

TEATR PARTYCYPACYJNY

jako
narzędzie zmiany społecznej

PRZEWODNIK



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Creative
Europe
Desk Polska

Wrocław
miasto spotkań

**Kobieto
stan.**



**Uniwersytet
SWPS**



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego

**Teatr partycypacyjny jako narzędzie zmiany
społecznej**

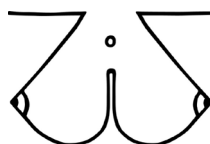
Przewodnik

**WOMEN
interACT**



**Uniwersytet
SWPS**

Kobietostan.



Wstęp: Iwona Konecka

Część I: badaczki, reprezentantki Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu (Wydział Prawa i Komunikacji Społecznej):

dr Agnieszka Młodzińska-Granek – Katedra Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej, Instytut Nauk Społecznych;

Paulina Woźniak-Dębińska – Katedra Grafiki, Centrum Communication Design.

Część II: Iwona Konecka na podstawie wypowiedzi artystek działających w organizacjach partnerskich: Anja Bezlova Završnik, Agnieszka Bresler, Angeliki Kasola, Ilrini Mela, Barbara Polajnar.

Projekt okładki: Adrian Lamberski, grupa ZNAK

Layout: Anna Tompol, grupa ZNAK

Skład: Anna Tompol, grupa ZNAK

Wydawca: Stowarzyszenie Kobietostan

Wrocław 2026

Publikacja jest udostępniona na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowe (CC BY 4.0).

Publikacja powstała w ramach projektu „WOMEN interACT – teatr partycypacyjny przeciwko podwójnemu wykluczeniu kobiet” dofinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach programu Kreatywna Europa oraz ze środków Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury – państwowego funduszu celowego i Gminy Wrocław.

Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego



Dofinansowane przez
Unię Europejską



SPIIS TREŚCI

WSTĘP — 8

CZĘŚĆ I. PERSPEKTYWA BADAWCZA

Wpływ działań teatru partycypacyjnego na aktywizację uczestniczących w nim grup zagrożonych wykluczeniem społecznym

- 1 Definicje i funkcje teatru partycypacyjnego — 11
- 2 Kluczowe zagadnienia teoretyczne — 12
 - 2.1 Komunikacja jako negocjacja znaczeń — 12
 - 2.2 Wykluczenie społeczne jako ograniczenie dostępu lub uczestnictwa — 15
 - 2.3 Partycypacja jako antidotum na wykluczenie społeczne — 19
 - 2.4 Zmiana społeczna jako wynik trzyetapowego procesu — 22
- 3 Analiza – perspektywa organizatorek i uczestniczek — 24
 - 3.1 Metodologia badań — 24
 - 3.2 Badania fokusowe — 32
 - 3.3 Obserwacje — 73
- 4 Teatr partycypacyjny jako narzędzie zmiany społecznej? – wnioski z badań — 77

CZĘŚĆ II. PERSPEKTYWA PRAKTYCZNA

Etapy i przykładowe narzędzia pracy w teatrze partycypacyjnym

- 1 Zanim zaczniemy — 83
- 2 Przede wszystkim grupa — 85
 - 2.1 Opis etapu — 85
 - 2.2 Narzędzia: kontrakt i obserwowanie ciała w ruchu — 92
- 3 Twórcze poszukiwania — 105
 - 3.1 Opis etapu — 105
 - 3.2 Narzędzie: Tworzenie od końca — 112
- 4 W końcu – spektakl — 118
 - 4.1 Opis etapu — 118
 - 4.2 Narzędzie: „Co chcę powiedzieć” – gra — 125
- Podsumowanie — 132
- Bibliografia — 133
- Spis tabel i obrazów — 136



WSTĘP

Przez lata prowadziliśmy działania artystyczne, obserwując zmiany, napięcia i momenty przełomowe. Jednocześnie brakowało nam narzędzi, które pozwalałyby nie tylko opisywać proces, ale także krytycznie przyglądać się jego skutkom. Na rzetelną analizę wpływu stosowanych przez nas narzędzi i metod czekałyśmy długo. Chciałyśmy wiedzieć, co właściwie dzieje się w procesach teatru partycypacyjnego – i czy prowadzą one do realnej zmiany?

Ten przewodnik powstał z potrzeby zatrzymania się przy tych pytaniach. Potrzebowałyśmy czegoś, co traktowałoby poważnie praktykę artystyczną, doświadczenie osób uczestniczących oraz refleksję badawczą. Szukałyśmy rzetelnych sposobów analizowania wpływu własnych działań – nie tylko po to, by potwierdzać ich skuteczność, ale również po to, by lepiej rozumieć ograniczenia, napięcia i odpowiedzialność, które się z nimi wiążą.

Publikacja wreszcie powstała w ramach projektu WOMEN interACT realizowanego przez cztery organizacje partnerskie: Stowarzyszenie Kobietostan z Polski, Restart Theater Athens z Grecji oraz Društvo ZIZ ze Słowenii i Uniwersytet SWPS. W każdym z trzech krajów pracowałyśmy z kobietami doświadczającymi różnych form marginalizacji i wykluczenia społecznego. Naszym narzędziem był teatr partycypacyjny – taki, który zaprasza odbiorczynie nie tylko do dzielenia się swoimi perspektywami czy historiami, lecz także do współtworzenia formy artystycznej.

Chociaż konteksty lokalne, metody pracy i języki były różne, szybko okazało się, że wracamy do podobnych pytań: o bezpieczeństwo, sprawczość, granice, relacje władzy, widzialność i odpowiedzialność. Interesował nas nie tylko teatr partycypacyjny jako narzędzie twórcze. Interesowało nas również to, jak sztuka funkcjonuje w przestrzeniach związanych z wykluczeniem społecznym – co umożliwia, co utrudnia, jakie relacje celowo wzmacnia, a jakie może nieświadomie reprodukować.

Przewodnik składa się z dwóch części.

Część I – perspektywa badawcza koncentruje się na analizie wpływu teatru partycypacyjnego na aktywizację grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Znajdują się tu zarówno ramy teoretyczne, metodologia badań, jak i analiza doświadczeń uczestniczek i organizatorek projektu. Ta część została

napisana bardziej analitycznym językiem i może być szczególnie przydatna dla osób zajmujących się badaniami, ewaluacją, projektowaniem działań społecznych i analizą wpływu.

Ta część może być również przydatna dla praktyków i praktyczek sztuki społecznej oraz partycypacyjnej. Może pomóc nazwać intuicyjnie dostrzegane mechanizmy, lepiej rozumieć procesy zachodzące w grupie, świadomie projektować działania i znajdować język do opisywania własnej praktyki.

Część II – perspektywa praktyczna wyrasta bezpośrednio z doświadczenia artystek i facylitatorek współtworzących projekt. To spotkanie różnych praktyk, metod i sposobów myślenia. Nie próbowałyśmy wygładzać różnic ani budować jednej obowiązującej metodologii. Interesowało nas raczej pokazanie, jak odmienne praktyki spotykają się wokół podobnych pytań.

Dlatego tak ważne są dla nas bezpośrednie głosy artystek. Cytaty nie pełnią tutaj funkcji dodatku ani ilustracji – są równorzędną częścią tej publikacji. To one często prowadzą narrację dalej, nadają jej kierunek i pozwalają spojrzeć na proces z różnych perspektyw.

Wiele tematów powraca zarówno w części badawczej, jak i praktycznej. Odczytujemy to jako ważny sygnał: intuicje artystek i facylitatorek często znajdowały potwierdzenie w głosach uczestniczek i wynikach badań. Dzięki temu podobne pytania – o bezpieczeństwo, sprawczość, relacje władzy, budowanie wspólnoty, granice uczestnictwa czy trwałość zmiany – można zobaczyć z kilku stron jednocześnie i sprawdzić, jak teoria spotyka się z praktyką.

Nie zakładamy również, że tę publikację trzeba czytać od początku do końca. Można potraktować ją jak mapę i budować własną ścieżkę. Zacząć od narzędzi, jeśli prowadzi się grupę. Od części badawczej, jeśli interesuje nas wpływ społeczny. Wracać do niej w momentach kryzysu, przy projektowaniu nowych działań albo po latach praktyki – kiedy te same pytania zaczynają znaczyć coś innego.

Ta publikacja nie jest podręcznikiem ani zamkniętym systemem metod. Jest zapisem praktyki, próbą nazwania doświadczeń i zaproszeniem do dalszego rozwijania, przekształcania i podważania opisanych tu sposobów pracy. Mamy nadzieję, że stanie się nie tylko źródłem narzędzi, ale również przestrzenią do stawiania pytań – o sztukę, odpowiedzialność, współtworzenie i zmianę.



PERSPEKTYWA BADAWCZA

Wpływ działań teatru partycypacyjnego na aktywizację
uczestniczących w nim grup zagrożonych wykluczeniem społecznym

1 Definicje i funkcje teatru partycypacyjnego

W ujęciu Claire Bishop, jednej z najważniejszych teoretyczek obszaru sztuki partycypacyjnej, jest to praktyka, w której:

Ludzie stanowią centralne tworzywo artystyczne i materiał, na wzór teatru i performansu

(Bishop, 2012, s. 2)

Autorka podkreśla, że od lat 90. XX w. przyjęty został pogląd, iż sztuka partycypacyjna jest „ostateczną sztuką polityczną” (Bishop, 2012, s. 1), że zachęcając publiczność do współudziału, artysta może promować nowe, emancypacyjne relacje społeczne. Teatr partycypacyjny może pełnić zatem funkcję emancypacyjną i polityczną (Boal 1979, Freire 1970), ale również społeczno-wspólnotową (Erel, Reynolds & Kaptani, 2017), edukacyjną (Freire, 1970), a nawet terapeutyczną (Shaughnessy, 2016). Jedną z kluczowych funkcji, jaką taki teatr może proponować, jest inkluzja społeczna i reprezentacja grup marginalizowanych (Siwiak, Klaić, 2014).

Tak opisane założenia są spójne z przyjętym przez nas podejściem badawczym. Naszym nadrzędnym celem było usystematyzowanie wiedzy na temat teatru partycypacyjnego jako narzędzia aktywizacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i jego potencjału w kształtowaniu zmian społecznych.

Badania zostały osadzone w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinach nauk o komunikacji społecznej i mediach oraz nauk o zarządzaniu i jakości.

W ramach przyjętej definicji i badania funkcji teatru partycypacyjnego, wyłoniłyśmy cztery obszary, które były dla nas fundamentem analiz w projekcie WOMEN interACT:

- komunikacja;
- wykluczenie społeczne;
- partycypacja;
- zmiana społeczna.

2 Kluczowe zagadnienia teoretyczne

2.1 Komunikacja jako negocjacja znaczeń

Już w początkowych etapach edukacji uczymy się, że komunikacja to proces, w którym występuje nadawca i odbiorca lub też, że komunikacja to porozumiewanie się czy wymiana informacji. Przytoczony na początku model komunikacji Jakobsona (Jakobson, 1960/1987) zakłada przepływ komunikatu od tego, kto koduje wiadomość (nadawca) do tego, kto ją dekoduje (odbiorca). Wśród elementów, które gwarantują skuteczność komunikacji, autor (poza komunikatem rzecz jasna) wymienia:

- kontekst (punkt odniesienia);
- kontakt (kanał);
- kod (zrozumiały dla obu stron).

Krytycznej analizy tej koncepcji, a także dwóch pozostałych (komunikacja to porozumiewanie się, komunikacja to przekazywanie informacji) dokonał m.in. prof. Michael Fleischer (Fleischer, 2020).

Wybrane uwagi nt. koncepcji Jakobsona	Wybrane uwagi nt. komunikacji utożsamianej z porozumiewaniem się	Wybrane uwagi nt. komunikacji rozumianej jako przekazywanie informacji
Zdaniem Fleischera poziom ogólności tego modelu sprawia, że można go wykorzystać zarówno do zobrazowania przebiegu komunikacji, jak i obiegu prądu. Koncepcja ta jest zbyt szeroka, nie wyjaśnia mechanizmu ani zjawiska komunikacji. Autor używa zręcznego porównania, że to tak jakby opisać psa jako zwierzę, które ma cztery nogi i ogon. I o ile (przeważnie) jest to prawda, tak samo może dotyczyć się konia czy kota. Przy okazji, autor zwraca uwagę (prawie na marginesie), że Jakobson zaczerpnął prezentowany model od Shannona i Weavera, którzy w 1949 roku sformułowali tę koncepcję stricte w kontekście teorii informacji.	Autor zwraca uwagę, że w tym ujęciu nieślusnie postawiono znak równości pomiędzy rezultatem a producentem procesu. Porozumienie to jeden (zdecydowanie nie jedyny) z rezultatów komunikacji lub też powodów jej podjęcia. Jeśli w wyniku komunikacji nie dojdzie do porozumienia, komunikacja nadal pozostaje komunikacją. Innymi słowy (za Fleischere): sianie marchewki nie jest marchewką, a zegarmistrz nie jest zegarem.	Fleischer zaznacza, że dążąc do uproszczeń, bardzo często traktujemy informację jako synonim komunikatu. Jeśli utożsamiamy informację z czymś, czego się dowiadujemy, pojęcie staje się na tyle szerokie, że funkcjonalnie puste. W ramach teorii informacji Shannona i Weavera wspomnianych w lewej kolumnie, informacja to usuwanie niewiedzy/zyskiwanie wiedzy. W takim ujęciu, informacja może być dana i mierzona tylko dla pojedynczego organizmu, jest procesem jednostkowym. Usuwać niewiedzę może tylko i wyłącznie pojedynczy system świadomości. Robi to na podstawie swojej indywidualnej, aktualnej wiedzy. Informacji nie da się zatem po prostu „przekazać” z jednego systemu do drugiego.

Tabela 1. Trzy tradycyjne koncepcje komunikacji. Opracowanie własne na podstawie: Fleischer (2020, rozdz. 4.2).

Fleischer, a także ci, którzy podążają jego drogą, w swojej działalności bazują na dokonaniach konstrukttywizmu. W ramach tego ujęcia:

[...] komunikacja to proces negocjacji znaczeń, z którego wynika (niechcący) generowanie i utrzymywanie w ruchu systemu społecznego. Nie mniej, nie więcej. Chcąc natomiast usieciować zjawiska komunikacyjne z systemem społecznym, a ten z systemem biologicznym oraz z systemem fizycznym, z ustaleń powyższych wynika możliwość sformułowania następującego algorytmu, bazującego na trzech generujących te systemy modusach organizacyjnych: współoddziaływania to generator systemów fizycznych, postrzeganie to generator systemów biologicznych, zaś komunikacja to generator systemu społecznego.

*W skrócie: {[współoddziaływania + organizm) = postrzeganie] + znaki}
= komunikacja*

(Fleischer, 2020, s. 180)

Przytoczoną definicję możemy rozpatrywać w kategoriach odpowiedzi na pytanie o to, czym jest komunikacja. Skoro „wiemy”: co?, warto poszukać głębiej i zastanowić się: po co? Za Fleischerem przytaczamy również listę celów mówienia (rozumianego jako wszelkie sposoby komunikowania).

- mówimy w pierwszej linii po to, by utrzymać mówienie w ruchu,
- mówimy, by brać udział i przynależeć (do czegoś), ponieważ przez to możemy mniemać (wierzyć), że jesteśmy członkami grup, organizacji, społeczeństw itp. i dobrze się z tym czujemy
- mówimy, ponieważ wszyscy inni też mówią,
- mówimy, by sprawdzić, czy sposób, w jaki mówimy, stosowany jest też przez innych,
- mówimy, by sprawdzić, czy używane w tym celu konstrukty używane są też przez innych w ten sam sposób i tak samo są semantyzowane,
- mówimy, by w trakcie mówienia dowiedzieć się, czy inni też tak i to co my mówią,
- mówimy, ponieważ chcemy i możemy się przez to orientować,
- mówimy, by dowiedzieć się, czy nasz stan wiedzy jest taki sam, jak stan wiedzy innych,

- mówimy z indywidualnych powodów, by zaspokoić nasze osobiste potrzeby,
- mówimy, ponieważ zmuszają nas do tego instytucje socjalizacyjne,
- mówimy, ponieważ zmuszają nas do tego społeczne systemy funkcyjne,
- mówimy, by uniknąć restrykcji społecznego rodzaju,
- mówimy, ponieważ odpowiednie instytucje, organizacje, urzędy są tak ukierunkowane, że przez nasze mówienie są one utrzymywane w ruchu,
- mówimy, ponieważ nie mamy innego wyboru i nie daje się nam innego wyboru.

(Fleischer, 2020, s. 181)

W kontekście projektu WOMEN interACT jednym z najbardziej istotnych uzasadnień dla mówienia jest wspomniana przez Fleischera kwestia przynależności. Ma ona również swoje przełożenie na to, dlaczego mówimy tak, a nie inaczej (Fleischer, 2001). Uzasadnienia należy szukać m.in. w kulturowym oraz językowym obrazie świata, a także w bezpośrednio powiązanych z nimi stratyfikacjach:

- kultury (grupy kulturowe, subkultury, kultura jednostkowa, interkultura);
- dyskursu (dyskurs, interdyskurs, dyskurs specjalistyczny, dyskurs interkulturowy).

Przynależność w dużej mierze łączy się także z zagadnieniem wykluczenia społecznego, które było do nas kolejnym, istotnym obszarem analizy.

2.2 Wykluczenie społeczne jako ograniczenie dostępu lub uczestnictwa

W raporcie pt. *Joint Report on Social Inclusion*, czyli jednym z najważniejszych dokumentów strategicznych w historii polityki społecznej Unii Europejskiej, wykluczenie społeczne zostało zdefiniowane jako:

proces, w wyniku którego określone jednostki są spychane na margines społeczeństwa i pozbawiane możliwości pełnego w nim uczestnictwa z powodu ubóstwa, braku podstawowych kompetencji i możliwości uczenia się przez całe życie lub w wyniku dyskryminacji. Stan ten odsuwa je

od możliwości zatrudnienia, osiągania dochodów i zdobywania edukacji, a także od sieci relacji społecznych i aktywności wspólnotowych. Mają one ograniczony dostęp do władzy i organów decyzyjnych, a co za tym idzie, często czują się bezsilne i niezdolne do decydowania o sprawach, które kształtują ich codzienne życie.

(European Commission, 2004, s. 10, tłum. własne)

W obiegu naukowym funkcjonuje wiele ujęć definicyjnych wykluczenia społecznego. Ich wartościowej systematyzacji dokonała m.in. Jolanta Grotowska-Łeder (Grotowska-Łeder, 2005). Autorka zaznacza, że wątek wykluczenia społecznego trafił do szerszego obiegu w latach 60., kiedy to przestało być ono utożsamiane jedynie ze zjawiskiem politycznym czy gospodarczym na rzecz ujęcia socjologicznego (zacieranie więzi społecznej). Wśród źródeł teoretycznych podaje m.in.:

- konfliktowe koncepcje nierównej dystrybucji (zasobów / przywilejów – szerzej: myśl M. Webera, F. Parkina, B. Jordana, R. Collinsa, R. Dahrendorfa);
- kulturowe teorie dot. zakorzenienia człowieka w strukturze społecznej; koncepcje „obcości” i „obecności” (szerzej myśl E. Durkheima, G. Simmla, R. Parka i E. Stoneguist).

Grotowska-Łeder do listy źródeł teoretycznych dodaje również dorobek M. Foucaulta. Za Szackim esencjonalnie charakteryzuje jego myśl. Zaznacza, że zdaniem Foucaulta w każdym społeczeństwie występują obrzeża (margines), a zatem na gruncie społecznym zawsze dochodzić będzie do wykluczeń. Wśród systemów wykluczeń wymienia za nim:

- wykluczenie z pracy i produkcji ekonomicznej;
- wykluczenie z procesu reprodukcji;
- wykluczenie z produkcji symboli (z dyskursu);
- wykluczenie z działalności ludycznej.

Co ważne, dana jednostka może doświadczyć pojedynczego lub kilku systemów wykluczeń równocześnie. Grotowska-Łeder podkreśla dodatkowo, iż to Foucaultowi zawdzięczamy tezę, że wykluczenie należy rozpatrywać jako zjawisko powszechne i stopniowalne.

Poza wprowadzeniem teoretycznym, autorka dokonuje również bardzo wartościowej analizy definicji wykluczenia społecznego. Wyróżnia trzy podstawowe kategorie:

- analityczne – charakterystyka zjawiska i mechanizmów, które za nim stoją; odwołanie do przyczyn i przejawów;
- robocze – operacjonalizacja wykluczenia pod kątem prowadzenia badań;
- oficjalne – wskazywane w różnego typu dokumentach np. politykach.

Z punktu widzenia tego projektu, za najbardziej istotny uznaliśmy skrócony opis dwóch pierwszych typów, przykład trzeciego podałyśmy na początku tego podrozdziału.

Zdaniem Grotowskiej-Leder wśród definicji analitycznych można wyróżnić:

- partycypacyjne – kładą nacisk na wątek (ograniczonego) uczestnictwa jednostek i grup w ważnych obszarach życia społecznego (głównie politycznego, ekonomicznego, społecznego) lub też w pojedynczych sytuacjach, w których blokadę stanowią bariery systemowe lub indywidualne deficyty;
- dystrybucyjne – związane z (ograniczonym) dostępem do usług i zasobów (przede wszystkim do rynku pracy, edukacji, ochrony zdrowia, świadczeń socjalnych i społecznych, a także do konsumpcji).

Wśród definicji, które operacjonalizują podejście do wykluczenia na potrzeby badań naukowych autorka również charakteryzuje dwa główne podejścia:

- odejście od całościowego ujęcia wykluczenia na rzecz analizy konkretnych aspektów lub grup, które są nim zagrożone (np. osoby w kryzysie bezdomności, osoby z niepełnosprawnościami);
- koncentracja na aspekcie partycypacji (z uwzględnieniem wskaźników takich jak np. aktywność na rynku pracy, udział w życiu społecznym).

Wśród najbardziej rozpowszechnionych koncepcji nt. przyczyn i mechanizmów wykluczenia społecznego, które również my uznaliśmy za istotne w kontekście działalności badawczej w ramach projektu WOMEN interACT, Grotowska-Leder wymienia ujęcie Hilary Silver i Ruth Levitas.

Silver w swojej analizie podkreśla, że wykluczenie społeczne nie jest zjawiskiem jednolitym, a co za tym idzie, trudno je jednoznacznie zdefiniować (Silver, 1994). Odwołuje się m.in. do wymiarów ekonomicznych, politycznych czy kulturowych. Zaznacza, że sposób jego rozumienia jest w znaczącej mierze powiązany z lokalną kulturą (przede wszystkim polityczną) i dominującym sposobem myślenia. Aspekt ten uznaje za szczególnie istotny w kontekście projektowania strategii integracyjnych (włączających).

Autorka zwraca uwagę, że wykluczenie społeczne można ujmować w ramach trzech koncepcji, paradygmatów:

- solidarności (zakorzeniony we francuskim republikanizmie) – określona cecha jednostki jako zagrożenie dla kultury/tożsamości grupy; wykluczenie jako zerwanie więzi między jednostką a społeczeństwem (*lien social*);
- specjalizacji (zakorzeniony w anglo-amerykańskim liberalizmie) – społeczeństwo jako sieć wymiany; zróżnicowanie społeczeństwa (np. w wymiarze ekonomicznym) prowadzi do wykluczenia rozumianego jako brak lub ograniczone możliwości uczestnictwa w wymianie (dyskryminacja);
- monopolu (zakorzeniony w socjaldemokracji) – wykluczenie jako wynik monopolizacji dostępu do zasobów (np. dobra materialne, kulturowe) przez grupy uprzywilejowane; tworzenie barier w celu ochrony „własnych interesów”.

Z kolei Ruth Levitas (podajemy za: Grotowską-Leder, 2005) wyróżnia trzy koncepcje przyczyn wykluczenia społecznego:

- podejście redystrybucyjne (ekskluzja jako konsekwencja ubóstwa; brak wystarczających zasobów, by w pełni uczestniczyć w aktywnościach typowych dla społeczności; inkluzja poprzez wzrost świadczeń);
- podejście reintegracyjne (ekskluzja jako konsekwencja pozostawiania w sytuacji bez możliwości zdobywania środków do życia; inkluzja poprzez zwiększanie liczby miejsc pracy i aktywizację zawodową osób wykluczonych);
- podejście moralizujące (ekskluzja jako konsekwencja ludzkich zachowań; wyuczona bezradność i zależność od programów pomocowych powielana w kolejnych pokoleniach – *underclass*; inkluzja poprzez wzmacnianie sprawczości i samodzielności osób wykluczonych).

Obszerne przeglądu zagadnień związanych z wykluczeniem społecznym, zarówno teoretycznego, jak i praktycznego, dokonano również w monografii pt. *Różne obszary wykluczenia społecznego w Polsce* (Becker-Pestka i in., 2017). W publikacji podzielonej na 3 główne wątki tematyczne autorzy umieścili kolejno: analizę procesów wykluczenia społecznego w Polsce (na tle horyzontu europejskiego), przegląd socjologicznych teorii i podejść do zagadnienia, a także praktyczne przykłady wsparcia udzielanego osobom zagrożonym wykluczeniem. W mnogości podejść, które przytoczyli, za szczególnie istotne z perspektywy tego projektu, uznaliśmy zwrócenie uwagi na różnice w ujęciach naukowych i potocznych. W potocznym ujęciu pojęcie wykluczenia społecznego bywa utożsamiane m.in. z dyskryminacją, ubóstwem czy nierównościami społecznymi. Nierzadko jako jego synonim podaje się

również marginalizację. Nie znajduje to jednak odzwierciedlenia na gruncie teoretycznym, zgodnie z którym zjawiska te różnią się poziomem nasilenia.

O ile marginalizacja odnosi się do ograniczania uczestnictwa jednostek albo grup w podstawowych instytucjach określonego porządku publicznego czy też znikomego udziału w ważnych aspektach życia społecznego, to ekskluzja społeczna wypływa bezpośrednio ze stopnia nasilenia tego zjawiska.

(Łojko, 2017, s. 9)

Mimo mnogości teoretycznych ujęć wykluczenia społecznego, należy zaznaczyć, że w większości podejść określa się go mianem procesu. Majka Łojko, autorka jednego z rozdziałów przytoczonej publikacji, dokonuje syntezy pozostałych wątków, które powracają w kolejnych definicjach.

Przedstawione ujęcia wykluczenia akcentują problem ograniczenia a często też alienacji z życia społecznego i instytucjonalnego jednostek czy grup społecznych. W większości definicji wykluczenie społeczne rozpatrywane jest w kategoriach niemożności uczestniczenia w istotnych aspektach życia społeczno-gospodarczego i polityczno-kulturalnego danego społeczeństwa, które nie jest wynikiem indywidualnego wyboru jednostki lecz przeszkód jakie ona napotyka.

(Łojko, 2017, s. 11)

2.3 Partycypacja jako antidotum na wykluczenie społeczne

Pojęcia wykluczenia społecznego i partycypacji wzajemnie się uzupełniają: brak partycypacji może oznaczać wykluczenie. Przyjrzałyśmy się perspektywom badawczym, które pozwoliły nam na analizę wątków uczestniczenia w projekcie osób, które zgłosiły się jako zagrożone wykluczeniem społecznym. Zastanawiałyśmy się, co je motywuje, jakie są przyczyny ich decyzji dołączenia do tego przedsięwzięcia.

Jedną z teorii opisujących zagadnienie motywacji do wdrażania zmiany jest teoria samodeterminacji Edwarda Deciego i Richarda Ryana (1985, 2000). To jedna z najważniejszych współczesnych teorii motywacji – koncentruje się na wewnętrznych mechanizmach motywacji człowieka oraz na warunkach, które

sprzyjają lub hamują rozwój, zaangażowanie, satysfakcję. Zgodnie z jej założeniami, ludzie są najbardziej zmotywowani i zaangażowani, gdy spełnione są trzy podstawowe potrzeby psychologiczne:

- autonomia – poczucie, że ma się wpływ na własne działania i decyzje;
- kompetencje – poczucie, że jest się osobą kompetentną w wykonywaniu swoich zadań;
- relacyjność – poczucie, że ma się pozytywne i wspierające relacje z innymi ludźmi.

W kontekście zagadnienia wykluczenia, tj. w jaki sposób włączenie w procesy sprawcze może odwrócić to doświadczenie, w szczególności przyjrzałyśmy się czterem grupom koncepcji teoretycznych, które stanowić mogą pewnego rodzaju ramę analityczną, a mianowicie:

- drabina partycypacji Arnstein (Arnstein, 1969);
- teoria przywracania sprawczości (Rappaport, 1981, 1987);
- koncepcje związane z tworzeniem kapitału społecznego (Putnam, 2000; Bourdieu, 1986);
- service-dominant logic (Vargo, Lusch, 2014) – współtworzenie wartości przez osoby wykluczone.

Wszystkie cztery grupy wskazują na ten sam zasadniczy problem wykluczenia: jest ono nie tylko brakiem zasobów materialnych, ale brakiem sprawczości, uznania i uczestnictwa w procesach, które kształtują warunki życia. Partycypacja nie jest zatem dodatkiem do działań antywykluczeniowych, lecz ich rdzeniem.

Drabina partycypacji Sherry Arnstein (Arnstein, 1969) to bezpośrednia odpowiedź na obserwację, że programy społeczne często jedynie pozornie angażują wykluczane grupy, by legitymizować decyzje już właściwie podjęte. Ta ośmiostopniowa typologia prezentuje poziom zaangażowania obywateli i obywateli w procesy decyzyjne: od braku wpływu (manipulacja) do pełnej władzy (kontrola społeczna). Dzieli się na trzy główne grupy:

- brak uczestnictwa;
- symboliczność (pozorna partycypacja);
- władza obywatelska (Arnstein, 1969)

Dwa najniższe szczeble – manipulacja i terapia – Arnstein nazywa wprost „niepartycypacją”. Trzy środkowe szczeble (informowanie, konsultacje, łagodzenie) to tokenizm: osoby wykluczone mają głos, ale nie mają wpływu. Realna zmiana pozycji wykluczonej grupy następuje dopiero, gdy pojawia się partnerstwo, delegowanie władzy i pełna kontrola obywatelska. W kontekście teatru partycypacyjnego drabina pełnić może dwojaką funkcję. Po pierwsze, jest narzędziem diagnostycznym; pozwala określić, na jakim poziomie realnie angażowane są uczestniczki ze środowisk wykluczonych (czy są zapraszane, by opowiedzieć swoją historię, która następnie zostanie przetworzona przez organizatorki według ich własnej wizji (tokenizm), czy też mają rzeczywisty wpływ na formę, treść i znaczenie spektaklu). Po drugie, może być narzędziem projektowym, gdy świadome dążenie do wyższych szczebli drabiny staje się miarą ambicji realnego włączenia uczestniczek w projekt.

Julian Rappaport (1981, 1987) jako twórca teorii przywracania sprawczości („empowermentu”) zdefiniował je jako proces, poprzez który jednostki, grupy i społeczności zyskują kontrolę nad własnym życiem. Teoria ta jest bezpośrednio zanurzona w problematyce wykluczenia, ponieważ wychodzi od diagnozy bezsilności jako centralnego mechanizmu marginalizacji. Rappaport wskazuje na trzy wzajemnie wzmacniające się poziomy empowermentu:

- poziom indywidualny (chodzi o przekształcenie subiektywnego poczucia sprawczości, gdy osoba wykluczona uczy się, że jej działania mają znaczenie i konsekwencje);
- poziom grupowy (empowerment realizuje się przez zbiorowe działanie i budowanie wspólnej tożsamości; wykluczeni rozpoznają swoje doświadczenie jako dzielone, nie tylko prywatne);
- poziom strukturalny (oznacza zmianę warunków instytucjonalnych i systemowych, które reprodukcją marginalizację, czy szerzej: wykluczenie).

Dla teatru partycypacyjnego ta trójpozoomowa struktura jest niezwykle produktywna. Przestrzeń teatralna może funkcjonować jako środowisko, w którym wszystkie trzy poziomy empowermentu uruchamiają się równolegle: osoba uczestnicząca ćwiczy sprawczość w ramach procesu twórczego (poziom indywidualny), rozpoznaje wspólnotę doświadczeń z innymi uczestniczkami (poziom grupowy), a sam projekt staje się głosem kierowanym ku instytucjom i decydentom (poziom strukturalny). Wszystko to ma szansę się zadziać, jeśli przywracanie sprawczości jest rzeczywistym efektem działania, a nie tylko deklarowaną intencją – to osoby uczestniczące (zagrożone wykluczeniem społecznym) muszą zdefiniować swoje potrzeby.

Robert Putnam (2000) i Pierre Bourdieu (1986) opisują pokrewny mechanizm: wykluczenie społeczne jest w dużej mierze wykluczeniem z sieci relacji, zasobów i uznania. Putnam rozróżnia kapitał wiążący (bonding), czyli relacje wewnątrz grupy, budujące solidarność, ale potencjalnie zamykające grupę na zewnątrz, a także kapitał pomostowy (bridging), który tworzy słabe więzi między różnymi grupami społecznymi. Wykluczenie oznacza często nadmiar kapitału wiążącego i deficyt pomostowego: grupy wykluczane są silnie spójne wewnętrznie, ale odcięte od sieci, które dają dostęp do zasobów, instytucji i decydentów. Bourdieu dodaje do tej analizy wymiar symboliczny: kapitał kulturowy i symboliczny determinują, czyje praktyki, języki i formy ekspresji są uznawane za wartościowe w danym polu społecznym. Teatr partycypacyjny może zatem działać jako przestrzeń spotkania różnych grup społecznych, generuje wówczas kapitał pomostowy: tworzy więzi między ludźmi, którzy normalnie nie wchodzą w interakcje.

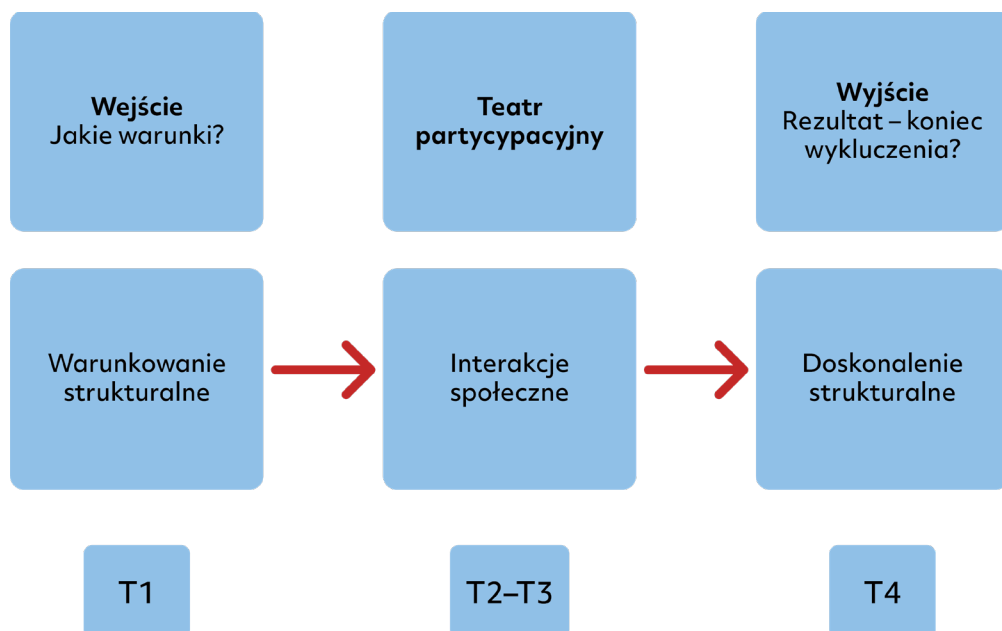
Vargo i Lusch (2014) proponują fundamentalne przesunięcie w rozumieniu wartości: od wartości wbudowanej w produkt do wartości współtworzonej w procesie użytkowania. W logice usługowej każdy uczestnik jest potencjalnym podmiotem, który wnosi wiedzę, umiejętności i doświadczenie do procesu tworzenia wartości. Połączenie tej perspektywy z problematyką wykluczenia odsłania mechanizm, w którym tradycyjne modele pomocy społecznej i działań kulturalnych traktują osoby wykluczone jako odbiorców (beneficjentów). Tymczasem, zgodnie z Service-Dominant-Logic (SDL), ten schemat się odwraca: doświadczenie wykluczenia jest zasobem, którego nie posiadają ani instytucje, ani osoby „po drugiej stronie”. Wykluczony uczestnik teatru partycypacyjnego wnosi zasoby, które nie są dostępne dla nikogo innego. Dzięki takiemu przesunięciu (jeśli osoby uczestniczące współtworzą przedsięwzięcie) wartość projektu może być zdefiniowana przez nie. Wówczas zarządzanie projektem staje się zarządzaniem procesem współtworzenia, a ewaluacja musi uwzględniać wartość tworzoną przez same osoby uczestniczące, nie tylko wartość „dostarczoną” im przez daną instytucję.

2.4 Zmiana społeczna jako wynik trzyetapowego procesu

W podejściu morfogenetycznym Margaret Archer (1996, 2019) zmiana społeczna jest rozumiana jako wynik sekwencyjnego procesu, w którym struktury społeczne i działania ludzkie pozostają analitycznie odrębne, choć wzajemnie na siebie oddziałują.

Zmiana społeczna zachodzi w cyklu morfogenetycznym, który składa się z trzech faz:

- T1 Uwarunkowania strukturalne (*structural conditioning*), czyli istniejące struktury i instytucje wyznaczają kontekst działania, stwarzając pewnym aktorom możliwości, innym zaś nakładając ograniczenia;
- T2–T3 Interakcja społeczna (*social interaction*), w ramach której aktorzy, wyposażeni w refleksyjność, podejmują działania w odpowiedzi na zastane uwarunkowania, negocjując, reprodukując lub kwestionując istniejący porządek;
- T4 Morfogeneza lub morfostaza (*morphogenesis/morphostasis*), gdzie efektem interakcji jest albo zmiana strukturalna (*morphogenesis*), albo reprodukcja istniejących układów (*morphostasis*).



Rys. 1. Podejście morfogenetyczne Margaret Archer (w kontekście teatru partycypacyjnego). Opracowanie autorek części I, na podstawie: Margaret S. Archer, *Kultura i sprawczość*, Narodowe Centrum Kultury, 2019.

Poziomy:

T1 (wejście) – uwarunkowania społeczne wokół doświadczenia wykluczenia

T2 – T3 (teatr) – narzędzie partycypacji; moment interakcji społecznych

T4 (wyjście) – rezultaty – trwałość ponownego włączenia, tj. czy teatr jako narzędzie partycypacji może być jednym ze skutecznych narzędzi zmiany społecznej?

W naszych analizach badawczych odnosimy się częściowo również do teorii zarządzania zmianą (organizacyjną) Kurta Lewina (1943, 1946, 1947), która opiera się na trzech głównych filarach:

- dynamice pola sił;
- modelu trzech faz;
- badaniu w działaniu.

Dynamika pola sił dotyczy sytuacji społecznych, które są definiowane jako pole napięć między siłami napędowymi, które popychają w kierunku zmiany, a siłami hamującymi, które utrzymują status quo. Równowaga między nimi to stan, który Lewin nazywa quasi-stacjonarną równowagą.

Model trzech faz dotyczy kolejno:

- rozmrożenia (polega na destabilizacji obecnego stanu równowagi);
- zmiany (to faza aktywnego poszukiwania nowych zachowań, wartości i sposobów działania);
- zamrożenia (utrwalenia nowego stanu).

Badanie w działaniu dotyczy modelu zmiany opartego na spirali: planowanie-działanie-observacja-refleksja-ponowne planowanie.

Podejście Lewina oparte jest na przekonaniu, że zmiana społeczna jest procesem badawczym: nie można jej zaprojektować bez rozumienia dynamiki pola, w którym się działa, a uczestnictwo samych zainteresowanych nie jest dodatkiem do procesu zmiany, lecz jego warunkiem koniecznym.

3 Analiza – perspektywa organizatorek i uczestniczek

3.1 Metodologia badań

Celem badań, które przeprowadziłyśmy w projekcie WOMEN interACT była identyfikacja wpływu działań teatru partycypacyjnego na aktywizację uczestniczących w nim grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zastosowałyśmy interpretacjonistyczne podejście badawcze. Pozwoliło ono na analizę uwarunkowań strukturalnych w kontekście czynników, które

odnoszą się do problematyki aktywizacji grup społecznych zagrożonych wykluczeniem. Przedmiotem badań był teatr partycypacyjny jako narzędzie potencjalnej zmiany społecznej, aktywizacji badanych grup.

Wśród badanych wyróżniłyśmy następujące grupy:

- uczestniczki procesu (osoby wyłonione w ramach naborów otwartych, które zostały przeprowadzone niezależnie przez 3 organizacje realizujące projekt WOMEN interACT: Društvo ZIZ ze Słowenii, Restart Theater Athens z Grecji i Stowarzyszenie Kobietostan z Polski; jako badaczki nie uczestniczyłyśmy w opracowaniu kryteriów dot. doświadczenia wykluczenia na potrzeby przeprowadzenia naboru uczestniczek projektu);
- organizatorki projektu (reprezentantki każdej z trzech wspomnianych wyżej organizacji, moderatorki procesów teatru partycypacyjnego).

Poniżej raz jeszcze prezentujemy cztery zagadnienia, które stanowiły dla nas punkt wyjścia w planowaniu i przeprowadzaniu badań:

- komunikacja;
- wykluczenie społeczne;
- partycypacja;
- zmiana społeczna.

W przypadku analizy zagadnienia komunikacji, badania oparłyśmy przede wszystkim na dokonaniach konstruktywizmu i ogólnej teorii komunikacji Michalea Fleischera (Fleischer, 2007). Jeśli chodzi o wykluczenie społeczne, odwołałyśmy się do wybranych ujęć socjologicznych, m.in. do dorobku Hilary Silver (1994) i Ruth Levitas (1998).

Obszar partycypacji oparłyśmy na kilku podejściach teoretycznych, w tym:

- Teorii samodeterminacji Edwarda Deciego i Richarda Ryana (1985, 2000);
- Drabinie partycypacji Arnstein (Arnstein, 1969);
- Teorii przywracania sprawczości (Rappaport, 1981, 1987);
- koncepcjach związanych z tworzeniem kapitału społecznego (Putnam, 2000; Bourdieu, 1986);
- Service-Dominant Logic (Vargo, Lusch, 2014).

Wątek zmiany społecznej został osadzony na podejściu morfogenetycznym Margaret Archer (2019), a także teorii zarządzania zmianą Kurta Lewina (1943, 1946, 1947).

W badaniach zastosowałyśmy triangulację danych, aby zapewnić większą wiarygodność i rzetelność wyników:

- desk research;
- badania fokusowe;
- z uczestniczkami (na początku i na końcu projektu; w podziale na organizacje);
- z organizatorkami (na początku projektu i na końcu projektu);
- obserwacje jawne (nieuczestniczące) uczestniczek – w trakcie próby generalnej lub przygotowań do pokazu premierowego.

W przypadku badań fokusowych przyjęłyśmy zasadę, aby zrealizować je na początku i na końcu trwania projektu, co dało nam szansę na zaobserwowanie aspektów dotyczących potencjalnej zmiany, zgodnie z przyjętymi przez nas założeniami badawczymi.

Badania fokusowe podzieliłyśmy na cztery części, zgodnie z wyłoniętymi przez nas obszarami badawczymi. Obszary te nie zmieniały się w zależności od grupy (organizatorki/uczestniczki) czy momentu przeprowadzania badania (początek/koniec projektu).

Do każdego obszaru opracowałyśmy inne pytania badawcze, które stanowiły punkt wyjścia do rozmowy respondentek. W rezultacie opracowałyśmy cztery scenariusze badania fokusowego, które różniły się w zależności od:

- grupy:
 - » uczestniczki
 - » organizatorki
- momentu przeprowadzania badania:
 - » początek projektu
 - » koniec projektu.

SCENARIUSZE BADAŃ FOKUSOWYCH Z ORGANIZATORKAMI	
POCZĄTEK PROJEKTU	KONIEC PROJEKTU
KOMUNIKACJA	
Czym jest i do czego służy komunikacja?	Jakie formy przybierała i jakie cele realizowała komunikacja w tym projekcie?
Do czego służy komunikacja w teatrze?	
WYKLUCZENIE SPOŁECZNE	
Czym jest według Was wykluczenie społeczne? Jakie są jego wymiary?	Czy po tym projekcie macie jakieś nowe przemyślenia na temat wykluczenia społecznego? Jakie?
O jakich grupach wykluczonych społecznie najczęściej toczy się dyskusja w Waszym kraju? Wskażcie po trzy przykłady najczęściej występujących wykluczeń.	Czy wątek wykluczeń, których doświadczali uczestniczki jakoś wpływał na Waszą pracę? Jak?
Czy Wy dostrzegacie jakieś wykluczone grupy społeczne, które są pomijane w tej dyskusji? Jak myślicie – dlaczego?	Co uznajecie za ważne pod kątem prowadzenia projektów, które są skierowane do grup zagrożonych wykluczeniem?
Jakie macie doświadczenie w pracy z grupami wykluczonymi?	

PARTYCYPACJA	
Z czym kojarzy Wam się partycypacja?	Czy uważacie, że proces, którego byłyście uczestniczkami i moderatorkami miał charakter partycypacyjny? Dlaczego?
Dlaczego teatr partycypacyjny, a nie po prostu teatr?	
Jak według Was przebiega wzorcowy/modelowy proces pracy metodą teatru partycypacyjnego?	Czy po tym projekcie macie jakieś nowe przemyślenia na temat teatru partycypacyjnego? Jakież?
Co w procesie pracy metodą teatru partycypacyjnego wzmacnia, a co obniża zaangażowanie?	Czy podczas procesu wzrastał lub malał poziom zaangażowania uczestniczek? Czy jakoś modyfikowałyście to zaangażowanie, jak?
ZMIANA SPOŁECZNA	
Czy teatr partycypacyjny może być narzędziem zmiany społecznej? Dlaczego?	Jakie zmiany zaobserwowałyście w uczestniczkach (indywidualnie i w grupie) podczas procesu?
Czy podczas pracy z grupami wykluczonymi społecznie rozmawiacie z nimi o ich położeniu?	Co Waszym zdaniem powinno się wydarzyć, żeby ta zmiana była trwała?
Czy projektujecie zmianę tej sytuacji? Jak?	Czy uważacie, że ten projekt może być elementem kształtowania szerszej zmiany społecznej? Dlaczego?
Czy dochodzi do dalszej współpracy z osobami wykluczonymi? Czy prowadzicie dalsze działania wzmacniające pozytywną (oczekiwaną) zmianę?	

Tabela 2. Scenariusze badań fokusowych z organizatorkami (na początku i pod koniec projektu). Opracowanie własne autorek części I.

SCENARIUSZE BADAŃ FOKUSOWYCH Z UCZESTNICZKAMI	
POCZĄTEK PROJEKTU	KONIEC PROJEKTU
KOMUNIKACJA	
Czym Waszym zdaniem jest komunikacja? Do czego służy?	Co oznacza dla Was komunikacja poprzez teatr?
Czym jest komunikacja w ZIZ/Restart/Kobietostanie? Co Wam daje, co umożliwia?	Czy uważacie, że możecie wykorzystać zasady „komunikacji przez teatr” w życiu codziennym? W jaki sposób?
WYKLUCZENIE SPOŁECZNE	
Czym jest według Was wykluczenie społeczne?	Czy po tym doświadczeniu macie jakieś nowe przemyślenia na temat wykluczenia społecznego? Jakie?
Czy w swoim codziennym życiu czujecie się czasem wykluczone? Kiedy? Dlaczego?	Od początku procesu do teraz – czy czujecie przynależność do grupy? Czy to uczucie w jakimś momencie uległo zmianie?
PARTYCYPACJA	
Czy w swoim codziennym życiu czujecie, że macie na coś wpływ? Jeśli tak, na co?	Co według Was było najważniejsze w przygotowaniach do premiery? Czy czujecie, że macie wpływ na ten proces? W jaki sposób?
Czy czujecie, że przynależycie do tej grupy? Na co tutaj macie wpływ?	Czy myślicie, że to poczucie wpływu zmieni sposób, w jaki postępujecie w życiu codziennym?

PARTYCYPACJA	
Z czym kojarzy Wam się partycypacja?	Czy uważacie, że proces, którego byłyście uczestniczkami i moderatorkami miał charakter partycypacyjny? Dlaczego?
Dlaczego teatr partycypacyjny, a nie po prostu teatr?	
Jak według Was przebiega wzorcowy/modelowy proces pracy metodą teatru partycypacyjnego?	Czy po tym projekcie macie jakieś nowe przemyślenia na temat teatru partycypacyjnego? Jakież?
Co w procesie pracy metodą teatru partycypacyjnego wzmacnia, a co obniża zaangażowanie?	Czy podczas procesu wzrastał lub malał poziom zaangażowania uczestniczek? Czy jakoś modyfikowałyście to zaangażowanie, jak?
ZMIANA SPOŁECZNA	
Czy teatr partycypacyjny może być narzędziem zmiany społecznej? Dlaczego?	Jakie zmiany zaobserwowałyście w uczestniczkach (indywidualnie i w grupie) podczas procesu?
Czy podczas pracy z grupami wykluczonymi społecznie rozmawiacie z nimi o ich położeniu?	Co Waszym zdaniem powinno się wydarzyć, żeby ta zmiana była trwała?
Czy projektujecie zmianę tej sytuacji? Jak?	Czy uważacie, że ten projekt może być elementem kształtowania szerszej zmiany społecznej? Dlaczego?
Czy dochodzi do dalszej współpracy z osobami wykluczonymi? Czy prowadzicie dalsze działania wzmacniające pozytywną (oczekiwaną) zmianę?	

Tabela 3. Scenariusze badań fokusowych z uczestniczkami (na początku i pod koniec projektu). Opracowanie własne autorek części I.

Obserwacje jawne opartyśmy na dwóch obszarach: komunikacji i partycypacji (ze względu na brak możliwości analizowania wykluczenia społecznego i zmiany społecznej podczas obserwacji). Badania obserwacyjne dotyczyły wyłącznie uczestniczek (także w kontekście ich relacji z organizatorkami). W czasie obserwacji (przed pokazem premierowym w każdym z trzech krajów) systematycznie rejestrowaliśmy zachowania i interakcje. Podczas analizy wyników zastosowaliśmy analizę narracyjną, która pozwoliła na interpretację sekwencji zdarzeń, które zaobserwowaliśmy.

SCENARIUSZ OBSERWACJI UCZESTNICZEK – PYTANIA BADAWCZE	
KOMUNIKACJA	PARTYCYPACJA
W jaki sposób komunikują się ze sobą uczestniczki? Jak przebiega ta komunikacja? Czy dochodzi do konfliktów? Czy przeważa wrażenie porozumienia? Jakie występują przejawy komunikacji werbalnej i niewerbalnej? W jaki sposób uczestniczki komunikują się z organizatorkami? Czy przeważa komunikacja na forum grupy, czy w podgrupach/jednostkowo? Czy ktoś przejmuje funkcje reprezentacyjne?	Czy uczestniczki są zaangażowane w realizację projektu? W jakim stopniu? Jakie są przejawy zaangażowania? W jaki sposób zachowują się względem siebie? Czy wykazują przynależność do grupy? Czy dbają o pozostałe osoby w grupie? Czy w grupach wyłaniają się role zespołowe?

Tabela 4. Scenariusze obserwacji uczestniczek. Opracowanie własne autorek części I.

3.2 Badania fokusowe

Perspektywa organizatorek na początku projektu – badanie fokusowe

W badaniu fokusowym, które przeprowadziłyśmy 10 stycznia 2025 roku, wzięły udział dwu i trzyosobowe reprezentacje trzech organizacji partnerskich:

- Društvo ZIZ ze Słowenii;
- Restart Theater Athens z Grecji;
- Stowarzyszenie Kobietostan z Polski.

Badania przeprowadziłyśmy w języku angielskim, z wykorzystaniem scenariusza badawczego, który składał się łącznie z 14 pytań lub sentencji, podzielonych na cztery główne wątki tematyczne:

- komunikacja;
- wykluczenie społeczne;
- partycypacja;
- zmiana społeczna.

Wypowiedzi osób, które wzięły udział w badaniu, zostały poddane transkrypcji, a następnie analizie jakościowej i skróconemu opisowi, który zaprezentowałyśmy poniżej.

Część I. Komunikacja

Czym jest i do czego służy komunikacja?

Do czego służy komunikacja w teatrze?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Reprezentantki tego teatru intuicyjnie utożsały wątek komunikacji z komunikacją na gruncie teatralnym. Fakt ten może dowodzić silnego przywiązania do wykonywanej działalności i postrzegania świata przez jej pryzmat. W szerszym ujęciu, komunikacja jest dla nich przede wszystkim dialogiem i demokracją. W swoich wypowiedziach odwoływały się do korzeni teatru greckiego, który w swym założeniu był formą komunikacji społecznej (dialogu).

Ich zdaniem, kwintesencją teatru jest komunikacja, która odbywa się pomiędzy:

- osobami z zespołu podczas przygotowań;
- osobami występującymi podczas prezentacji scenicznej;
- występującymi i publicznością (społecznością lokalną).

Ten trzeci aspekt respondentki z Restart Theater Athens wskazały jako kluczowy, nie tylko w kontekście wymiany komunikatów słownych, ale także energii i kształtowania określonej atmosfery.

Wśród celów wymieniono mobilizowanie do:

- działania (wzmacnianie sprawczości);
- integracji społecznej (przeciwdziałanie izolacji/wykluczeniu); koncentracja na wspólnych doświadczeniach: emocje, problemy).

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Zdaniem tej reprezentacji komunikacja przede wszystkim zachodzi podczas spotkań na żywo (w odśłonie werbalnej i niewerbalnej). W tej formie jest integralnym elementem bycia człowiekiem. Kluczowa jest umiejętność nie tylko słuchania/patrzenia (odbiór bodźców), ale przede wszystkim – usłyszenia, zobaczenia (empatia, próba zrozumienia, interpretacja). Komunikacja służy przede wszystkim do dzielenia się wiedzą i weryfikacji z innymi naszych indywidualnych przekonań czy spostrzeżeń. Reprezentantki tej organizacji również odwołały się do różnych okoliczności i grup, pomiędzy którymi zachodzi komunikacja na gruncie teatralnym. Wymieniły:

- komunikację w zespole (podczas przygotowań i prezentacji);
- komunikację pomiędzy sceną (treść wypowiedzi artystycznej) a publicznością:
 - » świadomą – osoby, które przyszły na spektakl,
 - » przypadkową – osoby, które np. przebywają w parku, w którym odbywają się próby.

Wśród działań i celów komunikacji teatralnej wymieniły:

- treść;
- promocję;
- budowanie społeczności (wewnątrz i poza teatrem):
 - » „Jak integrować zespół podczas przygotowań i jak zadbać o wolność oraz równość wypowiedzi?”,

- » „Jak prezentacje sceniczne mogą integrować publiczność – lokalną społeczność podczas pokazów i po nich”?
- » „Czy przekaz ze sceny mobilizuje lokalną społeczność do zmiany myślenia/kształtowania nowych nawyków?”

Zespół 3. – Stowarzyszenie Kobietostan

Koordynatorki projektu definiowały komunikację przez pryzmat społeczny.

Ich zdaniem służy przede wszystkim do:

- współpracy, która ich zdaniem jest gwarantem osiągania lepszych rezultatów
- „dwie osoby pracując wspólnie, mogą osiągnąć znacznie więcej, niż w pojedynkę”; „bez komunikacji nie ma współpracy”;
- zmniejszania ryzyka niezrozumienia;
- rozwiązywania konfliktów.

Reprezentantki Kobietostanu wyróżniły trzy poziomy komunikacji na gruncie teatralnym.

- scena – publiczność – scena (treść spektaklu i wywoływanie określonych emocji – reakcji; odzew publiczności – reakcje werbalne i niewerbalne);
- scena (podczas spektaklu, podczas przygotowań – trening komunikacji niewerbalnej w celu zarządzania nieprzewidzianymi wydarzeniami scenicznymi);
- proces (osoby występujące w procesie przygotowań; nauka NVC (porozumienie bez przemocy); ustalanie zasad współpracy (kontrakt).

Część II. Wykluczenie społeczne

Czym jest według Was wykluczenie społeczne? Jakie są jego wymiary?

O jakich grupach wykluczonych społecznie najczęściej toczy się dyskusja w Waszym kraju? Wskażcie po trzy przykłady najczęściej występujących wykluczeń.

Czy Wy dostrzegacie jakieś wykluczone grupy społeczne, które są pomijane w tej dyskusji? Jak myślicie – dlaczego?

Jakie macie doświadczenie w pracy z grupami wykluczonymi?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Reprezentantki organizacji w sformułowanej przez siebie definicji wykluczenia zaznaczyły, że jest to metoda elit na kontrolowanie społeczeństwa i zarządzanie dystrybucją dóbr. Ich zdaniem, podział ludzi na różne kategorie sprawia, że postrzegają się wrogo, co często uniemożliwia porozumiewanie się, które mogłoby prowadzić do zjednoczenia i zmiany społecznej.

Badane utożsamiały doświadczenie wykluczenia z odczuciami takimi jak: bezsilność; złość; niesprawiedliwość; ograniczenie swobody bycia sobą i auto-ekspresji.

Zdaniem reprezentantek, doświadczenie wykluczenia społecznego może prowadzić do dwóch scenariuszy:

- kształtowanie poczucia bezsilności, przyjmowanie postawy ofiary, podatność na agresję;
- wzbudzenie gniewu, który może stać się źródłem siły i kształtować postawę „agenta zmiany”. W tym procesie pomocny jest aktywizm i spotykanie się z innymi osobami, które dzielą podobne doświadczenia.

Według badanych teatr może odegrać ważną rolę w niwelowaniu poczucia wykluczenia (część wspólnoty/przynależność do grupy).

Zdaniem reprezentantek, grupy wykluczone, o których najczęściej toczy się dyskusja w Grecji to:

- uchodźcy (kraj aktywnie przyjmuje uchodźców z różnych regionów: Afryki, Azji oraz ze stref wojennych, co wiąże się z dużą liczbą ludności); ta sytuacja przyczyniła się do wzrostu popularności partii neo-nazistowskich i ideologii

- faszystowskiej; równocześnie osoby o progresywnych poglądach walczą o sprawiedliwość i szukają sposobów na integrację;
- społeczność LGBTQ+ (szczególnie w kontekście małżeństw homoseksualnych, adopcji, transpłciowych kobiet);
 - kobiety (szczególnie: kobiety doświadczające przemocy; fala przemocy i kobietobójstwo jako jeden z większych problemów społecznych).

Badane zwróciły uwagę, że kobiety w Grecji są wykluczane na różne sposoby – np. poprzez wykluczenie finansowe oraz zawodowe.

Reprezentantki wymieniły wykluczane, ale często pomijane w dyskusji grupy takie jak:

- osoby z niepełnosprawnościami lub problemami psychicznymi;
- społeczność romska;
- osoby, które wyrażają sprzeciw wobec systemu;
- młodzież i osoby starsze;
- osoby, które świadczą usługi seksualne;
- osoby bezrobotne.

Brak rozmowy, czy też społecznej wrażliwości wobec wspomnianych grup badane uzasadniały następującymi powodami:

- rządowe decyzje nt. ograniczenia dofinansowań na rzecz osób ze szczególnymi potrzebami;
- strach (np. kontekst kryminalny, z którym łączona jest społeczność romska czy anarchiści);
- niewiedza lub trudność rozpoznania (np. w kontekście chorób psychicznych);
- struktura demograficzna (społeczeństwo Grecji starzeje się; równocześnie: brakuje dostosowania przestrzeni do potrzeb osób starszych (domy starości są bardzo drogie, rodziny są odpowiedzialne za opiekę nad seniorami i seniorkami, którzy często całe dni spędzają w domach – brak widoczności).

Reprezentantki zwróciły uwagę, że choć ich organizacja jest młoda, jako jej liderki, miały okazję ze sobą współpracować znacznie wcześniej. Od 2010 roku zrealizowały wiele projektów społecznych, performansów oraz licznych warsztatów, w których brały udział zróżnicowane grupy uczestników. Jako Restart w ramach jednego z projektów ogłosiły otwarty nabór, do którego zaprosiły zarówno mężczyzn, jak i kobiety, w tym osoby z różnych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Odpowiedziały jednak wyłącznie kobiety. W ten sposób powstał projekt „Głosy Kobiet” (Women’s Voices). Był to

pierwszy raz, kiedy pracowały w grupie wyłącznie kobiecej. Same uczestniczki nie chciały, aby do zespołu dołączyli mężczyźni – uważały, że zmieniłoby to energię i sposób funkcjonowania grupy. Reprezentantki zaznaczyły, że dzięki temu projektowi odkryły zupełnie nową dynamikę pracy w grupie i poczuły, że chcą ją dalej eksplorować.

Przedstawicielki Restart miały okazję współpracować m.in. z:

- kobietami, które doświadczyły przemocy (także na tle seksualnym);
- osobami bezrobotnymi w wieku przedemerytalnym i seniorami;
- osobami ze społeczności LGBTQ+;
- wdowami, które zakończyły karierę zawodową i zmagają się z samotnością (w tym momencie badane dodały, że wiele starszych greczynek oddolnie organizuje alternatywne formy mieszkalnictwa, dzieląc mieszkania i koszty opieki zdrowotnej, której nie zapewnia państwo).

Badane podkreśliły, że do tej pory nie posługiwały się określeniem „grupy wykluczone społecznie”. Ich nabory były otwarte dla każdego, niezależnie od wieku czy sytuacji życiowej.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Reprezentantki organizacji w swojej wypowiedzi wymieniły następujące przejawy wykluczenia społecznego, a także mechanizmy, które je determinują:

- obawa/brak akceptacji wobec inności/różnorodności;
- społeczne nierówności;
- stereotypy, uprzedzenia, etykietowanie, generalizacja (kreowanie wyobrażenia o całej grupie na podstawie jednostkowych przykładów), systemowy ostracyzm wobec osób, które nie przestrzegają (niepisanych) norm, które panują w danej grupie;
- konkurencja.

Zdaniem reprezentantek Društvo ZIZ, grupy wykluczone, o których najczęściej toczy się dyskusja w Słowenii to:

- społeczność romska;
- mniejszość LGBTQ+;
- migranci;
- seniorzy;

- osoby w kryzysie bezdomności;
- „wymazani”

Po wojnie, gdy Słowenia odzyskała niepodległość, część osób z byłej Jugosławii nie złożyła wniosku o obywatelstwo. W rezultacie mieszkają w Słowenii, ale nie są zarejestrowani jako obywatele żadnego kraju, więc oficjalnie nie istnieją. Jest to o tyle ważne, że ci ludzie (lub ich rodzice) nigdy nie otrzymali żadnego zadośćuczynienia za krzywdy, których doświadczyli w trakcie wojny i po niej. Temat tej grupy nie jest popularny w mediach głównego nurtu, ale aktywiści społeczni starają się zwiększać świadomość społeczeństwa w tym zakresie.

Zdaniem reprezentantek, teatr może być formą publicznej interwencji i podnosić świadomość istotnych tematów.

Badane zaznaczyły, że w Słowenii nieczęsto toczy się dyskusja na temat grup takich jak:

- osoby z niepełnosprawnościami;
- osoby starsze;
- osoby w kryzysie bezdomności;
- osoby nieletnie, które dopuściły się czynów zabronionych;
- samotne matki oraz takie, które wchodzi w związek z kimś innym, niż biologiczny ojciec dzieci;
- wszystkie inne grupy, które doświadczają wykluczenia, ale nie jesteśmy świadomi ich istnienia.

Wśród powodów zostały wymienione aspekty takie jak:

- brak widoczności w przestrzeni publicznej (społeczna izolacja, specjalne obiekty dla osób chorych czy starszych);
- unikanie dyskomfortu;
- przekonanie o uzasadnionym wykluczeniu (ich wybór / ich wina);
- postawa osób, które należą do tych grup (nie walczą o swoją widoczność i słyszalność, nie inicjują dyskusji, być może brakuje też osób sojuszników).

Reprezentantki organizacji zwróciły uwagę, że nie mają doświadczenia w realizacji projektów zorientowanych na współpracę z osobami z konkretnej grupy wykluczonej społecznie. Równocześnie zaznaczyły, że zarówno w ich zespole, jaki i w grupach warsztatowych, pojawiają się osoby, które reprezentują różne grupy, które doświadczają wykluczenia (np. w związku z brakiem zatrudnienia, orientacją seksualną, wiekiem, niepełnosprawnością ruchową czy problemami

na tle psychicznym). Badane podzieliły się również refleksją istotną z punktu widzenia zarządzania projektem WOMEN interACT. Zaznaczyły, że sporym wyzwaniem, a nawet ryzykiem może być organizacja rekrutacji (open call) sprofilowanej pod kątem wykluczenia społecznego. Dla wielu osób aspekty związane z doświadczeniem wykluczenia nie są tymi, przez pryzmat których chcą się definiować lub być definiowane (przykład: kiedy organizujesz warsztat skierowany do osób bezrobotnych, w pewien sposób je etykietujesz i wyróżniając – wyklucasz).

Zespół 3. – Stowarzyszenie Kobietostan

Reprezentantki organizacji dokonały próby systemowej diagnozy wykluczenia społecznego. Ich zdaniem, jako ludzie budujemy homogeniczne społeczności, aby zapewnić sobie bezpieczeństwo i w rezultacie – przetrwanie. Mechanizm ten związany jest z dokonywaniem rozróżnienia: my/oni – inni. Dla zachowania spójności wykluczamy te jednostki, które w jakiś sposób ją zaburzają. W ten sposób zmywamy również z siebie odpowiedzialność i poczucie winy, mogąc obwiniać osobę lub grupę x za problemy/niedociągnięcia (mechanizm kozła ofiarnego).

Zdaniem reprezentantek Stowarzyszenia Kobietostan, w polskich mediach najczęściej wspomina się o następujących grupach:

- mniejszość LGBTQ+ (prawicowy rząd, funkcjonujące prawo i restrykcje);
- migranci (sytuacja międzynarodowa, wydarzenia na granicy);
- kobiety, w szczególności te, które brały udział w protestach przeciw. zastrzeżeniu prawa aborcyjnego, wspierają aborcję, świadomie rezygnują z rodzicielstwa, przełamują tradycyjne wyobrażenia o roli kobiety.

Reprezentantki organizacji wymieniły kilka grup, które stosunkowo rzadko są uwzględniane w dyskusjach nt. wykluczenia:

- osoby z niepełnosprawnościami (oraz osoby, które się nimi opiekują);
- społeczność romska;
- osoby odbywające karę pozbawienia wolności (obecnie lub w przeszłości);
- osoby żyjące w ubóstwie;
- osoby w kryzysie bezdomności.

Istotna z punktu widzenia dyskusji była refleksja, która dotyczyła tzw. luki płciowej (gender gap) w kontekście rozmowy o poszczególnych grupach

wykluczonych. Badane zwróciły uwagę, że kiedy myślimy o osobach, które odbywają karę pozbawienia wolności lub są w kryzysie bezdomności, podświadomość najczęściej kieruje nas w stronę męskich sylwetek. Wedle społecznych wyobrażeń, kobieta nie pasuje do typowego obrazu osoby osadzonej czy bezdomnej. Dodatkowo, niska reprezentacja kobiet w tych grupach sprawia, że są one niewidoczne.

Koordynatorki projektu wskazały następujące przyczyny braku dyskusji na temat wspomnianych grup:

- przekonanie o uzasadnionym wykluczeniu (np. w kontekście osób, które odbywają lub odbywały karę pozbawienia wolności – to ich wina);
- spadek liczebności – spadek widoczności;
- brak merytorycznego przygotowania do dyskusji i trudności z klasyfikacją (głównie w kontekście osób z niepełnosprawnościami, ich opiekunek i opiekunów);
- obawa przed dodatkowym obciążeniem emocjonalnym (rozmowa o trudnej, a czasami tragicznej sytuacji innych osób może być zbyt obciążająca);
- ryzyko związane z obnażeniem niekompetencji (własnych lub systemu).

Reprezentantki organizacji przyznały, że w pewnym sensie specjalizują się w pracy z grupami wykluczonymi społecznie. Jest to związane z charakterem ich działań i faktem, że odwiedzają miejsca, w których te osoby przebywają (nierzadko odizolowane od reszty społeczeństwa). Wśród tych grup są m.in.:

- osoby, które odbywają karę pozbawienia wolności (w szczególności kobiety);
- rodziny osób osadzonych (w szczególności dzieci);
- podopieczne ośrodków wychowawczych i zakładów poprawczych;
- kobiety w kryzysie bezdomności;
- kobiety z doświadczeniem choroby psychicznej.

Dodatkowo, reprezentacja Kobietostanu odwołała się do swoich doświadczeń z realizacji projektów społecznych (najczęściej teatralnych), które skierowane były do kobiet w formule otwartego naboru. Taka forma naturalnie skutkowałą dużym zróżnicowaniem uczestniczek. W grupie pojawiły się m.in.: migrantki z Ukrainy i z Białorusi, matka samodzielnie wychowująca 6 dzieci, matka dziecka z niepełnosprawnościami, kobieta z doświadczeniem kryzysów psychicznych. Również ta grupa zwróciła uwagę na wyzwanie związane z komunikacją projektu. Aby nie używać określenia: kobiety wykluczone społecznie, organizatorki opracowały alternatywę w brzmieniu: kobiety z doświadczeniami kryzysów.

Po raz kolejny w dyskusji pojawił się temat związany z ryzykiem negatywnego etykietowania i koniecznością uważności na to, by nie powielać społecznych schematów:

Czasami teatr bywa użyteczny jako narzędzie rzecznictwa na rzecz konkretnej grupy. Jednak, gdy mamy w grupie kobiety o różnych doświadczeniach, które opowiadają o trudach kobiecości, nie chcemy, by publiczność postrzegała je przez pryzmat wykluczenia. Nie chcemy, by występowały w roli reprezentantek danych grup. Zależy nam na tym, by widownia zobaczyła konkretne osoby i wsłuchała się w to, co mają do powiedzenia.

Część III. Partycypacja

Z czym kojarzy Wam się partycypacja?

Dlaczego teatr partycypacyjny, a nie po prostu teatr?

Jak według Was przebiega wzorcowy/modelowy proces pracy metodą teatru partycypacyjnego?

Co w procesie pracy metodą teatru partycypacyjnego wzmacnia, a co obniża zaangażowanie?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Dla tego zespołu uczestnictwo to koncepcja emocjonalnie pozytywna. Ich pierwszymi skojarzeniami były radość i szczęście. Partycypację ujmowały jako bycie w pełni obecnym, z silnym naciskiem na ekspresję osobistą i samorozwój. W wypowiedziach powracał wymiar relacyjny:

- wymiana energii z innymi;
- współtworzenie i uczenie się z różnych kultur i perspektyw.

Badane zwróciły również uwagę na interesujące je filozoficzne napięcie między byciem całością jako jednostką, a jednoczesnym byciem częścią większej grupy. Z ich perspektywy teatr pierwotnie był z natury partycypacyjny (odwołanie do chórów obywatelskich w starożytnej Grecji), a etykieta „partycypacyjny” stała się konieczna dopiero po profesjonalizacji teatru i utracie tej cechy. Dla nich teatr partycypacyjny wyróżnia się trzema czynnikami:

- pierwszy – dynamika władzy między sceną a publicznością jest zasadniczo inna: od publiczności nie oczekuje się biernego siedzenia, a jej reakcje fizyczne i emocjonalne są mile widziane;

- drugi – sam proces twórczy jest inny, bo aktorki i aktorzy są autentycznymi współpracownikami i współpracownikami, a nie narzędziami w rękach osoby reżyserującej;
- trzeci – liczą się czas i dialog, spektakl jest rozgrzewką przed prawdziwym spotkaniem, które odbywa się w rozmowie po nim, czasami przy wspólnym posiłku.

Badane dokonały również rozróżnienia opartego na wartościach – teatr konwencjonalny dąży do imponowania i kreowania gwiazd, podczas gdy teatr partycypacyjny koncentruje się na służeniu społeczności.

Po 15 latach doświadczeń, głównym wnioskiem zespołu było to, iż nie ma idealnego procesu pod względem narzędzi czy metod. Liczy się etyka, specyficzna wewnętrzna postawa facylitatorki, facylitatora. Opisały ją jako świadomość i wolność ideologiczną i autentyczną ciekawość innych ludzi. Kluczowe ostrzeżenie dotyczy motywacji: jeśli artystką/artystą kieruje potrzeba osobistego uznania, praca może na pierwszy rzut oka wydawać się partycypacyjna, a w rzeczywistości „wysysa” energię z uczestniczących, zamiast ją równo wymieniać. Prawdziwie partycypacyjna praca, ich zdaniem, wymaga służenia innym, a nie własnemu ego. W praktyce oznacza to również dużą elastyczność – gotowość do improwizacji, porzucania planów i pracy z nieoczekiwanym.

Ten zespół koncentrował się na dwóch głównych czynnikach zaangażowania:

- budowanie zaufania poprzez bezpieczeństwo, integralność i uczciwość; zauważyły, że społeczności często początkowo podejrzliwie odnoszą się do artystów/artystek, zakładając, że chcą wykorzystywać osoby uczestniczące do własnych celów, a przezwyciężenie tego wymaga konsekwentnego, autentycznego zaangażowania;
- równa uwaga: upewnienie się, że żadna osoba uczestnicząca nie czuje się pominięta, ani mniej ceniona, niż inne; z drugiej strony zespół wskazał na osoby dominujące, które zajmują nieproporcjonalnie dużo miejsca, czasu i uwagi, co może przytłoczyć i skutecznie uciszyć mniej aktywne uczestniczki.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Ten zespół podszedł do partycypacji z perspektywy społecznej i obywatelskiej. Podkreślił dialog, inkluzję i pracę zespołową jako kluczowe elementy partycypacji, zaznaczając, że autentyczna partycypacja wymaga wyjścia poza strefę komfortu. Reprezentantki wskazały 4 kluczowe warunki sensownego uczestnictwa:

- bezpieczną przestrzeń;
- wzmocnienie (aktywność, a nie bierność);
- więź;
- brak osądzania.

Zwróciły również uwagę na ważny argument polityczny: bierne obywatelstwo jest postrzegane jako niebezpieczne, ponieważ pozwala skrajnym lub nieodpowiedzialnym podmiotom wypełnić próżnię. Partycypacja jest zatem postrzegana jako obowiązek obywatelski. Ich kluczowym argumentem było to, że teatr partycypacyjny jest holistyczny, angażuje całą osobę (umysł i ciało) w cały proces (od przygotowań po prezentację). Co ważne, podkreślały, że uczestniczący nie muszą być profesjonalistkami/profesjonalistami teatralnymi. To autentyczne ludzkie zaangażowanie tworzy głębszą więź z tematem. Podkreślały również wymiar terapeutyczny: doświadczenie jest osobiste, znaczące i eksploracyjne w sposób, w jaki rzadko bywa w teatrze konwencjonalnym. Badane zaznaczyły, że Društvo ZIZ opiera swoją pracę m.in. na metodologii Teatru Uciśnionych. Cenią ją właśnie dlatego, że partycypacja jest wpisana w każdy etap: od dzielenia się osobistymi historiami, które stają się historiami zbiorowymi; poprzez wspólne tworzenie tekstów; po spektakle, w których publiczność jest zapraszana na scenę. Proces ten jest opisywany jako płynny i otwarty, niemal organiczny – ludzie mogą przychodzić i odchodzić, wchodzić ponownie, grupa wspólnie kształtuje tę podróż. Badane zaznaczyły też, że często po ich spektaklach kontynuowana jest otwarta dyskusja z publicznością, co nierzadko kształtuje kolejne odsłony prezentacji scenicznych.

Grupa prezentowała dość optymistyczne podejście względem zaangażowania: każdy etap procesu, jeśli jest dobrze przeprowadzony, buduje zaangażowanie. Bezpieczna przestrzeń jest kluczowa. Reprezentantki podkreślały również wątek ryzyka emocjonalnego: czasami praca dotyka wrażliwego lub bolesnego punktu u osoby uczestniczącej. Facylitator/facylitorka staje przed wyborem: delikatnie naciskać, aby coś znaczącego mogło się rozwinąć, czy zaryzykować posunięcie, które może spowodować, że dana osoba (i potencjalnie grupa) całkowicie się wycofa. Rozróżniały indywidualny ból, ważny w kontekście przekazania czegoś światu, od odpowiedzialności za empatyczne radzenie sobie z nim. Przekroczenie granicy (nie poziom głębi emocjonalnej, ale niewłaściwe jej osiągnięcie; zbyt mocny nacisk) identyfikowały jako kluczowy czynnik, który może złamać zaangażowanie.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Ten zespół przyjmował bardziej strukturalne i konceptualne podejście. Liderki definiowały partycypację jako mechanizm, który umożliwia ludziom aktywność:

- w teatrze: wpływ m.in. na treść, scenografię, logistykę;
- w demokracji – gdzie bycie obywatelem/obywatelką nie oznacza automatycznie udziału.

Ich najbardziej charakterystycznym wkładem w dyskusję było bezpośrednie powiązanie uczestnictwa z ekskluzją i inkluzją: prawdziwie partycypacyjny proces nikogo nie wyklucza, a wykluczenie jest rozumiane jako bezpośredni skutek pozbawienia możliwości uczestnictwa. Ich zdaniem: nie ma teatru bez partycypacji, bez niej jest to tylko pusty budynek. Badane nakreśliły spektrum partycypacji, od biernej obecności fizycznej, przez zaangażowanie emocjonalne i zabieranie głosu, aż po: współtworzenie własnej roli, postaci, sztuki, a nawet samej organizacji teatralnej. Co kluczowe, zespół ten powiązał poziom partycypacji bezpośrednio ze skalą korzyści. Im bardziej partycypacyjny proces, tym większe korzyści indywidualne i społeczne, w tym:

- budowanie wspólnoty;
- rozwiązywanie konfliktów;
- autoterapia;
- upominanie się o swoje prawa i praktyka demokratyczna.

Również ten zespół odrzucił ideę perfekcji procesu, jednocześnie proponując konkretną listę kontrolną. Proces bliski ideału wymaga zdaniem liderek przejrzystości w kwestii tego, co jest, a co nie jest partycypacyjne. Osoby uczestniczące powinny:

- wiedzieć, które decyzje należą do nich, a które do liderów/liderów;
- być świadome jasno określonych odpowiedzialności i obowiązków;
- mieć poczucie pełnej dobrowolności.

Ich najważniejszym argumentem było to, że uczestnictwa nie da się wymusić: w momencie, gdy staje się ono obowiązkowe, przestaje być prawdziwym uczestnictwem. Bezpieczeństwo ponownie ujawniło się jako niepodlegający negocjacji fundament. Poza nim, jako czynnik, który przyczynia się do wzrostu poziomu zaangażowania, liderki wskazały wspólną zabawę. Ich zdaniem te dwa elementy obniżają bariery i sprawiają, że uczestnictwo wydaje się

wartościowe, a nie zagrażające. Maleje ono, gdy brakuje zaufania, a zwłaszcza gdy ludzie boją się, że zostaną osądzeni lub postawieni przed oczekiwaniami, których nie są w stanie spełnić. Ich podejście sugeruje, że strach jest głównym wrogiem uczestnictwa, a rola facylitatorki/facylitatora polega głównie na tworzeniu warunków, w których strach będzie ograniczony do minimum.

Część IV. Zmiana społeczna

Czy teatr partycypacyjny może być narzędziem zmiany społecznej?

Dlaczego?

Czy podczas pracy z grupami wykluczonymi społecznie rozmawiacie z nimi o ich położeniu?

Czy projektujecie zmianę tej sytuacji? Jak?

Czy dochodzi do dalszej współpracy z osobami wykluczonymi? Czy prowadzicie dalsze działania wzmacniające pozytywną (oczekiwaną) zmianę?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Zdaniem tego zespołu, głównym argumentem zmiany jest to, że teatr partycypacyjny łączy ludzi, którzy normalnie nigdy by się nie spotkali, a w trakcie tego procesu początkowa ocena i niechęć stopniowo przekształcają się w autentyczną przyjaźń. Reprezentantki, poza podkreśleniem indywidualnej zmiany, opisały samą grupę teatralną jako miniaturowe społeczeństwo, w którym osoby uczestniczące mogą praktykować demokrację, empowerment, a nawet alternatywną gospodarkę – dzieląc się umiejętnościami i zasobami, które mają wpływ na ich codzienne życie długo po zakończeniu warsztatów. Zwróciły uwagę, że ostrożnie formułują zmianę, szanując wymiary etyczne. Od samego początku akceptują, że zmiana będzie się różnić w zależności od jednostki. W wypowiedzi wyraźnie zaznaczyły, że manipulowanie lub kontrolowanie sposobu, w jaki ludzie się zmieniają, naruszałoby ich kodeks etyczny. Zespół otwarcie mówił o problemie strukturalnym: zewnętrzne finansowanie praktycznie uniemożliwia utrzymanie formalnej współpracy po zakończeniu projektu, co grozi zatrzymaniem zmiany. Zamiast tego przetrwają nieformalne relacje międzyludzkie: część osób uczestniczących wraca, aby pomóc w przyszłych projektach, inne stają się stałymi widzami, a jeszcze inne organizują spotkania po latach. W kwestii trwałej zmiany badane podkreślały: bez dedykowanej osoby, która podtrzyma nowe normy i jakość życia społecznego po odejściu moderatorów, grupy mają tendencję do powrotu do starych nawyków. Prawdziwa, trwała zmiana na poziomie społeczności wymaga długoterminowych struktur, a nie jednorazowych projektów. Ich głębsze stanowisko

opiera się na przekonaniu, że zmiana społeczna dokonuje się po kolei: osoby bardziej wyzwolone wewnętrznie stopniowo tworzą zdrowszą tkankę społeczną, nawet jeśli proces ten jest powolny i trudny do zmierzenia.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Zespół potwierdził potencjał teatru jako generatora zmiany społecznej, jednocześnie szczerze mówiąc o jego ograniczeniach. Ich zdaniem teatr partycypacyjny to punkt wyjścia, czyli coś, co porusza ludzi. Jednocześnie, trwała zmiana społeczna wymaga strukturalnej realizacji, która wykracza poza sam teatr. Badane podkreślały również, że według nich kluczowymi mechanizmami zmiany są: empowerment, dialog, samoświadomość i umiejętność myślenia lokalnego przy jednoczesnym działaniu globalnym.

Zespół przyznał, że kiedy projekt się kończy, ma ograniczone możliwości kontynuowania działań ku zmianie społecznej: zazwyczaj traci kontakt z osobami uczestniczącymi i nie ma możliwości pomiaru trwałej zmiany. Ich podejście polega na dostarczaniu narzędzi i tworzeniu doświadczeń, ufając, że osoby uczestniczące skorzystają z tego, czego potrzebują. Nie kierują ludzi ku zmianie, lecz otwierają na nią przestrzeń. Mimo to zawsze towarzyszy im konkretny cel: każdy projekt zaczyna się od zamierzonego wpływu społecznego, a praca bez tego poczucia sensu wydaje im się niemożliwa.

Jak większość organizacji pozarządowych, ich praca jest całkowicie uzależniona od grantów, co tworzy rytm „start-stop”, który uniemożliwia autentyczne budowanie społeczności wokół teatru. Ich centralne, otwarte pytanie o to, jak prowadzić działalność teatru partycypacyjnego poza ramami opartymi na projektach, pozostaje nierozstrzygnięte.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

W swojej wypowiedzi reprezentantki Stowarzyszenia Kobietostan podkreśliły perspektywę widoczności i dostępności. Zwróciły uwagę na kontekst praktyczny: teatr partycypacyjny może służyć jako legalny punkt wejścia do zamkniętych instytucji, które zazwyczaj są niedostępne dla aktywistów społecznych. Wówczas jest on nie tylko przestrzenią refleksji, ale strategicznym narzędziem dotarcia do najbardziej wykluczonych i niewidzialnych członkiń i członków społeczeństwa. Otrzymują scenę (dosłownie i w przenośni), aby

mogli być widziani i słyszani na ich własnych warunkach. Dodatkowo, liderki zaznaczyły, że teatr oferuje cenny środek: pozwala opowiadać osobiste historie za pomocą masek, metafor i fikcyjnych postaci, bez konieczności publicznego przypisywania sobie historii.

Zakwestionowały, czy „projektowanie zmiany społecznej” to w ogóle właściwa rama, wskazując, że nie mają narzędzi do śledzenia tego, co dzieje się z osobami uczestniczącymi w projektach po ich zakończeniu. To, co mogą obserwować i z czym mogą pracować, to zmiana, która zachodzi w trakcie samego warsztatu. Koncentrują się zatem na maksymalizacji efektów w trakcie poprzez rozwijanie m.in. umiejętności:

- komunikacji;
- współpracy;
- rozwiązywania konfliktów;
- budowania odwagi do wyrażania emocji i prezentowania wrażliwości.

W tym kontekście liderki zwróciły również uwagę na wzrost poczucia sprawczości poprzez doświadczenie stworzenia prawdziwego spektaklu teatralnego (przeważnie bez profesjonalnego przygotowania w tym zakresie). Zaznaczyły również, że ich nadrzędnym celem jest to, aby po każdym projekcie pozostawić grupę w lepszym stanie niż przed jego startem. A zatem – koncentrują się na budowaniu więzi w obrębie grupy, a nie między nią a sobą.

Perspektywa organizatorek na końcu projektu – badanie fokusowe.

W badaniu fokusowym, które przeprowadziłyśmy 10 maja 2026 roku, wzięły udział reprezentantki trzech organizacji partnerskich:

- Društvo ZIZ ze Słowenii;
- Restart Theater Athens z Grecji;
- Stowarzyszenie Kobietostan z Polski.

Badanie było przeprowadzone w języku angielskim, z wykorzystaniem scenariusza badawczego, który składał się łącznie z 10 pytań lub sentencji, podzielonych na cztery główne wątki tematyczne:

- komunikacja;
- wykluczenie społeczne;

- partycypacja;
- zmiana społeczna.

Wypowiedzi osób, które wzięły udział w badaniu, zostały poddane transkrypcji, a następnie analizie jakościowej i skróconemu opisowi, który zaprezentowaliśmy poniżej.

Część I. Komunikacja

Jakie formy przybierała i jakie cele realizowała komunikacja w tym projekcie?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Reprezentantki tego teatru wyróżniły dwie najważniejsze ich zdaniem osie komunikacji w projekcie:

- moderatorki procesu i grupa uczestniczek (a także publiczność spektaklu);
- organizacje partnerskie.

Komunikację wewnątrz grupy określili jako otwartą, transparentną, równą. Ich zdaniem udało im się stworzyć bezpieczną przestrzeń do dyskusji, która pozwalała na wyrażanie potrzeb i dzielenie się trudnymi doświadczeniami (wskazanie na funkcję terapeutyczną). Każda uczestniczka mogła dzielić się istotnymi dla siebie przeżyciami w wybranym przez siebie momencie i w zakresie, na jaki była gotowa. Zaznaczyły, że ich zadanie jako moderatorek procesu często ograniczało się do aktywnego słuchania i wsparcia w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o to, co i jak dana aktorka będzie chciała powiedzieć ze sceny.

Jako cel komunikacji pomiędzy organizacjami partnerskimi wskazały wsparcie (wzajemne konsultacje) i wymianę doświadczeń. Uznały, że komunikacja w ramach konsorcjum opierała się na szacunku, szczerości i odpowiedzialności. Towarzyszyło im przekonanie o wspólnocie i solidarności.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Podczas spotkań na żywo z uczestniczkami reżyserki często korzystały z figury koła (równość głosów). Jako ważny element, który określał m.in. zasady komunikacji, reprezentantki tej organizacji wskazały kontrakt wypracowany

z zespołem. Istotna była dla nich również otwartość na dzielenie się opiniami (informacja zwrotna). Ponieważ w procesie pojawiało się sporo napięć (m.in. trudności generowane przez jedną z uczestniczek, która ostatecznie odeszła z grupy), do zarządzania konfliktami i problematycznymi sytuacjami, korzystały z narzędzi teatralnych (np. theatre of the oppressed). Zaznaczyły, że komunikacja z uczestniczkami poza spotkaniami była operacyjna i sformalizowana (e-mail), co wynikało z przekonania o konieczności zachowania dystansu (brak budowania relacji prywatnych). Reżyserki i moderatorki procesu były ze sobą w ciągłym kontakcie (spotkania na żywo, rozmowy telefoniczne, a także regularne spotkania organizacyjne kolektywu). Również ten zespół podkreślił wartość spotkań z pozostałymi organizacjami partnerskimi (superwizje online, spotkania warsztatowe na żywo służące nie tylko z wymianą narzędzi teatralnych ale też konsultacjom związanym m.in. z dynamiką grupy). Komunikacja w ramach konsorcjum dawała poczucie bezpieczeństwa i bycia wysłuchanym.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

W obszarze komunikacji reprezentantki tej organizacji wyróżniły trzy istotne cele:

- wypracowanie treści i formy wydarzenia performatywnego;
- tworzenie relacji;
- zarządzanie kwestiami organizacyjnymi.

Poza spotkaniami na żywo (praca warsztatowa, dyskusje na forum), organizatorki i uczestniczki miały wspólną grupę WhatsApp, która służyła nie tylko do komunikacji operacyjnej, ale też wymiany inspiracji i dzielenia się materiałami, które były wykorzystywane w procesie twórczym. Nie wszystkie wiadomości były wysyłane na wspólną grupę (część uczestniczek kontaktowała się indywidualnie np. z jedną z reżyserek). Na początku procesu został wypracowany kontrakt, który także dotyczył kwestii związanych z komunikacją; uczestniczki i organizatorki wracały do jego zapisów na kolejnych etapach. Komunikacja z partnerkami odbywała się podczas spotkań na żywo i online (wymiana doświadczeń i dobrych praktyk, budowanie relacji, kwestie organizacyjne). Dodatkowe narzędzia do komunikacji operacyjnej: e-mail i Dysk Google, a także Messenger. Narzędziem komunikacji wewnętrznej w Stowarzyszeniu Kobietostan jest Slack. Reżyserki pozostawały ze sobą w stałym kontakcie (rozmowy w duecie), a także korzystały z pomocy superwizora.

Część II. Wykluczenie

Czy po tym projekcie macie jakieś nowe przemyślenia na temat wykluczenia społecznego? Jakież?

Czy wątek wykluczeń, których doświadczają uczestniczki jakoś wpływał na Waszą pracę? Jak?

Co uznajecie za ważne pod kątem prowadzenia projektów, które są skierowane do grup zagrożonych wykluczeniem?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Reprezentantki tego teatru zaznaczyły, że projekt potwierdził ich przypuszczenia, że doświadczenie wykluczenia społecznego i różnych jego odsłon wciąż jest zjawiskiem powszechnym wśród greckich kobiet. Zwracały uwagę m.in. na przejawy dyskryminacji ze względu na płeć (ugruntowany patriarchat, nierówność płac), presję reprodukcyjną, wysoki poziom przemocy wobec kobiet – głównie na tle seksualnym. Podkreśliły braki w systemie edukacji, a także niski poziom zaufania społecznego do klasycznych form terapii. Zwróciły uwagę, że w temacie zapobiegania wykluczeniom oraz tworzenia mechanizmów włączania, wciąż ich zdaniem jest bardzo dużo do zrobienia. Projekt WOMEN interACT utwierdził je w przekonaniu, że teatr partycypacyjny może być formą uzupełnienia tych braków i elementem kształtowania zmiany społecznej.

Respondentki stwierdziły, że zarówno dla nich, jak i dla uczestniczek niezwykle cenna była wspólna eksploracja tematu wykluczenia społecznego oraz odkrywanie jego kolejnych poziomów. Doświadczenia poszczególnych uczestniczek w tym zakresie były ważnym wątkiem w procesie twórczym, który wybrzmiewał także ze sceny. Każda z nich dzieliła się swoją historią w wybranym przez siebie momencie i wymiarze. Równocześnie – zdaniem organizatorek, praca z tak trudnymi doświadczeniami była nieprzewidywalna i obciążająca. Historia danej uczestniczki mogła wywołać zróżnicowane, indywidualne reakcje np. zachęcenie do opowiedzenia własnych losów lub wręcz odwrotnie – blokadę związaną z poruszeniem wątku, na który dana osoba nie była gotowa. Zwróciły uwagę na efekt domina (zarówno w kontekście wzrostu mobilizacji, jak i ryzyka kryzysu). Charakter projektu wymagał od nich umiejętności moderowania procesu, ale także większej elastyczności i zachowywania odpowiedniego dystansu. Musiały bardzo świadomie zarządzać swoimi emocjami (nadrzędnym zadaniem było tonowanie nastrojów i zachowanie spokoju w sytuacjach kryzysowych). Zarówno uczestniczki, jak i organizatorki, mogły liczyć na wsparcie terapeutki, która towarzyszyła im w procesie.

Ich zdaniem decyzja o nawiązaniu współpracy w dużej mierze wpłynęła na utrzymanie grupy i doprowadzenie projektu do końca. Za szczególnie istotne w takich projektach uznały świadome obserwowanie procesów grupowych, wzmacnianie poczucia przynależności do grupy (przeciwieństwo dotychczasowych doświadczeń życiowych), a równocześnie wyznaczanie granic (także w kontekście uczestnictwa osób, które zakłócają przebieg procesu). Poruszyły także wątek definiowania zakresu wsparcia i wymiaru terapeutycznego (czy i w jakiej formie taki ma wystąpić). Zaznaczyły, że w idealnym scenariuszu należałoby także mieć plan na to, co konkretnie zrobić, by utrzymać zmianę, a nawet zwiększyć jej zasięg.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

W grupie warsztatowej znalazły się osoby, które doświadczały różnych poziomów wykluczenia, a także presji związanej z koniecznością wpisania się w oczekiwania i standardy. Reżyserka zaznaczyła, że doświadczenie pracy o charakterze partycypacyjnym, z tak zaangażowaną, emocjonalną i ekspresyjną grupą, wymagało od niej dużego poziomu elastyczności, ale też wyznaczenia granic oraz przededefiniowania swojej roli (negocjacje z własnym ego). Organizatorki z ZIZ (podobnie jak przedstawicielki innych organizacji) doświadczyły wyzwań związanych z obecnością w grupie osoby, która destrukcyjnie wpływała na dynamikę zespołu. Jej zachowanie obniżało poczucie bezpieczeństwa oraz poziom komfortu poszczególnych osób. Mimo wielu prób, sytuacja się nie poprawiała, co wpłynęło na decyzję o wcześniejszym zakończeniu współpracy. To było bardzo trudne i wymagające doświadczenie. Z perspektywy czasu reprezentantki tej organizacji stwierdziły, że zbyt późno podjęły decyzję o rozejściu się z tą osobą. Równocześnie podkreśliły, że superwizje z pozostałymi partnerkami były niezwykle przydatne w radzeniu sobie z tą sytuacją i ostatecznym podjęciu decyzji. Podkreśliły, jak ważna w tego typu projektach jest możliwość wzajemnych konsultacji.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Liderki konsorcjum podzieliły się wieloma spostrzeżeniami na temat jednego z podstawowych założeń projektu (koncentracja na podwójnym wykluczeniu kobiet). Wróciły do pierwszego badania fokusowego, kiedy pojawiły się

wątpliwości związane z tym, jak zorganizować nabór do projektu tak, by nikt nie poczuł się etykietowany, a nawet stygmatyzowany. Przyznały, że na kolejnych etapach procesu zaczęły odchodzić od pojęcia podwójnego wykluczenia. Ich zdaniem samo pojęcie wykluczenia jest niejednoznaczne, a tym bardziej jego wymiar liczbowy. Przyznały, że muszą o tym wątku porozmawiać wewnątrz organizacji, ponieważ wciąż nie wypracowały spójnego stanowiska. Wśród alternatyw wymieniały np. wielopoziomową defaworyzację lub doświadczenie kryzysu (to drugie ich zdaniem było zdecydowanie bliższe także uczestniczkom projektu). Równocześnie zaznaczyły, że w trakcie warsztatów nie eksplorowały z uczestniczkami ich doświadczeń w obszarze wykluczenia. Z drugiej strony, od części z nich otrzymywały sygnały, że udział w projekcie był źródłem refleksji na ten temat (np. przekonanie o odmienności i tendencja do rezygnacji – samowykluczenia vs. pierwszy raz danie sobie przyzwolenia na przynależność).

Respondentki przyznały, że praca z tą grupą była dla nich źródłem wielu inspiracji, przemyśleń i zachwytów. Poza imponującą płynnością generowania twórczych rozwiązań, a także otwartością na improwizację, uczestniczki wykazywały się bardzo dużym poziomem świadomości i wrażliwości. Ich naturalna potrzeba indywidualnego i wzajemnego zabezpieczania komfortu sprawiała, że szczególnie na początku procesu były bardzo wnikliwe, drobiazgowe (np. podczas tworzenia kontraktu). Ponieważ dla większości uczestniczek działanie w zespole nie było nowym doświadczeniem, na bazie tych wcześniejszych, na wszelki wypadek (asekuracyjnie) uwzględniały czynniki, które mogą wywołać ich lub czyjś dyskomfort. To wydłużało niektóre etapy pracy i wymagało od organizatorek sporej elastyczności np. w zakresie wykorzystania konkretnych narzędzi czy rozwiązań scenicznych. Przedstawicielki Kobietostanu uznały, że w realizacji tego typu projektów niezwykle istotne jest:

- zadbanie o to, by kontrakt grupowy był realnym narzędziem, a nie jedynie formalnością;
- możliwość korzystania z superwizji;
- świadome liderstwo (tworzenie przestrzeni do dyskusji, umiejętność słuchania ale też gotowość do wyznaczania granic i podejmowania decyzji).

Cześć III. Partycypacja

Czy uważacie, że proces, którego byliście uczestniczkami i moderatorkami miał charakter partycypacyjny? Dlaczego?

Czy po tym projekcie macie jakieś nowe przemyślenia na temat teatru partycypacyjnego? Jakie?

Czy podczas procesu wzrastał lub malał poziom zaangażowania uczestniczek? Czy jakoś moderowałyście to zaangażowanie, jak?

Zespół 1 Restart Theater Athens

Organizatorki odpowiadały przez pryzmat tego, co ich zdaniem jest niezbędne, aby proces był naprawdę partycypacyjny – wskazując na konkretne warunki i narzędzia, które razem tworzą partycypacyjną całość:

- kontrakt – jako fundament wspólnych zasad i wzajemnych zobowiązań;
- superwizja równorzędna – wzajemne towarzyszenie sobie w roli moderatorek;
- aktywne słuchanie – uważność na głosy uczestniczek jako podstawa działania;
- bycie silną liderką/liderem – odpowiedzialne prowadzenie grupy bez dominowania;
- utrzymywanie granic grupy – po to, aby zachować bezpieczną przestrzeń;
- znalezienie systemu wsparcia (np. superwizji) – czegoś, co pomaga radzić sobie z traumą;
- dostępność psycholożki;
- zachowanie spokoju;
- myślenie o tym, co powinno/mogłoby się wydarzyć później – refleksja nad tym, co nastąpi po zakończeniu projektu.

Organizatorki podkreśliły, że proces miał charakter partycypacyjny od początku do końca (angażował każdą osobę na wybranym poziomie uczestnictwa – zarówno w kontekście uczestniczek, jak i organizatorek). Partycypacja dotyczyła też treści: to uczestniczki decydowały, co powiedzieć na scenie. Organizatorki wprowadzały jedynie drobne korekty, oddając sprawczość w zakresie słowa i obecności scenicznej uczestniczkom.

Według tego zespołu nie zadziało się nic zasadniczo nowego w kontekście teatru partycypacyjnego. Po procesie czują się bardziej pewne siebie i są coraz mocniej przekonane, że teatr jako całość jest dobrym narzędziem do pogłębiania demokracji i partycypacji.

Zespół 2 –Društvo ZIZ

Nowe spojrzenie na teatr partycypacyjny po tym projekcie wynikało z odkrycia, że uczestniczki były własnym materiałem: swoim umysłem i ciałem. Nie tylko wykonywały sceny, ale też same je współtworzyły. To dla organizatorek kluczowe rozumienie partycypacji: twórcza materia spektaklu wyłania się z samych uczestniczek, a nie jest im narzucona z zewnątrz. Ważnym nowym przemysleniem było też dostrzeżenie wartości informacji zwrotnej, która płynęła w obie strony, co nadawało procesowi charakter równorzędnego dialogu.

Organizatorki zauważyły, że używały tych samych narzędzi co wcześniej, ale tym razem udało się to lepiej. Kluczowe nowe przemyslenie dotyczyło ich samych jako moderatorek i reżyserek: nauczyły się nowych sposobów uczestnictwa w teatrze partycypacyjnym – nie tylko w relacji z uczestniczkami, lecz także z koleżankami-współpracowniczkami i partnerkami z innych organizacji. Teatr partycypacyjny okazał się więc przestrzenią uczenia się partycypacji na wielu poziomach: m.in. wewnątrz grupy, między organizatorkami i wobec uczestniczek.

Zespół 3 –Stowarzyszenie Kobietostan

Reprezentantki podkreśliły, że w tym projekcie pozostawiły uczestniczkom bardzo dużo przestrzeni na improwizację, co także im ukazało nową odśłonę twórczych poszukiwań. Ich rola jako reżyserek nierzadko ograniczała się do selekcji pomysłów. Zaznaczyły, że mimo nieprzewidywalnej formy i mocno ograniczonego wpływu, czuły się usatysfakcjonowane jako artystki. Mimo specyficznej formuły, miały przekonanie, że nie zrezygnowały ze swojej własnej wizji. Innymi słowy: teatr partycypacyjny nie oznaczał dla nich całkowitego podporządkowania się uczestniczkom kosztem własnej artystycznej integralności. Dzięki temu doświadczeniu zyskały nowe przemyslenia także na temat przywództwa. Pierwszy raz zdecydowały się na wspólną reżyserię. Dodatkowo, przekonały się, że w takiej odśłonie teatr partycypacyjny wymaga od osoby reżyserującej gotowości do rezygnacji z kontroli i otwartości na to, czego jeszcze nie zna.

W ich wypowiedzi padło nowe ujęcie partycypacji: to także mówienie „nie” – uczestnictwo nie oznacza wyłącznie zgody i włączenia, lecz obejmuje też prawo do odmowy i stawiania granic.

Część IV. Zmiana społeczna

Jakie zmiany zaobserwowałyście w uczestniczkach (indywidualnie i w grupie) podczas procesu?

Co Waszym zdaniem powinno się wydarzyć, żeby ta zmiana była trwała?

Czy uważacie, że ten projekt może być elementem kształtowania szerszej zmiany społecznej? Dlaczego?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Organizatorki zauważyły wiele zmian u uczestniczek. Dzielenie się doświadczeniami na forum pomagało kolejnym osobom w otwarciu się. W procesie pojawiały się momenty przełomowe: część uczestniczek, które wcześniej dzieliły się jedynie drobnymi opowieściami, zaczęła mówić głośniej o swoich historiach. Na poziomie grupowym zmiana była wyraźna: poprzez większą otwartość grupa stała się bardziej solidarna. W toku procesu pojawiało się więcej cierpliwości, wsparcia i miłości. Reprezentantki zaznaczyły, że w kontekście zmiany społecznej istotną jest świadomość, iż po zakończeniu projektu uczestniczki mogą wrócić do wcześniejszych nawyków (to, jak wykorzystają to doświadczenie, zależy od nich samych). Jednocześnie podkreśliły, że w tym kontekście niezwykle ważne byłoby tworzenie kolejnych możliwości współpracy, choć niektóre uczestniczki są na tyle zadowolone z tego, co osiągnęły, że nie potrzebują kontynuacji. Badane zaznaczyły, że aby wywołać zmianę społeczną, potrzeba wielu małych działań dziejących się jednocześnie w różnych miejscach na świecie. Aby zobaczyć i ocenić rezultaty potrzeba także czasu. Podkreśliły, że musi istnieć kombinacja: osób pracujących na rzecz poprawy warunków socjalnych, reprezentujących teatr, nas samych i innych; dopiero wspólne działanie różnych podmiotów może wesprzeć i utrwalić prawdziwą zmianę społeczną.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Organizatorki zauważyły, że na początku było dużo postaw wycofanych, zamkniętych lub trudnych. Jednak stworzyły przestrzeń, która zaczęła się rozwijać i dojrzewać: uczestniczki odzyskały swoją moc, charyzmę i obecność. Kluczową zmianą było przejście od zamknięcia i oporu na początku do rozkwitu i odzyskania siebie w miarę trwania procesu, co organizatorki przypisują przede wszystkim stworzeniu odpowiedniej, bezpiecznej przestrzeni dla każdej uczestniczki.

Dodały, że uczestniczki chcą kontynuować pracę razem z Društvo ZIZ. Zaznaczyły, że widzą potrzebę domknięcia procesu, który zadział się w ramach tego projektu.

Wskazały na konkretny obszar oddziaływania: teatr partycypacyjny mógłby wspierać młodych ludzi z problemami zdrowia psychicznego, które są coraz poważniejsze. To ich zdaniem realna ścieżka szerszego wpływu społecznego.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Organizatorki zaobserwowały w grupie wzrost poziomu odwagi: uczestniczki zaczęły mówić głośno swoją własną prawdę. Część z nich nauczyła się dostosowywać do grupy, a jednocześnie poszerzyła swoją strefę komfortu. Stawały się coraz bardziej otwarte, również na scenie. Ważną zmianą było przełamywanie barier bez bycia do tego zmuszaną: uczestniczki robiły to z własnej woli, we własnym tempie. Uczestniczki doświadczyły nowego poczucia przynależności do grupy, co zmieniło ich spojrzenie na siebie. W efekcie czuły się bardziej wartościowe, pojawiał się głos: „jestem wystarczająca”. Zespół zaznaczył, że zmiana nie jest zależna od nich (nie chcą być za nią odpowiedzialne), a od samych uczestniczek. Liderki podkreślały, że potrzeba wielu podobnych projektów i osób, które będą wdrażać tego typu praktyki. Zaznaczyły, że każda mała zmiana w tym kierunku jest konieczna i wartościowa.

Perspektywa uczestniczek na początku projektu – badanie fokusowe

Badania fokusowe były przeprowadzone z wykorzystaniem scenariusza badawczego, który składał się łącznie z 13 pytań lub sentencji, podzielonych na cztery główne wątki tematyczne:

- komunikacja;
- wykluczenie społeczne;
- partycypacja;
- zmiana społeczna.

Przeprowadziłyśmy je w następujących formach i terminach:

- 10 stycznia 2026 roku (formuła online, język angielski i słoweński uzupełniającą); uczestniczki teatru partycypacyjnego w Društvo ZIZ;

- 2 lutego 2026 roku (formuła online, język angielski i grecki uzupełniająco); uczestniczki teatru partycypacyjnego w Restart Theater Athens;
- 5 marca 2026 roku (spotkanie na żywo, język polski), uczestniczki teatru partycypacyjnego w Stowarzyszeniu Kobietostan.

Wypowiedzi osób, które wzięły udział w badaniu, zostały poddane transkrypcji, a następnie analizie jakościowej i skróconemu opisowi, który zaprezentowaliśmy poniżej.

Część I. Komunikacja

Czym Waszym zdaniem jest komunikacja? Do czego służy?

Czym jest komunikacja w ZIZ/Restart/Kobietostanie? Co Wam daje, co umożliwia?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Uczestniczki zgodnie stwierdziły, że komunikacja jest procesem, w którym występuje nadawca i odbiorca. Równocześnie zwróciły uwagę, że jest to pojęcie, które może być rozumiane na różne sposoby: np. jako komunikacja werbalna, ale też niewerbalna (wygląd czy mowa ciała). Każda z uczestniczek podała hasłową odpowiedź na pytanie o to, czym dla niej jest komunikacja. Na liście znalazły się m.in.: potrzeba, rozumienie, emocje, tworzenie, szacunek, aktywne słuchanie.

Komunikację w Restart uczestniczki utożsamiały z szacunkiem, współpracą opartą na jasnych zasadach, byciem słuchaną i nauką słuchania, interakcją, solidarnością, relaksem, wsparciem, bezpieczeństwem, brakiem krytyki i pozytywną motywacją. Uznały, że komunikacja w Restart daje im poczucie jedności i wspólnoty (solidarity), spokój, wzmocnienie i upodmiotowienie (empowerment), poczucie akceptacji, możliwość wyrażania siebie i eksplorowania świata wewnętrznego, okazję do zabawy, ale też mierzenia się z wyzwaniami. Uczestniczki podzieliły się również refleksją, że w momentach kryzysowych (poczucie porażki) zdarza im się zapominać o wszystkich wymienionych wcześniej korzyściach.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Uczestniczki zdefiniowały komunikację jako proces, który zachodzi między dwiema lub kilkoma osobami, którego celem jest osiągnięcie porozumienia (rozumianego jako stan, w którym potrzeby każdego zostają wysłuchane). Intuicyjnie zaczęły również wartościować komunikację. Tę dobrą scharakteryzowały jako taką, która opiera się na równych relacjach, bez elementów narzucania opinii czy przekonań. Wskazały, że jest to proces, w którym można mówić otwarcie (nawet o negatywach), bez stosowania trików manipulacyjnych, a także bez brania słów rozmówcy zbyt osobiście. Jako kluczowy element komunikacji badane uznały umiejętność aktywnego słuchania. Równocześnie, zdaniem niektórych, „bycie dobrym w komunikowaniu się” (rozumiane jako wysoki poziom umiejętności i kompetencji komunikacyjnych) jest niezbędne, nie tylko, aby odnieść sukces, ale by „przetrvać” w dzisiejszym świecie. Zwrócono też uwagę na specyfikę języka słoweńskiego, w którym sposób zwracania się do siebie (użycie konkretnych form grzecznościowych) może wskazywać na hierarchię i przewagę jednej osoby nad drugą. W tym kontekście uczestniczki odwołały się do języka angielskiego, który uznały za bardziej bezpośredni i sprzyjający rozwiązywaniu problemów.

Charakteryzując komunikację w ZIZ, uczestniczki zwróciły uwagę, że jest ona dobrowolna, przepełniona szacunkiem i wsparciem (każdy ma czas na wypowiedź i prawo do bycia wysłuchanym, ale nie ma przymusu aktywnego uczestnictwa). Zaznaczyły też, że jej fundamentem jest zaufanie i respektowanie prywatności (m.in. w kontekście niewynoszenia poruszanych historii poza grupę). Odnosiły się również do kontraktu, który wspólnie sporządziły. Podkreśliły jego przydatność m.in. w sytuacjach konfliktowych, które uznały za nieodłączny element procesu. Dodatkowo podkreśliły, że poczucie bezpieczeństwa i komfortu komunikacyjnego, które im towarzyszy, z jednej strony pozwala na wspólną zabawę i wygłupy, a z drugiej – na głęboką, warsztatową pracę z emocjami.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Uczestniczki zwróciły uwagę na różne typy komunikacji, np. miejska, wizerunkowa, telekomunikacja. Tę międzyludzką początkowo sprowadziły do formy przekazu, który ma konkretnego nadawcę i odbiorcę. Zwróciły uwagę na różne formy (werbalna i niewerbalna) oraz kanały i narzędzia. Jako dwa nadrzędne cele komunikacji wskazały porozumienie i przekazanie informacji.

Zaznaczyły, że w projekcie komunikacja odbywa się na wielu poziomach i w różnych kanałach. Zwróciły uwagę na grupę na WhatsApp, która służy nie tylko omawianiu kwestii organizacyjnych, ale też wymianie inspiracji. Określiły ją mianem wspólnej przestrzeni cyfrowej. Zauważyły, że podczas spotkań na żywo komunikują się werbalnie, ale także za pośrednictwem ciała. Zaznaczyły, że komunikacja jest sposobem na otwieranie się na siebie i umożliwia realizację idei współtworzenia. Służy poznaniu (indywidualnemu i wzajemnemu), porozumiewaniu, regulacji emocji. Uczestniczki dokonały także rozróżnienia pomiędzy produkowaniem komunikatu, a dialogiem. Odwołały się do „jadłospisu”, czyli kontraktu, który sformułowały na początku procesu.

Część II. Wykluczenie społeczne

Czym jest według Was wykluczenie społeczne?

Czy w swoim codziennym życiu czujecie się czasem wykluczone? Kiedy? Dlaczego?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Uczestniczki wyjaśniły wykluczenie społeczne jako stan, w którym ktoś nie pasuje do ogólnie przyjętego wyobrażenia na temat społeczeństwa. Taka osoba doświadcza marginalizacji, braku równości. Jej odmienność nie jest akceptowana, nie ma możliwości wyrażania swoich emocji lub przekonań. Wśród elementów, które mogą stanowić podstawę wykluczenia, uczestniczki wymieniły m.in.:

- kwestie finansowe;
- religię;
- orientację seksualną;
- poziom wykształcenia;
- rasę;
- status matrymonialny.

Jednogłośnie stwierdziły, że każda z nich doświadczyła jakiejś formy wykluczenia (np. w pracy, w relacjach rodzinnych czy innych okolicznościach społecznych). Mówiły o wykluczeniu ze względu na płeć, doświadczenie przemocy seksualnej, wiek, wygląd, status rodzinny/matrymonialny. Zwróciły uwagę, że jako kobiety bardzo często doświadczają ograniczonego poczucia bezpieczeństwa (np. w kontekście samotnego przemieszczania się).

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Początkowo uczestniczki zdefiniowały wykluczenie społeczne przez pryzmat osób, które go doświadczają. Ich zdaniem to stan, w którym dana osoba z jakiegoś powodu czuje, że nie może w pełni funkcjonować w społeczeństwie. Czuje, że nie przynależy, że nie ma dla niej miejsca.

Zwróciły również uwagę na to, że wykluczenie to proces. Opisowały go przez pryzmat dwóch kategorii. Z jednej z strony – jako taki, który może być inicjowany przez grupę (w ramach której dochodzi do wykluczenia); z drugiej – jako zapoczątkowany przez osobę/osoby (które ostatecznie zostają wykluczone). Wśród czynników, które mogą być powodem wykluczenia uczestniczki wymieniały przykładowo:

- cechy osobowości;
- zestaw umiejętności;
- rasę;
- płeć;
- orientację seksualną.

Zwróciły również uwagę, na aspekt paraliżu analitycznego, którego może doświadczać osoba wykluczona. Wówczas nie jest w stanie dokonać krytycznej analizy funkcjonowania grupy, a koncentruje się jedynie na szukaniu w sobie wad i braków (jako uzasadnienia wykluczenia).

Uczestniczki jednogłośnie stwierdziły, że każda z nich doświadczyła wykluczenia m.in.:

- w pracy (w zespole lub na etapie szukania pracy np. stanowiska przeznaczone wyłącznie dla mężczyzn lub dyskryminacja samodzielnych matek);
- w relacjach towarzyskich (szczególnie na początkowym etapie zawierania znajomości);
- w urzędach (m.in. w kontekście kryteriów przyznawania wsparcia finansowego);
- w gabinetach lekarskich.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Uczestniczki zaczęły rozmowę od poszukiwania synonimów i skojarzeń do terminu wykluczenie społeczne. Przywoływały hasła takie jak: ostracyzm, napiętnowanie, nierówny dostęp, presja społeczna, dehumanizacja, ograniczenie

sprawczości. Poza wymienianiem pojęć, podjęły się stworzenia autorskiej definicji. Ich zdaniem wykluczenie społeczne to sytuacja, w której dana osoba zostaje pozbawiona lub ograniczona w dostępie do praw lub zasobów. Wśród powodów wykluczenia wymieniano: płeć, nadwagę, uzależnienia, samodzielne rodzicielstwo, biedę, a także kondycję psychiczną czy wiek. Uczestniczki zaznaczyły, że jednym z nieoczywistych przejawów wykluczenia może być np. nadmierna troska. Poruszyły też wątek „tkwienia w wykluczeniu”. Zwróciły uwagę na niedosyt narzędzi, które mogą zapobiegać wykluczeniu lub wspierać inkluzję (zarówno na poziomie społecznym, jak indywidualnym – osobistym).

Część III. Partycypacja

Czy w swoim codziennym życiu czujecie, że macie na coś wpływ? Jeśli tak, na co?

Czy czujecie, że przynależycie do tej grupy? Na co tutaj macie wpływ?

Czy obowiązują Was tutaj jakieś zasady? Kto je ustalił? Jak wpływają na Wasze funkcjonowanie?

Jak przebiega Wasza współpraca z przedstawicielkami ZIZ / Restart / Kobietostanem? Jak określiłybyście ich rolę? Za co odpowiadają?

Co Waszym zdaniem jest najważniejsze podczas prób? Jak się tutaj czujecie? Jakie warunki muszą być spełnione, żebyście czuły się ważną częścią tej grupy?

Jeśli porównacie to doświadczenie ze swoimi wcześniejszymi, czy jest w nim coś szczególnego? Co je wyróżnia?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Uczestniczki wskazały wiele obszarów, w których czują, że mają wpływ w swoim codziennym życiu. Już na podstawie pierwszych wspólnych tygodni podkreślały istotę doświadczenia pracy w grupie złożonej wyłącznie z kobiet, gdzie po raz pierwszy poczuły, że ich głos jest słuchany uważniej niż wcześniej. Kilka badanych zaznaczyło, że przynależność do tej grupy nie była oczywista od samego początku: start był trudny, ale grupa z czasem ewoluowała. Badane podkreślały, że bardzo ważną rolę odgrywa wsparcie psychologiczne, płynące zarówno od siebie nawzajem, jak i od terapeutki obecnej w grupie. Już na etapie pierwszego badania uczestniczki czuły wpływ na trzech poziomach jednocześnie:

- na dynamikę grupy;
- na siebie samą;
- na kształt spektaklu.

Deklarowały, że proces teatralny pomaga im rozpoznawać własne problemy i przekraczać ograniczenia. Czuły, że mogą wyrażać to, co chcą i mają realny udział w kształtowaniu spektaklu. Wypracowały wspólny język sceniczny i energię grupową, coś w rodzaju kodu, który należy wyłącznie do nich. Podkreślały istotę kontraktu, czyli zbioru zasad, który wypracowały wspólnie. Kontrakt obejmował zarówno kwestie organizacyjne, jak i relacyjne. Grupa deklarowała, że dba o to, by każda kobieta była widziana i słyszana w równym stopniu. Uczestniczki były zgodne, że to, jak dobrze układa się współpraca, sprzyja partycypacji. Określiły rolę liderek jako łącznika (to one zachęcają kobiety do przekraczania własnych lęków i do wyrażania tego, co czują i czego chcą). Uczestniczki podkreślały, że liderki są niezwykle pomocne w realizacji spektaklu: inspirujące, słuchające i dodające odwagi. Podkreślały wagę bezpiecznego środowiska, bez dyskryminacji. Część z nich brała wcześniej udział w innych grupach teatralnych, które nie miały tych elementów i dostrzegały różnicę. Zgodziły się, że choć projekt jeszcze chwilę potrwa, to to, co już teraz w nim znalazły, jest dla nich czymś nowym i wartościowym. Poczucie ważności budowało też wzajemne zaufanie i rozwijające się relacje między uczestniczkami – świadomość, że są ze sobą po tej samej stronie, że rozumieją się nawzajem, że przez wspólną pracę stają się sobie bliższe.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Uczestniczki zgodziły się, że mają wpływ na pewne aspekty swojego życia, choć zaznaczyły, że jest to kwestia indywidualna. Za obszary, na które mają realny wpływ, uznały przede wszystkim swoje reakcje i zachowania w relacjach międzyludzkich. Poczucie wpływu ich zdaniem ma wymiar przede wszystkim wewnętrzny i dotyczy własnych wyborów, a nie zewnętrznych okoliczności. Badane deklarowały przynależność do grupy i związaną z tym odpowiedzialność. Ważnym wątkiem było dla nich poczucie akceptacji – w tej grupie nie trzeba udawać ani dostosowywać się na siłę do oczekiwań; można być sobą bez obawy przed odrzuceniem. Uczestniczki wskazały, że w ramach grupy odczuwają pewną formę wewnętrznej siły i możliwość przekraczania własnych granic. Proces, w którym uczestniczą, postrzegają jako coś, co wypycha je poza strefę komfortu, ale w sposób pozytywny. Potwierdziły, że w grupie obowiązują zasady (spisany kontrakt). Zostały ustalone przez prowadzące warsztaty teatralne, a uczestniczki zaakceptowały je w momencie dołączenia do grupy. Na pytanie o wpływ zasad na funkcjonowanie grupy zwróciły uwagę na paradoks: dyscyplina jest formą wolności. Dzięki regułom nikt nie czuje się zagubiony podczas spotkań, wręcz przeciwnie, wzrasta komfort i poczucie bezpieczeństwa – nawet jeśli w pewnym stopniu polega na dostosowaniu się do narzuconych ram. Uczestniczki opisały współpracę z organizatorkami

jako bardzo wspierającą. Podkreślały też istotny kontekst: jako kobiety były przez całe życie uczone, żeby wpisać się w schemat i robić to, co im się mówi. Tymczasem w tym procesie zachęca się je do tego, by były sobą. Stwierdziły, że to doświadczenie jest dla nich okazją do nauki miłości własnej, szacunku do siebie i do innych. Wskazały kilka wątków, które wyróżniają ten projekt na tle innych doświadczeń:

- wyjątkowość składu grupy, same kobiety, w bardzo różnym wieku;
- atmosfera odwagi i szczerości;
- profesjonalne, pedagogiczne podejście organizatorek do prowadzenia grupy;
- wyraźny wymiar filozoficzny projektu: uczestniczki zgłębiały pojęcia ofiary i opresji oraz zastanawiały się, jak prowokować siebie i społeczeństwo do refleksji;
- praca nad ego – nie w kontekście jego nadmiernego rozbudowania, ale uczenia się o własnych słabościach i obszarach, które wymagają rozwoju.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Na etapie przeprowadzania badania uczestniczki zgodnie potwierdziły poczucie przynależności do grupy. Podkreślały, że wciąż kształtują się relacje między nimi. Powtarzające się w tym kontekście pojęcia to: „czas i niebycie wykluczonych” oraz „zaufanie”. Podkreślały silny wpływ na to, co razem tworzą i to, że wzajemnie się inspirują. Zaznaczyły, że w imię komfortu, swobody i zgody, stworzyły kontrakt (wspólne zasady). Dało im to poczucie:

- zakorzenienia w grupie;
- sprawczości;
- bycia częścią czegoś ważnego.

Uczestniczki opisały przedstawicielki Kobietostanu jako obserwatorki, ale też towarzyszek, które są częścią tego samego procesu – kontrolują go, ale jednocześnie w nim aktywnie uczestniczą. Podkreślały, że ich współpraca opiera się na zasadzie równości. Badane wskazały kilka kluczowych elementów, które są dla nich najważniejsze podczas prób i które sprawiają, że czują się ważną częścią grupy:

- poczucie bezpieczeństwa;
- otwartość na to, kim są;
- możliwość bycia autentycznymi, brak oceny.

Wśród określeń, które pasują do tego procesu, wymieniły: siostrzeństwo, dojrzałość i rozszerzenie pola na eksplorację, poszukiwania i nowe doświadczenia. Zaznaczyły, że brak w nim hierarchii, a to, co go trafnie opisuje, to poczucie „uważnienia” – jako opozycja unieważnienia.

Część IV. Zmiana społeczna

Czy myślicie, że udział w tym projekcie wpłynie na Waszą przyszłość? Co mogłoby się zmienić?

Czy udział w projekcie już na Was wpłynął? Jak? Czy już teraz zauważacie jakieś korzyści?

Co musiałyby się wydarzyć, jakie warunki musiałyby zostać spełnione, aby po zakończeniu projektu utrzymać pozytywne zmiany?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Uczestniczki zaznaczyły, że widzą realny potencjał zmiany, z zaznaczeniem, że nie chodzi tu o radykalne zmiany w życiu, a raczej o subtelne, wewnętrzne przesunięcia, które stopniowo mogą poprawić jego jakość. Jedną z najważniejszych zmian było uświadomienie sobie, że ich własne doświadczenia, te, które do tej pory wydawały im się wyjątkowo trudne lub wstydliwe, są w rzeczywistości o wiele bardziej powszechne, niż myślały. To odkrycie przyniosło ulgę i zrodziło empatię, zarówno wobec siebie, jak i wobec innych kobiet. Towarzyszyło temu stopniowe uwalnianie się od poczucia winy, a co za tym idzie – rodzaj wewnętrznego wyzwolenia. Deklarowały, że projekt stopniowo kruszy utrwalone przekonania na własny temat. Uczą się śmiało mówić i uważnie słuchać i odkrywają, że sztuka może być narzędziem do przepracowywania własnych trudności. Deklarowały, że już na tym etapie zyskały więcej siły głosu, żeby w rodzinie, w pracy, w życiu codziennym powiedzieć: „mam swoje prawa i zamierzam o nich mówić”. Badane były zgodne, że dla utrwalenia i pogłębienia zmian, grupa powinna utrzymać kontakt i komunikację także po zakończeniu projektu.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Uczestniczki były zgodne, że projekt już zmienił ich życie i z pewnością będzie miał wpływ na ich przyszłość. Poczuły się bardziej ugruntowane i nauczyły się wyznaczać granice, odkrywając, że nie są w tym same. Znalazły pociechę w świadomości, że inne kobiety również doświadczają opresji. To poczucie wspólnoty okazało się bardzo ważne. W przyszłości chciałyby przenieść to,

czego się nauczyły: zarówno relacje, które nawiązały, jak i pedagogiczne podejście organizatorek, do swojego codziennego życia. Mówiły o pragnieniu stania się mentorkami dla innych. Na poziomie osobistym uczestniczki zauważyły, że uczą się samoregulacji w sytuacjach, gdy popełniają błędy, potrafią wyznaczać granice, a jednocześnie zachowują swoją autentyczność. Pojawił się pomysł, by częściej chodzić do teatru i utrzymywać atmosferę wspólnoty, którą zbudowały w grupie. Kluczowe wydało im się odtwarzanie ćwiczeń lub przynajmniej idei, które za nimi stoją, w codziennym życiu, w rodzinie, w czasie wolnym. Uczestniczki poczuły też większą odpowiedzialność społeczną. Mówiły o tym, jak przełożyć idee z warsztatów na dynamikę rodzinną oraz jak wcielać w życie ideologię siostrzeństwa i kobiecej wspólnoty. Na koniec uczestniczki podkreśliły, że chcą honorować tę część swojej osobowości, którą rozwinęły poprzez doświadczenie teatru partycypacyjnego.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Uczestniczki wyraziły przekonanie, że projekt wpłynie na ich przyszłość. Czuły się umocnione w tym, że ich głos jest uwzględniany. Otrzymały dostęp do procesowania pewnych wątków przez ciało, przestrzeń do zajęcia się sobą, nastąpiło pobudzenie kreatywności, wyobraźni. Udział w projekcie pomógł uregulować plan dnia, codzienność. Ważne jest to, że umocniło się ich dobre samopoczucie wśród kobiet. Największe korzyści, o jakich mówiły to odwaga do życia, mówienia, marzenia, wyrażania koncepcji. Najbardziej podstawowym warunkiem zmiany z ich perspektywy jest kontynuacja kontaktu między uczestniczkami po zakończeniu projektu. Idealnie byłoby, gdyby projekt trwał dłużej albo został powtórzony w jakiejś formie. Ważne jest też, żeby nie odkładać tego, co odkryły, ale aktywnie pielęgnować nowe rozumienie siebie i wprowadzać je w życie. Uczestniczki wskazały, że te zmiany już się dokonały, są realne.

Perspektywa uczestniczek na końcu projektu – badanie fokusowe

Badania były przeprowadzone z wykorzystaniem scenariusza badawczego, który składał się łącznie z 10 pytań lub sentencji, podzielonych na cztery główne wątki tematyczne:

- komunikacja,
- wykluczenie społeczne,
- partycypacja,
- zmiana społeczna.

Przeprowadziłyśmy je z uczestniczkami w następujących terminach i miejscach:

- 26 marca 2026 roku (Maribor, język angielski i słoweński uzupełniając); uczestniczki teatru partycypacyjnego w Društvo ZIZ;
- 25 kwietnia 2026 roku (Ateny, język angielski i grecki uzupełniając); uczestniczki teatru partycypacyjnego w Restart Theater Athens;
- 10 maja 2026 roku (Wrocław, język polski), uczestniczki teatru partycypacyjnego w Stowarzyszeniu Kobietostan.

Wypowiedzi osób, które wzięły udział w badaniu, zostały poddane transkrypcji, a następnie analizie jakościowej i skróconemu opisowi, który zaprezentowaliśmy poniżej.

Część I. Komunikacja

Co oznacza dla Was komunikacja poprzez teatr?

Czy uważacie, że możecie wykorzystać zasady „komunikacji przez teatr” w życiu codziennym? W jaki sposób?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Zdaniem respondentek komunikacja poprzez teatr daje więcej możliwości wyrażania siebie. To okazja do tego, by przejrzeć się w granej postaci i dzięki temu dowiedzieć się więcej o sobie (pod płaszczem bohaterki bądź bohatera można również przekazać jakąś prawdę na swój temat). Dodatkowo – ze sceny można poruszyć istotne społecznie tematy, co może stać się pretekstem do rozpoczęcia pogłębionych dyskusji. Uczestniczki zaznaczyły również, że komunikacja poprzez teatr może mieć różne odsłony. Po pierwsze: etap przygotowań, którego w ich przypadku bardzo ważnym elementem były rozmowy o indywidualnych doświadczeniach, a nie jedynie ustalenia organizacyjne. Druga odsłona: prezentacja spektaklu i jej następstwa. Uczestniczki zgodziły się, że doświadczenie komunikacji poprzez teatr może mieć pozytywny wpływ na ich funkcjonowanie w przyszłości (wyznaczanie granic, nauka współpracy i dyscypliny, lepsze rozumienie innych perspektyw, umiejętność interpretacji postaw i utożsamienia się z inną osobą, wystąpienia publiczne). Zwróciły uwagę, że w codziennym życiu również grają różne role.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Zdaniem uczestniczek komunikacja poprzez teatr może mieć pozytywny wpływ na budowanie świadomości i poczucia pewności. Wcielanie się w postaci

pozwała ukryć się za przysłowiową maską, co dla wielu osób bywa wyzwala-
jące (także w kontekście poruszania tematów trudnych). Badane stwierdziły,
że komunikacja poprzez teatr ułatwiła im nawiązanie relacji. W „normalnym
życiu” byłoby to znacznie trudniejsze. Zgodziły się, że doświadczenie komu-
nikacji w teatrze i poprzez teatr może być dla nich przydatne w codziennym
funkcjonowaniu. Nauczyły się aktywnie słuchać, poszerzyły horyzonty, pozna-
ły różne perspektywy i przede wszystkim – dzięki poczuciu akceptacji zyskały
większą pewność siebie. Zaznaczyły, że część z nich początkowo miała obawy,
jak zostaną odebrane, czy się odnajdą. Zwróciły też uwagę, że na początku
procesu w grupie była osoba, która wpływała na nią destrukcyjnie. Jej odej-
ście i to, w jaki sposób wpłynęło to na dynamikę grupy również traktowały
jako cenną lekcję.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Zdaniem uczestniczek komunikacja poprzez teatr odbywała się w tym pro-
jekcie na kilku płaszczyznach, w różnych odstępach i spełniała różne funkcje:

- wewnątrz grupy (kwestie organizacyjne, ale przede wszystkim praca twór-
cza z wykorzystaniem narzędzi teatralnych: niwelowanie niepewności, prze-
pływ emocji, poszerzanie perspektyw, poznanie siebie i innych poprzez inne
formy niż rozmowa, wzrost otwartości);
- z publicznością (podczas prezentacji – bliska interakcja połączona z prze-
kazem metaforycznym, po prezentacji – bezpośrednia i bardziej dosłowna).

Uczestniczki zaznaczyły, że komunikacja poprzez teatr ich zdaniem zdecydo-
wanie wykracza poza ramy języka mówionego i jest bardziej pojemną formą.
Jej doświadczenie było dla nich źródłem nowych refleksji i umiejętności, które
będą mogły wykorzystywać w przyszłości. Wymieniały między innymi więk-
szą łatwość nazywania i wyrażania emocji, a także operowania metaforami
i analogiami – w celu tłumaczenia swojej perspektywy lub trudnych zagadnień
(np. w komunikacji z dziećmi). Zwróciły uwagę na to, jak ważne w projektach
(nie tylko teatralnych) jest wspólne zdefiniowanie celu. Równocześnie za-
znaczyły, że jego osiągnięcie wcale nie powinno oznaczać końca pracy („coś
wykiełkowało, teraz to trzeba pielęgnować”). Część z nich podkreślała, że
dzięki wykorzystaniu różnych narzędzi teatralnych i zadań związanych z im-
provizacją, mogły przekonać się, jaka forma wyrazu lub regulacji jest dla nich
najbardziej odpowiednia (np. taniec). Zaznaczyły, że doświadczenie wspólnej
pracy twórczej nie tylko je uwrażliwiło, ale też obfitowało w wiele wspomnień,
które przybrały bardzo konkretną formę (np. piosenka, która była śpiewana

podczas pokazu). To sprawiło, że część z nich poczuła się wyposażona w więcej „punktów zaczepienia” do utrwalania wspomnień i cennych refleksji.

Część II. Wykluczenie społeczne

Czy po tym doświadczeniu macie jakieś nowe przemyślenia na temat wykluczenia społecznego?

Od początku procesu do teraz – czy czuliście przynależność do grupy?

Czy to uczucie w jakimś momencie uległo zmianie?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Uczestniczki zaznaczyły, że proces pracy był dla nich okazją do pogłębionej eksploracji tematu wykluczenia i doświadczeń z nim związanych. Poprzez dzielenie się własnymi historiami, poznały jego różne przejawy i odsłony. Bez wątpliwości uznały, że w projekcie poczuły przynależność do zespołu. Miały poczucie, że doświadczły wszystkich możliwych etapów formowania grupy, kształtowania poczucia bezpieczeństwa i budowania relacji.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Dzieląc się nowymi przemyśleniami na temat wykluczenia, uczestniczki w pierwszej kolejności zaznaczyły, że zdarza się, że dana osoba sama podejmuje decyzje o byciu wykluczoną (zanim grupa ją wykluczy). Miały na myśli przede wszystkim samodzielne wycofanie, stawianie sobie ograniczeń (jedna z nich zaznaczyła, że ma nadzieję, że dzięki temu doświadczeniu już nigdy nie będzie sama siebie wykluczać). Zgodnie stwierdziły, że zanim dołączyły do projektu, każda z nich doświadczała wykluczenia i bycia ocenianą. W spektaklu poruszały wątki, które ich zdaniem były powiązane z tym tematem: prostytutka, demencja, duchowość, botoks, presja influencerów oraz body shaming. Ponownie wróciły do wątku osoby, która początkowo dołączyła do projektu, ale nie respektowała wspólnie ustalonych zasad (m.in. w zakresie tego, że wątki poruszane podczas spotkań nie powinny być wynoszone na zewnątrz). Część z kobiet czuła się przez nią personalnie atakowana. Mimo wielu rozmów, sytuacja się nie poprawiała i została podjęta decyzja o końcu współpracy. Uczestniczki zwróciły uwagę na to, że choć projekt WOMEN interACT w pewien sposób miał przeciwdziałać wykluczeniu, to paradoksalnie to symboliczne wykluczenie wpłynęło pozytywnie na grupę. Dało się odczuć, że to doświadczenie było dla nich niezwykle ważne i choć minęło sporo czasu, nadal żywe. Uczestniczki prezentowały różny stosunek do tej sytuacji (jedna z nich traktowała ją jako swego rodzaju porażkę, którą poniosły jako grupa).

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Odpowiedzi uczestniczek były zróżnicowane, część z nich podkreśliła, że projekt pokazał im, jak powszechnym zjawiskiem jest seksualizacja kobiet. Zaznaczyły, że tak naprawdę każdy w jakimś momencie swojego życia może doświadczyć wykluczenia (w dowolnym wymiarze). Zwróciły uwagę, że udział w projekcie pokazał im formy wykluczenia o których nie myślały wcześniej (np. wykluczenie językowe obcokrajowców w kontekście wydarzeń teatralnych). W dyskusji pojawił się wątek samowykluczenia (ograniczanie własnego uczestnictwa z powodu przekonania o inności). Zaznaczyły, że teatr partycypacyjny może sprzyjać przejrzeniu się w swoim doświadczeniu wykluczenia i prowadzić do przededefiniowania własnej inności (odmienność jako atut). Uczestniczki zgodziły się, że poczucie przynależności do grupy może zdecydowanie wpłynąć na wzrost poziomu akceptacji wobec samego siebie. Deklarowały, że w różnych momentach poczuły przynależność do tej konkretnej grupy. Dla części osób to dzień próby generalnej, dla większości momentem przełomowym były warsztaty, które poprowadziła gościnnie reprezentantka Društvo ZIZ. Uczestniczki zaznaczyły, że mógł na to wpłynąć również fakt, że wygospodarowały dwa dni na wspólne aktywności. Ta forma odbiegała od charakteru cotygodniowych, wieczornych spotkań po pracy. Przyznały, że w trakcie procesu miały różne kryzysy i wątpliwości, u części pojawiały się myśli o rezygnacji (część osób podjęła taką decyzję i opuściła grupę). Równocześnie, te, które pozostały, zaznaczały, że towarzyszyło im przekonanie o tym, że nie chcą zawieść pozostałych. Część osób podkreśliła, że to postawa innych stanowiła dla nich wsparcie i inspirację (napęd do działania).

Część III. Partycypacja

Co według Was było najważniejsze w przygotowaniach do premiery?

Czy czuliście, że macie wpływ na ten proces? W jaki sposób?

Czy myślicie, że to poczucie wpływu zmieni sposób, w jaki postępujecie w życiu codziennym?

Czy zauważyliście, że osoby w grupie zaczęły przyjmować określone role (na przykład: liderki)?

Czy chcielibyście ponownie wziąć udział w takim projekcie? Dlaczego?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Uczestniczki opisały, że mierzyły się z czymś nowym i trudnym przez wiele godzin prób, a efekt końcowy przyniósł im dużą satysfakcję. Były przekonane, że miały wpływ, a wyrażały go poprzez działanie i nie bały się zmieniać rzeczy, które im nie odpowiadały; to były ich osobiste wybory. Liderki zespołu sprawiły, że uczestniczki czuły się bardzo bezpiecznie i miały swobodę wyrażania tego, co czują. Ta praca już teraz przekłada się na ich codzienne funkcjonowanie, zmieniając nastawienie do siebie i otaczającego świata. Role, jakie wyłoniły się w tym projekcie to: sekretarka, tłumaczka, kontrolerka, dyrektorka, liderka, wspierająca, opiekunka/kucharka oraz pilnująca czasu. Niektóre uczestniczki przyznały, że czasem projekt bywał przytłaczający, w szczególności w kontekście mierzenia się z własnymi uczuciami.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Dla uczestniczek szczególnie ważne okazało bycie na scenie. W procesie przygotowań miały duży wpływ na wiele elementów, cieszyły się dużą wolnością twórczą. Czuły się też bardzo wspierane, a mentorki dawały im dużo przestrzeni do odkrywania. Pojawiły się w nich bardzo wyraźne osobiste zmiany. Jedna z uczestniczek zaznaczyła, że przestała bać się popełniania błędów. Hasłem przewodnim stało się dla niej „koniec ze strachem”. Uczestniczki podkreśliły też, że wzajemnie się wspierają i dopingują; ta umiejętność kibicowania innym przekłada się również na większą życzliwość wobec samych siebie.

Potwierdziły zgodnie, że w grupie wykształciły się określone role, częściowo powiązane z granymi postaciami. Wymieniły następujące typy: liderka, „madame”, mediatorka, „don't give a fuck” (ta, której wszystko jedno, co powiedzą inni), gracja, femme fatale oraz osoba wspierająca/opiekunka.

Wszystkie uczestniczki odpowiedziały jednogłośnie, że chciałyby ponownie uczestniczyć w takim projekcie. Dla niektórych z nich był krokiem naprzód, ponieważ poczuły się włączone, wspierane i mogły mówić o ważnych dla siebie tematach na głębszym poziomie. Podkreśliły, że była to przestrzeń intymna, wolna od oceniania, co dało im szansę doświadczenia czegoś, czego wcześniej nie znały.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Uczestniczki wymieniały kilka kluczowych elementów procesu twórczego. W perspektywie scenicznej najbardziej podkreślana była kwestia relacji z publicznością – dużo uwagi poświęciły temu, w jaki sposób mimo planowanych, trudnych do przewidzenia interakcji, zachować własny przekaz. W kontekście współpracy istotna była dla nich atmosfera dobrowolności i dostosowania do każdej osoby. Podkreślały poczucie bycia na równi z reżyserkami – doświadczenie pełnego wysłuchania. Bardzo ważna okazała się otwarta rozmowa i dialog o wszystkich scenach. Uczestniczki podkreśliły wagę dbałości o komfort, dobrostan i nieprzekraczanie własnych granic. Wielokrotnie pojawiał się wątek serca jako doświadczenia miłości, przeżywania empatii; momentów, które poruszają bardzo głęboko i docierają do miejsc, do których codzienność nie dociera. W grupie uczestniczki czuły się zjednoczone i postrzegały siebie jako część czegoś większego, głęboko zakorzenionego. Ważne było też zaufanie do siebie i do procesu. Podkreślały, że czuły, iż nic nie muszą i mogą być w zgodzie ze sobą.

Badane były zgodne, że poczucie wpływu w życiu codziennym jest zależne od obszaru życia. Doświadczenie w teatrze dało im poczucie sprawczości: „ja mogę”. Dziś mogą poczuć to samo poza teatrem, w innych obszarach życia. Wymieniały wiele indywidualnych korzyści z udziału w projekcie. Jedna z uczestniczek powiedziała wprost: „Jestem wobec siebie bardziej łagodna”. W grupie wyłoniły się role: opiekunki, liderki, osoby uczącej, organizatorki, mentorki, „przycielaczki”, wizjonerki, ducha zespołu oraz profesjonalistki. Badane zaznaczyły, że niektóre role były pełnione przez różne osoby (w zależności od okoliczności). Wszystkie uczestniczki zgodnie odpowiedziały, że zdecydowanie chciałyby ponownie wziąć udział w takim projekcie. Mówiły o tym, że czują niedosyt, ponieważ w tej grupie jest wielki potencjał. Podkreślały, że to nie tylko proces twórczy, lecz też trudny proces transformacyjny.

Część IV. Zmiana społeczna

Czy czujecie, że ten projekt Was zmienił? Jeśli tak, to w jaki sposób?
Czy myślicie, że ta zmiana zostanie z Wami na dłużej? Co mogłoby pomóc ją utrzymać?

Zespół 1 – Restart Theater Athens

Uczestniczki deklarowały, że projekt przyczynił się do wzrostu ich pewności siebie. Stały się również bardziej zorganizowane, a ich uczucia bardziej poukładane. To, że mogły opowiedzieć swoją historię, dało im poczucie siły. Ponieważ przeszły przez różne doświadczenia (często traumatyczne), nie rzadko straciły kontakt z własnym ciałem – dzięki temu projektowi, częściowo go odzyskały. Poczuły się lżej: łatwiej jest im dzielić się rzeczami, które się wydarzyły. Dzięki temu projektowi doświadczyły też siły pracy zespołowej. Odpowiedziały zgodnie, że uważają, że zmiana pozostanie z nimi na dłużej. Chcą ciężko pracować nad tym, aby ją utrwaląć. Jako sposób na utrzymanie zmiany wskazały m.in. pamiętanie historii każdej z uczestniczek. To może pomagać pokonywać przeszkody – poznały inne silne kobiety, którym udało się pokonać trudności; są dla siebie nawzajem wzorami do naśladowania.

Zespół 2 – Društvo ZIZ

Większość uczestniczek przyznała, że zaszły w nich realne zmiany. Poczuły się bardziej spójne i stabilne; nauczyły się akceptować siebie w większym stopniu. Pojawiło się w nich również większe zaufanie do procesu. Wspólnym motywem stała się odwaga. Jedna z nich opisała, że wyszła poza swoje utarte schematy myślenia o sobie, przy czym zaznaczyła, że była taka wcześniej, lecz społeczeństwo sprawiło, że o tym zapomniała – projekt pomógł jej do siebie wrócić. Podkreślono też, że samo zobaczenie, że takie projekty są możliwe w społeczeństwie, jest ogromną nadzieją i dowodem na to, że zmiana może się wydarzyć. Jedna z uczestniczek zaznaczyła, że przestała milczeć w domu, zaczęła wyrażać siebie nie tylko w przestrzeni grupy, ale też w życiu codziennym, odnalazła swój głos w różnych relacjach i kontekstach, a pozytywne reakcje otoczenia dodały jej sił do dalszego działania.

Uczestniczki wyraziły nadzieję, że te zmiany pozostaną z nimi na stałe. Jednocześnie podkreśliły, że kluczowe jest to, co będzie się działo dalej; czy możliwa będzie kontynuacja kontaktów i uczestnictwo w kolejnych podobnych projektach.

Zespół 3 – Stowarzyszenie Kobietostan

Uczestniczki zaznaczyły, że cykliczność spotkań, jako pewna forma dyscypliny, przez ostatnie tygodnie porządkowała ich rzeczywistość. To pokazało im przydatność stałych elementów (rutyny) w funkcjonowaniu na co dzień. Część z nich podkreśliła, że przeddefiniowały swoje indywidualne postrzeganie przynależności do grupy (odmienność jako walor, a nie czynnik wykluczający). Kilka uczestniczek mówiło o zmianie spojrzenia na siebie; o większej akceptacji, ale też o tym, że postanowiły bardziej skupiać się na sobie i na swojej sile. Proces był dla nich okazją do obserwowania siebie w różnych (czasem abstrakcyjnych) okolicznościach. Dzięki temu mogły obserwować mechanizmy, które nimi kierują. Dowiedziały się więcej na temat swoich potrzeb, np. w zakresie tempa pracy, czasu potrzebnego na przetworzenie informacji; refleksję. W kontekście utrwalenia zmiany – wskazywały zarówno na czynniki wewnętrzne (zdobyty kapitał nowych doświadczeń, przemyśleń, wiedzy itd.), jak i na konkretne warunki zewnętrzne. Kilkukrotnie została wyrażona silna chęć (a nawet potrzeba) kontynuacji działań. Była ona różnie definiowana (poszukiwanie okazji do współpracy w tej grupie, otwarcie się na inne społeczności, być może wykorzystanie poznanych narzędzi w autorskich działaniach i własnych inicjatywach).

W kontekście końca projektu padła wypowiedź, którą i my wykorzystamy do zakończenia tego podrozdziału:

To się skończy wtedy, kiedy my wszystkie i wszyscy zdecydujemy, że to się skończyło.

3.3 Obserwacje

Obserwacje jawne oparłyśmy na analizie dwóch obszarów:

- komunikacji (m.in. forma, przebieg);
- partycypacji (m.in. atmosfera, poziom zaangażowania, relacje, role zespołowe).

Badania obserwacyjne dotyczyły wyłącznie uczestniczek (także w kontekście relacji z organizatorkami). Podczas analizy wyników obserwacji zastosowałyśmy analizę narracyjną, której podsumowanie zawarłyśmy w poniższych tabelach.

Obserwacje Društvo ZIZ przeprowadziłyśmy 27 marca 2026 roku podczas próby generalnej (Maribor, miejsce premiery).	
Komunikacja	Partycypacja
Komunikacja werbalna i niewerbalna, w różnych konfiguracjach (zmiany osobowe w interakcjach). Komunikacja werbalna: częsta, pozytywna, żartobliwa, empatyczna, cicha, bezkonfliktowa, niehierarchiczna (pomiędzy uczestniczkami); hierarchiczna pomiędzy reżyserką a uczestniczkami (uwagi na forum grupy i rozmowy indywidualne; dodatkowe pytania i wyjaśnienia; tłumaczenie się z błędów). Komunikacja niewerbalna: zauważalny wysoki poziom swobody m.in. cielesnej – przebieranie się; gesty świadczące o bliskości (dotyk), wsparciu (poklepywanie, masowanie, przytulanie, zbijanie piątek); skupienie, stres przed wystąpieniem (mobilizacja ciała poprzez oklepywanie); potrzeba odstresowania (taniec jako forma rozluźnienia). Przestrzeń: uporządkowana, traktowana w sposób odpowiedzialny jako wspólna, z szacunkiem do wszystkich osób uczestniczących.	Nadrzędna postawa: opiekuńczość (zauważalna w zachowaniach większości uczestniczek, opieka w odniesieniu do pozostałych osób, ale też w stosunku do przestrzeni, rekwizytów i innych elementów, które składały się na proces i rezultat). Zaobserwowane role: koordynatorka (uciszanie, wrażliwość na aspekty techniczne), dusza zespołu (rozładowywanie napięcia poprzez gesty, żarty) Atmosfera: koncentracja, uważność (wobec pozostałych osób i tego, co dzieje się na scenie), bliskość, swoboda, wsparcie, poczucie wspólnej odpowiedzialności, zespołowość (połączona z szacunkiem wobec potrzeby chwilowej izolacji). Podsumowanie: ogólne wrażenie pełnego zaangażowania, mobilizacji, spójności i zespołowości. Silnie zaznaczona „kobiecość” jako element tożsamości grupowej: makijaże, sukienki, fryzury, sposób bycia.

Tabela 5. Podsumowanie obserwacji jawnych (nieuczestniczących) uczestniczek z Društvo ZIZ. Opracowanie własne autorek części I.

Obserwacje Restart Theater Athens przeprowadziłyśmy 25 kwietnia 2026 roku podczas próby generalnej (Ateny, miejsce premiery).

Komunikacja	Partycypacja
Komunikacja werbalna i niewerbalna, w różnych konfiguracjach (zmiany osobowe w interakcjach). Komunikacja werbalna: mało intensywna, stonowana, operacyjna, zadaniowa, cicha, bezkonfliktowa, niehierarchiczna (pomiędzy uczestniczkami); hierarchiczna pomiędzy reżyserką a uczestniczkami (wyczuwalny autorytet, dominują uwagi na forum grupy, wysoki poziom koncentracji), zauważalna więź z pozostałymi organizatorkami (np. rozmowy z obecną na sali terapeutką). Komunikacja niewerbalna: spontaniczna (gesty, spojrzenia), subtelny kontakt fizyczny, ruch jako sposób na rozluźnienie napięcia i zmobilizowanie ciała do działania (np. podskoki). Przestrzeń: współdzielone kulisy pełne dodatkowych artefaktów, brak „indywidualnych stanowisk”.	Nadrzędna postawa: koncentracja indywidualna na jakości wystąpienia (uczestniczki skupione na własnej roli: powtarzanie tekstów, mobilizowanie ciała). Równocześnie: przejawy wzajemnego wsparcia (bicie braw, wspierające okrzyki). Wrażenie zintegrowanego, międzypokoleniowego zespołu; relacje koleżeńskie, profesjonalne (wspólne dążenie do jak najwyższej jakości), brak przejawów głębokiej bliskości i grupowej intymności. Zaobserwowane role: dusza zespołu (rozładowywanie napięcia poprzez żarty lub dbanie o dobrostan pozostałych np. masowanie, oferowanie jedzenia), specjalistka i koordynatorka (wsparcie organizatorek w zarządzaniu procesem). Atmosfera: koncentracja, stres, mobilizacja, profesjonalizm, zadaniowość, uważność i odpowiedzialność (wobec pozostałych osób i tego, co dzieje się na scenie). Podsumowanie: wrażenie wysokiego poziomu mobilizacji i dbałości o jakość finalnej prezentacji; profesjonalizm; indywidualizm połączony z zespołowością.

Tabela 6. Podsumowanie obserwacji jawnych (nieuczestniczących) uczestniczek z Restart Theater Athens. Opracowanie własne autorek części I.

Ze względu na charakter performatywny wydarzenia Stowarzyszenia Kobietostan (brak sztywnego podziału na scenę i publiczność, wszystkie uczestniczki cały czas w przestrzeni „grania”), obserwacje przeprowadziłyśmy podczas przygotowań do próby generalnej oraz do prezentacji premierowej (8 i 9 maja 2026 roku w miejscu premiery we Wrocławiu).

Komunikacja	Partycypacja
Komunikacja werbalna i niewerbalna, dominacja komunikacji na forum; zdawkowe, operacyjne interakcje w mniejszych grupach (np. przekazanie konkretnej wskazówki). Komunikacja werbalna: różne odstony, komunikacja w przeważającej części stonowana, jednostajna, uważna. Efekt „poczty pantoflowej” – przekazywanie polecenia osoba po osobie; czasami krzyk jako operacyjny sposób bycia usłyszonym przez grupę np. w celu zwołania wszystkich do danego punktu. Podczas omówienia na forum komunikacja niehierarchiczna, rozwinięta kultura feedbacku, każdy swobodnie daje sugestie, dzieli się przemyśleniami (z zauważalnym uwzględnieniem roli reżyserki jako tej, która dokonuje selekcji i podejmuje decyzje); dominująca narracja w liczbie mnogiej (my).	Nadrzędna postawa: naczynia połączone (indywidualne zadania jako element większej całości), wspólna odpowiedzialność, wysoki poziom wzajemnej uważności, dodatkowe eksponowanie cudzych pomysłów, które uznano za wartościowe. Zaobserwowane role: przechodnie, zmienne, wiele osób wykazywało płynność generowania pomysłów i swobodę komentowania rozwiązań (kreatorka/ewaluatorka); dodatkowo: rola liderska oraz rola tłumaczki w kontekście współpracy z przedstawicielkami Restart Theater Athens. Atmosfera: zmienna i bardzo zróżnicowana; chaos, zmęczenie, niepewność, ciekawość związana z tym, co nastąpi; wspólne eksperymentowanie i ciągłe poszukiwania twórcze, wysoki poziom stresu, ale też skupienia.

Komunikacja niewerbalna: rzadka, operacyjna (np. ciche wskazanie gdzie coś jest), gesty jako przejawy aprobaty dla tego, co zrobiła dana osoba (niewerbalny komentarz). Podczas omówienia na forum intuicyjne i nawykowe formowanie okręgu. Poza tym, uczestniczki w ciągłym ruchu, przewaga postaw otwartych. Znikomy kontakt fizyczny. Przestrzeń: brak jasno wydzielonej kulisy, co wynikało bezpośrednio z formy performatywnej (cała przestrzeń „grała”).	Podsumowanie: stan twórczego chaosu, różny poziom zaangażowania przy równoczesnym wrażeniu silnego poczucia przynależności i wspólnej odpowiedzialności (zespołowość). Brak kontaktu fizycznego jako przejawu wsparcia czy bliskości relacji.
--	--

Tabela 7. Podsumowanie obserwacji jawnych (nieuczestniczących) uczestniczek ze Stowarzyszenia Kobietostan. Opracowanie własne autorek części I.

4. Teatr partycypacyjny jako narzędzie zmiany społecznej? – wnioski z badań

Wracamy do Claire Bishop i jej definicji szeroko pojętej sztuki partycypacyjnej, w której podkreśla, że jest nią praktyka, w której:

ludzie stanowią centralne tworzywo artystyczne i materiał, na wzór teatru i performansu (Bishop, 2012, s. 2)

i jednocześnie jest

ostateczną sztuką polityczną (Bishop, 2012, s. 2)

Z naszej perspektywy oznacza to tyle, że w teatrze partycypacyjnym dostrzec można potencjał generowania realnej zmiany społecznej, a badania, które przeprowadziłyśmy w ramach projektu, w dużej mierze to potwierdziły. Poniżej przedstawiliśmy kluczowe wnioski, które mamy nadzieję staną się punktem

wyjściowym do dalszej dyskusji na temat tego, w jaki sposób korzystać z wielkiego potencjału, jaki daje ta forma.

KLUCZOWE WNIOSKI Z BADAŃ W PODZIALE NA CZTERY OBSZARY ANALIZY

KOMUNIKACJA

Zgodnie z przedstawioną przez nas koncepcją M. Fleischera, komunikacja to negocjacja znaczeń, która generuje i podtrzymuje system społeczny. Mówimy m.in. po to, by poczuć przynależność i zaspokoić nasze osobiste potrzeby (Fleischer, 2007). Badania, które przeprowadziłyśmy, to potwierdziły: dla uczestniczek teatr był przestrzenią, w której poprzez mówienie i współtworzenie zaspokajały podstawową potrzebę przynależności. Wypracowywanie własnego, grupowego „kodu” i języka scenicznego było dla nich narzędziem budowania wspólnoty. Uczestniczki i organizatorki wielokrotnie podkreślały kluczową rolę tzw. kontraktu. Efektywna komunikacja (w procesach partycypacyjnych, ale też szerzej) wymaga zatem ustalenia i respektowania jasno określonych zasad. Równie istotne z perspektywy organizatorek okazały się wzajemne i zewnętrzne superwizje. Udział w procesie twórczym pomógł uczestniczkom wyposażać się w nowe narzędzia i kompetencje komunikacyjne, które naturalnie zaczęły przenosić poza salę prób – odzyskały lub wzmocniły „głos”, którego grupy wykluczane społecznie bywają systemowo pozbawiane.

WYKLUCZENIE SPOŁECZNE

Badania, które przeprowadziłyśmy, potwierdziły niejednorodność zjawiska, jakim jest wykluczenie społeczne (Silver, 1994). Organizatorki i uczestniczki wielokrotnie zwracały uwagę na jego charakter krzyżowy, łącząc m.in. płeć, seksualizację, przemoc, orientację seksualną, kondycję psychiczną i sytuację materialną. Doprowadziło je to do postrzegania wykluczenia społecznego w kategoriach „wielopoziomowej defaworyzacji” – co wpisuje się w ujęcie partycypacyjne i dystrybucyjne (Grotowska-Leder, 2005). Badane zauważyły, że osoby wykluczane często internalizują bariery systemowe – co odzwierciedla podejście moralizujące, zrzucające winę na ofiary (Levitas, 1998). Wskutek tego dochodzi do paraliżu analitycznego i zjawiska „samowykluczenia”: jednostki obarczają się winą i same odbierają sobie prawo do uczestnictwa, zanim zdąży zrobić to grupa. Równie istotnym wątkiem okazało się samo stosowanie określenia „wykluczeni społecznie”. W projektach, które są skierowane do grup zagrożonych wykluczeniem lub wykluczanych społecznie, warto w pierwszej

kolejności ustalić konkretne podejście definicyjne (jak rozumiemy wykluczenie społeczne i do kogo wobec tego kierujemy projekt?), a następnie opracować odpowiednią strategię komunikacji, tak by stosowane określenia nie miały znamion nadmiernego etykietowania czy stygmatyzacji.

PARTYCYPACJA

Uczestniczki badań zgodnie wskazały, że teatr bez partycypacji jest pustą formą („Nie ma teatru bez partycypacji, bez niej jest to tylko pusty budynek”), a wykluczenie jest rozumiane jako bezpośredni skutek pozbawienia możliwości uczestnictwa. To bezpośrednio koresponduje z tezą Rappaporta (1981, 1987) o empowermentcie jako procesie przywracania sprawczości: nieobecność partycypacji to nieobecność kontroli nad własnym życiem. Wyniki badań pokazują, że wszystkie zespoły rozróżniają uczestnictwo formalne od rzeczywistego i tę różnicę traktują jako kluczową. To wprost odpowiada diagnostycznemu zastosowaniu drabiny partycypacji Arnstein (1969): pytanie nie brzmi „czy zapraszamy?”, lecz „na którym szczeblu drabiny faktycznie się plasujemy?”. Realna zmiana pozycji wykluczonych następuje dopiero przy partnerstwie, delegowaniu władzy i pełnej kontroli obywatelskiej. Bezpieczeństwo pojawia się jako fundament, bez którego żaden poziom partycypacji nie jest możliwy. Koreluje to z teorią samostanowienia Deciego i Ryana (1985, 2000): ludzie są najbardziej zmotywowani, gdy spełnione są trzy podstawowe potrzeby psychologiczne: autonomia, kompetencje i relacyjność. Strach przed oceną, demaskacją lub niespełnieniem oczekiwań blokuje przede wszystkim poczucie autonomii i relacyjności, co badane opisały jako „głównego wroga uczestnictwa”.

Badane podkreślały istotny wymiar spotkania różnych perspektyw: wymiana energii i uczenie się z różnych kultur; budowanie głębszej więzi z tematem przez autentyczne ludzkie zaangażowanie; budowanie wspólnoty i rozwiązywanie konfliktów. Odpowiada to rozróżnieniu Putnama (2000) na kapitał wiążący i pomostowy: teatr partycypacyjny działa tam, gdzie grupy wykluczone mają nadmiar kapitału wiążącego (silna spójność wewnętrzna) i deficyt pomostowego (brak więzi z innymi grupami i instytucjami). Teatr staje się przestrzenią wytwarzania właśnie tego brakującego kapitału pomostowego. Dopełnieniem jest perspektywa Bourdieu (1986): włączenie perspektyw wykluczonych do języka i formy spektaklu to uznanie ich kapitału kulturowego

i symbolicznego. Zgodnie z koncepcją Service-Dominant Logic (SDL), uczestniczki wniosły na scenę swoje unikalne zasoby (doświadczenia) i zyskały platformę do kształtowania własnych narracji. Zamiast być tematem debaty, stały się jej współproducentkami.

ZMIANA SPOŁECZNA

W podejściu morfogenetycznym Archer (1996, 2019) punkt wyjścia każdego cyklu zmiany stanowią istniejące struktury i instytucje (T1 – structural conditioning). Wyniki badań pokazują, że wykluczenie uczestniczek było zakorzenione strukturalnie, a teatr był świadomie używany jako „legalny punkt wejścia” do przestrzeni normalnie niedostępnych. Jednocześnie te same struktury okazały się ograniczeniem dla samych organizatorek: uzależnienie od finansowania grantowego wymusza rytm „start-stop”: projekt kończy się, zanim nowe wzorce zdążą się zakorzenić. Zmiana społeczna nie mogła więc zaistnieć jako efekt systemowy. Faza interakcji (T2–T3) to w modelu Archer moment, w którym aktorki i aktorzy, wyposażeni w refleksyjność, mogą podejmować działania negocjujące lub kwestionujące istniejący porządek. Na tym etapie wyniki badań są jednoznacznie pozytywne: odnotowano konkretne zmiany w trakcie procesu. Uczestniczki, które początkowo były zamknięte i wycofane, z czasem „odzyskały swoją moc, charyzmę i obecność”, doświadczyły nowego poczucia przynależności. Zatem faza interakcji społecznej rzeczywiście się dokonała i teatr sprawnie pełnił funkcję przestrzeni, w której aktorki mogły negocjować swoje tożsamości i relacje. Kluczowy etap w modelu Archer to T4 – zmiana. Pytanie, czy efektem interakcji jest realna zmiana strukturalna (morfogeneza), czy jedynie reprodukcja istniejących układów (morfostaza). Wyniki badań sugerują asymetrię: na poziomie indywidualnym i grupowym zmiana jest wiarygodna i udokumentowana. Uczestniczki wychodzą z procesu z poszerzonym poczuciem sprawczości, nową siecią relacji i trwałymi przyjaźniami, z narzędziami komunikacji i doświadczeniem ukończenia spektaklu, nierzadko z odbudowanym poczuciem wartości. Na poziomie strukturalnym: instytucji, polityk, warunków, które generowały wykluczenie – zmiany brak lub jest ona nieweryfikowalna. Brakuje też narzędzi do śledzenia długofalowych efektów. Bez T4 na poziomie strukturalnym cykl morfogenetyczny pozostaje niezamknięty, co nie oznacza porażki, lecz wskazuje, że warunkiem zmiany systemowej musiałby być kolejny, zakumulowany cykl obejmujący instytucje i polityki.

Model dynamiki pola sił Lewina (1943, 1946, 1947) opisuje sytuacje społeczne jako pole napięć między siłami popychającymi w kierunku zmiany a siłami utrzymującymi status quo. W badanych projektach siłami napędowymi były: bezpieczna przestrzeń i zaufanie zbudowane przez organizatorki, artystyczna forma teatralna obniżająca próg wejścia, wspólne doświadczenie procesu twórczego oraz zaangażowanie uczestniczek. Siłami hamującymi okazały się: strukturalne uzależnienie od grantów (rytm „start-stop”), brak osoby podtrzymującej nowe normy po odejściu facylitatorek oraz ograniczony zasięg oddziaływania projektów względem skali wykluczenia. Lewinowski model trzech faz: rozmrożenia, zmiany i zamrożenia, pozwala najdokładniej opisać trajektorię zmiany w badanym projekcie. Faza rozmrożenia przebiegła skutecznie: organizatorki konsekwentnie budowały bezpieczną przestrzeń, co destabilizowało dotychczasowe, zamknięte postawy uczestniczek. Faza zmiany była dynamiczna i widoczna – uczestniczki przechodziły od oporu i wycofania do otwartości, odwagi i poczucia wartości. Problem leży w fazie zamrożenia: utrwalenie nowego stanu wymaga długoterminowych struktur, a nie jednorazowych projektów. Jeśli nie można utrwalić struktury, można przynajmniej wzmocnić jednostki na tyle, by zmiana zachodziła w nich samych, niezależnie od zewnętrznych warunków. Zmiana zatem nastąpiła, ale w wymiarze jednostkowym i grupowym. Natomiast zamrożenie zmiany na poziomie strukturalnym pozostaje otwartym zadaniem, wymagającym akumulacji wielu takich działań, wielu podmiotów i długoterminowych ram instytucjonalnych.

PERSPEKTYWA PRAKTYCZNA

Etapy i przykładowe narzędzia
pracy w teatrze partycypacyjnym

1 Zanim zaczniemy

Ten przewodnik wyrósł z praktyki. Z rozmów po próbach, z momentów niepewności, z sytuacji, które działały zaskakująco dobrze – i z tych, które zmuszały nas do zatrzymania się i przemyślenia własnych metod pracy. Powstał dzięki doświadczeniom trzech partnerek projektu WOMEN interACT: Društvo ZIZ ze Słowenii, Restart Theater Athens z Grecji oraz Stowarzyszenia Kobietostan z Polski. Wszystkie od lat pracujemy z teatrem partycypacyjnym, często w środowiskach naznaczonych marginalizacją, napięciem i społeczną kruchością.

To właśnie z tych doświadczeń – z tego, co okazywało się wspierające, ale też z tego, co wymagało szczególnej uważności – zbudowana została ta część publikacji.

Nie próbujemy proponować jednej uniwersalnej metody. Bardziej zależy nam na dzieleniu się praktykami, które sprawdziły się w konkretnych warunkach i w pracy z konkretnymi grupami – często z kobietami, których historie i doświadczenia pozostają niewidoczne w przestrzeni publicznej. Obok narzędzi i ćwiczeń znajdziecie tu więc również refleksje o tym, co pomaga procesom partycypacyjnym się rozwijać, a co może je osłabiać, komplikować lub wystawiać na próbę.

Kiedy zaczęłyśmy mapować nasze doświadczenia, szybko okazało się, że mimo różnic w językach pracy i artystycznych estetykach wszystkie rozpoznajemy trzy etapy procesu twórczego:

- budowanie grupy
- gromadzenie materiału
- tworzenie spektaklu

Nie traktujemy ich jednak jako sztywnych, oddzielonych od siebie faz. Proces teatralny rzadko przebiega linearnie – bardziej przypomina ruch spiralny niż prostą drogę od punktu A do punktu B. Wracamy do wcześniejszych etapów, cofamy się, zmieniamy kierunek. To, co początkowo służy budowaniu relacji, może później stać się materiałem scenicznym. To, co wydawało się zamknięte, może ponownie się otworzyć.

W tym przewodniku najwięcej miejsca poświęcamy pierwszemu etapowi – budowaniu grupy. Z naszej perspektywy właśnie tutaj powstaje fundament całego dalszego procesu. Szczególnie w pracy partycypacyjnej, która opiera się na relacjach, zaufaniu i gotowości do współtworzenia.

Każdemu etapowi towarzyszy opis jednego wybranego narzędzia – praktyki rozwijanej przez jedną z organizacji partnerskich. Wyjątkiem jest pierwszy rozdział, w którym dodatkowo pojawia się Kontrakt – wspólne narzędzie wszystkich trzech partnerek projektu. To ono tworzy podstawowe ramy pracy z grupą i pomaga nam budować wspólną odpowiedzialność za proces.

Ta część przewodnika powstała z doświadczeń, prób, błędów, napięć i odkryć artystek współtworzących projekt WOMEN interACT. Redakcję całości przygotowała Iwona Konecka ze Stowarzyszenia Kobietostan, jednak nie jest to jedna opowieść prowadzona jednym głosem. To raczej spotkanie wielu perspektyw – czasem podobnych, czasem bardzo różnych – które nawzajem się uzupełniają i poszerzają.

Nie próbowaliśmy tych różnic wygładzać. Wręcz przeciwnie – chcieliśmy zachować zarówno to, co nas łączy (a okazało się tego zaskakująco dużo), jak i to, co wynika z odmiennych intuicji, metod pracy czy lokalnych kontekstów.

Dlatego tak ważne są dla nas bezpośrednie głosy artystek. Cytaty nie pełnią tutaj funkcji dodatku ani ilustracji – są równorzędną częścią tej publikacji. To one często prowadzą narrację dalej, nadają jej kierunek i pozwalają zobaczyć proces z różnych perspektyw. Opisy narzędzi pozostają w rękach ich autorek.

Ta publikacja nie jest podręcznikiem ani zamkniętym systemem metod. Jest raczej zapisem praktyki – i zaproszeniem do dalszego rozwijania, przekształcania i podważania tych doświadczeń we własnej pracy.

Całość przedstawiona jest jako proces: od rozpoczęcia pracy grupy aż po premierę spektaklu. W kolejnych częściach opisujemy etapy tego procesu i ich charakterystykę, wraz z przykładowymi narzędziami pracy.

2 Przede wszystkim grupa

2.1 Opis etapu

W projektach partycypacyjnych wszystko zaczyna się od grupy. To właśnie na początku procesu powoli buduje się przestrzeń relacji, zaufania i współodpowiedzialności – warunki, bez których trudno mówić o prawdziwym współtworzeniu.

Ten etap jest kluczowy w doświadczeniu wszystkich partnerek WOMEN interACT. Artystki z Društvo ZIZ podkreślają, że fundamentem procesu jest budowanie relacji opartych na zaufaniu – zarówno pomiędzy samymi uczestniczkami, jak i pomiędzy grupą a moderatorkami. Chodzi o stworzenie wspólnej przestrzeni porozumienia przy jednoczesnym uznaniu indywidualnych sposobów wyrażania się każdej osoby.

Restart Theater Athens zwraca uwagę, że bez solidnego procesu budowania społeczności trudno mówić o współtworzeniu, które rzeczywiście wzmacnia uczestniczki. Jak zauważają:

Gdyby ten etap nie przebiegł pomyślnie, niezwykle trudno byłoby przejść do takiego procesu współtworzenia, który byłby wzmacniający dla uczestniczek – co było głównym celem projektu.

– Angeliki Kasola, Restart Theater Athens

Budowanie grupy nie jest więc jedynie przygotowaniem do pracy artystycznej. Jest samym fundamentem procesu.

Tworzymy przestrzeń do dalszej pracy

Jednym z najważniejszych zadań na początku procesu jest stworzenie przestrzeni, w której można poczuć się bezpiecznie – psychologicznie, relacyjnie i etycznie.

To poczucie bezpieczeństwa pozwala grupie najpierw się skonsolidować, zbudować i poczuć wspólnotowość, a na późniejszym etapie pracy – różnicować, eksplorować własną kreatywność, odkrywać różnorodność w obrębie zespołu.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

Jak podkreśla Restart Theater Athens:

W partycypacyjnych i społecznie zaangażowanych procesach artystycznych – szczególnie tych, które dotyczą doświadczeń wykluczenia, dyskryminacji i przemocy – bezpieczeństwo nie jest warunkiem drugorzędym, ale metodologiczną podstawą

– Angeliki Kasola, Restart Theater Athens



Fotografia 1, aut. Žiga Auer

Jedną z najważniejszych praktyk wspólnych dla naszych procesów jest tworzenie Kontraktu – wspólnie ustalanych zasad pracy, granic i sposobów reagowania na trudne sytuacje. Ważne jest dla nas to, by zasady te nie były narzucone z góry, ale wypracowywane razem z grupą. Często sam proces tworzenia Kontraktu zajmuje więcej niż jedno spotkanie.

Budowanie poczucia bezpieczeństwa wymaga często również dodatkowych form wsparcia. My spotykałyśmy się na wzajemnych superwizjach liderek grup, konsultowałyśmy się z psychologkami, a w niektórych procesach także zapraszałyśmy do procesu terapeutki, które wspierały uczestniczki w trudniejszych momentach.

Poszczególne zespoły różniły się jednak w podejściu do pracy z osobistymi historiami uczestniczek. W projektach Restart Theater Athens wsparcie psychologiczne zostało bezpośrednio wpisane w ramy procesu artystycznego, ponieważ uczestniczki miały silną potrzebę dzielenia się własnymi doświadczeniami.

Włączenie wsparcia terapeutycznego w ramy artystyczne pozwoliło nam zatem zachować równowagę między twórczą eksploracją a odpowiedzialnością psychologiczną. Jednocześnie starałyśmy się jasno wyjaśnić, że projekt nie był interwencją terapeutyczną, ale procesem artystycznego współtworzenia. Zachowanie tego rozróżnienia było ważne z etycznego punktu widzenia.

– Irini Mela, Restart Theater Athens

Restart podkreśla również, że uwzględnienie świadomości traumy w metodologii pracy pomogło sprawić, że proces był wzmacniający, a nie wyczerpujący. ZIZ i Kobietostan częściej pracują poprzez ciało, obraz, metaforę i działania performatywne, unikając bezpośredniego autobiograficznego opowiadania.

We wszystkich naszych działaniach ważne było jednak jedno: jasne określenie ram procesu. Choć traktujemy teatr jako przestrzeń spotkania, rozwoju i kontaktu z własną wrażliwością, od początku staramy się jasno komunikować, że jesteśmy tu przede wszystkim po to, by wspólnie tworzyć sztukę. Nie jesteśmy terapeutkami. Jesteśmy artystkami pracującymi wspólnotowo – a nasze narzędzia i metody wynikają właśnie z tej perspektywy.

Wchodzimy w zabawę, głos i ciało

Stopniowo osławiamy uczestniczki z ich własną kreatywnością. Nie chodzi o to, by od razu „tworzyć spektakl”, ale by najpierw otworzyć przestrzeń, w której można zacząć swobodnie eksperymentować, reagować, bawić się i być razem.

Poprzez gry, improwizacje, opowiadanie historii, praktyki oparte na pracy z ciałem i wspólne śpiewanie grupa zaczęła doświadczać kreatywności jako procesu współdzielonego, a nie indywidualnego osiągnięcia. Działania te wspierały spontaniczność, wrażliwość i radość, pomagając stopniowo rozpuszczać początkowe zahamowania i hierarchie w grupie. Uczestniczki uczyły się podziwiać siebie nawzajem, wspierać się i reagować na siebie, wzmacniając relacje równoległe z rozwijaniem umiejętności artystycznych.

– Angeliki Kasola, Restart Theater Athens

Pracujemy poprzez gry grupowe i ruchowe, improwizację, wspólne śpiewanie, ćwiczenia z wyobraźnią i skojarzeniami. Szukamy takich narzędzi, które pozwalają wejść w proces twórczy bez konieczności zbyt szybkiego odsłaniania siebie. Zależy nam również na tym, by proponować różnorodne sposoby ekspresji – tak, aby każda osoba mogła znaleźć formę uczestnictwa bliską sobie.

...dając uczestniczkom do zrozumienia, że w procesie, który proponujemy, znajdzie się miejsce dla różnorodnych potencjałów, zdolności i zainteresowań. Unikamy również zadań potencjalnie konfliktogennych, wzmacniających rywalizację, a wykorzystujemy te budujące zespołowość, współpracę, przywracające dziecięcą spontaniczność. Stawiamy na radość i zabawę jako przestrzeń, w której buduje się wzajemny sojusz i wsparcie, puszczają napięcia, obniża się wewnętrzna garda, zmniejsza poczucie nieufności.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

Artystki z Društvo ZIZ podkreślają również, jak ważne jest szczególne dbanie o osoby bardziej wycofane – tak, aby mogły bezpiecznie wejść w proces i stopniowo doświadczać własnej sprawczości.

Wykorzystywałyśmy różnorodne ćwiczenia, rozmowy i refleksje dotyczące relacji władzy, mechanizmów wykluczenia i włączania, opresji oraz dynamiki grupowej, aby tworzyć bardziej równościowe i włączające środowisko dla wszystkich uczestniczek.

– Barbara Polajnar, Društvo ZIZ

Restart Theater Athens koncentrował się natomiast mocno na sprawczości związanej z opowiadaniem własnych historii. Uczestniczki odkrywały, że tę samą opowieść można wyrazić na wiele różnych sposobów. To doświadczenie wzmacniało poczucie wpływu i pozwalało przechodzić od samego dzielenia się doświadczeniem do bycia autorkami i performerkami własnych narracji.

Kobietostan w tym etapie szczególnie mocno pracuje z głosem – co wydaje nam się istotne zwłaszcza w kontekście trudności, których wiele kobiet doświadcza w dostępie do własnego, pełnego i mocnego głosu.



Fotografia 2, aut. Justyna Żądło

Praca z głosem – stanowiąca fundament dalszej pracy, pozwalająca uczestniczkom odkrywać i wzmacniać swój głos, wyrażać siebie i metaforycznie stawiać za samą sobą. Dawać głos. Usłyszawszy same siebie i siebie nawzajem, przełamujemy pierwszy opór, pierwszą wewnętrzną barierę, pokonujemy pierwszy lęk, przeżywamy pierwszy zachwyt i możemy ruszać dalej – w stronę kreatywności.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

To również moment, w którym stopniowo zaczynamy wprowadzać podstawowe elementy pracy performatywnej – obecność sceniczną, zajmowanie przestrzeni, relacje pomiędzy ciałami czy dynamikę siły i widzialności na scenie.

Ustalamy ramy wspólnej pracy

Na tym etapie zaczynamy również budować wspólne struktury pracy. W praktyce Kobietostanu ważną rolę odgrywa figura kręgu – zarówno jako fizyczny sposób organizacji przestrzeni, jak i symbol równości oraz współpracy.

Zależy nam na budowaniu zespołu, w którym – jak w kole – każda z uczestniczek jest na równi widoczna i słyszalna, ale w którym też my – jako prowadzące – nie wchodzimy w relację hierarchiczną, wyższościową. Owszem, przez cały czas trwania naszej pracy czuwamy nad nią i prowadzimy uczestniczki, ale nie jest to prowadzenie onipotenne, mistrzowskie, a możliwie partnerskie i transparentne. Taka strategia wyzwala nie tylko większą partycypacyjność uczestniczek, ale też równocześnie nie obarcza nas nadmierną odpowiedzialnością za grupę.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

W pracy wszystkich partnerek WOMEN interACT regularnie wracamy do podkreślania, że każda osoba uczestnicząca jest współodpowiedzialna zarówno za własny dobrostan, jak i za to, co wnosi do grupy.

Proces partycypacyjny opiera się na wolności ekspresji, ale ta wolność obejmuje również świadomość własnych granic.

– Barbara Polajnar, Društvo ZIZ

Zależy nam na tym, by odpowiedzialność nie rozmywała się w grupie, ale też nie spoczywała wyłącznie na osobach prowadzących.

Nasze doświadczenie pokazuje, że właśnie takie wspólnie wypracowane ramy stają się stabilnym punktem odniesienia dla dalszej pracy twórczej. Dają poczucie ciągłości, przejrzystości i odpowiedzialności – a dzięki temu pozwalają uczestniczkom stopniowo podejmować artystyczne ryzyko i wchodzić głębiej w proces współtworzenia.

Jesteśmy uważne na to, co dzieje się w grupie

Faza budowania społeczności wymaga nie tylko czasu, ale także bardzo uważnego przyglądania się dynamice grupy. W procesach partycypacyjnych spotykają się osoby o różnych doświadczeniach, temperamentach i poziomach pewności siebie. Naturalnie pojawiają się napięcia, nierówności w zajmowaniu przestrzeni czy trudności komunikacyjne. Jednym z ważnych zadań osób prowadzących jest zauważanie tych mechanizmów i reagowanie w taki sposób, by chronić zarówno pojedyncze osoby, jak i sam proces twórczy.

Częstym wyzwaniem okazuje się zachowanie równowagi w obszarze tego, czyje głosy są słyszane. Niektóre osoby łatwiej zajmują przestrzeń i szybciej wchodzi w działanie, inne potrzebują więcej czasu, by poczuć się bezpiecznie. Dlatego tak ważne jest nieustanne wracanie do wspólnych zasad komunikacji oraz wspieranie uczestniczek w rozwijaniu świadomości tego, jak działa grupa.

Budowanie wspólnoty bywa również związane z trudnymi decyzjami. Czasami zdarza się, że ktoś nie jest w stanie funkcjonować w uzgodnionych ramach albo swoim zachowaniem destabilizuje proces. Towarzystwo takim sytuacjom wymaga jednocześnie empatii i gotowości do wzięcia odpowiedzialności za decyzje dotyczące dalszego udziału danej osoby w pracy grupy.

Warto też pamiętać, że ten pierwszy etap rzadko bywa spektakularny.

Ten pierwszy etap jest szczególnie czasochłonny, może być żmudny i burzliwy (a my chcemy już pędzić w stronę kreatywności, w stronę spektaklu!), ale nie należy go pospieszać.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

To właśnie ten czas pozwala stopniowo stworzyć bezpieczną i zdrową przestrzeń pracy – bez niego proces twórczy nie ma na czym się oprzeć.

W radzeniu sobie z wyzwaniami bardzo pomocne okazują się również różne formy wsparcia dla osób prowadzących. Jedną z nich jest superwizja. Wszystkie pracowałyśmy zarówno w parach współprowadzących, korzystając z superwizji koleżeńskiej, jak i z konsultacji pomiędzy organizacjami partnerskimi oraz profesjonalnej superwizji psychologicznej. Pomagało nam to

lepiej rozumieć dynamikę grupy, nazywać pojawiające się konflikty i szukać adekwatnych sposobów reagowania.

Troska o dynamikę grupy, cierpliwość i gotowość do reagowania na napięcia są więc integralną częścią tego etapu pracy. Nawet jeśli wiele z tych działań pozostaje niewidocznych z zewnątrz, to właśnie one w ogromnym stopniu decydują o tym, czy proces twórczy będzie mógł rozwijać się w sposób bezpieczny i rzeczywiście oparty na współpracy.

Budowanie wspólnoty nie jest jedynie początkiem procesu. To coś, co trwa przez cały czas pracy – tylko w różnych formach. Zaufanie, odpowiedzialność i uważność potrzebują stałej troski i ciągłego odnawiania.

W kolejnej części przyglądamy się dwóm konkretnym narzędziom, które wspierały nas w tworzeniu takiej przestrzeni pracy. Pierwszym z nich jest Kontrakt grupowy – praktyka rozpoczęta przez Kobietostan, dziś obecna u wszystkich partnerek, pomagająca wspólnie ustalać zasady współpracy, granice i sposoby reagowania na trudne sytuacje.

Drugim jest propozycja Društvo ZIZ – „Obserwowanie grającego ciała w przestrzeni” – praktyka rozwijająca świadomość obecności, relacji i ekspresji cielesnej, wspierająca uczestniczki w przechodzeniu od codziennych sposobów funkcjonowania do bardziej świadomej obecności performatywnej.

2.2 Narzędzia

Kontrakt

**Angeliki Kasola (Restart Theater Athens) Iwona Konecka
(Stowarzyszenie Kobietostan)**

Fundamentem fazy budowania grupy jest dla nas narzędzie, które nazywamy Kontraktem. Nie traktujemy go jako formalnego dokumentu ani zbioru sztywnych zasad. Kontrakt jest raczej żywą praktyką – czymś, co powstaje wspólnie z uczestniczkami i stopniowo kształtuje sposób, w jaki pracujemy, komunikujemy się i troszczymy o siebie nawzajem przez cały proces.

Z czasem staje się kręgosłupem wspólnej pracy – strukturą, która podtrzymuje jej wymiar etyczny, relacyjny, twórczy i praktyczny. Wszystkie te elementy są potrzebne, jeśli współtworzenie ma być naprawdę odpowiedzialne i znaczące.

Opis narzędzia

Poniżej przedstawiamy bardziej rozbudowany sposób tworzenia Kontraktu. Osobom, które mają już doświadczenie z podobnymi praktykami, pozwala on wyjść poza gotowe, schematyczne formuły i odzyskać bardziej autentyczny kontakt z tym procesem. Dla osób, które spotykają się z nim po raz pierwszy, może stać się łagodnym wejściem w pracę grupową i pomóc zrozumieć sens wspólnego ustalania zasad.

Pracę nad Kontraktem dzielimy tu na kilka etapów. W krótszych procesach pierwszy i drugi krok można pominąć.

1. Auto-refleksja

Zapraszamy uczestniczki do zamknięcia oczu albo skupienia wzroku w jednym punkcie i poświęcenia chwili na osobistą refleksję:

Jak funkcjonowałam wcześniej w grupach?

Jak się w nich czułam?

Co było dla mnie trudne lub niekomfortowe?

Czego potrzebowałam?

I co zauważam w sobie teraz – będąc w tej konkretnej grupie?

2. Mapowanie potrzeb

Rozdajemy mazaki i samoprzylepne karteczki. Każda osoba zapisuje swoje potrzeby związane z funkcjonowaniem w grupie – jedna potrzeba na jednej kartce.

Następnie jedna osoba odczytuje swoją pierwszą kartkę i umieszcza ją na środku kręgu lub przykleja do dużego arkusza papieru. Może powiedzieć o niej kilka słów.

Osoby, które odnajdują podobną potrzebę u siebie, dokładają swoje kartki obok – w ten sposób zaczyna powstawać pierwsza „wyspa” na mapie grupy.

Kolejna osoba dzieli się swoją potrzebą i proces się powtarza. Tworzą się następne wyspy.

Kontynuujemy, aż wszystkie osoby, które chcą coś wnieść, będą miały na to przestrzeń. Nie ma obowiązku ujawniania wszystkiego – niektóre rzeczy mogą pozostać prywatne.

3. Tworzenie wspólnych ustaleń

Wspólnie przyglądamy się mapie potrzeb i zadajemy pytania:

Jakie zasady mogą wspierać te potrzeby w naszej grupie?

Czy są potrzeby, których nie jesteśmy w stanie tutaj zaopiekować?

Rozmawiamy, negocjujemy i szukamy takich sformułowań, na które wszystkie osoby mogą się zgodzić.

Krok po kroku powstaje zestaw wspólnych zasad.

Na końcu podkreślamy, że Kontrakt jest żywym dokumentem – może się zmieniać, rozwijać i być uzupełniany, zawsze za zgodą grupy.

4. Tytuł i podpisy

Każda grupa nadaje swojemu Kontraktowi własny tytuł. To drobny element, ale często pomaga budować poczucie wspólnej kultury grupowej i uruchamia kreatywność.

Na końcu wszystkie osoby współtworzące Kontrakt podpisują go.

Co to narzędzie wnosi na tym etapie procesu

W centrum Kontraktu znajduje się tworzenie przestrzeni opartej na bezpieczeństwie i zaufaniu. Zanim możliwa stanie się głębsza praca twórcza czy osobista, potrzebujemy poczucia, że można dzielić się doświadczeniami i eksplorować kreatywnie bez lęku przed oceną czy zranieniem.

Wspólnie ustalamy zasady dotyczące poufności, uważnego słuchania, dobrowolności dzielenia się osobistymi historiami oraz prawa do wycofania się z procesu w dowolnym momencie. Zasady te nie są narzucane z góry – powstają w dialogu i są współtworzone przez grupę, dzięki czemu uczestniczki mają realny wpływ na warunki pracy.

Kontrakt pomaga również budować praktyczne struktury wspierające proces. Wspólnie ustalamy realistyczny harmonogram, uwzględniający życie i możliwości uczestniczek, rozmawiamy o sposobach podejmowania decyzji, komunikacji i reagowania na konflikty.

W projekcie WOMEN interACT proces tworzenia Kontraktu obejmował także rozmowy o dostępnych formach wsparcia – zarówno mentoringu artystycznym, jak i wsparciu psychologicznym – tak, aby każda osoba wiedziała, że może z tych zasobów skorzystać, jeśli będzie tego potrzebować.

Wszystkie te elementy wprowadzały większą stabilność i przejrzystość, pozwalając uczestniczkom z większym spokojem skupiać się na pracy twórczej i podejmować artystyczne ryzyko.

Z czasem Kontrakt staje się przestrzenią, w której mogą rozwijać się zaufanie, kreatywność i współodpowiedzialność. Pozwala uczestniczkom w pełni angażować się w proces, eksplorować własne historie i nadawać im performatywną formę jako ich autorki.

Kontekst i warunki pracy

Kontrakt tworzymy na początku procesu – choć nie zawsze oznacza to pierwsze spotkanie. W Kobietostanie, szczególnie przy dłuższych procesach, często dajemy grupie czas (2–3 spotkania), by osoby mogły się poznać i zacząć wy czuwać dynamikę grupy, zanim rozpoczniemy pracę nad Kontraktem.

Kontrakt można tworzyć – w różnych formach – z grupami w każdym wieku i o różnych doświadczeniach. Z naszego doświadczenia wynika jednak, że jest on szczególnie ważny w pracy z osobami, które doświadczyły marginalizacji.

Nie zawsze musi mieć formę pisaną, choć my najczęściej właśnie ją wybieramy. Same rozmowy wokół poszczególnych zasad budują wspólne rozumienie

procesu, natomiast zapisany Kontrakt pozwala do niego wracać na różnych etapach pracy – szczególnie w momentach trudniejszych.

Ważne jest nie tylko stworzenie Kontraktu, ale również jego praktykowanie. Regularne wracanie do wspólnych ustaleń, sprawdzanie, jak działają, korzystanie z nich podczas rozwiązywania trudności czy udostępnianie ich osobom dołączającym do procesu sprawia, że pozostaje on żywy.

Jednym z najbardziej wyraźnych sygnałów, że Kontrakt naprawdę działa, jest moment, w którym uczestniczki same zaczynają odwoływać się do jego zasad z pamięci.

Kiedy warto zmieniać formę pracy

W krótszych projektach osoby prowadzące mogą zaproponować podstawową wersję Kontraktu, a następnie zaprosić grupę do rozmowy o tym, co jest dla niej ważne i co chciałaby dodać.

W takich sytuacjach najczęściej pojawiają się ustalenia dotyczące:

- dobrowolności udziału w ćwiczeniach i rozmowach przy jednoczesnym oczekiwaniu zaangażowania,
- mówienia z perspektywy „ja” – odnoszenia się do własnego doświadczenia zamiast interpretowania innych osób,
- struktury czasu pracy – rytmu spotkań, przerw i organizacji procesu.

O czym warto pamiętać

Siła Kontraktu polega na tym, że już od początku wnosi do procesu przejrzystość, bezpieczeństwo i poczucie współodpowiedzialności. Nie działa jak zestaw narzuconych reguł, ale jak wspólnie budowana rama, która pozwala grupie współdecydować o sposobie pracy.

Dzięki temu wzmacnia sprawczość uczestniczek, buduje zaufanie i pomaga przekładać abstrakcyjne wartości – takie jak troska, dostępność czy współtworzenie – na codzienne praktyki i konkretne zachowania.

Kontrakt porządkuje również praktyczny wymiar procesu: komunikację, reagowanie na trudności, podejmowanie decyzji i organizację pracy. Tworzy stabilną bazę, z której można bezpiecznie podejmować twórcze ryzyko.

Jednocześnie jest to narzędzie wymagające czasu, cierpliwości i uważnego prowadzenia. Samo zapisanie zasad nie wystarczy. Równie ważne jest wracanie do nich, nazywanie momentów, w których zostają naruszone, i reagowanie na pojawiające się napięcia.

Największy potencjał Kontraktu widzimy w możliwości budowania dojrzałej kultury grupowej opartej na dialogu, transparentności i świadomości granic. To, na co szczególnie warto uważać, to moment, w którym Kontrakt staje się wyłącznie deklaracją – czymś, co dobrze brzmi, ale nie jest praktykowane. Wtedy wspólne zasady szybko tracą znaczenie, a napięcia zaczynają działać pod powierzchnią.

Co wspiera	Czego wymaga
Poczucie bezpieczeństwa i przejrzystości. Sprawczość uczestniczek. Zaufanie i współodpowiedzialność. Komunikację i organizację pracy. Stabilne ramy dla twórczego ryzyka.	Czasu i cierpliwości. Uważnego prowadzenia procesu, Regularnego wracania do ustaleń. Gotowości do reagowania na konflikty i napięcia. Przekładania wartości na konkretne działania.
Co może przynieść	Co może pójść nie tak
Rozwój dojrzałej kultury grupowej. Większą świadomość granic i potrzeb. Doświadczenie wspólnego wpływu i negocjowania. Bardziej szczery i odważny proces twórczy. Umiejętność dostosowywania zasad do zmieniających się warunków.	Traktowanie Kontraktu jako pustej deklaracji. Tworzenie zasad zbyt ogólnych lub nierealistycznych. Brak reakcji na łamanie ustaleń. Pozostawianie napięć niewypowiedzianych. Używanie zbyt formalnego lub abstrakcyjnego języka.

Tabela 9. Analiza narzędzia: Kontrakt. Opracowanie własne autorek części II.

Obserwowanie ciała w ruchu

Anja Bezlova Završnik (Društvo ZIZ)

Jako jedno z kluczowych narzędzi w fazie budowania grupy wybieram proces zatytułowany „Obserwowanie ciała w ruchu”. Narzędzie to opiera się na myśleniu o ciele jako o podstawowym miejscu wiedzy, wrażliwości i artystycznej ekspresji. To właśnie ciało stanowi fundament języka teatralnego – a poprzez eksplorowanie ruchu w przestrzeni uczestniczki mogą stopniowo zacząć rozumieć, w jaki sposób rodzi się twórczość.

Celem tej praktyki nie jest jedynie rozwijanie umiejętności performatywnych. Równie ważne jest prowadzenie uczestniczek ku większej świadomości siebie i głębszemu kontaktowi z własnymi zasobami – emocjami, doświadczeniami życiowymi, wyobrażeniami, ranami i pragnieniami. Poprzez obserwowanie i eksplorowanie grającego ciała uczestniczki budują relację z przestrzenią, z innymi ciałami i z własną obecnością.



Fotografia 3, aut. Vasilis Dragoumanos

Proces ten pozwala każdej osobie odkrywać, jak różne role czy figury uruchamiają określone dynamiki – zarówno wewnątrz niej samej, jak i w szerszym kontekście społecznym – oraz jak niosą ze sobą konkretne siły i potencjały twórcze.

Opis narzędzia

Narzędzie przeznaczone jest dla grupy około dziesięciu osób i trwa mniej więcej dwie godziny.

1. Wprowadzenie teoretyczne (około 30 minut)

Proces rozpoczyna się wspólnym wprowadzeniem w krąg. Osoba prowadząca wyjaśnia cel ćwiczenia i jasno określa, na co będziemy zwracać uwagę podczas obserwacji.

Punktem wyjścia jest codzienny ruch – bez stylizacji. Uczestniczki nie mają tworzyć postaci ani udawać kogoś innego. Są po prostu zaproszone do poruszania się tak, jak robią to na co dzień.

Obserwacja skupia się na konkretnych elementach postawy i ruchu, takich jak:

- ułożenie głowy,
- pozycja ramion i barków,
- otwartość lub zamknięcie klatki piersiowej,
- ustawienie bioder,
- sposób stawiania stóp i postawa,
- ruch i pozycja dłoni,
- sposób chodzenia,
- inicjowanie ruchu, rytm, zatrzymywanie się i zmiana kierunku.

Celem jest rozwijanie precyzyjnej percepcji dynamiki ciała – bez oceniania i interpretowania.

2. Obserwacja i zamiana ról (około 45 minut)

Uczestniczki dzielą się na dwie grupy po pięć osób. Jedna grupa porusza się w przestrzeni, druga obserwuje.

Osoby będące w ruchu nie wiedzą, kto je obserwuje. Po pewnym czasie grupy zamieniają się rolami.

W kolejnym kroku osoby obserwujące próbują jak najdokładniej odtworzyć sposób poruszania się osoby, którą obserwowały. Osoby wcześniej obserwowane próbują rozpoznać, kto odzwierciedla ich ruch.

Ten etap pogłębia świadomość indywidualnych jakości ruchowych.

3. Refleksja i dzielenie się doświadczeniem (około 30 minut lub więcej)

Osoba prowadząca zaprasza każdą parę do podzielenia się z grupą swoimi obserwacjami i doświadczeniami: co zauważyły, jakie jakości ruchu były szczególnie wyraźne, co je zaskoczyło. Wspólnie zastanawiamy się również, jaki potencjał sceniczny albo jaki rodzaj postaci może wyłaniać się z danego sposobu poruszania się.

Następnie pojawia się wspólna refleksja nad tym, co było najbardziej interesujące, co najbardziej wymagające i co uczestniczki odkryły o sobie samych.

4. W stronę tworzenia postaci

W kolejnym kroku wybrana jakość ruchowa albo element cielesny zostaje wyizolowany i wzmocniony. Poprzez dalsze rozwijanie go uczestniczka stopniowo oddala się od codziennego ruchu i zaczyna budować nową obecność sceniczną.

W ten sposób realne ciało zaczyna przechodzić w to, co nazywamy „ciałem poetyckim” – ciałem niosącym znaczenie artystyczne.

Co to narzędzie wnosi na tym etapie procesu

To narzędzie było centralne dla początkowej fazy procesu, ponieważ pozwalało uczestniczkom rozwijać głębsze rozumienie siebie – szczególnie ciała jako medium ekspresji.

Wiele osób doświadcza własnego ciała przede wszystkim jako funkcjonalnego narzędzia, rzadziej jako przestrzeni znaczeń i komunikacji. Ćwiczenie pomaga zauważyć własne nawyki ruchowe, rozpoznać charakterystyczne jakości ciała i odkrywać ich potencjał ekspresyjny.

Jednocześnie praktyka ta odgrywa ważną rolę w oswajaniu lęku scenicznego. Ponieważ opiera się na naturalnym, codziennym ruchu, nie stawia uczestniczek pod presją „performowania”, ale łagodnie wprowadza je w proces twórczy. Dzięki temu zmniejsza poczucie ekspozycji i wspiera budowanie bezpieczeństwa.

Narzędzie pomaga również tworzyć poczucie wspólnoty. Uczestniczki poznają się nawzajem w sposób niewerbalny – poprzez działanie i wspólne doświadczenie. Ponieważ wszystkie przechodzą przez ten sam proces obserwacji i ucieleśniania, pojawia się poczucie równości i połączenia.

Ćwiczenie często przebiega w atmosferze lekkości i humoru, co pomaga budować dobrą atmosferę grupową i zaufanie potrzebne do dalszej pracy twórczej.

Bez tego narzędzia proces najprawdopodobniej nie osiągnąłby takiego poziomu otwartości, bezpieczeństwa i ucieleśnionej świadomości, które są potrzebne do rozwijania „ciała poetyckiego” i tworzenia postaci scenicznych.

Kontekst i warunki pracy

To narzędzie najlepiej działa na początku procesu twórczego – wtedy, gdy skupiamy się na budowaniu dynamiki grupy i pogłębianiu świadomości ciała. Sprawdza się szczególnie w grupach, które mają już przynajmniej minimalne doświadczenie wspólnej pracy albo podstawowy kontakt z praktyką teatralną, ponieważ wymaga pewnego poziomu otwartości i zdolności do refleksji. Płeć uczestniczek nie ma tutaj znaczenia – kluczowe są warunki pracy. Proces potrzebuje bezpiecznej, zamkniętej przestrzeni, która wspiera poufność i koncentrację.

Niezbędne są co najmniej dwie nieprzerwane godziny, ponieważ zarówno część praktyczna, jak i refleksja są równie ważne dla skuteczności tego narzędzia.

Grupa musi być również gotowa do wspólnej refleksji i dialogu – to właśnie one pozwalają przejść od codziennego ciała do „ciała poetyckiego”.

Kiedy warto zmienić metodę lub z niej zrezygnować

Nie stosowałybyśmy tego narzędzia w pracy z dziećmi i młodszymi nastolatkami, ponieważ wymaga ono pewnego poziomu świadomości ciała, stabilności emocjonalnej i zdolności do refleksji nad własną obecnością.

Nie sprawdzi się również w sytuacjach bardzo ograniczonych czasowo albo wtedy, gdy osoba prowadząca nie ma doświadczenia w prowadzeniu procesów opartych na pracy z ciałem. Struktura tego ćwiczenia wymaga precyzyjnego prowadzenia i dużej wrażliwości na dynamikę grupy.

Metoda nie jest też dobrze dostosowana do bardzo dużych grup (powyżej 20 osób), ponieważ zmniejsza to precyzję obserwacji i jakość indywidualnego doświadczenia.

Unikałybyśmy również stosowania jej w grupach mieszanych, składających się zarówno z osób z niepełnosprawnościami ruchowymi, jak i bez nich – chyba że metodologia zostałaby wcześniej bardzo uważnie dostosowana. Ćwiczenie opiera się bowiem na bezpośrednim odzwierciedlaniu dynamiki ruchu. Kluczowym warunkiem pozostaje bezpieczne i chronione środowisko pracy. Bez niego metoda nie może spełnić swojego celu.

O czym warto pamiętać

Siła tego narzędzia polega na jego zdolności do szybkiego budowania zaufania i poczucia wspólnoty. Ponieważ wszystkie osoby przechodzą przez ten sam proces obserwowania i bycia obserwowaną, pojawia się doświadczenie równości i wspólnego zaangażowania.

Metoda nie wymaga wcześniejszego doświadczenia scenicznego, dzięki czemu pozostaje dostępna. Jej intensywność pozwala wyjść poza powierzchowny kontakt – uważna obserwacja ruchu odsłania indywidualne jakości i potencjały performatywne.

Jednocześnie narzędzie wymaga dużej świadomości i doświadczenia od osoby prowadzącej. Proces jest czasochłonny, opiera się na pracy w parach i potrzebuje bezpiecznej atmosfery, ponieważ samo doświadczenie bycia obserwowaną może być początkowo trudne lub niekomfortowe dla części uczestniczek.

To, co narzędzie może otworzyć, to przejście od codziennej obecności do bardziej świadomej obecności performatywnej – a także rozwój empatii, uważności i pewności siebie w grupie.

Największe ryzyko pojawia się wtedy, gdy proces zostaje przerwany albo zbyt szybko domknięty. Bez czasu na refleksję i dzielenie się doświadczeniem ćwiczenie może stracić swoją spójność i głębię.

Co wspiera	Czego wymaga
Szybkie budowanie zaufania i więzi w grupie. Dostępność dla osób bez doświadczenia scenicznego. Pogłębianie świadomości ciała i ruchu. Uważność wobec siebie i innych, Rozpoznawanie indywidualnych potencjałów performatywnych.	Doświadczonego i uważnego prowadzenia. Bezpiecznej przestrzeni pracy. Wystarczającej ilości czasu na pełny proces. Stopniowego wprowadzania w ćwiczenie. Gotowości do obserwowania i bycia obserwowaną.
Co może przynieść	Co może pójść nie tak
Rozwój świadomej obecności sceniczej. Większą pewność siebie i poczucie indywidualności. Większą empatię i uważność w grupie. Materiał do dalszych improwizacji i pracy nad postacią. Głębsze rozumienie ciała i dynamik relacyjnych.	Przerwanie procesu przed etapem refleksji. Dyskomfort związany z byciem obserwowaną. Zbyt szybkie przechodzenie między etapami. Utrata poczucia bezpieczeństwa przy słabym prowadzeniu. Trudności organizacyjne w pracy w parach lub większych grupach.

Tabela 10. Analiza narzędzia: obserwowanie ciała w ruchu. Opracowanie własne auterek części II.

3 Twórcze poszukiwania

3.1 Opis etapu

Moment przejścia do artystycznych poszukiwań rzadko jest wyraźnie zauważalny. Nie ma jednego dnia, w którym „zaczynamy robić spektakl”. Coś po prostu zaczyna się przesuwac. Te same ćwiczenia, które wcześniej służyły budowaniu relacji i zaufania, stopniowo zaczynają produkować materiał sceniczny. Improwizacje zamieniają się w sceny, skojarzenia w struktury, a rozmowy stają się załączkami tekstów.

Nadal pracujemy z ciałem, głosem i wyobraźnią – ale z innym rodzajem uwagi. Zaczynamy zatrzymywać się przy tym, co się wydarza: przy geście, zdaniu, jakości ruchu, napięciu pomiędzy osobami. Powoli uczymy się rozpoznawać i nazywać to, co niesie potencjał sceniczny – jeszcze bez potrzeby definiowania czy zamykania tego w konkretnej formie.

Na tym etapie najważniejsze nie jest jeszcze tworzenie, ale pozwolenie, żeby coś mogło się wyłonić.

Nie selekcjonujemy jeszcze i nie porządkujemy. Zbieramy. Materiał musi najpierw zaistnieć, zanim będzie można go oceniać. Pojawiają się teksty, obrazy, działania, fragmenty scen, pojedyncze zdania, rytmy, jakości ruchowe. Czasem są to ledwie szkice, czasem niemal gotowe fragmenty.

Można myśleć o tym etapie jak o budowaniu wspólnego archiwum – zbioru, który nie jest jeszcze spektaklem, ale już zawiera jego potencjał.

Budzimy kreatywność

Dla wielu uczestniczek to pierwszy moment, w którym naprawdę spotykają się ze swoją kreatywnością. Dlatego zaczynamy od działań, które nie wymagają kompetencji ani „talentu”, ale jedynie otwartości i zaangażowania: gier, improwizacji, prostych zadań ruchowych i pisarskich – wszystkiego, co pozwala wejść w proces bez presji efektu.

Z czasem te działania zaczynają się rozrastać. Zabawa przechodzi w strukturę, struktura w scenę.

Jak mówi Agnieszka Bresler:

Kreatywność bywa kapryśna, może być wyparta, ukryta, nieświadomiona. Kwintesencją etapu kreowania materiałów jest więc jej uruchomienie, aktywowanie, rozkręcenie. Dzieje się to poprzez zabawę, przekształcanie zabaw w bardziej otwarte struktury, wreszcie poprzez zadania grupowe i indywidualne, które uruchamiają spontaniczność i pomysłowość.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

W tym procesie ważne jest również zauważanie tego, co już istnieje w uczestniczkach. Czasem są to umiejętności dawno porzucone, czasem drobne intuicje, które nigdy wcześniej nie zostały nazwane. Wydobywanie tych „uśpionych możliwości” bywa jednym z najbardziej poruszających momentów tego etapu.

Dajemy czas i strukturę

Barbara Polajnar z Društvo ZIZ szczególnie mocno podkreśla potrzebę tworzenia warunków, w których eksploracja w ogóle może się wydarzyć. Materiał nie pojawia się na żądanie. Potrzebuje czasu, powtórzeń, swobody i poczucia, że nie wszystko musi być od razu „dobre”.

Dlatego tak ważne jest, by nie przyspieszać tej fazy. Dawać przestrzeń na próbowanie, gubienie się, wracanie do tych samych pomysłów z różnych stron. Budować stabilną dynamikę grupową, w której uczestniczki mogą ryzykować – nawet jeśli oznacza to momenty niepewności czy niezręczności.

Cenne okazuje się również wprowadzanie zewnętrznych impulsów – warsztatu prowadzonego przez nową osobę, innego narzędzia, odmiennego sposobu pracy. Takie momenty potrafią otworzyć proces i uruchomić zupełnie nieoczekiwany materiał.

W ramach WOMEN interACT odwiedzałyśmy się nawzajem właśnie po to, by poszerzać wachlarz narzędzi, uczyć się od siebie i wносить do grup nowe impulsy oraz możliwości.

Pracujemy z doświadczeniem

W praktyce Restart Theater Athens ten etap wyraźnie przesuwają się w stronę osobistego doświadczenia. Wraz ze wzrostem zaufania uczestniczki zaczynają sięgać głębiej – ich historie stają się bardziej wielowarstwowe, ale też bardziej odśłonięte.

To moment dużej intensywności. To, co się pojawia, może silnie rezonować – zarówno dla osób mówiących, jak i słuchających. Dlatego obok samego tworzenia równie ważne staje się zatrzymywanie się: robienie miejsca na rozmowę, wspólne utrzymywanie tego, co zostało poruszone.

Nie chodzi o chronienie uczestniczek przed ich własną ekspresją, ale o towarzyszenie jej – tak, aby proces pozostawał bezpieczny i znaczący.

W tym sensie twórcze poszukiwania stają się czymś więcej niż przygotowaniem do spektaklu:

Poprzez te wielowarstwowe doświadczenia – głębokie odśłanianie siebie, wspólną refleksję, eksplorację fizyczną i satyryczne przetwarzanie doświadczeń – etap devisingu stał się przestrzenią nie tylko budowania spektaklu, ale także odzyskiwania narracyjnej sprawczości. Kobiety nie opowiadały już jedynie o tym, co im się wydarzyło; zaczynały same kształtować to, jak ich historie będą widziane, odczuwane i rozumiane na scenie.

– Irini Mela, Restart Theater Athens

Do czego zmierzamy na tym etapie

Budujemy razem

Jednym z kluczowych celów tego etapu jest zbudowanie realnego poczucia, że spektakl powstaje wspólnie.

Każda osoba potrzebuje przestrzeni, by wnieść coś swojego – temat, gest, tekst, sposób myślenia – i zobaczyć, że staje się to częścią większej całości. To szczególnie ważne dlatego, że późniejsze etapy będą wiązały się z selekcją i trudnymi decyzjami. Dlatego doświadczenie współautorstwa musi pojawić się już teraz.

Jak mówi Agnieszka Bresler:

Wszystkie osoby zaangażowane w proces muszą więc mieć przestrzeń, aby dołożyć do wspólnego zbioru coś od siebie i poczuć, że nasze pomysły łączą się w całość, tworzą wspólny obraz, wizję, przesłanie – i że nawet jeśli na późniejszym etapie ten obraz wyostri się, ukáže w określonym świetle czy przez wybrany filtr – to wszystkie uczestniczyliśmy w procesie jego tworzenia.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

To poczucie wspólnego tworzenia staje się później fundamentem przejścia do kompozycji – bez utraty poczucia przynależności.

Doświadczamy form scenicznych

Ważnym celem tego etapu jest również rozwijanie świadomości teatralnej – nie jako wiedzy teoretycznej, ale jako doświadczenia tego, czym jest materiał sceniczny i jak można z nim pracować.

Praca z tym samym tematem poprzez różne formy – tekst, ruch, działanie grupowe, obraz – pozwala uczestniczkom zobaczyć, że scena nie służy odtwarzaniu rzeczywistości, ale jej przekształcaniu.

Materiał przestaje być czymś „danym”, a staje się czymś, co można świadomie formować, zmieniać i komponować.

Wzmacniamy obecność i sprawczość

Jednocześnie staramy się utrzymywać pole ekspresji jak najbardziej otwarte. Nie zawężamy jeszcze języka spektaklu – przeciwnie, rozszerzamy go. Eksperymentujemy z różnymi formami, perspektywami i językami teatralnymi. Ta sama treść może pojawić się jako monolog, scena grupowa, działanie fizyczne albo tekst pisany.

Jak zauważa Restart Theater Athens:

Intencją nie było jeszcze utrwalanie scen ani decydowanie o tym, co zostanie w ostatecznej kompozycji, ale eksperymentowanie z różnymi formami, perspektywami i językami teatralnymi, tak aby późniejsze decyzje mogły być podejmowane świadomie i sprawczo przez kobiety jako współtwórcynie.

– Angeliki Kasola, Restart Theater Athens

To poszerzanie pola możliwości pomaga uczestniczkom odnajdywać takie formy ekspresji, które są dla nich najbardziej prawdziwe.



Fotografia 4, aut. Žiga Auer

Wraz z coraz swobodniejszym poruszaniem się pomiędzy różnymi formami rośnie też ich pewność siebie – zarówno sceniczna, jak i osobista. Doświadczenie prób, zmian, powrotów i patrzenia z różnych perspektyw buduje zaufanie do własnych decyzji. Uczestniczki zaczynają czuć, że mają realny wpływ na to, jak opowiadane są ich historie.

Poznajemy uczestniczki

Ten etap jest również momentem, w którym osoby prowadzące zaczynają głębiej poznawać uczestniczki. Możemy zrobić krok w tył i obserwować to, co się wyłania – nie tylko pod względem tematów, ale też energii, sposobów pracy czy obecności scenicznej.

Zbieramy wiedzę o tym, co jest dla uczestniczek ważne, jakie motywy powracają, które formy wydają się naturalne, a które wymagają wsparcia. Dzięki temu zaczyna pojawiać się intuicja dotycząca możliwej struktury spektaklu – jeszcze nie jako zamkniętej formy, ale jako kierunku.

Jest to więc podwójny proces: grupa wytwarza materiał, a osoby prowadzące uczą się, jak go rozumieć i jak go utrzymać.

O co dbamy na tym etapie

Chronimy proces przed zbyt wczesną oceną

To jeden z najbardziej żywych – ale też najbardziej wrażliwych – etapów całego procesu. Intensywność rośnie jednocześnie na poziomie twórczym, relacyjnym i emocjonalnym. Materiał gęstnieje, historie się pogłębiają, a uczestniczki coraz pełniej wchodzą w ekspresję.

Chcemy iść głębiej – pozwalać na autentyczność, ryzyko, odsłonięcie. Jednocześnie nieustannie troszczymy się o emocjonalne bezpieczeństwo uczestniczek. Oznacza to uważność na momenty, w których trzeba się zatrzymać, zwolnić albo zmienić kierunek pracy.

Jak mówi Angeliki Kasola:

Dla mnie jako reżyserki ten etap wymagał również cierpliwości – powstrzymywania się od zbyt szybkiego zamykania struktury i pozwolenia, by proces eksploracji mógł naprawdę się rozwinąć.

Ostatecznie największą odpowiedzialnością było chronienie zarówno dobrostanu emocjonalnego uczestniczek, jak i integralności procesu twórczego, tak aby grupa mogła dalej się rozwijać mimo pojawiających się trudności.

To moment, w którym uczestniczki łatwo mogą się wycofać – szczególnie jeśli jest to ich pierwsze doświadczenie sceniczne. Dlatego ogromne znaczenie ma sposób, w jaki reagujemy. Nie chodzi o unikanie informacji zwrotnej, ale o wycucie odpowiedniego momentu.

Jak podkreśla Anja Bezlova Završnik:

Kluczowe było utrzymanie bezpiecznej przestrzeni pracy przy jednoczesnym dawaniu wzmacniającej, pozytywnej informacji zwrotnej – tak, aby uczestniczki nie wycofały się ani nie porzuciły własnego materiału.

– Anja Bezlova Završnik, Društvo ZIZ

Musimy również pozostać uważne na różne rytmy pracy i tworzenia.

Jak mówi Agnieszka Bresler:

Kreatywność uruchamia się z czasem, musi najpierw sforsować kilka dobrze naoliwionych zamków, ominąć wewnętrznego krytyka, przepuścić przodem bezpieczne pomysły – wymaga więc cierpliwości. Jeśli zbyt wcześnie rozpoczniemy proces oceny (czy też samooceny) nie dopuścimy jej do głosu.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

Odpoczynek jest również częścią procesu twórczego. Przerwy, rozmowy, czas bez zadania czy celu są równie ważne jak sama praca. Jednocześnie potrzebna jest struktura – temat, kierunek, rama – nie po to, by ograniczać, ale po to, by dawać oparcie.

3.2 Narzędzia

Tworzenie od końca

Iwona Konecka (Stowarzyszenie Kobietostan)

Jako narzędzie wspierające etap wspólnego tworzenia chciałabym podzielić się metodą, którą nazywam „tworzeniem od końca”. Jej istota polega na odwróceniu kolejności, do której wiele osób jest przyzwyczajonych podczas pracy nad sceną.

W bardziej klasycznym modelu najpierw określamy cel sceny, analizujemy jej znaczenie, testujemy pomysły w działaniu, a dopiero na końcu wybieramy materiały czy przedmioty, których użyjemy. W Kobietostanie czasem pracujemy odwrotnie – zaczynamy od przedmiotu, materiału albo substancji, a dopiero później przechodzimy do znaczeń i funkcji dramaturgicznych.

To narzędzie zaprasza do myślenia o scenie nie tylko poprzez temat, narrację czy słowa, ale również poprzez działanie, obraz, rytm i relację z materią. Dzięki temu uczestniczki angażują się nie tylko w tworzenie treści, ale także w budowanie wizualnej i formalnej warstwy spektaklu.

Opis narzędzia

Ćwiczenie można dostosowywać do różnych tematów i sposobów pracy. Najczęściej uczestniczki pracują w grupach trzy – lub czteroosobowych.

1. Materiał

Punktem wyjścia jest wybór przedmiotu, materiału albo substancji. Czasem wynika on bezpośrednio z tematu pracy, czasem pojawia się bardziej intuicyjnie.

Na przykład w Słowenii pracowałyśmy z bandażami i gumą do żucia, szukając materiałów, które kleją i łączą – tematem było siostrzeństwo. W Grecji intuicyjnie wybrałyśmy rajstopy.

Najlepiej sprawdzają się przedmioty, które można łatwo multiplikować, oraz materiały elastyczne i podatne na transformację. Pracowałyśmy już między innymi z dywanami, kubkami, papierem, balonami, bandażami, ziemią i wodą, gumą do żucia czy spinaczami.

2. Eksploracja

Każda grupa otrzymuje zestaw przedmiotów i tworzy mapę możliwości. Na środku kartki zapisuje nazwę obiektu, a wokół niej wszystkie działania, które można z nim wykonać. Jednocześnie uczestniczki są zachęcane do dotykania, rozciągania i fizycznego testowania materiału.

Na tym etapie nieustannie przypominamy: nie szukamy dobrych pomysłów – szukamy wszystkich możliwych pomysłów, również absurdalnych, dziwnych czy nielogicznych.



Fotografia 5, aut. Justyna Żądło

To bywa trudny moment, ponieważ uczestniczki często bardzo szybko przechodzą do interpretacji. Nas interesuje jednak nazywanie czystych działań performatywnych, a nie gotowych znaczeń.

Na przykład:

- „naciągnąć rajstopę na głowę” jest działaniem,
- a „obrabować w niej bank” jest już interpretacją i sceniczną intencją.

Pracujemy w ten sposób, ponieważ zbyt szybkie nadawanie znaczeń ogranicza dalsze możliwości twórcze.

Grupy kontynuują pracę, aż wygenerują co najmniej dwadzieścia działań. Następnie wybierają od jednego do czterech i prezentują je reszcie grupy. Na tym etapie ważne jest, by nie projektować jeszcze znaczeń, ale po prostu ułożyć działania w możliwą do pokazania strukturę – kto co robi, po kim, w jakiej kolejności – kierując się intuicją i formą, a nie tym, „co chcemy powiedzieć”.

3. Nadawanie znaczeń

Po każdej prezentacji grupa daje informację zwrotną na dwóch poziomach:

- czego doświadczyliśmy jako widzki,
- jakie znaczenia, skojarzenia lub odczucia pojawiły się podczas oglądania.

Dzięki temu uczestniczki zaczynają widzieć, jak działania wpływają na odbiorczynie i jakie sensy mogą uruchamiać.

4. Cel

Dopiero na końcu łączymy działania z intencją: co chcemy przez nie powiedzieć i jakie miejsce mogą zająć w większej strukturze spektaklu.

Co to narzędzie wnosi na tym etapie procesu

Zanim zaczęłam korzystać z tego ćwiczenia, trudno było mi angażować osoby uczestniczące – często bez profesjonalnego doświadczenia teatralnego – nie tylko w tworzenie treści, ale także w budowanie wizualnej i formalnej warstwy spektaklu.

To narzędzie właśnie taką przestrzeń otwiera.

Ponieważ wszystkie osoby zaczynają od wspólnego elementu – materiału lub przedmiotu – grupa pracuje we wspólnej ramie. Jednocześnie ćwiczenie pozwala na ogromną różnorodność pomysłów, zachowując przy tym pewną spójność wizualną.

Metoda generuje dużą ilość nowych idei, buduje energię w grupie i wspiera myślenie o teatrze poprzez działanie, materię i obraz – a nie wyłącznie tekst czy narrację.

Dla mnie jako osoby prowadzącej, przynosi również bardzo konkretny efekt kompozycyjny. W trakcie tej eksploracji pojawiają się gotowe mikro-scenki albo działania performatywne, które później mogą stać się elementami większej struktury spektaklu.

Kontekst i warunki pracy

To narzędzie może być stosowane w różnych grupach, choć efekty artystyczne będą się różnić. Szczególnie dobrze działa wtedy, gdy grupa zdążyła już zbudować podstawowe zaufanie i poczucie bezpieczeństwa, ale nadal znajduje się w fazie eksploracji.

Ćwiczenie pozwala prezentować pomysły w małej skali – bez presji tworzenia pełnych scen. Dzięki temu osoby mniej aktywne mogą bezpiecznie wejść w proces.

Kiedy warto zmienić metodę lub z niej zrezygnować

Nie używałabym tego narzędzia na samym początku procesu – zanim pojawi się choć minimalny poziom zaufania w grupie.

Unikałabym go również w sytuacjach, gdy grupa ma tendencję do silnej wzajemnej krytyki albo znajduje się w aktywnym konflikcie. Ćwiczenie wymaga otwartości i gotowości do dzielenia się pomysłami.

Jeśli widzę, że grupa lepiej pracuje poprzez działanie niż poprzez refleksję werbalną, modyfikuję ćwiczenie i pomijam etap pisania. W takich sytuacjach uczestniczki pracują bezpośrednio z przedmiotami, a jedna osoba pełni rolę obserwatorki i zapisuje najciekawsze działania. Pozwala to utrzymać płynność procesu twórczego.

O czym warto pamiętać

Siła tego narzędzia polega na uruchamianiu kreatywności poprzez działanie, materiał i fizyczne eksperymentowanie – a nie wyłącznie poprzez język czy analizę. Otwiera ono proces dla osób, które nie czują się pewnie w pracy z tekstem albo myślą bardziej intuicyjnie – poprzez obrazy i ruch.

Wspólny punkt wyjścia daje grupie poczucie oparcia, a jednocześnie pozostawia przestrzeń dla bardzo różnych pomysłów i pomaga budować spójność estetyczną.

Ważnym elementem tej metody jest oddzielenie etapu tworzenia od etapu oceniania. Dzięki temu łatwiej uciszyć wewnętrznego krytyka i pozwolić sobie na większą swobodę eksploracji.

Jednocześnie narzędzie wymaga uważnego prowadzenia. Uczestniczki często zbyt szybko przechodzą do interpretowania i nadawania znaczeń, co może zamknąć dalszy proces poszukiwania. Dla części osób wieloetapowa struktura ćwiczenia może być również wymagająca.

To, co metoda umożliwia, to współtworzenie nie tylko treści spektaklu, ale także jego języka wizualnego i performatywnego – przy jednoczesnym zachowaniu wspólnej estetyki.

Ryzyko pojawia się wtedy, gdy grupa zbyt długo pozostaje na etapie generowania pomysłów albo przeciwnie – zbyt szybko zamyka znaczenia, zanim materiał zdąży się naprawdę rozwinąć.

Co wspiera	Czego wymaga
Kreatywność opartą na działaniu, obrazie i materii. Włączanie osób mniej pewnych w pracy z tekstem. Wspólną estetykę przy jednoczesnej różnorodności pomysłów. Rozluźnianie działania wewnętrznego krytyka. Myślenie o scenie poprzez rytm, działanie i obraz.	Uważnego prowadzenia. Powstrzymywania zbyt szybkiej interpretacji. Gotowości uczestniczek do eksperymentowania. Czasu na eksplorację i testowanie. Jasnego wyjaśnienia logiki procesu.
Co może przynieść	Co może pójść nie tak
Współtworzenie wizualnej warstwy spektaklu. Rozwój mikro-scen i działań performatywnych. Wzrost pewności siebie i sprawczości performatywnej. Odkrywanie nieoczywistych znaczeń i skojarzeń. Budowanie wspólnego języka estetycznego.	Utknięcie na etapie generowania pomysłów. Zbyt szybkie domykanie znaczeń. Frustracja osób potrzebujących bardziej precyzyjnych instrukcji. Poczucie chaosu przy słabym prowadzeniu. Popadanie w klisze i zbyt oczywiste rozwiązanie.

Tabela 11. Analiza narzędzia: Tworzenie od końca. Opracowanie własne autorek części II.

4. W końcu – spektakl

4.1 Opis etapu

Etap tworzenia spektaklu zaczyna się wtedy, gdy nagromadzony materiał zaczyna domagać się formy. To moment przejścia od eksploracji do kompozycji, od wielu możliwych kierunków do decyzji, które nadają całości rytm, strukturę i sens.

Nie oznacza to jednak, że proces nagle staje się zamknięty albo całkowicie podporządkowany reżyserii. Wręcz przeciwnie – to jeden z najbardziej delikatnych momentów w kontekście współtworzenia. Musimy organizować materiał, podejmować decyzje, budować spektakl – a jednocześnie nie zgubić tego, co od początku było fundamentem procesu: współwłasności, zaufania i sprawczości uczestniczek.

Jak pisze Angeliki Kasola:

Po otwartości i wielości etapu gromadzenia materiału musiałyśmy zacząć przechodzić w stronę kompozycji – podejmować decyzje, budować rytm, kształtować przejścia i tworzyć dramaturgiczny łuk zdolny unieść emocjonalny ciężar tych historii.

– Angeliki Kasola, Restart Theater Athens

Każdy proces składania spektaklu wygląda inaczej. Zależy od czasu, grupy, rodzaju materiału, modelu prowadzenia i poziomu zaufania, który udało się zbudować.

Jak opisuje to Kobietostan:

Staramy się uwzględniać ich głosy i pomysły, wspólnie szukać rozwiązań, a jednocześnie zachowujemy prawo do „ostatniego słowa”.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

To napięcie – pomiędzy wspólnym poszukiwaniem a koniecznością podejmowania decyzji – staje się jedną z centralnych dynamik tego etapu.

I choć jest to już ostatnia faza procesu, nie oznacza to braku powrotów. Tak jak wcześniej, poruszamy się pomiędzy etapami, wracamy, cofamy się, zaczynamy od nowa. Bardzo często podczas budowania struktury okazuje się, że czegoś jeszcze brakuje – i wtedy wracamy do etapu generowania materiału.

Do czego zmierzamy na tym etapie

Nadajemy formę nadmiarowi

Na tym etapie zaczynamy zadawać pytania: co następuje po czym? Jaką drogę przechodzi widownia? Jaką drogę przechodzą performerki? Gdzie potrzebujemy intensywności, a gdzie oddechu? Kiedy słowa powinny wybrzmieć same, a kiedy potrzebują wsparcia ciała, muzyki, obrazu albo obecności grupy?

Materiał zgromadzony wcześniej – teksty, gesty, obrazy, improwizacje, sceny, rytmy, pieśni czy choreografie – musi zostać uporządkowany.

Nie chodzi jednak o mechaniczne składanie fragmentów. Chodzi o odnalezienie dramaturgicznej logiki, która pozwoli materiałowi oddychać, narastać, zmieniać ton i prowadzić widownię przez doświadczenie.

W pracy Restart Theater Athens szczególnie ważne było stworzenie struktury zdolnej unieść teksty uczestniczek. Od początku kobiety wyraźnie mówiły, że chcą, aby ich historie były wypowiedzane własnymi słowami:

Nie chciały, aby ich historie były przede wszystkim tłumaczone na symbolikę czy abstrakcję albo filtrowane przez cudze głosy. Chciały języka – bezpośredniego, osobistego, bez przeprosin. To pragnienie wyznaczyło kierunek całej kompozycji.

– Angeliki Kasola, Restart Theater Athens

Ta potrzeba ukształtowała cały spektakl. Struktura musiała być wystarczająco mocna, by utrzymać tekst, ale jednocześnie na tyle elastyczna, by go nie zamknąć.

Dbamy o współautorstwo

Jednym z najważniejszych celów tego etapu jest utrzymanie poczucia, że spektakl nadal należy do grupy. To szczególnie trudne, ponieważ kompozycja zawsze wiąże się z selekcją. Nie wszystko, co zostało stworzone, zostanie na końcu pokazane publiczności. Niektóre fragmenty zostaną skrócone, inne przesunięte, część zniknie całkowicie. Presja czasu i rosnąca świadomość publicznej ekspozycji dodatkowo wzmacniają napięcie tego momentu.

Dlatego tak ważne jest, by uczestniczki czuły, że ich materiał nie jest „wykorzystywany” przez reżyserkę czy dramaturżkę, ale wspólnie przekształcany w formę artystyczną. Jak mówi Barbara Polajnar:

Chodziło o stworzenie poczucia wspólnej własności materiału – żeby sceny nie były ‘używane’, ale świadomie kształtowane i przekształcane w sztukę.

– Barbara Polajnar, Društvo ZIZ

Podobnie w praktyce Kobietostanu centralne pozostaje wspólne poszukiwanie:

Ostatecznie możemy znaleźć kilkanaście rozwiązań danego problemu. Jego wybór należy będzie do reżyserki, ale wspólne poszukiwania pozwalają nam podtrzymywać partycypację zespołu.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

To ważne rozróżnienie. Partycypacja nie oznacza, że każda decyzja jest podejmowana wspólnie. Oznacza raczej, że osoby zaangażowane rozumieją proces, mają realny wpływ, są słyszane i potrafią rozpoznać swój wkład w finalnym dziele.

Wzmacniamy performerki i autorki

Tworzenie spektaklu jest również momentem, w którym uczestniczki zaczynają wyraźniej widzieć siebie jako performerki. Nie tylko generują materiał, ale uczą się go unosić – przed grupą, na scenie i ostatecznie przed publicznością.

Jak opisuje to perspektywa ZIZ, ważne było:

Aby każda uczestniczka jako performerka czuła się pewnie i swobodnie – zarówno sama ze sobą, jak i wobec grupy – stojąc na scenie, utrzymując swój pomysł i prezentując go publiczności.

– Barbara Polajnar, Društvo ZIZ

Na tym etapie rozwijają się bardzo konkretne umiejętności: obecność sceniczna, występowanie publiczne, śpiew, ruch, precyzja, rytm czy świadomość widowni.

Ale celem jest coś więcej niż techniczne przygotowanie. Chodzi również o rozwijanie performatywnej autonomii:

tak, aby uczestniczki były zdolne samodzielnie tworzyć i kształtować materiał sceniczny.

– Barbara Polajnar, Društvo ZIZ

Centralna pozostaje także kwestia widzialności:

Wzmacnianie widzialności i głosu kobiet, które bardzo często pozostają niewidoczne na scenie.

– Barbara Polajnar, Društvo ZIZ

To zdanie dobrze oddaje jedno z głównych znaczeń całego procesu: scena staje się miejscem, w którym osoby zazwyczaj marginalizowane pojawiają się nie jako temat, ale jako autorki i performerki.

Tworzymy mocny spektakl

W procesach partycypacyjnych łatwo ulec pokusie myślenia, że sama obecność marginalizowanych głosów na scenie wystarczy. Dla partnerek WOMEN interACT ważne było jednak sięgać dalej – tworzyć prace nie tylko społecznie ważne, ale także artystycznie mocne.

Jak pisze Barbara Polajnar:

wspólnie stworzyć naprawdę dobry spektakl – taki, za którym wszystkie osoby zaangażowane mogą stanąć i który chcą dalej pokazywać oraz powtarzać.

– Barbara Polajnar, Društvo ZIZ

Nasza praktyka pokazuje nie tylko, że „głosy osób marginalizowanych mogą tworzyć wysokiej jakości, profesjonalną sztukę” (Barbara Polajnar, Društvo ZIZ), ale także, że utrzymywanie artystycznej ambicji zwiększa szansę, że spektakl rzeczywiście poruszy publiczność i pozostanie z nią na dłużej. Jak pisze Kobietostan:

Dajemy z siebie wszystko, stawiamy sobie poprzeczkę tak, by doskoczyć, ale mieć z tego skoku sporą satysfakcję – udowadniamy sobie, że potrafimy, że dajemy radę, że jesteśmy warte.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

O co dbamy na tym etapie

Wybieramy bez unieważniania

Najbardziej wrażliwym momentem tej fazy jest selekcja. Materiał zbierany wcześniej z otwartością i troską musi teraz zostać ukształtowany. Nie wszystko zostanie. W pracy z osobistym materiałem wymaga to szczególnej uważności. Skracanie lub usuwanie fragmentów może być odbierane nie jako decyzja dramaturgiczna, ale jako unieważnienie czyjegoś doświadczenia. Dlatego Restart szczególnie mocno podkreślał transparentność i zgodę:

Ważne było, aby nikt nie poczuł się pomniejszony ani mniej widoczny w końcowej strukturze. Na każdym etapie upewnialiśmy się, że zmiany i skróty są wprowadzane za zgodą uczestniczek.

– Irini Mela, Restart Theater Athens

Prowadzimy i słuchamy jednocześnie

Osoby prowadzące muszą utrzymać wszystkie głosy, a jednocześnie podejmować decyzje. Potrzebują pozostawać otwarte, ale też odpowiedzialne za strukturę, rytm i jakość spektaklu.

To napięcie nie znika – trzeba nauczyć się je utrzymywać. Zbyt duża otwartość może rozpuścić strukturę, zbyt duża kontrola może podważyć współautorstwo. Praca polega na nieustannym szukaniu równowagi.

Dbamy o jakość bez przemocy

Ten etap niesie również ryzyko przekraczania granic. Presja czasu, ambicja artystyczna i odpowiedzialność za całość mogą sprawić, że osoby prowadzące zaczną naciskać zbyt mocno. Kobietostan mówi o tym bardzo wprost:

Ten etap może stać się najtrudniejszy i najbardziej niebezpieczny. Możemy dać się ponieść ekscytacji tworzenia świata, niekończącemu się przepływowi pomysłów – a tymczasem grupa może zacząć tracić poczucie przynależności, doświadczać rozczarowania, że 'kończy się jak zwykle – presją, przemocą, przymusem'.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

To ważne ostrzeżenie. Jakość artystyczna nie może być budowana kosztem bezpieczeństwa, zaufania i sprawczości. Jednocześnie troska nie oznacza rezygnacji z ambicji. Jak pisze ZIZ:

utrzymywać wysoką jakość artystyczną, pozostając jednocześnie otwartymi i włączającymi.

– Barbara Polajnar, Društvo ZIZ

Przechodzimy razem przez presję premiery

Wraz ze zbliżaniem się premiery napięcie rośnie. Pojawiają się wątpliwości: czy spektakl składa się w całość? Czy materiał nadal nie jest zbyt rozproszony? Czy wystarczy czasu? Dotyczy to zarówno uczestniczek, jak i osób prowadzących.

W takich momentach kluczowe stają się spokój i transparentność. Nie udawanie, że wszystko jest gotowe, ale uznanie, że napięcie jest częścią procesu. Czasami spektakl naprawdę składa się dopiero w ostatniej chwili.

Akceptuję, że praca będzie trwała do samego końca, i staram się mówić o tym otwarciu z grupą – zapewniając ich, że damy radę, że są zdolni, że to, gdzie jesteście teraz, jest częścią procesu.

– Agnieszka Bresler, Stowarzyszenie Kobietostan

Podtrzymywanie morale grupy staje się więc nie tylko zadaniem emocjonalnym, ale również artystycznym.

Budujemy elastyczną strukturę

Praca z nieprofesjonalnymi performer(k)ami – szczególnie osobami żyjącymi w trudnych czy niestabilnych warunkach – wymaga otwartości na nieprzewidywalność. Ktoś może opuścić próbę, zachorować albo wycofać się z procesu. Dlatego struktura spektaklu musi pozostać elastyczna. Jak opisuje Restart Theater Athens:

Sekcje narracyjne w każdej części były projektowane z myślą o elastyczności, tak aby można było dodawać lub odejmować teksty bez ryzyka rozpadu całego dramaturgicznego łuku. Żaden monolog nie pełnił niezastąpionej funkcji strukturalnej.

– Angeliki Kasola, Restart Theater Athens

Podobnie choreografie grupowe mogą być budowane w taki sposób, by nie rozsypywały się w przypadku nieobecności jednej osoby.

Łączymy tekst, ciało i formę

W wielu procesach uczestniczki bardzo silnie potrzebują mówić własnymi słowami. Jednocześnie ruch i obraz nie powinny stawać się jedynie ilustracją tekstu. Jak pisze Angeliki Kasola:

Ciało powinno wspierać słowo, a nie z nim konkurować.

– Angeliki Kasola, Restart Theater Athens

To zdanie dobrze pokazuje jedno z najważniejszych zadań kompozycyjnych: znalezienie relacji pomiędzy głosem a ciałem, pomiędzy świadectwem a formą. Podobne napięcie pojawiało się w pracy ZIZ z estetyką kabaretu:

tak, aby spektakl nie pozostał jedynie zbiorem świadectw, ale stał się teatralną formą – ostrą, ironiczną i ukształtowaną przez estetykę kabaretu.

– Barbara Polajnar, Društvo ZIZ

Osobisty materiał potrzebuje formy nie po to, by go ukrywać, ale po to, by mógł mocniej wybrzmieć.



Fotografia 6, aut. Angeliki Kasola

4.2 Narzędzia

„Co chcę powiedzieć” – gra

Angeliki Kasola (Restart Theater Athens)

Na etapie tworzenia spektaklu wybrałam narzędzie „Co chcę powiedzieć” – prostą grę narracyjną, improwizacyjną i performatywną, którą stworzyłam około piętnaście lat temu. Powstała z myślą o grupach z niewielkim doświadczeniem scenicznym albo bez takiego doświadczenia, szczególnie o osobach, które wstydzą się bycia widzianymi, czują lęk wobec otwartej improwizacji albo nie zbudowały jeszcze w pełni poczucia bycia grupą.

Opis narzędzia

To narzędzie tworzy mały performans. Opiera się na prostej strukturze tekstowej złożonej z pięciu początków zdań:

- Mam na imię...
- Bardzo lubię, kiedy...
- Bardzo nie lubię, kiedy...
- To nie ma znaczenia... To nie ma znaczenia...
- To, co naprawdę chcę powiedzieć, to...

Uczestniczki są prowadzone krok po kroku. Każda z nich wchodzi na scenę w wybrany przez siebie sposób, jedna po drugiej, a następnie wypowiada tekst, uzupełniając zdania na głos tym, co chce powiedzieć. Kiedy kończy, przyjmuje pozę, kłania się i uczy się przyjmować oklaski – bo to właśnie domyka jej krótki performans.

Osoba, która już przemówiła, zostaje na scenie, przesuwa się na bok i wskazuje wejście kolejnej osobie. Proces trwa do momentu, aż wszystkie członkinie grupy wejdą na scenę i wypowiedzą swoją część. Na końcu cała grupa jest już na scenie i kłania się wspólnie.

Ta performatywna struktura daje poczucie bezpieczeństwa, a jednocześnie zostawia przestrzeń na spontaniczność i osobistą treść.

Ćwiczenie pracuje z dwoma emocjonalnymi biegunami – sympatią i antypatią – po których pojawia się przestrzeń przejścia: „to nie ma znaczenia”. Na końcu przychodzi deklaracja. Taka sekwencja tworzy mały łuk dramaturgiczny w każdej krótkiej wypowiedzi.

Narzędzia można używać na dwa główne sposoby. W pierwszej wersji osoba mówi we własnym imieniu i wypowiada to, co naprawdę chce powiedzieć. W drugiej tworzy fikcyjną postać i mówi oraz działa z jej perspektywy. Oba podejścia mogą generować bogaty materiał sceniczny – zarówno jako samodzielne momenty, jak i elementy większej struktury.

Jednocześnie uczestniczki stopniowo rozwijają świadomość sceny. Ćwiczą stanie przed publicznością, bezpośrednie zwracanie się do widowni, eksperymentowanie z emocjami, przejściami i różnymi postaciami – od realistycznych

po klaunowskie i groteskowe. Uczą się również utrzymywać pełną energię w momentach, kiedy same nie mówią, ale pozostają na scenie i wspierają te osoby, które właśnie mówią.

Te umiejętności okazują się bardzo przydatne podczas pracy nad spektaklem.

W naszym przypadku narzędzie stało się jednocześnie generatorem materiału i finałową sceną zamykającą spektakl.

Co to narzędzie wnosi na tym etapie procesu

To narzędzie było ważne, ponieważ wprowadzało poczucie bezpieczeństwa – zarówno artystycznego, jak i emocjonalnego.

Nawet wtedy, gdy główna część spektaklu była jeszcze w procesie tworzenia, „Co chcę powiedzieć” dawało jasne i celebracyjne zakończenie – najpierw dla uczestniczek, a później także dla publiczności. Wiedza o tym, dokąd zmierza spektakl, zmniejszała napięcie w grupie. Pod presją czasu niepewność bardzo szybko może osłabić wspólne morale. Kiedy początek i koniec były już obecne, powstawała stabilna rama, w której środkowa część spektaklu mogła dalej się rozwijać.

Ta struktura dawała kierunek i oparcie fazie tworzenia materiału i kompozycji, która bez tego mogłaby łatwo stać się chaotyczna.

Narzędzie pozwoliło także, by w ostatniej scenie spektaklu opadły teatralne „maski”. Po przejściu przez sceny dramatycznego opowiadania, intensywnego ucieleśnienia, satyry i transformacji uczestniczki mogły wyjść do przodu po prostu jako one same. Bez postaci, bez wyolbrzymienia, bez roli – tylko ze swoim głosem w teraźniejszym momencie.

Stało się to finałowym momentem wzmocnienia: przestrzenią swobodnej ekspresji, w której uczestniczki mogły pokazać siebie dokładnie tak, jak same wybrały. Domykało to drogę – osobistą i wspólną – zapraszając publiczność do zobaczenia i uczczenia obecności: nie tylko performerek, ale osób, które wniosły swoje historie na scenę, podzieliły się nimi odważnie i pozwoliły sobie przejść przez zmianę w tym długim procesie.

Co ciekawe, treść wypowiedziana w ostatniej scenie również przechodziła kolejne przemiany, odzwierciedlając zmieniające się potrzeby związane z pytaniem: „co chcę powiedzieć?”. To narzędzie dawało spektaklowi wyraźny, emocjonalnie uwalniający punkt dojścia i zakończenie.

Kontekst i warunki pracy

Narzędzie szczególnie dobrze sprawdza się w pracy z nieprofesjonalnymi performerami, które potrzebują jednocześnie struktury i wolności. Jest bardzo skuteczne w momentach przejścia w procesie – w zależności od tego, kiedy zostanie użyte, może pełnić różne funkcje.

Na początku może działać jako lekkie, zabawowe ćwiczenie wprowadzające – otwierające uczestniczki na proces, pomagające im poznawać siebie nawzajem i testować różne sposoby prezentowania się na scenie albo tworzenia rozmaitych postaci bez presji. W tej wersji dobrze działa radosna, rytmiczna muzyka w tle.

Na późniejszych etapach narzędzie staje się sposobem wzmacniania głosu i sprawczości. Pozwala uczestniczkom jasno i publicznie artykułować swoje historie w bezpiecznej, zamkniętej strukturze, dając im kontrolę nad tym, co zostaje wypowiedziane i w jaki sposób.

Największy potencjał ujawnia się w teatrze społecznie zaangażowanym, kiedy osobista narracja jest centralna, a grupa zbudowała już wystarczające zaufanie, by wejść w autentyczną ekspresję. Dla publiczności jest to również bardzo ważne i poruszające doświadczenie – spotkać osoby stojące za historiami, które wcześniej oglądała.

Kiedy warto zmienić metodę lub z niej zrezygnować

Z mojego doświadczenia wynika, że to narzędzie jest elastyczne i zazwyczaj można je stosować w podstawowej formie. Może jednak wymagać adaptacji wtedy, gdy ekspresja werbalna nie jest możliwa albo nie jest pożądana.

Możliwe warianty to:

- mówienie w gibberishu, czyli języku nonsensownym, co wprowadza lekkość i zabawę,

- zastąpienie słów dźwiękiem i gestem fizycznym,
- śpiewanie tekstu zamiast jego wypowiedzania.

Te adaptacje zachowują strukturę i intencję narzędzia – budowanie pewności siebie i obecności scenicznej, eksplorowanie emocji oraz umożliwianie ekspresji – a jednocześnie dostosowują je do potrzeb i dynamiki konkretnej grupy.

O czym warto pamiętać

Siła tego narzędzia leży w jego prostocie. Jasna, powtarzalna struktura daje uczestnikom oparcie, zmniejsza lęk sceniczny, buduje umiejętności performatywne i pozwala szybko wejść w osobistą ekspresję.

Każda osoba otrzymuje tę samą przestrzeń, a powtarzalność wspólnych początków zdań i końcowych deklaracji buduje wspólny rytm, skupienie i poczucie udziału w jednym procesie.

Narzędzie może stać się momentem radykalnej widzialności – każda uczestniczka mówi własnym głosem, bez pośrednictwa postaci czy metafory.

Jednocześnie ta prostota wymaga uważnej pracy dramaturgicznej. Bez pogłębiania wypowiedzi mogą stać się przewidywalne albo zbyt podobne do siebie. Największy potencjał tego narzędzia polega na stworzeniu celebracyjnego domknięcia procesu – doświadczenia wspólnego chóru indywidualnych głosów.

Największe ryzyko wiąże się z emocjonalnym odstonięciem. Ponieważ ćwiczenie zaprasza do bezpośredniej deklaracji, wymaga wcześniejszego zaufania, dobrego przygotowania i gotowości osób prowadzących do udzielenia wsparcia.

Format opiera się również na ekspresji werbalnej, dlatego na początku może być trudny dla osób z silnym lękiem scenicznym, barierą językową albo dyskomfortem związanym z mówieniem publicznym.

Co wspiera	Czego wymaga
Buduje wspólną estetykę, zostawiając przestrzeń dla dużej różnorodności pomysłów. Osłabia wpływ „wewnętrznego krytyka” poprzez zabawę, improwizację i pozytywne wzmocnienie. Zachęca do myślenia o scenie poprzez obecność, działanie, rytm i obraz. Pozwala autentycznie eksplorować podstawowe emocje i przejścia między nimi. Rozwija dynamikę wejścia na scenę i umiejętność bezpośredniego zwracania się do publiczności. Pomaga przełamywać lęk sceniczny i dyskomfort związany z mówieniem publicznym.	Czasu na eksplorację i testowanie. Przeprowadzenia uczestniczek przez logikę ćwiczenia krok po kroku.

Co może przynieść	Co może pójść nie tak
Współtworzenie wizualnej i narracyjnej warstwy spektaklu. Rozwój mikro-scen i działań performatywnych. Wzmocnienie odwagi performatywnej i sprawczości. Odkrycie nieoczekiwanych znaczeń i skojarzeń. Budowanie wspólnej estetyki grupy i grupowej solidarności. Pewność w staniu przed innymi osobami i mówieniu tego, co naprawdę chce się powiedzieć. Świadomość zmieniających się potrzeb ekspresji na różnych etapach procesu. Poczucie wzmocnienia, osiągnięcia i wyzwolenia po stronie uczestniczek.	Grupa może utknąć na etapie generowania pomysłów. Znaczenia mogą zostać domknięte zbyt szybko. U osób potrzebujących jaśniejszych wskazówek, większej ilości pozytywnego wzmocnienia albo dłuższego czasu na poczucie komfortu i bezpieczeństwa może pojawić się frustracja – szczególnie jeśli wewnętrzny krytyk nadal jest bardzo silny. Emocjonalnie intensywny materiał może zostać ujawniony w nieoczekiwanym momencie i wywołać presję na innych osobach, by odsłaniały więcej, niż są na to gotowe. Przy zbyt słabym prowadzeniu może pojawić się poczucie chaosu. Rozwiązania mogą stać się banalne, kliszowe albo zbyt oczywiste.

Tabela 12. Analiza narzędzia: „Co chcę powiedzieć” – gra. Opracowanie własne autorek części II.

PODSUMOWANIE

W zaprezentowanym przewodniku w szczególności zależało nam na tym, aby w sposób usystematyzowany metodami naukowymi, a dalej – konkretnymi praktykami i narzędziami pracy, wspierać rozwój praktyk teatru partycypacyjnego. Wszystko po to, aby otwierać nowe perspektywy dla instytucjonalnego i pozainstytucjonalnego wsparcia ku poprawie jakości życia społecznego.

Miałyśmy szansę obserwować, jak wiele nowych możliwości teatr partycypacyjny otwiera dla wszystkich zaangażowanych stron. Zależy nam, aby zebrany w tej publikacji materiał służył jako realne narzędzie wsparcia dla różnych grup społecznych. Wierzimy, że tego rodzaju działania mogą pogłębić rozumienie partycypacji:

Partycypacja to także mówienie »nie« – uczestnictwo nie oznacza wyłączenia zgody i włączenia, lecz obejmuje też prawo do odmowy i stawiania granic.

– Iwona Konecka, Stowarzyszenie Kobietostan

Równocześnie nie traktujemy teatru partycypacyjnego jako rozwiązania uniwersalnego ani automatycznego narzędzia zmiany. Nasze doświadczenia pokazały, że jego potencjał ujawnia się przede wszystkim wtedy, gdy proces budowany jest na uważności, relacjach, transparentności i gotowości do dzielenia się odpowiedzialnością. Źle prowadzony proces może wzmacniać istniejące nierówności równie skutecznie, jak dobrze prowadzony może je podważać.

To, naszym zdaniem, jeden z fundamentów demokratycznego społeczeństwa obywatelskiego, dla którego dobro wspólne, szacunek, poczucie wspólnoty i wzajemne wzmacnianie się stanowią wartości nadrzędne.

Mamy nadzieję, że publikacja stanie się nie tylko zbiorem narzędzi i refleksji, ale także zaproszeniem do dalszego eksperymentowania, zadawania pytań i rozwijania własnych praktyk partycypacyjnych — w instytucjach, organizacjach, społecznościach lokalnych i wszędzie tam, gdzie sztuka spotyka się z drugim człowiekiem.

BIBLIOGRAFIA

- Archer, M. S. (2019). *Kultura i sprawczość*. Narodowe Centrum Kultury.
- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216–224.
- Becker-Pestka, D., Kubiński, G., & Łojko, M. (2017). Różne obszary wykluczenia społecznego w Polsce. *Wybrane zagadnienia*. Exante.
- Bishop, C. (2012). *Artificial hells: Participatory art and the politics of spectatorship*. Verso.
- Boal, A. (1979). *Theatre of the oppressed* (C. A. McBride & M. L. McBride, Tłum.). Pluto Press.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. W: J. G. Richardson (red.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (s. 241–258). Greenwood Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The „what” and „why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Erel, U., Reynolds, T., & Kaptani, E. (2017). Participatory theatre for transformative social research. *Qualitative Research*, 17(3), 302–312. <https://doi.org/10.1177/1468794117696029>
- European Commission. (2004). *Joint report on social inclusion*. https://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/final_joint_inclusion_report_2003_en.pdf
- Fleischer, M. (2001). Podstawy konstruktywistycznej i systemowej teorii kultury. W: G. Habrajska (red.), *Język w komunikacji* (t. 1, s. 83–104). Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej. http://www.fleischer.pl/text/podstawy_systemowej_teorii_kultury.pdf

Fleischer, M. (2007). *Ogólna teoria komunikacji*. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Fleischer, M. (2020). *Communication design, czyli projektowanie komunikacji* (wyd. 2). Primum Verbum.

Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed* (M. B. Ramos, Tłum.). Continuum/Seabury Press.

Grotowska-Leder, J. (2005). Ekskluzja społeczna – aspekty teoretyczne i metodologiczne. W: J. Grotowska-Leder & K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza – uwarunkowania – kierunki działań* (s. 25–44). Wydawnictwo Edukacyjne „AKAPIT”.

Jackson, T. (1993). *Learning through theatre: New perspectives on theatre in education*. Routledge.

Jakobson, R. (1987). Linguistics and poetics. W: K. Pomorska & S. Rudy (red.), *Language in literature* (s. 62–94). Harvard University Press. https://monoskop.org/images/d/de/Jakobson_Roman_1960_1987_Linguistics_and_Poetics.pdf

Klaić, D. (2014). Gra w nowych dekoracjach. *Teatr publiczny pomiędzy rynkiem a demokracją*. Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego; Konfrontacje Teatralne; Centrum Kultury w Lublinie.

Lewin, K. (1943). Defining the „field at a given time”. *Psychological Review*, 50(3), 292–310.

Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34–46.

Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 5–41.

Lusch, R. F., & Vargo, S. L. (2014). *Service-dominant logic: Premises, perspectives, possibilities*. Cambridge University Press.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.

Rappaport, J. (1981). In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9(1), 1–25.

Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15(2), 121–148.

Shaughnessy, N. (2016). Valuing performance: Purposes at play in participatory theater practice. W: D. J. Elliott, M. Silverman, & W. Bowman (red.), *Artistic citizenship: Artistry, social responsibility, and ethical praxis* (s. 483–508). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199393749.003.0024>

Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity: Three paradigms. *International Labour Review*, 133(5–6), 531–578.

Siwiak, A. (2014). Projekt publiczny. *Notatnik Teatralny*, (77).

Spis tabel i obrazów

Tabela 1. Trzy tradycyjne koncepcje komunikacji. Opracowanie własne na podstawie: Fleischer (2020, rozdz. 4.2), str. 13

Rys. 1. Podejście morfogenetyczne Margaret Archer (w kontekście teatru partycypacyjnego), str. 23

Tabela 2. Scenariusze badań fokusowych z organizatorkami (na początku i pod koniec projektu), str. 27/28

Tabela 3. Scenariusze badań fokusowych z uczestniczkami (na początku i pod koniec projektu) str. 29/30

Tabela 4. Scenariusze obserwacji uczestniczek str. 31

Tabela 5. Podsumowanie obserwacji jawnych (nieuczestniczących) uczestniczek z Društvo ZIZ str. 74

Tabela 6. Podsumowanie obserwacji jawnych (nieuczestniczących) uczestniczek z Restart Theater Athens. Opracowanie własne autorek części I. str. 75

Tabela 7. Podsumowanie obserwacji jawnych (nieuczestniczących) uczestniczek ze Stowarzyszenia Kobietostan. Opracowanie własne autorek części I, str. 76/77

Fotografia 1, str. 86

Fotografia 2, str. 89

Tabela 9. Analiza narzędzia: Kontrakt. Opracowanie własne autorek części II, str. 98

Fotografia 3, str. 99

Tabela 10. Analiza narzędzia: obserwowanie ciała w ruchu. Opracowanie własne autorek części II, str. 104

Fotografia 4, str. 109

Fotografia 5, str. 113

Tabela 11. Analiza narzędzia: Tworzenie od końca. Opracowanie własne auterek części II, str. 117

Fotografia 6, str. 125

Tabela 12. Analiza narzędzia: „Co chcę powiedzieć” – gra. Opracowanie własne auterek części II, str. 130/131

ISBN: 978-83-977666-2-4

Wydawca: Stowarzyszenie Kobietostan

Publikacja jest oparta na wolnej licencji

Wrocław 2026



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Projekt „WOMEN interACT – teatr partycypacyjny przeciwko podwójnemu wykluczeniu kobiet” (Umowa o dotacyjn nr 101174087) dofinansowano ze środków Unii Europejskiej w ramach programu Kreatywna Europa oraz ze środków Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury – państwowego funduszu celowego i Gminy Wrocław.

Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA).

Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

