

SZÍNHÁZI NEMZEDÉKVÁLTÁS

Körkérdés



Árvácska, Dollár Papa Gyermekei, Trafó, r. Ördög Tamás. Fotó: Nagy Gergő

Van-e természetes nemzedékváltás a színházak élén? És a színházi egyetemen? És a főrendezői-rendezői székben? A *Revizor offline* rendhagyó, a *Színház* folyóirattal közösen szervezett vitáján ilyen és hasonló kérdéseket tett fel beszélgetőtársainak – Ascher Tamásnak, a Katona József Színház főrendezőjének, a Színház- és Filmművészeti Egyetem tanárának és korábbi rektorának, Kovács D. Dániel rendezőnek, a Színház- és Filmművészeti Egyetem tanárának és Znamenák István színész-rendezőnek, az Örkény Színház tagjának – a két moderátor, Csáki Judit és Tompa Andrea. Felvetésük szerint ma Magyarországon a színházigazgatók átlagéletkora a fővárosban 60 év, a mostanit megelőző vezetői gárda átlagosan 64,5 évesen köszönt le, és szintén Budapesten a rendszerváltás után átlagosan 20 évet töltöttek vezetői székben a színházigazgatók. Vajon a jelenlegi vezetők és elődeik elég jó ritmusban gondoskodtak az utánpótlásról? Van kinek átadni pozíciójukat? Szélesebb körben folytatva a vitát számos színházi szereplőt kértünk fel a pódiumbeszélgetés főbb állításainak véleményezésére, kommentálására.

A *Revizor offline* idei utolsó alkalmának fő felvetései címszavakban: Magyarországon a vezetői szerep Ascher Tamás szerint sokak számára teher, nem pedig olyasmi, amire vágnak, hiszen az államszocializmus alatt nem érdemes embereket lehetett látni pozíciókban, ezért ezek megszerzése nem is volt cél itthon egy pályakezdő számára. Znamenák István – akinek személyesen ugyan Kaposvár óta már nem ambíciója a színházigazgatás – felvetette, hogy a rendszerváltással ez az előző rendszerre jellemző szempont háttérbe szorult, mire Ascher azzal válaszolt, hogy ma viszont a vezetői pozíció elnyerése szempontjából hasonló a helyzet. A két moderátor azonban rámutatott, hogy sokan megpályázták ezeket a vezetői pozíciókat. Tompa Andrea szerint Schilling Árpád, Bodó Viktor az a középnemzedék – a ma negyvenes éveik közepén, ötve-

házigazgatás – felvetette, hogy a rendszerváltással ez az előző rendszerre jellemző szempont háttérbe szorult, mire Ascher azzal válaszolt, hogy ma viszont a vezetői pozíció elnyerése szempontjából hasonló a helyzet. A két moderátor azonban rámutatott, hogy sokan megpályázták ezeket a vezetői pozíciókat. Tompa Andrea szerint Schilling Árpád, Bodó Viktor az a középnemzedék – a ma negyvenes éveik közepén, ötve-

nes éveik elején járó generáció –, amelyik nem jutott vezető szerephez, és így nem tudott nagyobb folyamatokat sem meghatározni. Holott a negyvenes-ötvenes éveink az az életkor, amikor már érettek vagyunk a vezető szerepre, és amelyről Schilling egyszer azt mondta, hogy akkor már végre tudott volna kezdeni is valamit a lehetőséggel. E szereplők többsége, mondták el a moderátorok, életének egy pontján megpróbált színházvezetői lehetőséghez jutni, de ez nem sikerült: jó példa erre az Újszínház vezetésének 2016-os pályáztatása, amikor is a kiírásra soha nem látott számú pályamű érkezett. Csáki Judit szerint rokonszenves naivitással, Tompa Andrea szerint pedig a biztos veszteség tudatában pályáztak az alkotók (a pályázatokról lásd: RÁDAI Andrea, „Új – Színház – Utópiák”, Színház, 2016/11). Mivel e munkák között találunk igen kiemelkedőeket és izgalmasakat, kiderül belőlük, milyen színházi elképzelések és ambíciók nem jutnak ma Magyarországon térhez és háttérhez. Ascher Tamás ugyan a probléma jelentőségét nem vitatja, de úgy látja, hogy az az ő és a Katona folyamatos támogatása ellenére áll fenn; Schilling Árpádban és Bodó Viktorban is a Katona folytatóit látták, azonban egyikőjük sem kívánt élni ezzel a lehetőséggel. Kovács D. Dániel is arról számolt be, hogy számára nem a Katona igazgatói pozíciója jelentene kihívást, hanem ha megalapíthatná saját csapatát – jelenleg erre tesznek most kísérletet Pass Andreával, Szenteczki Zitával és Hegymegi Mátéval közösen. És úgy tűnik, a fent említett alkotók is mind a saját útjukat akarták járni. Vagyis tényleg érdeklődés hiányában maradt el a vezetőváltás nagyobb intézményeink élén? És baj-e, hogy nincs mobilitás a vezetőváltásokban? Gond-e, hogy sok színház élére belülről érkeznek az új vezetők, akik mintegy az addigi szellemiség folytatói?

A Színház folyóirat sok alkotót, elméleti szakembert, producereket keresett meg, a megkérdezettek közül a k2 alapítói, Bogdán Zenkő, Boross Martin, Kulcsár Viktória, Lengyel Anna, Ördög Tamás, Vidovszky György szóltak hozzá a kérdéshez.

BENKŐ BENCE és FÁBIÁN PÉTER, a k2 alapítói
Mi az oka annak, hogy Magyarországon a játékszíni nemzedékváltás végbe nem tud menni?

A magyar színházak élén szinte kizárólag középkorú és annál idősebb színházigazgatókat találni. Bár kirajzolódni látszik egy húszas, harmincas éveikben járó színházi emberekből álló névsor, melynek tagjaiban látszik a „nemzedékváltó potenciál”, ezeknek a fiatal alkotóknak elenyészően kevés beleszólásuk van egy-egy színház életének vagy akár az egész színházi struktúrájának az alakulásába. Valljuk be: semennyi. Miért van ez? Az alábbiakban következzenek egy, a lehetséges okokat felsorakoztató teljesen szubjektív lista.

Egy. Az idősödő mesterek ragaszkodnak igazgatói székeikhez. Miért? Legrosszabb esetben beképzeltségből: nem tudják elviselni, hogy a kor már meghaladta őket, és még mindig abban a hitben ringatják magukat, hogy egyedül ők képesek átlátni a színház mint olyan működését. Vagy: félnak, hogy utódaik összeroppannának a vezetés terhe alatt. Vagy:

Kettő. A színházigazgatói székekre nincs is fiatal jelentkező. A nemzedékváltó potenciált magukban hordozó alkotók nem merik átvenni a vezető pozíciókat. Vagy eleve nincs kedvük egy kőszínház minden nyűgét vállukra venni, és belefulladás a kompromisszumokba. Vagy visszatartja őket az a közvélekedés, hogy semmi értelme egy színház vezetéséért küzdeni, mert úgyszincs esély arra, hogy ma Magyarországon bárki negyvenöt év alatt színházigazgatásra akár csak gondolhasson is.

Három. A színházi nemzedékváltás a jelenlegi kultúrpolitikának nem érdeke. A fiatal színházi embernek gyakori jellemzője, hogy kritizálja a fennálló hatalmat, hangot ad politikai véleményének, de ha mindezt közvetlenül nem is teszi, szeretne kompromisszumok nélkül, szabadon alkotni. Képzelnék csak el: egy fiatal színházigazgató, aki az egész intézményt a megfelelő helyett a szabad alkotásnak rendeli alá! Felesleges kockáztatni: jobb, ha maradnak a szocialista rendszerben nevelkedett, együttműködni kész igazgatók, akik legrosszabb esetben is csak a sorok közé rejtett, finomkodó kritikáig merészkednek el.

Négy. A független szféra a kihalás szélére sodródott. Ha a kőszínházban nem működhet, logikusnak tűnhet a másik út: az alternatív, független szféra felől érkező fiatal alkotók feltörekvésének lehetősége. Azonban ma Magyarországon egy fiatal független színházcsináló nemzedékváltó erejét felőrli a túlélésért folytatott harc. Mivel számukra alapvető körülmények (próba- és játszóhely, fizetések, közönségszervezés, marketing, látvány) gyakorlatilag egyáltalán nem adóttak, hiába készítenek „nemzedékváltó erejű” előadásokat, vagy nem fog tudni róluk a közönség, mert nem tudják meghirdetni, vagy nem fogják tudni játszani a befogadóhelyek túlterheltsége miatt. Ma pályakezdő függetlenként a legnagyobb dolog, ami elérhető, hogy a társulat idejekorán nem szűnik meg. Hol van még ehhez képest a nemzedékváltáshoz szükséges erő, lehetőség és figyelem?

Öt. A fiatal színházcsinálók összefogásának hiánya. Hiába a feltörekvő tehetségek, ha egymástól elszigetelten alkotnak. A nemzedékváltás folyamata a fentebb felsorolt okok miatt továbbra is el fog maradni, ha annak szándéka nem jelenik meg egy egész generáció egységes akarataként. De mivel a legtöbb fiatal alkotó a mindennapi megélhetéséért küzd – és ezt egyedül könnyebb, mint csapatban –, az összefogásra egyszerűen nem jut elég idő és energia. Másfelől a színházi szakmát sújtó politikai széttagoltság a fiatal generációt is eléri. Alig kerül ki valaki az egyetemről, a szakma máris beskatulyázta egyik vagy másik oldalra. Ez képez egyfajta „szkeptikus reflexet” a fiatalokban a másik oldal képviselőivel való összefogással szemben.

Kétfajta megoldási lehetőséget látunk magunk előtt. Az egyik, hogy minden nehézség dacára meg kell kísérlni, hogy az új generáció összefogjon, és együttesen pályázzon meg kőszínházakat. A másik, hogy a szakma rájön: az állami finanszírozást megkerülve új modellt kell teremteni, méghozzá úgy, hogy a kivézetetett, minőségi színházat csináló fiatal független alkotóközösségeket egy-egy kőszínház befogadja, és büdcséjéből elkülönít egy külön keretet az adott társulatnak, és hagyja azt szabadon dolgozni, valamint segít a munkáját láthatóvá tenni.

Vagy udvariasan megvárjuk, amíg a mamutok átadják helyeiket. Csak bele ne öszüljünk magunk is!

BOGDÁN ZENKŐ
szabadúszó producer

A beszélgetésről első gondolatom, hogy miért megint nők kérdeztek, és férfiak válaszoltak?

A párbeszéd során – és általában – viszont érdekes megfigyelni a vezetői pozíciók ezen (gender és) *agist*, vagyis életkori szempontjait, és hogy a szakmai felkészültség, személyes rátermettség hogyan lesz másodlagos a vezetők kiválasztásakor – a politikában és a színházi szakmán belül egyaránt.

De régiókban (Kelet-Közép-Európa) ez utóbbi kvalitásokat is kvantitatívan mérjük: mennyi ideje vagy a szakmában,

mennyi munkád volt, hány díjat nyertél, ebből mennyi szakmai elismerés, abból mennyit fogad el „A Hazai Szakma”?

Számomra inkább az a kérdés, hogy a tapasztalatszerzés tényleg korhoz, és vajon nem a megélt élményekhez kötött-e; hogy a munkák száma valóban azt mutatja-e, hogy valaki „tud” vagy csak azt, hogy több lehetősége volt megmutatni, amit tud; hogy egy adott munka tényleg a díjak és a szakmai elismerés által lesz-e releváns; és ha van olyan egyáltalán, hogy „szakma”, akkor mi benne a mi felelősségünk: egymás támogatása és védelme, vagy bírálata?

A „rossz vezetői példák” nem a vezetői pozíciót teszik nem szexivé, hanem azokat, akik ezeket a rossz példákat elismerik, és a rendszert, amelyik ezt fenntartja. Pályakezdként ez nem elrettentő, hanem felháborító – és ezáltal vonzó: sokan vagyunk, akik szeretnénk ezen változtatni, szeretnénk „labdába rúgni”. Vagyis a váltás nem érdektelenségből marad el, hanem mert nem megfelelő az életkorunk, a nemünk (akár a származásunk), sokszor a szakmánk és a hierarchiával szembeni ellenállásunk. Természetesnek tartom, hogy a beszélgetésen megkérdezett fiatal rendező is a saját útját szeretné járni, és műhely/csoport kialakításán dolgozik, hiszen célja az alkotás, önkeresés, önkifejezés, önmegvalósítás. Ameddig intézmények vezetését várjuk el olyan emberektől, akik nem erre vágnak, és alsóbbrendűnek tekintjük a nem alkotó szakmai társakat – például menedzsereket –, és a horizontális erőviszonyokat kevesebbnek, sok esetben amatőrrebbnek, a változás nekünk itt, „lent” kihívás marad, a jelen vezetőknek meg egy illúzió, amitől inkább féltik pozíciójukat, mintsem elősegítenék a megvalósulását.

BOROSS MARTIN

rendező, a STEREO AKT művészeti vezetője

Az intézményi vezetők (igazgatók, főrendezők, illetve a színművészeti tanári gárda) fluktuációjáról az a véleményem, hogy ne nemzedékekben és nemzedékváltásban gondolkodjunk, hanem szemléletváltásban. Ha pusztán fiatalabb trónörökösök foglalják el a vezetői helyeket a szükséges szemléletváltás nélkül, abban benne van a lehetőség, hogy azt a megkövült szokásjogot tartjuk fenn, hogy a generációk a mesterségbeli tudás mellett követendő etalont és dogmákat is továbbörökítenek. A fiatal alkotók helyzetbe hozása mellett azt is figyelni kell, hogy a „másféle” alkotók és a „másféle” színház is helyzetbe van-e hozva.

Egy korszerű, demokratikus intézmény élén olyan emberek állnak, akik nem elmozdíthatatlanok, teret adnak együttműködéseknek, versenyhelyzetnek, és nyitott, kockázatvállaló közeget teremtenek, amely tágan és gazdagon értelmezi a színház szerepét. Egy ilyen vezető hisz a műfajok és iskolák közötti átjárhatóságban, bízik a nézőiben, és nem követő, hanem kezdeményező módon működik. A mester/guru mítosz mellett az is meghaladott és problémás közvélekedés, hogy feltétlenül rendezőknek kell vezetni a színházakat. Az irányítást csak olyan csapatokra bízám, amelyeknek erős víziója van, és amelyekbe menedzser- és kurátorszemléletű emberek is beletartoznak.

A színházi világnapon kaptam egy levelet Fekete Péter államtitkár úrtól, amelyben a színházigazgatókat köszönti, ebből megértettem, hogy a STEREO AKT vezetése által hivatalosan is színházigazgatónak minősülök. Míg számomra egyáltalán nem imponáló lehetőség egy polgári-próza színház átvétele vagy meghatározó rendezői pozíciója, közben azt igenis időszerűnek gondolom, hogy a független szféra évek

óta bizonyító társulatai eredményeikhez, ellátott funkcióikhoz, művészi értékükhöz méltó helyet kapjanak. Még hozzá ne 8-10 éves működés után, hanem amikor a legfrissebbek az energiák. Méltó körülmények alatt új befogadó színházak létrejöttét, radikálisan megnövelt és hosszú távra tervezhető állami támogatást, a független és a kőszínházi szféra közötti együttműködésekért elsősorban. De nem látom egyelőre azt a szakmai közösséget és összefogást, amely képes lenne ezt (különösen ebben a politikai környezetben) kiharcolni.

A nemzedékváltás már megtörtént/történik, de a strukturális egyáltalán nincs lekötve még.

KULCSÁR VIKTÓRIA,

a FÜGE elnöke, a Jurányi Ház vezetője

A nemzedékváltást szerintem erősen befolyásolja, hogy alapvető problémák vannak jelenleg a teljes színházi intézményi struktúrával és finanszírozási szisztémával. A színházi törvény megpróbálta rendszabályozni az előadó-művészeti szervezetek támogatását, de sajnos nem reagál érzékenyen a terület változásaira, lehetőségeire és veszélyeire. 2019-re a teljes független szektor „beragadt”. Olyan, mint a kis gömböc: felülről zárt, de az alsó nyílásán folyamatosan szivárognak be az újabb résztvevők. Miközben nem tudnak belőle felfelé kilépni azok, akik már évtizedek óta bizonyítanak: játszóhelyet tartanak fenn, társulatot működtetnek, díjakat nyernek. Ezáltal egyre nagyobb belül (is) a feszültség, és ha ez nem változik, a kis gömböc hamarosan kidurran.

A kiemelkedő szervezeteknek (például Pintér Béla és Társulata, Székéné Színház, Stúdió K stb.) egy új kategóriát létrehozva biztosítani kellene a tervezhetőbb létet és az anyagi biztonságot, és az ő kilépésükkel korábban kellene helyet adni az új belépő, tehetséges fiataloknak és kísérleti műhelyeknek.

Így lehetne kiszámíthatóbb ritmusa egy színházcsinálói életpályájának. Szerintem fontos, hogy a fiatalok először megpróbálják a saját útjukat járni, hogy huszonevesen találkozzanak nehézségekkel, megvívják a maguk csatáit, merjenek nagyokat álmodni és kicsiket csalódni. Jobb, ha kispolskin tanulnak meg vezetni, és csak utána ülnek automata sebváltós BMW-be.

Aki tehetségesnek bizonyul, kapjon lehetőséget, hogy megmutatkozzon először kisebb, aztán nagyobb játszóhelyeken, aztán ha úgy adódik, toborozzon maga köré társakat, alakítson formációt, és működtesse kicsiben a színházát. És ha annak van létjogosultsága, akkor igenis adni kell az ekkor már negyvenes éveiben járó alkotónak saját helyet és támogatást. Nagy veszteség, hogy nincs Bodó, Mundruczó, Pintér vagy Schilling nevével fémjelzett színházunk.

És persze ha sok a tehetséges színházcsinálói, és nincs keret újabb és újabb színházak megnyitására a semmiből, akkor érdemes abban gondolkodni, hogy a már meglévő kőszínházak élére kerüljenek ezek az ígéretes alkotók.

Sajnos én azt tapasztalom, hogy egyre fogy a vállalkozói kedv és a civil kurázi, így többeknek komfortosabb egy már meglévő és működő színház vezetése és profilváltása, mint egy új gépezet elindítása.

LENGYEL ANNA

dramaturg, a PanoDráma alapítója

Két olyan szempontot vetek fel a színházi nemzedékváltás kapcsán, amelyet a beszélgetés egyáltalán nem érintett. Igazgatókról szólva Magyarországon jellemző módon megint

csak rendezőkről és jobbára egyszemélyi vezetésről folyik a diskurzus, ami meglehetősen fászsztó. És alapvető tévedés. Színházvezetésre számos szakma szóba jöhet: Németország egyik legsikeresebb intendánsa négy különböző színház élén, Ulrich Khuon például jogász, germanista és teológus, de kiválóan igazgatta a bécsi Burgtheatert és igazgatja máig a Münchener Operát a színészetét rég nem gyakorló Nikolaus Bachler is. A Krétakör vezetője sem Schilling volt egyedül: a máig legismertebb független műhely a kortárs hazai szcéna egyik legjobb menedzser-igazgatója, Gáspár Máté nélkül sosem lehetett volna az, ami volt (de a Katona vezetésében is kulcsszerepet játszik Mattyasovszky Bence). Ha megszabadulnánk attól a téves beidegződéstől, hogy csak rendezőben – esetleg színészben – gondolkodunk, mindjárt megoldódna az a dilemma, hogy az aktív fiatal rendezőknek nincs idejük vagy kedvük egy papirosért koptatni az iskolapadot, és könnyebb volna elkerülni, hogy évtizedekig üljenek a helyükön ugyanazok az – olykor valóban korszakos jelentőségű – rendezők, akiknek egyszemélyi vezetése szinte garantálja a sok tekintetben feudális viszonyrendszert. Kiváló intendáns lehet például a gyakorlott dramaturg, de el kéne végre indítani a színházi menedzserképzést is az egyetemen.

Másfelől annak is legfőbb ideje volna, hogy ne uralják az igazgatói székeket és a szakmai közbeszédet ilyen mértékben a férfiak. Hogy többé ne lehessen beszélgetést rendezni három férfi vendéggel – még ha a kérdezők nők is –, és az se fordulhasson elő – mint 2013-ban –, hogy a vezető kőszínház és a legsikeresebb független teátrum sorozatában tíz férfi rendező értekezik a hazai színház jövőjéről. Sok fiatal nő bizonyított már a szakmánkban. Elég őket komolyabban venni, és máris kézzelfogható lesz a nemzedékváltás.

Nem tagadom: dramaturg vagyok, és nő. De már nem pályázom színházigazgatói posztra. Egy nagyobb nemzetközi fesztivált viszont szívesen elvezetnék. Csak szóljatok.

ÖRDÖG TAMÁS

rendező, a Dollár Papa Gyermekei egyik alapítója

A generációm elképzelhetetlennek tartja, hogy színházat vezessen, hogy közülünk bárki egy színház igazgatója legyen. Nem gondolnám, hogy azért, mert ez nyűg vagy nem kívánt cél lenne, sokkal inkább valami olyasmi, ami kívül esik az elképzelhető dolgokon. Az, hogy a legtöbb fiatal alkotó saját társulatban gondolkodik, csak egy reakció erre. Nincs más út. A saját társulat viszont, ami nagy vágyam, sajnos csak utópia. A mai pályázati, finanszírozási rendszerben esély sincs rá, hogy felelősségteljesen tudjak foglalkoztatni embereket. Pályakezdőket áltassak azzal, hogy egzisztenciát tudnak építeni a közös munkára? A rendszer tol bennünket a projektalapú gondolkozásba és a maximum egy évre előre látható tervezésbe. Ennek viszont az a hátránya is megvan, hogy nincs tér és helyzet felelősséget vállalni magunkért sem. Bárki bármikor kiszállhat, befejezheti. Senki sem fogja a kezünket. Mindezt sehol sem tanultuk. És nekem itt jön be a nemzedékváltás kérdése. Hogy a felettünk lévő generációk miként szeretnének (ha szeretnének) becsatornázni minket. Járható út a fiatalokat a saját, felépített, általában több évtizeden át működtetett rendszerükbe bevonni? Nem lenne jobb szabad teret engedve tágítani a rendszeren? Felmerült a függetlenek kőszínházi bevonása a beszélgetésben abszurdumként. Maximálisan támogatnám. Jelenleg nem látok más módot a fennmaradásra, mint a folytonos és folyamatos együttműködést. Minden kőszínháznak javasolnám, hogy pályázat – és ne kapcsolatok – útján fogadjon be rezidensnek egy független, pályakezdőkből álló vagy azokat foglalkoztató társulatot, rendezőt, és adjon neki szabad kezet. És egy lyukat. És tartsa ott legalább három évig, a rezidens társulat pedig tervezzen előre, lesz, ami lesz. És járjunk színházba!



Majdnem 20, r. Vidovszky György. Fotó: Schiller Kata

VIDOVSKY GYÖRGY
rendező

Abba a generációba tartozom (51 vagyok), amelyeknek a tagjai talán már elég tapasztalattal rendelkeznek ahhoz, hogy tudásukat – ha akarnák – színházvezetőként kamatoztassák mások boldogulására. Bár egyáltalán nem biztos, hogy ennek a feladatkörnek az ellátása generációs kompetencia kérdése. Ugyanis egyformán találni tehetséges, rátermett, dinamikus színházvezetőket, főrendezőket bármelyik korosztályban. A lényegi kérdés ezért számomra nem is annyira nemzedéki, sokkal inkább időbeli: vagyis hogy mennyi időt tölt valaki vezető pozícióban, mennyire dinamikus a szakma fluktuációja, a nem vezető szerepben lévők helyzetbe kerülési esélye. Az amerikai elnök maximum két ciklust, vagyis összesen nyolc évet tölthet el a pozíciójában. Képzeljük el, ha ez a szabály lenne érvényes a színházvezetőkre is: két ciklus, vagyis tíz év. Ennyi idő bőven elég egy társulat művészi, gazdasági meghatározásához és csúcsra viteléhez. És ha a

színházvezető szívén viseli intézménye további sorsát, akkor „kénytelen” gondoskodni utánpótlásról, ráadásul így a váltást sem vereségként élné meg. Ha meg nem nevel ki utódot, akkor lehetővé teszi, hogy a „színháza” merőben új irányba forduljon. Természetesen ennek megvan a kockázata, ezért szavaznak sokszor a színészek is a kiszámíthatóra, a meglévő vezetőre, mert félnek az újtól, az ismeretlentől. És mivel a szabályozás sem támogatja a mobilitást, így a versenyhelyzet teljesen eltompul.

A másik probléma, hogy kiszámíthatatlan a szakmai kompetencia figyelembe vétele új igazgatók kinevezésénél. A fenntartóhoz fűződő politikai lojalitás direktori kinevezéssel történő díjazása súlyosan csökkentette ennek a lehetséges „nemzedékváltásnak” a vonzerejét. Az ugyanis elvesztette szakmai jellegét... Csak néhány kivételes, szerencsés esetben számít, ki milyen pályázatot írt, mennyire bírja a szakma *szakmai* – és nem politikai – támogatását. Ők pedig védik a várat (értsd: ragaszkodnak a székükhöz), ameddig lehet. Vagyis szerintem a szakmailag kiszámítható „nemzedékváltásnak” egyelőre lőttek.

FUCHS LÍVIA – KRÁLL CSABA – LŐRINC KATALIN

LEROHASZTÁS VERSUS KITARTOTTSÁG

Az új generáció lehetőségeiről – kommentlanc

Králl Csaba: Ha nemzedékváltásról, a nemzedékváltás esélyeiről beszélünk, számomra az a legfőbb kérdés, mit enged meg a fennálló struktúra, mennyire nyitott, rugalmas és átjárható. Hogyan tud utat törni magának (s most elsősorban koreográfusi, vezetői ambíciókra gondolok) egy új generáció, a tehetség, az érték, képes-e befutni azt a pályát, ami neki rendeltetett, vagy perspektíva hiányában bebetonozódik oda, ahonnan elindult, esetleg kiábrándul, és pályaelhagyó lesz? Hiszen mindannyian tudjuk jól, pusztán önmagától, saját erejéből és kvalitásai folytán senki sem kerül a megfelelő helyre, pozícióba – ahhoz fogadókészség is kell. Mi több: kíváncsiság az újra, hajlandóság a változásra, és nem görcsös ragaszkodás a meglévő státuszokhoz, elvekhez, esztétikákhoz. Innen nézve a hazai táncművészeti rendszert, ami eleve kicsi és szűk, és ezáltal törvényszerűen belterjes, én rémesen merevnek és mozgáshatatlannak látom. A függetleneknél, ezernyi problémájuk ellenére is, a nemzedékváltás ha nem is zökkenőmentes, de lényegében folyamatos. A független terület és a nagytársulati rendszer között viszont éles, szinte áthidalhatatlan szakadék húzódik, ahol nemhogy átjárásról nem beszélhetünk – a ki-

vételekről később –, de érdemi kommunikáció sem létezik. Ez az áldatlan állapot mára odáig fajult, hogy gyakorlatilag minden fontos területen (működési támogatás, pályázati pénzek, érdekvédelem stb.) az ún. nagyok – nagytársulati vezetők és MTSZ-delegáltak,¹ akik többségének fogalma sincs a szakma más szereplőiről – döntenek a kicsik felett, ami azon túl, hogy állandó feszültségforrás, megerősíti, sőt kódolja a rendszerben lévő egyenlőtlenséget.

Lőrinc Katalin: Kérdésed további kérdéseket szül: a végéről kezdem... Mit/kit tartasz „nagy” társulatnak, hol húznád meg a határvonalat? Lehet, hogy nem praktikus ezt a terminológiát használni, életszerűbbnek tűnik az MTSZ-tagság szerinti megkülönböztetés, ha az érdekvédelmi kivételezettséget tekintjük, de közben az sem, mert vannak „kicsik” (pár fős függetlenek), akik annak reményében lettek MTSZ-tagok, hogy így majd talán belülről tudják frissíteni a rendszert – jó pár éve nem követem, mi történik az MTSZ-ben –, de ha jól érzékelem, nem sok sikerrel. De ennek az is az oka – és most

¹ Magyar Táncművészek Szövetsége