawie tak bywało?

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK** : Z dnia na dzień to jest w ogóle nie możliwe.

**ALINA CZYŻEWSKA** : Z tygodnia na tydzień

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK** : Proceduralnie jest to niemożliwe.

**ALINA CZYŻEWSKA** : Proceduralnie właśnie. Dlatego chce zbadać te sytuacje i sprawdzić, ten ważny element, który kształtuje naszą rzeczywistość, czyli prawo do informacji. To jest również prawo człowieka. Znamy przypadki... Czy ja mam teraz pomóc i poszukać tych informacji, czy rzeczywiście zdarzało się, że ktoś z dnia na dzień, albo z tygodnia na tydzień dowiadywał się, że nie będzie studiował w tej szkole. Była rada pedagogiczna i zdecydowaliśmy, że nie. Albo inny mit prawny w, który wierzymy. to pewnie was wszystkich zszokuje, nie ma czegoś takiego jak kolegialne ustalanie oceny z egzaminu. To jest kolejna bzdura teatralna, którą powielamy. Teraz powiem osobom, które nas słuchają o co chodzi. Jest egzamin np. z piosenki albo ze scen klasycznych. Prowadzi ten przedmiot jakiś wykładowca/ wykładowczyni. Po czym przygotowują egzamin i ten egzamin jest przed radą pedagogiczną. Potem jest zbiorowe ocenie kogo odstrzelamy, a kogo nie. Proszę Państwa to jest niezgodne z prawem. szkoła tak nie funkcjonuje. Mogę potem rozwinąć tę myśl proszę bardzo.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK** : Proszę bardzo Ewelina.

**EWELINA CISZEWSKA** : Spotkaliśmy się tutaj, żeby porozmawiać o granicach w teatrze, ale też o granicach na naszym gruncie akademickim, bo ona nas, myślę, zajmuje i interesuje najbardziej. Chciałam powiedzieć, to tak a propos kształtowania rzeczywistości. Myślę, że otwieramy jakieś drzwi i uruchamiamy procedury. Dzisiaj i wczoraj odbywały się warsztaty prawne. W związku z tym zaznajamiamy się z nim. Sprawdzamy co możemy czego nie możemy i co nam przysługuje. Sprawdzamy siebie od strony granic. Jest to bardzo trudne, bo słowo "granice" z jednej strony brzmi abstrakcyjnie, ale jeśli się głębiej zastanowimy to za każdym człowiekiem stoi "tak" "nie" "nie wiem". Teraz jeżeli wejdziemy w to głębiej... Tu profesor Bodnar mówił o negocjowaniu granic. To jest bardzo istotne, żebyśmy wiedzieli, że w takim procesie twórczym mamy szansę na takie negocjacje. Ja pracuje z ciałem i wiem, również po tych warsztatach i po całych doświadczeniach, że teatr jest miejscem sztuki. Wiem, że moje ciało należy do mnie i wiem też, że mam prawo, powiedzieć nie, ewentualnie negocjować, że czegoś nie czuje coś przekraczam. Gdzieś jest zarysowana linia, której nie mogę przekroczyć. To jest kwestia dogadywania się. Kwestia próbowania, zrozumienia, ale też słuchania się. Uważam, że coś nad czym wszyscy powinniśmy popracować środowiskowo to jest empatia i słuchanie siebie nawzajem. Bo można słyszeć, ale się nie słuchać. Pracujemy na tak trudnej materii, którą jest nasza emocjonalność. istotne jest, żeby te grczątku wynegocjować. Przynajmniej na początku każdego procesu twórczego.

To nie jest tak, że my ustawimy sobie granice raz na zawsze. Według mnie, każdy z nas ma te sensory czuciowe, gdzie indziej. To znaczy wiecie Państwo o czym mówię. Każdy z nas, jest inaczej uwarunkowany, ma inne doświadczenia życiowe. Dla kogoś coś nie będzie granicą, a dla kogoś innego ona zostanie przekroczona. Jesteśmy żywą tkanką. Myślę, że ta empatia i słuchanie siebie nawzajem jest tutaj kluczowe. Dziękuję.

**DOROTA SEGDA:** Chciałabym się ustosunkować do tego co powiedziała Pani Alina. Ja nie znam takich sytuacji o których Pani mówi, że student z dnia na dzień zostaje wyrzucony z uczelni. Po pierwsze, owszem, mamy regulamin, w którym są egzaminy komisyjne. Ten regulamin powstawał w ścisłych kontaktach z prawnikami, więc bardzo chętnie dowiem się, nie w trakcie tej konferencji, tylko potem oczywiście, co w nim jest niewłaściwego. Nam wydawało się, że komisyjność egzaminu chroni studenta, a nie stawia go w jakiejś niedobrej sytuacji. Dlatego, że bardzo rzadko ktoś zostaje skreślony z listy studentów naszej uczelni. Odbywa się to po, chyba potwierdzisz Elu [prorektor], po rozmowach, które po prostu przeciągają się godzinami, bo do końca kogoś bronimy. Na ogół przez dłuższy czas student dostaje informacje, co jest nie tak, albo nie uczęszcza na zajęcia. Bardzo często moglibyśmy go już wcześniej wyeliminować z listy studentów, ale przenosimy te granice, ponieważ każdemu człowiekowi trzeba dać szansę. potem dostaje przeróżne meldunki, co jest nie tak, a kończy się na egzaminie komisyjnym, po to, żeby cała grupa ludzi, do których mamy zaufanie, go oceniła. Wydaje mi się, że zaufanie jest ważne. Jest takim budulcem, bez którego właściwie trudno każdą społeczność wybudować. Trzeba studenta jakoś ocenić. Często pedagog prowadzący zakochuje się w człowieku i jest mu bardzo trudno postawić ocenę inną niż bardzo dobrze. Grupa ludzi widzi i jest w stanie, w pewnym stopniu zobiektywizować tę ocenę. Ona nie jest prosta, jak wiemy, w naszym zawodzie. Zawsze wydawało mi się, że to jest dla studenta dobre, że nie ma takiej możliwości, że ktoś się uwziął na mnie, bo cała reszta komisji pedagogów mówi "nie, ona robi interesujące rzeczy. To jest na pewno materiał, żeby wspaniałego artystę stworzyć". Nie rozumiem skąd ten atak na egzaminy komisyjne. jak mówię, nie mogę się teraz bronić, czy one są zgodne czy niezgodne z prawem. To nie tylko ja wymyślałam ten regulamin studiów. Może się czegoś więcej na ten temat dowiem, ale tutaj odpowiadam na to Pani pytanie, jak również nie znam przypadków kogoś, kto nie dostawał żadnych sygnałów, że się źle dzieje i nagle dowiedział się o tym na radzie pedagogicznej.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ja już w międzyczasie powiedziałam, że nie znam takich przypadków. Jest to w ogóle niemożliwe. Nawet wyłącznie w sposób konceptualny. To jest strasznie trudny temat, który Pani [Alina Czyżewska] - przyp. red. porusza. My wszyscy wiemy, że wykonujemy niewymierny zawód. To znaczy wydaje mi się, że egzaminy, absolutnie praktyczne, sceny, które są egzaminami komisyjnymi... Sama pani wie, że w teatrze tak jest, że jeden reżyser powie pani, że jest znakomita a drugi, że absolutnie beznadziejna. To co przed chwilą Dorota Segda powiedziała, co też wydaje mi się istotne. Bywa tak, że przestajemy na pewnym etapie, absolutnie obiektywnie widzieć studenta, którego prowadzimy. Oczywiście staramy się w nich nie zakochiwać, ani nie mieć do nich niechęci. Myślę, że to, że istnieje komisja, to jest tylko dobrze, dla takiego studenta i dla nas. Czasem my też widzimy, że wchodzimy w pewne kanały patrzenia na kogoś. Natomiast ja bardziej nie wiem.... bo przedstawiła pani jakieś zarzuty właśnie o rektorach, którzy jakby wiedzieli. Nie, nie sądzę. To znaczy ja nie mogę się podpisywać pod wszystkim, prawda. Natomiast mogę powiedzieć, że nigdy nie zdarzyło mi się, że nie zareagowałam na coś, o czym wiedziałam. Natomiast pewne rzeczy, pewne fakty były dla mnie również szokujące. Mogę nawet powiedzieć, że w pewnym momencie, w pewnych sprawach trochę jesteśmy bezradni. To nie tylko dzisiaj są takie momenty. Już od dawna. Korzystamy wtedy z pomocy prawników. W ten sposób, patrząc na specyfikę naszej uczelni, moglibyśmy powiedzieć, że to jest jakieś nieporozumienie, że my naszym studentom stawiamy stopnie. to jest jakieś kompletne nieporozumienie. To trzeba by zmienić. By pozaliczać te przedmioty. Ktoś idzie dalej dostaje uwagi opisowe oceny, a nie czwórkę, piątkę, trójkę albo dwójkę. Dzisiaj zaczynamy patrzeć globalnie na pewne rzeczy i wydaje mi się, że to wszystko jest, to co w tej chwili powiedziałam, te zmiany ocen pewnych procedur, są pewnie przed nami. Nie umiem powiedzieć teraz jak to się ma do ustawy o szkolnictwie wyższym, ani jak to się ma do tysięcy innych rzeczy. To wszystko nie jest takie proste. Natomiast wydaje mi się że wracamy do tego co się zdarzyło. Kto o czym wiedział, nie wiedział. Wydaje mi się, że coś się przewaliło.

Coś pewnie się jeszcze ukarze. W dalszym ciągu coś się rozlicza. Natomiast sędze, że to tak naprawdę konstruktywne myślenie jeśli uświadomimy sobie że dobrze to wszystko trwa. Musimy iść dalej. Dalej to znaczy tworzyć jakieś systemy, w tym dobrym tego słowa znaczeniu, które to wszystko będą uwzględniać i zapobiegać. Właściwie to, co powiedziałam wcześniej, my już wiemy co i o co chodzi. Twierdzi Pani, że nie wiemy? No to się dowiadujemy.

**MARTA MIŁOSZEWSKA:** Czy mogę? Ja też się chciałam odnieść. Dzień dobry, Marta Miłoszewska. Reprezentuje Akademię Teatralną. Jak to mówią stańmy w prawdzie, a prawda nas wyzwoli. To znaczy, za każdym razem kiedy słyszę, jak Pani rektor i prorektor mówicie, że nie wiedziałyście, mam ogromny sprzeciw. Już mówię dlaczego. Reprezentuje Akademię Teatralną. Oczywiście mogę się wypowiadać w swoim imieniu i na rzecz mojej akademii. Natomiast wydaje mi się, że jakąś siłą procesów, w których jesteśmy u nas na Akademii jest to, że powiedzieliśmy "ok nasz system przez długie lata był oparty na bardzo obrzydłych przesłankach i na bardzo przewrotnych założeniach. Tak składa się przypadkiem, że tak jak tu siedzimy wszyscy studiowaliśmy dokładnie w tym samym czasie na Akademii. Jesteśmy koleżankami i kolegami ze studiów. Widziałam te koleżanki i kolegów, przede wszystkim z wydziału aktorskiego wyrzucanych z dnia na dzień. Takich, którzy nie wiedzieli o tym i o tym się dowiadywali. Dopiero niedawno dowiedziałam się z ogromnym zdziwieniem na czym polegał system ocen. U nas zupełnie inaczej, byli oceniani studenci według innego systemu a na wydziale aktorskim, a inaczej na reżyserii, a jeszcze inaczej, na trzecim wydziale na wocie. Teraz to są kierunki. Moim zdaniem pytanie jest takie czemu nic z tym nie robiliśmy? Do pewnego momentu ok, nie wiedzieliśmy. ale od pewnego momentu już tak. Nasza konferencja "o czym milczymy w szkołach teatralnych?" odbyła się 3 lata temu. więc przynajmniej od tego momentu.

**AGATA ADAMIECKA:** Od 2019 r Niecałe dwa lata.

**MARTA MIŁOSZEWSKA:** Więc od tamtej pory mamy sygnał, że dzieje się źle i że system wymaga transformacji. Już nie mogliśmy mieć co do tego wątpliwości. To było sygnalizowane. Od tego momentu pojawia się pytanie, czemu mimo iż wiedzieliśmy, dalej nic z tym nie robiliśmy albo robiliśmy niewystarczająco. Dlaczego zrobienie czegoś jest tak trudne? Dlaczego my, którzy jesteśmy zaangażowane/zaangażowani w porocess transformacji, jesteśmy przez niektórych traktowani jako rodzaj zagrożenia dla teatru? Dlaczego nie ma albo nie jest ciągle jeszcze powszechna otwartość na ten proces? To są moim zdaniem bardzo ważne pytania.

Wydaje mi się, że powiedzenie "my już teraz wiemy, teraz musimy patrzeć progresywnie w przyszłość" jest zagłaskiwaniem problemu. Ja lubię tę metaforę ,że my ciągle jesteśmy w słońcu i nie wiemy, że to jest słoń. My tzn. ja, my wszyscy tu zebrani, tak samo Pani rektorka i Pani rektorka. Ponieważ my jesteśmy jeszcze w takim miejscu, że musimy się wielu rzeczy dowiedzieć. I myślę, że, jak dobrze ujęła to Weronika Szczawińska, najlepszym narzędziem teatralnym jest "jak się nie wie, to trzeba pytać". My na Akademii Teatralnej w Warszawie w ostatnim czasie jesteśmy w takim 3-dniowym cyklu bardzo ciężkich i bardzo oczyszczających rozmów ze studentkami i studentami, przede wszystkim wydziału aktorskiego, znaczy kierunku aktorskiego. gdzie ich słuchaliśmy. Gdzie bardzo szybko spacyfikowaliśmy taką potrzebę, że nie wiedzieliśmy, nie o to chodziło, wszystko to wiadomo. Przecież ludzie nie są źli, nie jesteśmy potworami. Robimy to co robimy, czy co było robione, dlatego, że mamy złe intencje czy świadomie chcemy kogoś skrzywdzić. Nie mówię o przypadkach jakby ekstremalnych. Wszyscy mamy dobre intencje i cos nam bardzo nie wyszło gdzieś w tym wszystkim. Skoro tak ogromna fala się przetacza i skoro tak liczna grupa ludzi mówi, że czuje się niebezpiecznie, że czuje się źle. jedna z bardziej szokujących informacji - u nas na Akademii i większość naszych studentek i studentów korzysta z pomocy psychologów i psychiatrów. I to jest już coś, co powinno rozkręcić wszystkie syreny alarmowe. Dlatego ja przyznaję, że kiedy słyszę głosy od osób, które sprawują najwyższą władzę na uczelni, że panie mówicie, że nie ma czegoś takiego, a ja wiem, że jest. Wy mówicie, że nie słyszałyście, a ja słyszałam, to zastanawiam się nad tym, jaki wysiłek ja wykonałam, żeby usłyszeć i się dowiedzieć, którego najprawdopodobniej panie jeszcze nie wykonałyście. To jest obszar, który należy rozpracować i tu leży jakaś granica, obszar granicy, który bym też w tej dyskusji wyznaczyła.

**DOROTA SEGDA:** Ja przepraszam, bo muszę się do tego odnieść. Nie wiem, które słowa Pani przytacza. Ja powiedziałam pani Czyżewskiej o studentach zwalnianych z dnia na dzień. Chciałabym usłyszeć jakiś konkret, jakieś nazwiska. Gdzieś przeczytałam, że kogoś wyrzucono za mówienie prawdy. Naprawdę zagotowało się we mnie, bo nie wyrzuca się z naszej uczelni za mówienie prawdy. I nie wiem też, które słowa Pani tak zinterpretowała, że ten proces się u nas nie odbywa, że my nie słuchamy. Naprawdę rozumiem, że Ewa powiedziała, że to jest proces, który trwa, że każdy dzień naszej uczelni od długiego czasu przynosi nowe wnioski, otwiera nowe rozmowy. Takie o których Pani mówi, toczą się u nas ostatnimi tygodniami. Powołałam zewnętrzną rzeczniczkę do spraw etyki, która z wewnętrznymi rzecznikami rozmawiała ze społecznością całej Akademii, ze wszystkimi studentami, we wszystkich miastach. Uruchamia procesy. Zatrudniłam również psychologów, ponieważ wiemy, że problem młodych ludzi, którzy wymagają opieki psychologicznej, dotyczy nie tylko szkół teatralnych, zwłaszcza w okresie pandemii. I jest mi to znany problem, więc nie wiem dlaczego pani mówi "otwórzcie oczy kobiety", bo mam wrażenie, że mamy te oczy otwarte i te rozmowy prowadzimy.

**MARTA MIŁOSZEWSKA:** Po pierwsze, proszę nie traktować tego co mówię jako atak. Wiem, że niektóre rzeczy są niewygodne. Mam poczucie, że wszyscy jesteśmy po tej samej stronie barykady, przynajmniej chcę w to wierzyć, że droga, w którą się wszyscy udaliśmy, i która nam towarzyszy, to jest droga do stworzenia fajniejszego, bezpieczniejszego teatru, w którym nam wszystkim będzie po prostu lepiej. Ja tylko gdzieś zaprotestowałam przeciwko temu, co usłyszałam. Uważam, że jest to po prostu niedobre i niebezpieczne stwierdzenie. Panie macie prawo się ze mną nie zgadzać, kiedy mówicie, że nie wiedzieliście, albo jak nie jest. Natomiast też mówiłam, że opieram się na danych z miejsca, z którym jestem związana, zarówno jako studentka kiedyś, a teraz jako wykładowczyni Akademii Teatralnej w Warszawie. Selekcja, bo o niej mówimy, jest narzędziem zarządzania, a z punktu widzenia studentek i studentów, była przez lata- była, bo teraz się to zmienia- narzędziem potężnego nacisku, władzy i hierarchii. I w ogóle takie narzędzie jak selekcja, była integralną częścią naszego systemu. Ja też skończyłam studia na uniwersytecie, gdzie nikt mnie nie straszył jakąś selekcją. Miałam jakieś zadania do wykonania, które wykonałam, albo nie. Jeżeli je wykonałam, szłam dalej, jeśli nie, musiałam je powtórzyć. I tylko o tym mówię, to nie jest atak. Natomiast mówię, że może na szczyty nie dochodzi pewna wiedza.

**DOROTA SEGDA:** Ja tak to zrozumiałam, co powiedziała pani prorektor, że bywały przypadki, że faktycznie do nas, do mnie... Ja jestem w ogóle rektorem trzech miast. Dowiadywaliśmy się bardzo późno o przypadkach, ponieważ na poziomie dziekanów była tamowana ta wiedza. Natomiast wszystko zrobiliśmy przez ostatnie dwa lata, żeby to, co groźne, niewłaściwe, było od razu wiadome. Nie twierdzę, że zrobiliśmy wszystko, ale uważam, że zrobiliśmy bardzo dużo. Począwszy od ankiet, gdzie chodziłam ze studentami i błagałam, żeby wypełnili ankiety oceniające pedagogów. I naprawdę, zanim powstało hasło "mee too", kiedy zostałam prorektorem w Krakowie, zwolniłam trzech pedagogów, o których wiedziałam, że są przemocowi. Co było bardzo trudne, zwolnić kogoś, kto ma stałą umowę o pracę, a nie daj boże jest w wieku ochrony przedemerytalnej, nie mając narzędzi. I to wymaga w naszym środowisku bardzo dużej odwagi osobistej, żeby stanąć wobec kolegi z teatru i powiedzieć "nie, przepraszam. Chcesz iść do sądu to pójde z tobą do sądu". Zrobiłam to. Potem zrobiłam wszystko, żeby waga ankiet była na korzyść studentów. Każde zgłoszenie braliśmy pod uwagę. Potem wprowadziliśmy system etyki, rzeczników. Nie wiem, czy ja mam o tym wszystkim mówić, bo też nie chcę tak, że ja się bronię. Tylko kiedy słyszę, że się od tego odcinamy i nie chcemy o tym rozmawiać, bo ja wierzę, że wszyscy jesteśmy po tej samej stronie.

**MARTA MIŁOSZEWSKA:** Kiedy na naszej konferencji w 2019 roku odbyło się pierwsze czytanie sztuki "Aktorki, czyli przepraszam, że dotykam" Michała Telegi, na pewno oczekiwaliśmy, że coś wybuchnie, że coś się zmieni. Po czym de facto nic się z tym długi czas nie działo.

**DOROTA SEGDA:** Ale pani nie wie, że w sztuce Michała 99% przypadków, o których mówi ta sztuka, to byli ludzie zwolnieni właśnie przeze mnie. Więc bardzo bym chciała, żeby to było jasno wyartykułowane.



**ALINA CZYŻEWSKA:** W jakim trybie zwolnieni chciałam zapytać?

**DOROTA SEGDA:** W jakim trybie... Musiałam używać.. to znaczy najpierw rozmawiałam z pedagogami i pedagogami, mówiło się o trójce. To są najbardziej plastyczne i przypominane przypadki z tego tekstu Michała. Prosiłam, żeby zmienili swoje metody. Od tego zaczynałam. Ja byłam wtedy prorektorem, nie byłam rektorem. Ale byłam przewodniczącą komisji do spraw oceny kadry i te rozmowy bardzo trudne odbywałam. Kiedy one nie przyniosły skutku, prosiłam pedagoga, żeby się zwolnił, a jeśli się nie zwolni, podam go do sądu. No i zwolnili się. Jak mówię musiałam tego używać, nie mając procedur. Państwo nie mają pojęcia, jak jest wymyślona komisja dyscyplinarna. Ja w ogóle uważam, że to jest rozmowa nie tylko dla szkół teatralnych. Na komisję dyscyplinarną osoba oskarżona do rzecznika może się pokazać z prawnikiem. Prawnikiem, z którym musi porozmawiać rzecznik dyscyplinarny, który jest pedagogiem akademikiem sztuk teatralnych, czyli np. aktorem. Aktorem, który naprawdę choćby bardzo postudiował dokumenty, to musi mieć bardzo wyjątkowe umiejętności i cechy, żeby poradzić sobie w rozmowie z prawnikiem. A to jest pierwszy etap. Potem to się ciągnie miesiącami i ja jako rektor, wołę naprawdę użyć jakiejś metody, która natychmiast odsunie tego pedagoga od studentów, niż rozpocząć procedurę komisji dyscyplinarnej, która będzie trwała dwa lata i ten pedagog nadal będzie uczył, a na końcu komisja go skáže i ja muszę mu udzielić nagany i na tym się skończy. Po prostu to są takie decyzje, które się podejmuje z dnia na dzień. Teraz te procedury stworzone, mam nadzieję, że ułatwią rektorom zadanie, nie tylko rektorom, dziekanom. kiedy ja objęłam uczelnię po latach tego, co teraz nazywamy przemocą i zaniedbaniami i musiałam sobie radzić bez tych procedur. One dopiero zaczęły powstawać i powstają dalej.

**EWELINA CISZEWSKA:** Przepraszam, dostaliśmy sygnał, że słabo nas słychać na zewnątrz. Jesteśmy w stanie zrobić 10 minut przerwy, żeby sprawdzić dźwięk?

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Chciałabym, jeszcze tylko powiedzieć, że ja też się z tym spotkałam. Dokładnie z taką samą sytuacją i to dobrych 5 albo 6 lat temu. Dwóch pedagogów zostało zwolnionych natychmiast prawie. Procedury trwają tyle właśnie z takich powodów. Przyszli wtedy do mnie studenci. Ja wyraźnie powiedziałam, że do pewnego momentu nie wiedzieliśmy. ja nie wiem dopóki nie przyjdzie do mnie student lub grupa studentów i nie powie, że któryś z pedagogów nadużywa swojej funkcji publicznej. Przecież nie chodzę i nie podglądam, nie sprawdzam i nie wypytuje. Więc do pewnego momentu ja nie wiem. W momencie, w którym dowiedziałam się, nie było ani jednej sprawy, którą bym zostawiła, albo powiedziała "czekajcie. Przeczekajcie." nigdy mi się to nie zdarzyło. Rzeczywiście dopóki człowiek nie wiem, ponieważ ktoś zainteresowany tym, nie zgłasza tego, to jak mam to wiedzieć? Co mam robić?

**DOROTA SEGDA:** No ale Ewelina wie, że się to teraz zmieniło. Mamy teraz rzeczników we wszystkich miastach. Mamy rzeczniczkę zewnętrzną, do której nie można się bać przyjść, ponieważ jest osoba która nie ma nic wspólnego ze strukturami uczelni. Poznałam ją właściwie dopiero wtedy, kiedy ja anażowałam. Szczęśliwie odkąd jest rzeczniczka nie miała żadnego zgłoszenia.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Proszę Państwa, fala pewnych rzeczy poszła, więc być może jest chwila większej lub mniejszej ciszy. Ogłaszam 10 minut przerwy.

**PRZERWA**

## PO PRZERWIE

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ponownie spotykamy się z państwem po przerwie, nie wątpię, że wszystko co zostało powiedziane do tej pory to bardzo ważne rzeczy. Ale też obawiam się, że nie to, co miało być głównym przedmiotem naszej rozmowy może zdominować to spotkanie, a nie byłoby dobrze. Wydaje mi się, że byłoby fantastycznie, gdybyśmy wrócili do tego, o czym mówiłam. Co i jak teraz robić, żeby te nasze postępowania były konstruktywne i żeby rzeczywiście powodowały nowy ład. I może, bo to też kwestia procedur, panie mecenasie, proszę o zabranie głosu, bo już dawno miał pan na to ochotę i później pani Ula Kijak.

**KRZYSZTOF BUDNIK:** Dziękuję bardzo. Chciałbym wrócić do pytania otwierającego nasze dzisiejsze spotkanie. Mowa była tutaj o Karcie praw i granic procesu twórczego. Jeżeli chodzi o stronę merytoryczną to tutaj koleżankom z zespołu pozostawię miejsce na wypowiedź, natomiast chciałbym podkreślić dwie rzeczy, które wydają mi się ważne. Pierwsza, to też była pierwsza wypowiedź naszego spotkania, nawiązująca do godności człowieka. Bardzo mi się to podobało, to jest artykuł 30 naszej Konstytucji i to jest kwestia uświadomienia sobie, nas wszystkich, również aktorów, reżyserów, wszystkich uczestników procesu twórczego, że każdy człowiek ma przyrodzoną godność, prawo do czci, prawo do ochrony tej godności. I to ona wyznacza nieprzekraczalne granice, w jakich my, jako jednostki funkcjonujemy w różnych stosunkach społecznych. Chcę powiedzieć przez to, że teatr, proces twórczy, czy szkoła teatralna nie są miejscami, gdzie prawo chroniące godność i cześć człowieka nie obowiązują. Te granice w teatrze, szkole teatralnej, na sali prób, są dokładnie takie same. Sztuka nie znosi odpowiedzialności, jeżeli ktoś dopuszcza się naruszenia czyjejs intymności, prywatności czy godności. Na takich samych zasadach podlega odpowiedzialności prawnej. Rozumiemy, że w procesie twórczym, są zjawiska, zwłaszcza odgrywanie pewnych relacji społecznych, które dla widzów mogą sprawiać wrażenie przekraczania tych granic. I to jest dopuszczalne, ale nie sztuka jest usprawiedliwieniem przekroczenia integralności czy godności człowieka, aktora, studenta, ale jego zgoda. Jeżeli on wyrazi na to zgodę, żeby uczestniczyć w procesie twórczym, w ramach którego nastąpi naruszenie jego integralności psychicznej, fizycznej, wtedy nie ma naruszenia czy przekroczenia tych granic, które my chcemy zaakceptować. A więc teatr nie jest enklawą. Tutaj też obowiązują te same zasady, jakie poza teatrem. Aktor podlega takiej samej ochronie w procesie twórczym, jakiej podlega gdy wychodzi z teatru.

Jeżeli chodzi z kolei o te różne mity, które były prezentowane w naszych filmach, ja mam tylko jedno takie zastrzeżenie, bo wszystkie wypowiedzi komentowały funkcjonujące mity w duchu sprzeciwu czy braku zgody, niezgadzenia się i tłumaczenia dlaczego nie zgadzają się z tymi mitami. Natomiast brakowało mi wypowiedzi, kto jest autorem tych mitów. Być może, ja jestem spoza środowiska, może dla państwa jest to rzecz oczywista, ale w takiej normalnej debacie chciałbym usłyszeć reżysera, który mówi, że taka metoda kreacji jest dobra, pozytywna. I brakowało mi tutaj takiej równowagi.

Druga kwestia, którą chciałbym poruszyć, to podstawowa myśl: teatr nie jest żadną świątynią, gdzie prawo nie obowiązuje. Nie jest miejscem, gdzie godność człowieka nie obowiązuje. Teatr czy szkoła teatralna nie są miejscami usprawiedliwiającyymi to o czym mówił Rzecznik Praw Obywatelskich. To nie usprawiedliwia obojętności. My, tak jak w każdych innych relacjach społecznych, jesteśmy moralnie zobowiązani do empatii, współczucia, braku obojętności, reagowania, jeżeli w naszej ocenie coś złego się dzieje. Natomiast wracając do kwestii naszej Karty, czy rekomendacji dobrych praktyk w procesie twórczym, oczywiście jako zespół nie mamy wielkich ambicji, żeby tworzyć tutaj przełomowy akt prawny, tak nie jest, chcemy stworzyć coś, co będzie dokumentowało przedmiot konferencji, jej przebieg, cele i dorobek. Chcę przez to powiedzieć, że mimo, iż będzie to kolejny akt pisany o tej samej tematyce, to widzimy sens w jego powstaniu. Nie przywiązujemy tutaj takiej wagi do tego, że powstanie karta praw akurat w wyniku tej konferencji, która zmieni życie teatralne, czy praktyki w szkołach teatralnych. Natomiast będziemy się bardzo cieszyli, jeśli spełni funkcję uświadamiającą. To będzie kolejny przyczynek, który zacznie uświadamiać w środowisku, jak te praktyki powinny wyglądać.

Jakie powinny być wzorce, jakie powinny być zastosowane mechanizmy, które pozwolą zapobiegać, aby nie powstawały te złe sytuacje. Na przykładzie tych rekrutacji, czy oceny studentów, jak pani rektor wymieniała, to my byśmy chcieli doprowadzić do sytuacji poprzez podniesienie świadomości wszystkich uczestników procesu twórczego, żeby to nie było tak, że jest to próba usprawiedliwiania czy nakazywania, że rektor czy kierownik danej placówki kulturalnej ma szukać, sprawdzać. My nie chcemy, żeby należało to do zadań rektora, czy kierowników placówek teatralnych. Chcemy doprowadzić do takiego podniesienia świadomości wszystkich uczestników wzajemnego szacunku, żeby te sytuacje w ogóle nie występowały, albo występowały absolutnie wyjątkowo. I na koniec jako prawnik chciałbym to powiedzieć, bo wyczuwałem w trakcie naszych warsztatów, pewną niewiedzę w tym zakresie. Że skoro teatr, szkoła teatralna, nie są enklawą, w której godność innego człowieka i prawo nie obowiązują, to musimy sobie uświadomić, że sprawcy różnej przemocy, zdarzającej się w procesie twórczym, ponoszą odpowiedzialność. To nie jest tylko odpowiedzialność dyscyplinarna, ale to może być odpowiedzialność cywilna wobec pokrzywdzonego aktora, to może być również, w skrajnych przypadkach, ale i takie występują, odpowiedzialność karna. Do dzisiaj, to co dla mnie jako obserwatora spoza państwa środowiska, trochę zdziwienie i niepokój wzbudziło to, mówię to jako obywatel, że sprawy, w ramach których by pociągano do odpowiedzialności, dla mnie jako prawnika, w sytuacjach ewidentnie naruszających prawo cywilne i karne, są rzadkością. To jest też taki element, który wynika z tego, że uczestnicy procesu twórczego nie mają świadomości swoich praw wynikających z prawa powszechnego, albo to ich zaniechanie może być wynikiem między innymi przemocy. Wywierania presji, żeby nie korzystali ze swoich środków prawnych. I wydaje mi się, że to co teraz powiedziałem jest wyzwaniem. Nasza karta czy rekomendacje dobrych praktyk mają służyć podnoszeniu świadomości, i wówczas to już będzie ogromny sukces. Wydaje mi się, że proponujemy takie narzędzia i mechanizmy, które będą miały funkcje prewencyjne i zapobiegające. My nie chcemy łapać i karać. Chcemy, żeby stan świadomości i praktyki były takie, które stworzą pozytywny proces twórczy, a patologia będzie marginesem.

**AGATA ADAMIECKA:** Jeśli mogłabym prosić o głos, żeby uzupełnić wypowiedź pana mecenas w związku z Kartą praw o szczegóły i potem przejdziemy dalej dobrze?

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ja nie wiem, Pani Ulu?

**ULA KIJAK:** Jak najbardziej tak. Wydaje mi się, że dobrze jest teraz pociągnąć ten temat. Ja poczekam.

**AGATA ADAMIECKA:** Ja powtórzę coś, co jest oczywistością, ale jednak trzeba raz jeszcze powiedzieć, że nasze prawa i wolności konstytucyjne, prawa człowieka i w ogóle prawo stanowi z jednej strony jakąś nieprzekraczalną granicę. Ale to nie jest wystarczające, żeby faktycznie wcielić w życie, w przestrzeni sztuki, bo wszyscy zdajemy sobie sprawę, że jest to jednak w jakimś sensie przestrzeń szczególna. Z drugiej strony, powiedzieliśmy sobie jasno, że granice w sztuce nie są stałe i zależą przede wszystkim od konkretnego procesu twórczego. To znaczy decydujące są tutaj jakość komunikacji, metody pracy i upodmiotowienie uczestników. Dlatego zdecydowaliśmy jednoznacznie, że nie będziemy tworzyć żadnego katalogu granic, bo to jest bezcelowe i za każdym razem musi być realizowane w kontekście. Natomiast będziemy próbowali wskazać na narzędzia i mechanizmy, które są niezbędne i które stworzą bezpieczeństwo tych procesów. I jest to z jednej strony wprowadzenie we wszystkich szkołach i teatrach pełnej i kompletnej polityki antyprzemocowej. I mówię tutaj o wszystkich jej elementach, począwszy od kodeksów etyki, poprzez komisje antyprzemocowe, które powinny mieć odpowiednie regulaminy i procedury. Oczywiście kwestie rzeczników praw studenckich, ale także rzeczników praw pracowniczych, co wydaje mi się elementem niezbędnym tej równowagi, która może być tutaj zaburzona. Dodatkowo cały system szkoleń i warsztatów, nieustannie powtarzanych. Świetnie jest, jeśli taka procedura jest wypracowywana wspólnie w procesie partycypacyjnym i warsztatowym. Wtedy, kiedy staje się naprawdę dokumentem całej społeczności. W zeszłym roku Helsińska Fundacja Praw Człowieka wydała raport, dotyczący funkcjonowania tych procedur w teatrach. Wtedy było to bardzo niewiele, bo miało je około 10% teatrów, ale były one mocno niedoskonałe. Jesteśmy w momencie, w którym można jeszcze wiele zrobić tym oddolnym, wspólnym trybem, bo to co jest kluczowe to to, żeby było to



uwspólnione. Nie wspólne i nie nasze procedury, nie będą działały. Będą puste. W tych procedurach także należy uwzględnić nową dyrektywę Parlamentu Europejskiego, związaną z ochroną sygnalistów. Zgłoszenie sprawy, czyli skarga, to bardzo trudna procedura. Bardzo niewielu z nas ma odwagę to zrobić. Dużo łatwiej jest skorzystać z ochrony, opowiedzieć o tym, co się wie. To musi być zawsze sygnał podpisany, spersonalizowany, ale ta osoba ma prawo do poproszenia o ochronę, o objęcie poufnością jej zgłoszenia. Więc to jest bardzo ważne.

Kolejną ważną sprawą jest, żeby te komisje, które już działają mogły korzystać z pomocy ekspertów (prawnik, psycholog), kiedy to jest niezbędne. Tutaj bardzo mocno chciałabym wzmocnić głos Pani rektorki tzn. to w co wyposażył nas ustawodawca, czyli procedura dyscyplinarna jest dramatycznie niewystarczającym i będzie jeszcze gorszym narzędziem, ponieważ nowa ustawa przenosi te procedury wyżej. Większość nie będzie procedowana w szkole tylko w centralnej komisji w Warszawie. Będzie to trwało latami. Te sprawy się będą przedawniały. To jest niewystarczające. Potrzebujemy tych komisji. Rektorzy potrzebują wsparcia w podejmowaniu tych bardzo trudnych decyzji, które mogą np skutkować procesami cywilnymi odszkodowawczymi. Czyli cały ten kompleks, o którym mówię to jest niezbędne i w szkołach i we wszystkich teatrach.

Po drugie, to co postulujemy, to jest wypracowanie czegoś co nazwalibyśmy zasady współpracy twórców i twórczyń z zespołami teatralnymi, a także w szkołach. Te zasady każdy teatr, czy każda instytucja powinna przepracować na takim ogólnym poziomie. One powinny także wskazywać na procedury, które wzmacniają podmiotowość, gwarantują bezpieczeństwo, partnerstwo, a także rozstrzygają szczegółowe warunki tego np w jaki sposób powstaje harmonogram dzieła, w jaki sposób podpisywana jest umowa z twórcami (Tutaj już mówimy o teatrach). Gwarantują te podstawowe relacje prawne i bezpieczeństwo obu stron, zarówno twórców jak i zespołu, ponieważ przekroczenia zdarzają się w każdym kierunku. Jest to coś co nazywamy tym podstawowym zespołem zasad współpracy. Wreszcie trzeci bardzo ważny element, który chyba nigdzie obecnie nie funkcjonuje. Coś co nazwalibyśmy Kontraktem. Ustalenie przez zespół rozpoczynający pracę nad spektaklem czy przedsięwzięciem, pisemnego kontraktu do realizacji tego konkretnego projektu. Ten Kontrakt określa w szczególności metody pracy, język teatralny, który będziemy tworzyć, kierunek poszukiwań, czy też tematykę, akceptowane granice naruszania cielesności i integralności psychicznej czy fizycznej przez uczestników procesu. To na co się umawiamy w momencie startu. Jak daleko będziemy chcieli eksperymentować? W jaki sposób będziemy prowadzili ten proces? Oczywiście kontrakt ten musi także uwzględniać wcześniej powstałe zasady współpracy, czyli coś co jest fundamentalne dla instytucji. Nad takim kontraktem pracuje konkretny zespół ludzi musi być tworzony w sposób otwarty. To nie jest komunikat od reżysera. Chociaż zauważcie Państwo, że dzisiaj też bardzo często brakuje transparentności procesu. Zamiast tego pojawia się pewne zarządzanie wiedzą, manipulacje. Pani o tym mówiła w filmie [zwrot do Marzeny Kopczyńskiej-Urlich] czy pani Karolina [Kirsz]. Najróżniejsze psychologiczne sposoby rozgrywania i manipulowania są niestety na porządku dziennym. Uważamy, że to jest niedopuszczalne. Wszystkie te rzeczy powinny być elementem naszej wspólnej rozmowy i potem świadomych decyzji.

Bardzo ważne jest także to, że ten kontrakt ma być renegecjonowany, ponieważ jest to żywy i otwarty proces. My możemy się z pewnych rzeczy wycofać, albo pewne rzeczy rozszerzyć, wtedy, kiedy ten proces postępuje. Musimy mieć na to gotowość i otwartość do jakiegoś stopnia. O takich podstawowych zapisach tego kontraktu powinien być poinformowany dyrektor. Powinien go zaakceptować, ponieważ dyrektor zawsze jest osobą, która jest odpowiedzialna za to, żeby stworzyć bezpieczne warunki pracy. On nie uczestniczy w tworzeniu kontraktu, bo to jest kwestia twórców, ale musi go poznać i zaakceptować. I to wydają nam się jakby takie podstawowe narzędzia przy założeniu tych granic prawnych, o których powiedzieliśmy, których konsekwentne stosowanie, ale także jak mówię otwartość i wspólna praca, za każdym razem mogą zagwarantować bezpieczeństwo. Może stać się takim narzędziem naszego świadomego rozwoju. Chcemy, żebyśmy wszyscy tworzyli instytucje samouczące się. Musimy otworzyć na proces ugruntowania świadomości i rozszerzania wiedzy o naszych sprawach oraz umiejętności innej pracy. Musimy być naprawdę otwarci i wrażliwi w tym procesie. Mamy wrażenie, że właśnie te narzędzia czynią z nas dużo bardziej świadome czy samouczące się instytucje czy też zespoły twórców.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Dziękuję Pani bardzo. Pani Ulu oddaje głos.

**ULA KIJAK:** Dziękuję bardzo. Niebywale mnie cieszy ten punkt o kontrakcie, bo Marta [Miłoszewska] świadkiem, że postuluje kontrakt na początku procesu pracy już od kilku lat. Jak do tej pory jest to pierwszy raz, kiedy słyszę, że ktoś inny o tym mówi poważnie, a nie na zasadzie żartobliwego odniesienia do jakiś wymysłów. Super. Popieram całym sercem. Chciałam się odnieść do kilku kwestii, które sobie zanotowałam. Po pierwsze jeśli chodzi o ten film, który obejrzelśmy i obejrzałyśmy, mam wrażenie, że brakuje w nim jednego bardzo wielkiego mitu, który leży u podstaw wszystkich innych, a mianowicie mitu artysty. Niestety to jest jeden z największych zabójców rozsądnego myślenia o granicach i o zasadach współpracy. Nie czas tu i nie miejsce na to, żeby ten mit artysty jakoś analizować historycznie i o nim rozmawiać. Jednak trochę jest tak, że my wszyscy i wszystkie w naszym teatralnym świecie, ale nie tylko teatralnym, bo chodzi również o inne dziedziny sztuki, żyjemy w takim przekonaniu, że po pierwsze naszym zadaniem życiowym jest zapisanie się złotymi zgłoskami w jakiś tam przyszłych podręcznikach. Próbuje do tego dorosnąć. Do tego wszystkiego cel uświęca środki, więc byle tylko się zapisać swoim genialnym dziełem lub kilkoma w jakimś kanonie. I te kanony gdzieś tam podobnie autorytarnie ustalone na przestrzeni różnych lat i dyskusji funkcjonują w ten sposób, że wydaje nam się, że w którymś momencie staniemy się tymi wybrańcami. Bardzo mocno i dotkliwie pisał o tym Hubert Sulima, w jednym ze swoich postów a propos tego, jak ten klimat potrzeby bycia wybrańcem dotkliwie rani już na poziomie szkoły. Ja mam poczucie, że nie tylko na poziomie szkoły, że to nam strasznie przeszkadza w rozmowie o nas jako o pracownikach i pracownikach. Strasznie nam to przeszkadza w rozmowie o tym, jakie zasady mamy ustalać w naszym procesie pracy. Jeżeli są one zależne od natchnienia i od naszego bliżej niezidentyfikowanego geniuszu, to jakie zasady my w ogóle możemy sobie tutaj ustalać. Poza tym ustalenie tych zasad ogranicza naszą wolność twórczą i że przecież my jesteśmy w procesie tych naszych genialnych, natchnionych twórców i w związku z tym strasznie ciężko nam ustalać te reguły. Mam wrażenie, że ten mit artysty to jest jakaś podstawowa sprawa, którą należałoby odtabuizować i zacząć faktycznie rozmawiać o nas jak o zawodach, jako o pracy, którą wykonujemy, która jest trudna sama w sobie. Nie musimy jej jeszcze sobie dodatkowo utrudniać. Naprawdę ciężko jest codziennie być twórczym i kreatywnym. To jest pierwsza taka moja uwaga. wydaje mi się, że jest ona istotna, bo jeżeli chcemy rozmawiać o granicach to musimy przestać o tych złotych zgłoskach marzyć, nawet podświadomie. Dlatego też musimy o tym mówić głośno. Druga rzecz, którą chciałam powiedzieć, już Agata [Adamiecka] o niej wspomniała i tu się Alina [Czyżewska] z Tobą nie zgodzę, że prawo samo wystarczy. Prawo nie wystarczy, ponieważ my w bardzo długim czasie wytworzyliśmy coś analogicznego do kultury gwałtu. W feministycznych rozmowach wspomina się o kulturze gwałtu jako o czymś, co jest warunkujące i umożliwiający przemoc, która jest jednoznaczna łatwo identyfikowalna, drastyczna i którą można w prawny sposób rozstrzygnąć i za nią ukarać. Jeżeli oczywiście dojdzie do zgłoszenia i do sprawy sądowej. Natomiast to, żeby ta przemoc jawna i łamanie takie bezdyskusyjne granic to jest czubek góry lodowej. Żeby wyciągnięcie konsekwencji było możliwe to musi powstać pewna społeczna umowa, jawna lub niejawną, która powoduje, że my pewne zachowania dopuszczamy, co do niektórych mamy wątpliwości. Ale to jest syndrom gotującej się żaby. Jeżeli godzimy się na, znów odwołuje się do tych feministycznych kategorii, na seksistowskie żarciki, to potem molestowanie jest trudniej dostrzegalne, trudniej wyznaczyć te granice itd. Tak samo jest z naruszeniem naszych granic w procesie twórczym. Wydaje mi się, że potrzebujemy porozmawiać o tym, że mamy do czynienia z systemową przemocowością. Kiedy w 2016 roku broniłam swój doktorat, na jednym z egzaminów, mówiłam o systemowej przemocowości. Usłyszałam od jednego z moich kolegów, reżysera "ale nie wydaje ci się, że to jest kwestia chorych jednostek? To jest kwestia pojedynczych ludzi, którzy nadużywają władzy" wtedy tak powiedziałam i teraz tak powiem. Nie, nie wydaje mi się, że to jest kwestia chorych jednostek. Mamy klimat taki, który popiera i przyzwala na przemocowe zachowania i nadużycia. Nawet jeśli one są tylko na poziomie manipulacyjnym. Manipulacji, ani tych narzędzi psychologicznych nie da się prawnie rozstrzygnąć. To jest w tym spektrum nadużyć i zachowań przemocowych, które nie podlega rozstrzygnięciu karnemu czy cywilnemu. ja to bardzo często powtarzam, że osoby, które dopuszczają się zachowań przemocowych i nadużyć robią to dlatego, że mogą. W większości przypadków robią to dlatego, że mogą. Nawet jeśli nie wiedzą świadomie to czują że nic im za to nie grozi. Jakoś to sobie racjonalizują, usprawiedliwiają. Część z tych osób naprawdę uważa, że to jest dla dobra aktorów/aktorek

czystudentów/studentek. aleczęśćmapoprostutakieprzekonanie, że tak będzie łatwiej i szybciej, przecież inni tak robili, przecież wszyscy tak robią. Ten klimat, ta kultura przemocowego tworzenia, wytwarza ogólne przyzwolenie na to, żeby nie pytać się innych o granice, szczególnie jeśli są w pozycjach zależnych, jeżeli są z jakiś grup defaworyzowanych, a z drugiej strony nie stawiać naszych granic, szczególnie wobec osób, które są na pozycji przewagi czy pozycji władzy czy pozycji prestiżu w stosunku do nas. Ciężko jest nam te granice stawiać i o nich mówić, tym bardziej, że nikt nas nie uczy, że jedyna osoba która ma prawo stawiać nasze granice jestesmy my sami. I tutaj mam trochę na pocieszenie, chociaż to nie jest żadne pocieszenie, wręcz pogorszenie sytuacji, że to nie jest problem tylko teatru i szkół artystycznych. Mamy do czynienia z bardzo autorytarną edukacją i to już od bardzo wczesnych lat. W środowisku edukacji szkół podstawowych i szkół średnich, bardzo dużo się o tym mówi. Myślę, że my możemy nasza prace wykonywać równolegle. Jest taka książka dotycząca wychowywania dzieci "twoje kompetentne dziecko". Ja niejednokrotnie marzyłam sobie o tym, żeby ktos napisał książkę "twój kompetentny aktor" "twoja kompetentna aktorka." Czasem się zastanawiam czy sama jej nie napisać. My naprawdę nie dajemy sobie i innym prawa do tego, żeby myśleć, że osoba, która pracuje sobą, wie czego jej potrzeba. Może to czuć, może to wiedzieć, może sama do tego dążyć. Wydaje nam się, że skoro ja już jestem na tej pozycji władzy, zarządzania, czy prestiżu, to ja na pewno wiem lepiej, co trzeba temu studentowi, czy tej studentce, żeby się rozwinęli.

Teraz wrócę do tego co było mowione na otwarciu naszego wydarzenia. My, żeby się rozwijać potrzebujemy przede wszystkim poczucia bezpieczeństwa. Niestety rzadko kiedy sobie na to pozwalamy. Żeby przekraczać granice na poziomie artystycznym, żeby móc sobie naprawdę pozwolić odfrunąć artystycznie, większość z nas potrzebuje, na wszystkich innych poziomach, czuć się absolutnie bezpiecznie. Jeżeli powstają jakieś genialne dzieła w atmosferze zagrożenia, to pomimo, a nie dzięki atmosferze zagrożenia. Mówią o tym liczne badania naukowe i psychologiczne dotyczące rozwoju kreatywności. Tu w ogóle nie ma żadnych wątpliwości w tej kwestii.

Jeszcze odniosę się do tego, co mówiła Agata [Adamięcka - przyp red.], a propos metod pracy i ustalania tego kontraktu. Moim zdaniem częścią problemu systemowego jest to, że mamy do czynienia z powszechną niewiedzą na temat tego, jakie są możliwe metody pracy. Aktorzy/aktorki reżyserzy reżyserki też. Nie jestesmy uczeni tego jakie mamy dostępne metody. Nie uczymy się zastanawiać, które nam pasują, które nam pomagają. nie uczymy się też tego, żeby zastanowić się nad tym co zrobić żeby dana metoda przestanie działać. Bo przestanie działać, bo metody się zużywają. Innej trzeba użyć do innego materiału, innej trzeba użyć przy spotkaniu z innym człowiekiem. My bardzo potrzebujemy myślenia metodycznego na poziomie przygotowywania się warsztatowego do późniejszych procesów twórczych. Myślę, że to jest coś, co naprawdę możemy zrobić. Myślę, że w tym kontekście możemy nauczyć się wiele od biznesu. Takie badania, które były przeprowadzane przez naukowców czy naukowczynie w biznesie zostały już dawno zaadaptowane, a jakoś w sztuce niekoniecznie do nas przywędrowały.

Jeszcze chciałam na sam koniec już, wrzucić tu łyżkę dziegciu na środek, ponieważ mam poczucie, że problem z pytaniem co mamy teraz robić i jak, polega na tym, że my znowu tu tak jak siedzimy w tym gronie, rozmawiamy z pozycji prestiżu i przewagi. Nie ma wśród nas studentów i studentek. Nie ma wśród nas inspicjentów i inspicjentek. Nie ma wśród nas osób, które w naszej wspólnocie teatralnej również z nami są. Bardzo często, ponieważ przemoc ma taką cechę, że się przekazuje dalej. My bardzo często jesteśmy w różnych skomplikowanych relacjach władzy i strukturach władzy. Wobec kogoś mamy przewagę, wobec kogoś jej nie mamy, a ktoś ma nad nami.. I często jeśli ktoś wobec nas stosuje przemoc to my ją przekazujemy dalej. To jest jakaś kolejna dyskusja, która się toczy na fali rozmowy o problemach systemowych. A my znów rozmawiamy tutaj w gronie wykładowców, wykładowczyń, reżyserów, reżyserek i aktorów, aktorek.

**DOROTA SEGDA:** Mogłabym niejedno powiedzieć Państwu, ponieważ ja jestem tworzywem.

**JOANNA NAWROCKA:** Zgadza się.. Nazywam się Joanna Nawrocka. Jestem dyrektorką teatru Ochoty. Reprezentuje tutaj Stowarzyszenie Dyrektorów Teatrów. Przez cały czas tej dyskusji chciałam powiedzieć to co na koniec swojej wypowiedzi powiedziała Ula [Kijak - przyp red.], tzn, że w teatrze



proporcja artystów i tak zwanej obsługi jest dokładnie odwrotna jak tutaj w tej rozmowie. W tej rozmowie, na 14 osób tylko 3 nie są wykształconymi artystami. Nie ma rzeczywiście żadnej osoby, która reprezentowałaby tę część teatru, część praktycznego zawodowego życia twórców, która bierze udział od strony realizatorskiej od storny tzw obsługi.

Chciałam trochę przenieść ciężar i też powiedzieć, że ja jako dyrektor teatru nie zgadzam się na to, żeby moja praca sprowadzała się tylko i wyłącznie do pisania procedur i do sprawdzania czy one są przestrzegane. Jako dyrektor teatru zdecydowanie wolę, kiedy procedurom towarzyszą jednak pewne wspólne wartości. To jest słowo, które jeszcze nie padło tutaj ani razu. Moim zadaniem oprócz tego, że nasze zachowania mogą być regulowane poprzez procedury, to jednak one są przede wszystkim regulowane przez to w co wierzymy, co uważamy za ważne, za istotne, za dobre albo niedobre, niesłuszne, nieważne. Te wartości to jest coś co akurat dla ludzi teatru powinno być kluczową kategorią, ponieważ są one performatywne. One nie są deklaratywne. One są w naszym działaniu i w tym co mówimy. One sprawiają, że jakieś zachowania realizujemy, a z jakis rezygnujemy. Wiedza moja zdobyta na warsztatach prawniczych, które odbyły się wczoraj jest taka, że w przypadkach spornych, które są przed sądem, sąd nie musi uznać faktu istnienia jakiejś procedury za obronny np. dla dyrektora teatru. W praktyce wiele osób nie chce się zapoznać z procedurami. Jest to dla nich za trudne. Tych procedur robi się taka mnogość, że nie jest możliwe objęcie pamięcią i umysłem wszystkich zasad, które obowiązują w naszej pracy. Natomiast jest możliwa rozmowa czy też wykonywanie tych wartości, które uważamy za kierunkujące naszą pracę w taki sposób, żeby ludzie nie byli pokrzywdzeni. Tak naprawdę wartościami siebie kształtujemy.

Na początku mojej edukacji teatralnej została mi przekazana wartość, pewnie zupełnie nieświadomie. że dobrze jest okazywać w teatrze pogardę. Ta wartość obowiązywała przez wiele, wiele lat. Ja jako osoba mówiąca, czy pisząca o teatrze mogę to swobodnie robić bo to jest akceptowane przez wszystkich. To było akceptowane przez moich wykładowców. Raz jeden ktoś zwrócił mi uwagę, że okazywanie pogardy nie jest dobre, że on mnie niszczy i ono mnie psuje. Zajęło mi 15 lat oduczenie się tego i zrozumienie, że to jest bardzo, bardzo zła rzecz i odkąd to wiem całym swoim zachowaniem i tym co mówię, dążę do tego, żeby nie okazywać nikomu z kim mam kontakt w pracy, czy w życiu, tej pogardy. Druga zmiana ciężaru, o której chciałam powiedzieć i w sumie już ostatnia. To są takie troszkę paradoksalne rzeczy, bo nie chce zanegować wszystkiego, o czym Państwo mówicie. Zamiast mówienia, sprawdzania ciągle czy ja nie jestem pokrzywdzony, warto przenieść ciężar na sprawdzanie czy ja nie krzywdzę. Kiedy to sprawdzimy będzie nam dużo łatwiej zbudować w sobie ten fundament, który sprawia, że nie jestem ani krzywdzicielem ani ofiarą. Dziękuję bardzo.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Dziękuję bardzo. Teraz Pan Maksymilian Rogacki.

**MAKSYMILIAN ROGACKI:** Dziękuję. Nazywam się Maksymilian Rogacki. Jestem przewodniczącym zarządu głównego Związku Zawodowego Aktorów Polskich. Chciałem bardzo podziękować za wszystkie głosy, bo one są niezmiernie ważne. ja natomiast jako przewodniczący zarządu głównego ZZAP muszę wrócić do bardziej przyziemnych rzeczy. Mianowicie bardzo chciałem podziękować za to, że pojawiło się tutaj słowo o tym raporcie Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, który jest niezwykle ważny z naszej perspektywy. Jakąś malutką cegiełką myśmy wtedy dołożyli do powstania tego raportu. Z naszej perspektywy jest on swego rodzaju kierunkowskazem jeśli chodzi o tę sferę prawną. Absolutnie zgadzam się tutaj ze wszystkim co zostało powiedziane.

Drugi aspekt to jest edukacja. odnosimy wrażenie, że w ogóle bardzo mało wiemy czym jest molestowanie czym jest mobbing. Powinniśmy jak najwięcej robić, żeby naszych kolegów i koleżanki uświadamiać. To jest może z jednej strony banał, ale naprawdę niezwykle ważny.

Ostatnia rzecz jaką chciałem powiedzieć, to jest kwestia, która może się wydawać pasować jak pięść do nosa do tej dyskusji. Chciałem powiedzieć o systemie wynagradzania w teatrach. Przypominę, że jest to system dwuskładnikowy. Aktorzy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki za spektakle. Spotkałem się niejednokrotnie z sytuacją, że koleżanki i koledzy zagryzali zęby i mimo tego, że byli w sytuacji opresyjnej, chcieli doprowadzić do premiery, żeby ten spektakl mógł na stałe wejść do repertuaru, żeby móc grać i móc zarabiać. drugą kwestią jest to że nawet jeżeli o takiej opresyjnej sytuacji, koledzy z jakiegoś teatru mówili swojemu dyrektorowi, to dyrektor mówił "słuchajcie,

proszę was zaciśnijcie zęby, bo jeżeli nie dojdzie do premiery to stracimy mnóstwo pieniędzy”. To są takie dodatkowe aspekty w ogóle naszego systemu, któremu myślę sobie, że też wypadałoby się przyjrzeć i najwyższy czas go zacząć zmieniać, reformować. Wszystkie nasze wysiłki dążące do tego byśmy poznali siebie, zmienili siebie, zmienili swoje nastawienie, żebyśmy się wyedukowali, żebyśmy stworzyli procedury mogą nie wystarczyć, jeżeli znowu zaciśniemy zęby. Dziękuję bardzo.

**ULA KIJAK:** Ja tylko jedno zdanie chciałam powiedzieć do tego co Maks [Maksymilian Rogacki-przyp red.] powiedział, bo nie wiem kto nas ogląda. Jeśli oglądają nas osoby, które są spoza naszej bańki środowiskowej, to chciałam zaznaczyć, że według badań, jeśli chodzi o ludzi pracujących w obszarze kultury, 80 procent z nas zarabia poniżej średniej krajowej. Więc te informacje, o których Maks mówi, te warunki finansowe pracy mają naprawdę kluczowe znaczenie dla przeżycia po prostu.

**ANNA ZUBRZYCKI:** Ja chciałabym jeszcze coś tutaj dodać. Bardzo dziękuję Ula za to co powiedziałaś. Niezmiernie się cieszę z tego co się tutaj dzieje, że tworzy się taka karta, że są warsztaty i szkolenia, które podnoszą świadomość naszą. Mówię nasza, bo ciągle chyba w krwi i w kości jestem aktorką, aczkolwiek nie mam już swojego teatru. To jest wszystko bardzo ważne. Przez lata nie byłam w ogóle świadoma tych praw. Świadomość wydaje mi się jest super, ale dlaczego my się zgadzamy na przemoc. Dziękuję Ci za to co powiedziałaś o tym usystematyzowaniu. To jest część naszego systemu. To jest tak jak ja byłam wychowana. Nie mówię tego jako Anna Zubrzycki, tylko generalnie. Ktoś był wychowany w pewnym systemie, przypuszczam bardzo przemocowym, w systemie z autorytetem. Widać że ciągle tak to jest. W związku z tym automatycznie uginamy się jak jest autorytet. Byłam wychowana w Australii. Moja siostra pracuje z Aborygenami. Rozmawiałyśmy niedawno o jakiś tam konfliktach właśnie i ona mówi: “Oni mają taki piękny zwyczaj, że siedzą sobie w kręgu i to się nazywa difficult talk. Rozmawiamy o trudnych rzeczach.” Tutaj wydaje mi się dominujący ten lęk, że nie będę miała pracy. Znam go bardzo dobrze. Jest to niesamowity lęk. Jak coś powiem to nie będę miała pracy. Drugi lęk jest też związany z tym jak ja będę tym whistle blower czyli sygnalistą, to dotknie mnie ostracyzm. Myślę sobie, że wszyscy wiemy jak to wygląda. Ktoś tam mówi coś się dzieje, gdzieś indziej pójdzie, nie znajdzie pracy, bo jest problematyczna lub problematyczny. To są naprawdę bardzo głębokie struktury. Ja nie mam żadnej odpowiedzi na nie, ale chciałabym też powiedzieć o tym, że jak to czuje i jak to widzę. To co bym chciała dodać w tej dyskusji, to jest to, że fajnie by było znaleźć sposób, żeby to bezpieczeństwo zaistniało na najniższych szczeblach. żeby ludzie mogli ze sobą rozmawiać i nie poczuć lęku. To jest też taka świadomość jak grupa działa. Grupa działa po to, żeby przetrwać. Jak ktoś mówi coś innego to jest natychmiast odsuwany. Tak musi być. My jesteśmy stworzeniami. My jesteśmy tutaj teraz, bo nasi przodkowie uciekali przed tygrysami i tworzyli razem bandę. Jak ktoś był nie tak, to robił goodbye, szedł w inną stronę do lasu i już nie istniał. Więc to są strasznie skomplikowane rzeczy. Znam te mechanizmy, bo sama uczyłam w szkołach teatralnych. Prowadziłam studia przez wiele lat z Niamh Dowling z Manchester Metropolitan University. Wiem, że te struktury bardzo często nie pozwalają mówić prawdy. Nawet jak wiemy, że jest to głęboka prawda. Natomiast jak to jest, by stworzyć możliwość by ludzie mówili i byli słuchani, żeby słyszeć to co jest mówione. Jak stworzyć miejsce, gdzie bezpiecznie możemy powiedzieć o czymś i być przyjmowanym. Ja nie wiem czy to w ogóle ma sens? Czy to rezonuje?

Dziękuję bardzo za to co powiedziałaś Ula, bo to bardzo bardzo ze mną rezonuje. Dziękuję tutaj też Pani Adamieckiej, bo to nareszcie jest jakiś punkt odniesienia prawny. To są strasznie ważne rzeczy. Moje pytanie jest dlaczego zgadzamy się na przemoc? Dlaczego zgadzamy się być traktowani, tak jak jesteśmy traktowani? Co to jest za mechanizm do jasnej cholery, że ktoś, albo jedna instytucja ma władzę nade mną. Myślę sobie, że to są bardzo głębokie, wręcz w Polsce tak jak widzę społeczne przyzwyczajenia. Ja byłam wychowana w Australii. Tam jest nieco inaczej, ale mobbing jest wszędzie, w każdej instytucji. Na koniec tylko powiem, że teatr to jest tak szczególne miejsce, bo nie ma granicy sorry. Ja nie wiem jaka jest moja granica bardzo często, między mną a innymi aktorami jak pracuje. Nagle wszystko się zmienia. Tworzy się nowa przestrzeń. Wchodzę w jakiś nowy świat, który wspólnie tworzymy. Jak ja mam odnaleźć się w tym miejscu. Czasami nie ma granicy ale może być prawdziwa rozmowa i poczucie bezpieczeństwa. To słowo mnie najbardziej uderzyło. A jak to stworzyć? To już nie przez struktury chyba. Przez człowieka, a człowiek jest różny.

## **ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Może świadomość?

**ANNA ZUBRZYCKI:** Świadomość, dlatego ja teraz nie pracuje już w teatrze. Prowadzę uważność komunikacje, po to żebyśmy ze sobą, u siebie poczuli swoje granice, swoje bezpieczeństwo. Właściwie to co ja czuje i kim ja jestem. A może jak ja nie będę grała tej roli to to nie będzie koniec świata.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Tak i myślę, że jeszcze świadomość tego, że to w ogóle do czegoś prowadzi, że mój sprzeciw coś zmieni. Wydaje mi się, że to jest bardzo duża praca nad studentami, żeby oni sobie uświadomili, że ich "nie" ich niezgoda ma siłę sprawczą,

**ANNA ZUBRZYCKI:** i tak i nie.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ja wiem, że i tak i nie, ale myślę, że zawsze tak będzie Pani Aniu i długo tak będzie. To nie tylko tu, nie tylko w teatrze, nie tylko w szkołach artystycznych. Zaczęli- byśmy ogromną tutaj rozmowę o strukturze natury ludzkiej .

**ANNA ZUBRZYCKI:** Może warto? dlaczego ja w ogóle boję się mówić nie?

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Może warto, może warto... Tu jeszcze Pan Paweł Paszta czeka na głos.

**PAWEŁ PASZTA:** Ja krótko. Już bardzo dużo zostało powiedziane. Ja tylko chciałem ze swojej perspektywy dyrektora artystycznego, ponieważ 4 sezon pracuje już w teatrze właśnie jako taki dyrektor. Mam pewne obserwacje, które każą mi myśleć, że to co się stało w szkołach teatralnych, to jest bardzo mała część procesu, który jest przed nami. Trudno mi powiedzieć, gdzie się zaczyna problem przemocy w naszym środowisku. Może wcale nie w szkole teatralnej, a może wszystko jedno gdzie się zaczyna. Ważne że jest bardzo ugruntowany w całym bardzo szeroko rozumianym środowisku. Zespoły teatralne są, myślę, że powiem to bez przesady, taka kolebka tej przemocy. ona oprócz tego, że dlaczego to jeszcze po co? Że też coś daje. Musi coś dawać, inaczej tak długo by nie trwała . Na pewno też systemowe sprawy, o których mówicie i które wymieniła pani Agata Adamiecka, choćby ten kontrakt. Czekają nas ogromna praca, żeby to przeprowadzić. Praca, która będzie związana z obśmiewaniem tego rodzaju zadań, która będzie oskarżana o hamowanie procesu twórczego, która będzie powodem do kolejnych przemocy. U mnie w teatrze wielokrotnie dochodziło do przemocy, która się wydaje przeciw strukturze. To znaczy ja mogę Państwu podać przykłady na mobbing pracownika niższego szczebla względem pracownika wyższego szczebla czy aktora względem reżysera. Oczywiście w drugą stronę też. I one są chyba częstsze, bo są ugruntowane w tej hierarchii. Ale wcale nie rzadko są odwrotne. Naprawdę to jest bardzo wszystko pokrzyżowane, bo mocno systemowo osadzone. To co mówiłaś Ula. Są po prostu ugruntowane w całym naszym systemie . Wszyscy powinniśmy być świadomi łącznie z inspicjentkami, które akurat uważam za najbardziej doświadczone. 99 procent inspicjentek doświadczają przemocy. to stanowisk jest tak umieszczone w naszej strukturze ze ze wszystkich stron. Jest międyz młotem a kowadłem.

To wszystko dzięki temu jest możliwe, że ten zawód artysty daje nam, czy sami sobie daliśmy czy gdzieś tam mamy takie poczucie, że jest związany z jakimś naddatkiem. Ale jakby powiedzieć że się z tym nie zgadzam to nie od końca mogę to powiedzieć. Zgadzam się zawsze z tym co mówiłaś Karolina [kirsz przy red,] że świątynią sztuki to jest straszne sformułowanie. Ale w pewien sposób jakbym zapytał siebie w środku . Ja muszę powiedzieć że ja też trochę myślę, że to jest świątynia sztuki w zupełnie innym kontekście. Wiem, że to słowo może nas dzisiaj drażnić. Jednak ja sam myślę, że w pewien sposób mamy odpowiedzialność za świat. Tym bardziej powinniśmy być uważni na przemoc, która jest wszędzie, w każdym środowisku, w każdym zawodzie. Nadaliśmy sobie pewne prawa. Idziemy w ten zawód z pewnych powodów. Na filmie była mowa też o skomplikowanych osobowościach, które znajdują w tym środowisku ugruntowania, usprawiedliwienia czy ucieczki przed konfrontacją. Środowisko artystyczne, praca artystyczna pozwala czasem uciec przed konfrontacją z trudnościami osobowościowymi. Nie ma rozwiązania i nie mówię tego co zrobić, bo nie do końca wiem. bo też konfrontuje się z tym od kilku lat. i tych rozwiązań szukam. I też to co mówił Maks [Rogacki przyp. red.], czyli ugruntowanie

w naszym środowisku przemocy poprzez system finansowania, czyli wypłat, płacenia a także obsadzenia w spektaklach. W samym zespole teatralnym. Tu mogę powiedzieć konkret. przychodzi do mnie aktorka i mówi " to nie może się wydać, że ktoś coś powiedział bo wszyscy będą wiedzieli że to ja. Tu nie ma możliwości, że jak ten problem wyjdzie to ten mój kolega, o którego chodzi, się nie dowie, że to ja przyszedłam. To będzie wiadomo od razu. Więc ja ci tego co teraz Ci mówię nie mówię Ci .Ty się tego nie dowiesz i tego nie ma. Ale to jest." Teraz co my mamy z tym zrobić . To jest cholernie głębokie, ale super, że to wszystko się dzieje, że idziemy do przodu bo tylko tak możemy to zmienić.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Pani Alina Czyżewska proszę.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Chciałaby odnieść się. Tak właśnie czekałam nie wbijając się tak ad vocem. Będzie ad vocem ale na wstępie chciałabym powiedzieć, jak pewne rzeczy się powie to już można odpuścić strzeżenie ich, żeby się nie wydarzyły. Ja rozumiem, że Pani jest w dość trudnej roli [zwrot w kierunku E. Czaplińskiej-Mrozek- przy red], ponieważ jest Pani moderatorką, a jest na sali Pani przełożona. Może to powodować, że czuje się Pani trochę niekomfortowo z tym, że mogą paść jakieś rzeczy. Ja będę je mówiła bo po to rozmawiamy . Korzystam z wolności słowa, a mówię te rzeczy w ramach ważnej debaty publicznej

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Dobrze ale proszę mnie nie posądzać o tak mały stosunek, że nagle obecność rektora może wpłynąć.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Po prostu czułam się trochę wstrzymywana przed mówieniem co jest nie tak. Żebyśmy nie mówili o tym co nie tak, mówmy co mamy zrobić lepiej tylko, że bez diagnozy, bez sprawdzenia co nie działało. przecież były procedury .

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Tak. Tylko, że one nie działały. dlaczego? i nie jest kwestia tworzenia nowych procedur. to jest bezsensu

**AGATA ADAMIECKA:** Alina, nie było procedur.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Były procedury w AST w momencie, kiedy wynikła sprawa z Panią B.

**AGATA ADAMIECKA :** Antydyskryminacyjnych procedur nie było. Były w momencie tworzenia.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Nie było wcześniej.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Wcześniej funkcjonowała ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Konstytucja. Słuchajcie procedury to nie jest coś, co nadaje prawo. Prawo jest nadane. Procedury tylko regulują co robimy, krok po kroku. To nie znaczy, że bez procedur nie może się to wydarzyć. Procedury są elementem pomocniczym, żeby zadziało się to o czym mówimy w konstytucji. Nie mówmy sobie jasne. Musimy to zrozumieć , bo ma wrażenie, że dojmująco tego nie rozumiemy.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ale rozumiemy.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Nie obawiam się, że nie, ponieważ te procedury istnieją. Proszę pozwolić mi dalej.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Rozumiemy i uczy się dalej.

**ALINA CZYŻEWSKA:** No właśnie nie za bardzo. żeby wybrzmiała krzywda, musi być wypowiedziana. Pani mówi [zwrot w kierunku D. Segdy- przyp red], że pani nie słyszy, że Pani spowodowała, że już te osoby nie uczą. Nieprawda. Nie ma tutaj na sali z nami studentów i studentek, ale są tutaj w sieci. Ja mam z nimi na żywo kontakt, więc kiedy usłyszałam, że nikt nie został z dnia na dzień zwolniony,-



otrzymałam taki komentarze, wiec teraz oddaję głos studentom i studentkom, których tutaj nie ma z nami: "no nie moze z dnia na dzień to nie, ale z godziny na godzinę to tak wyrzucano nas" kto? jak? kiedy? oddaje głos: "IV rok wydziału reżyserii dramatu -2017r 2 osoby na 8." 2 osoby właśnie zostały w takim trybie z dnia na dzień wyrzucone. Poinformowane z dnia na dzień o tym, że ty już tu nie studiujesz. "II rok wydziału lalkarskiego AST - 2019r. 2 osoby" "dziekan postanowiła zamknąć mój egzamin komisyjny" - zaraz powiem o egzaminie komisyjnym- "dla publiczności. dziekan powiedziała mi wprost że jestem na wylocie i że planuje mnie wyrzucić przed tymi komisyjnymi egzaminami" i tu w tym momencie chciałam powiedzieć, Szanowni Państwo, egzamin komisyjny w ustawie prawo o szkolnictwie wyższym i nauce to jest zupełnie cos innego, niz my sobie powtarzamy. Studenci też powtarzają bo wiedzą to od Państwa. Od tych powtarzanych bzdur, których nie ma w prawie. W prawie są wartości. Tutaj chciałam nawiązać do tego co mówiła Joanna Nawrocka, że nie mówimy o wartościach. ja mówiąc o prawie być może powstaje takie wrażenie "prawo jest nudne, to sa te procedury artykuły. "ja cały czas powtarzam "nie prawo to są wartości". Jeżeli osobie przeczytamy bardzo modny ostatnio akt prawny, najwyższy w Polsce "wszystkich którzy dla dobra III RP tę konstytucję będą stosowali wzywamy, aby czynili to dbając o zachowanie przyrodzonej godności człowieka". Jak Państwo dbali o poszanowanie przyrodzonej godności człowieka, jeżeli akceptowane były takie zachowania, o których pisałam w mojej ankiecie sprzed półtora roku. Nikt z Państwa się do mnie nie odezwał, żeby zapytać. Ja nie ujawniłam nazwisk. Nikt z Państwa nie zatroszczył się, o to, żeby zapytać się "Pani Alino, o których dokładnie tutaj pedagogach mowa" Wzywani jesteście przez konstytucję do tego ażeby dbać o przyrodzoną godność człowieka. Ja mówię w waszym szkołach teatralnych jest ta godność naruszana. Nic nie robicie. Sprawa Jędryska. Te informacje są w publicznym obiegu. Pan Jędrysek był jedną z osób, która była wymieniana właśnie, jako osoba molestująca. Przestała pracować w Krakowie i zaczęła w Bytomiu, w filii uczelni, którą Pani prowadzi. Takie są fakty. Jeżeli nie to fajnie to zapraszam a w takim razie studenta albo studentkę, którzy są gdzieś tutaj albo w komentarzach piszcie czy tak czy nie.

**DOROTA SEGDA:** Przepraszam bardzo, ja bym się do każdego z tych przypadków odniosła. Pani tutaj, cała armatę wytacza przeciwko mnie. Ja bym o każdym przypadku porozmawiała konkretnie, bo pani teraz mówi strasznie dużo oskarżeń.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Ja mówię konkrety, ale czy mogę skończyć. bo to nie koniec. W tym momencie przez moje usta mówią studenci i studentki. Pani studenci i studentki, którzy nie mają zaufania do was do systemu, a rozmawiają z jakąś laską z internetu. tak o sobie żartobliwie mówię. Zobaczcie jakie to jest przykre. Wy macie z nimi kontakt. Bardzo intensywny przez wiele lat. Ja dopiero z osobami, którym pomagam od dwóch lat spotkałam się wczoraj pierwszy raz. Jak to jest, że oni ufają dziewczynie z internetu bardziej niż osobie, która mówi o tym że jesteśmy jak w rodzinie. przestańmy powtarzać te bzdury. Ja mam odwagę. Nie jestem już od nikogo zależna. Nie liczę na to, nie boję się, że nie dostanę roli, więc mam tę wolność mówienia. Chciałabym, żeby ta wolność mówienia była bez lęku, że będę trudną aktorką. To jeszcze nie koniec. Przypominam dyplom "Słaby rok". ja do dzisiaj nie wie jak to się stało, w jakim trybie doszło do tego że z dnia na dzień zmienił się regulamin. Akt prawny festiwalu, który wpływa na sytuację prawną studentów i studentek. Na tymże festiwalu mogą wygrać spore pieniądze, a nawet dostać pracę. Mówię o sytuacji "słabego roku". Władze nie tylko Krakowa ale i również Łodzi zdawały się robić bardzo dużo pracy nad tym, żeby nie dopuścić do pokazania na festiwalu w Łodzi spektaklu, który mówił o nadużyciach w szkole wrocławskiej, na wydziale lalkarskim. Do tej pory nie wiem, a wysłałam wniosek o Informację Publiczną, pytając jak to się stało, że z dnia na dzień w regulaminie znalazły się cztery słowa, których nie było tydzień wcześniej. Te cztery słowa, to miało być uzasadnienie dlaczego ten spektakl nie może pojechać. Żeby było jeszcze takie dociśnięcie "na pewno nie możecie". Te sprawy są objaśnione w moim artykule "Nie wierze Dorocie Segdzie". Ten artykuł spowodował, że ostatecznie ten spektakl pojechał. Ale ile już było przegranych batalii po drodze? To już się miało nie odbyć. Studenci już złożyli broń.

**DOROTA SEGDA:** Pani Alino, przepraszam, To pani napisała "Nie wierzę Dorocie Segdzie"? Dobrze, że się dowiedziałam.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Ale ja tego nie ukrywałam.

**DOROTA SEGDA:** Jestem osobą, która wywalczyła wspólnie z Wojtkiem Malajkatem, żeby po latach nieistnienia lalkarzy oraz tancerzy, na festiwalu w Łodzi, żeby mogły być pokazywane ich dyplomy. Naprawdę była to pierwsza rzecz, którą sobie założyliśmy, kiedy zostaliśmy rektorami. W naszej umowie, nie powiem Pani teraz, nie pamiętam tego regulaminu punkt po punkcie, ale była bardzo wyraźna umowa, która z resztą nadal obowiązuje, że to przedstawienie, które będą przywozili lalkarze, będzie prezentowało specyfikę lalkarstwa. Tancerzy, będzie pokazywało teatr tańca. Do dzisiaj wydaje mi się to właściwe, ponieważ mamy różnorodność, różnych specjalności. Dobrze, żeby ta różnorodność zaistniała w Łodzi. Ten spektakl, o którym Pani mówi, został przez radę wydziału lalkarskiego niezakwalifikowany, jako spektakl nie reprezentujący specyfiki tego wydziału. Z kolei w naszym regulaminie to dziekan decydował, który spektakl jest wysyłany na festiwal. Dobrze znać te fakty od samego początku. Nie było przez jedną sekundę mowy na ten temat, że jak Pani mówi, że on tam mówił o nadużyciach na wydziale. Ja ten spektakl widziałam. Poszłam do studentów uściskałam ich. Podobał mi się. Ale faktycznie to co prezentowali tam studenci, jeśli chodzi o działania z lalkami, maskami mogłoby zrobić dziecko z przedszkola. On nie reprezentował wydziału. To była decyzja, zgodnie z regulaminem, podjęta przez władze wydziału lekarskiego. Kiedy o tym zrobiło się głośno, ja zmieniłam ten regulamin, bo stwierdziłam, że naprawdę ta gra jest dobra. Zależało mi, żeby to wszyscy zobaczyli. Żeby stało się jasne, że to nie był spektakl o nadużyciach na wydziale. To nie był o tym spektakl.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Ja też widziałam, bo pojechałam do Łodzi. Był o ponizaniu, o lekceważącym traktowaniu. Oczywiście to był bardzo inteligentny i humorystyczny spektakl. Natomiast zbadałam te informacje. Pracuje w sieci obywatelskie Watchdogs Polska. Patrzą władzy na ręce. Widziałam ten harmonogram i widziałam Jeżeli już naprawdę możemy tak sobie mówić oczyszczająco. Kiedy wysłałam wniosek o Informację publiczną, o treść regulaminu z marca oraz z maja, gdzie była ta drobna różnica. dopisek, bo punkt pierwotny brzmiał tak : "Spektakle off-festiwalu muszą prezentować specyfikę kształcenia na danym kierunku studiów". Potem, po tej awanturze ze "słabym rokiem", pojawił się dopisek: "np specyfikę lalkarską lub taneczną". Tryb zmian w regulaminie. Znowu procedury są fajne, procedury pilnują praworządności. Tryb zmian regulaminu jest taki i jest to zapisane w tym regulaminie, że musi być uchwała trzech senatów. Nie było w tym czasie żadnej uchwały senatów, która zmieniłaby regulamin.

**DOROTA SEGDA:** Szkoda, że nie ma tutaj nikogo z Łodzi. No bo ja nie dopisałam tych słów.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Szkoda naprawdę szkoda. Natomiast pojawił się w dziwnym trybie dopisek, który miał rzekomo ograniczyć, jeszcze bardziej dobić tych studentów, że naprawdę nie możecie. Zobaczcie obiektywne regulaminy tak mówią. Co się wydarzyło, że w końcu pojechali? Ja Państwu powiem. 40 minut od wysłania rzeze mnie wniosku o informacje publiczna do Krakowa i do Łodzi. Wykonała Pani telefon do studentów. Ja w tym wniosku o informacje publiczna zapytałam o wersje regulaminu z kwietnia czy też z marca i obecną. Wyszło by ,że one się różnią . Zawnioskowałam również o uchwały z senatorów trzech uczelni, które aprobują te zmiany, o których wiedziałam, że nie istnieją. Dostałam wówczas telefon z dziekanatu z Łodzi "Proszę Panią, już jest załatwione już studenci jadą, Czy może Pani anulować ten wniosek?"

**DOROTA SEGDA:** Proszę to zgłosić do dziekanatu w Łodzi.

**ALINA CZYŻEWSKA:** To jest trochę unikanie odpowiedzialności w takiej sytuacji

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:**Pani Alino proszę...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Również w takim aspekcie powiedzmy sobie wprost i głośno. Musimy wyżyćśmy to bagno.

**DOROTA SEGDA:** Proszę nie nazywać mojej uczelni bagnem. Jest Pani bardzo niesprawiedliwa. Napisała pani "Nie wierzę Dorocie Segdzie" w momencie, kiedy ja naprawdę jeździłam do ministerstwa walcząc, żeby istniał w Łodzi wydział lalkarski

**ALINA CZYŻEWSKA:** Znam tę narrację i w niej się mówi siedźcie cicho i nie róbcie problemu.

**DOROTA SEGDA:** Żadna narracja to fakt.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Przepraszam czy ja mogę dokończyć wypowiedź? 3 minuty mi dajcie ja dokończę wypowiedź. Ponieważ bardzo sprytnie było napisane to oświadczenie, że te osoby dopuszczające się nadużyć, już nie pracują na uczelni. Osoby, których nazwiska pojawiają się w bieżącej debacie publicznej. Mówimy, o tym co wybuchło w marcu po poście Anny Paligi. Natomiast pojawiły się zapytania. Również ja zapytałam pod tym na facebooku w publicznym miejscu: "A co z Mikołajem Grabowskim, Jackiem Orłowskim" np Kamil Bloch napisał, przypominał o karze za niezagranie dyplomu, który był według nich strasznie żenujący i osoba, która go przygotowywała...

**DOROTA SEGDA:** Proszę pani robi teraz pani publicznie pręgierz...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Tak ponieważ Pani przed chwilą powiedziała, że rozmawia, że wszystkie sygnały są odbierane. Dlaczego do tej pory, kiedy pani mówi o tym ile pani robi nie padły nazwiska Igi Gańczarczyk i Iwony Kempy. One są motorami tych zmian. To one były na konferencji "Zmiana Teraz".

**DOROTA SEGDA:** Dobrze, dobrze.. Nie ja bardzo często powtarzam ich nazwiska. Natomiast nazwiska pedagogów o których pani teraz mówi, to są pedagodzy z wydziału reżyserii. Przepraszam ale jest we mnie ogromny sprzeciw na podstawie jednego wpisu na facebooku

**ALINA CZYŻEWSKA:** A Beata Fudalej? Dobrze Pani wie, że ona przemocuje, mobbinguje, wyradza krzywdę psychiczną i fizyczną.

**DOROTA SEGDA:** Ale ona nie pracuje w naszej uczelni.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Od ilu lat?

**DOROTA SEGDA:** Rozstałam się z nią .

**ALINA CZYŻEWSKA:** Czy została zwolniona dyscyplinarnie? czy została zawiadomiona prokuratura? Nie.

**DOROTA SEGDA:** Nie ale ... Dobrze dobrze. Ja Pani powiedziałam, że ja nie miałam procedur i że robiłam wszystko, żeby przemocować ...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Prawo funkcjonuje cały czas. Artykuł 40 konstytucji. Nikt nie może być poddany upokarzającemu traktowaniu i pani stoi również na straży...

**DOROTA SEGDA:** Ale ja nie byłam wtedy rektorem, kiedy została zwolniona Pani Beata Fudalej.

**JOANNA NAWROCKA:** To jest panel dyskusyjny.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** No właśnie.

**JOANNA NAWROCKA:** Ja rozumiem poczucie słuszności, ale jest to debata, w której bierze udział 14 osób. Rozmawiamy jakby o czymś troszeczkę innym, niż składanie oskarżeń i zmuszanie osób do

do obrony. Ja się czuję tutaj bardzo niekomfortowo...

**DOROTA SEGDA:** W dodatku wymienianie nazwisk, które pojawiły się w jednym poście na Facebooku ... Przepraszam, ale pan mecenas powiedział o domniemaniu niewinności. Przepraszam, ale jest we mnie jakiś głęboki sprzeciw. To jest przęgieryz co w tej chwili Pani robi.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Domniemanie niewinności...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Domniemanie niewinności jest kategorią, którą mają się posługiwać sądy. Jak można blokować mówienie, bo to jest blokowanie wolności słowa. Również czekamy na ustawę, która będzie chroniła sygnalistów. Właśnie dlatego, jak w poście na facebooku pojawia się nazwisko, to nie jest, że to jest anonimowy post jak Pani napisała.

**JOANNA NAWROCKA:** Alina, troszeczkę działasz wbrew temu czego dotyczył cały ten projekt. Jeżeli rzeczywiście rozmawiamy o tym, żeby w jakimś procesie wytwarzać pewne procedury, pewne zasady, to, to co w tej chwili robisz jest stawaniem w poprzek temu. To znaczy jest reagowaniem bez użycia jakichkolwiek procedur. Rozumiem, że powołujesz się na kluczowe dokumenty, które regulują nasze życie w tym Państwie. O ile słuszności nikt ci nie może odmówić, o tyle trudno jest zrozumieć zdominowanie dyskusji nad procedurami przez działania, które stają w im w poprzek. Jeżeli sama chcesz głosić ochronę sygnalistów, a nieustająco posługujesz się teraz nazwiskami ludzi, co do których nie mamy pewności tutaj, czy chcą być wymieniani publicznie. To uważam to za co najmniej niestosowne. Jeżeli mogę prosić o przekierowanie kierunku tej rozmowy, na takie tematy które były tutaj obecne przez te dwa dni tych warsztatów.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Przepraszam, właśnie próbuję to zrobić. Nie wiedziałam, że uporczywie Pani Alina będzie wracała do tych tematów. Wie Pani ja tylko... bardzo krótko postaram się powiedzieć. Jeśli życzyła sobie Pani tego typu debaty, to trzeba było się umówić z trzema szkołami teatralnymi i wywlekać te wszystkie sprawy, co niczemu by już nie służyło. Bo w tej chwili dominuje Pani na debacie na inny temat z całym gronem ludzi. Ma Pani konkretny temat co się wydarzyło i czemu winna jest Dorota Segda. To jest jakieś nieporozumienie wydaje mi się.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Pani Dorota .. jedno zdanie. Pani Dorota jest rektorką największej uczelni, która ma siedzibę w trzech miastach. Rozumiem Joanno, czujesz się niekomfortowo. Natomiast zwróćcie uwagę rozmawiamy o tym, żeby zmienić system, rozmawiamy o granicach w teatrze. Dopóki siedzimy i słyszę, że Pani zaprzecza faktom, o których ja wiem... Przepraszam, ale nie widzę szansy na zmianę. To będzie pozorne zmienianie.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ale być może...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Tworzenie kolejnych procedur dla procedur. Co robić, żeby było lepiej? Przestać zaprzeczać. Wysłuchać tak jak ja wysłuchuje.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ale...

**ALINA CZYŻEWSKA:** A nie udawać, że tego nie ma.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Przepraszam ilu stron Pani wysłuchuje?

**ALINA CZYŻEWSKA:** Tej która nie jest słuchana, przez osoby, które są do tego oddelegowane.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Jest słuchana.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Drodzy, którzy mnie słuchacie. Słuchacie tej debaty tam na zewnątrz.



**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Nie ma sytuacji.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Powiedzcie czy czujecie się wysłuchani, przez władze, które mówią, że was wysłuchują. To co czym spędziliśmy te kilka wieczorów, kiedy wykonując za Państwa pracę edukacyjną, informacyjną. To ja wykonywałam po nocach z grupami na zoomie waszych studentów i studentek

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ale to jest Pani wybór...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Uczyłam o prawach człowieka. Mówiłam jakie procedury zostały złamane. Chcemy naprawiać procedury? Dowiedzmy się jakie są. Kiedy Pani powołała rzecznikzkę? Jeżeli konkretnie Pani nie chce się przyznać do swoich błędów.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Pan Alino, prosze nie drażzyć tego tematu.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Co chcą usłyszeć studenci i studentki od Pani Doroty Segdy ? Słyszę to z wielu, wielu stron. Chcą usłyszeć słowo przepraszam.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Myślę, że Dorota Segda nie jest osoba, która nie powie przepraszam, jeśli uzna, że jest ono stosowne. No ale wie Pani temat... Ja po prostu nie rozumiem. To jest Pani wybór czym się Pani zajmuje z taką intensywnością. Natomiast proszę naprawdę nie mylić tematu tej dzisiejszej debaty, bo to naprawdę nie jest na temat tego o czym dzisiaj mamy rozmawiać. Przez moment po przerwie ta debata poszła w kierunku, w którym chcemy dziś rozmawiać. To nie znaczy, że rozmowy które Pani zaproponuje mają się nie odbyć. Proszę bardzo, ja jestem do Pani dyspozycji we wszelkich rozmowach, informacjach. Natomiast wydaje mi się, że w innym celu się tutaj dzisiaj spotkaliśmy. Ja np bardzo chciałabym się odnieść, mam nadzieję, że uda się skierować tę rozmowę i wrócić do tematu głównego na temat pewnych rzeczy, które były u Marzeny [Kopczyńskiej- Urlich- przyp red] w filmie. Tutaj Ula Kijak, mówiąc o pewnym bardzo istotnym elemencie tego wszystkiego, bo przemoc ma bardzo różny charakter i to wiemy. Natomiast wydaje mi się, że np Ula wspomniała tutaj, o pewnych używanych technikach manipulacyjnych. Wydaje mi się, że uwrażliwienie, uczulanie studentów, uświadamianie jakiego rodzaju postępowania są również technikami manipulacyjnymi. Jest bardzo ważną sprawą bo oni zaczynają sobie wtedy zdawać z tego sprawę. Ja mogę powiedzieć „dobra jestem manipulowana, ale wiem że jestem manipulowana”. I to jest zupełnie inna sytuacja wyjściowa.

**ULA KIJAK:** Nie do końca.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** No ale sytuacja jednak jest troszkę inna.

**ULA KIJAK:** O Jerzym Jarockim mnóstwo ludzi mówiło, że wiedzą o tym, że to jest człowiek chory na władzę, że z nim trzeba było grać, ale to nie przerywało tego jakby zakłętego kręgu nadużywania tej władzy przez niego. To, że ja wiem, że jestem manipulowana, nic nie zmienia, jeśli nie mam sprawczej mocy, jeśli nie mam możliwości albo siły albo odwagi, zatrzymać tego. Są koleżanki i koledzy, reżyserzy i reżyserki, którzy manipulacje albo znajdowanie sobie kozła ofiarnego traktują jak metody pracy. Trochę problem polega na tym, że to jest bardzo przykre, ale niestety reżyserzy i reżyserki są rozdawcami środków. Przepraszam za takie marksistowskie kategorie. Dopóki my tak mamy, że rozdając prace rozdajemy możliwość utrzymania rodziny. I dopóki jest tak, że te kategorie o których mówił Maks działają, to są na tym spektrum zachowań nadużyciowych i przemocowych. To nie jest tak, że metodyczne niesłuchanie kogoś przez dwa miesiące jest równoznaczne, z rzucaniem w kogoś krzesłem. Nie jest. Nie ma tu znaku równości.

**AGATA ADAMIECKA:** A zarazem może być gorsze. nie ma tu skłonności w jedną stronę.

**ULA KIJAK:** Oczywiście są to jednostkowe przypadki. To jest spektrum absolutnie nie na jednej linii. To jest bardziej pole pewnych zachowań. Natomiast zdarza się tak że jakieś tam manipulacje

drobne odbywają się w stosunku do jednej osoby i jednocześnie ta osoba wie, że jest jakoś tam manipulowana i nie ma nic przeciwko temu. Ale my rozmawiamy o sytuacji, w której na dzień dzisiejszy manipulacja jest metodą pracy reżyserskiej. Tak jest po prostu. Zaraz wam oddam głos. W związku z tym, jeżeli ktoś manipuluje i ja wiem, że mną manipuluje, bo jak mam nie wiedzieć skoro wszyscy manipulują, to już większość aktorów i aktorek oraz wchodzących w ten świat studentek i studentów nabiera przekonania, że to tak musi być. I co z tego, że oni to wiedzą. Dopóki nie będą w stanie się odezwać, to nic się nie zmieni. Oddam głos bo widzę, że to było ad vocem, ale potem chciałabym jeszcze coś powiedzieć.

**AGATA ADAMIECKA:** Właśnie przepraszam, bo ja chciałam do tej sytuacji, która miała miejsce. Wydaje mi się, że nie jest żadną strategią odwrócenie się od tej sytuacji, czy przekierowanie tematu. Muszę powiedzieć, że są to ogromne emocje. Czuję się też niezwykle poruszona i chciałabym spróbować nazwać to co czuje. Wydaje mi się, że jakaś lepszą metoda jest poddanie refleksji, czy analizie tego co tu się dzieje, czy działa przed chwilą, niż odwrócenie się na moment. Jeśli pani pozwoli spróbuję do tego wrócić, bo kilka chaotycznych myśli ze względu na temperaturę.

Z jednej strony ja mam od razu taki odruch. Rzeczywiście czuję się jakoś przerażona i spięta do granic, kiedy widzę ten twój sposób rozmowy Alino. I chciałabym głośno wypowiedzieć, wydaje mi się że proces, który ma oddalić nas od przemocy w teatrze, pozwolić nam się uwolnić od niej nie powinien być przemocowy. Inaczej jesteśmy cały czas w tym piekle. Z drugiej strony, kiedy wypowiadam to zdanie, zdaje sobie sprawę jak ono jest, że tak powiem idealistyczne. Głos Aliny jest tutaj dla mnie bardzo ważny, bo wydaje mi się, że to jest taki głos, którego nie dopuściliśmy. To jest też jakoś kwestia do przemyślenia dla pań organizatorek i dla nas wszystkich. Nie mamy tutaj tych studentów, nie mamy tutaj tych sytuacji, że możemy się skonfrontować. Być może ze względów pandemicznych, ale można się też było uprzeć i pomyśleć o tym inaczej. Można ich było online wypuścić. To nie jest zarzut, to jest kwestia dla naszego myślenia.

Dlaczego ten głos jest tak ważny, z jego temperaturą, z jego metodami. Bo to jest głos gniewu, który my powinniśmy naprawdę usłyszeć i zdać sobie sprawę jako system i jako jego jakoś tam prominentni przedstawiciele. Doprowadziliśmy do tego wszyscy razem, to nie jest żadna jednostkowa wina, każdy z nas w tym personalnie uczestniczył, do sytuacji tak skumulowanego gniewu. On jest niezwykle dla nas ważny, bo tylko dzięki niemu, powiedzmy sobie szczerze, dzięki naporowi tego gniewu, my w ogóle tutaj o tym rozmawiamy. On jest niezbędny i powinniśmy sobie uświadomić, że jest go wiele. To są ogromne zasoby tego gniewu. To jest też przestrzeń, jakby lubię to słowo, resentmentu. Nie uważam, że ono jest wyłącznie negatywne. Resentymen to jest złość tych, którzy nie mieli innej możliwości systemowej podmiotowej odpowiedzi na przemoc. Mamy system, w którym jest wiele resentymentalnego gniewu i my musimy się z tym konfrontować. Być na to gotowi, bo wszyscy będąc w pozycji władzy, mamy ogromną odpowiedzialność, a każdy z nas, mniej lub bardziej w tej prominentnej pozycji władzy tutaj jest. Z jednej strony mam trudność z tą sytuacją, a z drugiej strony bardzo chciałabym się z niej uczyć. Bardzo chciałabym wiele słyszeć i zdać sobie sprawę, że to jest ta temperatura, w jakiej jesteśmy systemowo. Trzecia strona jeszcze. Ja sama prowadzę te procedury w Akademii. Wiem, jak wielka jest inercja instytucji i jak trudno jest skutecznie zareagować. Naprawdę wiem to, więc w jakimś sensie ten głos ze strony Pani rektorki także do mnie dociera.

Naprawdę w tym sensie prawda nas wyzwoli, że skonfrontujemy się z tym, że Alina w jakimś sensie stała się tu medium, nie tylko ze względu na swoje zaangażowanie, ale jak rozumiem, także swoje przemocowe doświadczenie w teatrze. Ale także ze względu na to, że została obdarzona zaufaniem i ten głos bezpośredni do niej spływa. Do mswnie spływa na pewno dużo mniej. Wydaje mi się, że do pani rektorki pewnie w ogóle nie dociera z jego ładunkiem emocjonalnym. Jakby spróbujemy diagnostycznie potraktować tę sytuację, biorąc pod uwagę wszystkie rzeczy, o których próbuję mówić. Także to pierwsze zdanie, że trudno jest na dłuższą metę reagować na przemoc w przemocowy sposób. Jak to robić, żeby transformować ten system, a nie pozostawać w jakimś łańcuchu przemocy.

**MARTA MIŁOSZEWSKA:** Jeżeli mogłabym, bo Agata powiedziała bardzo dużo tego co chciałam powiedzieć. W ogóle cała dyskusja o przemocy w polskim teatrze, tak silna, zaczęła się w 2018 roku od

od sprawy, w którą byłam zaangażowana osobiście i która mnie też bardzo dotknęła. Byłam wtedy prodziekanką wydziału reżyserii i ze względów osobistej frustracji, niemocy, ze względu na brak procedur, inercji instytucji i ze względu na to, jak bardzo prawo nam nie sprzyja, oraz złego rozwiązania systemowego i formalnego, złożyłam wtedy urząd. Po prostu czułam, że nie służę tą pomocą, którą powinnam czuć. To było bardzo ciężkie, bardzo emocjonalne doświadczenie, także ze względu na tę odpowiedzialność, którą wtedy poczułam. Tak bardzo zaangażowałam się we wszystkie następne działania, które mają służyć transformacji tego systemu. Także dlatego tak bardzo angażuję się w sytuację, najpierw tworzenia, a teraz współprowadzenia Gildii Polskich Reżyserek i Reżyserów Teatralnych. Chciałam po pierwsze powiedzieć, że zareagowaliśmy jakby stało się coś złego. Nie stało się nic złego. Po pierwsze, to jest strasznie ważne. Rozumiem, że jesteśmy w sytuacji, że akcja uciszania sprawia, że ci Państwo którzy siedzą przed ekranami teraz i nas oglądają, oni to czytają. My nie możemy im dawać sygnału, że jeżeli coś nie pasuje do tematu, albo jest trochę nie na temat, albo nie na to się umawialiśmy, to nie możecie się odezwać. Musimy zachęcać. Musimy mówić, że jesteśmy w stanie usłyszeć każde wasze zgłoszenie. Wszystko. Mówcie nam rzeczy niewygodne. Mówcie nam rzeczy, które mogą nas dotknąć, które będą dla nas ciężkie emocjonalnie. Ja bardzo empatyzuje, bo gdzieś rozumiem to o czym mówi Pani rektor Segda, ponieważ pamiętam, w znacznie mniejszym stopniu i ze znacznie mniejszą odpowiedzialnością, bo jednak bycie prodziekanką to nie jest to samo co bycie rektorem i to trzech szkół. Mając tę świadomość, miałam poczucie, że myśmy przecież tak dużo zrobili. W pierwszym odruchu mówiliśmy "no tak przecież zrobiliśmy, stworzyliśmy", ale wtedy jeszcze nie rozumieliśmy, że zrobiliśmy nie dość. Minęło półtora roku, ta sprawa wybuchła nam w twarz. Granat wybuchł nam w rękę ze zdwojoną siłą.

Teraz chciałam ostatnią rzecz powiedzieć, bo jednak tak patrzę po nas i przyznaję, że chyba za brakło nam czujności. Gdybym zdała sobie z tego sprawę, pewnie bym też to zgłaszała. Pani wicerektor, pan dyrektor artystyczny teatru, pan przewodniczący związku zawodowego, wiceprzewodnicząca związku zawodowego, sekretarzynie związku zawodowego, pani dyrektor, pan, który jest spoza środowiska, ale też jest szefem kancelarii prawnej, czyli osoba bardzo sprawcza, pani rektor, pani rzeczniczka. Jesteśmy tutaj znowu w bardzo uprzywilejowanej sytuacji. Z pozycji prestiżu, z pozycji przewagi i znowu wypowiadamy się w czyimś imieniu. Rozumiem, że Alina w tej chwili próbowała się wypowiedzieć na rzecz tych, których tu nie ma. To jest jakieś poważne niedopatrzenie, że się po prostu tutaj jako wierchuszka spotkaliśmy. Też się czegoś uczymy. Też się czegoś dowiadujemy. Doświadczenie rozmów z tego ostatniego czasu jest takie, że kiedy się spotykaliśmy w tych gronach, czy to w grupach reżyserek i reżyserów, czy w gronie pedagogów, pedagożek, studentów i studentek, to bardzo szybko za każdym razem dochodziło do tego, że ciągle jeszcze jesteśmy w tym etapie, że mamy jeszcze bardzo dużo rzeczy do usłyszenia. Przypominam, że to wszystko dzieje się jak taka sinusoida. Była sprawa pani Anny Paligi. Była sprawa reportażu pani Igi Dzieciuchowicz. To wybrzmiało i teraz jesteśmy na takim łagodnym zjeździe i teraz to się uspokoiło. Teraz dwie książki nadchodzą. Ta dyskusja wybuchnie z trzykrotną siłą. Chodzi o to, że ci studenci, którzy boją się, nie mają odwagi, nie są pewni, czują, że Alina jest taką samozwańczą rzeczniczką społeczną praw studenckich. Bardzo apeluję. Rozumiem, że wszyscy mamy ten sam cel, żeby nam wszystkim było lepiej i bezpieczniej. Także w tej rozmowie tworzymy nowy język rozmowy, nowy język słuchania się. Okopywanie się na pozycjach obronnych nie sprawi, że zrobimy ten krok do przodu, wręcz przeciwnie, wydaje mi się, że jest to najważniejsze w tej chwili. Dziękuję.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ja tylko mam takie poczucie, że w momencie, kiedy Alina wymienia ileś tam faktów, do których ja nie jestem nawet w tej chwili w stanie się odnieść. Tam pada rok 2017... wydział lalkarski... Byłam wtedy tu też prorektorem, ale był inny dziekan. My, żeby odpowiedzieć, musielibyśmy mieć jakieś informacje, żeby móc się do czegoś odnieść, albo poprosić panią dziekan. Pani dziekan też jest nowa.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Moja litania faktów wynikała, przypomnę z tego, że Pani rektor Segda zaprzeczyła tym rzeczą, o których powiedziała. A powiedziała, że nie ma takiego po prostu wyrzucania studentów. Moje fakty wyciągnęłam jako argument.



**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Moment pani Alino , ale ja mogę odpowiedzieć teraz. To może być nieporozumienie, polegające na tym, tak mi się w tej chwili wydaje, choć nie jestem pewna, że przecież nie o każdym skreśleniu z listy studentów wie pani prorektor, czy nawet ja na wydziale lalkarskim. bo wtedy są normalne procedury. Jeśli tak się zdarzyło, że z dnia na dzień coś się takiego wydarzyło oczywiście jest to do sprawdzenia. Ja również o tym nic nie wiem. O rozmowie pani dziekan ze studentką przed egzaminem komisyjnym, że "ja cie chce wyrzucić". Rozmawiamy też pod nieobecność czyjaś. Osoby, która już nie jest dziekanem. W tej chwili właściwie co ja mam zrobić?

**ALINA CZYŻEWSKA:** Usprawiedliwiamy instytucję. I znowu usprawiedliwiamy władzę. To co ja robię w tym momencie, to nie jest przemoc. Jest krzykiem bezsilności wobec mówienia nieprawdy na temat faktów, które mam od studentów. Teraz pani mówi "nie wierzę w twoje fakty Alino póki nie powiesz mi nazwiska". Jaka to jest postawa?

**DOROTA SEGDA:** No przecież ja nie wiem o czym Pani mówi. Pani wie coś czego ja nie wiem. W związku z tym jak ja mam z tym rozmawiać.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Procedura administracyjna nie jest taka prosta. Odwołanie...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Procedura administracyjna trwa. Jej uczestnikiem musi być student i studentka. Jakże zostały wykonane działania sprawdzające? Ponieważ o tym, że się wyrzuca z dnia na dzień powszechnie wiadomo. Czy ktokolwiek to sprawdził?

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** No ale Alina...

**DOROTA SEGDA:** To jest właśnie operowanie ogółami. .

**ALINA CZYŻEWSKA:** Jeżeli coś powszechnie wiadomo, należy to sprawdzić i to jest Pani obowiązek, jako organu władzy publicznej.

**DOROTA SEGDA:** Ja chcę, żeby mi pani powiedziała w jakim przypadku zostało przekroczone prawo i wtedy ja mogę się do tego odnieść.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Już mówię widzi pani ja jestem wywoływana do konkretów.

**DOROTA SEGDA:** Kto został wyrzucony z dnia na dzień ?

**ALINA CZYŻEWSKA:** Jeszcze chciałam powiedzieć, że nie jest to co ja robię przemocą. Jest krzykiem bezsilności. I tak jak powiedziałaś Agata [Adamiecka- przyp. red], to jest gniew, który wynika z zafałszowywania rzeczywistości wobec faktów i świadectw osób, które nie mają szansy się tutaj wypowiedzieć. W tym również mój gniew i mój stan emocjonalny wynika z tego, że zanim pewne świadectwa ujrzały światło dzienne z tych wszystkich call outów. Ja je czytałam, bo ludzie się do mnie zwracali pytając, czy nic mi za to nie będzie grozić, a jeżeli tak, to co będzie można zrobić. Ja tych traumatycznych świadectw przeczytałam naprawdę bardzo dużo. Kimże ja jestem? Ja w tym momencie jestem prywatną osobą, to Państwo są powołani i są odpowiedzialni na mocy Konstytucji do tego, ażeby do takich rzeczy nie dochodziło a jeżeli dochodzi, to stworzyć takie procedury. Nie trzeba ich pisać na żadnej konferencji. Wystarczy zastosować Konstytucję. Artykuł 30, "przyrodzona i niezbywalna godność stanowi źródło wolności i praw człowieka". Niezbywalna godność...

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** To już było dzisiaj.

**ALINA CZYŻEWSKA:** „...jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie jest obowiązkiem władz publicznych” Nie pójdziemy dalej i nie zmienimy systemu.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Dobrze ale...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Nie ustanowimy granic w teatrze...

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Rozumiem ale ...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Jeżeli władze, które dopuszczały się przekraczania granic mówią "ale ja nie przekraczałem , nie przekraczałam".

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Pani Alino, ale jeśli jest taka sytuacja jak Pani ją przedstawia, że studenci nie mają zaufania, ani do dziekanów, ani do prodziekanów, ani do rektorów, ani do prorektorów. To mają rzeczników w tej chwili. Rzeczników ze szkoły i rzecznika zewnętrznego panią Ninę Gabryś, do której mogą się zwrócić. Mieli spotkanie, więc nie jest to już anonimowa osoba. Pani Nina Gabryś jest zewnętrzną osobą w całym tych procedurach, więc to nie jest tak, że oni nie mają do kogo się zwrócić. Mają jeśli z jakiegoś powodu nie chcą tego robić pod adresami wymienionymi wcześniej, przecież mogą to zrobić w ten sposób.

**EWELINA CISZEWSKA:** Ja tylko chciałam powiedzieć, że padła propozycja rozmowy i spotkania się w celu wyjaśnienia różnych nieścisłości i uważam, że z tego trzeba skorzystać, bo to jest jakaś przestrzeń do rozmowy.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Wszystkie tego typu sprawy są przestrzenią do rozmowy.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Proszę Państwa nie możemy ruszyć dalej jeżeli zaprzeczamy faktom, jak procedury nie działają, a to są procedury zawieszony w ustawie o prawie i szkolnictwie wyższym. Czuję się śmiesznie, że jestem jedyną osobą niezwiązaną i nieodpowiedzialną prawnie, a jako jedyną się powołuję na te przepisy. I tu jest notatka Pani Segdy. Mówię to tylko jako przykład, ponieważ słyszę , że się myślę, że rozmawiamy o czymś zupełnie innym, że mówię nie wiadomo o czym. Ja mówię o faktach. po to je przytaczam. Procedura dyscyplinarna istnieje. W ustawie prawa o szkolnictwie wyższym. W notatce rektora uczelni czytamy " wobec braku ugody podczas drugiej już mediacji" - to dotyczy postępowania wobec wykładowcy wrocławskiego wydziału.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ja wiem o co chodzi ...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Po co nam nowe procedury skoro tych co istnieją, my nie rozumiemy i twierdzimy, że my zrobiliśmy wszystko. Otóż nie. Wy nie zrobiliście wszystkiego, a zrobiliście wbrew prawu. "Podczas braku ugody podczas drugiej już mediacji " Nie ma w procedurze dwóch mediacji.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** No wiemy już w tej chwili...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Grupa studentów zwróciła się do mnie z wnioskiem o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. Już sam sygnał o tym ... To ja poradziłam studentom. Oni powiedzieli mi "Alina myśmy dostali, że mediacje i że nie dochodzi do ugody i jakby sprawa ucichła. "Powiedziałam zróbcie coś tam. Zaproponowano drugie mediacje. Ja się pytam : "jakie drugie drugie mediacje?" Ludzie co to jest za fantastyka prawna.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** To przepraszam, po co przystępowali do tych mediacji, jeżeli wiedzieli, że jest to niezgodne z prawem?

**ALINA CZYŻEWSKA:** Ponieważ wierzyli jeszcze w jakiś system. Ponieważ to Państwo powinni wiedzieć, że drugie mediacje nie powinny się zadziać bo do ugody nie dochodzi...

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Znaczy teraz wiemy.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Z automatu jak mówię o procedurach. Opowiem jakie są te i jak one nie działają, bo jak widzę cały czas nie ma refleksji nad tym, że nie wykonujecie Państwo swoich obowiązków.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Ale to nie było takie proste jak Pani teraz przedstawia. Między jedną a drugą mediacją, to nie zupełnie tak wyglądało. Ja jakoś nie mam przekonania do tego, że to jest miejsce do tego.

**ALINA CZYŻEWSKA:** Rzecznik dyscyplinarny powinien być powołany 1 stycznia, a nie do tej sprawy. Roli tej podjęła się pani doktor taka i taka...

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Wie pani, ja o tej sprawie wiedziałam też od pewnego momentu...

**ALINA CZYŻEWSKA:** Ale obowiązek powołania rzecznika dyscyplinarnego wynika z ustawy. Powinien być powołany do 1 stycznia, od dnia powołania na rektora. My mówimy o dojmującym niezrozumieniu procedur. Naprawdę zanim będziemy tworzyć nowe procedury zrozummy w jakim środowisku już mamy prawo. Bez tego nie rozsyłamy i ja się będę coraz bardziej emocjonować, bo Państwo zaprzeczają faktom prawnym i faktom, które zdobywam od studentek i studentów. Wyślę wniosek o informację publiczną o wszystkie decyzje o skreśleniu i o to w jaki sposób studenci znikali z uczelni.

Fakty. Tylko, że fakty nic nie mówią. Tworzymy debatę na której nie można mówić o tym a jeżeli ja już mówię to jest zaprzeczane. Dobra ja już się zamykam ja już nic nie powiem do końca.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Nie ale pani Alino...

**DOROTA SEGDA:** Studenci znikali z uczelni.. ale to nie jest fakt. Ja nie mogę się odnieść do żadnej konkretnej sprawy.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** I ja teraz nie mogę..

**DOROTA SEGDA:** Co to są za fakty. No to po prostu... Pani dysponuje tymi faktami, a podaje Pani jakieś uogólnienie. Jeżeli chodzi akurat o mediacje ja faktycznie dowiedziałam się w ogóle o sprawie dopiero po drugiej mediacji. Były problemy na wydziale lalkarskim, które również starałam się rozwiązać stąd pani dziekan Ciszewska jest nowa Pania dziekan. Tak jak powiedziała Pani prorektor, rzeczy nie zawsze są czarno-białe. Na wiele z Pani zarzutów mogłabym odpowiedzieć, ale musiałabym bardzo dużo czasu zająć. Nie podała pani faktom, bo mówienie, że znika się z naszej szkoły za mówienie prawdy, to nie jest fakt. To jest kłamstwo. Chciałabym, żeby po prostu Pani powiedziała mi kto zniknął z tego powodu i wtedy się do tego odniosę. Proszę faktycznie wysłać zapytanie o informację publiczną i do tego się ustosunkuję.

**AGATA ADAMIECKA:** Chciałam powiedzieć, że jednak padły tutaj konkretne fakty i nie słyszymy od Pani odpowiedzi. Powiedziałam jasno wcześniej, że procedura postępowania dyscyplinarnego jest dramatycznie nieskuteczna. Tak jest i będzie gorzej. Wiadomo, że musimy mieć dlatego inne narzędzia. Oczywiście szkoła musi mieć rzecznika dyscyplinarnego i nie można go powoływać ad hoc w kontekście kolejnej sprawy, bo to rodzi ogromne wątpliwości, związane z tym jaka to jest osoba i dlaczego akurat ona. Dlatego rzecznik musi być powołany wcześniej w przewidzianym trybie. To jest jakiś fundamentalny obowiązek, znajomość postępowania przygotowawczego przed rozpoczęciem procedury dyscyplinarnej. Możliwość pojedynczej mediacji. To są konkretne fakty do których panie możecie się odnieść. Jak to jest możliwe, że fundamentalne elementy tej procedury zostały tak zaniedbane. Może to jest moment żeby odpowiedzieć. Teraz już tak nie będzie. Sprawa faktycznie się toczy, więc może powiedzmy sobie jak to się stało?

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Wie Pani odpowiedź jest taka, że w momencie, kiedy ja dowiedziałam się o tej sprawie to ona już była w toku .

**AGATA ADAMIECKA:** Ale nie mówimy o sprawie mówi, dlaczego szkoła nie miała tych procedur, które są konieczne, czyli rzecznika. Rzecznik, który jest powoływany w kontekście kryzysu, to jest złamanie prawa i zawsze będzie wątpliwość co do tego jak ta osoba została wybrana.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Szczerze mówiąc ja myślałam, że powołuje się do konkretnej sprawy, do konkretnego przypadku .

**AGATA ADAMIECKA:** To są podstawowe rzeczy związane z ustawą i wcześniejszą także.

**DOROTA SEGDA:** Powiem tak, że w tej chwili mamy powołanego rzecznika, nawet dwóch. To jest bardzo trudno prowadzić uczelnię w trzech miastach, mając jednego prawnika. Ja zostałam źle poinformowana, a prawda jest taka, że też nikt nie chciał być tym rzecznikiem dyscyplinarnym. To jest kolejna straszna rzecz. W tak małym środowisku, to jest po prostu bardzo trudna rola. Niemniej jednak pani, która się podjęła... Jakby nie miałam powodu twierdzić, że nie rozeznała tej sprawy bardzo dokładnie. Byłam naprawdę ostatnią osobą, która się o tej sprawie dowiedziałam. Jeszcze później niż pani prorektor. Bardzo długo ta sprawa była ukrywana na wydziale. Podobno ta pani na szkodę studentów działa od 40 lat. Ja jestem rektorem od 4. Rozstałam się z nią tak szybko jak mogłam. Popełniłam błędy w tej sprawie, bo też uczę się. Student, który jest w tej chwili przez tą panią pozwany... Przepraszałam go. Jak ja mam do czynienia z konkretną osobą, to ja przepraszam, pani Alino. Nawet zaoferowałam mu opiekę prawną, z której on nie skorzystał. No cóż dodać. Bardzo mi przykro, że tak się stało, ale wiem, że w tej chwili już do takiej sytuacji nie dojdzie nigdy więcej, żeby zrobić coś nie do końca zgodnie z prawem.

**JOANNA NAWROCKA:** Przepraszam czy ja mogę dołączyć do tego ? Rozumiem wagę słusznego gniewu, ale też święty ogień może spalić i nic z tego nie zostanie . Praca, którą tu próbujemy wykonać, ma doprowadzić właśnie do tego, żeby nie trzeba było tego wszystkiego spalić. Tak to troszkę rozumiem. Jeśli rozmawiamy o burzeniu pewnych mitów, w których żyjemy, ja też pozwolę sobie powiedzieć o tym, że pewne przekonania czasami wyznawane w tych debatach nie są prawdziwie. Nie jest możliwe, znając prawo najlepiej, nigdy go nie złamać. Nie jest to możliwe. Po prostu jesteśmy ludźmi. Alina, przepraszam, prosisz o ciągłość wypowiedzi. Nie jest możliwe wyjście z relacji władzy. Jest możliwe, ale nazywa się to anarchia. Zdaje się, że trudno by nam było wszystkim funkcjonować. Pewne grupy są w stanie tak funkcjonować. Chyba całemu społeczeństwu byłoby dość trudno. Nie jest możliwe całkowite wyjście z relacji władzy. To co możemy zrobić to dbać o to, żeby w tych relacjach nie dochodziło do nadużyć, ale nie jest to możliwe. Nie jest to możliwe, żeby tylko i wyłącznie na konstytucyjnym zapisie dbałości o godność wszyscy nagle wyregulowali swoje zachowania. Nie jest możliwe żeby po wezwaniu do zmiany, zmiana wydarzyła się natychmiast , ponieważ dla wszystkich nas to co się dzieje jest pewny procesem. Procesem jest zarówno uświadamianie sobie, że stała mi się krzywda, ale też procesem jest uświadomienie sobie, że to co ja robię może być krzywdzące. Nawet jeżeli ktoś mi to powie, powtórzę to co mówiłam. to znaczy w planie deklaracyjnym bywa bardzo łatwo ale to jest nieskuteczne. To może być skuteczne dopiero wtedy, kiedy od deklaracji przejdzie do wykonania, do uwewnętrznienia sobie tego i przeniesienia tego na plan zachowań. Rozumiem słusność żądań, ale jednocześnie widzę niemożność pójścia dalej, jeśli pozostaniemy w tym oczekiwaniu, żeby zmiana stała się nagle po tym jak powiemy, że jest potrzebna. Będę powtarzać, że to jest cały czas proces. Myślę, że dla każdego z nas to, co się tu dzieje, stanie się przyczynkiem. Być może nie od razu stanie się wszystko, to co jest oczekiwane, ponieważ każda z tych rzeczy następuje stopniowo.

**AGATA ADAMIECKA:** Tak, absolutnie. Chciałabym poprzeć ten głos i wrócić do tego, co Joanno mówiłaś wcześniej. Powiedziałaś coś takiego, co ja bym chciała przeformułować. Powiedziałaś, że zamiast mówić o procedurach, jako dyrektor nie chciałabyś być tylko od ich ustalania, wdrażania i tak dalej. Chciałabyś mówić o wartościach. Mnie się wydaje, że jest to zupełnie fundamentalne, żebyśmy zrozumieli, że jest to jeden proces. Dlatego powiedzieliśmy na przykład o tym, że myśląc o tych



narzędziach, czy też procedurach, mówimy o tym, że one powinny być wytwarzane partycypacyjnie i w systemie warsztatowym. To jest wytwarzanie procedur, z nazywaniem i praktykowaniem wartości, bo jeżeli robimy to wspólnie, w ramach całej instytucji, jeżeli wszyscy się mogą wypowiedzieć, jeżeli poświęcamy na to czas i środki, bo to zawsze tak będzie. To zarazem ustanawiamy, czy mówimy, że zespołowość, upodmiotowienie, partycypacja. nie pogarda tylko właśnie podmiotowość. to są podstawowe nasze wartości. Obydwe te rzeczy ustanawianie procedur i praktykowanie i nazywanie wartości mamy wspólnie. Co do wartości chciałabym powiedzieć, że one są naprawdę mieczem obosiecznym. Te wszystkie mity, które tu oglądaliśmy, to też są ja wiemy wartości. Począwszy od tego, że sztuka jest dobrem wyższym a nie dobrem wspólnym. Ja bym bardzo chciała, abyśmy umieli nauczyć się, co to znaczy, że sztuka jest dobrem wspólnym. To, że jest dobrem wyższym to jest wartość, której ja nie wyznaję, a jest powszechnie nauczana. Te wartości są bardzo nieoczywiste. My jesteśmy w momencie, w którym sobie je właśnie, w tym procesie na nowo przepowiadamy. Dlatego jest ważne, żeby ten proces był też otwarty na procedury i narzędzia, żeby był ugruntowany. Żeby był współdzielny, a zarazem konkretny. Miał konkretną siłę transformacyjną. Ja bym bardzo chciała, abyśmy próbowali niueustawiać tego w binarnej opozycji procedury versus wartości. Tylko praktyki w procedurach, w narzędziach, z wartościami. Ja czuje w sobie, z jednej strony jakiś ogromny strach, a nawet frustrację wobec sytuacji, w jakiej jesteśmy, a z drugiej strony radość. To jest rzadki moment by być świadkiem i uczestnikiem pewnego rodzaju przewartościowania i złamania w systemie. Dla mnie, choć nie wiem jak trudne jest lepsze i bardziej wartościowe, niż to co było. Jestem bardzo zdeterminowana, aby spróbować tę złość przekierowywać, czy używać na transformacyjny proces zmiany.

**ULA KIJAK :** Czy ja mogę? Jakoś mocno odczuwam i rezonuje to co powiedziała Joanna i to co powiedziała Agata. Chciałam dodać do tego, że te wartości i procedury to nie jest sprzeczność. Natomiast poczucie, że w tym, co wymieniła Agata, brakuje jednego słowa i myślę, że cała ta sytuacja wynika właśnie z braku jednego słowa i myśli o tym słowie - reprezentacja. Nie tylko partycypacja, ale też reprezentacyjna, dwa narzędzia, które bardzo pomagają upodmiotawiać osoby, które są w jakiś sposób zależne od nas. Nie zgadzam się do końca z tobą Joanno w kontekście tego, że jeżeli nie ma hierarchii to jest anarchia. Hierarchia nie jest jedyną strukturą być może, że idealistycznym jest podejście, że droga do jest procesem dociera gdzieś, a więc struktura, nie koniecznie musi być struktura władzy. Jeżeli jesteśmy świadomi swoich przywilejów, możemy nad nimi czuć. Zdajemy sobie sprawę z tego, że mamy pewną pozycję władzy. Jeżeli mamy pozycję przewagi to możemy czuć nad tym, żeby spoglądać w dół bez pogardy a z dążeniem do reprezentacji. Mam wrażenie, że brak reprezentacji innych grup powoduje, że Alina wzięła na siebie ten głos.

**MARZENA KOPCZYŃSKA - URLICH:** Ae oni są obecni mogą zadawać pytania na czacie.

**ULA KIJAK:** Ale ja nie o tym mówię. Nie ma ich wśród panelistów i panelistek. W pewnym sensie Alina pełni funkcję jakiegoś przekąźnika, tych osób które tu nie są reprezentowane. My musimy pamiętać o tym, że ta reprezentacja jest nam bardzo potrzebna.

A propos tych wartości, muszę przyznać że my jakoś długo zwlekamy w stosunku do innych dziedzin naszego życia, z przekładaniem wartości, które niby wyznajemy, szczególnie w lewicowej bańce, na proces. Jakoś bardzo mocno odnosimy się do efektów, a rzadko kiedy skupiamy się na procesie. Skupiamy się na tym czy ucierpiały zwierzęta podczas kręcenia filmu czy produkcji kremu, a nie skupiamy się na tym czy ktoś ucierpiał podczas powstawania spektaklu czy filmu. wydaje mi się, że to są bardzo ważne wartości, czy krzywdzimy się nawzajem czy nie. Być może pora się skupić na tym również w procesie. od dawna w Gildii pracujemy nad tym, żeby nas przefokusować na proces, a nie myślenie o efekcie.

Druga rzecz, którą chciałam powiedzieć. Jest odniesieniem do słów Pawła Paszty, o ważności artysty. Ja mam taką dykteryjkę. Mam taki przykład, który dla mnie osobiście był rewolucyjny. W teatrze, w którym dyrektorem artystycznym jesteś. Teatr Horzycy w Toruniu. Kiedy przyjechałam tam robić spektakl. Rano przed pierwszą próbą, usłyszałam pukanie od drzwi pokoju gościnnego.

Pani Mariolka, legendarna pani sprzątajca w teatrze Horzycy, przysłała zapytać się mnie czy wszystko jest ok, czy czegoś nie potrzebuje i przynieść mi prześcieradło takie długie, bo wcześniej zostawiła krótkie. Oczywiście podziękowałam . pani Mariolka zobaczyła, że telewizor, który stał na stoliku przestawiłam w kącie. spytała : “jeśli nie będzie pani korzystała to ja prześle chłopaków technicznych, żeby zabrali” . Ja nie ma poczucia, że moja praca jest ważniejsza od pracy pani Mariolki. Nie wiem co spowodowało, że my jesteśmy przekonani , że nasza praca wnosi więcej w tworzenie lepszego świata, niż praca innych osób. Marzy mi się debata o wadze teatru i naszej pracy w społeczeństwie z pełną reprezentacją środowiska.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Proszę Państwa przekroczyliśmy już czas

**ALINA CZYŻEWSKA:** Chciałabym zabrać głos. Wojtek, czyli osoba, która została oskarżona przez wykładowczynię, za to, że ujawniła nieprawidłowości. Oskarżony z kodeksu 212. Mówiła Pani, że zaproponowała pani pomoc prawną z której Wojtek nie skorzystał. zapytałam się Wojtka “ a czego oczekiwałeś?” “Przyznania się do zamiatania pod dywan przez władze mojego wydziału. zbadanie sprawy, dlaczego przez tyle lat to nie wyszło ? Dlaczego pedagodzy mając pełną świadomość działań pani B. pisali listy poparcia dla niej. Pedagogzy, którzy mnie uczą. Jak mogę zaufać szkole kiedy głos je pedagogów jest w aktach sprawy.” zapytałam czy mogę to powiedzieć. Bardzo entuzjastycznie zareagował na to. “A czego byś oczekiwał od rektora?” Zapewnienia realnego bezpieczeństwa studentów np w kwestii sygnalizacji patologii” To są zadania rektora. Będę mówiła może uparcie, będę miała taki hashtag “prawo to wartości.” ta ustawa, którą wspominałam prawo o szkolnictwie wyższym mówi o wartościach i te wszystkie procedury są po to żeby zagwarantować realizację tych wartości. Procedury nie są po to, żeby komuś utrudnić życie tylko, żeby tą umowę społeczną pilnować i dać konkretne narzędzia tej słabszej stronie. Preambuła prawa o szkolnictwie wyższym. uznając, że dążenie do poznania prawdy i przekazywanie wiedzy z pokolenia na pokolenie jest szczególnie szlachetną działalnością człowieka oraz dostrzegając fundamentalną rolę nauki w tworzeniu cywilizacji, z tego powodu określa się zasady funkcjonowania szkolnictwa wyższego,” czyli z tego powodu piszemy tę ustawę i te procedury uznając, że przekazywanie wiedzy jest szczególnie szlachetną działalnością człowieka i dalej “ w oparciu o następujące pryncypia. Każdy uczony ponosi odpowiedzialność za jakość i rzetelność prowadzonych badań oraz za wychowanie młodego pokolenia. uczelnie i inne instytucje badawcze realizują misję o szczególnym znaczeniu dla Państwa i narodu. współkształtują standardy obowiązujące w życiu publicznym “ tak te procedury są po to. jeszcze artykuł drugi “misją szkolnictwa wyższego i nauki jest prowadzenie najwyższej jakości kształcenia “ kto jest organem władzy publicznej , który ma realizować, ażeby była ta najwyższa jakość kształcenia? No rektor. Jeżeli w ankietach dostaje informacje, że coś się nie tak dzieje, to mogę zrobić warsztaty. Nie potrzebuje do tego żadnej konferencji , ani żadnej procedury. Sygnalizują mi, że coś się dzieje, to nie mówimy sobie “jesteśmy wielką rodziną” , “trzeba zagryźć zęby”, “trudno on tak zawsze.” Jako prywatna osoba ja mogę mieć te emocje, jako organ władzy publicznej jakim jest rektor, są obowiązki pilnowania tego. Mówiłaś Joanno , że jakby nie każdy jest w stanie stosować tę konstytucję.

**JOANNA NAWROCKA:** Ja tego nie powiedziałam. Mówiłam, że zadeklarowanie znajomości konstytucji, nie będzie oznaczało z automatu wykonania. Jesteśmy ludźmi. oczekiwanie ,że za deklaratywnością pójdzie wykonanie jest niemożliwe .Chcemy tego to jest pewien idea do którego zmierzamy, ale tak jak z większością rzeczy. Ten proces o którym jest tutaj mowa, on też nie ma tutaj jakiegoś takiego jasnego punktu do którego wszyscy dojdą i powiedzą “hurra tam jesteśmy “. ni epowniewaz rzeczywistosc sie bedzie zmieniala i za 10 lat okaze sie ze jeszcze cos innego trzeba zmienić. albo za 3 lata ktoś powie coś fundamentalnie zmieni nasze postrzeganie tej sytuacji w związku z czym mówimy cały czas o jakimś procesie

**ALINA CZYŻEWSKA:** A na horyzoncie tego procesu są wartości, które mamy w konstytucji , w prawach człowieka i które powtarza prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Jeszcze tylko dokończę artykuł drugi “kształtowanie postaw obywatelskich “. No ale jeżeli student składa wniosek i mówi się mu “ale to nie to nie składaj” to, to nie jest kształtowanie postaw obywatelskich. Także “uczestnictwo w rozwoju społecznym” To są te horyzonty, które wyznaczają zadania oraz misje uczelni oraz m. in. obowiązki rektora.

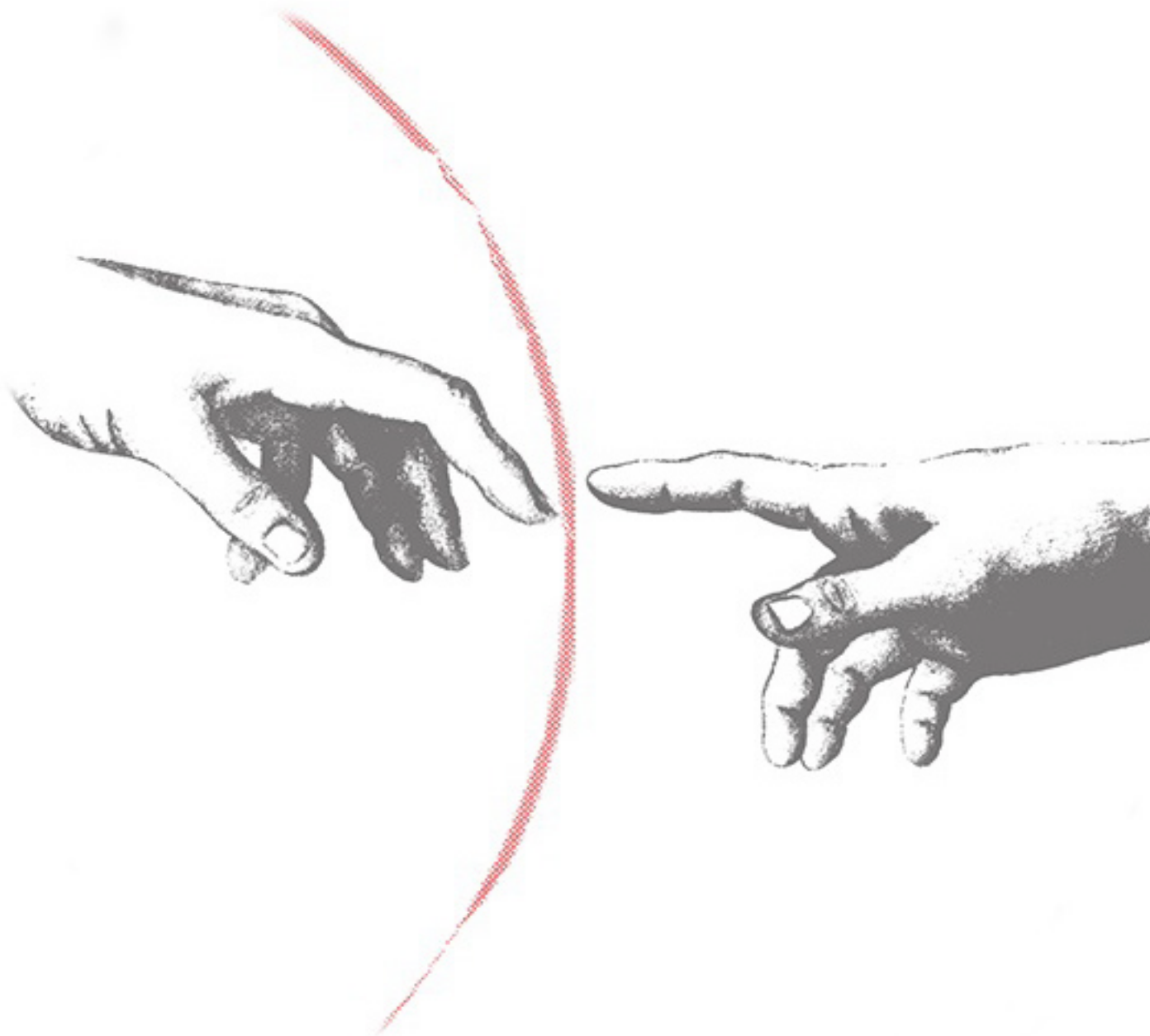
Żeby stworzył taką sytuację, aby te procesy społeczeństwa obywatelskiego działały. Jeżeli nikt nie chce podjąć się funkcji rzecznika dyscyplinarnego w mojej uczelni, to ja nie obwiniam ludzi, że nikt nie chciał i się tłumaczę, że nikt nie chciał. Jaki jest problem, że nikt nie chce wziąć tej odpowiedzialności? To powinno być pytanie które sobie zadaje organ władzy publicznej. Poza tym to nie jest, że nikt nie chce. Rzecznika ma się powołać w trybie i w terminie wskazanym przez ustawę. Do czego tutaj nie doszło. Był dobierany rzecznik do konkretnej sprawy. Już dziękuję.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Dziękuję i dziękuję państwu za to dzisiejsze spotkanie. Mam nadzieję, że okazało się takie dość emocjonalne na różnych płaszczyznach, ale na pewno z tego też coś wynika dziękuję bardzo i mam nadzieję, że gdzieś w różnych sytuacjach, będziemy mieli szansę się jeszcze spotkać. A niektóre nasze rozmowy zostają niedokończone i muszą takie zostać. Jeszcze Ewelina proszę

**EWELINA CISZEWSKA:** Chciałabym Państwu podziękować za spotkanie. Siłą tej zmiany jest to, że się przede wszystkim tu spotykamy i rozmawiamy o tym. Myślę, że to jest taka nasza konstrukcja w procesie, która pokazuje nam że jesteśmy współzależni na różnych poziomach. Życzę nam odwagi otwartości i rozmów. Dziękuję.

**ELŻBIETA CZAPLIŃSKA-MROZEK:** Dziękuję bardzo





**PERSPEKTYWA STUDENCKA**



W ciągu ostatnich kilku lat do mediów regularnie powraca temat nadużyć i przekroczeń obecnych w środowisku filmowo-teatralnym oraz przemocowych metod kształcenia przyszłych aktorów. W związku z projektem Granice w teatrze Polskiego Ośrodka Międzynarodowego Instytutu Teatralnego, skierowanym przeciw przemocy i nadużyciom w teatrze i szkolnictwie artystycznym, we wrocławskiej filii Akademii Sztuk Teatralnych zorganizowany został panel dyskusyjny zrzeszający osoby, którym temat ten jest znany – byli to między innymi pedagodzy, aktorzy, reżyserzy, działacze społeczni czy prawnicy. W burzliwej debacie zabrakło jednak głosu studentów, których sprawa przemocy w szkolnictwie bezpośrednio dotyczy. Wobec tego zobowiązaliśmy się przedstawić nasze stanowisko na ten temat – nie jednak jako oficjalny głos reprezentujący całą brać studencką – jak to bywa w tak dużej zbiorowości niemożliwym jest by wszyscy studenci byli z nami zgodni. Chcemy podzielić się jedynie rozważaniami i wnioskami z licznych rozmów, które jako studenci i studentki często odbywaliśmy na szkolnych korytarzach w ciągu ostatnich lat. Tym razem jednak nie o samej przemocy będzie mowa – próbowaliśmy podejść do tematu od innej strony, skupić się na diagnozie sytuacji i zaproponować rozwiązania konkretnych problemów. Staraliśmy się sprecyzować błędy systemu, błędy wynikające ze sposobu myślenia i specyfiki środowiska, które w naszym mniemaniu sprzyjają przemocowym mechanizmom. Oczywiście wiemy, że to dopiero początek nowej drogi, a zmiany nie będą natychmiastowe. Mamy jednak nadzieję, że chociaż część ze wskazanych przez nas problemów i zaproponowanych rozwiązań pozwoli przyspieszyć, stanie się punktem wyjścia dla dalszych działań nad reformą mentalną i systemową.

## KONTEKST

Żeby zacząć rozważania na temat problemu przemocy, z jaką studenci zmagają się już od pierwszych chwil wkroczenia w szkolne mury, należy przybliżyć charakterystykę środowiska w jakie wkracza młody aktor. Jest to bardzo hermetyczne środowisko, którego specyfika niekiedy wręcz warunkuje przemocowe mechanizmy.

Student (lub studentka), który dostaje się do wymarzonej uczelni, po przejściu przez wszystkie formuły „castingowe”, czuje się wybrańcem. Do każdej ze szkół startuje co roku około tysiąc czterysta osób, a na rok dostaje się zaledwie dwadzieścia. Od momentu przejścia przez próg uczelni wie, że jeżeli popełni błąd, jego marzenie legnie w gruzach. Jest zdany w szkole na łaskę i niełaskę pedagogów i już od pierwszego roku jest w stanie zrobić wszystko, aby się podporządkować. Dlatego tak trudno jest mu (jej) zdobyć się na sprzeciw, a winy najczęściej doszukuje się w samym (samej) sobie. Wsiąka w środowisko. Nie ma porównania, więc godzi się z przekonaniem, że tak już jest i właśnie na tym polega zawód aktora czy aktorki. Stając wobec autorytetu profesorów, często znanych aktorów, nie wie, jak się zachować w sytuacjach opresyjnych, nie jest pewien (pewna) swoich subiektywnych odczuć, boi się możliwych konsekwencji. Dlatego tak trudno jest zdobyć się na sprzeciw, a winy najczęściej doszukujemy się w samych sobie. I tak kolejne pokolenia stają się „pokorne” i zupełnie nieprzystosowane do walki z przemocą. Pochylają głowę, tak jak robili to w szkole.

Bo przecież „aktora tłumaczy tylko śmierć”, „w imię teatru można więcej”, a teatr to „świątynia sztuki”. Aktor, którego można „przełamać”, powinien być przystosowany do nadgodzin i nieregularnego czasu prób. Powinien „mieć serce motyla i tyłek słonia”. W mentalności pojawia się obraz reżysera-półboga, sztuka aktorska jest porównywana z pracą chirurga, a obszar pracy opiera się niekiedy bardziej na „aurze” tego zawodu niż faktycznej realizacji zadań aktorskich.

Odciążenie myślenia o pracy artystycznej jako czymś nienamacalnym i uduchowionym pozwoli nam na zatrzymanie przemocowych schematów opartych na manipulacji. Ten system należy unormować i usystematyzować, by nie dawać w nim przestrzeni na przekroczenia. Zawód aktora sam w sobie jest huśtawką emocjonalną, której należy nadać ramy i bariery. Bazować na bezpieczeństwie i wspólnym zaufaniu. Wyprostować i wyznaczyć granice. Brak dialogu zastąpić komunikacją. Przestać się bać, że to obędzie proces twórczy z głębi i wartości. Czy w przyjaznej i bezpiecznej atmosferze praca nie okaże się tym bardziej twórcza?

## REALIA

W procesie nauczania niezwykle dotkliwy jest brak szczerzej relacji na poziomie człowiek – człowiek. W pracy nad tak delikatną materią, jaką są ludzkie emocje, bardzo ważna jest szczerowość i zaufanie. Zamiast tego często musimy uczestniczyć w psychologicznych grach, które w założeniu mają zmotywować studenta do działania, doprowadzić do przekroczenia jego granic lub osiągnięcia niejasnego efektu emocjonalnego. Te zabiegi, obok jawnej przemocy, bardzo często przybierają postać miękkiej manipulacji – ironii, drwiny czy szantażu emocjonalnego – równie toksyczną, ponieważ bardzo trudną do rozpoznania i przeciwdziałania. Zastraszanie, wywoływanie poczucia winy z powodu braku umiejętności w danej dziedzinie, presja ciągłego udowadniania swojej wartości, potrzeba nieustannego zadowalania pedagoga, tradycja roku selekcyjnego – to wszystko metody bazujące na strachu. Tymczasem stres, zgodnie z aktualną wiedzą, nie jest czynnikiem mobilizującym. Wywołuje jedynie pierwotne reakcje walki lub ucieczki, stanowiące blokadę dla postawy twórczej.

Takie gry nie uczą profesjonalnego działania, powtarzalności emocji, nie motywują i nie pokazują drogi, którą można osiągnąć określony efekt. To nie są techniki pedagogiczne, ale granie na emocjach ludzi, którzy często są gotowi zapłacić każdą cenę za spełnione marzenie o szkole teatralnej. Z każdego człowieka poddanego psychologicznej grze lub emocjonalnemu szantażowi można wydobyć jednorazową reakcję emocjonalną, nie ma to jednak żadnego związku z warsztatem aktorskim, ponieważ nie jest działaniem świadomym. Efektem jest jedynie brak zaufania do pedagoga, poczucie zagubienia, oraz podejrzliwość w stosunku do ogółu otrzymywanych uwag. Zamiast skupiać się na pracy twórczej tracimy czas na „tańczenie wokół emocji pedagoga”, zastanawiając się, na ile jego słowa są szczerze, a na ile są jedynie próbą manipulacji. Wytwarza się niezdrowe i niezrozumiałe napięcie między pedagogami i studentami, jako dwiema antagonistycznymi grupami działającymi przeciw sobie, a nie we wspólnym kierunku.

Dlatego czujemy ogromną potrzebę zmiany relacji na linii pedagog – student. Brakuje nam partnerstwa, szczerowości, możliwości otwartej rozmowy i współpracy w trakcie procesu, zamiast podkreślonej na każdym kroku hierarchiczności utrwalającej system zależności, w którym pedagog decyduje o wartości studenta jako człowieka. Nasze pytania czy uwagi często odbierane są jako pretensje lub zamach na autorytet, a nie próba partycypowania we współpracy. Decydując się na naukę w szkole teatralnej mamy świadomość wartości autorytetu i niezbędnego szacunku dla osób, które posiadają doświadczenie i potrzebną nam wiedzę zawodową. Jednak autorytetu nie wytwarza się systemowo, poprzez opresję. Szacunek musi być obustronny. Tymczasem często traktuje się nas jak dzieci, by zaraz potem obciążyć pełną odpowiedzialnością za efekt edukacyjny. Pedagog w tym rozumieniu może pełnić jedynie dwie funkcje: prowadzącego za rączkę rodzica, albo nieobecnego w procesie sędziego, stawiającego wymagania i oceniającego rezultat. W efekcie poruszamy się wszyscy w atmosferze niewiedzy, domysłów, niejasnego zagrożenia, pozbawieni konkretnych narzędzi umożliwiających nam rozwój.

Potrzebna jest zmiana myślenia na temat sposobu nauczania. Wykształcenie metod edukacyjnych opartych na wsparciu studenta, pozytywnym feedbacku, który będzie stymulujący, a nie wyłącznie deprymujący oraz aktywnym uczestnictwie pedagoga w procesie twórczym. Brakuje zindywidualizowanego podejścia do studenta i stawiania przed nim spersonalizowanych wyzwań. W sferze artystycznej szczególnie dotkliwy jest postrzeganie studentów jako zbiorowości przez pryzmat całej grupy, rocznika czy pokolenia. Narzucanie sztywnych ram, zbiorowe oceny, wybieranie materiału niedostosowanego do potrzeb i trudności, z którymi borykają się poszczególni studenci – to wszystko sprawia, że nie rozwija się indywidualny potencjał każdej z osób, które w przyszłości mają tworzyć treści artystyczne w oparciu o swoją osobowość.

To właśnie w szkole jest czas i miejsce na własny rozwój, eksperymentowanie z postaciami, kwestionowanie zasad, mierzenie się z tym, co trudne lub niewygodne, szukanie wewnątrz siebie postaci niezgodnych z własnymi warunkami fizycznymi.

Dlatego tak potrzebny jest nacisk na **proces**, nie na **efekt** – czas na odnośnienie porażek i skucie na indywidualnym błędzeniu, nie na perfekcyjnym przygotowaniu egzaminu końcowego. Im szerszy wachlarz umiejętności zdobędziemy w szkole, tym swobodniej będziemy z niego korzystać nawet w ściśle sprecyzowanych realiach zawodowych.

Niezbędna jest obustronna praca nad umiejętnością dawania i odbierania feedbacku na poziomie merytorycznym, nie emocjonalnym czy też personalnym. Istotne jest zrozumienie jego znaczenia jako narzędzia, które ma służyć rozwojowi poprzez formułowanie uwag, które mają szansę być wskazówką, a nie jedynie wartościującą opinią na temat zdolności studenta. Równie ważna jest umiejętność merytorycznego przyjmowania takich uwag i pracy z nimi, dlatego chcielibyśmy mieć możliwość częściowego uczestniczenia w obradach komisji egzaminacyjnych, w trakcie których student mógłby osobiście skonfrontować się z uwagami pedagogów na temat swoich wyników. Aktualnie dostajemy jedynie szczątkowe informacje na temat ocen oraz omawianych przez komisję tematów od pedagoga prowadzącego przedmiot. W wielu przypadkach ocena studenta jest tylko kwestią głosowania, bez żadnych dodatkowych uwag, co pozbawia go praktycznej wiedzy, możliwej do wykorzystania w dalszym rozwoju. Na zamkniętych obradach komisji często klarują się także zbiorowe opinie dotyczące konkretnej osoby lub całego roku, przez pryzmat których studenci zaczynają być postrzegani, nie wiedząc, z czego wynika konkretna, narzucona im „etykieta”.

Doskonałym rozwiązaniem byłyby także oceny opisowe, przynajmniej jako dodatek do klasycznych ocen numerycznych. Oceny takie stanowiłyby wymierną wskazówkę na temat tego, nad czym student mógłby pracować w trakcie dalszej nauki. Bardzo pomocne byłyby również rozmowy semestralne, w trakcie których każdy student mógłby zapoznać się z indywidualnymi opiniami grona pedagogicznego na temat własnej pracy w ciągu semestru, widocznych postępów, słabych punktów oraz sugestii na temat tego, co stanowiłoby dla niego najbardziej rozwijające wyzwanie w kolejnym semestrze. Podobne rozmowy mogłyby być także dobrą praktyką podsumowującą cykl zajęć, w czasie których grupowo moglibyśmy porozmawiać o naszych odczuciach, postępach, spostrzeżeniach na temat wykonanej pracy, wykorzystując mniej formalną przestrzeń dla zgłaszania uwag i wymiany wiadomości zwrotnych z pedagogiem prowadzącym.

Niezwykle ważne jest także ustalenie klarownych zasad oceniania i usuwania ze szkoły. Zdarzały się sytuacje skreślenia studentów z listy z powodu wystawienia niedostatecznych ocen z losowych przedmiotów, mimo że przyczyna była zupełnie inna (np. zachowania zagrażające bezpieczeństwu innych studentów). W takich przypadkach szkoła nie ma przejrzystych narzędzi ani zasad, z których mogłaby skorzystać w sytuacjach wyjątkowych. Jest to także pole do przekroczeń – student może zostać skreślony z dnia na dzień na skutek opinii grona pedagogicznego, bez wcześniejszego poinformowania go o takiej ewentualności, bez podania konkretnych zarzutów, bez szansy nadrobienia braków edukacyjnych, mimo że naczelnym celem pedagogiki powinno być dążenie do osiągnięcia progresu. Nie ma klarownych wymogów, które regulowałyby ten proces i zapobiegały przypadkom nadużyć. Jest to także pozbawienie studenta wiedzy na temat własnej sytuacji, która daje mu możliwość obrony.

## **CO MOŻEMY ZROBIĆ?**

Proponujemy kilka rozwiązań, które naszym zdaniem poprawią zarówno jakość kształcenia jak i samopoczucie oraz bezpieczeństwo studentów i studentek. Podzieliłyśmy pomysły na dwie grupy. Pierwsza to praktyki, które nie są wymaganą procedurą, uważamy jednak, że ich wprowadzenie pozytywnie wpłynie na wszystkie aspekty pracy, zarówno studentów jak i pedagogów. Zdajemy sobie jednak sprawę, że nie istnieje „system idealny”. W naszych uczelniach pracują i studiują ludzie, którzy często kierują się emocjami, mają skrajnie różne doświadczenia, są na innych życiowych etapach. Dlatego też nieuniknione są okazjonalne konflikty, różnice zdań i charakterów. Aby takie problematyczne sytuacje nie urosły do rangi toksycznego ciągu zdarzeń, musimy uzbroić się w konkretne narzędzia i procedury ułatwiające rozwiązanie problemu. To właśnie druga grupa naszych pomysłów – przejrzyste zasady działania, z których każdy może skorzystać w razie jakichkolwiek wątpliwości.

### **GRUPA PIERWSZA: ZAPOBIEGANIE, CZYLI DOBRE PRAKTYKI**

#### **Ustalenie zasad przed rozpoczęciem pracy**

Wierzmy, że szczerą i otwartą rozmową na początku procesu twórczego pozwoli pedagogom i studentom lepiej zrozumieć siebie nawzajem i uniknąć późniejszych nieporozumień. Wszystkie osoby zaangażowane w proces powinny ustalić jasne zasady działania i cel zajęć. Pedagog powinien poinformować o stosowanych przez niego/nią metodach pracy i o zadaniach, jakie planuje postawić przed grupą. Studenci i studentki mogą wypowiedzieć się na temat swoich granic (np. fizycznych), przemyśleń związanych z rozpoczęciem procesu, ustalić formę komunikacji (np. sposób zwracania się do siebie nawzajem i do prowadzącego lub prowadzącej). Ustalenia z wstępnej rozmowy mogą zostać spisane w formie regulaminu, jeśli grupa wraz z prowadzącym czy prowadzącą wyrazi taką chęć. Do takich zapisów można później łatwo się odwołać w sytuacji konfliktowej.

#### **Semestralne spotkania z opiekunem lub opiekunką roku dla każdego studenta i studentki**

Wierzmy, że spotkania z opiekunem lub opiekunką roku przyczyniłyby się do rozwoju studentek i studentów. W rozmowie w cztery oczy opiekun czy też opiekunka roku miałaby możliwość indywidualnej i efektywnej komunikacji z danym studentem i studentką, nie skupiając się na całej grupie. Rozmowa powinna dotyczyć zarówno postępów studenta i studentki w procesie edukacji jak i samopoczucia, zdrowia psychicznego oraz własnych odczuć studenta czy studentki na temat pracy w danym semestrze.

Zaproponowane przez nas rozwiązania sprzyjają budowaniu zaufania między pedagogami a studentami, pozwalają przyjrzeć się młodym artystom bardziej indywidualnie i zbudować szczerą relację opartą na profesjonalnej więzi. Wzmacniają również poczucie wspólnego procesu twórczego, który naszym zdaniem jest dużo bardziej efektywny, niż schemat oparty wyłącznie na samodzielnej pracy, która później poddawana jest ocenie.



## **GRUPA DRUGA: REAGOWANIE, CZYLI NARZĘDZIA I PROCEDURY**

### **Responsywność**

Najważniejszą w naszym mniemaniu cechą, świadczącą o efektywności procedury, jest bezwzględna i obligatoryjna reakcja na zgłaszany przez studenta/studentkę problem. Sam kształt procedury ma tu znaczenie drugorzędne. Narzędzia, które dziś spotykane są w szkołach (ankiety, skrzynki zaufania itd.) nie będą spełniać swoich funkcji, dopóki każdy głos nie zostanie wysłuchany i nie zostaną podjęte odpowiednie, klarowne i jawne kroki w celu wytłumaczenia sytuacji. Jeśli studenci w ankietach zgłaszają, że praca z danym pedagogiem nie była satysfakcjonująca/była przemocowa, oczekują odpowiedzi oraz natychmiastowej reakcji odpowiednich władz w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji.

### **Transparentność**

Procedury postępowania w przypadku sytuacji przemocowej powinny być jasne, klarowne i ogólnodostępne. Studenci, pracownicy, a zwłaszcza Władze Uczelni oraz inne osoby pełniące stanowiska funkcyjne powinny być z nimi dobrze zapoznane i rozumieć ich przebieg. Usprawni to rozpatrywanie sytuacji konfliktowych oraz zwiększy poczucie bezpieczeństwa studentów.

### **Odpowiedzialne stanowiska funkcyjne**

Opiekun/opiekunka roku, przeprowadzający ze studentami i studentkami semestralne rozmowy, zapoznany z procedurami, według których powinien postępować w razie zgłoszenia problemu, zainteresowany stanem psychicznym i rozwojem artystycznym studentów i studentek.

Rzecznik/Rzeczniczka Praw Studenckich – osoba reagująca natychmiast po zgłoszeniu problemu, stojąca na straży dobra studentów i studentek oraz wymagająca wyjaśnienia zgłoszonych przez nich wniosków, posiadająca wiedzę na temat przebiegu obowiązujących w szkole procedur, by móc pokierować studentem poszukującym sposobu załatwienia określonej sprawy.

### **Narzędzia wspierające**

Ankiety semestralne – czytane i dokładnie analizowane przez powołaną do tego osobę, która w razie potrzeby uruchomi odpowiednie procedury wyjaśniające.

Prosty formularz zgłaszający problem – formularz może zostać wypełniony online i natychmiast wysłany do odpowiedniej osoby np. Rzecznika/Rzeczniczki Praw Studenckich.

Ogólnodostępna i klarowna informacja na temat postępowania w przypadku doświadczenia przez studenta lub pracownika przemocy wraz z opisem konkretnych kroków, jakie powinny zostać podjęte przez zgłaszającego w celu wyjaśnienia sytuacji.

## **EDUKACJA**

### **Obowiązkowa edukacja grona pedagogicznego i pracownic/pracowników administracyjnych**

Problemem edukacji antyprzemocowej jest brak systemowości. W organizowanych oddolnie i niezależnie warsztatach i konferencjach biorą udział jedynie osoby zainteresowane tematem, których motywacją jest często ich pogłębiona refleksja nad dobrymi praktykami. W związku z czym poszerzanie świadomości na temat przemocy w teatrze omija osoby, którym brak narzędzi i wiedzy z zakresu przekraczania granic w pracy. Dlatego naszym zdaniem konieczna jest obowiązkowość i cykliczność takiej edukacji. Niezbędna jest wiedza nie tylko na temat praktyk antyprzemocowych, ale także psychoedukacji, sztuki feedbacku, pracy w grupie, komunikacji i rozwiązywaniu konfliktów. Takie szkolenia powinny być naturalnym elementem kształcenia pedagogów, dostarczając im konkretne narzędzia, by efektywnie uczyć. Być może sprawdzą się także osoby w rodzaju superwizora – osoba, która potrafi pracować bezprzemocowo, praktykuje i propaguje tę wiedzę i mogłaby wskazać możliwe alternatywy pracy ze studentami i studentkami oraz aktorami i aktorkami.

Zdajemy sobie sprawę, że niemożliwym jest natychmiastowy przeskok z pułapu zaburzonej komunikacji do nieprzemocowego rozwiązywania konfliktu, dlatego jednorazowe szkolenie nie wystarczy. Ważne jest, aby proces pogłębiania świadomości i wiedzy praktycznej na ten temat przebiegał w sposób zrównoważony, rozłożony w czasie np. jako cykl obowiązkowych do zrealizowania kursów cosemestralnych/corocznych, tak aby nowe informacje miały szansę się ucieleśnić. Cykliczność rozumiemy również jako pewnego rodzaju „aktualizację” szkoleń, ponieważ jesteśmy w momencie postępujących zmian. Należy zadbać o włączanie bieżących problemów do antyprzemocowego dyskursu. Poza systematyczną praktyką, ważne są aspekty, których nie da się nauczyć raz na zawsze – np. inkluzywny język czy definicje przemocowych praktyk, które wciąż są na nowo definiowane.

Edukacja antyprzemocowa powinna obowiązywać wszystkich pracowników uczelni. Pracownicy i pracowniczki z wszelkich szczebli i sektorów tworzą naczynia połączone. Zarówno grono pedagogiczne jak i pracownicy administracyjni czy techniczni mogą być sprawcami i ofiarami przemocy. Wszyscy powinniśmy wiedzieć, jak należy zareagować w momencie przekraczania naszych granic. Wszyscy musimy zrozumieć, w jakim miejscu się znajdujemy i za co ponosimy odpowiedzialność. Im więcej wiemy, tym więcej jesteśmy w stanie zrozumieć i nazwać.

### **Obowiązkowa edukacja studentów**

Jednym z najważniejszych narzędzi obrony przed nadużyciami jest wiedza na temat tego, co nazywamy przemocą, w jakiej formie może się przejawiać, jakie działają techniki manipulacji oraz jak destrukcyjny jest wpływ toksycznych relacji na nasze zdrowie oraz efekt wykonywanej pracy. Drogą do poznania tego aspektu może być uczestnictwo w warsztatach z zakresu psychologii, na których przedstawione zostaną różnorodne mechanizmy działania przemocowego i które przygotowują studenta na rozpoznanie opresyjnej sytuacji już na samym jej początku. Sytuacje przemocowe najczęściej bywają nieoczywiste - warsztaty psychologiczne pozwolą studentowi na rejestrowanie przemocowego komunikatu i nieprawidłowych praktyk od razu.

Kolejnym, bardzo istotnym czynnikiem, mającym wpływ na rozwój przemocowych sytuacji jest brak studenckiego „BHP”. W szkole aktorskiej zauważa się kult przepracowywania, naginania swojej wytrzymałości psychicznej i fizycznej na niezliczonych próbach zaplanowanych do późnych godzin nocnych. W szkole nastawionej na efekt, student całą pracę wykonuje sam, niekiedy bez konkretnych wskazówek. Na zajęciach każdorazowo ma zaprezentować satysfakcjonujący pedagoga wynik, co doprowadza do jeszcze większej presji i napędza zamknięte koło stresu i pracy ponad siły. Warto byłoby unormować godziny pracy, otworzyć się na pracę procesową na zajęciach, a nie jedynie w czasie samodzielnej pracy studenta.

Dobrze także zastanowić się nad tym, czy dla wyników egzaminacyjnych warto poświęcić swoje zdrowie. Szkody wywołane brakiem dbałości o odpowiednie warunki pracy mogą stać się nieodwracalne i odbić się na późniejszym funkcjonowaniu w zawodzie. Do tego dochodzi specyfika edukacji aktorskiej - praca na bardzo silnych, niekiedy skrajnych emocjach. Jako studenci rozpoczynający naukę nie mamy wiedzy, jak sobie z takimi emocjami poradzić. Zostajemy z nimi sami, bo na zajęciach istotny jest efekt. Często doprowadza to do rozchwiania emocjonalnego, nałogów, nerwic czy konfliktów w grupie. Dlatego obok edukacji na temat przemocy niezwykle ważne byłoby wprowadzenie wiedzy na temat tego, jak zadbać o własny proces aktorski zarówno od strony fizycznej, jak i emocjonalnej np. metody radzenia sobie ze stresem, praca w grupie, wychodzenie z roli. W czasie naszej edukacji rzadko zwraca się uwagę na dynamikę tego procesu. Błędnie uważa się, że istotne jest jedynie to, co bezpośrednio stanowi o efekcie artystycznych, tymczasem, podobnie jak w sporcie, właściwe przygotowanie własnej pracy ma ogromny wpływ na osiągnięte wyniki.

## Edukacja prawna

Ogromnym polem braków edukacyjnych wśród studentów oraz pedagogów jest brak znajomości prawa w zakresie dwóch głównych dziedzin: prawa karnego i prawa pracy. Nie mówimy o znajomości na pamięć konkretnych przepisów, ale o samej świadomości, że na pewne sprawy mamy wpływ i sankcjonuje to nasze prawo. Często są to sprawy podstawowe np. to, że pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika; że ja, jako student, mogę być podmiotem inicjującym postępowanie karne; że każda zmiana regulaminu musi być podpisana przez pracowników. To tylko kilka z faktów, o których wielu studentów po prostu nie wie, nie ma więc narzędzi, by się bronić. Kodeks Karny zawiera zapisy określające takie zjawiska jak „zniewaga”, „naruszenie nietykalności cielesnej”, „znęcanie się”, czy „seksualne wykorzystanie stosunku zależności”. Istotnym jest również fakt, że każdy człowiek ma obowiązek poinformowania o tym, że zaszło przestępstwo, a student w ramach roszczenia może ubiegać się o zadośćuczynienie, czy odszkodowanie.

Często student nie wie, gdzie udać się ze swoim problemem. Gdy nie ufa władzom, może nawet zwrócić się bezpośrednio na policję, do prokuratury, stowarzyszeń, specjalistów (np. psychologa, adwokata, radcy prawnego) lub Państwowej Inspekcji Pracy. Ogromnie pomocna staje się także dyrektywa Parlamentu Europejskiego dotycząca sygnalistów - chodzi o ochronę osób sygnalizujących zachowania niezgodne z prawem, by w bezpieczny sposób mogły zgłosić naruszenia związane ze środowiskiem pracy. W przypadku szkolnych ankiet wielokrotnie spotykaliśmy się z brakiem jakiegokolwiek odzewu, czy sygnału, że ankieta została przyjęta - co sprawia, że narzędzie przestaje się sprawdzać i nie daje potrzebnego poczucia bezpieczeństwa. Dyrektywa o ochronie sygnalistów zobowiązuje pracodawcę do ułatwienia procedury zgłaszania nadużyć np. poprzez system informatyczny gwarantujący anonimowość. Dyrektywa ta gwarantuje także podjęcie konkretnych działań przez pracodawcę, który za brak odzewu może zostać ukarany. Warto więc wzbogacać swoją wiedzę na ten temat prawa karnego, prawa pracy oraz praw człowieka, ponieważ, jeśli będziemy uzbrojeni w narzędzia, będzie nam łatwiej walczyć z przemocowym systemem. Pedagodzy i pedagodżki są odpowiedzialni za naszą edukację, a my pragniemy, aby przebiegała ona w atmosferze zaufania. Nie jesteśmy w stanie zaufać profesorom lub władzom uczelni, jeśli wiemy, że brak im kompetencji m. in. w zakresie znajomości prawa czy poprawnego przeprowadzania procedur. Dlatego tak ważna jest świadomość krzywdzących mechanizmów ze strony tych, którzy są na wyższych szczeblach systemowej hierarchii.

## PODSUMOWANIE

Chcemy przerwać zamknięte koło wychowania i edukacji opartej na przemocy przekazywanej z pokolenia na pokolenie. Chcemy uczyć się dobrych praktyk na uczelni, skąd moglibyśmy brać przykład możliwy do wprowadzenia w całym środowisku. Mamy dość słuchania o tym, że „tak po prostu wygląda ten zawód”, że „kiedy skończymy studia, będzie tak samo lub gorzej”.

Przestańmy mówić o społecznościach teatralnych jako rodzinie, która pod płaszczem emocjonalnej zależności bardzo łatwo może ukrywać zachowania patologiczne. Przypomnijmy sobie, że przecież wszyscy jesteśmy w pracy. Funkcjonowanie na poziomie profesjonalizmu sprawi, że wyjdziemy ze sfery emocjonalnej i zejdziemy na ziemię, w sferę merytoryczną. Nie pozwalajmy na legitymizację przemocy, powtarzając „jeżeli coś ci się nie podoba, to przecież możesz odejść”. To nie osoby, które reagują na nadużycia powinny ponosić konsekwencje w postaci utraty pracy, wydalenia z zespołu czy też skreślenia z listy studentów. To przemocowe jednostki powinny być usuwane ze społeczności teatralnej, jeśli nie umieją, bądź nie chcą zmienić swoich krzywdzących metod. To one napędzają błędne koło przekraczania granic i nadużyć. Nie przystawajmy na systemową przemoc, bo „zawsze tak było” i tego „nie da się zmienić”. Nie starajmy się dopasowywać do tego, co jest, ale sprawmy, byśmy nie musieli tego robić.

Nie obwiniajmy też ofiar o to, że nie zareagowały wcześniej, że wcześniej nie miały odwagi wyznaczyć swoich granic. Zamiast zastanawiać się nad tym, czego się nie zrobiło, warto skupić się nad tym, co **teraz** można zrobić. Machina ruszyła, wyszło na jaw wiele przykrych sytuacji, które pozwoliły zrzuć zasłonę milczenia i udawania, że problemu nie ma. Teraz warto skupić się nad tym, co trzeba jeszcze naprawić, by do takich sytuacji nie dochodziło w przyszłości.

Nowe nurty w sztuce powstają na zasadzie zaprzeczenia obowiązującym normom - odnajdźmy swój wspólny nurt w sztuce. To czas poszukiwania i bycia twórczym. Próby zmian nie traktujmy jako ataku, czy podważenia kompetencji. Każda sytuacja jest rozwiązywalna, o ile rozmowa o problemie jest dopuszczalna. Jeżeli wszyscy uczestnicy toksycznej i trudnej sytuacji są otwarci, mogą sobie o czymś powiedzieć wprost - to już w samym zaufaniu kryje się nadzieja.

Widzimy, że działania podjęte w ostatnim czasie przez nasze środowisko są wielkim krokiem naprzód. Zdajemy sobie sprawę, że to dopiero początek nowej drogi, a zmiany nie będą natychmiastowe. A jednak te zmiany już się rozpoczęły i z radością obserwujemy ich przebieg. Dziękujemy każdej osobie, która poświęciła swój czas na przeczytanie tego tekstu. Dziękujemy każdej osobie, która zdobyła się na chwilę przemyśleń nad tym, co trudne. Dziękujemy każdej osobie, która gotowa jest spojrzeć na swoje działania z dystansu.

Patrzymy z nadzieją w przyszłość, pamiętając, że wszyscy dążymy do jednego celu. Wierzmy, że uda się stworzyć zdrowsze środowisko pracy dla nas wszystkich i tworzyć w nim wspaniałą, wartościową sztukę. Do dzieła!

Studentki/absolwentki

Diana Kozłowska

Urszula Gołdowska

Julia Bochenek

Monika Jarosińska





**KARTA PRAW I GRANIC PROCESU TWÓRCZEGO**





# Karta praw i granic procesu twórczego

## - rekomendacje dobrych praktyk w teatrach i szkołach teatralnych

### Preambuła

*Każdy człowiek ma prawo do poszanowania godności i czci, które stanowią źródło wolności i praw człowieka.*

*Godność i cześć człowieka są nienaruszalne.*

*Każdy człowiek ma prawo do samorealizacji.*

*Sztuce służą wolność twórczości oraz poszanowanie wszystkich uczestników i uczestniczek procesu twórczego, otwarta, podmiotowa komunikacja, partnerstwo, wzajemne zaufanie i odpowiedzialność.*

*Proces twórczy i proces kształcenia artystycznego opierają się na zasadzie „różni-równi”.*

*Przemoc lub nadużywanie stosunków zależności w procesie kształcenia oraz procesie twórczym, niezależnie od motywacji, są nieakceptowalne i muszą być zwalczane.*

*Wolność w sztuce jest wartością fundamentalną, ale nie nadrzędną wobec godności i czci człowieka.*

*Sztuka i wolność twórczości artystycznej nigdy nie usprawiedliwiają przemocy.*

Granice w sztuce nie są stałe i zawsze zależą od przebiegu konkretnego procesu: jakości komunikacji, metod pracy, upodmiotowienia jego uczestniczek i uczestników. Dlatego Karta praw i granic procesu twórczego nie koncentruje się na stworzeniu katalogu działań niedopuszczalnych, ale na wypracowaniu narzędzi, które będą służyły bezpieczeństwu procesów pracy i kształcenia w teatrze. Zespół ekspertek i ekspertów powołany podczas projektu Granice w Teatrze rekomenduje:

1.  
Wprowadzenie oraz wykonywanie w każdej placówce teatralnej i szkole teatralnej całościowej polityki antyprzemocowej oraz procedur antyprzemocowych, wypracowanych w trybie partycypacyjnym z całą społecznością instytucji.
2.  
Powołanie jako narzędzia polityki antyprzemocowej w placówkach teatralnych komisji, które powinny cieszyć się całkowitą niezależnością oraz mieć możliwość wsparcia ze strony niezależnych ekspertów, w szczególności z dziedziny psychologii i prawa.
3.  
Zapewnienie w placówkach teatralnych i szkołach teatralnych ochrony sygnalistkom i sygnalistom (zgodnie z regulacjami zawartymi w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii).
4.  
Wypracowanie i spisanie w formie dokumentu Zasad współpracy twórczyń i twórców z zespołami i szkołami teatralnymi, gwarantujących podmiotowość, partnerstwo i bezpieczeństwo, rozstrzygających w szczególności o: warunkach wyrażenia sprzeciwu wobec działań, które naruszają bezpieczeństwo fizyczne i psychiczne w procesie pracy, formach i terminach zawierania umów, zasadach komunikacji oraz planowania i realizacji procesu twórczego i produkcyjnego.
5.  
Stworzenie przez zespół rozpoczynający pracę nad konkretnym projektem indywidualnego i pisemnego Kontraktu procesu twórczego, określającego w szczególności metody pracy, język teatralny, temat/kierunek poszukiwań, zasady na jakich będzie przebiegał proces twórczy. Kontrakt powinien uwzględniać „Zasady współpracy” obowiązujące w danej placówce i szkole teatralnej. Kontrakt podlega zatwierdzeniu przez kierownictwo placówki. W toku procesu twórczego Kontrakt może podlegać zmianie, jeżeli wszystkie jego strony wyrażą na to zgodę.

6.

Obowiązkiem władz placówek teatralnych i szkół teatralnych jest dbanie o wolność twórczości, a w ramach tej wartości także o nienaruszalność godności oraz integralności fizycznej i psychicznej każdej uczestniczki i każdego uczestnika procesu twórczego.

7.

Zaangażowanie oraz gotowość każdej i każdego z nas do reakcji na przemoc są podstawą bezpieczeństwa w procesie twórczym.

8.

Wszyscy powinniśmy mieć świadomość, że sprawcy przemocy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej, cywilnej, a nawet karnej.

9.

Władze placówek teatralnych i szkół teatralnych powinny reagować na zjawiska przemocowe także w sytuacji braku zgłoszeń i skarg pokrzywdzonych.

10.

Przeciwdziałanie przemocy i dyskryminacji jest wspólną odpowiedzialnością całego środowiska.

Zespół powołany podczas projektu Granice w Teatrze Polskiego Ośrodka Międzynarodowego Instytutu Teatralnego ITI, realizowanego z dotacji Programu Aktywni Obywatele- Fundusz Krajowy finansowanego z funduszy EOG:

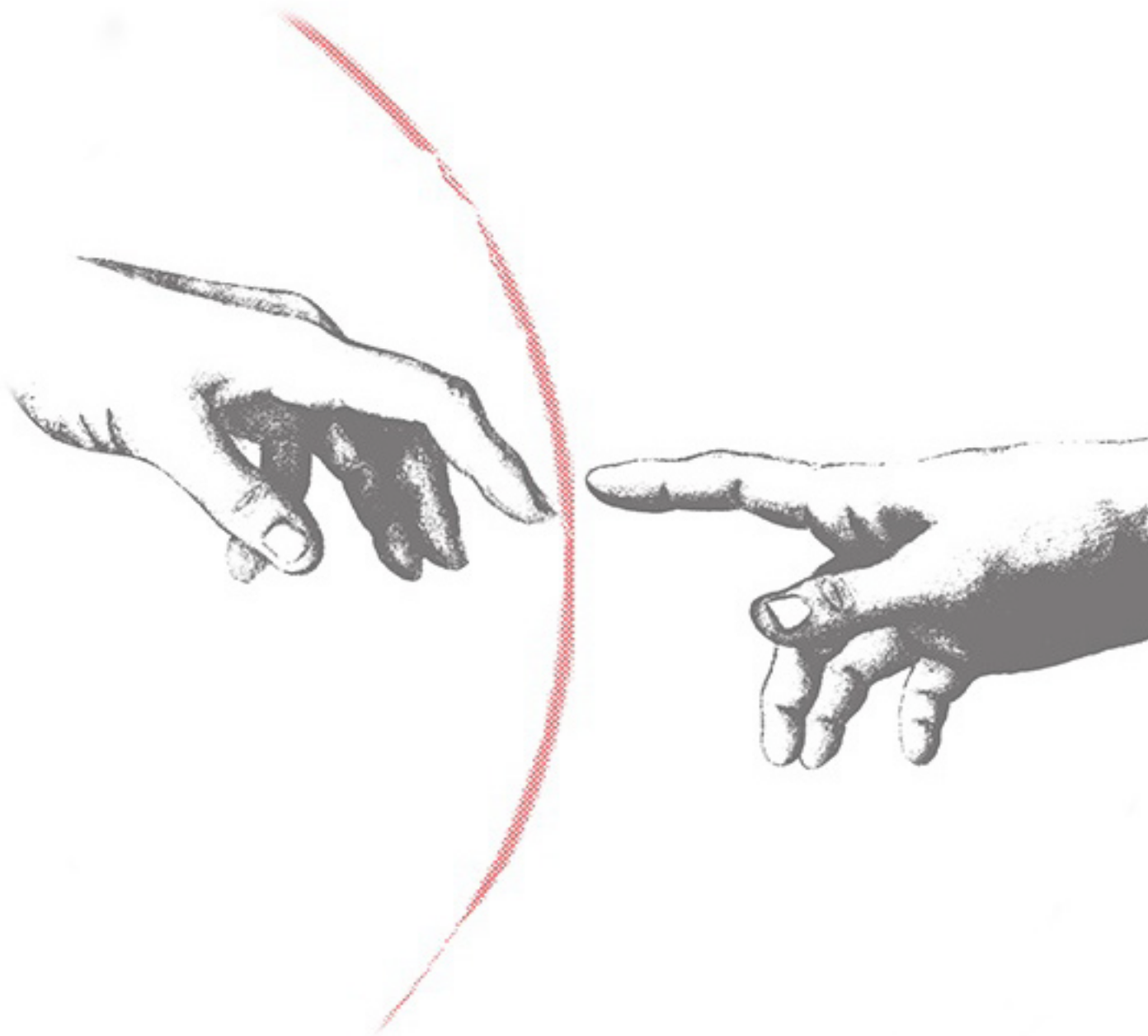
Agata Adamiecka-Sitek

Krzysztof Budnik

Marta Miłoszewska

Monika Szela

Piotr Tołoczko



**ZESPÓŁ PROJEKTU GRANICE W TEATRZE**



## **ZESPOŁ PROJEKTU GRANICE W TEATRZE W SKŁADZIE:**

Karolina Kirsz

koordynatorka główna projektu (merytoryczna i organizacyjna)

Marzena Kopczyńska-Urlich

koordynatorka/opiekunka merytoryczna, prowadzenie warsztatów, film Mity teatralne

Paulina Michalewska

koordynatorka organizacyjna, współtworzenie wydawnictwa elektronicznego

Edyta Bach

obsługa PR

Ola Szempruch

projekt materiałów wizualnych

Wiktor Zmysłowski

videostreaming, realizacja filmów

Monika Sidor

videostreaming i dokumentacja filmowa, współtworzenie wydawnictwa elektronicznego

Jakub Kozłowski

realizacja filmów

Jagoda Szelc

prowadzenie warsztatów

Monika Klonowska

prowadzenie warsztatów

Ula Kijak

współtworzenie wydawnictwa elektronicznego, udział w panelu dyskusyjnym, przeprowadzenie warsztatów

Karolina Rospondek

współtworzenie wydawnictwa elektronicznego

Małgorzata Wdowik

prowadzenie warsztatów

Ewelina Śliwińska-Kur

prowadzenie warsztatów

Mateusz Kur

prowadzenie warsztatów

Kazimierz Ździebło

prowadzenie warsztatów

Magdalena Jochna-Latoś

prowadzenie warsztatów



Julianna Bloodgood  
prowadzenie warsztatów

Diego Pileggi  
prowadzenie warsztatów

Niamh Dowling  
prowadzenie warsztatów

Joanna Nawrocka  
udział w panelu dyskusyjnym

Agata Adamiecka  
udział w panelu dyskusyjnym, współtworzenie Karty praw i granic procesu twórczego

Alina Czyżewska  
udział w panelu dyskusyjnym

Anna Zubrzycki  
udział w panelu dyskusyjnym

Krzysztof Budnik  
udział w panelu dyskusyjnym, prowadzenie warsztatów, współtworzenie Karty Praw i granic procesu twórczego

Paweł Paszta  
udział w panelu dyskusyjnym

Maksymilian Rogacki  
udział w panelu dyskusyjnym

Marta Miłoszewska  
udział w panelu dyskusyjnym, współtworzenie Karty praw i granic procesu twórczego

Monika Szela  
współtworzenie Karty praw i granic procesu twórczego

Piotr Tołoczko  
współtworzenie Karty praw i granic procesu twórczego

Piotr Tokarek  
tłumaczenie symultaniczne

Małgorzata Szymczak  
tłumaczenie symultaniczne

Mariusz Ochociński  
montaż filmu Teatralne mity

Alisa Yerkova  
Leonid Gordienko  
wynajem sprzętu operatorskiego i nagłośnienia do filmu Teatralne mity, realizacja zdjęć

Ewelina Ciszewska  
dziekanka Wydziału Aktorskiego AST we Wrocławiu, partnerka projektu

Katarzyna Kostenko  
kanclerz AST we Wrocławiu

Dorota Segda  
rektorka AST w Krakowie, udział w panelu

Elżbieta Czaplińska-Mrozek  
prowadzenie panelu dyskusyjnego

Adam Bodnar  
Rzecznik Praw Obywatelskich, wystąpienie specjalne

Prawnicy i prawniczki prowadzący warsztaty W granicach prawa

Paulina Gurgacz

Ewa Szybińska

Jakub Minowski

Barbara Mikłaszewicz

Anna Mitoraj

Krzysztof Mitoraj

Sabina Gurgacz

Karolina Ciećko

wolontariusze i wolontariuszki

Dawid Tyra

Justyna Czmuda

Oliwia Derecka

Diana Kozłowska

Julia Bochenek

Katarzyna Lewandowska

Ewa Sadowska

Katarzyna Gawenda

Aleksandra Kołtuniak

Miłosz Broniszewski

Aleksandra Łukaszewska



Polski Ośrodek  
Miedzynarodowego  
Instytutu Teatralnego



Akademia  
Sztuk  
Teatralnych

Im. St. Wyspiańskiego w Krakowie  
Filia we Wrocławiu

**Gildia**  
Polskich Reżyserów i Reżyserów Teatralnych

**SDT**  
Stowarzyszenie  
Dyrektorów Teatrów

Iceland   
Liechtenstein  
Norway

**Active  
citizens fund**

Projekt realizowany z dotacji programu  
Aktywni Obywatele--Fundusz Krajowy,  
finansowanego z funduszy EOG