

Kalejdoskop

magazyn kulturalny Łodzi
i województwa łódzkiego

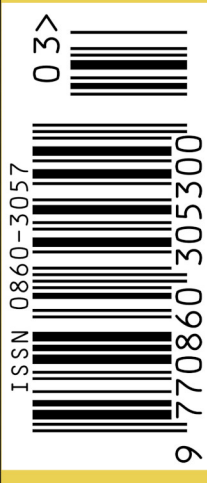
cena 5 zł
(w tym 5% VAT)

nr ind. 323489 | ISSN 0860-3057
nakład 1400 egz.

03/23

Temat numeru:
Miejska strefa niezgody

Łódź filmowa na papierze
Czy artyści porzucają VR?





**LESZEK MOŹDŹER
I ADAM MAKOWICZ.**
Podczas koncertu 27 I
w Filharmonii Łódzkiej,
fot. Dariusz Kulesza



MAREK SAK.
„Leda z łabędziem”,
 2023

– wystawa „Szkice mityczne,
 malarstwo, formy przestrzenne”
 w Galerii Willa, czynna do 19 III

WYDAWCA

ŁÓDZKI DOM KULTURY
 INSTYTUCJA KULTURY SAMORZĄDU WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO

ADRES REDAKCJI

ŁDK, 90-113 Łódź, ul. Traugutta 18
 tel. 797 326 217
 e-mail: kalejdoskop@ldk.lodz.pl
www.e-kalejdoskop.pl

REDAGUJĄ

Bogdan Sobieszek
 – p.o. redaktora naczelnego,
 Aleksandra Talaga-Nowacka

PROJEKT GRAFICZNY

Jakub Stępień,
 współpraca Oliwia Adamkowska

DRUK

SilverPrint
 ul. Gliniana 13, 91-336 Łódź

Nakład: 1400 egz.

INFORMACJE O IMPREZACH

prosimy przesyłać na adresy:
kalejdoskop@ldk.lodz.pl
kalendarium@ldk.lodz.pl

PARTNEREM PISMA JEST

MONOPOLIS

PRENUMERATA

„Kalejdoskopu”
 Cena za numer – 4 zł

RUCH – mieszkańcy Łodzi
 i województwa mogą zamówić
 prenumeratę, korzystając ze strony
www.prenumerata.ruch.com.pl
 pytania: prenumerata@ruch.com.pl
 lub tel.: 22 693 70 00,
 801 800 803 (pn.-pt. w godz. 7-17).
 KOLPORTER – tylko instytucje mogą
 zamawiać prenumeratę w oddziałach
 firmy Kolporter S.A.
 na terenie całego kraju.
 Informacje pod numerem infolinii
 0 801 205 555
 lub na stronie internetowej
<http://sa.kolporter.com.pl/>

Prymat WOLI

Bogdan Sobieszek, p.o. redaktora naczelnego

To, co się dzieje od kilku lat wokół Miejskiej Strefy Kultury, przychodzi na myśl typ relacji władzy ze społeczeństwem charakteryzowany określeniem „prymat woli”. Władza podejmuje działania, które mają zmienić rzeczywistość. A jeżeli rzeczywistość nie poddaje się łatwo tej obróbce? Tym gorzej dla rzeczywistości. Nic się nie liczy. Władza chce, władza wie



lepiej. To inni się myślą. Pomysł połączenia pięciu miejskich domów kultury w jedną instytucję od początku wzbudzał sprzeciw pracowników łączonych podmiotów, a także ekspertów, środowisk artystycznych.

Argumenty, że administrowany centralnie organizm da oszczędności finansowe, kompleksową obsługę księgową oraz promocyjną, racjonalne wykorzystanie sprzętu, więcej czasu na pracę merytoryczną

dla instruktorów, łatwo podważali ci, którzy znają realia funkcjonowania instytucji kultury. Odbyły się protesty, konsultacje, debaty. Władza nie słuchała. Już podjęła decyzję. Miejska Strefa Kultury miała powstać. Czy jednak można stworzyć coś pozytywnego, mając za punkt wyjścia nierozwiązany konflikt? Była szansa, aby wykorzystać energię ludzi samoorganizujących się w proteście. Okazać im zrozumienie, pójść na kompromis i dać poczucie wspólnej sprawy. Tak się nie stało. Tych sfrustrowanych pracowników, niewidzących sensu zmian, postanowiono za to wziąć w karby za pomocą regulaminów. Po blisko półtorarocznym funkcjonowaniu MSK wygląda na to, że spełniły się obawy. Swoje dołożyła inflacja, a niedawno okazało się, że uchwała Rady Miejskiej powołująca MSK to bubel prawny. Rzeczywistość ostro zawirowała. Władza jednak brnie dalej kosztem ludzi – gospodarzy i gości domów kultury. A wystarczyło uszanować zdanie obywateli.

SPIS TREŚCI

14

Kultura kulą się toczy.
**Andrzej
Poniedziałki**

16

Strefa niezgody.
**Bogdan
Sobieszek**

23

Niepotrzebny bałagan.
**Rozmowa
z Bartłojem
Dybą-
-Bojarskim**

24

Najważniejsze jest sacrum.
**Rozmowa
z Marcinem
Nałęcz-
-Niesiołowskim**

27

Źródło.
Łukasz Barys

28

Stachura ulepion z ran.
**Łukasz
Maciejewski**

30

Zakłete rewiry.
Dariusz Bilski

32

Trzy ćwierci...
**Mieczysław
Kuzmicki**

33

Galeria Kalejdoskopu
- **Jacek
Świągulski**

38

Powroty.
**Monika
Nowakowska**

40

Na granicy.
**Aleksandra
Tałaga-
-Nowacka**

42

Ich pięcioro.
**Piotr
Grobliński**

03/23

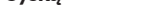
46

Fabryka
wyobraźni.
Bogdan
Sobieszek



49

Łódź filmowa
na papierze.
Rozmowa
z Rafałem
Syską



52

Bardzo dobry
na zachętę?
Agata
Gwizdała



56

Rozterki
w zanurzeniu.
Bogdan
Sobieszek



61

Pracowity
jak Michał.
Piotr Kasiński



62

Gorzko
o Łodzi.
Marcin
Andrzejewski



64

Spacer wśród
bloków.
Mieczysław
Kuźmicki



66

Los pisarza.
Andrzej
Sznajder



68

Szerszy stół.
Pienisty



69

Kalendarium



Miejska STREFA NIEZGODY

BOGDAN SOBIESZEK

Strefa niezgody

Miejska Strefa Kultury w Łodzi działa już blisko półtora roku. Powstała 1 listopada 2021 przez połączenie pięciu miejskich domów kultury przy sprzeciwie pracowników i środowiska, po pozornych konsultacjach społecznych i rocznej batalii. We wrześniu 2022 Wojewódzki Sąd Administracyjny unieważnił uchwałę Rady Miejskiej powołującą do życia MSK, a miasto złożyło wniosek o kasację tego wyroku do Naczelnego Sądu Administracyjnego. Dziś wśród pracowników panuje poczucie, że to, co się dzieje w MSK, przerosło ich najgorsze obawy.



Protest przeciwko łączeniu domów kultury 23 września 2021, fot. Marian Zubrzycki

Na mocy uchwały Rady Miejskiej w Łodzi z 25 sierpnia 2021 roku połączono samorządowe instytucje kultury: Bałucki Ośrodek Kultury, Centrum Kultury Młodych, Ośrodek Kultury „Górna”, Poleski Ośrodek Sztuki oraz Widzewskie Domy Kultury i utworzono Miejską Strefę Kultury. Większość jej składowych działała poprzez filie, zatem nowa instytucja ma teraz 15 filii położonych w czterech dzielnicach Łodzi (poza Śródmieściem). Zatrud-

nia około 150 pracowników etatowych, do tego doliczyć trzeba sporą grupę osób (m.in. instruktorów, lektorów) prowadzących zajęcia na umowę zlecenie albo jako własną działalność. MSK od 1 marca 2022 roku kieruje dyrektor Dorota Wodnicka, wybrana w drodze konkursu. Celem połączenia (określanego przez urzędników miejskich jako sieciowanie), zapisanym w uchwale „intencyjnej” z września 2020 roku, było przede wszystkim stworzenie

bardziej efektywnego systemu zarządzania kulturą i skuteczne odpowiadanie na potrzeby społeczności. Ci, którzy nie widzieli sensu w takiej operacji, a więc pracownicy łączonych placówek i popierający ich artyści, kulturoznawcy, animatorzy kultury, obawiali się komercjalizacji i uniformizacji oferty, odebrania autonomii i zatarcia specyfiki poszczególnych domów kultury.

Papierologia i bieg z przeszkodami

„Fundamentem” nowej instytucji jest zatem nierozwiązany konflikt i poczucie bezcelowości przedsięwzięcia, dominujące wśród znaczącej części jej pracowników. Dyrektor Wodnicka deklarowała (m.in. w „Kalejdoskopie” 06/2022) wolę poszukiwania pozytywnych emocji, zapowiadała wysłuchanie poszczególnych osób, ich potrzeb, obaw, przekonywała, jak ważna jest dla niej rozmowa i budowanie wzajemnego zaufania. W listopadzie podczas briefingu w sprawie skargi kasacyjnej, pytana o głosy niezadowolonych ze strony pracowników, dyrektor Wodnicka mówiła, że każdy ma prawo do wyrażania własnego zdania oraz że w ostatnim czasie nie docierały do niej żadne niepokojące sygnały.

Postanowiłem sprawdzić, jak wygląda dziś funkcjonowanie Miejskiej Strefy Kultury, widziane od środka, oczami pracowników. Nie jest moim celem rozstrzygnięcie, kto ma rację, zderzenie postaw i dociekanie, czy łączenie było celowe. Zresztą trwająca blisko rok konfrontacja poprzedzająca powołanie MSK pokazała, że porozumienie nie jest możliwe. Chcę udzielić głosu ludziom, którzy czują się zlekceważeni, zdominowani i zakneblowani. Są na tyle zastraszeni, że zgodzili się wypowiedzieć tylko pod warunkiem zapewnienia im anonimowości. To jedyna szansa, by przedstawić opinii publicznej ich punkt widzenia, sytuację niemałej grupy ludzi, których misją jest organizowanie życia kulturalnego lokalnym społecznościom Łodzi. Rozmawiałem z przedstawicielami kilku filii, w tekście pojawiają się pod fikcyjnymi imionami.

Jak działa ów nowy system zarządzania kulturą w MSK? Wspólne dla 15 filii administracja, księgowość, promocja, działań projektów miały służyć redukcji kosztów, przeznaczeniu większych środków na dzia-

łalność merytoryczną. Odciążeni z obowiązków administracyjnych instruktorzy mieli być bardziej kreatywni. W rzeczywistości pracownicy narzekają na rozdętą biurokrację, która wynika ze wzmożonej kontroli, ubezwłasnowolnienia instruktorów i kierowników. – Wydużyło się procedowanie wszelkich umów – zaznacza Tadeusz. – W ramach samodzielnych jednostek takie sprawy załatwiano się raz dwa. Teraz to samo trwa minimum tydzień, a czasami nawet do miesiąca. Zwykły wynajem sali musi być uzgodniony tydzień wcześniej. Wypełniamy odpowiedni wzór umowy, dostarczamy do centrali i czekamy na zebranie podpisów kilku instancji: rady prawnego, głównej księgowej i pani dyrektor.

Z każdym dokumentem (wnioski, umowy, faktury) trzeba jeździć do centrali, która zajmuje piętro w budynku Poleskiego Ośrodka Kultury przy Krzemienieckiej. Do rangi pierwszoplanowej kwestii urosły planowanie i sprawozdawczość. – Robimy plany roczne i miesięczne, ciągle weryfikowane, bo w ostatniej chwili okazuje się, że na coś nie ma zgody albo pieniędzy – mówi Robert. – Do tego sprawozdania – cyferki i słupki. Nie wiem, czemu ma to służyć. Mam wrażenie, że to jest ważniejsze niż samo organizowanie wydarzeń. Ta praca jest jak bieg z przeszkodami.

Rozbudowana papierologia działa w dwie strony. Przecież ktoś musi czytać te sprawozdania, podpisywać wnioski, umowy napływające nieprzerwanie z 15 filii. To zabiera czas i wydłuża proces decyzyjny. Wygląda jak pułapka zastawiona przez zarządzających na samych siebie. To samo dotyczy księgowości. Przez długi czas był problem z zaszeregowaniem wpłat za zajęcia od uczestników z 15 filii na jedno konto. W centrali nie było widać, jakich zajęć i w której filii dotyczy wpłata. Zrobił się duży zamęt. Konsekwencje spadły na barki instruktorów – dostawali wyciągi z kont i musieli opisywać wpłaty. – Kasy spięte z systemem ma tylko Bałucki Ośrodek Kultury – wyjaśnia Malwina. – W pozostałych od września działa platforma Biletyna, ale nadal każdą wpłatę trzeba ręcznie wklepywać w system, żeby ułatwić życie księgowości. Już wiadomo, że czeka nas wdrożenie nowego systemu.

Podejście biznesowe

Wszystkie działy w centrali się nie wyrabiają, bo mają strasznie dużo pracy. Tam potrzeba dwa razy tylu pracowników. Spory problem stanowią też zakupy i ich logistyka. Na przykład środki czystości kupowane centralnie są rozwożone, czasem wędrują między filiami. Potem giną, bo jeśli ktoś już dostał coś przez pomyłkę, nie odda. Podobnie ginie sprzęt. – Mamy sobie pożyczać, ale kto pożycza, potem nie może się doliczyć – dodaje Malwina.

Nie widać też, żeby dzięki tym innowacjom było więcej pieniędzy na działalność, choć budżet MSK wyniósł w 2022 roku ok. 10 mln zł i był wyższy niż budżety wszystkich filii (z czasów samodzielności) razem wzięte. Niektórzy pracownicy twierdzą nawet, że wcześniej było lepiej. Drastycznie przecież wzrosły koszty i trzeba oszczędzać. – Niezależnie od tego podejście zmieniło się na bardzo mocno biznesowe – uważa Witold. – Coraz trudniej prowadzić działania deficytowe, czyli bezpłatne, na przykład grupę teatralną, a jest to ważne, bo wynika z naszej misji. Dziś w MSK właściwie nie ma bezpłat-

nych zajęć. Wyjątek stanowią te, które są finansowane ze środków zewnętrznych w ramach programów zakładających nieodpłatny dostęp. Z drugiej strony niepewność: planujemy określone wydarzenia, przewidujemy ich koszty, nie wiedząc, jakim budżetem dysponujemy.

Przed końcem ubiegłego roku zmieniono proporcje wynagradzania osób współpracujących z MSK (prowadzących zajęcia). Dotąd z opłat uczestników 30 proc. zostawało w instytucji, 70 proc. zabierali prowadzący. Teraz jest to proporcja 40 do 60, co spowodowało, że wielu prowadzących zrezygnowało, a wraz z nimi odeszli uczestnicy zajęć (angielski, taniec). Alternatywą jest podniesienie opłat, żeby prowadzący wyszli na swoje, co nie zawsze skłonni są zaakceptować uczestnicy. Przecież domy kultury były zawsze tańszą alternatywą dla szkół tańca czy szkół językowych i prywatnych lekcji w domach.

Jeśli chodzi o zarobki – jedni twierdzą, że jest tak samo „cienko” jak przed połączeniem. Inni uściślają, że w zeszłym roku sytuacja finansowa pracowników się poprawiła dzięki podwyżkom. Jednak dziś nie ma już po nich śladu, bo w tym roku wzrosła pensja minimalna i znowu często jest tak, że in-



Główna siedziba Miejskiej Strefy Kultury przy ul. Krzemienieckiej, fot. Bogdan Sobieszek

struktor zarabia tyle, co sprzątaczką, czyli w okolicach wynagrodzenia minimalnego. Oczywiście nowe osoby przyjmowane są do pracy (głównie do centrali) na lepszych warunkach. – Dlaczego jeden instruktor jest wart 3800 brutto, a drugi 4200 brutto? – zastanawia się Joanna. – Pracownicy zdegradowani z pozycji dyrektora domu kultury do funkcji kierownika filii MSK nadal mają dyrektorską pensję. Zresztą o wynagradzaniu w ogóle nie wolno nam mówić, zabrania tego regulamin pracy, który zobowiązuje nas do tajemnicy także „w kwestii wszelkich informacji dotyczących zakresu prowadzonej działalności oraz spraw organizacyjnych”. A po co ta tajemnica? Jesteśmy przecież placówką budżetową, funkcjonujemy z publicznych pieniędzy.

Samodzielność po nowemu

W jaki sposób poszczególne filie MSK kształtują ofertę kulturalną kierowaną do lokalnych odbiorców? Na ile są w tym autonomiczne? Wiele mówi już to, że nie dysponują budżetem. Określają koszty przedsięwzięcia i czekają na zatwierdzenie. Tadeusz ocenia, że filie podlegają ręcznemu sterowaniu. Centrala mocno ingeruje w planowanie wydarzeń. Wszystko musi być konsultowane, odgórnie weryfikowane. – Nie dostajemy zgody na niektóre wydarzenia, sporo wydarzeń jest narzuconych. Mamy coś zorganizować wedle życzenia centrali, ale nie wiemy, ile przeznaczono na to pieniędzy, czy w ogóle jakieś będą. Pracujemy więc, nie będąc pewni, czy przedsięwzięcie będzie zrealizowane.

– Brakuje jasnych zasad i to nam najbardziej przeszkadza – dodaje Witold. – Robimy coś i dowiadujemy, że to niezgodne z profilem działalności, że robimy to nie tak, jakby dyrekcja sobie życzyła. Bywa, że nie dostaniemy pozwolenia na wynajem sali, bo wynajmującego uznano za naszą konkurencję, choć nie ma do tego przesłanek (na przykład ktoś robi jednorazowo zamknięte zajęcia z własną grupą). Według dyrekcji na przykład gimnastyka nie należy do domeny domów kultury, ale ta sama dyrekcja nie ma nic przeciwko temu, by w głównej siedzibie odbywały się wesela.

Zwykle im mniej pieniędzy potrzeba na realizację planów filii, tym większa jej samo-

dzielność, szczególnie jeśli udało się pozyskać na przedsięwzięcie środki zewnętrzne. Pracownicy kilku placówek przywołują przykład „niezależności” kształtowania oferty oraz tego, jak odpowiada się w MSK na zapotrzebowanie odbiorców. Mówią, że dyrekcja nie zaakceptowała wykonawcy, który gra na wieczorkach tanecznych. Powodem był jego rzekomy niski poziom artystyczny, a seniorów trzeba przecieć edukować. Kłopot w tym, że był to ulubiony wykonawca bywalców wieczorków tanecznych. Ostatecznie wycofano się z odgórnego wyznaczenia wykonawcy, bo w paru filiach groził bunt seniorów. Powołany został koordynator do spraw potańcówek oraz koordynatorzy (spośród pracowników MSK) od różnych dziedzin. Przeprowadzają analizy i składają je w dyrekcji. Za to ponad rok po powołaniu MSK wciąż nie ma Rady Programowej, której istnienie przewiduje statut.

Podczas listopadowego briefingu w Urzędzie Miasta dyrektor Wodnicka wspomniała o wynikach analizy potrzeb zgłaszanych przez łodzian. Wynika z nich, że najpopularniejsze są zajęcia z nauki języka angielskiego, plastyki i tańca. Są też nowe propozycje, cieszące się zainteresowaniem – kaligrafia, fotografia, ceramika i rękodzieło artystyczne. Dyrektor zapowiedziała powstanie nowych pracowni fotograficznych i ceramicznych. Pracownicy MSK twierdzą, że to nie są żadne odkrycia, żadne nowości, to wiadomo od lat – bez badań. Pracownia ceramiki w domu kultury Widok na Widzewie istnieje od 15 lat. Nie słyszeli o tym, żeby kupiono wyposażenie (komputery, oprogramowanie, aparaty) i planowano otwarcie nowych pracowni fotograficznych albo ceramicznych w jakiejś filii.

Karolew, który od lat kierował swoją działalnością do seniorów, teraz miał obowiązek zorganizowania półkolonii dla dzieci. Skąd mieli nagle wziąć te dzieci? Malwina podaje przykład niezrozumienia specyfiki poszczególnych filii. – Nasze doświadczenia, znajomość grup, które korzystają z naszej oferty, nie są brane pod uwagę przy ocenie potrzeb odbiorców. Filie mają nieco inny profil w zależności od środowiska, w którym działają (inny jest profil uczestnika) – są miejsca, gdzie dominują rodziny z dziećmi, są inne, gdzie aktywni są seniorzy. Są bogatsze i biedniejsze społeczności. MSK natomiast uśrednia propozycje i stawki opłat.

NAJWAŻNIEJSZE JEST SACRUM

W kolejnych sezonach będziemy łączyć dzieła znane, cenione przez publiczność, które przynoszą dochód teatrowi, z pozycjami trudniejszymi, na które te bardziej znane mają zarobić. Do tytułów mniej znanych wciąż należy „Raj utracony” Krzysztofa Pendereckiego, którym będziemy świętować dziewięćdziesięciolecie urodzin kompozytora – mówi Marcin Nałęcz-Niesiołowski, od 1 stycznia 2023 r. dyrektor Teatru Wielkiego w Łodzi.



Marcin Nałęcz-Niesiołowski, fot. Joanna Miklaszewska

Magdalena Sasin: Jak po miesiącu pracy ocenia pan kondycję Teatru Wielkiego w Łodzi?

Marcin Nałęcz-Niesiołowski: Na podstawie poziomu spektakli baletowych, operowych i koncertów uważam, że kondycja artystyczna jest bardzo dobra, choć oczywiście doskonałenie umiejętności to praca, która nie ma końca. Porównuję łódzką scenę do innych teatrów operowych w Polsce, między innymi do Opery Kra-

kowskiej, z którą współpracuję, Opery Wrocławskiej, z którą współpracowałem, a także Teatru Wielkiego – Opery Narodowej czy Teatru Wielkiego w Poznaniu. Trzeba cały czas pamiętać, że w tego typu instytucji kwestią najważniejszą jest *sacrum* – czyli sama sztuka. Niezależnie od wszelkich trudności *sacrum* musi być zachowane.

A na czym polegają te trudności?

Nie jest tajemnicą, że od dłuższego czasu teatr zмага się

z problemami, które wymagają pilnego rozwiązania. Wie o tym całe artystyczne środowisko, nie tylko łódzkie. Zbiorowy spór na tle płacowym zaistniał już ponad rok temu. Teatr zatrudnia 450 pracowników. To bardzo duża grupa, a znaczna część osób, w tym pracownicy artystyczni, otrzymuje obecnie jako podstawę minimalne wynagrodzenie. Zakończenie tego sporu uważam – używając modnego określenia – za jeden z kamieni milowych dla dal-

szego dobrego funkcjonowania teatru.

Jak chciałby pan ten spór zakończyć?

Razem z organizatorem – Urzędem Marszałkowskim – przy wsparciu Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego chcę pozyskać środki na zwiększenie dotacji podmiotowej, tak aby przed końcem bieżącego sezonu artystycznego zrealizować plan zwiększenia wynagrodzenia pracowników.

Z tego wynika, że jest pan zwolennikiem etatowego modelu pracy teatru, nie zaś impresaryjnego?

Zdecydowanie tak, szczególnie w takiej instytucji jak Teatr Wielki w Łodzi. Trzeba pamiętać, że tylko trzy teatry operowe w kraju mają status „teatru wielkiego” – oprócz Łodzi jest to jeszcze scena w Poznaniu i Opera Narodowa w Warszawie.

Zapowiada pan starania o pozyskanie większych niż do tej pory środków od sponsorów. W jaki sposób?

Nie mam nadzwyczajnych recept, po prostu wymaga to złożenia ofert do tak zwanych dużych sponsorów: dużych spółek, ale także do mniejszych, lokalnych firm oraz instytucji. Z reguły większe firmy preferują stałe umowy, na przykład zobowiązania sezonowe, a mniejsze wolą wspierać pojedyncze wydarzenia.

Okres wojenny i pandemiczny sprzyja sponsorowaniu kultury?

Obawa, że po okresie izolacji publiczność nie wróci do bezpośredniego kontaktu ze sztuką, na szczęście się nie sprawdziła. Widzowie chętnie

nie „wracają” i uczestniczą w wydarzeniach artystycznych. Stąd także moje przekonanie, że mecenat sztuki ponownie zagości w instytucjach kultury w bardziej wymiernym i widocznym kształcie.

Czy pańska kadencja ma upływać pod znakiem kontynuacji tego, co było, czy raczej nowego otwarcia?

mi się choć częściowo rozwiązać najpilniejsze problemy, zadyrguję orkiestrą podczas premiery baletowej, która ma się odbyć w październiku. Tym razem będą to trzy choreografie do muzyki trzech kompozytorów polskich autorstwa trzech polskich choreografów: niezującego już Konrada Drzewieckiego, Emila Wesołowskiego i najmłodszego w tym gronie Jacka Przybyłowicza.

W KAŻDYM SEZONIE CO NAJMNIEJ CZTERY NOWE TYTUŁY

Pod znakiem ewolucji. Z dyrektorem artystycznym Rafałem Janiakiem nie dążymy do totalnej zmiany. Z myślą o kontynuacji dorobku artystycznego instytucji chcemy, żeby pojawiło się jak najwięcej ciekawych artystycznych, inscenizacyjnie premier, zarówno operowych, jak i baletowych. Założyliśmy, że w każdym sezonie teatr powinien pokazać co najmniej cztery nowe tytuły.

Jest pan dyrygentem, podobnie jak Rafał Janiak. W jakim stopniu chciałby pan mieć wpływ na repertuar?

Z dyrektorem artystycznym i moim zastępcą Rafałem Janiakiem jesteśmy w bardzo dobrym porozumieniu. Wydarzenia artystyczne są oczywiście ze mną konsultowane. Jestem pewien, że nie będzie tu trudności. Na razie, do końca sezonu, chcę się skupić na sprawach wewnętrznych teatru. Jeśli uda

A działalność artystyczna poza Łodzią?

Jeżeli będę miał zaproszenia jako dyrygent z innych ośrodków, to w miarę możliwości czasowych z nich skorzystam. Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej daje taką możliwość i precyzuje warunki: korzystam wówczas z urlopu bezpłatnego, a moje obowiązki przejmują zastępcy. Miałem niespełna 25 lat, gdy zacząłem pracę w Białymstoku, wykonując obowiązki dyrektora naczelnego i artystycznego jednocześnie. Te dwie aktywności można połączyć, nie chcę się więc wyrzec działalności artystycznej.

Czy zamierza pan spełniać repertuarowe życzenia widzów, czy raczej kształtować ich gusta poprzez proponowanie mniej znanych tytułów?

Z jakiegoś powodu najlepsze

Rozterki w zanurzeniu

Bogdan Sobieszek

Czy artyści porzucają technologię tworzenia Virtual Reality za pomocą kamer sferycznych (cinematic VR)? Widza oczekującego niezwykłych wrażeń, zanurzonego w świecie przedstawionym, zniechęca słaba jakość rozpikselowanego, nieostrego obrazu, który zaburza złudzenie rzeczywistości.

Z kolei twórcy zmagają się z nieprzewidywalnością tej technologii, problemami na planie zdjęciowym, brakiem dostatecznej kontroli. Łatwiej cały proces twórczy przeprowadzić w komputerze.

Michał Pabiś-Orzeszyna, filmoznawca z Uniwersytetu Łódzkiego, zajął się obserwacją osób testujących możliwości artystyczne, jakie daje technologia realizacji utworów sferycznych. Badania, które prowadzi od 2019 roku w ramach Laboratorium Narracji Wizualnych w Szkole Filmowej w Łodzi, można byłoby określić mianem etnografii eksperymentów twórczych VR. Przygląda się działaniom przy projektach realizowanych w Pracowni VR/AR wspomnianego laboratorium, kierowanej przez Jacka Nagłowskiego i Polę Borkiewicz. Badania objęły również doświadczenie VR „Szepty” Jacka Nagłowskiego, które nie było produkowane przez Szkołę Filmową.

– Interesuje mnie przede wszystkim proces krzepnięcia nawyków i konwencji

twórczych związany z technologią VR – mówi Michał Pabiś-Orzeszyna. – Punktem odniesienia jest tutaj świat filmu, przede wszystkim z racji tego, że laboratorium działa w Szkole Filmowej. VR niesie wiele wyzwań dla autorów przyzwyczajonych do pracy na planie zdjęciowym filmu 2D. Bez nowych nawyków i konwencji nie ma innowacji, rozwoju, udoskonalania technologii.

Dlaczego właśnie etnograficzna obserwacja? Jak tłumaczy Pabiś-Orzeszyna, etnografia czy etnologia zajmują się obserwowaniem ludzi w sytuacjach codziennych lub niecodziennych i wyciąganiem wniosków na temat ich przyzwyczajzeń. Tutaj filmowcy traktowani są jak plemię, które ma swoje zwyczaje, rytuały, porozumiewa się specyficznym językiem, dialektem, ma



Na planie zdjęciowym przed kamerą sferyczną, fot. Szkoła Filmowa w Łodzi

swoje wartości. Można by to nazwać za socjologiem sztuki z UŁ Tomaszem Ferencem socjologią grup artystycznych. W wypadku Laboratorium Narracji Wizualnych to określenie byłoby bardzo trafne.

Ekipa w krzakach

Utwory VR można podzielić na te realizowane za pomocą kamer sferycznych rejestrujących obraz dookólny poprzez kilka obiektywów (kamera Insta360 TITAN 11K ma osiem obiektywów z kątem widzenia 200°) oraz utwory wytwarzane cyfrowo (środowisko dookólne jest realizowane często za pomocą silników gier komputerowych). To są dwa odrębne światy. Z jednej strony mamy procesy związane z organizacją rzeczywistego planu zdjęciowego, z drugiej – wszystko dzieje się w komputerze.

Organizacja planu w kontekście VR znacznie odbiega od przyzwyczajzeń filmowych. Przede wszystkim kamera rejestruje cały obraz dookoła siebie, a to znaczy, że trzeba gdzieś ukryć ekipę zdjęciową, która w wypadku filmu 2D ulokowana jest po prostu za kamerą, tylko aktorzy stoją przed nią. Dlatego w VR ekipa twórców musi się oddalić, schować za budynkiem albo za krzakami, ale wtedy reżyser i operator mają ograniczoną kontrolę tego, co się dzieje przed obiektywami. Oczywiście, podobnie jak na „normalnym” planie, tu również dysponujemy monitorem podglądowym. Jednak na płaskim ekranie obraz dookólny widzimy jako coś, co nosi nazwę obrazu ekwiewalencyjnego (odzworowanie walcowe równoodległościowe), a jest sferą przeniesioną na płaszczyznę, jak porozcinany globus na ilustracji w atlasie geograficznym. Obserwacja takiego obrazu wymaga wytrenowanego oka, w mózgu musi się dokonać odpowiednia translacja, rekonstrukcja sfery, dzięki czemu można ocenić, na ile ruch, choreografia postaci na planie jest zgodna z założeniami. Jak reżyser może z tego dziwnego obrazu wywnioskować, że aktor dobrze zagrał, że jego mimika była wystarczająco wyrazista? Z tym wiąże się inny problem: w VR widzowie inaczej doświadczają ekspresji mimicznej i gestykulacji niż w filmie 2D. Trudno to wyważyć – ekspresja musi być czytelna, ale nie może być przesadna.

Kłopoty się tu nie kończą. Podczas montażu trzeba zdecydować, czy pracujemy w wysokiej rozdzielczości 4K, 8K, 11K, bo wtedy obraz jest czytelny, wyraźny – dobrze widać mimikę aktorów, ale za to pliki są tak ciężkie, że ich obróbka bardzo długo trwa. To jest gigantyczna ilość danych. W niskiej rozdzielczości dobrze się pracuje, ale czasem przy konwersji na wyższą rozdzielczość po zakończeniu montażu okazuje się, że twarz aktora wygląda zupełnie inaczej. Dodatkowo kamery do rejestracji obrazu dookólnego wciąż jeszcze są technologicznie słabe – mają problem z odwzorowaniem czerni i przejść tonalnych. – Pracujący przy „Szeptach” operator Patryk Jordanowicz był zaniepokojony tą jakością, zwłaszcza że przyzwyczajony jest do bardzo dobrych kamer na planach zdjęciowych 2D, które potrafią uchwycić zniuansowane przejścia tonalne między cieniami a światłami – mówi Pabis-Orzeszyna, dodając, że w badaniach nie skupiał się na kwestiach estetycznych, takich jak środki filmowe kierowania uwagą odbiorcy (kadrowanie, ruch kamery, montaż). To rodzi oddzielne wyzwania.

Codziennoscą stanowią również trudności realizacyjne podczas pracy na planie zdjęciowym VR. Na przykład bywa, że obraz nie zapisuje się na karcie pamięci w kamerze i nie wiadomo dlaczego. Niektóre akumulatory rozłączają się poniżej 60 proc. naładowania. Monitor podglądowy traci łączność. Jak sobie radzić z tą niestabilnością technologiczną, skoro nie istnieją jeszcze protokoły rozwiązywania problemów z VR. Jeśli w filmie 2D na planie zdjęciowym nie działa np. kamera Arri, można zadzwonić do firmy Arri i dowiedzieć się dlaczego. Jeśli coś nie działa na planie VR, przyczyn szuka się na forach internetowych. Brakuje wsparcia technologicznego od firm produkujących sprzęt. Protokołów radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi nie ma także dlatego, że ta technologia się za szybko zmienia. Wciąż pojawia się nowy sprzęt, więc i problemy szybko się zmieniają.

Kamera czy komputer?

Czy wobec tego tworzenie doświadczeń VR za pomocą kamer będzie kontynuowane? Według Pabisia-Orzeszyny jest to na