

**Jagoda Szalc**

Co mówimy do ludzi. O psychodynamice pracy  
na planie filmowym

[www.polishtheatrejournal.com](http://www.polishtheatrejournal.com)

Wydawca

Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego w Warszawie

Akademia Teatralna im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie

**Jagoda Szalc**

## Co mówimy do ludzi. O psychodynamice pracy na planie filmowym

Jestem gorącą zwolenniczką poglądu, że żyjemy wewnątrz naszego języka i to on ma moc stwarzania naszej rzeczywistości. Człowiek uczy się mowy w ciągu pierwszych dwóch lat życia, ale naprawdę całe życie doucza się tego, co chce powiedzieć, a często musi także oduczać się mówić rzeczy, których nie chce powiedzieć, ale które mówi mocą zgubnego przyzwyczajenia. Wszelkie wojny zaczynają się od języka. Język jest bronią bojową. Język jest siłą. To język pozwala nam na przykład nazwać zwierzę mięsem, z którego to aktu wynikają fundamentalne konsekwencje dla całego życia na naszej Ziemi.

Język jest narzędziem nazywania świata, tworzenia definicji, medium kodów kulturowych. Co innego znaczy wolność dla Polaka, co innego dla Amerykanina czy Kurda. Wszystkie rozprawy sądowe zaczynają od określenia zgodności definicji oraz ujęcia w słowach stanu wyjściowego i zmierzają do osiągnięcia jednomysłności co do przebiegu wydarzeń. Komunikowanie się jest sztuką.

Wszystko to jest zasadnicze w pracy reżysera: pracujemy językiem. Cały czas jesteśmy zobowiązani do zastanawiania się, co mówimy i co właściwie znaczą słowa, które wypowiadamy. Problem polega na tym, że reżyserzy i reżyserki nie uczą się i nie potrafią mówić do ludzi, choć umiejętność właściwej komunikacji jest podstawą tego zawodu. Może właśnie dlatego jeszcze wiele lat zajmie mi nazwanie siebie reżyserką.

Moje słowa będą słowami rzemieślniczki a nie artystki; opowieścią o warsztacie, nie o dziele sztuki. Szanuję siebie jako rzemieślniczkę. Rozumiem, że im lepszą rzemieślniczką jestem, tym lepszą staję się artystką. W mojej pracy jedno warunkuje drugie. Na to odkrycie złożyła się praca ostatnich czterech lat nad dwoma pełnometrażowymi filmami oraz krótkimi metrażami, które realizuję od mniej więcej dziesięciu lat. Pracuję nad przedmiotem nauczania, który nazwałam „Psychodynamiką planu filmowego”. W moim przekonaniu powinien on stać się częścią obowiązkowego programu w szkołach filmowych. Reżyserki i reżyserzy po zakończeniu studiów rozpoczynają pracę zawodową kompletnie nieprzygotowani, ponieważ nie wiedzą, jaki jest ich zakres obowiązków i kompetencji.

Ma świadomość, że na planie filmowym wykonuję równocześnie dwa zawody. Po pierwsze, jestem reżyserką filmu i podejmuję decyzje artystyczne. Po drugie, jestem liderką planu zdjęciowego i jestem odpowiedzialna za to, w jaki sposób zespół filmowy będzie ze sobą pracował. Każdy z nich jest dla mnie równie zobowiązujący: moim zadaniem

jest zrealizowanie celów artystycznych, kalkulując i oszczędzając czas i energię innych ludzi. Część osób nazywa to szacunkiem, dla mnie to odpowiedzialność. Błędem jest to, że nikt nie uczy tego adeptów reżyserii.

Wyróżniam cztery etapy pracy na planie filmowym. Etap pierwszy, niestety często pomijany, to zawiązanie grupy, czyli wybranie odpowiednich osób do zespołu: od aktorów po obsługę planu. Co ważne, osoby te muszą wiedzieć, że zostały wybrane świadomie ze względu na swoje umiejętności. To pozwoli im nie odczuwać napięcia wynikającego z chęci wykazania się. Pokazanie, że przeprowadzamy ten proces świadomie i dokładnie, zmniejsza napięcie u ludzi. Członkowie zespołu wybrani pospiesznie, przypadkowo czy „po znajomości” mają tendencję do udowadniania reżyserce na każdym kroku, iż są na właściwym miejscu. Mam swój rytuał zawiązywania grupy. Spotykam w jednym miejscu wszystkich aktorów, techników, artystów i wypowiadam za każdym razem to samo zdanie: „Wszyscy popełnimy błędy i to jest okej. To, co nie jest okej, to sposób, w jaki będziemy starali się je ukrywać”. Autonomiczność pracy ludzi na planie jest bardzo ważna, ponieważ w przypadku szybkiego działania nie jesteśmy w stanie sami podjąć wszystkich decyzji w tym samym momencie. Powinno zależeć nam na tym, by inni mogli aktywnie rozstrzygać część decyzji za nas, bo jesteśmy skupieni na jednej czynności, tj. reżyserowaniu. W niezdrowych relacjach obserwuje się momenty, w których szefowie pionów artystycznych przychodzą do reżysera z najbardziej błahymi pytaniami, gdyż są przerażeni tym, że spotka ich kara, gdy sami podejmą wybór. Świadczy to także o tym, że słabo przygotowaliśmy ich do pracy. Dobrze przygotowany zespół będzie wiedział co robić, bo było to przedmiotem wielokrotnych omówień.

Drugim etapem pracy jest zbudowanie relacji między członkami grupy. Jest to moment na uczenie się siebie nawzajem; poznanie, jakim językiem i definicjami każdy z nas operuje; co lubimy, czego nie, co nam nie wychodzi. Rezygnacja ze słów „wszyscy”, „każdy”, „nikt” oraz wypowiedzianie „proszę”, „dziękuję”, „przepraszam”, „dzień dobry” i „do widzenia” jest także elementem dobrego warsztatu i utrzymywania życzliwych relacji.

Etap trzeci to praca wykonawcza na planie filmowym: tworzenie filmu. Nie podejmujemy tam decyzji artystycznych, gdyż te muszą zapaść wcześniej, aby każdy przychodząc do pracy, znał już swoje obowiązki, był przygotowany i czuł się autonomiczny. Dzięki temu ludzie nie będą wchodzić sobie nawzajem w kompetencje, co robią najczęściej w wyniku chaosu i silnej potrzeby udowodnienia swojej eksperckiej pozycji. Taka organizacja nie tylko ułatwia pracę, lecz sprawia, że lepiej znosimy kryzysowe sytuacje, wyciszamy swoje lęki, a nasze umiejętności są bardziej widoczne. Jest przestrzeń na bycie twórczym, jeśli taka jest potrzeba.

Wiele problemów wynika z częstego podejścia reżyserów i reżyserów do pracy nad filmem jako do rodzaju pojedynku albo batalii. Nastawienie takie znajduje natychmiast odzwierciedlenie w używanym języku. Reżyser wypowiada komendy, używa słów i zwrotów „musimy to przewalczyć”, „trzeba z tym wygrać”. Język ten generuje role przegranych i wygranych, doprowadzając do tego, że nikt nie wykonuje w istocie naszych poleceń i próśb, a wszyscy skupiają się na walce o siebie.

Bardzo istotną lekturą w rozwijaniu koncepcji psychodynamiki planu filmowego była dla mnie książka Judith Weston *Reżyserowanie aktorów*<sup>1</sup>. Zwraca ona uwagę na siłę tkwiącą w języku przyzwolenia, poprzez który okazuje się szacunek współpracownikom, ale który ma jeszcze inną ważną funkcję - spłyca lęki aktorek i aktorów. Wypowiedziane do aktorki zdanie „podnieś mikrofon szybciej” sprawia, że ten ruch staje się jej głównym zadaniem w scenie. Aktorka koncentruje się na tej uwadze inaczej niż w przypadku komunikatu: „możesz podnieść mikrofon szybciej”. Nagminne jest też używanie sformułowania niemożliwego do zrealizowania: „świetnie, jeszcze raz to samo”. Wyobraźcie sobie, że ktoś każe wam na przykład zrobić drugą herbatę, o identycznym smaku, w dokładnie ten sam sposób. Zupełnie inaczej działa komunikat: „Świetnie, jeszcze raz w tym samym kierunku” – dla aktorki znaczy w zasadzie to samo, przy czym nie wywołuje poczucia paraliżu. I to odnosi skutek.

Cywilizacje stosowały i stosują zaklęcia magiczne ze względu na ich skuteczność w wentylowaniu i rozładowywaniu problemów psychicznych. Aktorki i aktorzy, z którymi pracowałam, przychodzili na pierwsze próby z wysokim poziomem lęku, najczęściej skrywanym pod płaszczkiem podekscytowania. Boją się presji czasu; biorą odpowiedzialność za partnera, scenę, pamiętanie tekstu. Moim zadaniem jako reżyserki jest jednocześnie wzmacnianie ciekawości i ekscytacji przy osłabianiu lęków i stresu.

Siła słów jest niezwykle ważna, wypowiedzanie banałów ma bezwzględną moc. Nie używam na planie słowa „akcja”, kojarzy mi się z komendą. Zostawiam je dla statystów, gdyż stało się elementem słownika, jaki znają z popkultury. „Teraz” jest ciekawsze, oznacza moment, w którym coś się odbywa. Uwielbiam słowo „widzę”. Jego wypowiedzenie równa się zapewnieniu osoby, z którą pracujesz, że zauważasz jej zainteresowanie, radość, satysfakcję z ujęcia lub smutek, lęk, zdenerwowanie czy brak zrozumienia.

Czwarty etap to rozwiązanie grupy, etap niestety z moich obserwacji najczęściej lekceważony. Psychodynamika nauczyła mnie, że ludzie, którzy ze sobą pracowali, pod koniec procesu mają tendencję do skłócenia się ze sobą lub zaatakowania lidera czy liderki. Wizja końca zadania, nagłego przerwania z dnia na dzień wykonywanych czynności implikuje mechanizmy obronne. Kłótnia najczęściej nie zostaje zatem wywołana realnym problemem w pracy, ale chęcią ułatwienia sobie separacji z grupą. Aby temu zaradzić, organizuję „wrap party”, czyli imprezę po zamknięciu zdjęć (w teatrze taką funkcję może pełnić bankiet po premierze, choć ta sytuacja jest mniej dramatyczna, bo spektakl będzie nadal grany; w filmie ten koniec jest dużo trudniejszy). Spełnia ona funkcję zastępczego, pozytywnego końca współpracy, który łagodzi poczucie bolesnego rozstania. Warto pamiętać także o samych aktorach i aktorkach. O ile w szkołach zdarzają się fantastyczni pedagodzy, którzy poświęcają czas dydaktyczny na naukę wchodzenia w rolę, o tyle zazwyczaj mało kto zwraca uwagę na proces wychodzenia z roli – i jest to niebezpieczna sytuacja. Na ile potrafię, staram się uzmysławiać to

1 Judith Weston, *Reżyserowanie aktorów*, tłum. Tomasz Szafrński, Wydawnictwo Wojciech Marzec, 2009.

aktorkom i aktorom, z którymi pracuję. Nieumiejętność pożegnania roli kończy się niejednokrotnie głębokim obniżeniem nastroju, depresją czy nawet chorobą alkoholową. Ludzie, często nie mając swoich prywatnych rytuałów na wychodzenie z roli, nie są w stanie zregenerować się emocjonalnie i fizycznie. Aktorstwo staje się przyczyną wypalenia.

Oczywiście metodologia i system pracy przy każdym projekcie (choć nie lubię tego słowa w stosunku do filmu czy spektaklu) ma inną specyfikę, co sprawia, że czujemy się bezsilni. Dlatego tym bardziej trzeba być uczulonym na konieczność architektonicznego budowania jej przy okazji każdej nowego filmu. Zaplanowania, w jaki sposób będziemy pracować nad grupą.

Z moich obserwacji wynika, że na polskich planach filmowych panuje system piramidalny. Na górze tej piramidy znajduje się reżyser, który jest osobą o najwyższej pozycji, niżej scenarzysta, operator, scenograf, aktorzy, technicy, runnerzy na samym dole. Status reżysera oczywiście jest rzeczywisty; niesie za sobą obowiązki, ale i przywileje – koniec końców to jest mój film. Wielu ludzi chce wierzyć w opowieści o wspólnej pracy i wspólnym dziele. Niestety, te słowa często stają się alibi dla przekroczeń i nadużyć wobec współpracowników. Nie wierzę w ten system, podobnie jak nie wierzę w sentymentalne zapewnienia o kolektywnym charakterze tej twórczości. Wierzę natomiast, że w równym stopniu jesteśmy godni szacunku. Nie jest tak jednak, jeśli chodzi o zakres kompetencji i poziom lęku.

Relacja pochyła działa jedynie z pozycji lidera, który ma najwięcej obowiązków. Piramida nie odzwierciedla jednak prawdy o pracy filmowej, ponieważ usunięcie jakiegokolwiek elementu powoduje, że konstrukcja się zawala. Wierzę w układy horyzontalne, falangi, które promieniście odchodzą od reżysera. Ludzie są uprzywilejowani do wielu rzeczy i muszą to czuć. Gdyby praca reżysera miała polegać jedynie na wydawaniu poleceń, po cóż miałyby istnieć studia reżyserii, szkoły aktorskie i filmowe? Hierarchia istnieje, ale trzeba zrozumieć, gdzie jest potrzebna, a nawet niezbędna, jednak nie można przyzwalać na pozbawianie z tego tytułu kogokolwiek szacunku.

Wokół pracy na planie narosło kilka mitów, do których chciałabym się odnieść. Mit pierwszy: aktorzy mają wielkie ego. To krzywdzący stereotyp. Większość aktorek i aktorów, których poznałam, nosi w sobie potężnych wewnętrznych krytyków. Monstra, zjadające człowieka od środka. Moim zadaniem jako reżyserki nie jest reżyserowanie aktora (bo reżyseruje się film), ale nieustanne rozpoznawanie, które zachowanie jest cechą danej osoby, a które skutkiem działania krytyka. Dlatego tak ważne jest, aby reżyserka na planie stworzyła aktorom bezpieczne warunki do gry, reżyserowania siebie i rozpoznawania granicznych sytuacji.

Już w dzieciństwie, na wczesnych etapach wychowania uczymy się etykietować ludzi i generować w nich nadmierną pokorę. Bardzo wyraźnie widzę to, kiedy przyglądam się własnemu doświadczeniu. Wzrastamy – dziewczyny silniej niż chłopcy – wśród zdań na kształt buddyjskich koanów: „Pokorne ciele dwie matki ssie”, „Uważaj, bo zginiesz w tłumie”. Jednym z miejsc największej przemocy są place zabaw. Słyszę tam, w jaki sposób rodzice mówią do dzieci. Kochają je i są pełni dobrej woli, jednak gdy dziecko się przewraca (co jest normalne, gdy dziecko

się rusza), przestrasza się, zaczyna płakać czy krzyczeć, czuje ból, mówią do niego: „Po co biegłeś? Nic się nie stało, uspokój się”. Tymczasem dla tego dziecka „coś się stało”. Negacja, próba rozproszenia, chęć szybkiej zmiany stanu emocjonalnego odbiera mu szansę przeżycia tego momentu, wywołuje dysocjację. To jest poznawczy analfabetyzm – nie dysponujemy wiedzą, czym są zdania, które wypowiadamy, jakie są ich głębsze znaczenia i konsekwencje. Przez to również nie jesteśmy w stanie zidentyfikować, kiedy doznajemy przemocy słownej. Plac zabaw są doskonałym miejscem do obserwacji tego, jak nie należy się komunikować na planie filmowym.

Mit drugi: reżyserka i operatorka lub aktorka są tak zgrane, że porozumiewają się bez słów. Błąd – to relacja, w której bez przerwy się rozmawia. Zakładanie tego, że ktoś nas rozumie bez słów, jest bardzo ryzykowne. Im lepiej zrozumiemy się przed planem, tym sprawniej będziemy współpracować. Dotyczy to także pozostałych współpracowników. Wypracowałam w związku z tym proste i ważne narzędzie, które sprawdza poziom wzajemnego zrozumienia. Żeby mieć pewność, że odbieramy na tych samych falach, przed rozpoczęciem zdjęć na planie, rozdaję kartki wszystkim członkom zespołu, prosząc by napisali na nich, o czym robimy film. Jeśli odpowiedzi się nie zgadzają, oznacza to, że popełniłam błąd i powinnam zacząć od początku.

Mit trzeci: „graj tak, jakby nie było kamery”. Nie byłam nigdy na planie filmowym, na którym nie byłoby urządzenia do rejestracji! To nieuczciwe polecenie kierowane do aktorek i aktorów, które dysocjuje ich od procesu, w jakim się znajduje. Kamera stoi, chodzi raczej o to, by zakomunikować, że stresowanie się kamerą, faktem robienia zdjęć jest normalne oraz zachęcić do zmiany obiektu uwagi.

Czwarty mit to „kredyt zaufania”, jakim rzekomo trzeba obdarzyć reżyserkę na początku pracy. Ja w to nie wierzę. To jest niezdrowe uczenie przesuwania granic, a tymczasem one w branży filmowej są szalenie ważne. Nie obdarza się pierwszej napotkanej osoby natychmiastowym zaufaniem. Takie oczekiwanie jest nadużyciem. Słychać to także w zdaniach tak często wypowiadanych do dzieci: „Pomachaj Panu, odpowiedz Pani, podaj rękę, powiedz: cześć”. Nie ma sensu wytwarzać niezdrowych fikcji. Zaufanie zdobywa się w trakcie pracy.

Nie jestem filmowcem. Bywam reżyserką. Nie planuję robić tego do końca życia i nie sklejam się z tą tożsamością. Praktykuję reżyserię i daję sobie tym samym szansę na popełnienie błędu. Gdy zauważam reakcję na lęk (atak, ucieczkę, zamrozenie), obnażam to i mówię na głos. Często przepraszam aktorów i aktorki, a z rozmów i obserwacji zauważam, że jest to rzadkie zachowanie. Debiutując jako studentka z pięćdziesięcioosobowym zespołem, nie miałam problemu ze swoim statusem, nie paraliżował mnie wstyd i nie zalewało poczucie winy, ponieważ przyznawałam się do błędu.

Jestem kuta na cztery nogi. Robię filmy za bardzo małe pieniądze w stosunku do tego, jak wygląda średnia na rynku filmowym. Tymczasem w branży zaostrza się konkurencja, jest zatrzesienie produkcji, „wszyscy kręcą”. Atmosferą na planie i kulturą pracy zapewniam sobie to, że najlepsi technicy będą chcieli pracować ze mną, nawet jeśli inne warunki nie są najlepsze. Bardzo warto być przyzwoitą.

Jak mówi stare angielskie przysłowie „Jeden człowiek, to nie człowiek”. Nasze człowieczeństwo ustanawia się w stosunku do grupy, jesteśmy gatunkiem społecznym. Jeśli ktoś obserwuje na planie przemoc między członkami grupy, bez względu na zawód (technik, oświetleniowiec, aktor), to rodzi się w nim myśl: ja mogę być następny.

Chciałabym rozwijać program „Logistyki planu” i uczyć młodsze koleżanki i kolegów, bo w tym obszarze widzę największe deficyty. Uczę higieny pracy, obnażam potencjały lęku, mówię czym jest przemocowe słowo. Uczę konfrontacji, sygnalizowania wprost opresywnego języka, mówienia „nie ma mojej zgody”, „to jest bardzo przykre”, „to mi zabiera siły i możliwość rozwoju w pracy”. Ale system wciąż nie zauważa, jak ważna i istotna jest ta sfera dla następnych, coraz bardziej świadomych pokoleń. Nie wiem, czy uda się rozwinąć ten kierunek, choć rozpoznaję przepastną potrzebę pracy skupionej na psychodynamicie. Nie mam pewności, czy to, czego próbuję uczyć, znajduje później jakiegokolwiek zastosowanie w praktyce osób, które uczestniczą w moich warsztatach. Być może daje im to wsparcie w stresie pourazowym po zakończeniu szkół artystycznych. Może wraca w krytycznych momentach pracy. Nie biorę jednak odpowiedzialności za efekty, ponieważ byłabym wyczerpana. Uważam, że duma z drobnych kroków wzmacnia zmianę i kontynuowanie zdrowych zachowań. Zrobienie małej rzeczy, jednego „błyśnięcia”, jest często olbrzymim osiągnięciem. I tej dumy też musimy się uczyć.

Wierzę, że w przypadku generowania zmian społecznym, niezbędne jest utrzymanie poczucia wartości z tego, co się robi. Zastanawiam się, co robimy w sytuacjach, gdy spotyka nas mikroagresja? Co sprawia, że decydujemy się na reakcję lub jej brak? Czułam się w pewnym momencie w obowiązku reagować na każdą przemocową sytuację, co spowodowało, że byłam cieniem człowieka. Dałam więc sobie przyzwolenie, na to, że nie reaguję, kiedy nie mam na to siły lub będę to robić w sposób nie zawsze konfrontacyjny. Mogę jako osoba nauczająca w Łódzkiej Szkole Filmowej przede wszystkim przyczynić się do wyłonienia się nowej generacji reżyserów i reżyserek, nie tylko w sensie wiekowym, ale przede wszystkim w sensie mentalnym. Robię tyle, ile mogę. To jest praktyka budująca nowe, dobre rzemiosło, dająca poczucie bezpieczeństwa ludziom wokoło. Epoka tchórzy kończy się.

### **Bibliografia**

Weston, Judith, *Reżyserowanie aktorów*, tłum. Tomasz Szafranski, Wydawnictwo Wojciech Marzec, 2009.

**ABSTRAKT**

Jagoda Szelc

**Co mówimy do ludzi. O psychodynamice pracy na planie filmowym**

Plany filmowe, gdzie nierozzerwalnie współpracują ze sobą zespoły techników i artystów, są miejscem specyficznym, pełnym pośpiechu i kalkulacji czasu, nierzadko generującym pozytywny, jak i negatywny stres. Jako reżyserzy i reżyserki oraz liderzy i liderki jesteśmy zobowiązani do poświęcania uwagi sposobom prowadzenia zespołu ludzi. Naszym obowiązkiem jest zdrowe zarządzanie dynamiką psychiczną wewnątrz grupy. Niestety, istnieje szereg nieprawdziwych mitów dotyczących tego przedziwnego zawodu, nad którymi warto się pochylić i zapytać, czy aby na pewno służą naszej pracy. Nieporozumienie polega na nieumiejętnym rozpoznaniu, kim jest i „co robi” reżyserka czy reżyser i za pomocą jakich narzędzi powinien/na pracować z ludźmi. Autorka pisze o tym, czym jest warsztat i jak chciałaby go definiować. O tym, czemu aktorzy nie mają wielkiego ego, o języku przyzwolenia, o lęku i zdrowych granicach, o nierozzerwalności zespołów techników i aktorów.

**Słowa kluczowe:** szkoła filmowa, produkcja filmu, psychodynamika.