didaskalia
gazeta teatralna

Z numeru: **Didaskalia 175/176**
Data wydania: czerwiec – sierpień 2023
Źródło:
https://didaskalia.pl/pl/artykul/czy-nie-mozna-juz-zrobic-zwyklego-omowienia-spektaklu

/ FEEDBACK

Czy nie można już zrobić zwykłego omówienia spektaklu?

Z Michałem Buszewiczem, Martą Keil, Grzegorzem Reske, Anną Smolar, Weroniką Szczawińską, Piotrem Wawrem jr. z kolektywu InSzPer rozmawia Marta Bryś

Słowo „feedback" staje się coraz bardziej obecne w praktyce zarówno artystycznej, jak i edukacyjnej. Nie posługujemy się jednak jednym modelem feedbacku – każdy definiuje go intuicyjnie, na własny użytek. Wasz kolektyw praktykuje feedback na co dzień jako narzędzie pracy. W jakich okolicznościach po raz pierwszy spotkaliście się z feedbackiem i jak go definiujecie?

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: Moje doświadczenie feedbacku wyrasta, naturalnie, z tzw. omówień reżyserskich. Dosyć szybko uznałam, że jednym z głównych narzędzi, jakimi powinnam dysponować, jest umiejętność formułowania wyczerpującej informacji zwrotnej dla osób aktorskich: co zobaczyłam, co z tego rozumiem, jak daleko jesteśmy od zamierzonego celu.

Jednocześnie jako reżyserka podlegałam omówieniom pedagogów czy dyrektorów. I to były sytuacje – mówię tu o początkach swojej pracy, kilkanaście lat temu – najczęściej bardzo krępujące, raczej z kategorii power play niż z kategorii dyskusja warsztatowa. Byłam bardzo pogubiona, jak na te uwagi reagować – zawsze odpierać jako atak czy brać pod rozwagę, nawet jeśli kompletnie odbiegają od moich pomysłów? W 2009 roku spotkałam się jednak z omówieniem wykraczającym poza te mizerne standardy. Pracowałam w Teatrze Dramatycznym w Wałbrzychu i dyrektor Sebastian Majewski oglądał próbę, a potem zadawał mi pytania: „co chciałaś osiągnąć?", „jaki był twój cel?", „jak sądzisz, co z twoich założeń już masz, a czego jeszcze nie?", „co możemy zrobić albo co ty możesz zrobić, żeby się do nich zbliżyć?". Przyznam, że „omówienie" próby startujące od pytań zrobiło na mnie wtedy duże wrażenie. Dało też przeczucie, że umiejętności warsztatowe to coś, co może przekraczać osobisty gust. Taka formuła, opierająca się na wzmacnianiu wizji artystki, a nie na forsowaniu swojej wizji, zbliża się do tego, co dziś praktykujemy jako feedback.

MICHAŁ BUSZEWICZ: Mam wrażenie, że w twoim pytaniu brak jednoznacznej definicji feedbacku wybrzmiewa negatywnie, z czym nie do końca się zgadzam. Feedback, który towarzyszy nam w pracy w InSzPerze, jest rozmyty, nigdy nie wytyczyliśmy jego precyzyjnych ram czy reguł. Kiedyś mieliśmy pomysł, żeby wszystko spisać w katalogu dobrych praktyk, ale ostatecznie do tego nie doszło i opieramy się głównie na naszych odczuciach co do jego charakteru. Nasza praktyka była krytyczną reakcją na omówienia, próbą uzdrowienia, zmodyfikowania bardzo hierarchicznej relacji między dyrektorami a realizatorami, bo feedback dotyczy wszystkich elementów spektaklu i pracy osób zaproszonych do projektu. W wielu instytucjach wciąż panuje silne przekonanie, że produkcja spektaklu odbywa się wyłącznie na linii dyrekcja-reżyser/ka i koniec, a premiera jest „realizacją zamówienia".

Warto też podkreślić, że mówię to z pozycji uprzywilejowanej, w momencie twórczym, w którym mogę proponować własne tematy, teksty i estetyki, a większość dyrektorów, z którymi współpracuję, te wybory szanuje i docenia.

MARTA KEIL: Zderzyłam się od razu z feedbackiem w formie mocno skodyfikowanej, wywodzącej się ze szkoły DAS. I o ile bardzo ją cenię, o tyle mam też poczucie, że nie jest ona narzędziem na tyle uniwersalnym, by automatycznie stosować ją w każdym kontekście. Struktura feedbacku DAS skupia się wokół konkretnych pytań dotyczących procesu artystycznego w danym momencie, kierując uwagę przede wszystkim na potrzeby osoby, której udzielany jest feedback. To pozwala dokładnie prześledzić konkretne problemy, z którymi osoba twórcza się w danym momencie mierzy, a „zewnętrzne spojrzenie" często pozwala jej wyjść z impasu czy rozwiać wątpliwości. To zatem feedback bardzo przydatny w procesie pracy, kiedy jest jeszcze czas i przestrzeń na wprowadzenie poważnych zmian czy przekierowanie researchu, nie zawsze będzie jednak pomocny na dzień przed premierą. Dlatego myślę o feedbacku szerzej: dla mnie to przede wszystkim zmiana pozycji osoby patrzącej z odbiorczyni w sojuszniczkę, odejście od wartościowania czy oceniania i próba zbudowania, nawet chwilowej, sytuacji sojuszniczej z osobami, które przygotowują projekt.

ANNA SMOLAR: Rzeczywiście feedback, który praktykujemy w InSzpeRze, jest intuicyjny, ale jednocześnie próbujemy świadomie go rozwijać: w ciągu ostatnich lat kilka razy siadaliśmy i omawialiśmy, co się wydarzyło na danej sesji, co pomogło, co było kłopotliwe albo trudne. Używamy języka pozbawionego oceny, wartościowania, krytyki czy też doradzania, które także może być formą przemocy, bo może naruszyć wewnętrzny głos artystów będących w procesie. Feedback to zadawanie pytań, składanie świadectwa „co widzę", „co słyszę", „co robi na mnie wrażenie", „czego

doświadczam”, „co się tu opowiada”, „co tu odczytuję”, „gdzie się gubię”. Feedback z natury nie jest obiektywny, bo nawet jeśli mamy te same narzędzia do jego przeprowadzenia, to przecież kierujemy się własną wrażliwością, estetyką, wiedzą i innymi zasobami. Dlatego tak ważny jest język podkreślający jednostkową perspektywę oraz wzajemne zaufanie. Zgadzam się z Weroniką, że osoba reżyserująca jest w sytuacji nieustannego feedbackowania.

PIOTR WAWER JR: U mnie praktyka feedbacku również była sprzeciwem wobec omówienia dyrektorskiego, bo choć spotkałem się z kilkoma dobrymi omówieniami, to w większości były one opresyjne. Odbierałem je jako niezbywalne prawo dyrektora/ki do wydania swojego osądu na próbach generalnych. Ale to święte prawo nie wiązało się z obowiązkami i było egzekwowane subiektywnie – „kupuję”, „nie kupuję”, „wierzę”, „nie wierzę”, „dobre”, „złe”, ale bez nazwania rzeczywistości, w jakiej się poruszamy. Wygłaszanie takich opinii na próbach generalnych, kiedy spektakl w zasadzie jest domknięty, stoi scenografia, kostiumy są gotowe, sprawia, że jakiekolwiek radykalne zmiany dokonują się w trybie emergency. Kiedy uznaliśmy z Weroniką, że ta sytuacja jest dla nas problematyczna, zapraszaliśmy dyrekcję teatru na dużo wcześniejszym etapie pracy. Im szybciej dochodziło do ewentualnego zderzenia, tym więcej czasu miały obie strony – my, żeby takie omówienie przemyśleć, bo niektóre uwagi bywają trafne, a dyrekcja, żeby oswoić się z proponowaną przez nas estetyką. Dla mnie to jest *clue* feedbacku, że zamiast sytuacji omówienia dostaję konkretne narzędzia na wcześniejszym etapie pracy. Dzięki temu, że jest niesformalizowany, można dostosowywać go do potrzeb ludzi, którzy tworzą dany spektakl. To nie dyrekcja, ale twórcy określają zasady feedbacku, mają prawo powiedzieć: „słuchajcie, wyślę wam tylko scenariusz” albo „to jest tylko szkic, zobaczycie dwie sceny i chciałbym dowiedzieć się od was tego i

tego”, bo na przykład w jakimś momencie twórcy uznają, że widzieli daną scenę już trzysta razy i stracili ogląd, albo chcą zderzyć swoją wizję z „zewnętrznym okiem”, żeby sprawdzić, czy ich projekt jest odbierany zgodnie z ich założeniami.

GRZEGORZ RESKE: Nigdy nie byłem w obiegu teatru repertuarowego, więc omówienia nie były stale obecne w mojej pracy, ale pamiętam, kiedy pierwszy raz spotkałem się z próbą feedbacku, który na poziomie założeń był przemocowy. W 2007 roku w Nasutowie pod Lublinem odbywała się „Sztuka Dialogu” organizowana przez Tadeusza Słobodzianka. Było to kilkanaście dni pracy laboratoryjnej wokół historii Żydów lubelskich, ta edycja była współprodukowana przez Centrum Kultury w Lublinie, a ja wylądowałem tam jako obserwator. Feedback-omówienie, który tam zobaczyłem, sprowadzał się do psychologicznego zmanipulowania grupy odciętej od świata na małej wsi, która w dodatku pracowała nad trudnymi tematami. Piotr podawał przykłady ocen rzucanych w trakcie omówienia, ale wydaje mi się, że opinia „to mi się podoba, a to nie” nie zawsze jest najgorsza – może to nie jest najbardziej konstruktywna pomoc, ale czasem takie „spojrzenie pierwszego widza” i afektywna reakcja może pomóc twórcom w dokonaniu ostatecznych wyborów. Problem jest głębszy, bo funkcjonujemy w Polsce w systemie, w którym często dyrektorzy teatrów też są aktywnymi artystami, więc ten komunikat zazwyczaj oznacza „ja bym to zrobił lepiej” i wybrzmiewa na sześćdziesiąt godzin przed premierą.

MICHAŁ BUSZEWICZ: Ważną funkcją feedbacku jest zaburzenie, naruszenie energii zamówienia i oczekiwania, że powstanie hit, na który przyjdą… i tu dyrekcja określa grupę docelową. To jest wyobrażenie na temat spektaklu, którego twórcy nigdy nie mieli. W takich warunkach feedback pozwala usłyszeć swój twórczy głos w życzliwej atmosferze, a zaproszenie na sesję

osób niezwiązanych z produkcją wyjść poza zaklęty krąg zleceniodawca-zleceniobiorca. Rozbić strukturę rozmowy w teatrze repertuarowym z górującą w hierarchicznej strukturze dyrekcją.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: Piotrek mówił o zapraszaniu dyrektorów na dość jeszcze wczesnym etapie prób i czasem to się rzeczywiście sprawdza, ale czasami kończy niewesoło. Funkcjonujemy w bardzo złożonej rzeczywistości odmiennych praktyk, odmiennych stylów, hierarchicznych napięć. Zdarza się, że dyrektor nie rozpoznaje kierunku, w jakim zmierza spektakl i jak może wyglądać na premierze, ponieważ praca jest bardzo odległa od jego własnej. Wtedy zaproszenie, które miało wspomóc produkcję, kończy się nerwami i, w skrajnych przypadkach, dyrektorską próbą reżyserowania z tylnego siedzenia. Natomiast zaproszenie grupy zewnętrznych sojuszników, którzy bezinteresownie wspierają proces, jest bardzo bezpieczne. Sytuuje się w poprzek hierarchii, w ogóle z nich wypada. Feedback InSzPeru staram się stosować również jako wykładowczyni Akademii Teatralnej w Warszawie, gdzie sama studiowałam kiedyś reżyserię. Komunikaty, które otrzymywaliśmy po egzaminach, były zazwyczaj mgliste i poza kategoriami zawodowego warsztatu. Nie bardzo wiadomo było, co z nimi zrobić – spośród pedagogów może ze dwie osoby dawały rzetelne uwagi. Głównie słyszeliśmy rzeczy w stylu „no nie wiem, nie wiem…”, „a jak się nazywa ta dziewczynka, która u ciebie grała?”, „żołnierze muszą mieć zapięte guziki”, „u ciebie dzieje się coś ciekawego, ale nie umiemy ci pomóc”, czy moje ulubione – „ty byś chciała robić taki tanztheater Pina Bausch, ale ani my cię tego nie nauczymy, ani ty nie umiesz”. Wydaje mi się, że w tamtym czasie chciałabym, żeby ktoś po obejrzeniu mojej sceny powiedział chociaż „nie podoba mi się, bo…”.

MICHAŁ BUSZEWICZ: Ja również pamiętam omówienie jednego z

profesorów krakowskiej szkoły teatralnej na Wydziale Reżyserii. Dzień przed egzaminem pokazałem mu scenę i „hahaha, hahaha, takiego *Fantazego* to jeszcze nie widziałem". Próbowałem dowiedzieć się, czy to znaczy, że dobrze? Źle? Coś mam poprawić? Chciałem, żeby powiedział cokolwiek. Następnego dnia na egzaminie ten sam profesor powiedział „No, takie trzy minus, to nieciekawe, nieciekawe. Takiego *Fantazego* to jeszcze nie widziałem". Nigdy nie wiesz, wyrocznia rzuca ochłapy, a ty sobie dopowiedz. Kiedy pracowałem w Starym Teatrze w Krakowie za dyrekcji Jana Klaty, byłem z nim w relacji hierarchicznej. Wtedy praktyka feedbacku była dla mnie, między innymi, odpowiedzią na omówienia dyrektora, który potrzebował szybko dojść do celu, a kryterium skuteczności omówienia były poprawa lub naprawa czyjegoś dzieła, ewentualnie jego ocena.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: Zanim formalnie założyliśmy kolektyw, byłam pod wrażeniem takiej strategii Michała, który po premierze, jako widz potrafił powiedzieć „nie gadajmy teraz, umówmy się na kawę, ja bym na przykład chciał cię o kilka rzeczy zapytać". Miał odwagę nacisnąć hamulec, wyjść z konwencji.

MICHAŁ BUSZEWICZ: Rozmowy bankietowo-premierowe są zazwyczaj kompletnie bez sensu – „o, super", „wspaniale, dziękuję", „ale było fajnie" albo uniki „dziękuję za spektakl, do widzenia". To się sprawdza wtedy, kiedy nie ma relacji pozwalającej na wspólną kawę. Z drugiej strony jako twórcy potrafimy dojść do paranoi „nic nie powiedział(a), nie podobało się". Dużo napięć.

Czy widzicie jakieś realne zmiany i korzyści w swojej pracy, odkąd dajecie i odbieracie feedback w InSzPerze?

ANNA SMOLAR: Niedawno pracowałam w Niemczech i nie mogłam zaprosić kolektywu na sesję, bo żaden budżet takiego zaproszenia nie przewiduje. Dostałam ogromne wsparcie całej piątki w postaci feedbacku scenariusza. Ale próby koledzy nie widzieli, nie zdecydowałam się też na wysłanie nagrania. Wiedziałam, że w tej sytuacji mogę uruchomić pamięć i przywoływać głosy osób z InSzPeru: co by powiedziały, na co zwracają uwagę, co jest dla nich ważne i co zauważyłyby przez filtr swojej wrażliwości. To może być świadoma praktyka, czasem iluzoryczna, bo to przecież moja projekcja, ale szczerze mówiąc to nieraz pomaga. Taka praktyka zdarza mi się również w trakcie prób. Na różnych etapach potrzebujemy usłyszeć głos zaufanych, ale też wnikliwych i wymagających osób, które powiedzą, co widzą. Brałam też udział w warsztatach pisarskich z Mikołajem Grynbergiem, który pracę z grupą opiera na moderowanym przez siebie feedbacku, tam też mogłam obserwować, jak język i jakość słuchania budują poczucie wspólnoty i wzmacniają proces twórczy. Osoby, które wchodzą w relację feedbacku, za każdym razem dzielą się swoim kapitałem, doświadczeniem, każdy z nas uruchamia w sobie inne obszary, kiedy ogląda, czyta czyjąś pracę. Im więcej osób z InSzPeru udzieli mi feedbacku, tym jestem bogatsza, mogę iść dalej, bo to mnie otwiera, ale też uzbraja w bardzo konkretne narzędzia.

MARTA KEIL: Chciałabym rozszerzyć korzyści płynące z feedbacku z perspektywy osoby, która daje feedback i której podstawową praktyką jest kuratorstwo i dramaturgia. Feedback jest bardzo istotną częścią mojego życia zawodowego jako kuratorki: jest jednym z moich podstawowych narzędzi pracy. Nie występuję w roli kuratorki, która ocenia i programuje, przychodzi i odbiera gotowy projekt. Moja praktyka kuratorska i rozumienie tego zawodu polega na czym innym: na towarzyszeniu pracy artystycznej w roli sojuszniczki, dającej wsparcie tam, gdzie jest potrzebne i biorącej

współodpowiedzialność za proces i jego rezultat. Dawanie feedbacku to przywilej, ale też konieczność rozpoznania oczekiwań danej grupy czy osoby. Za każdym razem zastanawiam się, jaki feedback na danym etapie pracy jest potrzebny, i jak mogę rozwijać swoje umiejętności feedbackowania, by być jak najbardziej użyteczna.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: Wspólnotowa praktyka feedbacku ma ogromny wpływ na moją – a więc najczęściej i Wawra – pracę. Odbieram to na dwóch poziomach: tym związanym z budowaniem więzi, wzmocnienia, wyjścia z alienacji – i tym z obszaru scenicznego konkretu. Na przykład: feedback Marty i Grześka zmienił nasz spektakl *Nigdy więcej wojny* zarówno w zakresie struktury, jak i konkretnych pomysłów, które pojawiły się w wyniku sesji i potem weszły do spektaklu. Feedback Michała z kolei zmienił *Rozmowę o drzewach*, ponieważ jego pytania pomogły nam przemyśleć i na nowo ustanowić komunikację z widzem, co wymagało zmian montażowych. Ania z kolei udzieliła mi feedbacku do *Klubu* już na poziomie koncepcji i tym samym pomogła odblokować proces pisania scenariusza, ponieważ tonęłam w wątpliwościach. Podaję przykłady, bo wiem, że wiele osób ze środowiska nie dowierza, że my tak na serio chodzimy na swoje próby, prowadzimy sesje, czerpiemy od siebie nawzajem.

MICHAŁ BUSZEWICZ: Widzę powiększenie kompetencji odbiorczych. W feedbacku spotykamy różne zespoły teatralne, różne estetyki i mimo że w InSzPerze mamy je rozpoznane i wiemy, co kogo interesuje, to jest to zdecydowanie rozwijające, coraz ciekawiej i głębiej można rozmawiać o spektaklach. Nigdy nie zdarzyło mi się, żebym na feedbacku zobaczył coś, co estetycznie od razu odrzucam, ponieważ jeśli podchodzisz do czyjejś pracy z życzliwością i uświadomisz sobie, jakiego zaufania do ciebie wymaga ta sytuacja od aktorów i instytucji, to w takich momentach dawanie feedbacku

wciąż cię rozwija.

PIOTR WAWER JR: Banalna zasada, którą stosujemy w InSzPerze, dotyczy rozpoczynania feedbacku od uwag pozytywnych, ponieważ jeśli powiesz „to świetne, tamto fantastyczne, ale chciałbym zwrócić uwagę na…”, to istnieje spora szansa, że twoja uwaga będzie konstruktywna i tak też zostanie odebrana. To jest prosta psychologia. Odkąd daję i odbieram feedback, zupełnie inaczej oglądam spektakle, także te, których nie będę musiał omawiać. Wykształcił się we mnie wewnętrzny głos feedbacku. Często zadaję sobie pytanie: „jak byś nazwał to co teraz widzisz?”. Dzięki temu, kiedy oglądam spektakl, odległy od mojej własnej estetyki, szukam w nim czegoś, co mnie przekonuje. Uczę się patrzeć z różnych perspektyw. Rozpoczynałem swoją pracę w teatrze jako aktor, potem dramaturg. Teraz zaczynam reżyserować czy współreżyserować. Mam nawyk fizycznego uczestniczenia w sytuacjach scenicznych i łatwość pokazywania rozwiązań na swoim przykładzie, co nie zawsze jest potrzebne i pomocne dla zespołu. Dzięki feedbackowi uczę się pracować inaczej – patrzeć na to, co wykonały na scenie inne osoby, z ich własną cielesną specyfiką i sposobem myślenia. Pamiętać, że moim zadaniem jest powiedzieć, co widziałem, co się z czym łączy, a niekoniecznie od razu wstać i przepuścić to przez siebie.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: Te narzędzia, które dajemy sobie nawzajem, są bardzo praktyczne, przydatne w wielu obszarach. Dzisiaj na zajęciach w Akademii Teatralnej przywoływałam metodę Ani, która na feedbacku zawsze pyta o status postaci – czyli trochę o to, na jakich zasadach działają aktorzy – a przede wszystkim o „pakt z publicznością”: na jakiej zasadzie chcemy nawiązać kontakt, jakie zasady komunikacji ustanawia spektakl poprzez swoją konstrukcję, estetykę, dramaturgię. To bardzo przydatne określenia, do których zawsze już wracam.

GRZEGORZ RESKE: Z tym wiąże się również twórcza zależność między tym, co w teatrze przebiega horyzontalnie i wertykalnie. Formuła „paktu z publicznością” jest przeciwieństwem zamówienia na „hit”. Jak długo szukamy paktu, tak długo efekt może być różny, ale przede wszystkim możemy go też szukać na granicach, czy poza tym, co jest rozpoznane i co się wydarzy w momencie spotkania z publicznością. Jeśli dyrektor teatru szuka hitu, to siłą rzeczy oczekuje czegoś, co już było, a to zawęża możliwości procesu pracy i ogranicza efekty tego, co może wydarzyć się w teatrze.

ANNA SMOLAR: Relacje, które wytworzyliśmy w InSzPerze, na pewno na nowo definiują nasze stosunki z dyrekcjami teatrów. Dzięki temu, że nasz feedback przebiega w bezpiecznych, wspierających warunkach, jest mi dużo łatwiej usłyszeć inne uwagi i brać z nich tylko to, co jest mi potrzebne, a do reszty dystansować się. Nawet w nietrafionych albo naruszających omówieniach może się zdarzyć jakieś ziarenko, które na danym etapie będzie pomocne. Szybciej rozpoznaję, co jest dla mnie osłabiające, z czym się nie zgadzam, na co przymknąć oko. Dzięki poczuciu takiej solidarności, jaką mamy w InSzPerze, mogę wchodzić w podobne relacje z innymi twórcami, choć raczej to dotyczy rówieśników albo młodszych artystów, rzadziej ze starszymi. Wyjście z paradygmatu rywalizacji to jest gigantyczna ulga.

W różnych modelach feedbacku jest też opcja nieprzyjęcia feedbacku, bo przecież nie wszystko, co zostaje wypowiedziane na sesji, jest później włączane w proces czy strukturę spektaklu. Czy zdarzyło wam się odrzucić feedback i według jakich kryteriów można to robić?

MARTA KEIL: Słuchając twojego pytania, uświadomiłam sobie, że dla mnie „feedback” i „odrzucenie” w ogóle nie idą w parze. Jeśli ustawiam się w

pozycji sojuszniczki i daję feedback, żeby wesprzeć proces, na ile potrafię, to przecież mam świadomość, że widzę tylko jakąś jego część, pewien etap pracy. Oczywiście mogę przestrzelić pytania, spudłować, nie zrozumieć intencji twórczych, być może pytanie, z którym przychodzi osoba twórcza, okaże się dla mnie nie do końca jasne. Ale to nie jest moja porażka, jest mi raczej szkoda czasu, który mógł być lepiej wykorzystany i bardziej pomocny dla danego procesu. To, co ogranicza pole takich nieporozumień, jest postawienie przez osoby twórcze precyzyjnych pytań, które inicjują feedback – czemu chciałabym się przyjrzeć? Co jest dla mnie istotne? Na co chciałabym, żebyście zwrócili uwagę? Z czym się zmagam? Czego nie jestem pewna? To jest akurat element feedbacku z metody DAS, który uważam za bardzo cenny, ponieważ pozwala przekierować feedback w jak najbardziej użytecznym kierunku

ANNA SMOLAR: Myślę, że w każdej sesji feedbackowej odbywa się przesiew: ta uwaga jest dla mnie bardzo cenna, a z tą nie do końca się zgadzam, albo wiem, że ostatnie dni prób pozwolą spełnić akurat tę kwestię. Przypominam sobie kilka sytuacji, kiedy pójście za tym, co usłyszałam na feedbacku na danym etapie pracy, oznaczałoby takie zmiany strukturalne, że nie byłoby na to czasu albo naruszyłoby to poczucie bezpieczeństwa zespołu, albo też ingerowałoby zbyt mocno w pracę twórczą danej osoby realizatorskiej. Ostatnio feedbackowałam pracę twórczyni spoza InSzPeru, pytałam o konieczność danej sceny, która w moim odczuciu i na tamtym etapie coś dopowiadała, a reżyserka powiedziała mi: „wiesz co, usunięcie tego monologu byłoby taką stratą dla aktora, że nie wyobrażam sobie tego”. To też jest ważne, bo pokazuje, jak wiele danych trzeba wziąć pod uwagę, na pewno kwestia etapu i gotowości na zmiany nie może być postrzegana w sposób sztywny i dogmatyczny. Każdy twórca ma trochę inaczej, również w zależności od tego, jak ma ustawione priorytety. Poza tym feedback rządzi

się delikatnymi prawami, coś, co możemy odsuwać od siebie na sesji, czasem procentuje na kilka dni przed premierą. Nie chcę powiedzieć, że zostaje w podświadomości, ale na pewno w nas pracuje, wybrzmiewa, tylko każdy potrzebuje czasu, żeby uwagi przetrawić i ułożyć w sobie.

MICHAŁ BUSZEWICZ: Dlatego zaryzykowałbym tezę, że „odrzucenie feedbacku" jest niemożliwe. Niezależnie od tego, czy feedback kończy się pójściem za uwagą, czy w przeciwną stronę, to jest zawsze palik wbity w pewnym punkcie rozwoju spektaklu. Chodzi o to, żeby to później szczerze wobec siebie, sensownie i artystycznie opracować i podjąć decyzję, czy ten palik przeskakujemy, omijamy czy wyrywamy i udajemy, że go tam nigdy nie było, chociaż dziura zostaje. To nie ma znaczenia, bo coś zostało powiedziane i w tym sensie feedback jest już przyjęty. Jedyne, co może zrobić odbiorca feedbacku, to uczciwie go przepracować i pozostać w zgodzie ze sobą.

PIOTR WAWER JR: Kiedy zadałaś to pytanie, zacząłem się zastanawiać, czy to możliwe, że nie pamiętam ani jednej sytuacji odrzucenia feedbacku. Ale podobnie jak Michał i Marta uważam, że odrzucenie może nastąpić raczej w sytuacji „klasycznego" dyrektorskiego omówienia. Wtedy, kiedy ktoś, od kogo jesteśmy zawodowo zależni, wygłasza subiektywną ocenę albo formułuje oczekiwania, z którymi się radykalnie nie zgadzamy. Wtedy uruchamia się cały arsenał technik rozwiązywania tej konfliktowej sytuacji i często doprowadzenie do tego, żeby dyrektor/ka powiedziała „dobra, róbcie jak chcecie" jest uważane za sukces. Feedback się po prostu wydarza, to jest narzędzie twórcze. Trochę jakbyś postawiła kamerę i rejestrowała przebieg próby, a potem odtworzyła nagranie i pokazała zespołowi. Różnie możesz na to zareagować, ale nie zmienisz faktu, że widziałaś to nagranie. Jeśli miałbym mówić o odrzuceniu feedbacku w InSzPerze, to tylko w takich sytuacjach, kiedy ktoś jest w próbach i pada pytanie, czy będzie mu potrzebna sesja

feedbacku, bo nie zawsze wszyscy jesteśmy dostępni i czasem planujemy takie spotkania z wyprzedzeniem. I wtedy ktoś mówi: „Nie. Czuję, że nie będzie mi potrzebny”.

ANNA SMOLAR: Pamiętam feedback osoby spoza InSzPeru, która na jakimś etapie przyniosła mi bardzo ciekawe spostrzeżenia, ale uwagi o kostiumach wyraziła bardzo krytyczne. Natychmiast wiedziałam, że ich nie przyjmuję, bo to była wypowiedź ze świata wizualnego tej osoby, a nie mojego. Miałam też poczucie, że osoba nie do końca odczytała nasze z Anną Met intencje, ale ufałam, że koniec końców te intencje się przeniosą. To chyba jedyny taki radykalny przykład – a i tak dotyczy tylko jednego elementu feedbacku, większość pozostałych uwag, które dostałam od tej osoby, były bardzo ciekawe i trafne. Natomiast w InSzPerze ta konkretna uwaga nie zostałaby wypowiedziana w ten sposób, mogłaby wybrzmieć jako pytanie merytoryczne, ale nigdy jako krytyka nieznosząca sprzeciwu.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: W mojej praktyce zdarza się, że nieco inaczej przebiega feedback w relacji z osobami studiującymi albo bardzo młodymi osobami tworzącymi – tu może pojawić się bowiem kłopot z precyzyjnym zamówieniem wobec obserwatorów, precyzyjnym określeniem obszaru, w jakim tworzący potrzebują informacji zwrotnej. Zdarza się, że padają prośby w rodzaju: „proszę nam powiedzieć wszystko” albo „proszę nam powiedzieć cokolwiek”. W sytuacji edukacyjnej trzeba wziąć odpowiedzialność za to, że mam po prostu większe doświadczenie od osób, z którymi w danym momencie pracuję i muszę to brać pod uwagę. Dlatego w pracy na uczelni potrafię formułować przykłady konkretnych rozwiązań czy ścieżek, jakimi można podążyć. Żadnej nie traktuję jednak jako obowiązującej, najczęściej mnożę przykłady, żeby stymulować przyjrzenie się sytuacji z wielu perspektyw. Nie ma obowiązku pójścia za moją propozycją, zawsze

uprzedzam – mogą państwo z tego skorzystać albo nie, to jest opcja wynikająca z tego, co mi pokazaliście czy opowiedzieliście. Zależy mi po prostu na ćwiczeniu się w świadomym procesie decyzyjnym.

Podkreślacie kwestię solidarności, zaufania w InSzPerze, które są gwarancją bezpieczeństwa i skuteczności feedbacku. Przyjęlibyście zaproszenie na sesję feedbacku od kogoś, kogo nie znacie ani prywatnie, ani zawodowo?

MICHAŁ BUSZEWICZ: Zaprosiliśmy do pracy w ramach InSzPeru w naszej salce w Teatrze Powszechnym w Warszawie osoby, których wszyscy nie znaliśmy, na przykład Mikołaja Dziedzica, którego przyprowadziłem, żeby zrobił u nas fashion performance „Szafa", znałem tylko ja. To nie ma aż takiego znaczenia, kluczowe jest mapowanie, kto się czym zajmuje, jak chce tworzyć i wypracowanie wspólnego języka.

PIOTR WAWER JR: Feedback projektu Mikołaja Dziedzica był dla mnie ciekawy, bo zobaczyłem coś, na czym kompletnie się nie znam – pokaz mody i bal voguingowy, ale okazało się, że narzędzia, którymi dysponuję, wciąż mogą być przydatne. Z Teatrem Powszechnym mamy taką umowę, że jesteśmy dostępni do sesji feedbacku, z których mogą, ale oczywiście nie muszą, korzystać osoby tworzące w tym teatrze.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: Często przyjmuję zaproszenia od osób spoza kolektywu, to jest spora część mojej praktyki zawodowej (tutaj oczywiście na pierwszym miejscu sytuuje się Akademia – większość prowadzonych przeze mnie zajęć eksponuje feedback jako podstawowe narzędzie pracy w grupie). Coraz więcej instytucji czy inicjatyw chce wchodzić w taką współpracę – nie

na zasadzie mentorskich omówień czyjejś pracy, nie na zasadzie oceny, ale feedbacku właśnie. Z Michałem i Anią realizujemy na przykład sesje w ramach rzeszowskiej Sceny Nowej Dramaturgii; to bardzo interesujące rozmowy, obejmują zarówno kwestie artystyczne, jak i te dotyczące struktury procesu pracy. Zdarzało mi się feedbackować proces pracy dla artystów tworzących w Komunie Warszawa. Cały sezon tematyczny, który tam kuratorowałam w roku 2019, był tak naprawdę maratonem feedbacków dla pięciu drużyn, z których każda miała inne potrzeby w tym zakresie. Wtedy chyba najbardziej wymagająca była dla mnie sesja feedbacku spektaklu *Taki pejzaż* Agaty Maszkiewicz i Vincenta Tirmarche'a. Współpracuję z Agatą od lat, ale tutaj występowałam jako oko zewnętrzne dla jej autorskiego projektu z pola choreografii. Zarówno Agata, jak i Vincent są po prostu fenomenalni w feedbacku, naprawdę wszystko widzą. Starałam się dorosnąć do tej sytuacji i zastanowić się, jakie narzędzia uruchomić, żeby wesprzeć projekt powstający w języku tańca, który nie jest moim głównym językiem.

MARTA KEIL: Od półtora roku pracuję w Niderlandach i tutaj feedback przeprowadzany przez osobę z zewnątrz, niezaangażowaną w konkretny projekt jest stałym i naturalnym elementem pracy. Z taką osobą ustala się konkretną liczbę godzin przeznaczonych na feedback, ustalamy, na jakim etapie ta praca może być przydatna, żeby sprawdzać różne rozwiązania, zanim nastąpi spotkanie z publicznością. W Amsterdamie taką praktykę prowadzą w większości osoby związane ze DAS, które doświadczyły jej w trakcie studiów.

GRZEGORZ RESKE: Mnie się wręcz wydaje, że to doświadczenie feedbacku i przemyślenia, którymi dzieliliśmy się w InSzPerze przez ostatnie lata, jest jednym z najważniejszych bagaży, jakie zabrałem ze sobą, przejmując prowadzenie festiwalu. I nie chodzi tu tylko o spektakle, które

współprodukujemy – wtedy z automatu obsadzony zostaję w roli „dyrektora teatru” – ani o współpracę ze szkołami artystycznymi, ale przede wszystkim o to, co Marta określiła jako naturalny element pracy: zaproszenie ze strony licznym artystów do wejrzenia w ich proces pracy na rozmaitych etapach. Nie wiąże się to ani z próbą „sprzedania” spektaklu na festiwal ani z żadnym formalnym kontraktem – a raczej chęcią otwarcia się na inne spojrzenie, rozszczelnienie procesu. Staram się odpowiadać na każde takie zaproszenie – również traktując to jako rozpoznanie lokalnego środowiska, do którego wchodzę z pozycji spadochroniarza.

ANNA SMOLAR: Pracowałam metodą feedbacku podczas kuratorowanej przez mnie rocznej rezydencji w Komunie Warszawa z osobami zaproszonymi do pracy w wyniku *open call*. Nasze pierwsze wspólne spotkanie – a zależało mi na tym, żeby powstała grupa pozwalająca na przepływ między artystami, co zaprzecza tradycyjnemu modelowi wchodzenia w instytucję, gdzie każda grupa twórców pracuje osobno nad swoim projektem i nie ma kontaktu z tym, co w danym sezonie się dzieje w tym miejscu – zaczęliśmy od otwartej rozmowy; każdy opowiadał o swoim pomyśle, o intencjach i wątpliwościach. Sama opowiadałam o swojej pracy i problemach, z którymi się mierzyłam. Czułam, że twórcy są bardzo ciekawi siebie nawzajem, że pojawia się trema, natomiast lęk i potencjalna rywalizacja znikają. Ale tego nie da się z góry ustanowić jednym przemówieniem, to się wydarza w praktyce, trzeba wytwarzać bezpieczne warunki komunikacji w języku, który oparty jest na pytaniach, a nie ocenie, nawet jeśli wypowiadamy wątpliwości. Tylko w taki sposób mogliśmy wyjść z etapu „nie znamy się, ale musimy razem pracować”, do poczucia, że możemy się wszyscy przede wszystkim wspierać, słuchać nawzajem z ciekawością.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: Feedback robiony zawodowo poza InSzPerem

wymaga na pewno więcej dyplomacji, świadomości, że nic nie wiem o praktyce danej osoby, której pracę oglądam, a w związku z tym rysuje się potrzeba większej wnikliwości w patrzeniu, żeby najpierw znaleźć odpowiednie punkty wejścia, zrozumienia, otwarcia rozmowy.

Instytucje sceptycznie podchodzą do feedbacku i sesje nie przebiegają całkiem bezkolizyjnie, nie wszystkie zespoły aktorskie od razu zgadzają się na feedback. Jakie korzyści poza *stricte* artystycznymi mogą wynikać z takiej sesji?

MICHAŁ BUSZEWICZ: W Teatrze Dramatycznym w Warszawie aktorzy grający w *Chłopaki płaczą* powiedzieli, że feedback owszem, bardzo chętnie, ale proszą, żeby wszystkie myśli i wnioski, które pojawią się na sesji, zostały przekazane przeze mnie, a nie osobę feedbackującą. To nie był opór, ale potrzeba podążania w procesie za jednym głosem, a nie rozpraszania się na inne, nowe. To może wynikać z obawy, że jakaś pochopnie rzucona uwaga mogłaby wykoleić wewnętrzne poczucie spójności procesu prób i pracy aktorskiej.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: Zespoły aktorskie mają w sobie zapisaną historię przemocy. Bardzo często zdarza nam się to, o czym mówi Michał. Padają wtedy argumenty, że kiedyś w teatrze była podobna sytuacja, przyszedł ktoś spoza instytucji na próbę, miał tylko powiedzieć, jak się ogląda, a skończyło się na bolesnej krytyce. Nie dziwne więc, że trudno jest przekonać zespoły, że to nie chodzi o wygłaszanie sądów i przekonań; że nawet jeśli pojawi się coś krytycznego, to będzie to sformułowane w języku warsztatu, w formie pytania, zdania, nad którym możemy się zastanowić, a nie że ktoś wypali – jesteście wszyscy beznadziejni i do niczego. Niestety, w takich momentach odzywa się dziedzictwo przemocy.

MARTA KEIL: To lęk przed powtórzeniem doświadczenia takiej przemocy, wynikający z tego, że brakuje innych doświadczeń, brakuje w teatrze wiedzy, że można przekazywać informacje inaczej, że feedback może być wspierającym narzędziem. Z moich obserwacji wynika też, że feedback często najwięcej oporu budzi w dyrekcji, ponieważ nagle pojawia się zewnętrzny autorytet osób dających feedback, co bywa odczytywane jako zagrożenie dla ich pozycji.

MICHAŁ BUSZEWICZ: W instytucji pojawia się obawa przed zobaczeniem różnicy, ponieważ sytuacja feedbacku obnaża schematy dotychczasowego funkcjonowania teatru i trudniej jest później udawać, że omówienie jest czymś dobrym i twórczym dla spektaklu. Ten opór teatrów rozumiem jako lęk przed kompromitacją hierarchicznego myślenia opartego na autorytecie, który przecież jest tak naprawdę bardzo chwiejny w instytucjach zarządzanych tak zwaną silną ręką. Do tego dochodzi brak zaufania do intencji: że to na pewno będzie casting, ktoś straci etat, a także podważanie kompetencji reżysera, bo chyba jest coś na rzeczy, skoro musi konsultować się z kimś z zewnątrz. Wtedy skuteczność feedbacku jest mizerna.

PIOTR WAWER JR: To, co najbardziej cenię w feedbacku InSzPeru, to rozbicie logiki konkurencji. Jesteśmy grupą kuratorów i twórców w podobnym wieku i wiele instytucji zakłada, że powinniśmy raczej ze sobą konkurować, niż wspierać się w twórczej pracy. Praktyka feedbacku pozwala zaproponować inne wzorce. Wciąż czasem budzi to podejrzliwość. Głęboko zakorzenione jest przyzwyczajenie, żeby materiał, nad którym się pracuje, otaczać tajemnicą do dnia premiery. Aktorkom i aktorom wciąż trudno czasami uwierzyć, że inna reżyserka obecna na próbie nie jest tam po to, aby oceniać ich w kategoriach ewentualnej przydatności do swoich przyszłych projektów.

ANNA SMOLAR: Wydaje mi się, że w ostatnich latach wiele zespołów aktorskich, z którymi pracowaliśmy, zauważyło, że przyjazd InSzPeru wzmacnia osoby pracujące przy danym spektaklu. Że feedback pozwala jaśniej widzieć, wzmacnia przytomność, a nie ją odbiera. Że nie zaburza w żaden sposób relacji między osobą reżyserską a performerami. Ja akurat wolę model, o którym wspomina Michał, kiedy zespołu aktorskiego nie ma na feedbacku i potem to ja przekazuję, co zebrałam, że usłyszałam takie a takie ciekawe uwagi, może przetestujemy małą zmianę, a z tą uwagą nie do końca się zgadzam, ale chciałabym sprawdzić, co z niej może dla nas wyniknąć. Wtedy wszyscy widzą, że po feedbacku pracuje się dalej, nikt od tego nie zwątpił ani nie umarł, wręcz przeciwnie – żyje dalej, całkiem witalnie, wzmocniony towarzystwem widza sprzyjającego, a jednocześnie uzbrojonego w mnóstwo narzędzi.

Aktorzy i aktorki są zalewani opiniami pozytywnymi i negatywnymi, więc paradoksalnie najwięcej ich energii pochłania filtrowanie tych komunikatów. Perspektywa przyjęcia kolejnej opinii może być przytłaczająca.

MICHAŁ BUSZEWICZ: Tyle że feedback pozwala zespołowi zobaczyć, a przede wszystkim doświadczyć, że o spektaklu można rozmawiać wieloaspektowo, niekoniecznie głosem reżysera i poza kategoriami „hit czy kit”.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: No właśnie, ta zmiana perspektywy jest kluczowa. To nie chodzi o opinię, tylko złożony proces diagnostyczny. Co działa, co nie, i dlaczego. Kiedy pracowałam nad *Klubem*, aktorki były bardzo zaciekawione naszym feedbackiem i każdą sesję procesowały w sobie z

podziwu godną dojrzałością. Najpierw feedback koncepcji robiła Ania, Piotrek przyszedł w połowie prób, później Ania w trzech czwartych procesu, Michał był na odbiorze spektaklu, potem Wawer wrócił na próbach generalnych. Włączała się też scenografka Marta Szypulska i jej znajomi artyści, dorzucając swoją perspektywę; koncept spektaklu dotyczył przecież środowiska sztuk wizualnych. Tak liczne sesje feedbacku pozwoliły zespołowi zrozumieć, że powodzenie przedstawienia nie zależy tylko od tego, czy aktorka „dowiezie", czy „nie dowiezie". Spektakl ma konstrukcję, jest zaprojektowany i aktorstwo jest jednym ze składników – być może najważniejszym, ale nie jedynym. Jeden z feedbacków Piotra pomógł mi nazwać problem z otwierającymi spektakl sekwencjami. Coś tam grzęzło. Uważna rozmowa wykazała pewną niespójność założeń i doszłam do wniosku, że to chodzi o sposób traktowania przestrzeni i kontaktu z widzem – widzowie po prostu nie mogli tkwić usadzeni na krzesłach. Dla aktorek było wielką ulgą, że nie chodzi o nie, że w spektaklu coś może nie działać poza aktorską kondycją. Z kolei w Akademii Sztuk Teatralnych we Wrocławiu praca nad spektaklem *Słowo las znaczy świat* była tak intensywna, że pomimo bogatego feedbacku Michała czuliśmy z Piotrkiem, że potrzebujemy kolejnej sesji. Akurat nikt z InSzPeru nie mógł przyjechać. Zaprosiliśmy więc znajomych aktorów z Wrocławskiego Teatru Współczesnego, Annę Kiecę i Mariusza Bąkowskiego, i okazało się, że odebranie feedbacku reżyserskiego od aktorów było dla nas świetnym przeżyciem. Jednocześnie musieliśmy być bardzo ostrożni, żeby nie wytworzyć poczucia, że aktor i aktorka pracujący w teatrze zawodowym przychodzą „oceniać" studentów i studentki.

Czy to oznacza, że każdy może nauczyć się przeprowadzać sesję feedbacku?

ANNA SMOLAR: Zastanawiam się, kogo spoza InSzPeru zdarzało mi się zaprosić na feedback mojej pracy i chyba zawsze kierowałam się intuicją, że dana osoba posiada kompetencje pedagogiczne. Nie każdy może udzielać konstruktywnego, bezpiecznego i wzmacniającego feedbacku, ale na pewno każdy może się tego nauczyć. Niektórzy mają do tego po prostu większe predyspozycje.

MICHAŁ BUSZEWICZ: Każdy, kto jest zdolny do życzliwości względem czyjejś twórczości i nie robi z niej pretekstu do zaspokojenia własnych ambicji. To przede wszystkim ma być narzędzie wspierające, a nie sesja porównawcza i uzurpowanie sobie prawa do wchodzenia w czyjeś dzieło, które „umie się zrobić lepiej".

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: Tak, można się tego nauczyć – czy też uczyć ciągle, na nowo, w duchu pewnej dyscypliny. W teatrze często jest tak, że kochamy swoje opinie i ich wygłaszanie, a feedback to nie jest przyjemność mówienia i satysfakcji oceniania „a tu wam nie wyszło".

Ale nie ma też miejsca na komentarze – no fajne, fajne, dziękuję.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: No tak, feedback to jest ciężka praca, wyczerpująca jak WF.

PIOTR WAWER JR: To nie jest sekcja komentarzy pod artykułem w internecie, tylko test czytania ze zrozumieniem.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: I to my, feedbackujący obserwatorzy, ten test zdajemy. Nie wykpimy się anegdotką czy ironicznym uśmieszkiem.

MICHAŁ BUSZEWICZ: Albo naszym niepodważalnym autorytetem, czy też

cudzym, na przykład: „co powiedziałby na to Zapasiewicz”.

GRZEGORZ RESKE: Ten wysiłek zasadza się właśnie na tym, żeby wyjść poza siebie. Przychodząc na feedbackową sesję, staram się wciąż patrzeć na pracę z perspektywy jej twórców – czyli tych, którzy mnie zaprosili. To ciężka praca wyjścia poza własne ego i estetykę i zrozumienia, dlaczego i po co pewne gesty i narzędzia są użyte. I przekazania moich obserwacji z kolei w taki sposób, aby twórcy potrafili dzięki temu spojrzeć na swoje decyzje z innej perspektywy

ANNA SMOLAR: Prawdziwy feedback nikogo nie narusza, ale jednocześnie trzeba mieć świadomość, że nie wszyscy są gotowi na wytworzenie w sobie tego delikatnego dystansu, pozwalającego nie odbierać cudzej wypowiedzi jako oceny wartości swojej pracy, albo wręcz – swojej osoby. Artyści teatralni na pewno mogą się wiele nauczyć od środowiska tańca, gdzie praktyka feedbacku jest czymś naturalnym.

WERONIKA SZCZAWIŃSKA: O tak! Ogromne wrażenie zrobiło to na mnie, kiedy w 2014 roku robiliśmy z Piotrkiem spektakl *Geniusz w golfie* w Starym Teatrze w Krakowie. Rozmowa o feedbacku w polskich instytucjach nie za bardzo istniała. Na jednej z prób obecny był niezwiązany z projektem Vincent Tirmarche, który ma bardzo bogate doświadczenie m.in. jako dramaturg spektakli choreograficznych. Byłam zaskoczona, jak osoba niemówiąca po polsku, nieznająca Konrada Swinarskiego, o którego legendzie był ten spektakl, zaczęła precyzyjnie nazywać relacje między performerami, kompozycję przestrzeni, zadawała nam pytania o kwestie, których sami nigdy byśmy nie zauważyli w takiej perspektywie.

MARTA KEIL: Nie wiem, czy można nauczyć się feedbacku i zamrozić go w jednej metodzie, na pewno natomiast można ciągle rozwijać umiejętności

feedbackowania poprzez praktykę. Istnieje wiele metod feedbacku opartych na scenariuszach, strukturach czy score'ach, które pomagają przefiltrować myśli, pozbyć się nawyku oceniania, oddzielić wartościowanie od krytycznej refleksji, opowiadać nie o sobie i o tym, co „mnie się podobało", ale przekazywać konkretne narzędzia twórcze. Ale przede wszystkim trzeba być gotowym zawiesić swoje ego na kołku i zrobić przestrzeń osobie, która potrzebuje feedbacku: ustanowić w centrum rozmowy dany proces artystyczny i jego potrzeby, a nie własne upodobania.

Michał Buszewicz (ur. 1986) – dramatopisarz, dramaturg, reżyser. Absolwent specjalizacji dramatologicznej Wiedzy o Teatrze UJ i dramaturgicznej na Wydziale Reżyserii Dramatu krakowskiej PWST. Był półfinalistą i finalistą Gdyńskiej Nagrody Dramaturgicznej, finalistą pierwszej edycji Aurory – Nagrody Dramaturgicznej Miasta Bydgoszczy, nominowany do Paszportu „Polityki" za rok 2022. Reżyseruje projekty teatralne na podstawie autorskich scenariuszy – zrealizował m.in. spektakle *Kwestia techniki*, *Kibice*, *Autobiografia na wszelki wypadek*, *Edukacja seksualna*, *Chłopaki płaczą* oraz adaptacje - *Akademii Pana Kleksa* na podstawie powieści Jana Brzechwy i *Srebrny glob* na motywach powieści Jerzego Żuławskiego. Jako dramaturg współpracował z Anną Smolar, Eweliną Marciniak, Anną Augustynowicz, Janem Klatą, Cezarym Tomaszewskim, Wojciechem Rodakiem. W latach 2015-2016 pełnił funkcję kierownika dramaturgów Narodowego Starego Teatru w Krakowie. Prowadził warsztaty dramaturgiczne w ramach studiów Performatyki UJ, w ramach Laboratorium Nowych Praktyk Teatralnych SWPS, Wiedzy o Teatrze poznańskiego UAM, krakowskiej ASP, Studiów Podyplomowych Pedagogiki Teatru, pełnił funkcję mentora w projekcie Sceny Nowej Dramaturgii w

Rzeszowie, a także wielokrotnie współpracował z organizatorami warsztatów teatralnych i dramaturgicznych dla młodzieży i dorosłych. Jest członkiem kolektywu artystycznego Instytut Sztuk Performatywnych w Warszawie.

Marta Keil – kuratorka, dramaturżka i badaczka, doktorka nauk o sztuce. Obecnie mieszka i pracuje w Utrechcie. W praktyce kuratorskiej i badawczej zajmuje się krytyką instytucjonalną, kolektywnymi i ucieleśnionymi praktykami kuratorskimi i budowaniem międzynarodowych feministycznych sojuszy. Ostatnio zainicjowała i prowadziła dwuletni projekt artystyczno-badawczy Breaking the Spell, zajmujący się figurą czarownicy we współczesnych sztukach performatywnych, koprodukowany przez Residenz Schauspiel Leipzig, München Kammerspiele, Viernulvier w Gandawie i Instytut Sztuk Performatywnych w Warszawie oraz współpracowała z New Theatre Institute of Latvia w Rydze i Rosendal Teater in Trondheim jako mentorka projektu The Shakedown, w którym zaproszono 10 osób nastoletnich do kuratorowania dwów międzynarodowych festiwali. Jako dramaturżka i doradczyni współpracowała ostatnio z Irą Brand, Ainhoą Hernandez Escudero, Wojtkiem Grudzińskim, Liną Majdalanie i Rabih Mroué. Marta jest redaktorką kilku książek o praktyce kuratorskiej i choreografii oraz regularnie prowadzi zajęcia z kuratorstwa, ostatnio na Uniwersytecie w Utrechcie i Uniwersytecie Jagiellońskim. Jest członiknią Instytutu Sztuk Performatywnych w Warszawie oraz sieci apap feminist futures network.

Grzegorz Reske – lublinianin, studiował historię sztuki, zarządzanie w kulturze i dyplomację kulturalną. Przez wiele lat związany był ze środowiskiem lubelskiego teatru niezależnego. Współpracował przez wiele lat z festiwalem Konfrontacje Teatralne, a w latach 2013-2017 wspólnie z Martą Keil odpowiadał za jego program. Współpracował także z Teatrem

Powszechnym w Warszawie, Kaliskimi Spotkaniami Teatralnymi, Galerią Labirynt w Lublinie, East European Performing Arts Platform. W latach 2017-2023 był członkiem zarządu i skarbnikiem IETM - International Network for Contemporary Performing Arts w Brukseli. Jest członkiem kolektywu InSzPer, a po tym jak Centrum Kultury w Lublinie zerwało z nimi współpracę, kontynuował działania z Martą Keil jako ResKeil (między innymi pracując z Liną Majdalanie i Rabihem Mroué przy projekcie Sunny Sunday oraz z Timem Etchelsem w ramach sezony Teren Wspólny/Common Ground w Komunie Warszawa). W 2021 roku objął funkcję dyrektora artystycznego SPRING Performing Arts Festival w Utrechcie.

Anna Smolar (ur. 1980 we Francji) – reżyserka teatralna, dramaturżka, tłumaczka. Proponuje autorski teatr, tworzony w ścisłej współpracy z zespołem aktorskim. Do takich kolektywnych prac należą spektakle *Henrietta Lacks*, *Thriller* i *Erazm/Erasmus* w Nowym Teatrze, *Dybuk* w Teatrze Polskim w Bydgoszczy, *Koniec z Eddym* w Teatrze Studio, *Halka* w Starym Teatrze w Krakowie oraz *Melodramat* w Teatrze Powszechnym. Do jej głośniejszych prac zaliczają się również *Kopciuszek* według sztuki Joela Pommerata w Narodowym Starym Teatrze w Krakowie, *Aktorzy żydowscy* Michała Buszewicza w Teatrze Żydowskim, *Kowboje* w Teatrze im. Osterwy w Lublinie, *Slow motion* w Narodowym Teatrze w Wilnie, *Hungry ghosts* w Kammerspiele w Monachium. Laureatka Paszportu Polityki 2016 w kategorii Teatr za „teatr kameralny i empatyczny, z polotem i humorem podejmujący tematy zepchnięte na margines, za konsekwentne poszerzanie teatralnego pola oraz chęć i umiejętność dialogowania z każdym odbiorcą”. Autorka tłumaczenia na język francuski książki Grażyny Jagielskiej *Miłość z kamienia*. W latach 2018-2021 wykładała na wydziałach Pedagogiki teatru oraz Sztuk społecznych w IKP. W 2022 roku kuratorka sezonu *Tough love* w Komunie//Warszawa. W sezonie 2023/2024 kuratorka w TR Warszawa.

Weronika Szczawińska (ur. 1981) – reżyserka, dramaturżka, kulturoznawczyni i performerka. Absolwentka Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych na Uniwersytecie Warszawskim; obroniła doktorat w Instytucie Sztuki Polskiej Akademii Nauk. Reżyserię studiowała w warszawskiej Akademii Teatralnej. Współpracowała i współpracuje z wieloma instytucjami w całej Polsce (m.in. Komuną Warszawa, TR Warszawa, Wrocławskim Teatrem Współczesnym, Narodowym Starym Teatrem w Krakowie, warszawskim Teatrem Powszechnym, teatrami w Bydgoszczy, Kaliszu, Kielcach, Koszalinie, Łodzi, Olsztynie i Wałbrzychu) oraz ze Slovensko mladinsko gledališče w Lublanie. Adiunktka na kierunku Wiedza o Teatrze Akademii Teatralnej w Warszawie, współtworzy kolektyw Instytut Sztuk Performatywnych (InSzPer). Laureatka nagrody Paszport Polityki 2019 w dziedzinie teatru, między innymi za „konsekwentne budowanie własnego języka artystycznego" oraz „dojrzałą wizję społecznej odpowiedzialności teatru". Jej najnowsze przedstawienie to *Trąbka do słuchania* (2023) na podstawie powieści Leonory Carrington, zrealizowane we Wrocławskim Teatrze Współczesnym.

Piotr Wawer jr – aktor, dramaturg i reżyser, twórca projektów niezależnych. Stale współpracuje z reżyserką Weroniką Szczawińską. Absolwent Studium Aktorskiego przy Teatrze im. Stefana Jaracza w Olsztynie. Współpracował m.in. z Teatrem Dramatycznym w Wałbrzychu, Teatrem Studio w Warszawie, Teatrem Powszechnym w Warszawie, Narodowym Starym Teatrem w Krakowie, Slovensko Mladinsko Gledališče w Lublanie, TR Warszawa, Wrocławskim Teatrem Współczesnym oraz Komuną/Warszawa. Laureat Nagrody im. Jana Świderskiego oraz nagrody aktorskiej na VIII Festiwalu „Rzeczywistość przedstawiona" za rolę Dresiarza w spektaklu *Był sobie Polak, Polak, Polak i diabeł* (reż. Monika Strzępka, 2007) oraz nagrody za najlepszą rolę męską na Festiwalu Nowego Teatru w

Rzeszowie za spektakl *Afryka* (reż. Bartek Frąckowiak, 2015) . Od stycznia 2015 do sierpnia 2017 w zespole Teatru Polskiego w Bydgoszczy. Kiedyś wyczynowy żeglarz, później freediver. Dziś głównie biegacz i górołaz amator.

Wzór cytowania:

Czy nie można już zrobić zwykłego omówienia spektaklu? Z Michałem Buszewiczem, Martą Keil, Grzegorzem Reske, Anną Smolar, Weroniką Szczawińską, Piotrem Wawrem jr. z kolektywu InSzPer rozmawia Marta Bryś, „Didaskalia. Gazeta Teatralna" 2023 nr 175/176, https://didaskalia.pl/pl/artykul/czy-nie-mozna-juz-zrobic-zwyklego-omowienia-spektaklu.

Autor/ka

Źródło:
https://didaskalia.pl/artykul/czy-nie-mozna-juz-zrobic-zwyklego-omowienia-spektaklu