

(Nie)zgoda na przekraczanie granic

Streszczenie

**Badania przemocy
i dyskryminacji w społeczności
Akademii Teatralnej
im. Aleksandra Zelwerowicza
w Warszawie**

(Nie)zgoda na przekraczanie granic

Autorki i Autorzy

dr hab. Julia Kubisa, prof. UW
dr hab. Mikołaj Lewicki
dr Justyna Kościńska
mgr Katarzyna Rakowska
mgr Feliks Tuszko

Opracowanie streszczenia

Katarzyna Szaniawska

Wstęp

Agata Adamiecka-Sitek

Zespół badawczy

mgr Witold Chyło
mgr Marta Gospodarczyk
dr Justyna Kościńska
dr hab. Julia Kubisa, prof. UW
dr hab. Mikołaj Lewicki
dr Adam Ostolski
mgr Alicja Pałęcka
dr Wojciech Rafałowski
mgr Katarzyna Rakowska
mgr Katarzyna Słaby
mgr Kamil Trepka
mgr Feliks Tuszko

Spis treści

- 5** **Instytucja w procesie. Zmiany w Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza**

- 11** **Badanie społeczności Akademii Teatralnej**

- 15** **Czym jest doświadczenie przekraczania granic w Akademii Teatralnej?**

- 25** **Od sytuacji normalnej do przemocy**

- 29** **Działania niepożądane w Akademii Teatralnej**
- 29 Mobbing
- 30 Molestowanie seksualne
- 30 Dyskryminacja
- 31 Źródła działań niepożądanych

- 37** **Zmiana – w stronę bezpieczeństwa psychospołecznego społeczności Akademii Teatralnej**

- 44** **Rekomendacje**

(Nie)zgodna na przekraczanie granic

Instytucja w procesie

**Badania przemocy i dyskryminacji
w społeczności Akademii Teatralnej
im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie**

Wstęp

Instytucja w procesie. Zmiany w Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza

Agata Adamiecka-Sitek, rzeczniczka praw studenckich AT

Przedstawiamy Państwu syntetyczny wyciąg z raportu *(Nie)zgoda na przekraczanie granic. Badanie przemocy i dyskryminacji w Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza*, udostępniając jednocześnie całość obszernego materiału, który powstał w wyniku badania socjologicznego przeprowadzonego w Akademii Teatralnej w Warszawie i Filii w Białymstoku na przełomie 2021 i 2022 roku. Badanie zrealizował zespół naukowców z Wydziału Socjologii UW pod kierownictwem dr hab. Julii Kubisy prof. UW i dr hab. Mikołaja Lewickiego na zlecenie Akademii Teatralnej. Jego celem była pogłębiona diagnoza zjawiska przemocy, dyskryminacji i przekraczania osobistych granic w procesie nauczania w Akademii, identyfikacja skali działań niepożądanych, wskazanie i wyjaśnienie ich źródeł na poziomie jednostkowym oraz na poziomie kultury organizacyjnej i wreszcie – sformułowanie rekomendacji do zmian.

Warto wskazać, w jakich okolicznościach i dlaczego kierownictwo Akademii zdecydowało się zaprosić badaczy z Uniwersytetu Warszawskiego do tak pogłębionej pracy ze społecznością naszej uczelni. Bezpośrednim impulsem stało się wystąpienie Anny Paligi opisujące drastyczne nadużycia, jakie miały miejsce w Łódzkiej Szkole Filmowej oraz wywołana przez nie fala świadectw absolwentów wszystkich uczelni teatralnych i filmowych – w tym także Akademii Teatralnej – która jednoznacznie wskazała na poważny, strukturalny problem z przemocą i dyskryminacją w całym polskim systemie wyższych szkół teatralnych. Sama informacja o przekroczeniach i o konieczności zmian nie była dla nas zaskoczeniem – Akademia od 2018 roku prowadziła konsekwentne działania w kierunku poprawy bezpieczeństwa studiujących. Jako pierwsza z publicznych uczelni teatralnych już w 2019 roku zakazała fuksówki, wprowadziła Kodeks Etyki i stworzyła funkcję rzecznika praw studenckich. W momencie wystąpienia Paligi w Akademii realizowany był cykl szkoleń dla całej społeczności z przeciwdziałania przemocy emocjonalnej i mobbingowi. Był to stworzony specjalnie dla AT program odpowiadający na zaobserwowane w uczelni problemy. Obowiązkowe szkolenia dla kadry naukowej obejmowały 16-godzinne warsztaty realizowane w niewielkich grupach, były więc okazją do pogłębionej pracy i dyskusji, stwarzały możliwość poznania praktycznych narzędzi podnoszących bezpieczeństwo procesu kształcenia. O zaangażowaniu kierownictwa Akademii w ten proces świadczy fakt, że rektor AT, prof. dr hab. Wojciech Malajkat brał udział we wszystkich warsztatach z osobami wykładającymi w Akademii, angażując się w najważniejszą dotąd debatę o sposobach nauczania, wyzwaniach i trudnościach, z jakimi mierzy się nasza uczelnia w aspekcie bezpieczeństwa i jakości studiowania.

Jednak skala debaty publicznej, którą uruchomiła Anna Paliga, stała się dla nas impulsem do podjęcia kolejnych kroków naprawczych i transformacyjnych. Przyjęliśmy cztery główne kierunki działań odpowiadające zdiagnozowanym przez nas deficytom i trudnościom: wypracowanie nowych zasad oceniania i informacji zwrotnej, stworzenie całościowej procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, w tym powołanie komisji ds. rozpatrywania skarg oraz stworzenie funkcji rzecznika praw pracowniczych, wprowadzenie narzędzi i procedur bezpiecznej pracy twórczej z intymnością i wreszcie – przeprowadzenie pogłębionych badań socjologicznych dotyczących zjawiska i skali przemocy i dyskryminacji w Akademii Teatralnej w Warszawie.

Powołane grupy robocze z udziałem kadry naukowej i osób studiujących z wszystkich kierunków zajęły się wypracowaniem nowych procedur i regulacji. Całość wprowadzonych rozwiązań złożyła się na spójny system opisany w internetowym przewodniku dla społeczności Akademii *Bezpieczni*. Jesteśmy na etapie testowania

wdrożonych rozwiązań, przyglądamy się działaniu procedur, prowadzimy dalszą rozmowę na ten temat. Uruchomiony w kwietniu 2022 dwuletni grant „Bezpieczna przestrzeń. Dobre praktyki i narzędzia służące transformacji kształcenia teatralnego”, finansowany z programu MEiN Nauka dla Społeczeństwa, pozwala nam wdrożyć regularną ewaluację przyjętych rozwiązań, a także sfinansować szkolenia z zakresu narzędzi bezpiecznej pracy z intymnością dla studiujących i kadry naukowej. W ramach działań grantowych przygotujemy także skrypty akademickie i sylabusy do innowacyjnych przedmiotów, które wprowadzamy do siatki zajęć na AT: Twórcza praca z intymnością w teatrze i filmie oraz Etyka w teatrze.

Proces zmian zachodzący w Akademii Teatralnej ma zatem niezwykle dynamiczny charakter. Raport, który prezentujemy, potwierdził trafność naszej wcześniejszej diagnozy, co do obszarów, które wymagają najpilniejszej zmiany, w tym przede wszystkim sposobu oceniania i udzielania informacji zwrotnej oraz pracy twórczej z intymnością. Pozyskana dzięki badaniu wiedza pozwoliła nam w zobjektywizowany i usystematyzowany sposób zobaczyć trudne aspekty doświadczenia studiowania i pracy w Akademii Teatralnej i wskazała kierunki dalszych działań transformacyjnych. Jaki jest zatem obraz naszej uczelni wyłaniający się z przedstawionego przez badaczy materiału? W moim oczach, osoby od kilku lat intensywnie zaangażowanej w proces zmian w Akademii i szerzej – w polskim teatrze, daje on wyraźne powody do optymizmu. Czerpię go przede wszystkim z informacji, że zdecydowana większość naszej społeczności identyfikuje się z procesem zmian i są to proporcje zbliżone wśród osób studiujących i kadry naukowej. Na pytanie o to, czy zmiany są szansą na poprawę sytuacji w AT „tak” odpowiada 86% naszej społeczności, przy czym 80% kobiet i 88% mężczyzn widzi je jako „trudne, ale konieczne”. Choć różnimy się w szczególowej ocenie potrzebnej skali zmian i ich obszarów, to 78% kobiet i 67% mężczyzn jest przekonanych, że zmiany „nie zagrażają istocie studiów” w AT, większość jest także zgodna co do tego, że ich tempo i zakres są odpowiednie. Jeśli dodać do tego wysoki poziom zaufania do władz uczelni oraz dużą wiedzę na temat wprowadzanych rozwiązań, uzyskamy obraz społeczności otwartej i świadomie uczestniczącej w procesie przekształceń, zgodnej co do ich zasadniczego kierunku i gotowej podejmować wyzwania w imię poprawy bezpieczeństwa i wzajemnych relacji.

Oczywiście, raport przynosi także trudną wiedzę o obecnych w Akademii dyskryminacji i działaniach niepożądanych, które najczęściej mają miejsce w czasie zajęć dydaktycznych i skierowane są głównie przeciw osobom studiującym. Choć badania wskazują, że w Akademii nie dochodzi do drastycznych naruszeń (nie wykazano ciężkich form molestowania seksualnego czy naruszania integralności psychofizycznej),

poważnym problemem są przyjęte w AT nieformalne reguły komunikacji, które prowadzą do sytuacji publicznego poniżania, wyzywania, wyśmiewania, postępowania się ironią czy upokarzającym żartem, krytyki niedotyczącej wykonania konkretnego zadania lecz skierowanej pod adresem osoby – jej cech fizycznych, charakterologicznych czy postawy życiowej. Powszechne przyzwolenie na silną ekspresję emocji, w tym podnoszenie głosu, krzyk, przekleństwa, gwałtowne gesty, wyzwiska, stawianie zbyt blisko czy dotykanie bez uprzedzenia, które to na dodatek odbywają się w hierarchicznej relacji osoba wykładająca – osoby studiujące i nigdy nie mają wzajemnego, równościowego charakteru, jest powodem silnego stresu wśród studiujących i prowadzi do wysokich kosztów psychofizycznych. Zmiana tego stanu rzeczy to ogromne wyzwanie, bo badania opisują w istocie mechanizmy komunikacji obowiązujące w całym polskim teatrze. Brutalizacja języka łączy się tu z oficjalną i nieoficjalną hierarchią determinującą międzyludzkie relacje, która skutkuje podziałami na uprzywilejowanych i mogących sobie pozwolić na wiele (jeśli nie na wszystko) oraz tych, którzy zmuszeni są przyjąć podporządkowaną pozycję.

Jednak także w tym obszarze raport daje powody do ostrożnego optymizmu. Doświadczenia osób studiujących, które kończą w tej chwili Akademię i tych, które znajdują się na pierwszych latach, wyraźnie różnią się bowiem od siebie. Osoby ze starszych roczników znacznie częściej niż z młodszych wskazywały na doświadczane na zajęciach ze strony osób wykładających gwałtowne reakcje skierowane na konkretną osobę (36% starsze roczniki, 13% młodsze), krzyczenie na kogoś (38% starsze roczniki, 11% młodsze) ironiczne uwagi (57% starsze roczniki, 24% młodsze), wyśmiewanie, poniżanie z powodu wyglądu (23% starsze roczniki, 9% młodsze) czy braku umiejętności (30% starsze roczniki, 11% młodsze), żarty, komentarze o podtekście seksualnym (23% starsze roczniki, 9% młodsze) przekleństwa, wyzwiska wobec konkretnej osoby (26% starsze roczniki, 4% młodsze). Jak widać, różnica jest znacząca, w niektórych kategoriach ponad trzykrotna! To zestawienie pozwala, jak sądzę, najlepiej uchwycić zmianę, która ma miejsce w Akademii Teatralnej w związku z prowadzonymi przez nas do 2019 roku działaniami. Dlaczego więc optymizm powinien być „ostrożny”? Po pierwsze, te niezwykle negatywne zjawiska nadal występują, nawet jeśli w znacznie mniejszym nasileniu. Po drugie, nie możemy być pewni, czy ujawniona w badaniu zmiana jest trwała. Wreszcie, badanie pokazuje zmianę, ale ujawnia zarazem, z jak trudnym doświadczeniem spotkały się osoby opuszczające w tych latach mury naszej uczelni. Ambiwalencję, jaką przynosi ta wiedza, dobrze oddaje cytowana w raporcie wypowiedź osoby studiującej

na piątym roku: „Jesteśmy po prostu dumnymi uczestnikami tej zmiany, która jest cholernie potrzebna. No i przykro, że zaczęła się tak późno”.

Raport przynosi także wiedzę na temat istniejących w Akademii form dyskryminacji, której skala powinna niepokoić. Chodzi przede wszystkim o dyskryminację kobiet ze względu na płeć oraz dyskryminację osób studiujących kierunek teoretyczny – Wiedzę o Teatrze oraz kierunki związane z teatrem lalek. Tu także mamy do czynienia z szerszym zjawiskiem silnie zakorzenionym w polskim teatrze (hierarchia wewnątrz instytucji i między formami teatru), a nawet – jeśli chodzi o dyskryminację kobiet – w społeczeństwie. Zmiana tych relacji jest ogromnym wyzwaniem dla całego środowiska teatralnego, które powinno przekształcić swoją kulturę komunikacji i wypracować nowe praktyki współpracy, uwzględniające realne upodmiotowienie i bezpieczeństwo wszystkich uczestników procesów dydaktycznych, artystycznych i produkcyjnych.

Przedstawiany Państwu raport ma prekursorski charakter – nigdy wcześniej w Polsce, a wedle mojej wiedzy także na świecie, nie powstało podobne opracowanie. Daje nam zobiektywizowany, szczegółowy wgląd w najtrudniejsze aspekty doświadczenia studiowania i pracy w Akademii Teatralnej, ale w żadnym razie nie przynosi pełnego obrazu. Jak pisze we wstępie do raportu Julia Kubisa: „Nie jest to całościowy wizerunek Akademii – miejsca, wobec którego wiele osób czuje lojalność i wiele pozytywnych emocji, a także identyfikuje się z uczelnianymi wartościami”. Zdecydowaliśmy się przyrzeć sobie z najtrudniejszej i dotąd dobrowolnie przez żadną uczelnię teatralną nie uruchamianej perspektywy, a także opowiedzieć o tym publicznie. Mam przekonanie, że takie otwarcie wzmacnia naszą społeczność – niczego nie ukrywamy, oddajemy narrację o nas w ręce niezależnych badaczy i badaczek i otwieramy publiczną debatę. Dzięki temu przecinamy także spekulacje na temat tego, co dzieje się w murach naszej uczelni i wzmacniamy proces systemowej zmiany, obejmującej – jak wierzymy – nie tylko Akademię Teatralną, ale i inne uczelnie oraz całe środowisko teatralne w Polsce.

Jesteśmy gotowi, by zmierzyć się z wyzwaniami, jakie płyną z pozyskanej wiedzy.

Badanie społeczności Akademii Teatralnej

Badanie społeczności Akademii Teatralnej

Na przełomie 2021 i 2022 roku grupa badaczek i badaczy z Wydziału Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwewrowicza w Warszawie, po serii niepokojących doniesień i publicznych *call outów*, zrealizowała badanie dotyczące przemocy i dyskryminacji w społeczności Akademii Teatralnej. Badanie zostało podzielone na dwie części: wywiady pogłębione ze studentami i wykładowcami oraz ankiety. Wywiady przeprowadzono z 43 osobami studentami (26 kobiet i 17 mężczyzn) oraz 22 osobami wykładowcami (11 kobiet i 11 mężczyzn), ankiety objęły 106 osób studentów (67 kobiet, 34 mężczyzn, 2 inne, 3 odmowy odp.) oraz 81 osób wykładowców (36 kobiet, 43 mężczyzn, 2 odmowy odp.). Badaczki i badacze za cel postawili sobie zidentyfikowanie form przemocy, naruszeń, przekraczania granic, dyskryminacji i form molestowania seksualnego tak, jak opowiadały o nich osoby studiuje i pracujące w Akademii. Dodatkowo opisano poziom kultury organizacyjnej uczelni, czyli mechanizmy utrwalające zachowania określone jako „normalne” – a sprzyjające akceptowaniu dyskryminacji i przemocy. Dlatego oprócz pytań bezpośrednio dotyczących możliwych naruszeń, w badaniu wiele miejsca poświęcono pracy dydaktycznej, doświadczeniu studiowania, w tym takim kwestiom, jak ocenianie, udzielanie informacji zwrotnej, motywowanie osób studentów, relacje z innymi studentami i innymi wykładowcami, budowanie autorytetu pedagogicznego oraz komunikacja na zajęciach. Badanie zostało zrealizowane w czasie szczególnym dla Akademii – momencie gwałtownych przemian

(turbulencji, jak nazywają to badacze), zainicjowanych przez studentki i studentów, którzy zgłosili nieprawidłowości w funkcjonowaniu uczelni. Władze Akademii Teatralnej zareagowały natychmiast, rozszerzając politykę antyprzemocową wdrażaną przez uczelnię od 2019 roku oraz podejmując działania interwencyjne. Poza utworzonym w 2019 roku stanowiskiem rzeczniczki praw studenckich oraz przyjętym w tym samym roku Kodeksem Etyki, w 2021 przyjęto całościową Procedurę Antymobbingową i Antydyskryminacyjną, powołano Zespół ds. monitorowania działań niepożądanych i przeciwdziałania dyskryminacji, utworzono stanowisko rzecznika praw pracowniczych, zlikwidowano tzw. rok selekcyjny, zorganizowano warsztaty antyprzemocowe dla pracowników i pracowniczek Akademii oraz zorganizowano przełomowe w ocenie studiujących spotkanie władz, kadry oraz osób studiujących na kierunku aktorstwo, podczas którego „studenci mogli mówić, profesorowie mogli mówić, każdy mógł wyrazić swoją opinię i jakiś plan na tę szkołę, jak widzi to, co się dzieje” (ta i poniższe wypowiedzi pochodzą z wywiadów z osobami studiującymi bądź wykładającymi przeprowadzonych w ramach badania). Spotkanie w opinii wielu wypowiadających się o nim osób przywróciło studentkom i studentom poczucie sprawczości. Wreszcie – zlecono niniejsze badanie socjologiczne. Osoby badane wskazywały w wywiadach, że sytuacja, w której osoby studiujące miały już swoją rzeczniczkę, a wykładające jeszcze nie, oraz fakt, że szkolenia rozpoczęto od osób pracujących w Akademii spowodowały poczucie nierównowagi między oczekiwaniami wobec osób studiujących i osób wykładających. Zarazem, skupienie się na początku zmian na bezpieczeństwie osób studiujących jest zrozumiałe zważywszy na to, w jakich okolicznościach i kontekście zmiany te zostały wprowadzone – między innymi na fali wspomnianych *call outów* w środowisku uczelni teatralnych, które unaocznily, że to w sposobie nauczania tkwi potencjał do naruszeń, wyzysku i krzywd, a uczelnie nie oferują możliwości zgłaszania tych przypadków w ramach swoich struktur oraz właściwego sposobu reagowania i przeciwdziałania.

Badanie rozpoczęto od wywiadów, dla części osób studiujących rozmowy z socjologami i socjologami miały wymiar osobisty i charakter naprawczy, wykładający również zwracają uwagę na pozytywny aspekt badania, w którym mogli podzielić się swoimi obawami, a w wypadku niektórych również lękiem. Strach ten dotyczy przede wszystkim fałszywych oskarżeń, „przez całą tę politykę antydyskryminacyjną, studenci otrzymują potężne narzędzie, tak naprawdę, do zgłaszania nieuprawnionych roszczeń czy zarzutów przeciwko wykładowcom. To jest potężny lęk, który się czuje” – skomentowała jedna z wykładowczyń. Lęk przed fałszywymi oskarżeniami wobec wykładowców pojawia się również w wypowiedziach studiujących, głównie

mężczyzn. Studenci wskazują na niejednoznaczność stawianych zarzutów. Podczas gdy sytuacje związane z dyskryminacją czy molestowaniem seksualnym są dla nich bardziej ewidentne, inaczej jest w wypadku mobbingu. Badani podkreślali, że nie wszyscy członkowie społeczności Akademii Teatralnej podzielają przekonanie o konieczności zmian. Kontrowersje wokół zmian wzmacniają z kolei bariery i obawy przed zgłaszaniem niepożądanych zachowań. W narracjach badanych powraca stwierdzenie, że najbardziej sceptycznie nastawione do zmian są osoby o długim stażu pracy w Akademii, które przez lata przywiązały się do określonego modelu kształcenia na uczelniach artystycznych. W szczególności dotyczy to relacji „mistrz – uczeń”, która od lat determinowała proces kształcenia w Akademii Teatralnej. Według tej grupy model hierarchiczny jest adekwatny i nie wymaga rewizji. Argumentem na rzecz utrzymania *status quo* przywoływanym przez te osoby jest specyfika zawodu aktora, która w ich przekonaniu nieodłącznie zakłada konieczność przekraczania własnych granic oraz wyczerpujące, fizycznie i psychicznie, treningi. Wywiadów udzieliły osoby, dla których zmiany postępowały zbyt wolno, ale też takie, które obawiały się, że dzieje się to zbyt szybko. Wiele osób wyrażało obawy, że ich wątpliwości zostaną zaszufładowane jako rodzaj „wstecznictwa” i zbytniej zachowawczości, podczas gdy troszczą się one o dobro wspólnoty akademickiej, jak również o jakość nauczania. Inni obawiali się, że część krzywd (i ich strukturalny charakter) nie zostanie zauważona, przez co uzdrowienie relacji w Akademii nie będzie możliwe. Warto od razu dodać, że badania ankietowe wśród całej społeczności Akademii nie potwierdziły zgłaszanych w indywidualnych wywiadach wątpliwości i obaw. Zarówno osoby studiujące, jak i osoby wykładające są w zdecydowanej większości przychylnie zmianom (na poziomie 86%), zauważają, że mogą one przyczynić się do poprawy sytuacji w Akademii, nawet jeśli są trudne (o czym szczegółowo później). Co istotne, zdecydowana większość nie uważa, by zmiany miały naruszać to, co dla większości badanych jest kluczowe – specyfikę nauczania i studiowania w Akademii Teatralnej.

Czym jest doświadczenie przekraczania granic

Czym jest doświadczenie przekraczania granic w Akademii Teatralnej?

Badanie wykazało, że w Akademii Teatralnej dochodzi do przekraczania granic, a także pewnych formy przemocy, dyskryminacji i molestowania seksualnego. Naruszenia te występują w różnym natężeniu. Badanie nie wykazało drastycznych naruszeń integralności psychofizycznej ani nie wskazało konkretnych osób, które uporczywie dopuszczałyby się działań niepożądanych. Ujawniło raczej, że w toku kształcenia osoby studiujące narażone są na wiele trudnych sytuacji, które naruszają ich poczucie bezpieczeństwa, a suma tych doświadczeń przekłada się na poczucie przekroczenia osobistych granic, związane nieraz z doświadczeniem krzywdy implikującej wysokie koszty w obszarze dobrostanu, zdrowia psychicznego i fizycznego, a także tego, co można określić jako autonomia i wrażliwość artystyczna.

Przekraczanie osobistych granic odbywa się przede wszystkim podczas zajęć. Jest silnie powiązane z wysiłkiem i trudnościami, których doświadczają zarówno studiujący, jak i wykładający. Wzmożony, a często skrajny wysiłek, traktowany w społeczności Akademii jako naturalny w procesie kształcenia, sprawia, że zatarciu ulegają granice między nauką, wyrzeczeniem, przymusem i krzywdą. W Akademii wykształcił się specyficzny etos wysiłku i wyrzeczenia, ciągłego dochodzenia do własnych granic. Niewątpliwie jest to praktyka, która jest uznawana za element stały, dziedzictwo

uczelni. Oczekiwanie skrajnego wysiłku kierowane do osób studiujących pełni często rolę odpowiedzi osób wykładających na niezadowolające efekty dotychczasowej pracy studiujących. Problem polega na tym, że staje się także sposobem na poradzenie sobie z brakiem adekwatnego pomysłu na to, w jaki sposób należałoby wesprzeć wysiłki osób studiujących. Jest w tym sensie przerwaniem odpowiedzialności za brak oczekiwanych rezultatów na wykonujących zadania, i bywa, że zastępuje wspólną pracę nad tym, jak uzyskać odpowiedni efekt.

Przekraczanie granic w Akademii ma głęboko ambiwalentny charakter i nie należy wiązać go jedynie z negatywnymi skutkami. Zidentyfikowanym w trakcie wywiadów celem nadrzędnym oczekiwania przekraczania granic jest doprowadzenie do przekroczenia u osób studiujących ich osobistych ograniczeń, odkrywania nieznanych dotąd wymiarów własnej osobowości, poszerzenia wachlarza możliwości artystycznych i w ten sposób zbudowania różnorodnego potencjału twórczego. Jedno z najważniejszych ustaleń tego raportu mówi jednak, że tego typu procesy zawsze mają swoją cenę. Przemiana własnego odczuwania bądź wyobrażenia o sobie jest niezwykle kosztowna, wymaga niemal nadludzkiego wysiłku i często wiąże się z ogromnymi kosztami psychofizycznymi. Badanie nie daje podstaw, by twierdzić, że każda osoba studiująca w Akademii przechodzi przez ten proces przekraczania własnych emocji, uwarunkowań i wyobrażeń o sobie samej, ani że doświadcza jego elementów w takiej skali, która implikuje doświadczenia skrzywdzenia – ceny, jaką się płaci za przemianę. Wyniki badania wskazują jednak na mechanizmy i działania niepożądane, które sprzyjają wysokim kosztom tego procesu i przyczyniają się do jego destrukcyjnego wymiaru.

Zebrany materiał badawczy pozwolił stwierdzić badaczom i badaczkom, że kontekstem, a być może źródłem przekraczania granic oraz przemocy w Akademii, jest ambiwalencja związana z częstym posługiwaniem się ironią jako szczególnym kodem komunikacji społeczności Akademii. Prawdopodobnie w intencji posługujących się ironią chodzi o pewną konwencję, grę, która w zamiarze nie powinna być odbierana osobiście. Tymczasem dwuznaczność, na której ironia się opiera, w sytuacji asymetrii, polegającej choćby na ograniczonych możliwościach reakcji studentek i studentów na ironiczne uwagi, generuje już nawet nie tyle ambiwalencję w odbiorze, ile dezorientację. Zwiększa ją fakt, że granica między ironicznymi komentarzami, które są odbierane jako aluzje do cech czy zachowań studentek i studentów, a tymi, które są formą krytyki zadań wykonywanych przez nich podczas zajęć, jest płynna. Tymczasem, jak pokazują wyniki badania, zdarzające się nagminnie ironiczne komentarze *ad personam* nie pełnią funkcji krytyki czy wskazówek

zawodowych, lecz raczej doprowadzają do zamknięcia emocjonalnego i poznawczego studiujących. Być może intencją wykładowców jest mobilizacja do wysiłku, ale gdy tego typu forma komunikacji staje się codziennością, generuje huśtawkę emocjonalną wśród studiujących. To stan głębokiej niepewności, związany z tym, że studiujący mogą się spodziewać właściwie każdego typu reakcji wykładowców na swe realizacje zadań, a obok informacji zwrotnej o zadaniu pojawi się komentarz, który trudno uznać za wskazówkę do doskonalenia swych umiejętności. Pochwały i ironiczna krytyka sprawiają, że rośnie amplituda emocji, które się rodzą podczas zajęć. Osoby studiujące opowiadały badaczom o studiowaniu jako o niekończącej się sinusoidzie – naprzemiennym wpadaniu ze stanu euforii w stan rozpacz i negacji własnej wartości – i odwrotnie.

Wysokie przyzwolenie na gwałtowne, czy po prostu krzywdzące komentarze używane przez prowadzących podczas zajęć związane jest z przekonaniem, iż są one elementem koniecznym w pracy nad sobą oraz we współpracy między prowadzącymi a uczestnikami zajęć. Mogą być także sposobem na wydobycie odpowiedniego środka wyrazu w grze aktorskiej.

Źródła przekroczeń studiujący upatrują w konkretnych zachowaniach wykładowców, jednak nie bez znaczenia jest tu powracające w wywiadach przemęczenie (a często wycieńczenie) studentek i studentów. Wykładowcy zaś wskazują na poczucie niezrozumienia wśród uczestniczek i uczestników zajęć, bezradność studiujących, a także na osobiste zaangażowanie, które wiąże się z ogromnym wysiłkiem i niekiedy przeradza się we frustrację.

W badaniu „przekraczanie dopuszczalnych granic” zdefiniowano jako doświadczenie osoby ze społeczności Akademii (studiującej, ale i wykładowej), które wywołuje wyraźny dyskomfort – niemożność dalszego współdziałania bez wewnętrznego oporu. Celowo nie użyto tu określenia „braku zgody”, bo naruszanie granic wywołuje często nieświadome reakcje i nie towarzyszy mu natychmiastowe rozpoznanie i zrozumienie jego charakteru. Zidentyfikowano następujące generalne formy naruszania granic:

- podważanie czyjejś wartości, przede wszystkim jako przyszłej absolwentki lub przyszłego absolwenta Akademii – artystki lub artysty;
- wypowiedzi, które odbierane są jako krytyka osoby, a nie wykonanego zadania – cech jej charakteru, wyglądu, sposobu bycia, przekonań, postaw, często połączone z formami publicznego piętnowania;

- naruszanie integralności cielesnej (np. popychanie, dotykanie, przybliżanie się bez uprzedzenia i zgody);
- skłanianie lub przymuszanie do zachowań albo też tworzenie okoliczności, które pozwalają uzyskać pożądaną do wykonania zadania aktorskiego trudny stan emocjonalny, będący jednak efektem nie tyle świadomej pracy osoby studiującej, ile jej realnym, osobistym doświadczeniem – przykładem może być wywołanie w osobie studiującej rzeczywistego lęku, smutku, poczucia poniżenia czy upokorzenia, które prowadzą do płaczu;
- artykulacja i podtrzymywanie oczekiwań, które w osobie, do której są kierowane, wywołują reakcję obronną – wątpliwości, niechęć lub protest wobec nich.

Najczęstsze konkretne zachowania prowadzące do przekraczania granic badacze i badaczki zidentyfikowali na podstawie wywiadów jakościowych z osobami studiującymi. Następnie, w badaniach ankietowych została sprawdzona częstotliwość ich występowania, którą obrazuje poniższy wykres.



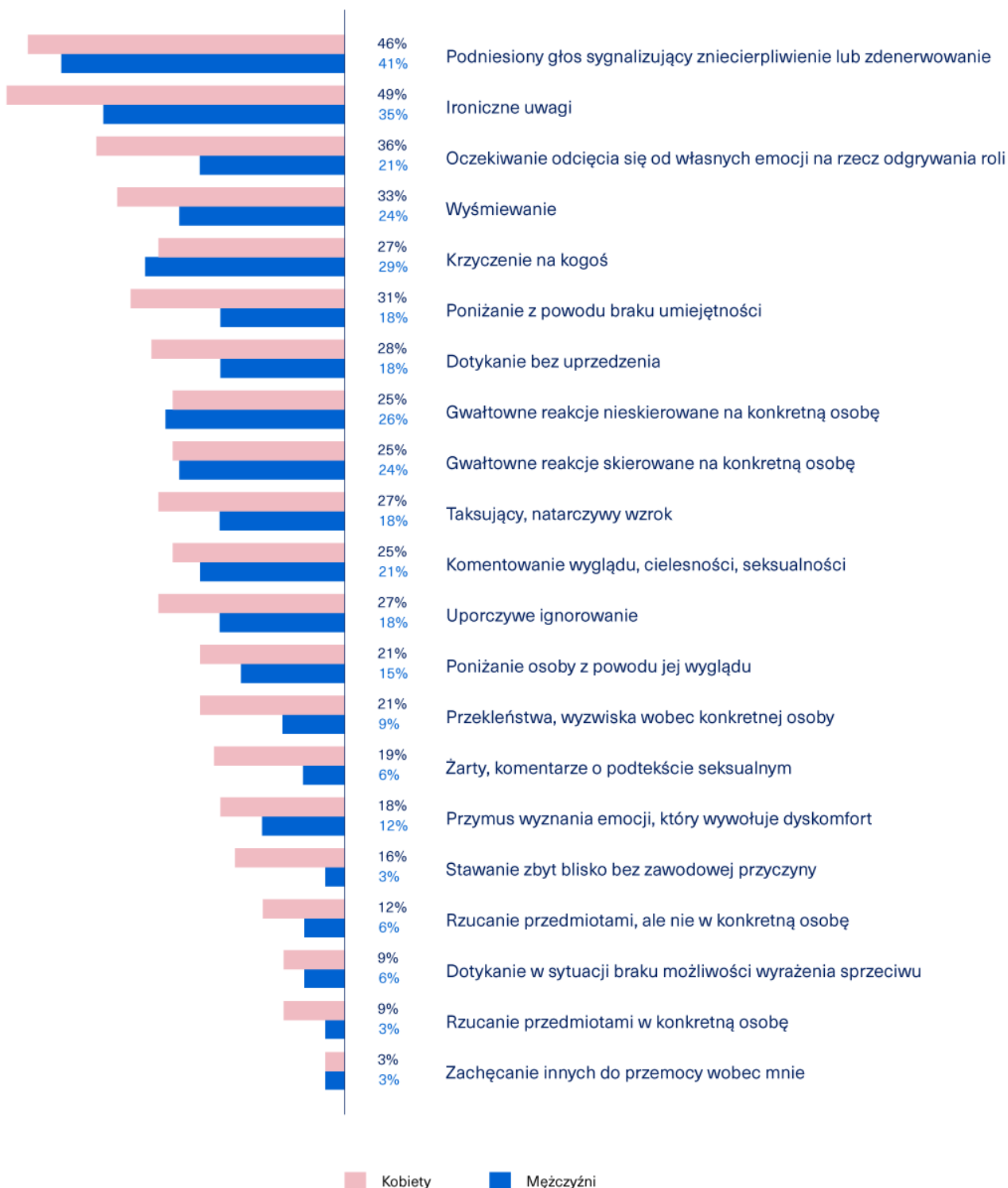
Wykres 1. Dyskryminacja i zachowania przemocowe – doświadczenia osób studiujących podczas zajęć ze strony osób wykładających

Zachowania te to w głównej mierze ekspresja werbalna, która jest przede wszystkim wyrazem zniecierpliwienia i frustracji wykładających, ale także wyśmiewanie bądź krytyka nakierowana na cechy charakteru lub wyglądu, mniej zaś na formę samego ćwiczenia, czy szerzej – procesu dydaktycznego oraz opowiadanie żartów

i komentarzy o podtekście seksualnym. W drugiej kolejności to reakcje fizyczne, wyrażające dezaprobatę bądź zniecierpliwienie (gwałtowne ruchy, niezwiązane z treścią zadania, rzucanie przedmiotami). Wreszcie, naruszanie intymności i integralności cielesnej, przede wszystkim poprzez dotykanie, pociąganie czy popychanie bez uprzedzenia i zgody osoby, która doświadcza tego typu zachowania oraz skracanie dystansu fizycznego między wykładowcami a studiującymi (np. podchodzenie zbyt blisko bez przyczyny). Najbardziej powszechne i przykre dla doświadczających jest werbalne przekraczanie granic – w jego wypadku paradoksalnie trudno o natychmiastową reakcję (np. wyrażenie dezaprobaty), choćby dlatego, że sytuacje te zdarzają się na zajęciach, gdzie obowiązuje hierarchia – osoba wykładowca stoi ponad studiującymi bądź też są wyrazem niezadowolenia z efektów wykonywanego zadania. Na porządku dziennym jest komunikacja oparta na aluzjach, ale i bezpośredniej krytyce wyglądu, cech charakteru, ogólnych predyspozycji i umiejętności studiujących. Jej skutkiem jest obniżenie poczucia własnej wartości, niepewność, a stopniowo również utrata własnej wrażliwości artystycznej studiujących. Gwałtowne reakcje, gesty i krzyki to na ogół sposób, w jaki wykładowcy artykułują swoje zniecierpliwienie i frustrację, ale także demonstrują swój monopol na określanie sensu wykonywanych zadań oraz ich interpretację. Rzadziej zdarzają się przypadki naruszania granic cielesnych. Chodzi tu przede wszystkim o dwuznaczne sytuacje, gdy studiujący nie są w stanie ocenić, co należy do pracy nad zadaniem, a co już jest naruszeniem intymności. Dzieje się tak, kiedy wcześniej nie poczyniono wspólnych ustaleń odnośnie zadań, które zakładają kontakt fizyczny. Przemocowe i agresywne zachowania, choć podobne w formie do przekraczania granic, implikują przymuszanie i zdecydowane poczucie krzywdy oraz presję odczuwaną przez osoby ich doświadczające.

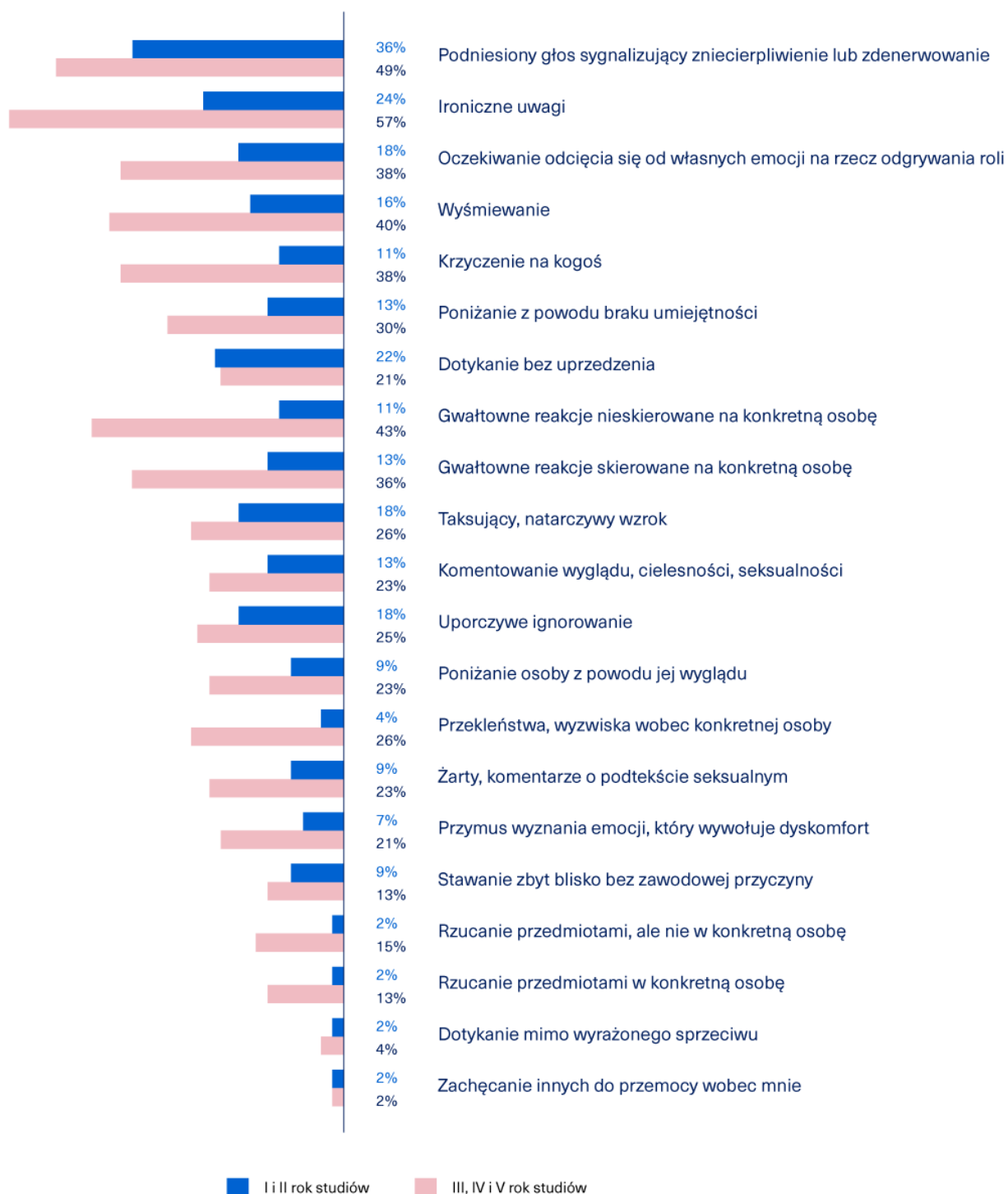
Badania ankietowe pozwoliły pokazać zróżnicowanie tych doświadczeń pod względem płci. Różnica okazała się istotna i wpisała się w szerszy problem zdiagnozowanej w Akademii Teatralnej dyskryminacji kobiet. Studentki trzykrotnie częściej słyszą na zajęciach żarty i komentarze o podtekście seksualnym, a ponad pięćkrotnie częściej doświadczają stawania zbyt blisko bez zawodowej przyczyny. Zdecydowanie częściej niż koledzy ze studiów stykają się też z oczekiwaniem odcięcia się od swoich emocji, co wywołuje u nich dyskomfort, jak również z poniżaniem z powodu wyglądu czy braku umiejętności oraz z wyśmiewaniem. Częściej również doświadczały dotykania bez uprzedzenia i taksującego wzroku. Część doświadczeń kobiet dotyczy rodzaju molestowania seksualnego, który nazwać można „wrogim środowiskiem”. Mimo, że studentek nikt nie szantażuje i nie nagabuje, jednak naruszana jest ich prywatna przestrzeń i mogą czuć się uprzedmiotowione na poły

żartobliwymi, na poły przemocowymi interakcjami z osobami ze społeczności Akademii. Oto wykres przedstawiający doświadczenia tych samych zachowań w trakcie zajęć ze strony prowadzących z podziałem na studentki i studentów.



Wykres 2. Dyskryminacja i zachowania przemocowe – doświadczenie studentek i studentów ze strony osób wykładających podczas zajęć.

Ostatnie zestawienie pokazuje zróżnicowanie doświadczeń przemocowych ze względu na rok studiów. Badanie ujawniło bardzo znaczącą różnicę w doświadczeniach osób studiujących na trzecim, czwartym i piątym roku studiów wobec tych, którzy studiują na pierwszym i drugim roku. Studenci i studentki starszych roczników zdecydowanie częściej doświadczali zachowań przemocowych czy dyskryminujących niż ich młodszy koledzy i koleżanki (wyjątkiem jest jedynie dotykание bez uprzedzenia wskazywane minimalnie częściej przez osoby z młodszych lat).



Wykres 3. Dyskryminacja i zachowania przemocowe – doświadczenia osób studiujących na wczesnych i późniejszych latach studiów, podczas zajęć ze strony osób wykładających.

Wyraźna różnica doświadczeń może być interpretowana jako sygnał, że zmiana prowadzona w Akademii od 2019 roku działa, a wdrażane rozwiązania przynoszą rezultaty. W tym momencie trudno jednak powiedzieć, jak trwała jest to zmiana i jak głęboko przekłada się ona na kulturę organizacyjną Akademii. Niezależnie od znaczących różnic, które mogą wskazywać, na to, że Akademia Teatralna staje się dla studiujących bezpieczniejszą i przyjaźniejszą przestrzenią, warto podkreślić, że obie grupy studiujących mają wspólne doświadczenia dotykania bez uprzedzenia, podniesionego tonu głosu, wyśmiewania i ironicznych uwag – w każdej z tych kategorii wskazywano osoby wykładające. Oznacza to, że są to pierwsze i bardzo powszechne doświadczenia, z jakimi można się zetknąć podczas studiów w Akademii. Ważną diagnozą, którą przynosi raport, jest wskazanie, że w Akademii Teatralnej mamy tu do czynienia ze szczególną kulturą komunikacji, którą cechuje brutalizacja języka, często opartego na ironii i dopuszczającego różne formy agresji słownej i gestycznej. Istotna jest przy tym silna asymetria i hierarchia w relacjach: osoby wykładające mogą sobie pozwolić na znacznie więcej w komunikacji, mają też możliwość dowolnego regulowania dystansu – fraternizowania lub formalizowania relacji.

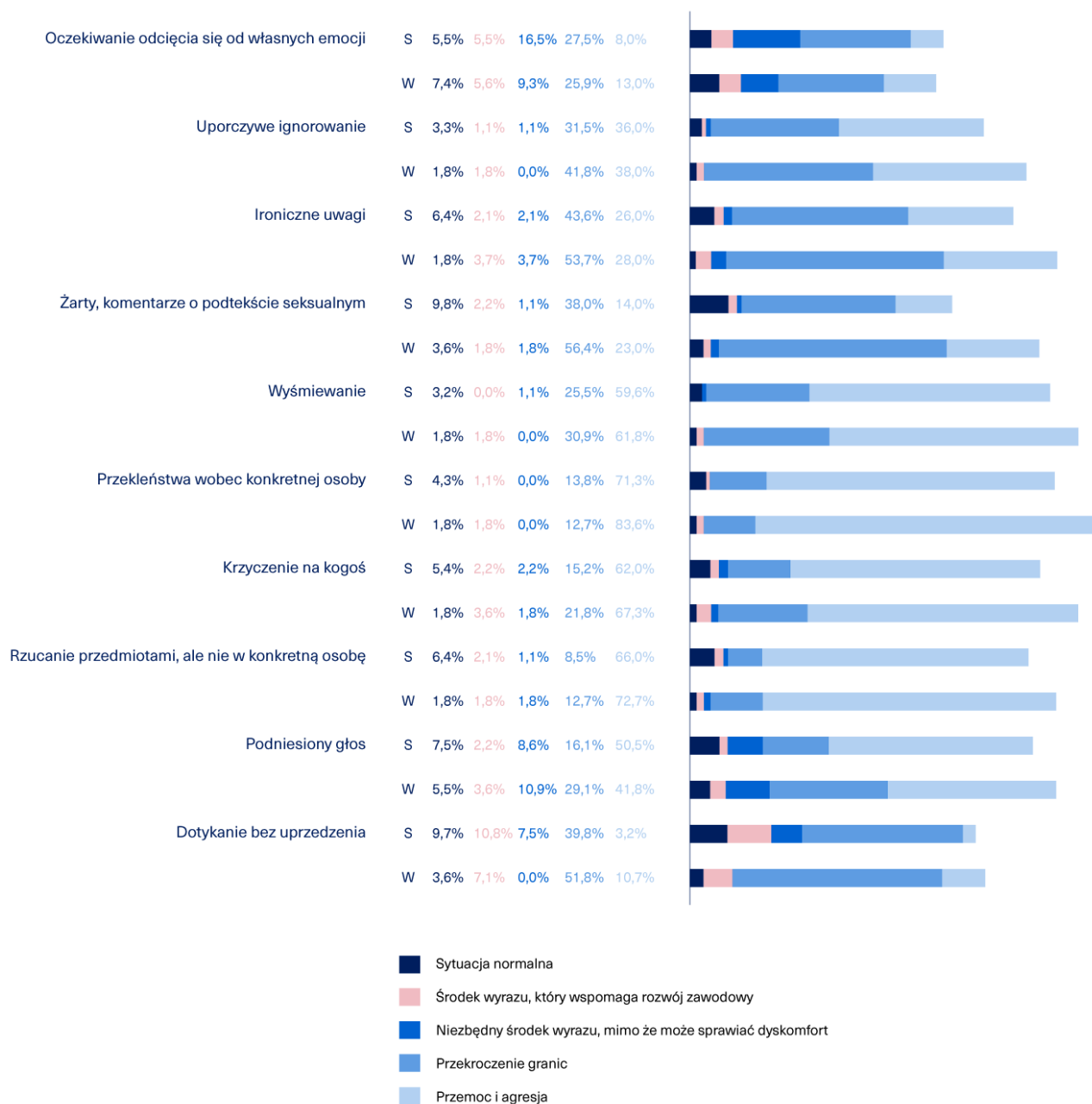
Od sytuacji normalnej do przemocy

Od sytuacji normalnej do przemocy

Część badania ankietowego została zaprojektowana tak, by zidentyfikować, które z przedstawionych w wykresach doświadczeń klasyfikowane są zarówno przez studiujących, jak i wykładowców jako naruszenia, a które jako coś mieszczącego się w normie. Celem było ustalenie, jak dalece znormalizowane są zachowania o charakterze przemocowym. Spośród najczęściej wymienianych przez osoby badane doświadczeń wiele z nich zaliczano do zachowań przemocowych i naruszających granice. Krzyczenie, poniżanie, komentarze o podtekście seksualnym i ironię w zarówno osoby wykładowce, jak i studiujące wskazywały jako zdecydowanie niewłaściwe. A jednak, są to zachowania powszechnie spotykane na uczelni, w tym – co najważniejsze – prezentowane przez osoby wykładowce podczas zajęć.

Ciekawy w tym kontekście jest status bardzo często doświadczanej ironii. Dla części badanych mieści się ona w zachowaniach dopuszczalnych, mimo że sprawia dyskomfort, choć część osób sytuowała ją w obszarze naruszania granic. Jest to zatem bardzo niejednoznaczny środek komunikacji, który może zarówno w jakiś sposób wspierać proces nauczania, jak i zupełnie go niszczyć. Podobnie sprawa ma się z krzykiem – jest zarazem akceptowany i naznaczony, a konsekwencje jego użycia są w związku z tym niejednoznaczne. Warto zauważyć, że w obu przypadkach, mimo że zachowania są akceptowalne, to podkreślony jest dyskomfort, który – o czym była już mowa wcześniej – pełni różne funkcje w procesie kształcenia.

Podsumowując, warto jest przyjrzeć się, jak wygląda rozkład opinii – od sytuacji normalnej do przemocy – w przypadku poszczególnych kategorii zachowań. Poniższy wykres przedstawia sytuacje, do których najczęściej może dochodzić na zajęciach i porównuje, jak rozkładają się opinie studiujących (S) i wykładowców (W).



Wykres 4. Od sytuacji normalnej przemocy – klasyfikacja zachowań na zajęciach w opinii osób studiujących i wykładających.

Z zestawienia wyłaniają się interesujące w kontekście całości badania różnice w odpowiedziach między osobami wykładającymi a studiującymi. Studujący częściej niż wykładający za normalne uznają komentarze i żarty z podtekstem seksualnym – wykładający są tu znacznie bardziej stanowczy, uznając tę sytuację za przekraczanie granic i przemoc. Osoby wykładające także surowiej niż studujące traktują przekleństwa i wyzwiska wobec konkretnej osoby, a także mówienie podniesionym głosem. Z kolei osoby studujące częściej traktują krzyk jako przemoc i przekraczanie granic. Dotykanie bez uprzedzenia przez studujących traktowane jest przede wszystkim jako przekraczanie granic, jednak zwraca uwagę fakt, że więcej osób studiujących

niż wykładowców uważa to za sytuację normalną. Obie grupy nie różnią się w ocenie uporczywego ignorowania, wyśmiewania i rzucania przedmiotami.

Interesującym ustaleniem badawczym jest, że to osoby wykładowce mają wyraźniej surowszy system norm niż osoby studiujące i częściej klasyfikują określone zachowania jako przekraczanie granic lub przemoc. Jednocześnie to właśnie one dopuszczają się tych zachowań na zajęciach wobec osób studiujących, na co jednoznacznie wskazują badania ankietowe. Pewnym wytłumaczeniem tej sytuacji może być niewłaściwa ocena swoich zachowań przez osoby wykładowce, które inaczej niż osoby studiujące klasyfikują własne działania. W każdym razie badania wskazują na to, że wśród osób wykładowców na Akademii Teatralnej istnieje istotny rozdźwięk między deklarowanymi a realizowanymi normami.

Działania niepożądane w Akademii Teatralnej

Działania niepożądane w Akademii Teatralnej

Mobbing

Mobbing to uporczywe, systematyczne, długotrwałe działania oparte na nękanii, zastraszaniu i poniżaniu osoby, które powodują u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, izolują ją lub wykluczają z zespołu. Tak rozumiane zjawisko występuje w Akademii Teatralnej rzadko. Jednak na skutek przemocy werbalnej oraz przekraczania granic przez szereg osób wykładających, osoby studiujące wskazują na ten sam efekt jak przy uporczywym zachowaniu jednostki. Wiele osób studiujących mówi o przeżywaniu głębokich, negatywnych emocji związanych z byciem źle traktowanymi na zajęciach. Doświadczają one skutków psychicznych, emocjonalnych i somatycznych takich, jak w doświadczeniu mobbingu. Opisane przez badanych zachowania: krzyki, przekleństwa i wyzwiska, poniżanie ze względu na określoną aparycję, operowanie negatywnymi emocjami (poirytowanie, frustracja) i przerzucanie ich na osoby studiujące, a także ironia i wyśmiewanie – wszystko to można zakwalifikować jako zachowania o charakterze mobbingu. Czy jednak można powiedzieć, że są one długotrwałe w wypadku poszczególnych prowadzących? Badanie nie miało charakteru „dochodzeniowego” a diagnostyczny, badaczki i badacze nie

skupiali się w nim na praktykach poszczególnych wykładowczyń i wykładowców. W wypadku zachowań przemocowych i tych, które przekraczają dopuszczalne granice, badaczki i badacze wskazują na konstelację praktyk wielu osób, nie zaś konkretne, długotrwałe naruszenia. Wiadomo, że poszczególne osoby wykładające przejawiają zachowania przemocowe czy przekraczające granice incydentalnie, w sposób nieregularny, ale nie systemowo. Z perspektywy osób studiujących jednak te zachowania układają się w jedno bolesne doświadczenie, które niejednokrotnie ma dla nich skutki psychosomatyczne. Oznacza to, że o ile konkretnym osobom wykładającym trudno byłoby przedstawić zarzut mobbingu zgodny z podaną definicją, o tyle w kulturę organizacyjną Akademii wpisane jest pewnego rodzaju przyzwolenie na zachowania, które zakwalifikować można jako mobbingujące.

Molestowanie seksualne

Molestowanie seksualne, poza opisanymi już formami, przejawia się w Akademii jeszcze na dwa różne sposoby: dochodzi do niego podczas zajęć, kiedy osoby studiujące nie dostają odpowiedniego wsparcia od wykładowczych i nie mają możliwości przygotowania się do ćwiczenia scen intymnych – całowania, dotykania, scen relacji seksualnych i przemocy seksualnej – ani kontroli nad ich przebiegiem, nie mogą też wyrazić braku zgody. Drugim przejawem molestowania jest mieszanie sfery uczelnianej z prywatną, wykorzystywanie przez osobę wykładającą znajomości z zajęć do uczestniczenia w imprezach studenckich i proponowania studiującym kontaktów intymnych. (W przeszłości doszło również do bezpośredniego molestowania seksualnego przez jednego z wykładowców, co skończyło się interwencją uczelni i usunięciem wykładowcy z grona pedagogów Akademii Teatralnej).

Dyskryminacja

Badanie wskazuje, że istnieją dwie zasadnicze formy dyskryminacji w społeczności Akademii Teatralnej. Pierwszą, najbardziej widoczną i powszechną, jest dyskryminacja ze względu na płeć, przede wszystkim dyskryminacja kobiet. Przejawia się ona w kilku wymiarach – na poziomie codziennych kontaktów społecznych, czyli

w sposobie odnoszenia się i zwracania do kobiet, o czym była już mowa, a także na poziomie systemowym – w ograniczonym dostępie do ciekawych ról, które dawałyby możliwość rozwoju oraz w mało zróżnicowanym ze względu na płeć repertuarze i lekturach. Doświadczenie dyskryminacji ze względu na płeć jest zauważalnym zjawiskiem wśród studentek, ale nie wśród wykładowczyń – te podkreślają zmianę dokonującą się w Akademii poprzez zmiany w języku, czyli upowszechnianie się feminatywów. Używanie żeńskich form w ich opinii przywraca kobiecą perspektywę i zwraca uwagę na różnorodność perspektyw, niekoniecznie kończących się na binarnym podziale na kobiety i mężczyzn.

Drugą, szczególną dla Akademii Teatralnej formą dyskryminacji, jest dyskryminacja ze względu na kierunek studiów, która przejawia się w kontaktach między osobami studiującymi, co wykazało badanie ankietowe. Prawie połowa osób studiujących inne kierunki niż aktorstwo wskazywała na to doświadczenie.

Źródła działań niepożądanych

Badaczki i badacze na podstawie ankiet i wywiadów uporządkowali źródła działań niepożądanych w Akademii według następujących kategorii: wynikające z braku poszczególnych umiejętności miękkich i wynikające z kultury organizacyjnej Akademii Teatralnej.

Wynikające z braku poszczególnych umiejętności miękkich – komunikacyjnych i interpersonalnych to m.in.:

- Brak wystarczających umiejętności wykładających formułowania zindywidualizowanej, merytorycznej informacji zwrotnej, wzmacniany przekonaniem, że osoby studiujące są dojrzałe i same potrafią zasygnalizować, jeśli czegoś nie rozumieją lub też, że po otrzymaniu uwag krytycznych same podejmą wysiłek i poprawią warsztat już we własnym zakresie. Tymczasem informacja zwrotna przesądza w istocie o tym, czy możliwy jest dalszy progres w pracy, czy też, gdy jest ona niezrozumiała bądź w ogóle jej nie ma, pojawi się wśród studentek i studentów stres, emocjonalne zamknięcie i reakcja obronna, które z kolei wywołują wśród wykładających poczucie bezradności, przerażające się w demonstrowanie frustracji lub gwałtowne reakcje przemocowe. Taką

obserwację potwierdzają wyniki badania sondażowego, w którym studiujący wskazali, że informacji o kryteriach, zasadach współpracy oraz efektach pracy dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb jest zbyt mało. Oczekiwania osób studiujących dotyczą przejrzystości kryteriów oceniania i przekazywanej informacji zwrotnej, wzięcia pod uwagę stanu emocjonalnego oraz zmęczenia, wynikających z intensywności pracy.

- Brak umiejętności przekazania sensu i celu zadań podejmowanych na zajęciach przez osoby wykładające. Przejawia się m.in. przerzucaniem odpowiedzialności za porażkę czy brak efektów na studiujących – w efekcie osoby studiujące z obawy nie sygnalizują potrzeby wyjaśnienia czy potrzeby wpływu na wykonywane zadania artystyczne.
- Nieumiejętność opanowania frustracji przez osoby wykładające. Można tu przyjąć dwie interpretacje: wykładający nie są świadomi, jakie efekty powoduje napięcie, które wywołują w celu mobilizacji albo jest to wyraz niemocy lub nieporozumienia, które trudno im inaczej wyrazić. Badania wskazują, że osoby wykładające na razie nie mają okazji do tego, by rozmawiać z innymi o swoich wątpliwościach, trudnościach w procesie dydaktycznym, czy stanach napięcia. W Akademii jest bowiem wysoka autonomia wykładających w zakresie metod nauczania, a przepływ wiedzy pomiędzy nimi jest raczej niewielki i oparty na relacjach towarzyskich. Brakuje mechanizmów uwspólniania wiedzy, doświadczeń i wymagań oraz dyskusji o radzeniu sobie z trudnościami w procesie dydaktycznym. W niektórych przypadkach może to generować frustracje, poczucie niepewności oraz trudne emocje. Tego typu procesy stanowią podglebie dla dyskryminacji i przemocy. Źródłem tych trudności i frustracji osób wykładających nie należy natomiast upatrywać w hierarchii uczelni, bo wykładający (w większości), nie czują się zaniedbywani czy nieakceptowani przez przełożonych. Przeciwnie, rozmówczynie i rozmówcy wskazywali, że otrzymują wsparcie od przełożonych – osób dziekańskich i rektora. Szczególnie pozytywne opinie dotyczą rektora, który uważany jest za osobę empatyczną i sprawiedliwą. Pomimo ogólnie pozytywnej atmosfery, wśród pracowników tworzą się podziały. Istotną kwestią jest podział na osoby pracujące poza uczelnią oraz te, dla których Akademia jest jedynym miejscem pracy. Panuje przekonanie, że osoby czynne zawodowo są jednocześnie lepszymi pedagogami. Według jednego z rozmówców wynika to z dystansu, który dzięki temu zachowują. Wątpliwości wykładowców rodzi system asystentur. Według tej grupy badanych, zaangażowanie asystenta do pracy zależy od arbitralnej decyzji danego wykładowcy. Osoby, które wygrały konkurs na stanowisko

adiunkta lub wyższe, otrzymują umowę o pracę. Najczęściej jednak jest to umowa na czas określony. Problemem jest brak informacji ze strony przełożonych, co do możliwości zatrudnienia na umowę na czas nieokreślony.

- Brak umiejętności zasygnalizowania dyskomfortu, krzywdy bądź lęku przez osoby studiujące. Wynika on przede wszystkim z ambiwalencji w relacjach z wykładającymi, którzy czasem jawią się jako opiekunowie, przewodniczki wprowadzające do świata pełnego trudności, a czasem – jako wymagający partnerzy i partnerki, którzy oczekują asertywności i zachowań właściwych dla relacji partnerskiej. Wytwarzanie w studiujących przekonania, że „świat po Akademii jest bezwzględny” prowadzi do postawy, w której cnotami stają się wytrwałość, konformizm i nastawienie na spełnianie oczekiwań wykładających.

Wynikające z kultury organizacyjnej Akademii Teatralnej

Kulturę organizacyjną Akademii Teatralnej cechuje paternalizm. Objawia się on w operowaniu dystansem i bliskością w relacji ze studiującymi (skutkuje to huśtawką emocjonalną), osoby wykładające mają wyłączny wpływ na kształtowanie relacji ze studiującymi – deklaratywnie pożądane relacje partnerskie przeplatają protekcyjnym traktowaniem, które objawia się m.in. pod postacią komentarzy dotyczących wyglądu, charakteru czy konkretnych zachowań studiujących. Elementem dopełniającym jest trenowanie studiujących w odporności na stres, krytykę i napięcia, które mają być powszechne w życiu zawodowym. Przykładem paternalizmu jest także spoufalanie się wykładowców ze studentami, bo pokazuje, że dyskursem i formami, wprowadzającymi dystans, ironię i humor rządzi tylko jedna strona relacji. Jest to szczególnie ważne, bo zakłada istnienie światów równoległych, podwójnych standardów i reguł w relacjach tworzących społeczność: jawnych, wyartykułowanych oraz niejawnych, arbitralnych i często nieprzejrzystych dla studiujących. Innymi słowy, wykładający mogą sobie pozwolić na wyśmiewanie studiujących, studiujący uczą się tego i stosują wobec siebie nawzajem, ale nie mogą wygłaszać ironicznym uwag wobec wykładających. Stosowanie takich metod pedagogicznych jest często argumentowane przez wykładających realiami rynku: regułami, które rządzą pracą i rozliczaniem zawodowych aktorów i aktorek, reżyserów i reżyserek, techników sztuki lalkarskiej. Jego efektem jest wytworzenie wśród studiujących przekonania, że podczas studiów rozkładany jest nad nimi parasol ochronny, który ma pozwolić na stopniową adaptację do twardych reguł rynkowych. Taką perspektywę myślenia, mówienia i zachowania naukowczynie i naukowcy określają mianem rynkowego paternalizmu. Ważnym aspektem reprodukcji relacji dopuszczających przekraczanie granic

jest przygotowywanie przyszłych reżyserek i reżyserów do dominacji – panowania nad aktorami i aktorkami; przykładami na ustalanie relacji dominacji są zaliczenia i omawianie zadań. Kolaudacje odbywają się w obecności aktorek i aktorów – wykładający oceniają zarówno pracę reżyserujących, jak i grę aktorów; wśród uwag krytycznych kierowanych do reżyserujących pojawia się również ta wskazująca na słabą kontrolę nad aktorami; aktorki i aktorzy są w tej sytuacji bezwolni i traktowani przedmiotowo, ponieważ dyskusja odbywa się niejako ponad ich głowami.

W społeczności Akademii Teatralnej widać napięcia między studiującymi różne kierunki oraz między wykładającymi przedmioty tzw. rzemieślnicze i artystyczne. Napięcia te pojawiają się w określonej przestrzeni i sytuacjach takich, jak egzaminy komisyjne i kwalifikacyjne, zajęcia łączone dla kilku kierunków czy wybory do samorządu studenckiego. Ogranicza to możliwości współpracy oraz sprzyja rywalizacji o status w społeczności, a w efekcie – powoduje także zachowania, które są odbierane jako przekraczanie granic (np. kwestionowanie kompetencji, uprzedmiotawianie) czy dyskryminacja i molestowanie seksualne. Studia na większości kierunków w Akademii Teatralnej mają charakter kolektywny – od współpracy, porozumienia i zaufania między studiującymi zależą efekty zarówno ich indywidualnej, jak i zbiorowej pracy. Obok intensywności studiów sprzyja to budowaniu głębokich relacji, z drugiej strony na skutek działań osób wykładających (którzy wyróżniają niektóre studentki i studentów) pojawia się rywalizacja. Zdaniem ponad 45% badanych osób studiujących relacje z wykładowcami, tworzone podczas zajęć, mają duży (lub bardzo duży) wpływ na przebieg przyszłej kariery zawodowej. Im większa jest rywalizacja między studiującymi, tym mniej prawdopodobna będzie między nimi współpraca, ale także porozumienie z wykładającymi. Etos wysiłku i wyrzeczenia powoduje napięcia w relacjach, generuje frustracje oraz sprzyja utracie poczucia własnej wartości wśród studiujących, gdy konfrontują się oni z krytyką. Taka sytuacja stanowi podglebie dla zachowań przemocowych, ponieważ przemoc ogranicza możliwości współpracy i tworzenia wspólnych znaczeń; zamiast tego, pojawia się frustracja przeżywana jako indywidualna słabość albo jako odpowiedzialność innych studiujących. Przyzwolenie na mocne słowa (przekleństwa i wyzwiska) sygnalizowano jako przekraczanie granic i agresję. Uwagę badaczek i badaczy zwróciła powszechność wulgaryzmów oraz ich używanie także podczas zajęć. Przekleństwa pełnią różne funkcje, np. uwalniają nagromadzone emocje, ale też brutalizują relacje społeczne. W kontaktach między wykładającymi i studiującymi wulgaryzmy wprowadzają negatywne emocje i lęk oraz podkreślają dominację osoby wykładającej.

Na osobną uwagę zasługują przestrzenne podziały wytworzone w Akademii Teatralnej, a konkretnie podział przestrzeni budynku przy ul. Miodowej. Odzworowuje on podziały w społeczności, przede wszystkim między kierunkami studiów, ale także pomiędzy wykładowcami a studiującymi. Przestrzeń podzielona jest w sposób nieformalny – pomimo to podział ten jest dla osób studiujących jasny i każde przekroczenie granic „terytorium” danej grupy podlega sankcjom (m.in. wrogim spojrzeniom i komentarzom). Do studentów i studentek aktorstwa należą „umieralnie” – przestrzenie, w których po wyczerpujących zajęciach mogą „dogorywać”, do studentów i studentek reżyserii należy trzecie piętro, z kolei osoby studiujące Wiedzę o teatrze nie mają własnej przestrzeni, dlatego najczęściej można je spotkać na korytarzu pierwszego piętra, gdzie znajdują się sale, w których zwykle odbywają się zajęcia dla tego kierunku. Z wywiadów wynika, że brak przestrzeni do relaksu dla obu grup badanych (poza tzw. umieralnią) sprawia, że trudno jest znaleźć w budynku Akademii wytchnienie.

Badani sygnalizowali również problem z ewaluacją – systematyczną oceną działań, a nie osób, prowadzoną przez uczelnię. Ocena kojarzy się z krytyką, a ta wygłaszana i traktowana jest personalnie. System anonimowych ankiet wypełnianych przez osoby studiujące po każdym semestrze nie spełnia swojego zadania. Ankiety wypełnia niewielki procent studiujących. Panuje generalne przekonanie, że krytyczne uwagi nie mają wpływu na działania władz wobec wykładowców, tymczasem niewielka liczba osób studiujących sprawia, że mimo anonimowości ankiet wykładowcy mogą rozpoznać, kto jest autorem lub autorką krytycznych opinii. Wśród studiujących panuje obawa, że wykładowcy mogą uciekać się do różnych form rewanżu wobec osób, które zdecydowały się negatywnie wypowiedzieć w ankietach. Ankiety studenckie nie stanowią zatem źródła informacji, z którego wykładowcy mogliby czerpać, by doskonalić swój warsztat. Pogłębia to dystans między wykładowcami a studiującymi.

Zmiana

Zmiana – w stronę bezpieczeństwa psychospołecznego społeczności Akademii Teatralnej

Zmiany w Akademii, które mają doprowadzić do wyeliminowania przemocy, molestowania i dyskryminacji badaczki i badacze opisali na kilku poziomach, m.in.: świadomości przyjętych rozwiązań strukturalnych – wiedzy o stanowisku rzeczniczki praw studenckich, Kodeksie Etyki i procedurach związanych ze zgłaszaniem przestępstw i nadużyć, działania tych procedur. Ze względu na krótki czas działania przyjętych procedur w badaniu uwzględniono jedynie to, czy nadużycia w ogóle są zgłaszane, (jeśli tak, to do kogo i jak często), nie zaś na ile skuteczne i satysfakcjonujące dla społeczności Akademii są interwencje podejmowane przez właściwe organy. Zbadano też opinie i postawy wobec procedur, nie tylko formalnych, ale szerzej – zmian w Akademii; przyjrzano się niezamierzonym efektom wprowadzania zmian m.in. braku akceptacji dla zmian, przekonania o zbyt szybkim tempie ich wprowadzania, lęku, że zaproponowane rozwiązania zmieniają Akademię o wiele głębiej niż w zakresie zapobiegania przemocy; te kwestie interesowały socjolożki i socjologów zwłaszcza w ocenie osób wykładających.

Pytanie o to, gdzie i jak formalnie zgłosić przekroczenia czy nadużycia, nie sprawiało badanym kłopotu. W zdecydowanej większości rozmówcy deklarowali, że wiedzą, gdzie zgłosić się z problemami oraz że znają obowiązujące procedury i mechanizmy wsparcia. Wiele osób jako rozwiązanie wskazywało zgłoszenie do dziekanek i dziekanów bądź rektora. Rektor postrzegany jest jako „ostateczna” lub „najwyższa” instancja, która „dodatkowo, w tej chwili, w tej sytuacji nas wspiera”. Otwartość tych osób sprawia, że studenci mają poczucie, że ich głos zostanie wysłuchany, a zgłoszona sprawa nie zostanie zlekceważona. Prawie trzy czwarte społeczności Akademii wie, że działa rzeczniczka praw studenckich oraz że są określone procedury zgłaszania nadużyć. Wśród pozostałej jednej czwartej społeczności są zarówno ci, do których ta informacja nie dotarła, jak i ci, którzy tę wiedzę odrzucają albo nie jest ona dla nich istotna. Postawa studiujących wobec rzeczniczki jest złożona. Choć ponad 60% zgłosiłoby się do rzeczniczki w przypadku nadużycia, co wskazuje nie tylko na świadomość istnienia takiej osoby, ale i zaufanie do niej, to pozostaje około jedna trzecia studiujących, mających wątpliwości co do funkcjonowania tej instytucji.

Wśród wykładowców odsetek osób, które wiedzą o istnieniu procedur sięga około 75%, a około 40% uważa, że są one skuteczne. Osoby wykładowce, w przypadku hipotetycznego nadużycia chciałyby się zgłosić do rzecznika praw pracowniczych, co wskazuje na potrzebę tego nowo powołanego stanowiska. Badania jakościowe wskazują, że powody do krytyki nowych procedur są oparte na trzech zasadniczych kwestiach: przekonaniu, że procedury są zbyt skomplikowane i trwają zbyt długo, a w związku z tym – działają ze zbyt dużym opóźnieniem, nie gwarantują bezpieczeństwa osobie zgłaszającej (tu najważniejszy zdaje się być aspekt ewentualnych reperkusji dla kariery zawodowej) oraz osłabiają zaufanie do osób wykładowców, zmieniając naturę relacji studenci – wykładowcy. W tym kontekście raz jeszcze należy wskazać na odwołania do etosu wysiłku i wyrzeczenia i wpisanej w niego nieuchronności przekraczania granic w zawodzie aktorskim oraz procesie kształcenia w Akademii, jako uzasadnienia wątpliwości wobec zmian i nowych rozwiązań instytucjonalnych. Badania wśród studiujących wskazują, że przyjmują oni udział i poparcie dla zmian i nowych procedur wśród wykładowców za warunek konieczny do zagwarantowania dobrego funkcjonowania Akademii. Bez takiego wsparcia obawa o przebieg dalszego studiowania i kariery zawodowej wśród osób, które chciałyby zgłosić naruszenie „konkurować będzie” z potrzebą zmian, a przede wszystkim – zgłaszania nadużyć. Odsetek tych osób wśród studiujących, które nie zgłosiły nadużyć jest znaczący – to 21% kobiet i 18% mężczyzn. Widać więc, że istnieją poważne przeszkody dla podejmowania takich działań.

Zarazem badania wskazały jednoznacznie, że zmiana rozumiana szerzej – nie tylko jako procedury, ale ogólny kierunek przemian na uczelni – ma wysoką akceptację wśród całej społeczności Akademii. Badacze i badaczki postawili szereg pytań dotyczących możliwego wpływu tych zmian na rzeczywistość społeczną Akademii Teatralnej. W przypadku stwierdzenia, że zmiany to szansa na poprawę sytuacji w Akademii, zgadza się z tym 86% kobiet i 86% mężczyzn ze społeczności Akademii – przeciwnego zdania było zaledwie 9% mężczyzn i 3% kobiet. Niewiele osób wskazało brak zdania.

Znacznie bardziej spolaryzowane są opinie na temat stwierdzenia, że zmiany nie uwzględniają punktu widzenia wykładowców. Ze stwierdzeniem tym zgadza się 33% kobiet i 42% mężczyzn, natomiast nie uważa tak 47% kobiet i 42% mężczyzn, a po 16% nie ma zdania.

Ze stwierdzeniem, że zmiany są trudne, ale potrzebne, zgadza się 80% kobiet i 88% mężczyzn, brak mężczyzn, którzy by się nie zgadzali z tą opinią, a kobiet jest zaledwie 8%.

Z kolei ze stwierdzeniem, że zmiany naruszają istotę studiów w Akademii Teatralnej, nie zgadza się 78% kobiet i 67,44% mężczyzn.

Oto szczegółowy rozkład odpowiedzi na ten blok pytań ankietowych o zmianę udzielonych przez osoby wykładowe, wśród których sygnalizowane w wywiadach jakościowych obawy związane z wprowadzanymi zmianami były wyższe niż u osób studiujących. Na pytanie o ocenę tempa wprowadzanych zmian dotyczących bezpieczeństwa osób studiujących w relacjach z osobami prowadzącymi zajęcia w Akademii Teatralnej, zdecydowana większość uważa, że tempo jest odpowiednie.

Odpowiedź	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
Zmiany są wprowadzane zbyt szybko	11,39%	5,56%	17,07%
Zmiany są wprowadzane w odpowiednim tempie	55,70%	61,11%	53,66%
Zmiany są wprowadzane zbyt wolno	3,80%	5,56%	2,44%
Nie wiem / Trudno powiedzieć	27,85%	27,78%	26,83%
Odmowa odpowiedzi	1,27%	0,00%	0,00%
	100,00%	100,00%	100,00%

Tabela 1. Ocena tempa zmian dotyczących bezpieczeństwa osób studiujących w relacjach z osobami prowadzącymi wprowadzanych w Akademii Teatralnej – opinie osób wykładowych, w podziale na kobiety i mężczyzn.

Kobiety i mężczyźni różnią się w kwestii oceny zakresu wprowadzanych zmian – większość kobiet (69%) uważa, że zmiany mają odpowiedni zakres, wśród mężczyzn jest to 39%. Z kolei jedna czwarta mężczyzn uważa, że zmiany są zbyt daleko idące – wśród kobiet zaledwie 11%. Co istotne, tylko 3% kobiet i 10% mężczyzn uważa, że zmiany są zbyt powierzchowne. Można powiedzieć, że ankietowane kobiety są bardziej zdecydowane w poglądach i zgadzają się z zakresem zmian, podczas gdy opinie mężczyzn były bardziej rozproszone, w tym jedna czwarta z nich nie miała zdania.

Odpowiedź	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
Zmiany te są zbyt daleko idące	17,72%	11,11%	24,39%
Zmiany te mają odpowiedni zakres	51,90%	69,44%	39,02%
Zmiany te są zbyt powierzchowne	6,33%	2,78%	9,76%
Nie wiem / Trudno powiedzieć	22,78%	16,67%	26,83%
Odmowa odpowiedzi	1,27%	0,00%	0,00%
	100,00%	100,00%	100,00%

Tabela 2. Ocena zakresu zmian dotyczących bezpieczeństwa osób studiujących w relacjach z osobami prowadzącymi, wprowadzanych w Akademii Teatralnej – opinie osób wykładających, w podziale na kobiety i mężczyzn.

Na koniec, badacze i badaczki postawili przed osobami wykładającymi szereg stwierdzeń dotyczących możliwego wpływu zmian na rzeczywistość społeczną Akademii Teatralnej.

To szansa na poprawę sytuacji w Akademii.	Zdecydowanie się nie zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam.	Nie wiem / Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi	Ogółem
Kobiety	0,00%	55,56%	30,56%	2,78%	8,33%	2,78%	100,00%
Mężczyźni	4,65%	65,12%	20,93%	4,65%	4,65%	0,00%	100,00%

Zmiany nie uwzględniają punktu widzenia wykładowców.	Zdecydowanie się nie zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie wiem / Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi	Ogółem
Kobiety	27,78%	8,33%	25,00%	19,44%	16,67%	2,78%	100,00%
Mężczyźni	18,60%	18,60%	23,26%	23,26%	16,28%	0,00%	100,00%

Zmiany są trudne, ale potrzebne.	Zdecydowanie się nie zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie wiem / Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi	Ogółem
Kobiety	2,78%	44,44%	36,11%	5,56%	8,33%	2,78%	100,00%
Mężczyźni	0,00%	39,53%	48,84%	0,00%	11,63%	0,00%	100,00%
Zmiany naruszają istotę studiów w Akademii Teatralnej.	Zdecydowanie się nie zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie wiem / Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi	Ogółem
Kobiety	44,44%	0,00%	8,33%	33,33%	11,11%	2,78%	100,00%
Mężczyźni	48,84%	2,33%	16,28%	18,60%	13,95%	0,00%	100,00%

Tabela 3. Ocena możliwego wpływu zmian na rzeczywistość społeczną Akademii Teatralnej – opinie osób wykładających, w podziale na kobiety i mężczyzn.

Podsumowując ten blok pytań, można zauważyć, że osoby wykładające ogólnie są przychylnie zmianom, zauważają, że mogą one przyczynić się do poprawy sytuacji w Akademii, nawet jeśli są trudne. Co istotne, zdecydowana większość nie uważa, by zmiany miałyby naruszać to, co dla większości badanych jest kluczowe – specyfikę nauczania i studiowania w Akademii Teatralnej. Natomiast wynikiem, na który zdecydowanie warto zwrócić uwagę, jest zauważalny głos o nieuwzględnianiu punktu widzenia wykładających we wprowadzanych zmianach.

Wyrażone w wywiadach indywidualnych obawy, by nie stracić przy okazji zmian czegoś cennego w procesie dydaktycznym oraz relacjach między studującymi i wykładającymi, nie potwierdziły się zatem w wynikach badań ilościowych – stąd wniossek, że nie są to poglądy reprezentatywne dla większości społeczności Akademii. W interpretacji badaczek i badaczy część głosów sceptycznych wobec zmiany czy podnoszących jej „sztuczność” jest dość typowym mechanizmem społecznym, charakterystycznym nie tylko dla społeczności Akademii Teatralnej. Dla niewielkiej części osób studiujących, zsocjalizowanych do określonego typu relacji i systemu wartości panujących w Akademii, które dodatkowo same niekoniecznie doświadczyły naruszeń (lub potraktowały je jako konieczne w procesie kształcenia) – zmiana może być odbierana jako zbyt szybka. Wysokie poparcie wśród wykładających dla stwierdzenia, że zmiany są trudne, ale potrzebne potwierdza uznanie dla ich wagi, ale warto jest zestawiać je z deklaracjami jednej trzeciej tej społeczności, wyrażającej przekonanie, że zmiany niewystarczająco uwzględniają perspektywę

wykładających. Biorąc pod uwagę te obawy można przyjąć, że zmiany powinny obejmować także dyskusję o metodach nauczania i relacjach w społeczności nie tylko w kontekście naruszeń i przekraczania granic, ale także w perspektywie tego, co uznawane jest przez grupę za ważne, cenne i efektywne w kształceniu.

(Nie)zgoda na przekraczanie granic

Rekomendacje

Rekomendacje

Rekomendacje, które zaproponowali socjolodzy i socjolożki można podzielić na: dotyczące reguł formalnych, warunków pracy i studiowania, wsparcia procesu dydaktycznego, refleksji nad przestrzenią Akademii, programu studiów i sposobu nauczania oraz dostępności pomocy.

Badacze i badaczki wskazali także na dobre praktyki w Akademii Teatralnej, które sprzyjają tworzeniu bezpiecznych warunków studiowania i nauczania:

- Kontraktowanie, czyli wspólne tworzenie zasad i negocjowanie warunków współpracy w czasie procesu dydaktyczno-artystycznego, które pozwala na większy komfort pracy w trudnych momentach (konfrontacji z ograniczeniami, blokadami emocjonalnymi czy brakiem umiejętności, które pojawiają się podczas zajęć). Kontrakt angażuje zarówno studiujących, jak i osoby wykładające we wspólne poszukiwanie rozwiązań dla problemów, na które natrafiają w trakcie nauki. Zamiast oczekiwania wysiłku i zwiększonej pracy od osób studiujących, wykładowcy powinni poszukać źródła problemu w procesie dydaktycznym, a nie w indywidualnych predyspozycjach i charakterze studiujących.
- Model dydaktyczny oparty na relacji mistrz – uczeń. Pomimo wielu uwag krytycznych wskazujących na to, że ten model otwiera pole do nadużyć, pojawiły się również opinie pozytywne, które podkreślały, że jeśli tylko relacja ta opiera się na wzajemnym szacunku, to zapewnia ona studiującym możliwość artystycznego rozwoju. Część studiujących wskazała, że jest to dla nich wartościowe i kształtujące doświadczenie, którego potrzebują w procesie edukacji.
- Informacja zwrotna. Feedback umożliwia studiującym stworzenie „kompasu” – orientacji wewnętrznej i (auto)refleksji nad tym, co się udaje, a co wymaga dalszej pracy; już nie tylko w planie poszczególnych zajęć, ale także w perspektywie całego programu, czy po prostu roku akademickiego. Informacji o zasadach i kryteriach wedle studiujących mogłoby być więcej, ale jak

wskazują badania ilościowe, nie to jest głównym problemem. Najbardziej brakuje zindywidualizowanej i pogłębionej oceny.

- Ocena opisowa, która jest pochodną informacji zwrotnej, wyznacza miarę indywidualnego rozwoju, a także daje podstawy do porównań między studiującymi. Taka ocena ma również aspekt rywalizacji opartej o jasne reguły, w których osobiste relacje z wykładowcami są mniej istotne, aniżeli ocena, na podstawie czytelnych kryteriów. Badania pokazują, że dla studiujących to jedna z najważniejszych zmian w procesie dydaktycznym.
- Zróżnicowany repertuar uwzględniający różne perspektywy i twórczość kobiet, możliwość zagrania niestereotypowej roli kobiecej. Dla części osób wykładających jest to istotny element zmiany w programie zajęć. Osoby studiujące przyjmują to z dużym zainteresowaniem, podkreślają, że różnorodność lektur i repertuaru jest dla nich bardzo rozwijająca. Część osób wykładających stara się dobierać sztuki tak, by zapewnić zrównoważoną liczbę ciekawych ról kobiecych i męskich.
- Wsparcie psychologiczne, które pozwala zarówno studiującym, jak i wykładającym na zrozumienie i poradzenie sobie z napięciem emocjonalnym, poczuciem słabości lub zagubienia.

Największym wyzwaniem, w ocenie badaczek i badaczy, przed którym stoi Akademia Teatralna jest wprowadzenie systemu ewaluacji – rzetelnej i regularnej, w której akcentuje się zarówno pozytywne, jak i negatywne (czy też silne i słabe) strony nauczania i studiowania.

Szczegółowa lista rekomendacji oraz obszerne analizy przytoczonych danych dostępne są w pełnej wersji raportu opublikowanej na <http://akademia.at.edu.pl/>

(Nie)Zgoda na przekraczanie granic. Badania przemocy i dyskryminacji w społeczności Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie

Autorki i Autorzy

dr hab. Julia Kubisa,
prof. UW dr hab. Mikołaj Lewicki
dr Justyna Kościńska
mgr Katarzyna Rakowska
mgr Feliks Tuszko

Zespół badawczy

mgr Witold Chyło
mgr Marta Gospodarczyk
dr Justyna Kościńska
dr hab. Julia Kubisa,
prof. UW dr hab. Mikołaj Lewicki
dr Adam Ostolski
mgr Alicja Pałęcka
dr Wojciech Rafałowski
mgr Katarzyna Rakowska
mgr Katarzyna Słaby
mgr Kamil Trepka
mgr Feliks Tuszko

Publikacja bezpłatna

Publikacja dofinansowana ze środków Komisji Europejskiej w ramach projektu Zmiana- teraz! (Partnerstwa Strategiczne Programu Erasmus +) Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

Projekt współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej Erasmus+



**CHANGE
NOW!**
ZMIANA-TERAZ!



Ministerstwo
Edukacji i Nauki

Kierownictwo administracyjno-wykonawcze projektów

mgr Katarzyna Renes
mgr Beata Szczucińska

Redakcja

Katarzyna Szaniawska

Korekta

Monika Krawul
Anna Hegman

Wydawca

Akademia Teatralna
im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie
Warszawa 2022



WARSZAWA

Publikacja dofinansowana ze środków budżetu państwa w ramach programu Ministra Edukacji i Nauki pod nazwą „Nauka dla Społeczeństwa” nr projektu NdS/540933/2021/2022

Kwota dofinansowania projektu 972 831,00 zł
całkowita wartość projektu 972 831,00 zł.

Kierownictwo naukowe projektów

dr hab. Agata Adamiecka-Sitek

