

Praktyka Młodego Teatru,

czyli jak tworzyć teatr oparty na relacjach

WOAK
TORUŃ

Praktyka Młodego Teatru
czyli jak tworzyć teatr oparty na relacjach

Toruń 2026

Praktyka Młodego Teatru, czyli jak tworzyć teatr oparty na relacjach
Publikacja podsumowująca projekt „Młody Teatr – ciąg dalszy”
Redakcja: Magdalena Jasińska
Projekt okładki i identyfikacja graficzna projektu: Nina Marszałek
Fotografie: Julia Marszewska (chyba, że zaznaczono inaczej)
Korekta i przygotowanie do druku: Kamil Hoffmann
Nakład 99 egzemplarzy
ISBN 978-83-972993-4-4
Toruń 2026
Wydawca: Wojewódzki Ośrodek Animacji Kultury w Toruniu
ul. Kościuszki 75-77; 87-100 Toruń
woak.pl | woak@woak.pl
© Wojewódzki Ośrodek Animacji Kultury

WOJEWÓDZKI OŚRODEK ANIMACJI KULTURY W TORUNIU

Projekt dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury.

Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury

Projekt dofinansowano z budżetu Samorządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

2026 ROK KUJAWY I POMORZE

Samorząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego

KUJAWY POMORZE

Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu

Dofinansowano z budżetu Samorządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego

2026 ROKIEM NSZZ SOLIDARNOŚĆ RI I BYDGOSKIEGO MARCA 1981

Wstęp

Teatr amatorski może być czymś więcej niż miejscem, w którym przygotowuje się spektakl. Może stać się przestrzenią spotkania, głębokiej rozmowy, budowania relacji i rozwoju kreatywności. Może wspierać w odkrywaniu własnych możliwości, uczyć współpracy, wzmacniać poczucie sprawczości i pewności siebie, a także zachęcać do aktywnego uczestnictwa w kulturze.

Niniejsza publikacja powstała, by podzielić się z Wami: animatorami i animatorkami kultury, edukatorkami i edukatorami, instruktorkami i instruktorami teatralnymi doświadczeniami zebranymi podczas realizacji projektu „Młody Teatr – ciąg dalszy". Pokazujemy nasz sposób pracy. Dzielimy się tym, co się sprawdziło w praktyce i tym, co okazało się ważne w trakcie trzech lat realizacji projektu „Młody Teatr – ciąg dalszy". Nauczyliśmy się tego wspólnie – z uczestnikami i uczestniczkami.

Nie proponujemy tutaj jednego, uniwersalnego modelu pracy. Każda grupa, każde miejsce i każda społeczność są inne. Wierzymy jednak, że doświadczenia Młodego Teatru pokazują, jak wiele może wydarzyć się wtedy, gdy uczestnicy i uczestniczki dostają czas, zaufanie i bezpieczne warunki do wspólnego tworzenia teatru.

W publikacji znajdują się zarówno informacje o samym projekcie, jak i o wartościach, które okazały się fundamentem naszej pracy. Ostatni rozdział stanowi narzędziownik „Zabierz na warsztaty", opracowany przez Zofię Papińską i Agnieszkę Włodarczyk – uczestniczki Młodego Teatru, które z czasem zaczęły współprowadzić część działań projektowych – Pawła Pasztę, reżysera i pedagoga oraz Joannę Rozkosz – aktorkę, pedagożkę teatru. Znajdziecie w nim sprawdzone ćwiczenia i pomysły do własnej pracy z grupami amatorskimi oraz zaproszenie do podzielenia się własnymi refleksjami.

Mamy nadzieję, że „Praktyka Młodego Teatru" stanie się inspiracją dla wszystkich osób, które chcą tworzyć teatr oparty na partnerstwie, uważności i współtworzeniu, z wykorzystaniem pedagogiki teatru.

Magdalena Jasińska

O projekcie

Projekt „Młody Teatr – ciąg dalszy" realizowaliśmy w Wojewódzkim Ośrodku Animacji Kultury w Toruniu w latach 2024-2026. Od samego początku chcieliśmy stworzyć warunki, w których proces twórczy będzie ważniejszy od efektu końcowego, a rozwój uczestników i uczestniczek będzie przebiegał równolegle z rozwojem poszczególnych grup i całej społeczności projektu. Postawiliśmy na eksperymentowanie, improwizację, pracę z ciałem, głosem i wyobraźnią.

Przez trzy lata projekt rozwijał się razem z uczestnikami i uczestniczkami. Trzon projektu stanowiły cztery stałe grupy teatralne: międzypokoleniowa grupa teatralno-twórcza 16+, grupa intensywnego rozwoju aktorskiego 16+, grupa młodzieżowa 12-15 lat oraz międzypokoleniowa grupa wielozmysłowa, włączająca osoby z niepełnosprawnościami wzroku. Cotygodniowe zajęcia pozwalały uczestnikom i uczestniczkom rozwijać warsztat aktorski – od pracy z głosem, wymową i ciałem, przez improwizację, po budowanie etiud i własnych form scenicznych. Równie ważne co zdobywanie umiejętności artystycznych były: współpraca, uważność na drugą osobę, zaufanie i rozwijanie odwagi do wyrażania siebie. Szczególną grupą była grupa wielozmysłowa, w której różnorodność uczestników i uczestniczek stała się ważnym elementem procesu twórczego. Praca poprzez różne zmysły pozwalała poszukiwać nowych sposobów doświadczania i tworzenia teatru, a jednocześnie wspierała integrację, budowanie poczucia przynależności i przełamywanie barier w dostępie do kultury. Młody Teatr był także przestrzenią, w której uczestnicy i uczestniczki przejmowali odpowiedzialność za tworzenie własnych wydarzeń. Współtworzyli Festiwal Młodego Teatru – wydarzenie poświęcone niezawodowym twórcom teatralnym, łączące warsztaty, spotkania, prezentacje i wymianę doświadczeń. Projekt dawał im możliwość organizowania wydarzenia i podejmowania ról liderskich.

Istotnym obszarem działań były wyjazdowe warsztaty teatralne oraz kwartalne spotkania sieciujące, które pozwalały dzielić się doświadczeniami z grupami teatralnymi, instruktorami i instruktorkami, animatorkami i animatorami kultury z całego województwa kujawsko-pomorskiego. Każde z tych wydarzeń było

współprowadzone przez prowadzącego warsztaty Młodego Teatru oraz uczestniczkę lub uczestnika zajęć. Dodatkowo współpraca z lokalnymi instytucjami kultury w mniejszych miejscowościach sprzyjała budowaniu trwałej sieci kontaktów i wymianie dobrych praktyk.

Dopełnieniem Młodego Teatru była inicjatywa „Chodź na deski", stworzona z myślą o wspieraniu i profesjonalizacji niezawodowego ruchu teatralnego w regionie. Amatorskie grupy z województwa kujawsko-pomorskiego otrzymały możliwość prezentacji swoich spektakli na profesjonalnej scenie WOAK-u, a także wsparcie techniczne, organizacyjne i merytoryczne oraz przestrzeń do rozmowy z publicznością.

Każde z wymienionych działań miało własną specyfikę, ale wszystkie opierały się na tych samych wartościach: bezpieczeństwie, partnerstwie, uważności oraz przekonaniu, że teatr może być przestrzenią do rozwoju. Potwierdzały to wyniki ewaluacji: uczestniczki i uczestnicy rzadko opowiadali o projekcie przez pryzmat konkretnych spektakli. Znacznie częściej mówili o tym, że Młody Teatr był miejscem, do którego przychodzili „żeby pobyć", „odpocząć", „naładować się energią" czy „wrócić do siebie". Podkreślali, że mogli funkcjonować bez presji oceniania, rywalizacji i konieczności udowadniania swojej wartości. Poczucie bezpieczeństwa tworzyło dobre warunki do rozwoju zarówno artystycznego, jak i osobistego.

W kolejnych miesiącach i latach coraz wyraźniej było widać, że osoby nie przychodzą do Młodego Teatru wyłącznie po umiejętności teatralne. Poszukują miejsca, w którym można eksperymentować, popełniać błędy, uczyć się współpracy i stopniowo odzyskiwać odwagę do działania. W rozmowach ewaluacyjnych wielokrotnie pojawiały się stwierdzenia, że właśnie dzięki tej atmosferze uczestnicy przestali bać się oceny innych, nauczyli się zabierać głos, występować publicznie, budować relacje i ufać własnym pomysłom. Dla wielu osób projekt stał się miejscem, w którym po raz pierwszy mogły być naprawdę sobą.

Równolegle rozwijały się umiejętności teatralne. Improwizacja, tworzenie autorskich etiud oraz eksperymentowanie z ruchem, głosem i dramaturgią pozwalały uczestnikom i uczestniczkom budować własny język teatralny. Z każdym kolejnym semestrem prowadzący oddawali grupom coraz większą odpowiedzialność za decyzje artystyczne, a uczestnicy uczyli się współtworzenia i świadomego korzystania z narzędzi teatru.

Bez wątpienia jednym z najcenniejszych i najtrwalszych efektów projektu było zbudowanie społeczności Młodego Teatru. W raportach ewaluacyjnych regularnie powracają określenia takie jak: „rodzina", „bezpieczna grupa", „ludzie, do których chce się wracać", „wspólnota". Relacje nie kończyły się wraz z warsztatami. Uczestnicy i uczestniczki spotykali się poza zajęciami. Wspólnie chodzili do teatru, odwiedzali festiwale, polecali sobie spektakle, filmy i książki oraz angażo-

wali się w kolejne działania artystyczne. Wielu osobom Młody Teatr wyznaczył kierunek, z którym planują związać swoją dalszą drogę twórczą i zawodową.

Projekt wpłynął również na sposób uczestniczenia w kulturze. Osoby biorące w nim udział deklarowały, że częściej odwiedzają teatry i festiwale, bardziej świadomie oglądają spektakle, zwracają uwagę na pracę aktorów, reżyserię czy scenografię. Niektórzy zaczęli pisać własne teksty, realizować filmy, angażować się w działania animacyjne.

Uczestnicy i uczestniczki wielokrotnie podkreślali, że o jakości projektu decydowali nie tyle prowadzący jako eksperci, ile prowadzący jako partnerzy w procesie twórczym. Doceniali ich uważność, elastyczność, gotowość do słuchania oraz wspólnego podejmowania decyzji. Za dobrą praktykę uznali regularne pytanie osób o potrzeby, np. w trakcie wspólnych rund, współtworzenie programu, budowanie kontraktu grupowego i rezygnację z hierarchicznych relacji.

Co było dla nas ważne w pracy z grupą

Młody Teatr był projektowany jako proces, który da osobom uczestniczącym czas na poznanie siebie, zbudowanie relacji i stopniowy rozwój. Teatr miał być narzędziem wspólnego działania, a nie celem samym w sobie. Dlatego też projekt został zaplanowany jako trzyletni program regularnych spotkań. Uczestnicy i uczestniczki mogli rozwijać swoje umiejętności we własnym tempie, wracać do rozpoczętych tematów i obserwować, jak z miesiąca na miesiąc zmieniają się zarówno oni sami, jak i grupa. Ciągłość działań pomagała budować wzajemne zaufanie i poczucie bezpieczeństwa. Taki sposób pracy sprzyjał budowaniu odpowiedzialności za grupę i za wspólnie realizowany proces.

Spektakle były oczywiście ważnym elementem programu. Stanowiły jednak efekt wspólnej drogi, a nie jej główny cel. Równie istotne były improwizacje, rozmowy, ćwiczenia, eksperymentowanie i możliwość sprawdzania różnych rozwiązań bez presji osiągnięcia szybkiego rezultatu. Takie podejście pozwalało uczestnikom i uczestniczkom rozwijać kreatywność, samodzielność i odwagę twórczą.

Istotnym założeniem było również prawo uczestniczek i uczestników do współdecydowania o przebiegu projektu. Osoby prowadzące nie narzucały gotowych scenariuszy, pozostawiały przestrzeń na pomysły grupy, reagowały na zgłaszane potrzeby i wspólnie z osobami podejmowały decyzje dotyczące tematów czy form działań. Dzięki temu uczestnicy stawali się współtwórcami przygotowanego programu. Zwiększało to ich zaangażowanie i poczucie odpowiedzialności za wspólne działania.

Projekt „Młody Teatr – ciąg dalszy" wyróżniała też różnorodność. Spotykały się tu osoby o odmiennych doświadczeniach, opiniach, poglądach, zainteresowaniach i możliwościach. Powstały grupy skierowane do różnych odbiorców, w tym grupa wielozmysłowa, w której wspólnie pracowały osoby o różnych doświadczeniach, w różnym wieku i z różnymi potrzebami. Różnorodność była punktem wyjścia do uczenia się współpracy, uważności i poszukiwania jak najlepszych metod pracy, które pozwalały każdej i każdemu aktywnie uczestniczyć w procesie twórczym.

Wartości Młodego Teatru



Bezpieczeństwo

W Młodym Teatrze budowanie poczucia bezpieczeństwa było punktem wyjścia. Oznaczało ono możliwość bycia sobą, wyrażania własnych emocji i opinii, popełniania błędów oraz eksperymentowania bez obawy o ewentualną ocenę. Atmosfera szacunku i akceptacji sprawiała, że osoby stawały się coraz odważniejsze. Poczucie bezpieczeństwa przekładało się również na jakość pracy twórczej. Kiedy znikał lęk przed porażką i błędem, łatwiej było improwizować, proponować własne rozwiązania i podejmować ryzyko artystyczne.

„Zajęcia stały się przestrzenią, w której mogę robić to, co bardzo lubię, gdzie czuję się bezpieczna i szczęśliwa.”



Relacje (ważniejsze niż role)

Choć wspólnym mianownikiem projektu był teatr, uczestnicy i uczestniczki znacznie częściej opowiadali o ludziach niż o spektaklach. W kolejnych etapach ewaluacji wracały słowa: wspólnota, przyjaźń, zaufanie, otwartość i wzajemne wsparcie. Dla wielu osób motywacją do uczestniczenia w grupach Młodego Teatru była chęć rozwijania warsztatu, a także spotykania ludzi, którzy akceptują różnorodność i pozwalają czuć się częścią czegoś większego.

„Grupa dała mi komfort i poczucie przynależności.”



Proces twórczy

Jedną z najważniejszych decyzji programowych było odejście od utożsamiania sukcesu projektu z liczbą spektakli. Przedstawienia oczywiście powstawały, ale były efektem wspólnej pracy, a nie jej głównym celem. Najważniejsze było to, co działo się po drodze: rozmowy, poszukiwanie tematów, tworzenie etiud, wspólne podejmowanie decyzji i uczenie się współpracy. Wiele osób podkreślało później, że właśnie taki sposób pracy odróżnia Młody Teatr od innych zajęć teatralnych.

„Brak nacisku na ciągłe wystawianie sztuk jest wartością tego projektu.”



Partnerstwo

Relacja między prowadzącymi a uczestnikami od początku miała opierać się na współpracy. Prowadzący byli współtwórcami procesu, pytali grupę o potrzeby, zachęcali do proponowania własnych rozwiązań, uczestniczyli w ćwiczeniach razem z grupą i zostawiali przestrzeń na wspólne podejmowanie decyzji. Osoby uczestniczące zwracały uwagę, że brak hierarchii budował zaufanie i zachęcał do większej odpowiedzialności za wspólną pracę.

„To nie jest tak, że oni [prowadzący] nam każą coś robić. Oni sami też robią to razem z nami."



Różnorodność

Młody Teatr był również miejscem spotkania osób o różnych doświadczeniach, temperamentach i potrzebach. Szczególnie wyraźnie uwidoczniło się to w grupie wielozmysłowej. Wspólnie pracowały w niej osoby widzące, osoby z niepełnosprawnością wzroku , młodzież oraz osoby starsze. Uczestnicy i uczestniczki uczyli się uważności, dostrzegania potrzeb innych i poszukiwania nowych sposobów komunikacji, podkreślając, że właśnie tutaj po raz pierwszy mają okazję współpracować z osobami o zupełnie innych doświadczeniach życiowych.

„Nauczyłam się baczenia na potrzeby osób niewidomych.”

Sprawczość

Z każdym rokiem uczestnicy i uczestniczki przejmowali coraz większą odpowiedzialność za projekt. Współtworzyli spektakle, współprowadzili warsztaty, organizowali festiwal, przygotowywali działania dla innych grup i proponowali własne inicjatywy. Dzięki temu wiele osób już w trakcie realizacji projektu zaczęło myśleć o prowadzeniu własnych grup amatorskich.



„Nie podejrzewałam siebie, że mogę mieć takie pomysły.”

Rozwój

Uczestnicy i uczestniczki mówili o większej pewności siebie, łatwiejszym nawiązywaniu relacji, lepszym radzeniu sobie ze stresem, otwartości na ludzi i większej swobodzie w wyrażaniu własnych opinii. Wielu z nich zaczęło bardziej świadomie uczestniczyć w życiu kulturalnym, nie bojąc się formułować opinii o oglądanych spektaklach, a także podejmować własne działania twórcze. Dla części osób doświadczenie Młodego Teatru stało się także impulsem do wyboru dalszej drogi związanej ze sztuką lub animacją kultury.



„Ja się jeszcze nauczyłam mieć większy luz i właśnie swobody w wyrażaniu swoich opinii i swoich myśli.”



Radość tworzenia

Radość tworzenia rodzi się, gdy można pozwolić sobie na ciekawość, śmiech i spontaniczność. Wspólne odkrywanie teatru, zaskoczenie własnymi pomysłami, satysfakcja ze współpracy budowały motywację znacznie skuteczniej niż presja osiągania kolejnych efektów. Ta radość sprawiała, że uczestnicy i uczestniczki chcą wracać na zajęcia i angażować się w kolejne działania.

„Młody Teatr to dla mnie: radość z bycia razem, super zabawa, szczęście, wspólnota I kreatywność.”

Zabierz
na warsztaty

Agnieszka Włodarczyk

Od 2022 roku członkini Młodego Teatru. Trzykrotnie wzięła udział w wakacyjnych warsztatach, koordynowała Festiwal Młodego Teatru. Współprowadząca (wraz z Pawłem Pasztą) zajęcia grupy teatralnej dla osób w wieku 12-15 lat. Studentka Krytyki Artystycznej na Wydziale Sztuk Pięknych Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Należy do zespołu Teatru Tańca Akro. Uwielbia tańczyć, podróżować i odkrywać świat. Kocha teatr w każdej formie – jest to jej największa pasja.

Fot. Hajsmedia



Inspiracje od Agnieszki

Krąg omówienia

Cel: rozpoznanie potrzeb, zebranie informacji zwrotnej, budowanie otwartej komunikacji w grupie

Krąg omówienia, zwany rundką, można prowadzić na początku zajęć, po wybranym ćwiczeniu lub na zakończenie spotkania. Narzędzie pomaga dowiedzieć się, z jakimi myślami, emocjami i potrzebami uczestnicy i uczestniczki przychodzą na warsztaty. Daje możliwość podzielenia się z grupą swoimi emocjami i wspiera uważne słuchanie. Krąg prowadzony na koniec spotkania pomaga je podsumować i daje cenne informacje zwrotne przydatne w trakcie planowania kolejnych warsztatów.

Dzielenie się inspiracjami

Cel: poznanie inspiracji twórczych grupy

Na początku spotkania chętne i chętni dzielą się refleksjami po ostatnio obejrzanym spektaklu, filmie, obrazie, wysłuchanej piosence, wydarzeniu, w którym brali udział.

☞ W trakcie tworzenia etiud/spektaklu pomysły z takich rozmów są bardzo pomocnym źródłem inspiracji.

Pamiątka na zakończenie wydarzenia lub cyklu warsztatów

Każdy uczestnik przykleja sobie na plecy kartkę. Inni piszą na niej miłe słowa / wiadomości / podziękowania. Wpisy mogą być anonimowe.

Do namysłu

☞ W jaki sposób chcesz podsumowywać warsztaty?

☞ Jakie pytania chcesz zadać grupie?

☞ W jaki sposób chcesz świętować z grupą zakończenie wspólnej pracy lub jej etapu?

Zofia Papińska

Absolwentka Wiedzy o Teatrze i studentka V roku Psychologii na Uniwersytecie Gdańskim. Od wielu lat związana z teatrem. Koordynuje Festiwal Młodego Teatru i prowadzi warsztaty teatralne. W teatrze najbardziej ceni możliwość spotkania z drugim człowiekiem. Jej ogromną pasją jest taniec, który trenuje już prawie 15 lat. Uwielbia też podróże, gotowanie, szydełkowanie i długie spacery. No i pieski, oczywiście.

Fot. Dawid Kopaniszyn



Inspiracje od Zofii

Przygotowanie do warsztatów

Wstępne rozeznanie. Zanim zaczniesz układać plan przebiegu warsztatów, zadaj sobie kilka pytań, które pomogą dobrać ćwiczenia i proponowane formy aktywności:

☞ Jaki jest cel warsztatów?

☞ Jak liczna jest grupa?
Niektóre ćwiczenia, które świetnie sprawdzą się w małych grupach, nie zadziałają w większych – i na odwrót.

☞ Czy wszystkie osoby uczestniczące znają się nawzajem? A jeżeli się nie znają, to które ćwiczenia integracyjne byłyby dla nich najlepsze?

☞ W jakim wieku są osoby uczestniczące? Czy grupa jest jednorodna, czy zróżnicowana? Warto pomyśleć także o mobilności i różnorodnych potrzebach grupy, szczególnie, jeśli planujemy ćwiczenia ruchowe.

☞ Jak dużo masz czasu?

☞ Prowadzisz warsztaty samodzielnie, czy z kimś? Jeżeli we współpracy z kimś, to w jaki sposób podzielicie się zadaniami?

Plan warsztatów

Planując warsztaty podziel je na 3 części:

- wprowadzenie (integracja i rozgrzewka),
- część główna (ćwiczenia w tematyce warsztatu),
- zakończenie (podsumowanie).

Warto też zadbać o logiczny układ ćwiczeń (tak, aby jedno wynikało z drugiego), a także o rozgrzewkę przed bardziej wymagającymi zadaniami.

☞ Wyobraź sobie, że chcesz poprowadzić warsztaty w tematyce musicalowej. O jaki rodzaj rozgrzewki chcesz zadbać przed przejściem do części głównej? Jakie konkretnie ćwiczenia zaproponujesz grupie?

☞ Podczas układania planu warsztatów warto pamiętać o ustalonym wcześniej celu, temacie i specyfice grupy. Gdzie szukać inspiracji do konkretnych ćwiczeń?

- z własnej praktyki (warto zapisywać sobie zadania, które nam się podobały, aby móc je wykorzystać na swoich warsztatach),
- z książek i podręczników (istnieje ogrom materiałów z opisem konkretnych ćwiczeń),
- ze stron internetowych (na przykład teatrotekaszkolna.pl, która oferuje darmowe, gotowe scenariusze warsztatów),
- z social mediów - profili i stron o tematyce teatralnej.

☞ Ułożenie ramowego planu to podstawa, ale zdarzają się sytuacje, w których trzeba go nieco zmodyfikować i dopasować do energii grupy. Czasem warto wprowadzić ćwiczenia integrujące, pobudzające, czasem – przywołujące skupienie lub wyciszające.

Zastanów się, jakiego rodzaju ćwiczenia chcesz zaproponować grupie w podanych sytuacjach:

☞ Prowadzisz warsztaty w grupie, która cały czas rozmawia, w dodatku parę osób zamiast angażować się w zajęcia, zaczyna grać w piłkę,

☞ Prowadzisz warsztaty w grupie, której uczestnicy poznali się dopiero dzisiaj. Wszyscy wydają się nieco nieśmiali i wycofani,

☞ Jest brzydka pogoda i uczestnicy są nieco ospali, a Ty masz zaplanowane warsztaty wymagające dużego zaangażowania,

☞ Uczestnicy są rozproszeni, wchodzą sobie nawzajem w słowo, parę osób mówi równocześnie.

Miejsce na Twoje inspiracje, zadania, sytuacje, które Ci się spodobały i być może wykorzystasz je w trakcie swoich warsztatów.

Paweł Paszta

Reżyser, pedagog, doktor sztuki. W latach 2017-2021 dyrektor artystyczny Teatru imienia Wilama Horzycy w Toruniu, a także zastępca dyrektora Międzynarodowego Festiwalu Teatralnego Kontakt i Festiwalu Debiutantów Pierwszy Kontakt. Od 2011 roku zrealizował ponad 30 spektakli teatralnych, w tym między innymi spektakle według klasyki, sztuk współczesnych, trzy opery, spektakle dla dzieci – w tym spektakle lalkowe, a także słuchowiska radiowe. W 2016 roku ukończył mistrzowski kurs reżyserii filmowej w Szkole Wajdy, a rok później zrealizował debiut w Teatrze TV w ramach cyklu Teatroteka. Od wielu lat pracuje jako pedagog, rozwijając własne metody pracy, szczególnie z młodzieżą. Jest instruktorem teatralnym, nauczycielem i wykładowcą akademickim.

fot. Monika Dejnecka



Inspiracje od Pawła

Budowanie skupienia i synchronizacji w grupie

Często pracuję z grupą wykorzystując elementy metody Viewpoints. Szereg działań inspirowanych tą metodą może skłaniać uczestników do bardziej świadomego posługiwania się swoim ciałem w trakcie komunikacji i w procesie kreacji.

☞ Chodzimy po przestrzeni, równo ją wypełniając. Nie nawiązujemy kontaktu wzrokowego z innymi, utrzymujemy jednak wzrok na poziomie oczu (nie patrzymy w dół ani w górę). Oddychamy spokojnie, rozluźniamy ciało, likwidujemy niepotrzebne napięcia.

☞ Skupiamy się na tempie poruszania się. Poruszamy się w średnim tempie normalnego kroku. Następnie poruszamy się w tempie wolnym, potem szybkim. Kilka razy zmieniamy tempo na polecenie prowadzącego, potem sami poruszamy się, dowolnie zmieniając tempo w obrębie tych trzech wartości – wolne, średnie, szybkie.

☞ Przechodzimy do drugiego wskaźnika – czasu trwania ruchu. Od momentu startu poruszania się do momentu zatrzymania liczy się czas trwania ruchu. Skupiamy się teraz tylko na tym aspekcie. Najpierw więc poruszamy się po przestrzeni jedynie krótkimi ruchami. Na przykład jeden krok i stop. Znów jeden krok i stop. Następnie stosujemy średni i długi czas trwania ruchu, za każdym razem samodzielnie decydując o realnym doborze czasu i o czasie zatrzymania ruchu (stania w przestrzeni). Podobnie jak z tempem, tak też z czasem trwania w pewnym momencie pozwalamy sobie na dowolne zmiany w obrębie trzech wartości: krótki, średni, długi.

☞ Teraz łączymy powyższe wskaźniki. Tempo i czas trwania. Prowadzący podaje instrukcje typu: wolne tempo, długi czas trwania; albo średni czas trwania, szybkie tempo, itp. Eksperymentujemy z ruchem w przestrzeni, skupiając się jednocześnie na dwóch elementach. Na koniec sami uczestnicy dobierają wartości i sprawdzają, jak zachowuje się ciało w konkretnym połączeniu odpowiednich wartości tempa i czasu trwania ruchu.

☞ Wprowadzamy zasadę siatki. Zachowujemy powyższe zasady, ale ruch może odbywać się od tej pory jedynie po liniach prostych prostopadłych do siebie, po wyobrażonej siatce.

☞ W kolejnym etapie zaczynamy otwierać nasze ciała na reakcje na inne osoby poruszające się w przestrzeni. Kiedy ktoś nas mija, w bliskiej odległości i w szybkim tempie, istnieje prawdopodobieństwo reakcji z naszej strony. Może nasze ciało uruchomi się do podobnego ruchu, a może zamrze w stop-klatce ze strachu? Kiedy ktoś nagle pojawi się na naszej drodze, pozwólmy ciału na możliwie autonomiczną reakcję, ograniczajmy planowanie i myślenie. Dajmy ciałom decydować o tempie i czasie trwania poszczególnych odcinków ruchu.

☞ Grupową improwizację rozwijamy, ograniczając możliwość ruchu w przestrzeni do jednej osoby. W danej chwili może poruszać się tylko jedno ciało. Od rozpoczęcia ruchu (w danym tempie) aż do zatrzymania pozostali muszą stać. W ten sposób staramy się nadal reagować na siebie. Po zatrzymaniu danej osoby uruchamia się ta osoba, która czuje, że odpowiada swoim ruchem na ruch poprzednika.

Uwagi:

Ważne, by zachęcać uczestników do traktowania innych jako „obiekty". Nie posługiwać się codziennymi sposobami ekspresji i komunikacji, jak mimika, słowa, gestykulacja. Liczą się tylko te narzędzia, które w danym czasie obowiązują. Zupełnie podstawowe – tempo, czas trwania, odpowiedź.

Dyskusja:

Po ćwiczeniu warto spróbować omówić refleksje. Na ile tempo i czas trwania odpowiadają przekazywaniu komunikatu werbalnego? Czas trwania ruchu to jednocześnie czas trwania naszej pojedynczej wypowiedzi (zdania). Zatrzymanie to cisza. Tempo chodzenia może przypominać tempo mówienia. Jak przenosimy emocje, korzystając z tak ograniczonych narzędzi? Czy możemy tak prowadzić dialogi? Czy zadane ograniczenia uwalniają nowe możliwości?

Twoje dobre praktyki na budowanie skupienia i synchronizacji w grupie:

Joanna Rozkosz

Aktorka, eksploratorka ruchu, pedagożka teatru, masażystka. Absolwentka Państwowej Wyższej Szkoły Teatralnej imienia Ludwika Solskiego (obecnie Akademia Sztuk Teatralnych imienia Stanisława Wyspiańskiego) w Krakowie.

Ukończyła Kurs Choreografii Eksperymentalnej w Centrum w Ruchu w Warszawie oraz Kurs dla Twórców i Pedagogów teatru „Teatr – sztuka społeczna" dotyczący wykorzystywania metod teatralnych w pracy z grupami zagrożonymi wykluczeniem społecznym.

Członkini zespołu aktorskiego w Teatrze imienia Wilama Horzycy w Toruniu.

Prowadzi regularne grupy warsztatowe w projekcie „Młody Teatr" w Wojewódzkim Ośrodku Animacji Kultury w Toruniu oraz warsztaty ruchowo-teatralne i twórcze w różnych miejscach w Polsce. Uczestniczka wielu obozów i warsztatów tanecznych i movementowych, kursów medytacji, warsztatu WenDo, I etapu szkolenia z techniki Nikołaja Demidowa oraz warsztatów wokalnych. Fascynatka języka ruchowego Gaga i tańca intuicyjnego.

Laureatka Nagrody imienia Leona Schillera przyznawanej przez Związek Artystów Scen Polskich, Nagrody Teatralnej Uniwersytetu Mikołaja Kopernika oraz trzech Wilamów Publiczności w Teatrze imineia Wilama Horzycy.

Fot. Ada Sänger



Inspiracje od Joanny

Budowanie zaufania i bezpiecznej przestrzeni

Niezwykle ważne w pracy teatralnej z grupami szczególnie na początku jej funkcjonowania, jest dla mnie zbudowanie „bezpiecznej przestrzeni".

Przestrzeni, w której panuje atmosfera zaufania, między prowadzącą, prowadzącym a uczestnikami a także między samymi uczestnikami. Przestrzenią, w której osoby dostają przyzwolenie na poczucie się swobodnie; w której mogą popełniać błędy, a są one wręcz uznawane za pożądane, bo pozwalające na rozwój (w Młodym Teatrze stworzyliśmy praktykę cieszenia się z tego, co nie wychodzi – może to pomóc oswajać wewnętrznego krytyka). Przestrzeni, w której każdy głos jest ważny na równi i gospodaruje się czas na jego wysłuchanie, a do pojawiających się emocji podchodzi się z szacunkiem, wzmacniając tym samym odwagę zabierania głosu. W której szanowane są indywidualne potrzeby uczestników. W której obowiązują zasady konstruktywnej informacji zwrotnej, pomagające uniknąć prostych ocen i kategoryzacji oraz komunikat typu JA, który wzmacnia odpowiedzialność za bycie członkiem grupy.

W budowaniu takiej przestrzeni mogą pomóc różne narzędzia i ćwiczenia. Oto przykłady:

☞ stworzenie KONTRAKTU – wewnętrznego regulaminu, zbioru zasad, którymi kieruje się dana grupa w pracy ze sobą. Najlepiej stworzyć go podczas pierwszego miesiąca wspólnej pracy, jeśli proces jest długotrwały lub na pierwszym/drugim spotkaniu w przypadku krótszych procesów. Pomagają w tym pytania pomocnicze: jakie warunki muszą być spełnione, żebyś czuł/czuła się bezpiecznie podczas warsztatów?, czego potrzebujesz, żeby pracowało Ci się dobrze?

☞ wspomniana w Inspiracjach od Agnieszki RUNDKA – to narzędzie, które na wielu poziomach służy grupie. Pytania pomocnicze podczas rundki na początek warsztatów: z czym przychodzisz?, z czym dzisiaj zaczynasz? (lubię dodawać jeszcze jakieś dodatkowe pytanie, związane ze sztuką, z obserwowaniem rzeczywistości, z pytaniem na poznawanie się) oraz na koniec: Co bierzesz dla siebie z warsztatów? Co szczególnie cię dzisiaj zaciekawiło? Co byś chciał/chciała dalej

rozwijać? Pytania mogą być różne, w zależności od tematu, przebiegu, poziomu zaawansowania.

Etap integracji

☞ **Trzy pytania.** Uczestnicy przygotowują trzy pytania, które chcieliby zadać, żeby lepiej kogoś poznać. Następnie zaproszeni zostają do spotkań w parach i rozmowy. Po udzieleniu sobie odpowiedzi na pytania, pary się zmieniają. Jeśli uczestników nie jest za dużo, można usiąść w kręgu i podzielić się informacjami o poszczególnych osobach.

☞ **Kto tak jak ja.** Grupa tworzy krąg, do środka wchodzi jedna osoba i mówi: kto tak jak ja... (kończy pytanie według uznania, np. „śpiewa pod prysznicem"?). Osoby, które mają tak samo wchodzą do środka. Następnie kolejna osoba zadaje pytanie itd. Zabawę można poprowadzić lekko lub bardziej na poważnie, w zależności od potrzeb.

☞ **Spotkania.** Grupa chodzi po sali, po czym na znak prowadzącego osoby spotykają się w parach i patrzą sobie w oczy. Bez rozmawiania, w komfortowej odległości. Starając się zachować luźne ciało, regularny, spokojny oddech. Oddech w parze po jakimś czasie samoistnie może się zsynchronizować, ale można również zaproponować to jako zadanie. Po jakimś czasie (czas spotkania uzależniam od etapu integracji w grupie) następuje ponownie chodzenie i zmiana w parze.

Po takim ćwiczeniu warto przeznaczyć chwilę na rozmowy w parach, a później wspólne omówienie praktyki.

☞ **Spacer zaufania.** Uczestnicy dobierają się w duety. Jedna osoba będzie PROWADZĄCA, druga PODĄŻAJĄCĄ. Obie stoją ramię w ramię, obok siebie. Podążająca zamyka oczy i ugina rękę bliższą partnerowi, w łokciu, Prowadząca chwyta ją za łokieć zewnętrzną ręką, a drugą, tą od partnera, okala Podążającą, w odległości kilku centymetrów od pleców, tworząc „ochronę". Prowadząca zabiera Podążającą na spacer po sali. Na początku powoli, żeby oswoić się z chodzeniem z zamkniętymi oczami (z uważnością na inne pary w przestrzeni). Ten etap może potrwać, dlatego dobrze dać czas na wytworzenie zaufania w parach. Następny etap to przyspieszenie do tempa marszu, kolejnym jest bieg. Ważne jest to, co wytwarza się między partnerami i wyczucie, ile czasu potrzebuje dana osoba, żeby się poczuć bezpiecznie w tym ćwiczeniu. Ćwiczenie najkorzystniej wykonywać w ciszy, bez słów. Po zamianie ról i zakończeniu ćwiczenia warto omówić, co się wydarzyło.

Warianty: na bardziej zaawansowanym etapie:

☞ Można zabrać uczestników poza salę. To zależy od tego, gdzie pracujecie i po ocenieniu ewentualnych zagrożeń.

☞ Osoba prowadząca oddala się od podążającej, która przez cały czas ma zamknięte oczyi zmienia partnera. Takich zmian może być kilka.

☞ Jedna osoba z pary chodzi po sali z zamkniętymi oczami, druga jest jej Obrońcą (Bodyguardem) i nie pozwala, żeby zderzyła się z innymi uczestnikami, ze ścianą etc.

Ćwiczenie grupowe

Wszyscy uczestnicy stoją w rozsypce w przestrzeni całej sali. W ciszy. Jedna wskazana osoba zamyka oczy i zaczyna chodzić. W momencie, kiedy zaczyna zbliżać się do kogoś, osoba daje jej znak delikatnym dmuchaniem (można wybrać też inny sygnał, jak cmokanie, delikatny dźwięk). Wtedy osoba chodząca zmienia kierunek. Po kolei można wprowadzać drugą, trzecią i kolejną osobę chodzącą, w zależności od liczby uczestników.

Ćwiczeń na budowanie zaufania jest bardzo dużo. Bardzo polecam książkę Augusto Boala „Gry dla aktorów i nieaktorów". To skarbnica ćwiczeń, gier, pomysłów, refleksji. Ćwiczenia można też wymyślać lub przekształcać te znane pod swoje cele. Z mojego doświadczenia wynika, że grupa, w której uczestnicy i uczestniczki czują się ze sobą bezpiecznie jest dużo bardziej śmiała, kreatywna, lepiej ze sobą współpracuje na scenie, uważniej słucha i reaguje. I zwiększa się radość wspólnego tworzenia. **:)**

Kto lub co jeszcze Cię inspiruje?