didaskalia
gazeta teatralna

Z numeru: **Didaskalia 169/170**
Data wydania: czerwiec – sierpień 2022
Źródło: https://didaskalia.pl/pl/artykul/jak-nie-czuc-sie-zdolnym-czuc-sie-potrzebnym

/ krytyka instytucjonalna

„Jak nie czuć się zdolnym, a czuć się potrzebnym?”

Rozmawiają: Szymon Adamczak, Agnieszka Błońska, Iga Gańczarczyk, Lukáš Jiřička, Michał Salwiński, Justyna Sobczyk, Małgorzata Wdowik, Jan Kanty Zienko

IGA GAŃCZARCZYK: Będziemy rozmawiać o różnych metodach feedbacku w edukacji artystycznej. Szukamy narzędzi i inspiracji do tego, żeby omówienia projektów artystycznych były konstruktywną informacją zwrotną dla młodych twórców i twórczyń. Jesteśmy w gronie nie tylko wykładowców i wykładowczyń, ale też praktyków, możemy się więc odnosić także do strategii omówień, z którymi zetknęliśmy się w naszej pracy artystycznej. Rozmawiając o metodach feedbacku w edukacji artystycznej, będziemy się odwoływać do przykładów i doświadczeń z różnych uczelni artystycznych: Akademii Sztuk Teatralnych w Krakowie, Akademii Teatralnej w Warszawie, DAMU w Pradze, DAS Theatre w Amsterdamie, Instytutu Teatrologii Stosowanej w Giessen, Universität der Künste w Berlinie, Bristol Old

Vic Theatre School, Falmouth University. Witam serdecznie uczestniczki i uczestników dzisiejszej dyskusji: Szymona Adamczaka, Agnieszkę Błońską, Lukáša Jiřičkę, Michała Salwińskiego, Justynę Sobczyk i Gosię Wdowik. Tytuł naszego spotkania, „Jak nie czuć się zdolnym, a czuć się potrzebnym?", nawiązuje do pytania, które zadał w czasie roboczych spotkań Pracowni Dramaturgicznej Jan Kanty Zienko, z którym mam przyjemność prowadzić tę rozmowę.

Jak definiujecie feedback? Z jakimi ideami, wartościami jest związany? Gdybyście mogli odnieść się do różnych metod feedbacku, z którymi zetknęliście się w ramach edukacji artystycznej czy później jako twórcy, twórczynie, wykładowcy, wykładowczynie: jakie metody uważacie za wartościowe? Jakie stosujecie?

SZYMON ADAMCZAK: Warto powiedzieć na początku, że feedback dajemy sobie cały czas i to nie zawsze jest feedback, o który prosimy. Ten, o którym chcemy mówić, to feedback „artystyczny", kierowany do artystów, oferowany w profesjonalnych ramach. W tym kontekście o feedback się pyta bądź do niego zaprasza, na przykład za pomocą sesji. Chcę uzyskać wiedzę na ten, a nie inny temat, w danej sprawie, w konkretnym kierunku. Ważne, aby określić, gdzie się jest w procesie: na samym początku, tuż przed premierą, po czterech tygodniach rezydencji i tak dalej. Wówczas osoby dające feedback precyzyjniej rozumieją swoją rolę we wspieraniu artysty, tak żeby mógł rozwijać swój projekt czy przedstawienie.

Moje rozumienie feedbacku jest w dużej mierze sformułowane przez doświadczenie studiów w DAS Theatre w Amsterdamie, gdzie praktykowana jest *Feedback Method*. Ma ona swoje tradycje i nie zawsze jest aplikowalna gdzie indziej. Postaram się również przedstawić krytyczną perspektywę wobec tej metody. Tym niemniej dla mnie feedback jest przede wszystkim

umiejętnością i praktyką współmyślenia.

IGA GAŃCZARCZYK: Na stronie DAS Theatre można obejrzeć pięćdziesięciominutowy film poświęcony *Feedback Method*[1], ale może mógłbyś wprowadzić nas w tę metodę?

SZYMON ADAMCZAK: Przed naszym spotkaniem rozmawiałem z Juul Beeren, która jako opiekun i pedagog pracuje w szkole od samego jej początku, od prawie trzydziestu lat. To było bardzo ciekawe posłuchać, jak ta metoda się zmieniała i ewoluowała w czasie. Metoda feedbacku, oferowana studentom w DAS, ma źródło w sferze biznesu, co nie jest zaskakujące z perspektywy przedsiębiorczo nastawionej kultury Niderlandów. Szkoła zaadaptowała te rozwiązania pod koniec pierwszej dekady XXI wieku. DAS funkcjonowało jako program rezydencyjny dla artystów sztuk performatywnych i dopiero w ostatnim dziesięcioleciu, aby przetrwać cięcia w finansowaniu kultury, stało się szkołą oferującą programy magisterskie. Zanim to się stało, artysta wizjoner, legendarny założyciel i wieloletni dyrektor DAS, Ritsaert ten Cate stawiał na tworzenie miejsca dla artystów, którego sercem była kuchnia i wspólne spędzanie czasu. Jego relacje ze studentami, jak wspomina Juul, miały coś z coachingu. Był to ktoś, kto w odpowiednim momencie wiedział, co powiedzieć danej osobie. Dawał feedback w zdecydowany, autorytatywny sposób. Wraz z wytwarzaniem kolektywności w tym miejscu – a obecnie szkoła jest ukierunkowana na bycie razem, uczenie się od rówieśników, dzielenie się przestrzeniami i zasobami – zaczęto wytwarzać inne metody feedbacku. Jedną z nich było *chips and dips* (frytki i kąski), czyli w miarę ustrukturyzowane rozmowy po spektaklach czy prezentacjach, z obowiązkowymi przekąskami. W pewnym momencie, z inicjatywy studentów i osób pracujących w DAS, zaczęto w procesie

wspólnych negocjacji formułować z tych rozmów metodę. Zaproszono filozofa Karima Bennamara, który pracował w biznesie, i wraz z nim ją uformowano.

Na czym to polega? Przede wszystkim na tym, że organizowane są sesje feedbackowe, które trwają około półtorej godziny. Poprzedzane są spotkaniem twórcy z mediatorem sesji. Więc ta społeczność umawia się konkretnego dnia, że będzie rozmawiać o pracy danej osoby, zainspirowana kierunkiem czy pytaniem, które ta osoba chce zadać. Na przykład dzisiaj chcę sprawdzić, jaka jest rola obiektów w tym spektaklu.

W *Feedback Method* mamy do dyspozycji różne etapy metody konwersacyjnej. Pierwszy etap to *one on one*. Polega na tym, że po zobaczeniu spektaklu jest chwila przerwy, żeby oglądający mogli wyjść, zrzucić z siebie pierwsze osądy, trochę wyczyścić głowę i przegadać to, co się wydarzyło. Potem wracamy do sali; to etap *clarification questions*, kiedy zadajemy pytania, żeby lepiej można było rozumieć, co „artysta miał na myśli". Chodzi zwykle o uzupełnienie informacji, aby mieć pewność, że mówimy o tym samym. Warto powiedzieć o niepisanym założeniu: artyści to rzemieślnicy, zdemistyfikowany jest akt tworzenia, a walorem jest komunikatywność i reprezentowanie swojej pracy.

Potem używa się różnych strategii konwersacyjnych. Na przykład perspektyw – zajmujemy pozycje. Feedback jest zawsze jakoś usytuowany. Im celniej ulokujemy feedback, tym lepiej dotkniemy problemu, sytuując się, często spekulatywnie, jako na przykład widz, kurator, choreograf, adresując jakości czy momenty w pracy, które wymagają uwagi. Jedna z takich metod konwersacyjnych to metoda afirmatywna: mówimy, co działa. Co ciekawe, w *Feedback Method* nie ma metody konwersacyjnej, w której mówilibyśmy, co nie działa. Metoda afirmatywna jest chyba najbardziej pożądana przez

twórców. Każdy chce usłyszeć coś dobrego o tym, co zrobił i wyciągnąć pozytywy.

Na różnych etapach procesu użyteczne są różne strategie konwersacyjne. Metoda afirmatywna raczej sprawdza się, kiedy praca ma już jakiś zrąb, kiedy mniej więcej widać kierunek. Na początkowym etapie może być za wcześnie na wskazywanie, co jest wartościowe. Sesje zwykle kończą się napisaniem przez uczestników listów do twórcy/twórczyni. Listy zawsze są podpisane. Brak anonimowości jest ważny, gdyż przypomina o relacjach, jakie artyści mają z każdą z tych osób oraz o ich wyjątkowych punktach widzenia. Gosiu, czy pominąłem jakieś modele konwersacyjne?

MAŁGORZATA WDOWIK: Myślę, że jest ich bardzo dużo, zastanawiam się, na ile mamy teraz wchodzić w szczegóły.

SZYMON ADAMCZAK: Podsumowując: wydaje mi się ważne, że ta metoda, zaczerpnięta z biznesu, jest oparta na pytaniach sokratejskich. Mówimy o akuszerskim rozumieniu metody sokratejskiej czy pytań sokratejskich. Za pomocą pytań i perspektyw staramy się wspólnie do czegoś dojść, budować wspólny grunt. Rola mediatora jest nie do przecenienia. To osoba, która funkcjonuje pomiędzy twórcą a uczestnikami. Mediator zarządza energią spotkania i wyczuwa energię w pomieszczeniu, stara się też dbać o to, żeby feedback, który jest dawany twórcy, był jak najbliższy pierwotnemu pragnieniu. Że to miało być o tym, a nie o czymś innym. Zapomina się często w tej metodzie, że w każdej chwili ty jako artysta możesz przerwać i powiedzieć: „Nie, to mi nie pasuje. Chciałbym porozmawiać o czymś innym. Chciałbym wrócić na inne tory”.

Pamiętajmy, że *Feedback Method* nie jest metodą uniwersalną. Ważne w niej jest zaangażowanie i dyscyplina. Branie pod uwagę ekonomii wymiany. Im

studenci mają więcej czasu, przestrzeni i rygoru, tym te sesje są ciekawsze. Im mniej, na przykład ze względu na to, że są strasznie sprekaryzowani, tym jest gorzej, ale to poboczna obserwacja.

W ostatnim czasie na uniwersytecie, którego częścią jest DAS, rozwijam wraz z Eli Steffen, również absolwentką DAS Theatre, projekt o nazwie *In Pursuit of Otherwise Possibilities - Queer Performance Pedagogy and Feedback* (IPOP). Interesuje nas to, w jaki sposób szkoła teatralna może wspierać praktyki queerowych artystów, redefiniować hierarchie, poszerzać dostęp oraz oferować feedback, który jest uwrażliwiony na splot tożsamości, estetyk i postaw, prezentowanych przez osoby nieheteronormatywne.

IGA GAŃCZARCZYK: Bardzo ci dziękuję za te konkrety, bo pewnie nie dla każdego z nas *Feedback Method* to przejrzysta struktura. Nie tyle chodzi o szczegóły, ile o założenia tej metody i o to, jak wielokierunkowo może być rozwijana. Gosiu, czy chciałabyś ten temat kontynuować? Prowadziłaś w ramach konferencji *Granice w teatrze* warsztaty dotyczące feedbacku. Czy w ramach takich warsztatów stosujesz metodę z DAS Theatre? Jesteś jej propagatorką? Czy może inaczej – już z perspektywy czasu – myślisz o feedbacku?

MAŁGORZATA WDOWIK: Miksuję wszystkie metody, które spotkałam po drodze. Tę opisaną przez Szymona z DAS, ale także metodę kolektywnego feedbacku, którą poznałam dzięki studiom w Giessen. Tworząc spektakle, koncentruję się na procesie oraz na grupie, z którą współpracuję. Pomagają mi w tym metody feedbacku, których używam od momentu pojawienia się pomysłu do premiery. Do różnych etapów procesu dopasowuje wybraną metodę feedbacku.

Ważna jest dla mnie pierwsza próba. Często tak ją zaczynam: „Pracowałam przez kilka miesięcy nad tym materiałem. Zapoznacie się z nim jako pierwsi, dlatego ważne są dla mnie wasze pierwsze reakcje. Jesteście pierwszymi osobami dającymi mi feedback”. Dla mnie feedback i to wspólne myślenie jest trochę o tym, by uniknąć bycia samej w procesie. Mam wrażenie, że panuje mit twórcy wszystkowiedzącego. Wychodzę raczej z założenia, że dużo rzeczy nie wiem. Lubię wytwarzać pole dla wyobraźni i wrażliwości innych i w taki sposób ich też angażować w proces. Więc moje metody są trochę zmiksowane z doświadczenia tworzenia spektakli z tym, co jest w DAS i z tym, czego nauczyłam się w Giessen.

Dla mnie bardzo ważne jest to, o czym trochę Szymon już mówił, że feedback w DAS daje dużą dawkę informacji z zewnątrz na temat naszej pracy. Od osób, które zobaczyły nasz spektakl lub zapoznały się z materiałem, nad którym pracujemy. Dlatego ważne jest to, w jaki sposób konstruujemy grupę feedbackową, kogo do niej zapraszamy i w jakim momencie procesu. Te decyzje powinny wynikać z naszych potrzeb w danym momencie. Ważne jest nazwanie tego, co wiemy, a czego chcemy się dowiedzieć od innych o naszej pracy. Pozwala to utrzymać harmonię między wiedzą, którą dostaniemy z zewnątrz, a wiedzą, którą już mamy oraz celami, które chcemy osiągnąć w pracy. We Wrocławiu w ramach konferencji, o której wspominałaś, mogłam spotkać się ze studentkami i studentami aktorstwa oraz reżyserii. Uświadomiłam sobie, że studenci i studentki aktorstwa są zalewani uwagami. Ciągle dostają feedback. Wydaje się, że mają bardzo mało możliwości, aby zastanowić się, co jest dla nich ważne, oraz które elementy feedbacku chcą rozwijać w swojej pracy.

Nie zawsze wiemy, jakie są nasze potrzeby. Sama często się zastanawiam, w jaki sposób pielęgnować swoje intuicje, w jaki sposób dokumentować swój

proces twórczy, pierwsze intuicje. Jak wpuszczać wyobraźnię i wrażliwość innych oraz w jaki sposób wytworzyć materiał na spotkaniu tych dwóch perspektyw: wewnętrznej i zewnętrznej. Pomagają mi w tym różne narzędzia umożliwiające świadome wchodzenie w proces twórczy. Kiedy zaczynam pracę nad spektaklem, to zakładam dwa notatniki. Jeden jest od przestrzeni intelektualno-twórczej, a drugi od świadomości procesu, gdzie rozpisuję to, co się wydarza we mnie w trakcie prób i poza nimi, czyli to, jak ja, jako artystka, w tym procesie funkcjonuję. Nazywam to metodą autofeedbacku.

Dla mnie kluczowe jest to – Szymon o tym wspomniał, ale trochę bym to jeszcze przyszpiliła – że feedback w DAS zaczyna się z takiego miejsca, w którym to ja jako twórczyni mówię, jakie są moje potrzeby wobec materiału. I to jest bardzo ważne, że to ja zadaję pytania wobec materiału, zanim publiczność lub grupa feedbackowa będzie go oglądać. Mówię, z czym się mierzę, w jakim momencie jest materiał. Bo może pokazuje materiał po raz pierwszy i chciałabym dostać bardzo świeże intuicje. A może spektakl jest prawie gotowy, ale męczę się z jednym elementem, np. choreografią, i potrzebuje opinii na jej temat. Te pytania są jak magiczne okulary dla publiczności, która ma dać feedback i pod tym kątem patrzy na mój spektakl. Dostaje zadanie na tę prezentację.

I to mi się wydaje niezwykle ważne i też wywrotowe, bo mam porównanie z doświadczeniem edukacji w Polsce. W DAS feedback – jeszcze raz to podkreślę – wychodzi od potrzeb artysty. I od tego, że artysta jest w jakimś procesie. I nie chodzi o to, żebyśmy teraz przyszli i go ocenili, ale o to, żebyśmy wsparli ten proces. To wydaje mi się kluczowe.

IGA GAŃCZARCZYK: Chciałabym zapytać teraz o kontekst brytyjski.

Podczas zbierania materiałów do rozmowy studenci zwracali uwagę na rolę pisemnych feedbacków w brytyjskich uczelniach. Pani Agnieszko, czy w systemie brytyjskim też są takie konkretne metody jak ta z DAS Theatre? Czy te same metody powtarzają się w szkołach artystycznych, na uniwersytetach o kierunkach artystycznych? Ma pani w tym zakresie podwójne doświadczenie: jako studentka i jako wykładowczyni.

AGNIESZKA BŁOŃSKA: Niekoniecznie jestem w stanie ocenić ogólnobrytyjskie metody feedbacku, mogę jedynie odwołać się do własnego doświadczenia. Przygotowując się do tej rozmowy, zdałam sobie sprawę, że jako studentka nie dostawałam ocen. Zetknęłam się z trzema szkołami: Akademią Praktyk Teatralnych Gardzienice, School of Physical Theatre w Londynie oraz Bristol Old Vic Theatre School, gdzie studiowałam reżyserię. W żadnej z tych szkół nie otrzymywałam ocen. Żadnych 1, 2, 3, 4 czy A, B, C, D. To wydaje mi się bardzo ważne w kontekście rozmów o feedbacku w edukacji artystycznej. Wcześniej studiowałam na Uniwersytecie Warszawskim stosowane nauki społeczne i tam oczywiście dostawałam oceny, natomiast w edukacji teatralnej feedback opierał się przede wszystkim na rozmowach.

I teraz myślę, że rozmowa jest najważniejsza. Rozmowa, która zakłada słuchanie. O Gardzienicach możemy porozmawiać osobno, natomiast jeśli chodzi o naukę w School of Physical Theatre i w Bristol Old Vic Theatre School, to opierała się ona właśnie na rozmowach. Na pokazywaniu pracy i wymianie z rówieśnikami i nauczycielami. Podobnie było w przypadku pracy dyplomowej; sam egzamin można było zdać lub nie, po prostu. Najważniejsza była rozmowa po pokazie, która oznaczała dogłębną analizę pracy oraz własną refleksję na temat procesu i spektaklu. Teraz uczę na uniwersytecie

w Falmouth, gdzie wystawiamy oceny i to naprawdę dużo zmienia. W przypadku edukacji teatralnej często postrzegam to jako ograniczenie. Ale skoro wymóg oceny istnieje, jestem zwolenniczką przejrzystości regulaminów i procesów oceniania. Żeby i nauczyciele, i uczniowie rozumieli, w jakim miejscu się znajdują i o czym rozmawiają. W przypadku pracy i edukacji artystycznej czasem trudno zmieścić się w sztywnych ramach. To nie jest matematyka; często to, co student/studentka odkrywają w praktyce, wiąże się z rozwojem własnego głosu, próbą znalezienia siebie, eksperymentem, więc tym ważniejsze jest, żeby rozumieli klarowność struktur, reguł i kryteriów oceny. Żeby taka przejrzystość mogła funkcjonować i żeby uniknąć praktyk przemocowych, osoba ucząca powinna być kontrolowana. Czyli żeby feedback, którego udziela, podlegał ocenie z zewnątrz. Żeby istniała jakaś forma nadzoru tego, co mówi, robi i jak prowadzi studenta.

Wracając do rozmowy i dialogu. Można go przeprowadzić na wiele sposobów, nawet w tych sztywnych strukturach. W Falmouth University dzielimy feedback na *formative* i *summative*. *Formative feedback* to feedback kształtujący. Praca studentów podlega mu cały czas: podczas zajęć i prób, ale dla jasności można wyznaczyć pokazy poświęcone feedbackowi na różnych etapach procesu, kiedy studenci oglądają swoje prace, dostają feedback i go udzielają. *Summative feedback* to ten końcowy, który wiąże się z oceną procesu i pokazu.

Formative feedback może przebiegać na wiele sposobów. Często przy pokazach w procesie odwołuję się do *Critical Response* Liz Lerman, który nie tylko strukturalizuje wydarzenie, ale też daje szanse studentom zastanowić się nad konstruktywną rozmową i wymianą; pomyśleć, jaki feedback może być pomocny i czemu ma służyć. Feedback po pokazie może też być

przeprowadzony, jak wspomniał Szymon, w formie pisemnej. Twórca/twórczyni prosi wtedy obserwatorów, kolegów o wypełnienie ankiety albo odpowiedzi na pytania. To może być cokolwiek, czego osoba prezentująca potrzebuje do rozwoju swojej pracy. Taki feedback może być imienny lub anonimowy.

Wracając do *summative feedback*, czyli tego końcowego z oceną, stosuję dwa rodzaje. W pracach praktycznych korzystam z ustnego. Jak wspominałam, ten werbalny jest dla mnie najważniejszy. Za zgodą studenta/studentki nagrywam tę rozmowę, żeby można było do niej wrócić. Bywa, że jest ona przekazywana do *external examiner*, czyli osoby z zewnątrz, która ją analizuje i opiniuje. Feedback ustny może być indywidualny i grupowy. Teraz właśnie oceniam prace i w przyszłym tygodniu będę przeprowadzać feedback, w którym połączę oba warianty. W pracach grupowych studentów spotykam się najpierw z całą grupą, a potem indywidualnie. Zatrzymam się tu na chwilę i może wrócimy do niektórych z tych kwestii.

IGA GAŃCZARCZYK: Tak, te kwestie się tutaj nawarstwiają, ale też pojawiają się nowe kierunki, wynikające z tego, że w szkołach artystycznych prowadzimy kursy w bardzo różnorodny sposób: na przykład w krakowskiej szkole egzaminy końcowe przedmiotów praktycznych (kierunkowych) są komisyjne, ale zajęcia często prowadzone są indywidualnie. Inaczej jest w DAMU w Pradze, gdzie nawet zajęcia są prowadzone kolektywnie albo w duetach przez pedagogów. Na WRD to są raczej dwa kursy połączone jednym tematem, w DAMU jeden kurs połączony duetem pedagogicznym. Lukášu, Michale, czy moglibyście wprowadzić nas zwyczaje waszej uczelni? To będzie też opowieść z dwóch perspektyw: w przypadku Lukáša najpierw studenta, teraz wykładowcy, w przypadku Michała,

absolwenta WRD, teraz studenta międzynarodowych studiów w DAMU.

MICHAŁ SALWIŃSKI: Zgadzam się z tym, co powiedzieli już Gosia, Agnieszka i Szymon. Dla mnie bardzo istotne jest to, że feedback jest słuchaniem i wymianą. I też to, o czym powiedziała Gosia, że jest to wsparcie procesu twórczego. To bardzo ważne. Teraz jako student też się tego uczę. W DAMU na zajęciach z dramaturgii rozpoczynamy od tego, że uczymy się feedbacku, który jest bliski myśleniu w grupie czy wspólnemu myśleniu. Postrzegam to jako bardzo pomocne narzędzie w procesie twórczym. Dzięki temu uczymy się wspólnie rozmawiać o swoich pracach i o tym, czego doświadczamy przez te prace.

Dodałbym do tego, co zostało już powiedziane: też mi się wydaje, że to bardzo ważne, że feedback ma inną dynamikę, jeśli nie jest połączony z oceną. Poczucie, że nie jest się ocenianym, daje większą możliwość ryzyka i eksperymentu. Otwiera się wtedy inne pole. To jest duża zmiana.

Dodałbym też, że dobry feedback to taki, który jest pomocny i użyteczny dla autora czy twórcy. I to właśnie jest to, o czym Gosia powiedziała, że feedback bardzo fajnie może zadziałać, jak twórca pyta o coś konkretnie. Ma jakąś wątpliwość czy sprawę, o którą chce zapytać tych, którzy oglądają jego pracę. Z tego, czego się nauczyłem w DAMU, najważniejsze jest to, że feedback jest formą wymiany. Rozumiem to tak, że najpierw widz obdarza uwagą cudzą pracę – to może być początkowy fragment tekstu czy pracy – a następnie autor czy ten, kto jest w procesie twórczym, obdarza uwagą tego, kto doświadczał. Na takim poziomie ta wymiana się odbywa.

LUKÁŠ JIŘIČKA: Zacznę od historycznego ujęcia swoich doświadczeń. Kiedy studiowałem w Pradze na Akademii Teatralnej, to feedback od nauczycieli

był bardzo szczery, ale czasami dosyć brutalny. Ceniłem to sobie, że jest taka otwarta sytuacja, kiedy profesor może powiedzieć studentowi wszystko, co przyszło mu na myśl, ale było to czasami dosyć bolesne.

Od tamtych czasów sporo się w szkole zmieniło, też dlatego, że doszło do wymiany generacji. Podczas moich studiów ponad rok spędziłem w Giessen i przez cały ten czas usłyszałem może trzy zdania od profesorów na temat mojej pracy. Nie funkcjonował żaden feedback. Myślę, że bardziej chodziło o rodzaj moderowania dyskusji studentów podczas zajęć, omawianie projektów, ale żeby na samym końcu procesu, kiedy są pokazy projektów, Heiner Goebbels albo Bojana Kunst powiedzieli mi kilka słów o moim projekcie, to się nie wydarzyło. Z drugiej strony dostałem dosyć hardcore'owy feedback od swoich rówieśników albo studentów młodszych ode mnie. I to mi się wydało bardzo fajne, taka otwarta sytuacja, kiedy studenci mają do siebie zaufanie i mogą sobie powiedzieć to samo, co mówili mi kiedyś profesorowie o czterdzieści lat starsi.

Mówiąc o brutalności czy bezkompromisowości w przypadku moich studiów w Niemczech, nie mam na myśli wulgarnego czy upokarzającego podejścia, ale bardzo konkretny, krytyczny wkład, często z jasno określonej pozycji. Natomiast na DAMU często była ona autorytatywna, cyniczna, a nauczyciele nie stronili od bezpośredniej interwencji w produkcje uczniów, twierdząc, że ich interwencja jest jedyną słuszną. Na przykład na ATW w Giessen jeden z moich kolegów z klasy był również grafikiem i komentował artystyczny aspekt mojej pracy. Ale w Giessen studenci często oskarżali innych na przykład o reżyserię, co mnie rozbawiło. Poziom wzajemnej tolerancji był duży, wszyscy byli przyjaźni, ale jednocześnie niektórzy wymagali takiego samego podejścia w myśleniu o politycznej pozycji praktyki artystycznej. Wiele uwag dotyczyło kwestii politycznych, a o wiele mniej estetycznych czy

kompozycyjnych elementów pracy. Heiner Goebbels może nie udzielał feedbacku, ale pokazywał, jak praca każdego z nas może potencjalnie odnosić się do pracy kolegów, jak różnie można ją odczytywać w różnych konstelacjach przestrzennych i relacyjnych. Pokazał, jak można ją czytać i poruszać się po niej w ramach bogatszego kolażu scenicznego, w którym nawet piętnaście osób lub zespołów pracuje jednocześnie nad nią jako pracą zbiorową. To było mocne. Pewnym mankamentem Giessen było to, że mniej zwracano uwagę na jednostkę, praktycznie nie było konsultacji ze studentami, które to podejście kultywujemy na DAMU, choć jest ono czasochłonne. Uczniowie musieli samodzielnie konsultować swoje wyniki, nawet w zakresie aspektów technicznych i technologicznych.

W ramach tej perspektywy chronologicznej: byłem w DAS Art przez tydzień i brałem udział w sesjach feedbackowych. Nie do końca jestem przekonany, że to jest metoda, która mi odpowiada. W Pradze stosujemy jednak bardziej otwarte feedbacki, w sensie krytycznego nazywania poszczególnych problemów, tego, co się w projekcie nie udało. Oczywiście musi to być podbudowane masą argumentów, oparte na szczerości własnego doświadczenia i omawianiu rzeczy w kontekście. Zawsze staram się podkreślać i pamiętać, że wypowiadam się jako pedagog, a więc mam inną pozycję, inną odpowiedzialność.

Gdy brałem udział w feedbacku w DAS, czułem się ograniczany przez tę metodę. Bo mogłem mówić na przykład tylko pozytywne rzeczy i gdy chciałem powiedzieć coś bardziej krytycznego – co nie znaczy, że będę mówił studentowi, że to jest do kitu – czułem się niezbyt komfortowo. Promowanie przez DAS feedbacku jako uwag stymulujących pozytywne strony projektu i wypieranie innych pomysłów, działań i decyzji wydaje mi się manipulacją i „kapitalistycznym” podejściem. Jest to sposób na zwiększenie wydajności, z

zastrzeżeniem, że nie mogę przesadnie wyrażać swojego zakłopotania itp.

W Pradze, teraz już patrząc od strony pedagogicznej, myślę, że nie mamy żadnej metody. Też dlatego, że nasz wydział jest dosyć duży i podzielony na dwa kierunki. Jeden to Wydział Teatru Alternatywnego i Lalkowego, drugi – Directing of Devised and Object Theatre, gdzie obecnie studiuje Michał. W normalnym trybie, kiedy nie ma reżimu sanitarnego z powodu koronawirusa i możemy się wszyscy spotykać, zazwyczaj wygląda to tak, że po tak zwanym festiwalu, który się nazywa *Proces*, na którym prezentowane są prace studenckie, codziennie o dziesiątej rano mamy wspólne omawianie projektów. Spotykamy się w składzie: wszyscy pedagodzy, studenci z całego wydziału albo nawet z dwóch wydziałów i razem omawiamy konkretny projekt. Jest grupa moderatorów, wśród których są studenci i pedagodzy. Moderatorzy panują trochę nad dyskusją, na przykład patrzą na zegarek, czy nie trwa za długo. Powiedzmy, że to prawdziwy feedback, otwarta przestrzeń do wymiany opinii. Ale zdarza się często, że ktoś ze studentów albo pedagogów mówi wprost: „Tu mi się nie podobało, dlatego że…", „Ten pomysł jest naprawdę beznadziejny, dlatego że…", co zawsze uważam za złe, gdy wyrażane są sądy i jasne preferencje.

Gdybym miał to ująć ogólnie, to czeska metoda polega na krytycznym omawianiu tego, co nie działa, a nie tego, co działa. To pewien styl szkoły. Może to wyglądać negatywnie, ale myślę, że w szkole, przynajmniej tak to odczuwam, jest sporo zaufania pomiędzy pedagogami i studentami, nikt tego nie traktuje jako ataku osobistego albo krytyki spowodowanej tym, że mam z kimś jakieś rachunki do załatwienia. Wszystko jest artykułowane w przestrzeni, w której mieści się, powiedzmy, siedemdziesiąt osób i nie ma tutaj żadnej tajemnicy.

Potem jest etap drugi, w którym chodzi o to, co nazywamy ocenianiem.

Prowadzę zajęcia na reżyserii i dramaturgii, wszyscy pedagodzy z tego kierunku mają spotkanie ze studentami, jeden po drugim, i omawiamy razem te projekty.

Wiem, że to trudna sytuacja. Kiedy spotyka komisja, składająca się z pedagogów i jednego studenta, to jest dosyć niekomfortowe. Długo szukaliśmy klucza, jak uczynić tę sytuację jak najmniej opresyjną. Doszliśmy do wniosku, że ma zastosowanie coś takiego, co ironicznie nazywamy maoizmem w praktyce, czyli najlepiej jest, kiedy student przeprowadzi samokrytykę albo sam uruchomi refleksję wokół własnej twórczości. To brzmi jak dowcip, ale w sumie jest skuteczne. Prosimy, żeby student sam powiedział, co działało, a co nie. Całą wiwisekcję robi więc student, omawia przed komisją, co było jego zamiarem, co mu się nie udało, dlaczego to się nie udało, mówi o współpracy, mówi też o relacjach z pedagogami, którzy oczywiście przychodzą na próby, omawiają projekty.

Okazało się, że ta maoistyczna praktyka jest korzystna, bo najlepiej jest, jeśli student sam przeprowadzi refleksję. Myślę, że taka sytuacja może stać się wartościowa, kiedy student wie o tym, kto jest naprzeciwko niego, gdy widzi nasze twarze, zna wszystkich pedagogów, wie, jaki jest ich gust, ich preferencje, cały ten pakiet, jaki ze sobą wnoszą, ale to po jego stronie jest sposób, w jaki zdecyduje się omawiać własną pracę. Czasami proponujemy, że możemy razem jeszcze raz obejrzeć rejestrację projektu, i że sobie wspólnie ponazywamy kluczowe momenty. Że razem będziemy pytać, co tam widać, jaka była intencja, jaki był zamiar i co się udało zrobić. Bo myślę, że zazwyczaj najbardziej problematyczna jest przepaść między zamiarem a tym, co widać. Często po prostu zadajemy pytania, które mogą zasugerować możliwość bardziej zróżnicowanego odczytania pracy lub działania albo pogłębić perspektywę. W gabinecie reżyserskim i dramatopisarskim

skupiamy się na pogłębianiu myślenia o teatrze i pracy, a nie na ocenianiu i krytykowaniu. Metoda pytań bez oceny wydaje mi się bardziej produktywna.

Myślę, że wspólne oglądanie projektów jest bardzo ciekawe, bo wtedy uczymy się wszyscy patrzeć i nazywać wprost to, co widzimy, a nie to, co było zamiarem. Wtedy mówimy: zamiar nikogo nie interesuje. To jest sprawa do pewnego stopnia wewnętrzna, która ulega oczywiście zmianie w ramach procesu, kiedy omawia się projekt.

Powiem jeszcze o czymś. W naszym systemie prowadzimy tak zwane roczniki: jest czwórka albo trójka pedagogów odpowiedzialnych za jeden rocznik, towarzyszących mu do tytułu licencjata. Z kolegą, z którym prowadzę rocznik reżyserów i dramaturgów, zazwyczaj robimy autokrytykę od strony pedagogicznej. Pytaliśmy wprost, co się studentom nie podoba albo jakie są ich propozycje na następny rok. Na przykład pytaliśmy, czy odpowiada im to, że będziemy się zajmować głównie teatrem obiektów. A oni: „Nie, jesteśmy teraz skoncentrowani na dźwięku". No to my: „Okej, to zmieniamy pracę następnego rocznika". Ale też staramy się ich prosić, co kilka razy się udało, żeby oni też byli krytyczni wobec nas. Taka wiwisekcja własnych zamiarów albo praktyk była bardzo dobra, choć niekoniecznie komfortowa. Uczymy się oczywiście w samym procesie nauczania.

IGA GAŃCZARCZYK: Myślę, że w strategiach, które opisałeś, można wskazać kilka podobieństw z krakowską WRD, aczkolwiek to, co przedstawiasz jako bezpieczną przestrzeń w DAMU, w AST w wypowiedziach studentów zostało uznane za przestrzeń niekomfortową. Problematyczne okazało się na przykład to, że egzaminy są komisyjne, że ich zasadą jest autofeedback, czyli student

sam musi odpowiedzieć na to, co nie działa, jakoś to rozpoznać. W szerszym kontekście edukacji w szkołach artystycznych w Polsce pojawiły się również zastrzeżenia, że wykładowcy i wykładowczynie nie mają wykształcenia pedagogicznego. I chciałam cię, Justyno, poprosić o wypowiedź na ten temat. Znam różne feedbacki prowadzone przez ciebie czy przez zespół z Instytutu Teatralnego zajmujący się pedagogiką teatralną. W jaki sposób włączacie narzędzia z obszaru pedagogiki do omówień, inicjowania i ewaluowania projektów? Jak to wygląda z twojej perspektywy, nie tylko jako pedagożki, ale też artystki?

JUSTYNA SOBCZYK: W trakcie rozmowy zmapowałam tę wielość możliwości, którymi wspieramy się w sytuacjach ewaluacyjnych czy w pracach z grupami w Instytucie Teatralnym. Impulsem do szukania nowych sposobów dawania informacji zwrotnej była na pewno potrzeba znalezienia alternatywy dla doświadczeń wyniesionych z sytuacji edukacyjnych. Nasi beneficjenci w projektach działu pedagogiki teatru w Instytucie Teatralnym często pracują z dziećmi i młodzieżą, tym ważniejsze wydało nam się wprowadzanie zmian na tym polu.

System nauczania w Polsce bazuje na strachu przed oceną. Gdy oddawałam jakąkolwiek pracę, wiązało się to z oceną albo krytyką, bez empatycznego myślenia o mnie. Znam też taki feedback z prac teatralnych. Było to kolejne doświadczenie, które się wpisywało w te niedobre praktyki. Chcę o nim wspomnieć, gdyż, jak uważam, wszelkie poszukiwania dobrych doświadczeń wynikają z tego, że szukasz metod, które będą opierały się na czymś innym. Taki feedback ludzie dostają, już startując do szkoły teatralnej. Mam wrażenie, że to jest szybki strzał, oparty na wydobyciu tylko tych rzeczy, które mają ci uświadomić, dlaczego się nie nadajesz do tego miejsca. Nie

oceniam dobrze polskiego systemu nauczania i w tę ocenę wpisuje się również dawanie informacji zwrotnej: czerwone podkreślenia, ocena, uwagi w dzienniczku, wykrzykniki albo publiczny, w obecności całej klasy osąd, brak rozmowy, ocena bez żadnego pozytywnego komentarza. Myślę, że to potem pracuje. Odwołując się do badań neurologicznych: negatywna informacja bez żadnego oporu osadza się w mózgu. Jeżeli chcemy, żeby zapisało się coś dobrego, to musimy poświęcić temu czas i nazwać to, co pracuje i jest dobre. Feedback w pedagogice teatru jest oparty przede wszystkim na tym, co pozytywne, skupia się na rzeczach, które pracują.

Do tego, co powiedzieliście, dodałabym jeszcze jedną możliwość. Polega ona na tym, że wszystkie osoby uczestniczące w pracy oglądają prezentacje i działania innych osób ze świadomością, że po zakończeniu wszyscy uczestniczymy w omówieniu. Każda osoba ma prawo wypowiedzi, a zadaniem jest zwrócenie uwagi na to, co w danej pracy było dobre, ciekawe, zaskakujące, interesujące, co ma potencjał do dalszego rozwijania. Szukamy potencjałów i na nich skupiamy uwagę. Świadomość, że każdy ma prawo zabrania głosu i podzielenia się swoją opinią powoduje inne, uważne słuchanie i oglądanie, ale też wzajemne towarzyszenie sobie podczas pracy. Dobrze jest oddać głos osobom, które działały na scenie, z pytaniem, czy udało im się zrealizować swoje założenia, czy odkryły coś dla siebie nowego itp.

Oczywiście ważna jest w tym osoba moderatora, który uważa na słowa i odpowiada za proces feedbacku. Komunikaty przelatują szybko, czasem, kiedy są zbyt mocne, należy je przechwycić i wykonać jakiś ruch – trochę jak mediator – żeby zmniejszyć ich siłę rażenia. Zdarza się czasami bardzo mocna, ostra krytyka… Reagujemy emocjonalnie w miejscach, które są dla nas istotne, więc rażą nas dwa razy mocniej… wtedy warto zadbać o

przerwę, żeby nie czerpać z podniesionej temperatury emocji.

Bardzo wierzę w feedback grupowy, oddawanie głosu różnym osobom, które uczestniczą w procesie pracy z nami. Różne perspektywy, doświadczenia są zasobem, z którego fajnie jest korzystać. Wzajemny feedback daje możliwość usłyszenia głosów innych osób, rodzi rozmowę i to uważam za jego wielką wartość. Mam w sobie bardzo mocną instancję wewnętrznego krytyka i sytuacje wzajemnego feedbacku osłabiają jego opinię, otwierają mnie na świat. To bardzo wzmacniające i rozwijające w procesie tworzenia.

Praktykowany w grupie feedback jest ważny w pedagogice niemieckiej i zawsze jest na to czas. Jeden z moich profesorów zawsze dbał o to, żeby po wykonaniu zadania zaczynały te osoby, które działały, i to one pierwsze odpowiadały na pytanie: „Czy udało się wam zrobić to, co chcieliście?". I to było niesamowite, bo niektórzy na przykład mówili: „No właśnie nie. Posypałem się, wychodząc na scenę", albo: „Zapomniałem o naszych ustaleniach", „coś się nam popsuło". I to było otwierające. Widzę w takich sytuacjach duży potencjał.

Chcę jeszcze powiedzieć, że na przykład w pracy z Teatrem 21, gdzie grają aktorzy z zespołem Downa i z autyzmem, zrodziła się dodatkowa wspaniała rzecz feedbackowa, czyli aktorzy dziękują sobie za coś. Oficjalnie przy wszystkich mówią na przykład: „Naprawdę, Grzegorzu, bardzo ci dziękuję za to, że tak powiedziałeś na początku. Bardzo ci dziękuję. Uważam, że świetnie to zrobiłeś". Albo: „Natalio, zrobiłaś to dzisiaj naprawdę znakomicie. No naprawdę cieszę się, że mogłam w ogóle być koło ciebie na tej scenie". Takie komunikaty rozbrajają sytuacje teatralne i przede wszystkim nas. Okazywanie wdzięczności, zachwyt wyrażany z lekkością i łatwością. Człowiek aż się rumieni, bo dawno nie słyszał takiego bezpośredniego komunikatu: „Naprawdę dzisiaj zrobiłeś dobrze, że zagrałaś tak, że… No

brawo, brawo” – jak mówi Magda Świątkowska, nasza aktorka z 21. Wspaniale jest uczestniczyć w takich sytuacjach.

Ale mamy też w zespole aktorów, którzy się zgłaszają – podczas omówień spektakli – żeby feedbackować innych krytycznie. I na przykład słyszymy: „Chciałabym zwrócić uwagę, że Piotr i Ola przez całą jedną scenę gadali i nikt nie widział, ale ja w ogóle się nie mogłam skupić i to jest naprawdę niepoważne. I czy jesteśmy w teatrze?”. I to jest wtedy również jawne. W teatrze dużo rzeczy jest widocznych i to o tyle jest dobre, że można z takimi sytuacjami pracować, a nie marnować energii na to, żeby się domyślać. Siadamy wtedy wszyscy razem i zaczynamy od omawiania. Niektórzy tylko czekają na ten moment.

Czasami też jest ciekawie, kiedy aktorom Teatru 21 mówi się, na przykład: „Olu, musisz powiedzieć to, patrząc aktorom w oczy albo mocniej podejść”. I zdarza się, że aktorka patrzy na ciebie i mówi: „Naprawdę? Po tylu latach możesz mi mówić takie rzeczy?”, odchodzi pod ścianę i przeżywa. W takich sytuacjach widzę, że dawanie informacji zwrotnej jest trudne, i że jest ważne, żeby z tym pracować. Ale też właśnie z aktorami Teatru 21 widać coś, co my pewnie skrywamy. Że to są naprawdę takie strzały, które odbieramy bardzo osobiście.

W pedagogice teatru, na wielu warsztatach po spektaklach, bardzo często zaprasza się widzów, na przykład dzieci, do feedbacku. Akurat gdy byłam po pierwszym roku studiów, zmieniła się nazwa, to się nie nazywało wcześniej Theater Pedagogik, tylko Spiel und Theater Pedagogie, czyli pedagogika teatru i zabawy. Nie będę już tego rozwijać, chcę tylko powiedzieć, że w niemieckiej pedagogice teatru jest bardzo dużo zabawy i właśnie w formie zabawy dzieci, ale dorośli widzowie też wyrażają swoje zdanie po obejrzanym spektaklu. Na przykład dzieci po spektaklu rysują scenę, która była dla nich

najlepsza, najciekawsza. Jako twórca, twórczyni dostajesz od razu feedback, co zostaje w pamięci widza. To jest czasami zaskakujące, że na przykład duża grupa rysuje tę jedną scenę. I to jest fajne. Myślę, że z tego można czerpać dużo korzyści.

Pedagogika teatru ma po prostu fioła na punkcie kreatywności, robi wszystko, żeby nie za szybko siadać i analizować, żeby szukać wyjść poza rozmowę, poza to, co podpowiada nam głowa. Dlatego włącza się do pracy rysowanie, działanie w przestrzeni, pytania zamknięte i pozycjonowanie się ludzi w grupie. Szuka się w feedbacku również wypowiadania się w języku teatru…

Uważam, że to jest bardzo cenne, o czym, Gosiu, powiedziałaś, że często po spektaklach idziemy do twórców, twórczyń i czasami nie wiemy, co powiedzieć. Idziesz na spektakl bliskiej osoby czy znajomego – mamy mnóstwo takich sytuacji – i właśnie się boimy, bo nie wiemy, co powiedzieć, kiedy coś nam się nie podobało, bo się skupiamy na ocenie. I to jest pole do praktykowania. Bo myślę, że każdy z nas czeka na jakąś informację zwrotną.

JAN KANTY ZIENKO: Chciałem zadać pytanie trochę zainspirowane tym, co powiedziała Justyna Sobczyk o czasie osadzania się pozytywnych i negatywnych informacji, że te pozytywne potrzebują czasu. Z wypowiedzi państwa wynika, że za każdym razem w wypadku przyjęcia jakiejś metody feedbacku – a jest to kwestia zdecydowania się na jakiś model – trzeba to jakoś ustrukturyzować, a każdy posługuje się swoimi doświadczeniami. W tym sensie modele feedbacku różnią się od czegoś, co każdy z nas przeżywa w relacji feedbacku. I chciałem spytać o czas właśnie. Z jednej strony w związku z rozwiązywaniem jakichś sytuacji czy planowaniem

nauczania, ale też z drugiej strony – wobec relacji feedbacku, które mogą trwać dłużej niż pięć lat studiów. Czyli jak on funkcjonuje w czasie – z perspektywy wykładowcy, twórcy, ale też byłych studentów, studentek? Czy kiedyś się kończy? Jakie ma etapy? Jaka jest rola gospodarowania czasem w tworzeniu relacji feedbacku?

JUSTYNA SOBCZYK: To bardzo trudne i złożone pytanie. Myślę, że bardzo ważna jest świadomość, jak długo krytyczny feedback z nami zostaje. Myślę, że wszyscy pamiętamy sytuacje, nawet z dzieciństwa, kiedy ktoś coś przed nami zamknął. Zamknął w nas pewne pola umiejętności, poczucia wartości. Oczekiwałabym od osób, które są odpowiedzialne za feedback, żeby były uważne na to, jak mówią. Bo doskonale sobie zdajemy sprawę z siły słów, ale też wiedząc już teraz, a nauka to potwierdza, że to zostaje, powinniśmy się w tym polu rozwijać. Mam jeden apel. Wiedząc, jaką to ma siłę, jak się zakorzenia w naszej głowie, jak nam zabiera wiele sytuacji w życiu, żeby się tym nie kierować w pracy z innymi ludźmi.

MICHAŁ SALWIŃSKI: To bardzo ważne, co mówi Justyna. Chciałbym do tego jeszcze coś dodać. Wydaje mi się, że w feedbacku niezbędny jest szacunek, po prostu. To podstawowa wartość. Nawet jeśli cała praca nie działa, jest dużo problemów, to w spotkaniu międzyludzkim szacunek jest podstawową wartością. Każdy z nas ma różne gusta teatralne i być może takich prac, które nie są po drodze z naszymi gustami, nie powinniśmy feedbackować. Wydaje mi się, że byłoby fair powiedzieć: „Nie lubię tego gatunku, to nie jest w moim guście”. Chciałbym dodać jeszcze jedno: żeby ufać swojemu doświadczeniu. To znaczy na przykład, jeżeli nie wiem, jak rozpocząć feedback, to wydaje mi się, że dobrze mówić o własnym doświadczeniu tej pracy. I to są podstawowe kryteria: jakie emocje mi towarzyszyły podczas oglądania tej pracy, co działało, co nie, ale też co ze mną ta praca robiła.

SZYMON ADAMCZAK: Chciałbym dodać jeszcze jedną kategorię – szczodrość. To też jest coś, co wynika z mojego doświadczenia jako dramaturga. Pracuję z wieloma artystami. Bardzo wartościowe dla mnie w ramach mojej praktyki jest to, że im bardziej jestem zaangażowany, im więcej mam ochotę dać tej osobie i posłuchać, co ona proponuje, i pomyśleć z nią, to z dostaję satysfakcję, a także relacje postfeedbackowe, często długotrwałe, oparte na szczodrości i wymianie.

Na przykład relacje z artystami ze szkoły, z mojego rocznika, z rocznika niżej i wyżej trwają do dzisiaj. Spotykamy się, zapraszamy na oglądanie swoich prac. Mamy też pewne doświadczenia bycia w feedbacku, więc przenosimy je na dalsze etapy rozwoju. Oczywiście metoda feedbacku jest tylko jednym elementem edukacji, mamy jeszcze tutorów, mamy advisorów, pojawiają się jeszcze jakieś inne etapy feedbacku. Instytucja advisora jest ciekawa, bo szkoła wydaje pieniądze, żeby zaprosić specjalistów, wysokiej klasy artystów, żeby pracowali ze studentami. W edukacji w Holandii my też jako studenci mamy budżety na rozwój osobisty. Wraz ze szkołą, z nauczycielami, z dyrekcją ustalamy plan roczny; pojedź tam, musisz poznać tę osobę, musisz zobaczyć to, a może ten rodzaj projektu jest dla ciebie.

Uderzam teraz w tony profesjonalizacyjne, lecz elementem wykształcenia magisterskiego w Niderlandach jest umiejętność pozycjonowania się na rynku. Zobaczenia, gdzie jestem w ramach tej siatki teatrów, działań performatywnych, wizualnych i tak dalej. Edukacja jest też po to, żeby się spozycjonować wobec świata artystycznego i zobaczyć w nim siebie. To temat na osobną rozmowę, ale wydaje mi się, że tu też feedback bardzo mocno pracuje.

Jednocześnie często jesteśmy w miejscu – tak miałem na studiach – gdzie nikt nie wie, co wcześniej zrobiłem, nie ma pojęcia, co to jest teatr A, B, C

czy D w Polsce. Muszę na nowo się opowiedzieć i opowiedzieć swój kontekst, zobaczyć, co trafia, a co nie trafia. I mogę jakoś siebie na nowo wynaleźć. Wydaje mi się, że po to też są szkoły – miejsca, gdzie możemy siebie na nowo wynajdywać.

MAŁGORZATA WDOWIK: Chciałabym jeszcze coś dodać, chociaż nie wiem, czy jest to bezpośrednio związane z czasem. Często mówimy o spektaklach jako efektach. A ja lubię myśleć, że studia są formą drogi artystycznej, i że etiuda reżyserska czy spektakl, nad którym się pracuje, są momentami, w których się sprawdza i praktykuje swoją metodę twórczą. Czyli jako artystka podążam drogą, którą w ramach danego spektaklu praktykuję. Jeśli tak myślimy o pracy osób twórczych, to feedback nie powinien być wyrażaniem opinii widza w formie „podobało się" czy „nie podobało się". Widz swoje doświadczenie przetwarza w pytania wobec materiału, który zobaczył. Pytania te formuje w taki sposób, aby były one pomocne dla artystki czy artysty także wobec jego czy jej twórczych zainteresowań.

Jest taka metoda w DAS, która się nazywa *open questions*, kiedy zadaje się tylko pytania dotyczące obejrzanego materiału. Metoda polegająca na konstruowaniu pytań jest hojna i otwierająca, a przez to bardzo inspirująca. Ta metoda może być też pomocna, gdy dopiero co zobaczyliśmy czyjś spektakl. Często ją w takich momentach stosuję, bo czuję, że to nie jest czas na ocenianie, dlatego zadaję pytania i tak mogę wesprzeć czyjś proces.

A druga rzecz, bo pytasz, Janku, o czas, a ja myślę, że to jest bardziej o grupie. Trochę o tym mówiłam na początku, pytając, kto tworzy grupę ludzi, którzy dają mi feedback o mojej pracy, grupę, z którą chcę się podzielić doświadczeniem. To może być grupa osób, które są ze mną w procesie, współpracują ze mną. Osoby znające założenia i cele spektaklu. Nazywam ich sprzymierzeńcami. Inną funkcję ma ktoś, kto nic nie wie o moim spektaklu,

nie zna kontekstu, nie wie, dokąd dążę. Ktoś, kto opiera swoją opinię tylko na obejrzeniu materiału. To też jest w DAS.

Dlatego czuję, że to nie zawsze jest tylko o czasie, ale też o tym, kto nam towarzyszy i kogo w danym momencie potrzebujemy. Ja na przykład konstruuję grupy, biorąc pod uwagę to, jaki feedback mogę od danej osoby otrzymać. Jeśli mam problem z dramaturgią w spektaklu, to konstruuję grupę złożoną z dramaturgów i oni mi naprawdę wtedy pomagają.

Jeszcze wyznaczam taką kategorię, której nie ma w DAS: to osoba zaufana. Mam taką osobę, która wie, jak wygląda moja droga artystyczna oraz moje z nią zmagania. W momencie paniki, krytyki, płaczu dzwonię do niej i mówię: „Ja pierdolę, tu się znowu nic nie składa". A ona mówi: „Wiesz co, Gosia, uspokój się. Zawsze ci się nic nie składa na dwa tygodnie przed premierą". I to jest niezwykle uspokajające. Są sposoby, aby uwolnić się od tej samotności, o której mówiłam na początku, i zebrać sobie kolektyw, czyli osoby, które będą nam towarzyszyć w procesie, nawet jeśli nie pracują przy spektaklu.

Na warsztatach we Wrocławiu mówiłam, że jeśli się spotyka ludzi, którzy naprawdę czują was i waszą wrażliwość, to trzeba mieć ich numery zawsze przy sobie i dzwonić do nich w momencie krytycznym, bo oni nagle w tym zamrożeniu wyobraźni, w którym jesteś, mogą cię z niego wybić i pozwolić ci zobaczyć problem z innej strony. To jest dla mnie niezwykle cenne.

LUKÁŠ JIŘIČKA: Myślę, że pytanie o czas jest też pytaniem o to, co właściwie jest feedbackiem. Podczas zajęć lub pracy nad spektaklem ze studentami feedback jest nieustającym motorem albo przestrzenią dyskusji i negocjacji. Zwykle rozwijam kierunki, które zaproponował student, a czasami nawet nie wiedział, że mogą być istotne. Że otwierają możliwości innego czytania tego

dzieła, idei, pomysłu.

Myślę, że to jest perspektywa odpowiedzialności: staramy się pokazywać różne strony tego, co można zrobić z materiałem, ale to jest relacja partnerska. Feedback jest właściwie rozmową nad dziełem, która się odbywa między studentami i nauczycielami. Jest jeszcze coś, co wydaje mi się istotne, przynajmniej tak wynika z mojego doświadczenia: często prowadzę zajęcia razem z kolegami, więc we dwójkę albo w czwórkę prowadzimy ten sam kurs. I często my sami podczas zajęć się kłócimy, po prostu się nie zgadzamy. Myślę, że ten rodzaj otwartej sytuacji, kiedy sami jesteśmy wobec siebie krytyczni i nie mamy tej samej perspektywy, ale obnażamy nasze pozycje, jest korzystny dla studentów i dla nas też, bo się widzimy w odbiciu, w lustrze, przez inne osoby.

Kiedy prowadzimy zajęcia, często rozmawiamy o tym, na ile jest potrzebny efekt tych zajęć, czyli prowadzenie zadań tak, że się kończą spektaklem, pokazem z publicznością. Czasami zgadzamy się, że rezultat był mniej udany, ale proces był ciekawy, i traktujemy ten proces jako coś bardzo ważnego. Wtedy, gdy ktoś podczas publicznego feedbacku omawia to krytycznie, bronimy procesu. Wiemy, że się nie udało, bo na przykład zabrakło czasu. To też trzeba artykułować. Że czegoś brakowało z naszej perspektywy, albo że tak długo szukaliśmy w złym kierunku, że zabrakło pewnych narzędzi. Ale to wszystko musi być omawiane jawnie.

Chciałem jeszcze coś powiedzieć z osobistej perspektywy jako artysty. Może to jest potrzeba trochę masochistyczna, ale mam trzech kolegów, którzy są nie tyle krytyczni, ile analityczni. Wiem, że mogę ich poprosić o feedback mojego dzieła. Przesyłam im słuchowisko, zapraszam na spektakl i wiem, że ich krytyka będzie bardzo analityczna. Trafnie pytają o różne rzeczy, omawiają szczegóły, koncepcję dramaturgiczną i chociaż używają dosyć

okrutnego języka, bo jesteśmy kolegami, traktuję to jako rodzaj szacunku. To osoby, które mogę zapytać o coś, co wiem, że im się nie będzie do końca podobało. Oni te moje prośby o analizę traktują jako wyraz mojego zaufania. Bardzo trudno jest się tego nauczyć. Myślę, że wielu nauczycieli w Akademii Teatralnej nie daje sobie z tym rady: wykluczanie pewnych słów i potrzeba analizy zamiast oceny. Brakuje nam narzędzi i wykształcenia, bo nikt nie uczy artystów sposobu omawiania.

AGNIESZKA BŁOŃSKA: Rozmowa o języku i formułowaniu feedbacku wydaje mi się zasadnicza. Wiąże się z rozpoznaniem własnych uwarunkowań kulturowych; tego, jak zostaliśmy wychowani. Często łatwiej jest nam wypowiadać się krytycznie niż analizować. Chciałbym nawiązać do tego z trochę innej perspektywy, czyli z perspektywy instytucji.

Wcześniej mówiłam o kryteriach oceny, a ty, Lukášu, wspomniałeś o tym, że możemy bronić procesu, nawet jeżeli efekt nie działał. Może warto zastanowić się nad tym, czy nie możemy od razu oceniać procesu i efektu albo tylko procesu. To znaczy, żeby studenci mieli jasność w danym przedmiocie, zadaniu, ćwiczeniu albo w danym roku czy trzech latach, nad czym pracują, czemu feedback ma służyć, czego się uczą i czego próbujemy ich nauczyć. Jakiego studenta widzimy na koniec: czy takiego, który poprawnie wykonuje zadania, czy takiego, który odkrywa własny głos, własną metodę i odkrywa siebie, szuka swojego języka. To ważne w kontekście transparentności kryteriów ceny. Wymaga przemyślenia i nazwania tych kryteriów. Bo w przypadku działań artystycznych to nie jest wcale takie proste, kiedy próbuje się je doprecyzować.

To się też wiąże się z czasem. Gdy myślę o feedbacku, takim sformalizowanym w ramach instytucji, to wydaje mi się, że bez względu na to, na jaki feedback się zdecydujemy, czas powinien być przydzielany po

równo, żeby wśród studentów nie rodziło się poczucie niesprawiedliwości. Feedback może rozkładać się w czasie i trwać nawet całe życie. Ale z punktu widzenia instytucji i pedagogiki niezwykle ważne jest zorganizowanie, porządek, klarowność i transparentność.

IGA GAŃCZARCZYK: Dorzucę jeszcze jedno pytanie – o pandemię. Rozmawialiśmy o różnych obszarach, w których feedback się odbywa, indywidualnych czy grupowych. Mówiliście o pracy nad uzyskaniem harmonii między wewnętrznym kierunkowskazem, intuicjami a opiniami z zewnątrz, o feedbackach oddolnych, grupowych, w ramach roku, o uwspólnianiu, uspołecznianiu doświadczeń. Jak zmieniło myślenie o feedbacku nasze bycie online, zarówno w edukacji, jak i pracy teatralnej? Czy narzędzia sieciowe zwiększyły obszary, w których się feedback odbywa, czy też nie widzicie dużej różnicy? Czy coś z tego zostanie?

JUSTYNA SOBCZYK: Pracowaliśmy przez cały ten czas, dwa razy w tygodniu mieliśmy próby na Zoomie z aktorami. I feedback był, po prostu jesteśmy zanurzeni w feedbacku. Wiedząc o naszej słabszej kondycji i o trudnym czasie, staraliśmy się o to, żeby mówić do siebie z większą czułością. U nas nie jest jakoś szczególnie ostro… Zdarzają się oczywiście trudne momenty, bo do szaleństwa doprowadza niektórych aktorów gadanie non stop i widać, że tu cierpliwość się skończyła. Wkurza to, że gadamy w tych oknach i ta złość jest wyrażana. Aktorzy nie opanowali jeszcze swoich emocji i zasad rozmowy, że gdy jedna osoba mówi, to inne nie mówią. Ale widzę też wzajemną czułość. Dla mnie czas pandemii był też feedbackiem odnośnie do prowadzenia zespołu, informacją zwrotną o zespole Teatru 21. Na pewno poszerzyła mi się perspektywa myślenia o tym, czym może być teatr i zespół.

Przeżyliśmy śmierć rodzica jednego z aktorów, teraz nastąpiła druga tragedia. Niezwykłym feedbackiem dla zespołu i dla tego, co może dać sobie grupa, jest to, że osoby, które tego doświadczyły, pojawiły się na próbie. Chciały. Poczułam, że to niezwykła siła, że mamy siebie, że możemy siebie wesprzeć. To wszystko jest w języku. Ja sama w pandemii doświadczyłam współdzielenia słabej kondycji, ale też chęci przetrwania tego razem.

SZYMON ADAMCZAK: Zastanawiając się jeszcze nad negatywami feedbacku, warto pomyśleć o rozróżnieniu między krytyką, krytycyzmem a krytycznością. Piękno feedbacku polega na tym, że szukamy granic myślenia uwspólnionego. Szukamy, jak możemy te granice przesunąć, czego musimy się uczyć, czego oduczyć, a czego nauczyć na nowo. Wydaje mi się, że to też jest bardzo o tym, że feedback może być sposobem na budowanie świata do wspólnego myślenia. I można te reguły raz na jakiś czas sprawdzać, kwestionować, omawiać i szukać w tym różnych celów, też pozaartystycznych.

Rozmowa odbyła się 17 maja 2021 roku w ramach bloku Pracowni Dramaturgicznej podczas pandemicznej edycji Forum Młodej Reżyserii, organizowanej przez Akademię Sztuk Teatralnych w Krakowie. Była transmitowana na facebookowym kanale Pracowni Dramaturgicznej i Forum Młodej Reżyserii AST. W „Didaskaliach. Gazecie Teatralnej” publikujemy opracowaną, uzupełnioną i autoryzowaną transkrypcję spotkania.

Wzór cytowania:

„Jak nie czuć się zdolnym, a czuć się potrzebnym?”. Rozmawiają: Szymon

Adamczak, Agnieszka Błońska, Iga Gańczarczyk, Lukáš Jiřička, Michał Salwiński, Justyna Sobczyk, Małgorzata Wdowik, Jan Kanty Zienko, „Didaskalia. Gazeta Teatralna” 2022 nr 169-170, .https://didaskalia.pl/pl/artykul/jak-nie-czuc-sie-zdolnym-czuc-sie-potrzebnym.

Autor/ka

Przypisy

1. Zob. https://www.atd.ahk.nl/en/opleidingen-theater/das-theatre/study-programme/feedback-method/ [dostęp: 13 IV 2022].

Źródło: *https://didaskalia.pl/artykul/jak-nie-czuc-sie-zdolnym-czuc-sie-potrzebnym*