

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Joanny Zdebskiej-Schmidt *Autorskie dyrekcje w teatrach instytucjonalnych*, napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Emila Orzechowskiego w Instytucie Kultury UJ w Krakowie

Rozprawa doktorska mgr Joanny Zdebskiej-Schmidt ma wszelkie walory dobrze skonstruowanego opracowania, którego struktura adekwatnie – jak sędzę – oddaje także profil podjętego w nim tematu. Doktorantka zdecydowała się podzielić całość rozważań na część teoretyczną („Definicje, konotacje, podstawy funkcjonowania”) oraz interpretacyjno-merytoryczną („Dyrekcja w praktyce”); obie części dzielą się z kolei na rozdziały (trzy numerowane w części pierwszej i trzy studia przypadku w części empirycznej).

I tak, rozdział pierwszy wprowadza czytelnika w meandry definicyjne i debatę nad zestawem podstawowych pojęć, które pojawiają się w drugiej części pracy w ramach opowieści o różnych ich obliczach praktycznych. Pierwszy obszar owego pojęciowego porządkowania dotyczy obiektu badań, a więc pola semantycznego terminu „teatr” oraz przedmiotu badań, którym jest fenomen kierowania szczególną instytucją kultury, jakimi są poszczególne kategorie teatrów („normalne”, instytucjonalne, publiczne etc.). Drugi obszar rozważań teoretycznych wypełnia charakterystyka zbioru rodziny pojęć, które obejmują dziedzinę autorskiego kierownictwa teatralnego – dyrektor, menedżer i autor. To ostatnie pojęcie zostaje następnie skonkretyzowane w ciekawy sposób, pokazując jak różnie można rozumieć wyjściową, słownikową kategorię autorstwa, która „rozpisuje” się na kilka odrębnych, choć najczęściej ze sobą powiązanych, podkategorii. Odwołując się do konkretnych nazwisk i istniejących rodzajów

teatrów instytucjonalnych, autorka proponuje ciekawą – i rezonującą w części drugiej pracy – klasyfikację autorów w kontekście teatru: autor-założyciel, autor-reżyser, autor-„dostarczyciel”, autor-wizjoner, autor-wykonawca, autor-dyrektor. Zwraca uwagę, że doktorantka ogranicza się do stosunkowo niedawnej historii teatru polskiego (okres powojenny) i teraźniejszości, choć genezy zjawiska szuka jeszcze w teatrze Bogusławskiego. Nie jest jednak w sposób oczywisty zainteresowana historią teatru i jej specyficznym dyskursem, słusznie założywszy, że do odrębny temat, niejako wewnątrzdyscyplinarny, którego prezentacja nie jest konieczna w kontekście interesującego ją problemu tytułowego. Poza tym historyczna odmienność roli teatru w dawnej Polsce nie poddaje się eksplikacji w języku typowych dla nauk o zarządzaniu w kulturze kapitalistycznej.

Ujmując sprawę w nieco innym trybie językowym powiedziałbym, że praca przedstawia podstawowe dylematy autorskiego zarządzania instytucją teatru instytucjonalnego (bo ten interesuje autorkę przede wszystkim) w momencie, kiedy dotychczasowy paradygmat i wizja autonomicznej instytucji kultury narodowej, w obliczu realizowanej od ćwierćwiecza neoliberalnej polityki kulturalnej w wersji polskiej, wyczerpał swoje możliwości. Doktorantka świetnie to pokazuje, łącząc wypowiedzi świata artystycznego z przytaczanymi dokumentami Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego i innymi regulacjami, których głównym celem jest wprowadzenie paradygmatu nowego, z wielkim naciskiem na kwestie ekonomiczne i marketingowe (instytucja musi być wydajna, bo funkcjonuje w realiach rynkowych, które nie omijają sfery kultury). W pracy doktorantka unika coraz bardziej się upowszechniającego terminu, jakim dzisiaj w obszarze kultury staje się „lider”, obejmujący swoim zakresem także wiele z cech

„autora”, „dyrektora” i „menedżera”. Także w dziedzinie teatru na znaczeniu zyskują osoby, którym nadano miano liderów kultury, albo – w bardziej oficjalnej wykładni – liderów sektora kultury. Kariera tego nowego hasła jest wręcz niebywała. Wyszukiwarka internetowa, po wpisaniu do niej frazy „lider w kulturze” w 0,25 sekundy wyświetla 12.400.000 odniesień, ale już przy angielskim „leader in culture” objawia nam się... 1.310.000.000 adresów. Takie są realia, niemożliwe do ogarnięcia. A jednak mniej więcej wiadomo, kim powinna być osoba aspirująca do miana przewodnika i inspiratora dla całej rzeszy tych, którzy zadowolają się miejscem w peletonie kulturalnej kreatywności. Jak powiada w jednym z wywiadów John Tusa, dyrektor największego centrum sztuk scenicznych w Europie, londyńskiego Barbican, podstawową cechą wybitnego lidera kultury jest bezwarunkowe oddanie się kierowanej przez siebie instytucji. Lider nie może po prostu „lubić ją”, „raczej w nią wierzyć”, ale musi wręcz „zbyttno się nią przejmować”. Takie pełne oddanie oznacza oczywiście walkę o fundusze, odważne stawanie w obronie instytucji na forum publicznym, ale także prozę codziennych działań, owo banalne dogłądanie wszystkich spraw. Od lidera kultury oczekuje się jednak czegoś więcej: że zagwarantuje wysoką jakość artystyczną realizowanych projektów, utrzymując stabilność finansową przy – zawsze przecież – ograniczonych i niepewnych zasobach. Wielki autorytet i wieloletni lider kultury, jakim jest bez wątpienia John Tusa, nie ma złudzeń co do statusu działań w sferze kultury w realiach rynkowych. Powiada tedy, że zarządzanie instytucją kulturalną zawsze będzie rozpięte między artystycznym interesem sztuki a pragmatyczną potrzebą zarobienia pieniędzy, bez których jakakolwiek twórczość nie będzie możliwa. W przeciwieństwie do państwowego mecenatu, który przyzwyczaił

twórców do pewności, że zdobywanie pieniędzy jest niejako automatycznym mechanizmem na linii władza-instytucja, w wypadku działań liderów kultury, zwłaszcza budujących wielozadaniowe instytucje prywatne, oparte na autorskim pomysle, jest całkiem inaczej. Działania o charakterze komercyjnym nie są jakimiś niechcianymi przerwami w działalności artystycznej – są niezbędnym warunkiem istnienia instytucji. Tym samym dobry lider to osobowość pozornie „rozdwojona”, łącząca sprzeczności wynikające z ambicji twórczych i zdolności biznesowych. Lider obraca się jakby w kręgu powołanego przez siebie sektora przemysłu kultury, w mikroskali doświadcza tego, czym dzisiaj jest kreatywność ściśle związana z ekonomiczną kalkulacją.

Nie mam wątpliwości, że część druga pracy mgr Joanny Zdebskiej-Schmidt opowiada o różnych obliczach liderowania w trzech wybranych starannie, i różniących się koncepcyjnie, teatrach: Teatrze Łaźnia Nowa w nowej Hucie, Teatrze Polskim we Wrocławiu i Teatrze Witkacego w Zakopanem. O ile można mieć wrażenie, że w partii teoretycznej doktorantka maksymalnie dyscyplinowała się, unikając własnych komentarzy i ukrywając autorską sygnaturę rozważań, o tyle w partii drugiej, opartej – i słusznie – na paradygmacie interpretacyjno-symbolicznym, daje świadectwo, że świetnie się czuje w realiach rozmów, kontaktów bezpośrednich i interakcji z innymi. Nie zapominając o podjętym temacie i jego głównych aspektach, w harmonijny sposób łączy dane uzyskane w trakcie wywiadów swobodnych, rozmów i obserwacji uczestniczącej, z interpretacją tych subiektywnych danych w języku i terminologii zaproponowanej w pierwszej części dysertacji. Owe trzy studia przypadku, bo tak należy je nazwać, dają wystarczający wgląd w skomplikowaną materię przywództwa w

instytucjonalnych wymiarach sztuki. Ta część to wielowątkowa opowieść o zmaganiach z trudną materią radzenia sobie w świecie neoliberalnych ideałów, nakazujących nade wszystko ekonomiczną kalkulację i przesiąkniętych ideą „wydajności”, które bardzo trudno połączyć z zasadami estetyczno-artystycznymi, jakie tradycyjnie przypisuje się twórczości symbolicznej. Stąd jest to także opowieść o życiu teatralnym odartym z autonomii, bo uwikłanym w świat, w którym przyszło dzisiaj działać artystom, dyrektorom czy autorom. Starają się oni usilnie, aby teatr utrzymać przy życiu, ale aby nie stał się on jednocześnie „sklepem potrzeb kulturalnych”, by odwołać się do tytułu pewnej książki Antoniego Kroha.

Rozprawa doktorska mgr Joanny Zdebskiej-Schmidt zasługuje na miano dysertacji interdyscyplinarnej. Łączy ona typowe ujęcie i żargon z kręgu nauk o zarządzaniu z wrażliwością i toposem interpretatywnych nurtów humanistyki, poczynając od antropologii kulturowej jako dyscypliny wzorcowej pod tym względem. Autorka dobrze porusza się w obu obszarach, wprowadzając perspektywę intersubiektywnego rozumienia złożonej materii instytucjonalnych form bytu kultury współczesnej. Pokazuje przede wszystkim, że zarządzanie kulturą nie znaczy bezdusznych regulacji i narzucania rozmaitych form kontroli, ale jawi się jako niezbędny element gwarantujący istnienie instytucji teatru, że kreatywność, tak ceniona w sztuce, da się pogodzić z menedżerskim zaangażowaniem, choć sukces w tym względzie jest trudny do osiągnięcia.

Od strony formalnej mam tylko niewiele zastrzeżeń – pojawiają się w tekście fragmenty niedopracowane, nieliczne błędy stylistyczne („Jan Klata – przeciw którego nominacji na dyrektora Starego Teatru oraz sposobie jej

przeprowadzenia protestował Krystian Lupa..." (i kilka ortograficznych – np., na s. 37, 43), które autorka wynagradza jednak przenikliwością i inteligencją interpretacji w części drugiej rozprawy, którą czyta się z niekłamana satysfakcją i pożytkiem.

Zważywszy zatem na wskazane powyżej cechy recenzowanej rozprawy – jej rzeczywistą, a nie tylko deklaratywną interdyscyplinarność, zwartość koncepcyjną i gęstość interpretacyjną, połączone z dyscypliną myślenia i konsekwencją w stosowaniu wcześniej przyjętego systemu pojęciowego, dysertację mgr Joanny Zdebskiej-Schmidt *Autorskie dyrekcje w teatrach instytucjonalnych* oceniam pozytywnie i opowiadam się za dopuszczeniem jej autorki do dalszych etapów przewodu doktorskiego. Jednocześnie stawiam wniosek o opublikowanie przeredagowanej wersji tekstu, który zasługuje na szersze rozpropagowanie jako ważny głos dotyczący rzeczywistości funkcjonowania instytucji kultury w Polsce współczesnej.


Prof. dr hab. Wojciech Józef Burszta
Katedra Antropologii Kultury
Instytut Kulturoznawstwa
SWPS w Warszawie

Milanówek, 17 września 2014 roku