didaskalia
gazeta teatralna

Z numeru: **Didaskalia 183**
Data wydania: październik 2024
Źródło: https://didaskalia.pl/pl/artykul/wsluchujac-sie-w-czlowieka

/ PONTEDERA

Wsłuchując się w człowieka

Małgorzata Jabłońska

Radical Move

reżyseria, scenariusz: Aniela Gabryel, zdjęcia: Zuzanna Kernbach, producentki: Agnieszka Dziedzic, Agnieszka Skalska, montaż: Anna Garncarczyk, produkcja: Koi Studio

premiera: 1 czerwca 2023

Wszystko zaczyna się od oddechu. Słychać go w ciemności, z której wyłania się widok nadmorskiego klifu. Na krawędzi stoi dziewczyna. Z offu słychać głos Jerzego Grotowskiego: „Na to, żeby dojść, trzeba włożyć pewien wysiłek, aby czuwać. Aby to było jak wielkie czuwanie, które trwa dzień i noc, dzień i noc, dzień i noc. Ludzie przybywają na górę i ludzie odchodzą z góry. Przybywają następni, odchodzą. My przemy ku narodzinom czegoś, czego między ludźmi jeszcze nie było”[1]. Po chwili – nie wiemy, czy jest to chwila zawahania, czy może utwierdzania się w ostatecznej decyzji – dziewczyna wykonuje krok naprzód, w przepaść.

Ta bardzo silna metafora otwiera film dokumentalny pod tytułem *Radical*

Move w reżyserii Anieli Astrid Gabryel, wyprodukowany przez Koi Studio, wyświetlany pod koniec listopada 2023 roku w ramach programu „Najlepsze polskie dokumenty w krakowskich i małopolskich kinach studyjnych" Krakowskiego Festiwalu Filmowego. Premiera filmu odbyła się 1 czerwca 2023 roku na KKF, gdzie film prezentowano w kategoriach konkursowych: nominacja do Złotego Lajkonika w konkursie polskim oraz do Złotego Smoka w międzynarodowym konkursie filmu krótkometrażowego. 27 maja 2024 roku w kinie Nowe Horyzonty odbyła się organizowana przez Instytut im. Jerzego Grotowskiego wrocławska premiera filmu. Realizowany w latach 2017-2022 dokument przedstawia pracę zawiązanej w 2008 roku i prowadzonej przez Thomasa Richardsa tzw. Focused Research Team in Art as Vehicle, w składzie: Antonin Chambon, Benoit Chevelle, Bradley Jay High, Guilherme Kirchheim, Jessica Losilla-Hébrail, Sara Montoya, Tara Ostiguy, czyli ostatniej stałej grupy pracującej w Workcenter of Jerzy Grotowski and Thomas Richards w Vallicelle pod Pontederą.

Odpowiedź można tylko uczynić

Grupa Focused Research Team in Art as Vehicle, podejmując badania rozpoczęte przez Jerzego Grotowskiego i kontynuowane przez Thomasa Richardsa, zajmowała się praktykowaniem i dalszym zgłębianiem techniki performatywnej opartej na wykorzystaniu tradycyjnych pieśni wibracyjnych. „Rezultatem takiej praktyki" – pisał Grotowski – jest podnoszenie się działających „ku energii bardziej subtelnej, by wraz z nią zejść ku naszemu ciału instynktowemu. To jest obiektywność rytuału" (2012, s. 834). Za czasów Grotowskiego praca w Workcenter zorganizowana była wokół dwóch głównych filarów. Jedna sekcja poświęcona była instruktażowi (w znaczeniu edukacji permanentnej) w zakresie pieśni, tekstu, metody działań fizycznych (analogicznej do metody Stanisławskiego), ćwiczeń „plastycznych" i

„fizycznych” dla aktorów. Druga sekcja obejmowała to, co zmierza w kierunku „sztuki jako wehikułu” (tamże, s. 841), czyli tworzenie precyzyjnych struktur performatywnych, których wykonanie skutkuje sublimacją energii wykonawcy i doświadczeniem stanów o charakterze transcendentnym, duchowym. I właśnie ten aspekt ich pracy przyciągnął reżyserkę Anielę Gabryel. Absolwentka dramatologii na Wydziale Polonistyki UJ oraz Wydziału Reżyserii Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej Teatralnej i Telewizyjnej w Łodzi w rozmowie z Dariuszem Kosińskim (Kosiński, Gabryel, 2021) przyznała, że od zawsze fascynowała ją koncepcja Grotowskiego, zgodnie z którą teatr jest narzędziem do poznania siebie i drogą własnego rozwoju duchowego. Takie potrzeby, wyjaśniła, towarzyszyły jej w trakcie nauki i pierwszych realizowanych projektów artystycznych, choć na swoje medium ekspresji wybrała film, a nie teatr. Po obejrzeniu *The Living Room*, opusu Workcenter prezentowanego we Wrocławiu w 2016 roku, zrodził się w niej pomysł zrealizowania filmu wyrastającego z doświadczenia, jakim dla niej samej na gruncie artystycznym i osobistym było zetknięcie się z tą pracą. Szukała więc takiego sposobu filmowania, który pozwoliłby na przepływ energetyczny, jakiego doświadcza widz-świadek w trakcie zdarzenia performatywnego odbieranego na żywo. Jak twierdzi, oparła się w swoich eksperymentach na dwóch założeniach: po pierwsze, „kamera może chłonąć energię miejsca”[2], po drugie, „gdy reżyser i operator mają taką intencję, by wejść w to energetyczne połączenie, to ta energia się przeniesie i widz ją odczuje z ekranu jak falę” (tamże).

Ta postawa poszukiwania i gotowości do twórczego ryzyka, za którą idzie także wytężona praca, spotkała się z uznaniem Thomasa Richardsa i zaufaniem członków Focused Team. Gabryel uzyskała zgodę na filmowanie w Workcenter. Warunkiem stawianym ekipie filmowej było wejście w rygorystyczny rytm życia i pracy grupy, czynne włączenie się w praktykę, by

filmowanie nie zakłócało przebiegu działań, ale organicznie z nimi współistniało. „Zastanawiałam się – wspominała Gabryel podczas rozmowy po krakowskim pokazie filmu – co to znaczy medytować i filmować. Jak osoba posługująca się sprzętem technicznym może wejść w stan zbliżony intensywnością do performerów”.

Dzięki nadzwyczajnemu zaangażowaniu członkiń ekipy, operatorki kamery Zuzanny Kernbach i rejestratorki dźwięku Anny Rok, okazało się, że kamera może przestać być elementem obcym w przestrzeni działań performerów i stać się narzędziem rzemiosła wykonywanego z zaangażowaniem przekraczającym codzienność, że możliwe jest takie działanie ekipy filmowej, które będzie ekwiwalentem pracy odbywającej się przed obiektywem. Wymagało to od obu rejestratorek fizycznego treningu i uważności rozszerzonej poza obsługiwane urządzenia, by w chwilach intensywnego działania performerów umieć nie tylko nie przeszkadzać w ekspresywnym ruchu, ale móc go antycypować i wyprzedzać o ułamek sekundy pozwalający na złapanie kadru i wyostrzenie obrazu. Umożliwiło to obecność ekipy filmowej podczas najbardziej intymnych prac Focused Team – tzw. *Singing sessions* oraz *Work in silence*, stanowiących sedno pracy w nurcie sztuki jako wehikułu, które dotąd nie tylko nie były filmowane, ale pozostawały niedostępne dla postronnych świadków. To właśnie podczas tych sesji grupa z codziennym rytualnym rygorem praktykuje sztukę jako wehikuł niejako dla samych siebie lub dla samej sztuki. Muszę przyznać, że przedstawienie tych działań w dużym, niemal intymnym zbliżeniu, dzięki któremu na moment zapominałam o medialnym zapośredniczeniu oglądanych przeze mnie scen, było dla mnie chyba najmocniejszym momentem filmu.

Ekipa filmowa współpracowała z zespołem Workcenter łącznie przez sześć lat. Efektem jest ponad trzysta godzin materiału, który zmontowany został

przez Annę Gancarczyk przy współpracy z producentkami Agnieszką Skalską i Agnieszką Dziedzic w siedemdziesięciominutowy film. Gabryel zestawia w nim sceny z pokazywanych publicznie dzieł Workcenter (*Living Room*, *Deep Under: The Answer to Dostoyevsky*), z pracy warsztatowej członków Focused Team i Thomasa Richardsa z gośćmi i adeptami przyjeżdżającymi do Workcenter, z regularnej wewnętrznej pracy zespołu obejmującej indywidualną pracę Richardsa z poszczególnymi osobami, a także znane jeszcze z opisów praktyk Grotowskiego ćwiczenia *Motions*. Film zawiera jednak również sceny ukazujące inną stronę funkcjonowania członków Focused Team – ich egzystencję poza pracą artystyczną, podczas posiłków, w chwilach prywatnych, podczas pracy w ogrodzie, w podróży i podczas przygotowań do pokazów. Gabryel oddaje im też głos w zarejestrowanych rozmowach, pytając o motywację ich obecności w Workcenter i charakter doświadczeń, jakie są ich udziałem w czasie pracy. Całość kontrapunktuje metaforycznymi obrazami wzburzonej wody, na różne sposoby zderzającej się z kamieniami klifu. Film silnie oddziałuje zarówno warstwą wizualną, jak i dźwiękową, angażując widza także wyraźną dramaturgią prowadzącą od pełnego entuzjazmu poczucia wspólnoty oraz ekscytującego zbliżenia do doświadczenia egzystencjalnej pełni, przez kryzys i sytuacje konfliktowe, aż po rozpad zespołu.

„Dokument ma tę specyfikę" – tłumaczyła podczas spotkania w Krakowie Gabryel – „że rozpoczynając projekt, nie wie się, jaki będzie jego przebieg i co się wydarzy". Film, który na początku miał być nowatorską rejestracją spektaklu, stał się na koniec zapisem ostatnich chwil funkcjonowania ośrodka w Pontederze. W 2020 i 2021 roku kolejni członkowie grupy podjęli decyzję o odejściu z Workcenter – miejsca pracy i zamieszkania, w którym spędzili ostatnie siedem, a niektórzy ponad piętnaście lat. Focused Team przestał istnieć, a w kilka miesięcy później, w styczniu 2022 roku, Thomas

Richards podjął decyzję o ostatecznym zamknięciu Workcenter. Kamera towarzyszy Richardsowi ostatniego dnia wyprowadzki, gdy zamyka on symbolicznie drzwi do sali, miejsca, które jeszcze przed chwilą wibracje pieśni napełniały niesamowitością i energią, teraz pustego i cichego. W oddali słychać jedynie silnik przeprowadzkowej ciężarówki. Dla osób związanych z miejscem i ideą Workcenter ten moment filmu będzie zapewne niezwykle przejmujący.

Aniela Gabryel przyznała w rozmowach (Marek, 2023; Walo, 2023), że powstawanie *Radical Move* był też procesem jej własnego egzystencjalnego poszukiwania, który pochłonął całe jej jestestwo: czas, emocjonalność i psychika podporządkowane były z jednej strony stworzeniu dzieła, a z drugiej odpowiedzialności za bohaterów, z którymi oprócz szacunku złączyły ją w czasie tych sześciu lat także relacje przyjacielskie.

> A potem była druga rzecz [po fascynacji *The Living Room* – przyp. M.J.] – fascynacja zespołem. Ale nie była to postawa kultowa, jakieś uwielbienie czy przekonanie, że oni mają szczególne połączenie z czymś, co przekracza doczesność. Była natomiast na pewno czułość wobec tych ludzi i wobec ich poszukiwań […]. Oczywiście też szukam tego w życiu, ale jednak robię inne rzeczy, mam inne związki, działania… A oni nie – wszystko oddają, żeby doświadczyć tej „transcendencji". I były takie pytania: dlaczego? Czym jest ta transcendencja? Co się dzieje w czasie *Work in silence*? Co im to daje w codziennym życiu? Czym to jest w relacjach, w społeczeństwie? Czy może je zmieniać i jak? To są pytania, które zadaję sobie do dziś, i nie mam, ani film nie ma przynieść na nie jednoznacznej odpowiedzi czy oceny (Kosiński, Gabryel, 2021).

I to zawieszenie oceny jest znaczące. Więcej bowiem od jednoznacznej oceny historycznej sytuacji, która dla nas – widzów niezaangażowanych bezpośrednio w utrwalone na filmie relacje – pozostanie zawsze pewną anegdotą środowiskową, może dać namysł nad procesami, których świadkami jesteśmy dzięki filmowemu zapisowi. Na marginesie, same twórczynie przyznają, włączając się do tego namysłu, że poniesiony przez nie koszt powstania filmu był duży (Marek, 2023).

Pójdę za tobą

Gabryel wraca do swoich bohaterów po upływie pewnego czasu. Z powodu pandemii koronawirusa rozmawia z nimi przez komunikatory internetowe. Pyta, jak z perspektywy czasu oceniają swoją decyzję. Wszyscy sygnalizują trudności, jakich przysparza odnalezienie się w codzienności poza Workcenter i pewne zawieszenie – każda z osób na swój sposób konfrontuje się ze zmianą sytuacji życiowej. Utrata źródła tak istotnego egzystencjalnie doświadczenia rodzi poczucie żałoby, ale nikt nie podważa zasadności swojej radykalnej decyzji. Igor Stokfiszewski w tekście *Pusty dokument. List do Anieli Gabryel po premierze filmu „Radical Move”* podsumował wymowę tego filmu, wskazując na szersze znaczenie uchwyconych w nim przemian: „W konsekwencji stworzyłyście niezwykły zapis historyczny schyłkowych lat funkcjonowania ostatniego laboratorium teatralnego założonego przez Jerzego Grotowskiego, który zarazem inspiruje do pytań o głębsze przyczyny wyczerpania się potencjału sztuki jako wehikułu” (Stokfiszewski, 2023).

Nie czuję się wystarczająco kompetentna, by w tym miejscu dać odpowiedź na pytania o przyczyny, nie mam też pewności, czy potencjał ten rzeczywiście się wyczerpał. Oglądając film, zobaczyłam jednak rekapitulację procesów, które znam z obserwacji innych laboratoryjnych grup teatralnych.

Chciałabym więc, wykraczając poza formułę recenzji, ale używając zawartych w filmie scen jako ilustracji, zaproponować komentarz (oraz dodatkowe pytania) dotyczący wybranych wątków w możliwej i potrzebnej dyskusji o procesach zachodzących w pracy laboratoryjnej w sztukach performatywnych. Moja propozycja to kilka modeli teoretycznych z zakresu przywództwa i dynamiki procesów grupowych, które – mam nadzieję – wskażą nową perspektywę. Jednocześnie liczę na to, że recepcja *Radical Move* ożywi tę dyskusję na nowo. Za pomoc w myśleniu chciałabym w tym miejscu szczególnie podziękować Uli Kijak, która wsparła mnie perspektywą osoby pracującej w teatrze, ja także z osobami doświadczonymi przemocą.

Wspomniane wyżej procesy, zachodzące w znanych mi grupach laboratoryjnych, przebiegają na ogół podobnie, co potwierdzili podczas rozmowy obecni na krakowskim seansie praktycy: początkowy zachwyt wolnością twórczą, zaskoczenie akceptacją indywidualności i admiracją potencjału twórczego (które przypominają niekiedy mechanizm *love bombing*[3]), głębokie doznania estetyczne i duchowe, odosobnienie pomagające w skupieniu się na pracy (zwiększające też poczucie ekskluzywności), ale rodzące uwikłania interpersonalne (także o charakterze intymnym – tego aspektu akurat w filmie nie pokazano, choć z rozmów po seansie wynika, że reżyserka była ich świadoma), rygor i rosnące obciążenia – pod względem liczby zadań w pracy artystycznej oraz poza nią, w pracy administracyjnej lub porządkowo-technicznej (wynikające z etosu samowystarczalności grupy, ale także często z prekarnej sytuacji zespołu, utrzymującej się mimo wzrastającego prestiżu i/lub instytucjonalizacji). To ostatnie zjawisko najczęściej towarzyszy momentowi, w którym z chwilą przybycia nowych członków wymagających szkolenia rówieśniczy kolektyw przekształca się w grupę zhierarchizowaną, co często wiąże się też z autokratyzacją – wyłonieniem się (o ile nie było go wcześniej) jednostkowego

lidera-reżysera-nauczyciela. Dodajmy do tego stawianie pracy artystycznej ponad wszystkimi innymi sferami życia i konieczność całkowitego podporządkowania się jej rytmowi oraz wymóg najwyższej jakości artystycznej, a otrzymamy pojawiające się coraz częściej sytuacje konfliktowe, wynikające niejednokrotnie z przemęczenia i frustracji. W tych okolicznościach poczucie poświęcenia rośnie sukcesywnie aż do przesilenia, kiedy dyskomfort przekracza poziom satysfakcji z efektów pracy lub wysokości wynagrodzenia, co z kolei często skutkuje burzliwymi odejściami w atmosferze konfliktu, zdrady, rozłamu.

Nie jestem w moich obserwacjach osamotniona. Zależności te dostrzegają także wykonawcy. Ditte Berkeley, wieloletnia aktorka Teatru ZAR, obecnie freelancerka, performerka i nauczycielka technik wokalnych, zaproszona do panelu dyskusyjnego po wrocławskiej premierze *Radical Move*, zapisała na swoim profilu na Facebooku reakcję na film, w której zawarła dodatkowo odpowiedź na wątpliwości zgłaszane bardzo często w dyskusjach o przemocy w teatrze, które brzmią mniej więcej: „wszyscy jesteśmy dorośli, przecież wiedzieli, na jaki proces się decydują”. Pozwolę sobie w dużym cytacie przytoczyć fragment wypowiedzi Ditte Berkeley w moim tłumaczeniu:

> […] Po obejrzeniu tego filmu miałam tak wiele refleksji, reakcji, odzewów w moim ciele, że nie byłam w stanie wypowiedzieć ani jednego słowa. Ale chcę powiedzieć jedną rzecz, jako odpowiedź na pytanie, czy to nie jest świadomy wybór, dołączenie do takiej „pracy”[4]. Czy aktor nie zdaje sobie sprawy z tego, jaka będzie cena?
>
> Nie zawsze. Czasem widzi się dzieło, które zwala z nóg. Widzi się zaangażowanie wykonawców, ich więź z materiałem, który przedstawiają, poczucie zespołowości, misję, którą w swoim

odczuciu spełniają. I czujesz, że mogłabyś być tego częścią. Chciałabyś być częścią tak niesamowitej pracy. Ale dzielenie się pracą, to, co widzisz, jest tylko szczytem góry lodowej.

Następnie dołączasz do zespołu po długiej selekcji, podczas której musisz udowodnić swoje zaangażowanie i pasję. Kiedy już zostaniesz wybrana, wkraczasz w codzienną rutynę tworzenia „pracy". Treningi, harmonogramy, stosowany język komunikacji.

W tego rodzaju „pracy" dynamika władzy między reżyserem a wykonawcą nigdy nie jest wyrównana. Nigdy nie jest sprawiedliwa. Lub między liderem a wykonawcą. Wykonawca czyni – trzymając serce na dłoni, atleta serca – siebie podatnym na zmiany. Od wykonawcy oczekuje się zdolności adaptacyjnych, elastyczności i poświęcenia. Pełnego poświęcenia, które w krytycznych momentach stanowi wyzwanie dla życia prywatnego i rodzinnego. Relacje w pracy nigdy nie są sprawiedliwe, nigdy nie są równe – chyba że istnieją odpowiednie struktury, które to zapewniają.

Lider decyduje o porze pracy i liczbie godzin, czasie prób w roku, sposobie wykonywania pracy, o tym, czy pracujesz w weekendy, podczas ważnych wydarzeń w swoim życiu, podczas choroby lub z kontuzją; i, oczywiście, możesz powiedzieć „nie", ale kosztem swojego miejsca w zespole – ponieważ będzie to oznaka braku poświęcenia dla pracy. Nie tylko dla pracy! Dla twoich towarzyszy, którzy również budują tę „pracę" razem z tobą i również ogromnie się poświęcają. Budzi to wielkie poczucie odpowiedzialności za potencjalne załamanie się „pracy", za te wszystkie lata potu. Każdy występ jest BARDZO WAŻNY, więc nawigujesz przez czas, pozwalając, aby znaczenie „pracy" przeważyło nad znaczeniem

> ludzi wokół ciebie, twoim zaangażowaniem w świat w szerszym aspekcie życia. Stajesz się niewolnikiem „pracy", którą sama pomogłaś stworzyć, tej złotej klatki, którą sama zbudowałaś. I czujesz przywiązanie, ponieważ siła osobistych powiązań z twoimi towarzyszami jest bardzo duża, dzieliłaś z nimi tak wiele, praktycznie żyjąc razem przez lata. Istnieje poczucie współzależności.
>
> A współpraca nigdy nie jest uczciwa, gdy reżyser lub lider decyduje o twoim wynagrodzeniu, niezależnie od tego, czy ci się należy, czy nie. Czy na nie zasłużyłaś, czy nie. Niezależnie od tego nawet, czy jesteś za nie wdzięczna! Zależy od tego, jak mocno się angażujesz, jak wiele, według niego, poświęcasz dla „pracy". Niektórzy ludzie mają rodziny do wykarmienia, kredyty do spłacenia. Są zależni od tej pensji, więc trwają w tej dynamice. To nie jest związek równych. Gry o władzę, które toczą się między liderami i członkami takich zespołów, są jak pajęczyny ze złotej nici, które błyszczą z daleka, ale czasami wymagają niezwykłego wysiłku, aby się z nich wydostać. […] (Berkeley, 2024).

Mam wrażenie, że w zarysowanym powyżej przeze mnie schemacie przemian w teatralnych grupach laboratoryjnych, jak również w przypadku przedstawionej w filmie sytuacji i opisach Berkeley, dynamika pracy artystycznej i duchowej ściera się ze standardami organizacji pracy. Choć porządki analizy krytycznoinstytucjonalnej i poszukiwań egzystencjalno-duchowych zdają się zupełnie do siebie nie przystawać, niektóre spostrzeżenia wynikające z takiego zestawienia mogą być przydatne w próbach rozeznawania tych sytuacji. W rozmowach o laboratoriach czy studiach teatralnych[5] skupiamy się zwykle na temacie technik i ich

skuteczności. Rzadziej podejmujemy temat zatrudnienia (wiele z tych grup działa w sektorze NGO), dynamiki procesu grupowego, cykli nauczania czy znaczenia relacji interpersonalnych. Tymczasem ciekawe obserwacje może przynieść już choćby spojrzenie w tym kontekście na podstawowy model Tuckmana, opisujący pięć nieodzownych etapów procesu grupowego: 1) faza formowania, gdy członkowie grupy spotykają się i zaczynają rozumieć cel i strukturę grupy; 2) faza burzy, gdy członkowie wyrażają swoje odmienne opinie, doświadczają konfliktu i walczą o pozycje w grupie; 3) faza normowania, gdy grupa ustala obowiązujące normy i role poszczególnych członków, co prowadzi do bardziej spójnego i opartego na współpracy zachowania; 4) faza działania, gdy grupa może efektywnie pracować nad swoimi celami z wysokim stopniem autonomii; 5) faza domknięcia, gdy grupa kończy wspólną działalność, osiągnąwszy swoje cele lub po wyznaczeniu przez członków nowych celów wykraczających poza możliwości tej grupy (Tuckman, 1965, s. 384-399). Pominięcie któregoś z tych etapów lub przeciwdziałanie jego nadejściu może rodzić zapętlenia i konflikty oraz degenerację oddziaływania sił w grupie.

Na kolejność i przebieg etapów wpływ ma niewątpliwie sposób kierowania grupą. Dyrektywny i autokratyczny lider, czyli – według definicji przytoczonej w przeglądzie badań przez Bogdana Wojciszke – kierujący grupą według własnej opinii i skoncentrowany bardziej na zadaniu, które ma wykonać grupa, niż na relacjach międzyosobowych w niej (2006, s. 408) może co prawda przeprowadzić grupę płynnie od fazy formowania i normowania do optymalnego, efektywnego działania, a nawet grupowego *flow* (Sawyer, 2003) bez większych sporów i konfliktów – zwłaszcza jeśli przywódca ma cechy lidera charyzmatycznego (o czym poniżej), a członków dodatkowo przyciągnął zachwyt wytwarzanymi przez grupę jakościami artystycznymi i/lub wartościami duchowymi. Taki przeskok naraża jednak

grupę na wzrost niezadowolenia w dalszych fazach współpracy, jeśli nierozwiązane napięcia pozostaną ukryte – z powodu strachu przed reakcją lidera lub z szacunku do niego (Northouse, 2018). Stworzą one bowiem niewidoczny na powierzchni niestabilny fundament, który w okolicznościach intensywnego duchowego i twórczego zaangażowania oraz wysiłku może prowadzić do rozczarowania i frustracji, a w końcu także wypalenia członków grupy, skutkując odejściem lub zupełnym rozpadem grupy.

Szczególnym rodzajem dynamiki charakteryzuje się grupa ukierunkowana na edukację (jestem tu, bo chcę się czegoś nauczyć). Ma w punkcie wyjścia charakter z zasady hierarchiczny, z liderem w pozycji autorytetu (jest ktoś, kto umie/wie więcej). Wpływ ten jest jeszcze większy, gdy pozycja lidera jest pozycją autorytetu, mistrza, guru (Northouse, 2018; Bion, 1961), ale tym bardziej zmierza do nieuchronnego domknięcia procesu, ponieważ w takim przypadku naturalnym jego zakończeniem jest osiągnięcie przez adeptów mistrzowskiego poziomu wiedzy/umiejętności, co w następnej kolejności wymaga przyjęcia przez nich samodzielnych zadań, by proces się dopełnił (Kolb, 1984; Fisher, Frey, 2008). Nie może się to jednak dokonać w obecności dotychczasowego mistrza, bez jego znacznego wycofania[6] lub radykalnej przebudowy struktury zależności oraz obszarów kompetencji i odpowiedzialności w grupie. Na taką przebudowę gotowe muszą być jednak obie strony: mistrz i uczniowie, gdyż wymaga to od nich zmierzenia się z dyskomfortem nowych ról i uważności, by nawykowo nie reprodukować dawnych schematów zachowań. W praktyce okazuje się, że tej gotowości dość często po obu stronach brakuje[7]. Tymczasem pozostawanie w niedomkniętym procesie edukacyjnym powodować może frustrację doświadczonych już adeptów, których dalszy rozwój jest w pewnym sensie blokowany. Wynikające z tej frustracji przygasające zaangażowanie może z kolei skutkować brakiem precyzji działania prowadzącym do konfliktów z

mistrzem.

W omawianym tu kontekście niebagatelne znaczenie ma także pojawiający się w literaturze tzw. transformacyjny lub charyzmatyczny model przywództwa. Jak opisuje Wojciszke:

> Lider reprezentujący ten rodzaj władzy kładzie nacisk na przekształcanie swojej grupy. Przywódca transformacyjny cechuje się zdolnością duchowego i emocjonalnego wpływu, zwanego „charyzmą", poprzez którą komunikuje uczestnikom swojej grupy na poziomie wartości i ducha przede wszystkim „wspólną misję", odwołując się do ich nadziei, pragnień i wartości, którymi żyją (2006).

W najbardziej optymistycznej wersji procesu wizja lidera pełni rolę integracyjną, łącząc członków wspólnym zestawem aspiracji zdolnych do kształtowania ich codziennego zachowania, włączając w to daleko idące poświęcenie, na co wskazują badania przytoczone przez Dennisa Tourisha w książce *The Dark Side of Transformational Leadership*:

> Shamir i współpracownicy podsumowują literaturę na ten temat, stwierdzając, że liderzy transformacyjni „powodują, że zwolennicy stają się bardzo zaangażowani w misję lidera, dokonują znaczących osobistych poświęceń w interesie misji i wykonują zadania wykraczające poza zakres obowiązków […]. Teorie charyzmatycznego przywództwa podkreślają takie efekty, jak emocjonalne przywiązanie do lidera ze strony zwolenników, emocjonalne i motywacyjne pobudzenie zwolenników, wzmocnienie

> przywiązania zwolenników w odniesieniu do misji wyartykułowanej przez lidera, poczucie własnej wartości zwolennika, zaufanie i wiara w lidera, wartości zwolennika i wewnętrzna motywacja zwolennika" (Shamir i in. 1993, s. 577, cyt. za: Tourish, 2013, s. 24 – tłum. M.J.).

Jednocześnie Tourish podkreśla krytycznie, że większość opisów proponuje taki model przywództwa transformacyjnego, w którym liderzy ściśle kontrolują zachowanie swoich podwładnych: „mają moc nagradzania, karania lub zwalniania podwładnych, w zależności od tego, jak entuzjastycznie przyjmują cele wyznaczone im przez liderów. Jest to model, w którym uprzejmy wujek może zbyt łatwo przekształcić się w gniewnego boga" (Tourish, 2013, s. 24). Granicą przemiany jest tylko dobra wola lub humor lidera i jest to granica tym cieńsza, że jedną z charakterystyk liderów charyzmatycznych jest ich skłonność do niekonsekwentnego respektowania zasad zewnętrznych (w tym granic innych ludzi), które stoją w opozycji do ich niekonwencjonalnego stylu będącego częścią charyzmy (tamże, s. 22).

Przytaczam te wszystkie modele, żeby ułatwić dostrzeżenie miejsc, które w działalności Focused Team stanowiły potencjalne punkty zapalne i by na tym przykładzie budować głębsze zrozumienie wyzwań stojących przed twórcami chcącymi uniknąć niepowodzeń poprzedników.

Hierarchiczna organizacja grupy, gdzie jednoosobowy charyzmatyczny lider w pozycji guru-nauczyciela – a z takim mamy do czynienia w osobie Thomasa Richardsa – ma pełnię władzy do decydowania o kształcie i działaniach grupy, sprzyja zjawiskom przemocowym. I zanim przejdę dalej, chciałabym uściślić, że mówiąc o przemocy, mam na myśli „przewagę wykorzystywaną w celu narzucenia komuś swojej woli, wymuszenia czegoś na kimś" (*Słownik języka polskiego* PWN), w tym także działania znamionujące przemoc

psychiczną, czyli zachowania takie jak np.: grożenie, straszenie, obrażanie, złośliwe zachowanie, wyszydzanie, które sprawiają, że drugi człowiek odczuwa dyskomfort psychiczny: lęk, napięcie, wyraźny spadek samopoczucia lub objawy somatyczne. Częściej niż rzadziej dochodzi bowiem do utożsamienia celu grupy z celami lidera (Tourish, 2013, s. 21). W skrajnych przypadkach, gdy celem jest dobro z porządku metafizycznego, lider może stać się jego swoistym ucieleśnieniem, jak to dzieje się na przykład w niektórych sektach, a wtedy „szeregowy" wykonawca staje się uprzedmiotowionym „zasobem ludzkim"[8], „wykonawcą pracy" służącym realizacji wyższego celu. Dla realizacji tego celu lider może nawet czuć się zmuszony, by posunąć się do zachowań, których nie dopuściłby się w innych okolicznościach. To źródło powiedzenia, że cel uświęca środki. Właśnie te zjawiska jako zupełnie już zracjonalizowane argumenty do podjęcia decyzji o odejściu podawał podczas podsumowujących *Radical Move* rozmów z Anielą Gabryel Antonin Chambon.

Radical Move przedstawia dwie zapadające w pamięć sytuacje obrazujące ten schemat. W obu Thomas Richards dopuszcza się werbalnej przemocy wobec członków Focused Team. Pierwsza to scena prób przed pokazem pracy, gdy Benoit Chevelle usiłuje sformułować pytanie skierowane do Richardsa, czy mógłby podczas prób nie wykonywać sekwencji klaskania z powodu niedawnej kontuzji ręki. Aktor ewidentnie ma kłopot z wypowiedzeniem swojej prośby, choć nie jest jasne, czy przeszkodą jest nieojczysty język komunikacji, czy raczej postawa lidera, który najpierw konfrontacyjnie naciska na aktora, żeby ten wypowiedział całe zdanie – odrzucając próby pomocnej interwencji innych aktorów – czym blokuje go jeszcze bardziej, a następnie kategorycznie odmawia, usłyszawszy próbkę pieśni bez udziału klaszczącego Benoita. Używa wtedy – dość manipulacyjnie, trzeba przyznać – *argumentum ad Cieślakum*[9]: „Cieślak grał

ze złamaną nogą”. Odwołanie do wspólnego systemu wartości uosobionego w postaciach „uświęconych przodków” lub autorytetów, związanych z liderem szczególną więzią (tu bezpośrednim obcowaniem) sankcjonuje, raz jeszcze, szczególną pozycję lidera.

W innej ze scen Richards krzyczy na performerów, używając wulgaryzmów, z powodu nieprawidłowości w ich działaniu. Wzburzony wychodzi z sali, nakazując, by przyniesiono mu kartkę i coś do pisania. Po postawach ciał aktorów – zgarbieniu i skuleniu – widać, że na nich ten wybuch zrobił ogromne wrażenie, ale i to, że nie był to pierwszy raz. Uruchomiony kontakt energetyczny sprawia, że reakcje bohaterów rezonują także wśród publiczności kinowej. Czuć lęk, wstyd i poczucie winy. Gdy kartki i pisaki zostają przyniesione, spokojniejszy już Richards każe podejść performerom do stołu i rozrysowując schemat, tłumaczy im miejsce jednostkowego ego wobec Pracy: „tu nie chodzi o ciebie, nie jest ważne, czy robisz coś dobrze czy źle, tylko czy robisz to uczciwie wobec Pracy”. Jest to swoiście pedagogiczny moment, jednak w kontekście poprzedzającego go wybuchu ma mroczny podtekst, gdyż jest dalszym jeszcze utwierdzeniem „winy” aktorów poprzez uwewnętrznienie zupełnie autorytarnych zasad i wartości Pracy. Odtąd, sprzeniewierzywszy się Pracy, performerzy skłonni będą sami siebie piętnować (Bandura, 2007).

Można zrozumieć motywacje Richardsa, jego (pochodzące być może z innej epoki, a może z innego wymiaru) oddanie idei. Troska o wyższe dobro i nastawienie na rezultat usprawiedliwiają, z pewnej perspektywy, działania, które w innym kontekście bez wahania rozpatrywalibyśmy jako przemoc psychiczną: twarde wymogi i ich egzekwowanie wszelkimi sposobami, także krzykiem, wzburzenie, manipulacja, stawianie ultimatum i obojętność wobec złej kondycji fizycznej i psychicznej wykonawców. Jemu przecież zależy na

ich rozwoju, musi więc ich popychać. W takim przypadku odróżnienie działań zmierzających do mobilizacji na drodze rozwoju, który wiąże się z wysiłkiem i wykroczeniem poza strefę komfortu, od działań krzywdzących i przemocowych staje się trudne, ponieważ różni je w zasadzie jedynie umiejscowienie na – opisywanej na przykład przez Jessicę Steinrock – skali dyskomfortu:

> Skala dyskomfortu bazuje na analogii między rozwojem artystycznym a rozwojem fizycznym. Skala dyskomfortu opisuje spektrum, które zaczyna się na jednym końcu od komfortu i przechodzi przez dyskomfort do bólu, a ostatecznie do kontuzji lub traumy. […] Dyskomfort jest istotną częścią rozwijania sprawności fizycznej i kondycji. Nie da się przygotować do przebiegnięcia maratonu, siedząc na kanapie i jedząc doritos. Dyskomfort ma kluczowe znaczenie dla ludzkiej zdolności do rozbudowy mięśni i zwiększania wytrzymałości fizycznej. Jednakże, jeśli ktoś zaangażuje się w ćwiczenia fizyczne, które są zbyt zaawansowane lub zbyt forsowne, może zidentyfikować moment bólu, w którym jego ciało sygnalizuje, że kontynuowanie tej aktywności jest złym pomysłem. […] Poprzez odróżnienie sygnału bólu od sygnału dyskomfortu, aktorzy są zachęcani do pozostania w pracy, nawet jeśli może to być niewygodne. Ważne jest, aby pamiętać, że celem nigdy nie jest ból. Ból jest sygnałem dla ciała, że istnieje niebezpieczeństwo. Jest to próg między niewygodnym a niebezpiecznym. Ból niekoniecznie jest niezdrowy, ale nie powinien być celem pracy (Steinrock, 2020, s. 168-170 – tłum. M.J.).

W obliczu zabsolutyzowanej Sztuki, Pracy, Transcendencji uosobionej przez

charyzmatycznego lidera, dostęp do własnej skali dyskomfortu zostaje zaburzony przez internalizację autorytatywnych wymogów oraz – w zależności od etosu grupy – mitu poświęcenia dla pracy. Między innymi dlatego osoby doświadczające przemocy mogą nie być w stanie reagować np. buntem na bieżąco, a do zrozumienia natury doznanych krzywd dochodzi z opóźnieniem, często dopiero po ustaniu układu zależności.

W sytuacji niczym niezakłóconej hierarchiczności w grupie, gdzie lider jest dodatkowo depozytariuszem wiedzy – nauczycielem, mistrzem (w przypadku Richardsa „namaszczonym" przez wskazanie go przez Grotowskiego jako swojego następcę), jego władza jest tym większa, że ocena działania członka grupy nie podlega żadnej relatywizacji. W podcaście „Raptularza" e-teatru Agnieszka Kazimierska w rozmowie z Marylą Zielińską podsuwa ciekawy trop dotyczący interpretacji pozycji lidera pracy laboratoryjnej. Wskazując na problematyczność relacji panujących w Workcenter, sugeruje, że być może pozostawienie dwóch spadkobierców było celowym zabiegiem Grotowskiego, by mogli pełnić wobec siebie rolę podobną do tej spełnianej w psychoterapii przez superwizorów. By był ktoś stojący na pozycji równorzędnej, kto będzie mógł z tej perspektywy udzielać informacji zwrotnej (Zielińska, 2024). To sugerowałoby, że procesy prowadzące w ostateczności do zamknięcia Workcenter rozpoczęły się na długo przed przybyciem do Vallicelle ekipy filmowej, a więc jeszcze w sezonie 2007/2008, gdy Mario Biagini i Thomas Richards rozpoczęli równoległą, a nie wspólną, pracę w odrębnych grupach[10].

Nie samą pracą żyje człowiek

Oprócz pytań o schemat organizacyjny grupy *Radical Move* prowokuje – zgodnie z założeniami reżyserki (zob. Kosiński, Gabryel, 2021) – refleksję na

temat sensu, ale i ceny podejmowanych przez performerów działań. Ten wątek wzbudził we mnie reakcję głównie afektywną, dlatego potrafię sformułować jedynie garść pytań.

Wiele rozważań poświęcono technikom w domenie sztuki jako wehikułu i ich skuteczności. Nie mam zamiaru podważać tych ustaleń, ponieważ nie robią tego pokazani w filmie *Radical Move* praktycy. Nie zaprzeczają głębokości doświadczeń czy wartości pracy. Według słów Grotowskiego (2012, s. 841-844) w domenie sztuki jako wehikułu odbywa się trening użycia szczególnych technik psychosomatycznych (tradycyjnych pieśni wibracyjnych i działań fizycznych) i przygotowywane są struktury performatywne, których odtworzenie zapewnia doświadczenie duchowe, transcendentalne. Z całą pewnością są to doświadczenia ekstatyczne, co widać także w filmie. Ekstaza zaś – czy będzie miała charakter chemiczny, orgiastyczny, estetyczny, czy religijny – jest doświadczeniem „niebezpiecznym" dla życia codziennego, które w porównaniu jest mdłe, nikłe i banalne. Zresztą *Radical Move* wyraźnie ukazuje ten kontrast, łącząc sceny przepełnione pieśnią ze scenami banalnego oczekiwania na autobus czy powrotu z supermarketu. Jednak zawarte w filmie wypowiedzi performerów wskazują, że życie podporządkowane doświadczeniom transcendentalnym nie wypełnia wszystkich ich potrzeb.

Intensywność pracy oraz jej niemal klauzurowy charakter sprawiał, że realizowanie się w innych polach życia, takich jak rodzina, inna praca zarobkowa, a nawet kariera lub dalsza edukacja, było prawie niemożliwe. Gabryel, zdaje się, szczególnie mocno rezonuje z tym aspektem kondycji członków Focused Team, gdyż film, obrazując ich funkcjonowanie poza salą pracy, często pokazuje ich w samotności, w ciszy, która kontrastuje z rozwibrowanymi scenami grupowego śpiewu podczas prób. Jednak

najbardziej dosadnie ten wątek obrazują dwie sceny filmu, które na mnie wywarły duże wrażenie: rozmowa z Bradleyem Jayem Highem, który z nieskrywanym żalem opowiada, że nie pojechał na pogrzeb ukochanej ciotki, przekonany przez Thomasa o większej wadze codziennej pracy, oraz rozmowa z Jessicą Losillą-Hébrail, która ostatecznie zdecydowała się pozostać w pracy z Richardsem w następnym po Workcenter przedsięwzięciu Theatre No Theatre, werbalizującą rozterkę wynikającą ze świadomości upływającego czasu, zamykającego okno możliwości założenia rodziny. (Otwartym pytaniem – co przyznała sama Gabryel – pozostaje wpływ ekipy filmowej, zadającej zmuszające do refleksji pytania, a dodatkowo złożonej z trzech kobiet, z których dwie w trakcie współpracy zaszły w ciążę, na uwypuklenie tych dylematów.)

Sam Richards zdawał sobie sprawę z wieloaspektowości kondycji ludzkiej i sugerował nie tylko zrozumienie dla społecznego aspektu rozwoju osobowości, ale uznawał go za niezbędny czynnik spełnienia. W zakończeniu rozmowy z Lisą Wolford, opublikowanej jako *Punkt graniczny przedstawienia*, stwierdził:

> Pierwszy aspekt dotyczy pewnego dojrzewania wewnętrznego. Chodzi o to, że gdy masz trzydzieści lat, pojawia się w tobie coś, czego nie było w tobie, gdy miałeś dwadzieścia lat. Gdy masz pięćdziesiąt, istnieje coś, czego nie posiadałeś w wieku trzydziestu, a gdy masz sześćdziesiąt, siedemdziesiąt, posiadasz coś, czego nie miałeś w wieku pięćdziesięciu – to, że życie jest w pewien sposób dojrzewaniem wewnętrznym. A jednocześnie dojrzewaniem zewnętrznym – w tym samym czasie pojawia się bowiem coś, co człowiek powinien wypełnić jako swoje życiowe zadanie w oczach otoczenia, społeczeństwa oraz własnej rodziny. I te dwa aspekty

> mogą dojrzewać równocześnie. Być może w pewnym momencie jeden jest ważniejszy od drugiego, potem zaś ten drugi zyskuje na znaczeniu. Z kolei w wypadku kogoś innego, dzieje się na odwrót. Lecz obydwa aspekty dojrzewania – wewnętrzny i zewnętrzny – mogą zmierzać razem ku czemuś, co jest – jak teraz mogę jedynie przeczuwać – spełnieniem ich obydwu, spełnieniem, które mogę dostrzec u pewnych starszych osób w postaci niezwykłej pełni obecności, trudnej do wyrażenia w słowach, którą jednak dostrzegasz (Richards, 2004, s. 90-91).

Tym bardziej zastanawia szereg jego decyzji dotyczących warunków pracy Focused Team. Stokfiszewski zwraca zresztą uwagę na dodatkowy powód frustracji w grupie. Podczas gdy członkowie zespołu zmuszeni byli zrezygnować (czasowo lub zupełnie) z takich elementów ludzkiej egzystencji jak rodzina i potomstwo czy kariera o szerszym społecznym zasięgu, Richards, którego życiowa partnerka należała do grupy i którego sława namaszczonego spadkobiercy Grotowskiego pozwalała na funkcjonowanie w międzynarodowym obiegu teatralnym i uniwersyteckim, mógł realizować się we wszystkich tych sferach (Stokfiszewski, 2023).

Obecnie, w wyniku oddziaływania filmu, nurtuje mnie następująca myśl: dlaczego i w którym momencie praca duchowa przestaje służyć człowiekowi i staje się sama w sobie celem, który uzasadnia przemoc? Czy sam Grotowski, stawiając pytanie o rzecz „najważniejszą w życiu” (2012, s. 835), stworzył praktykę w gruncie rzeczy ignorującą *lived experience* konkretnego człowieka i niezbędne do satysfakcjonującego życia aspekty ludzkiej kondycji? Jaka wyższa wartość stanowi uzasadnienie dla konieczności działania z kontuzją, w żałobie, funkcjonowania bez rodziny?

Zdaje się, że wcześniejsze odejścia z Workcenter dokonywały się niejako z zasady, ponieważ praca była zorganizowana jako okresowa, a wymienność współpracowników zaprogramowana, dzięki czemu ludzie odchodzili, zanim dotknęli swoich limitów, wynosząc być może trudne, bo okupione wysiłkiem i wyrzeczeniem, ale szczególnie cenne doświadczenie. Decyzja o zmianie trybu pracy na stały, a grupy na jeżdżący po świecie zamknięty zespół pchnęła sztukę jako wehikuł na powrót w dziedzinę sztuki prezentacji, zmieniając zupełnie dynamikę pracy i hierarchię wartości. Odpowiedź na pytanie, czy był to powód przemian skutkujących rozpadem grupy, wymagałaby przeprowadzenia znacznie głębszych i szerzej zakrojonych badań. Powodów jest z pewnością więcej niż jeden. Można przecież zadać pytanie, w jakim stopniu na decyzje o odejściu członków Focused Team wpłynęło doświadczenie pandemii – podane przez Richardsa jako powód zamknięcia Workcenter w oficjalnym liście otwartym rozesłanym w styczniu 2022 roku (Richards, 2022). Niewątpliwie było to dla nas wszystkich doświadczenie wyostrzające znaczenie doczesności oraz obnażające kruchość życia. Być może paradoksalnie w obliczu rzeczywistości bezpośrednio zagrażającej fizycznej egzystencji (pandemia, coraz liczniejsze i bliższe konflikty zbrojne, coraz bardziej złowieszcze zapowiedzi wojny światowej) poszukiwania pierwiastka nieśmiertelnego stały się mniej przekonujące. Czy na tym tle doszło do wyczerpania pewnej formuły pracy i czas było pomyśleć o innym sposobie organizacji pracy laboratoryjnej?

Ja też, podobnie jak reżyserka Aniela Gabryel, należę do pokolenia, dla którego duchowość i poszukiwania tego, co transcendentne w praktykach performatywnych było tematem istotnym, organizującym praktyki życiowe. Obecnie zastanawiam się, czy obserwując nasze porażki, dowody na to, że wszystkie szczytne idee i piękne utopie pracy wypaczają się w kontakcie z późnym kapitalizmem i „prawdziwym życiem”, młode pokolenie wyciągnie

wnioski o bezcelowości poszukiwań, czy przeciwnie – o konieczności zmiany rzeczywistości, by była w stanie wesprzeć takie poszukiwania. Igor Stokfiszewski, pisząc w 2023 roku do Anieli Garyel *Pusty dokument*, dopatrywał się w tym tunelu światła bijącego od figury Wilgotnej Pani i oświetlającego feministyczną dyrekcję Moniki Strzępki w Teatrze Dramatycznym, która miała przynieść nowy, alternatywny paradygmat poszukiwań, duchowości, sztuki i organizacji pracy (Stokfiszewski, 2023). Dziś wiemy, że i ten eksperyment nie spełnił naszych oczekiwań. Gabryel zapowiada, że to nie jest jeszcze koniec jej pracy. Weszła w związki przyjacielskie z bohaterami filmu i zamierza kontynuować kontakt. Kazimierska jest przekonana, że Praca przetrwa – zapisana w ciałach performerów przeczeka czas, by znaleźć moment powrotu. W ostatnich sekundach filmu nadal słyszymy śpiew, ponieważ fala, raz poruszona, płynie.

Wzór cytowania:

Jabłońska, Małgorzata, Wsłuchując się w człowieka, „Didaskalia. Gazeta Teatralna” 2024, nr 183, https://didaskalia.pl/pl/artykul/wsluchujac-sie-w-czlowieka.

Autor/ka

Małgorzata Jabłońska

Małgorzata Jabłońska – zatrudniona w Katedrze Dramatu i Teatru UŁ, zajmuje się historią i problematyką treningu aktorskiego (ze szczególnym uwzględnieniem biomechaniki Wsiewołoda Meyerholda), strategiami komunikacji niewerbalnej w teatrze opartymi na ciele oraz historią polskiego teatru alternatywnego. Członkini-założycielka Stowarzyszenia Teatralnego Chorea i współautorka książki *Trening fizyczny aktora. Od działań indywidualnych do zespołu* (2015). Członkini Polskiego Towarzystwa Badań Teatralnych, Ogólnopolskiej OFFensywy Teatralnej oraz
International Platform for Performer Training. Członkini zespołu badawczego grantu Ministerstwa Edukacji i Nauki „Bezpieczna przestrzeń. Dobre praktyki i narzędzia transformacji edukacji teatralnej” w Akademii Teatralnej w Warszawie oraz grantu z

Inicjatywy Doskonałości Programów Strategicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego „Przemoc w teatrze – praktyki, dyskursy, alternatywy”.

Przypisy

1. Jerzy Grotowski, wypowiedź ustna wygłoszona podczas konferencji na Zamku Królewskim w Warszawie w roku 1976, cyt. za: Katafiasz, 2024.
2. Określenie użyte przez Agnieszkę Holland, zapytaną, czemu zdecydowała sceny kanałów w filmie *W ciemności* filmować w prawdziwych kanałach, a nie w studiu. Zob. Kosiński, Gabryel, 2021.
3. Technika psychomanipulacji stosowana np. w sektach, ale także przez osoby stosujące przemoc, polegająca na otoczeniu osoby wyjątkową serdecznością, troską i życzliwością, z jaką raczej nie spotykała się w dotychczasowym życiu. Technika pojawia się w początkowym etapie relacji, a jej celem jest zbudowanie silnego związku emocjonalnego i przywiązanie jednostki do grupy/osoby. Najczęściej skierowana jest do osób mających problemy natury psychicznej lub spotykających się z brakiem akceptacji we własnym środowisku. Zob. Jankowska, 2012, s. 168-169.
4. Niekonsekwentny zapis słowa „praca” w cudzysłowie lub bez odwzorowuje zapis oryginalny.
5. Zob. np. „Performer” 2021, nr 21, https://grotowski.net/performer/performer-21 [dostęp: 20.03.2024].
6. Zauważmy, że także wschodnie tradycje nauczania w relacji mistrz-uczeń przewidują nieodzownie moment, w którym mistrz ustępuje ze swojej roli albo odsyłając ucznia, albo przekazując mu mistrzowską pałeczkę.
7. Agnieszka Kazimierska, psycholożka i performerka pracująca przez lata z Open Program, drugą grupą w Workcenter, prowadzoną przez Maria Biaginiego, w rozmowie z Marylą Zielińską opisuje taką właśnie nieudaną ostatecznie próbę podejmowaną przez ich grupę. Zob. Zielińska, 2024. Tymczasem znanym przykładem takiej skutecznej przebudowy może być np. Odin Teatret.
8. Co ciekawe, schematy i narracje korporacyjnego kapitalizmu nie różnią się tu zbytnio od tych funkcjonujących w grupach oddanych poszukiwaniom duchowym – zmienia się tylko zabsolutyzowany cel, który w pierwszym przypadku mieści się w polu semantycznym „kapitału”, „zysku”, a w drugim przypadku, w polu semantycznym duchowości i etosu może to być właśnie „praca”, „dzieło”, „sztuka”, „wola Boga”.
9. Określenie Igora Stokfiszewskiego, który dodatkowo zwraca uwagę na groźną tendencję stawiania Ryszarda Cieślaka jako wzorca postawy aktorskiej, przy zignorowaniu jego tendencji samozatraceńczych, które mogły wiązać się z alkoholizmem i wczesną śmiercią. Zob. Stokfiszewski, 2023.
10. W tym kontekście należy wspomnieć szczególnie znaczące rozpoznania Maria Biaginiego, dotyczące pozycji reżysera i lidera grupy laboratoryjnej sankcjonowanej przez kulturę: „W wielu kręgach reżyser może robić, co chce. Specjalnie używam formy męskiej. Ma milczące przyzwolenie decydowania, gdzie sięgają granice jego władzy, aby osiągnąć określony cel. Tyle razy słyszałem koncepcję, że sztuka leży poza moralnością. Moje sumienie nie dawało mi spokoju, gdy w sytuacji pracy atakowałem lub poniżałem kogoś, ale obyczaje pozwalały mi być ślepym i nie odczuwać istniejących we mnie sprzeczności. […]

Rozumiejąc, że to, co akceptowane, nie jest naturalnym faktem, ale zależy od kontekstu społecznego, mogę stać się zdolny do pracy nad samym kontekstem. Ale wówczas, skoro sam zostałem ukształtowany przez ów kontekst, wcześniej czy później, będąc w pozycji autorytetu, ze względu na wychowanie i korzyści, które ta pozycja za sobą niesie, świadomie lub nieświadomie, mogę jej nadużywać". Biagini, 2021.

Bibliografia

Arrow, Holly; McGrath, Joseph Edward; Berdahl Jennifer, Small Groups as Complex Systems, Sage Publications, 2000.

Berkeley, Ditte, 30.05.2024, https://www.facebook.com/ditte.berkeley/posts/pfbid02WUWVXHoNb3yLMb8f1qzfTpgWLyfu3rhJh2aMv3RLXgGNNVpEP2dJeshE7TvxJ3M9l [dostęp: 6.06.2024].

Biagini, Mario, *Uaktualnienie*, „Performer" 2021, nr 21, https://grotowski.net/performer/performer-21/uaktualnienie [dostęp: 6.06.2024].

Bion, Wilfred R, *Experiences in Groups*, Tavistock Publications, London 1961.

Fisher, Douglas; Frey, Nancy, *Better Learning Through Structured Teaching: A Framework for the Gradual Release of Responsibility*, Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria 2008.

Grotowski, Jerzy, *Teksty zebrane / Grotowski*, red. A. Adamiecka-Sitek i in., Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Instytut im. Jerzego Grotowskiego, Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego, Warszawa 2012

Jankowska, Magdalena, *Psychomanipulacja jako technika werbunku wykorzystywana przez sekty oraz ich fasadowe organizacje*, „Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy, Nauki Społeczne" 2012, nr 4.

Katafiasz, Olga, *W poszukiwaniu języka*, e-teatr.pl, 12.01.2024, https://e-teatr.pl/w-poszukiwaniu-jezyka-4485 [dostęp: 20.03.2024].

Kolb, David. A., *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs 1984.

Kosiński, Dariusz; Gabryel, Aniela, *Przekazać energię*, „Performer" 2021, nr 21, https://grotowski.net/performer/performer-21/przekazac-energie [dostęp: 23.01.2024].

Kosiński, Dariusz. *Polski teatr przemiany*, Instytut im. Jerzego Grotowskiego, Wrocław 2007.

Marek, Tadeusz, *„Radical Move" – reżyserka Aniela Gabryel w Magazynie Filmowym*, Radio Kraków Kultura, podcast, 2.06.2023, https://radiokrakowkultura.pl/podcasty/radical-move [dostęp: 6.02.2024].

Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice,* Sage Publications, 2018.

Richards, Thomas, *Heart of Practice: Within the Workcenter of Jerzy Grotowski and Thomas Richards*, Routledge, London 2014.

Richards, Thomas, *Punkt graniczny przedstawienia / Thomas Richards, rozmawiała Lisa Wolford*; przeł. A. Przybyszewski, Ośrodek Badań Twórczości Jerzego Grotowskiego i Poszukiwań Teatralno-Kulturowych, Wrocław 2004

Richards, Thomas, *Closing of the Workcenter of Jerzy Grotowski and Thomas Richards*, „TDR" 2022, t. 66, nr 3, s. 194-195.

Sawyer, R. Keith, *Group Creativity: Music, Theater, Collaboration*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers 2003.

Steinrock, Jessica R., *Intimacy Direction: a New Role in Contemporary Theatre Making*, PhD University of Illinois, Urbana 2020.

Stokfiszewski, Igor, *Pusty dokument. List do Anieli Gabryel po premierze filmu „Radical Move"*, „Performer" 2023, nr 25, https://grotowski.net/performer/performer-25/pusty-dokument [dostęp: 6.06.2024].

Tourish, Dennis, *The Dark Side of Transformational Leadership*, Routledge, London 2013.

Tuckman, Bruce W., *Developmental Sequence in Small Groups*, „Psychological Bulletin" 1965, t. 63, nr 6.

Walker, Charles, *Experiencing Flow: Is Doing it Together Better Than Doing it Alone?*, „The Journal of Positive Psychology" 2010, t. 5.

Walo, Magdalena, KFF TALKS Podcast, gościni: Aniela Astrid Gabryel, listopad 2023, https://open.spotify.com/episode/6gaVnIroAuq1kAIcIiB1pk [dostęp: 23.01.2024].

Wojciszke, Bogdan. *Psychologia społeczna – system poznawczy i procesy spostrzegania ludzi*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 1983.

Zielińska, Maryla, *Skok z klifu. Z Agnieszką Kazimierską rozmawia Maryla Zielińska*, podcast Raptularza e-teatru, nr 52, 16.01.2024, część I: https://e-teatr.pl/files/resources/asUc_Podcast_RAPTULARZA_KAZIMIERSKA_ZIELI_SKA_czesc1.mp3; część II: https://e-teatr.pl/files/resources/Podcast_RAPTULARZA_KAZIMIERSKA_ZIELI_SKA_czesc2.mp3 [dostęp: 20.03.2024].

Źródło: *https://didaskalia.pl/artykul/wsluchujac-sie-w-czlowieka*