

Mit tanítsunk és hogyan?

Az OISTAT 2017 végén Budapesten tartott ülésén külön programként két neves külföldi szakember foglalta össze a hazájukban működő (színházi) oktatási rendszert. A nagy érdeklődésre okot adott, hogy mind a kanadai, mind a holland módszer meglehetősen távol áll a magyartól. Összehasonlításnak ezért talán nincs értelme, de (a magyarral együtt) mindhárom esetben akadnak megfontolandó és erősen kérdőjeles témák is, melyek elgondolkozásra készítenek.

A kanadai változat

John Mayberry, a torontói York egyetem professzora ismertette az oktatási rendszerüket.¹

Jó dolgok:

- Csak a középiskola elvégzése után vesznek fel hallgatókat.
- Az első évben minden hallgató ugyanazt az anyagot kapja, mint bárki más, függetlenül attól, hogy színész, kellékes, operatőr, színikritikus vagy jelmeztervező szeretne lenni.
- A négyéves oktatási idő alatt mindenki szinte minden területen kap feladatot az egyetem saját produkciójú előadásáiban.
- Figyelmet fordítanak az önállóságra, kreativitásra.

Rossz dolgok:

- Ki állja négy évig a hallgató összes költségét? (tandíj, lakás, étel stb.)
- A közös osztály még azt is jelenti, hogy a hallgatók legnagyobb része nem ismeri az életet, csak annak egy kisebb szeletét; későbbi munkájuk szempontjából sokuk részére felesleges négy évet jelent ez a módszer.
- A kanadai színházi rendszer csak rövid idejű szerződéseket használ, a szabadúszás, az álláskeresés napi gyakorlat.
- Talán a több lábbon állás érdekében a hallgatók párhuzamosan járhatnak pl. a bölcsészkarra, a színházat a matematikával, politikával is keverhetik. Ez annyit tesz, hogy valamelyik helyen, inkább mindkettőn kimarad a tudás, a gyakorlat egy része.

Holland változat

Bert Determann, a Rotterdamse Schouwburg műszaki igazgatója a holland színházi műszakiak által kidolgozott és államilag bevezetett oktatási rendszert ismertette.

Jó dolgok:

- Nem keveredik a műszakiak képzése más távlati elképzeléssel rendelkezők jelenlétével.
- Egységesen meghatározott tanterv és besorolási rend van az egész országban. Zökkenőmentes lehet az iskolaváltás.

- A fontosabb színpadi vezetőknek kötelező a gyártó cégek oktatásán részt venni.

Rossz dolgok:

- A Színháztechnológiai tervezés és technika felsorolása mintha idegen emberek tállkozásáról szólna. Mi az, hogy a társulat műszaki fejlesztője? Ki tanulja meg a hang- és világítástechnikai gondolkodást? Együtt tudnak működni a kreatív alkotókkal? Az a dolguk. Csupaként tudnak hozzájárulni a produkcióhoz? Egyébként különálló kreatívok(!?)
- *Produkciós és színpadi menedzsment.* A középpontban a produkció kreatív felépítése áll? Mint mindenütt.
- Sehol sem szerepel a színházba betérő, munkát kereső ember végzettségének kérdése. (Pl.: világosítónak jönne, de semmilyen villanykapcsolatos iskolát nem járt; vagy kreatív volt és menedzser, de nem színháznál stb.)

Magyar változat

Óvári Győző és Ölveczky Miklós dolgozta ki, 1967-ben Schmidt János rendszeres oktatásá fejlesztette.

Jó dolgok:

- Maguk a színházak választják ki a beiskolázottakat, mert az ottani munkájuk alapján megfelelnek. A legjobb oktató a kolléga, aki először megmutatja, hogyan kell egy emelvényt összerakni vagy a fényvetőben színt cserélni. Egy használható színpadi embernek legalább három év „általánosra” van szüksége, mielőtt középfokú iskolába járna. És akkor még nem beszéltünk az esetleges ambíciókról, vagy a kedvenc kanadai vagy holland kifejezésről: kreatív.
 - Egységes tanfolyamok, egységes besorolás kellene. Sokan egyetértene, de gyenge a szakszervezet.
 - Mindenhonnan jönnek a tanfolyamok hallgatói, még ha nem is ismerik egymást, de valamennyien a „színházi nyelvet” beszélik.
 - Logikusan felépített tananyag.
- Rossz dolgok:**
- A színházak általános terhelése, a túl sok bemutató, próba, emiatt sok mulasztás. (Belátással nem rendelkező igazgató, rendező).
 - Budapest-központú oktatás, túl sok utazás.

- A szoroson vett szakmai oktatás mellett, ha röviden is, de a magyar színházkultúrát is napirenden kellene tartani.

- Nincsen minimális oktatás sem a művészeti területen: leendő rendezők részére.
- Bolognai módszer. (Lásd a következőkben.)

A bolognai módszer

Nem a színházi műszakiak, hanem leendő művészek felsőfokú oktatásánál tapasztaltam.

A fiatal mindenféle ösztöndíjak segítségével elutazott Hollandiába, egy fél évre. Rövid itthoni látogatásakor áradozva beszélt arról, hogy világot lát, sok barátot, ismerőst szerzett már, és hogy amit tanul, az nem éppen az eredeti „szakmájához” tartozik, de rendkívül érdekes.

Rákérdeztem a félévi vizsgájára is. Kérdeztem, hogy – mert nincsen jegyzet – miből készülne. (A tantárgyat Hollandiában nem oktatják). Hát, válaszolta, majd keres az interneten idevágót, és a korábbi osztálytársai jegyzetét is át fogja nézni. Azután (és ez a lényeg), én majd kérdezek tőle valamit, és ő másnapra már hozza is az írásban kidolgozott választ. Mondtam neki, hogy a színpad közepén a rendezőnek, netán az igazgatónak nem válaszolhat egy nap múlva, bizonyos kérdésekben, pl. vendégjátékok esetén ott a helyszínen kell dönteni stb.

Nem hiszem, hogy a kanadai, holland és magyar módszereket össze lehetne békíteni, mert más a hagyomány, az életforma, és még sok minden. Az egésznek csak akkor lenne értelme, ha bárki, aki fél vagy egy évre más tanfolyamra jár, ugyanazt az anyagot kapná, máskülönben lyuk keletkezik az életrajzon. Nem véletlen, hogy a magyar orvosoktatás nem állt be a bolognai sorba.

A tanítvány nem foglalkozott a kérdéssel, én pedig nem vizsgáztattam le.

BORSA MIKLÓS

Lapzárta után érkezett a szomorú hír, hogy Borsa Miklós, a Magyar Állami Operaház műszaki igazgatója, Tolnay Pál-díjas kollégánk örökre eltávozott körünkől. Ezt a cikket még a halála előtti hetekben írta. Még további anyagokat is tervezett megírni, amit sajnós már nem tehet meg.

Szerkesztőség

¹ Az előadások részletesen a SZÍNPAD 2017. decemberi számában olvashatók.