

Joanna Olszewska

ANIMATOR TEATRALNY – CECHY, MOTYWACJE, KOMPETENCJE (W ŚWIEŁLE BADAŃ TEATRÓW MŁODZIEŻOWYCH NA TERENIE KRAKOWA)

Niniejszy tekst został opracowany na podstawie badań do rozprawy doktorskiej pt. *Funkcjonowanie teatru młodzieży w świetle badań na terenie Krakowa* przeprowadzonych w Instytucie Pedagogiki Uniwersytetu Jagiellońskiego pod kierunkiem prof. Tadeusza Aleksandra. Część zebranych materiałów dotyczy animatora teatralnego czyli osoby prowadzącej zajęcia teatralne z młodzieżą, której głównym celem jest kształcenie i wychowanie jednostek, grup oraz środowisk lokalnych „do teatru” a także „przez teatr”. Przy czym wychowanie „do teatru” oznacza tu kształtowanie odbiorców sztuki teatru (wymaga to znajomości podstaw wiedzy o teatrze oraz kontaktu ze sztuką uprawianą przez profesjonalistów), zaś „przez teatr” to rozbudzanie zdolności i aktywności twórczej wychowanków poprzez uczestnictwo w spektaklu (jako aktor, reżyser, autor scenariusza, scenograf itp.).

Problematyka badawcza koncentruje się tu wokół następujących pytań: Jakie cechy społeczno-zawodowe posiadają animatorzy teatralni? Jakie są ich motywacje do działań animacyjnych? Jakie są ich cechy osobowościowe i kompetencje? Próby odpowiedzi na te pytania badawcze będą organizować strukturę tego komunikatu.

Badaniom poddano 79 animatorów teatralnych z 72 krakowskich placówek oświaty i kultury (tabela 1 i 2). Czas badań zamyka się w okresie od IX 2003 r. do VI 2004 r. Podstawową metodą badawczą był sondaż diagnostyczny, zaś głównymi technikami badawczymi – wywiad i obserwacja.

Tabela 1. Teren badań

Rodzaj Instytucji	BADANE INSTYTUCJE				
	GIMNAZJALNE	SZKOŁY		INSTYTUCJE KULTURY	
		PONADGIMNAZJALNE Licea	Technika	DOMY KULTURY	TEATRY ZAWODOWE
Liczba Instytucji	30	17	10	13	2
Razem (N)	57			15	
Razem (%)	79,2			20,8	
Razem (N)	72				
Razem (%)	100				

Źródło: badania własne

Tabela 2. Grupy badane

Rodzaj grupy	BADANE GRUPY ANIMATORÓW			
	NAUCZYCIELE		PRACOWNICY KULTURY	
	GIMNAZJALNI	PONADGIMNAZJALNI	DOMÓW KULTURY	TEATRÓW ZAWODOWYCH
Liczba animatorów	31	29	16	3
Razem (N)	60		19	
Razem (%)	76		24	
Razem (N)	79			
Razem (%)	100			

Źródło: badania własne

Charakterystyka cech społeczno-zawodowych badanych animatorów teatralnych uwzględnia: płeć, wiek, wykształcenie, zajmowane stanowisko oraz staż pracy.¹ Płeć i wiek przedstawiają tabele 3 i 4.

Tabela 3. Płeć badanych animatorów teatralnych

Rodzaj płci	PŁEĆ ANIMATORÓW TEATRALNYCH	
	KOBIETY	MĘZCZYŹNI
liczba z gimnazjów	29	2
liczba z ponadgimn.	19	10
liczba z instytucji kultury	10	9
Razem (N)	58	21
Razem (%)	73,4	26,6
Razem (N)	79	
Razem (%)	100	

Źródło: badania własne

Tabela 4. Wiek badanych animatorów teatralnych

Przedział w latach	WIEK ANIMATORÓW TEATRALNYCH				
	25-30	31-40	41-50	51-60	powyżej 60
Liczba z gimnazjów	5	20	3	3	0
Liczba z ponadgimn.	4	11	6	6	2
Liczba z instytucji kultury	4	6	6	2	1
Razem (N)	13	37	15	11	3
Razem (%)	16,4	46,9	19	13,9	3,8
Razem (N)	79				
Razem (%)	100				

Źródło: badania własne

¹ Za: B. Jedlewska, *Animatorzy kultury wobec wyzwań edukacyjnych*, Lublin 1999, s. 141.

Zdecydowaną większość badanych (73,4%) stanowią kobiety. Ich przewaga jest większa w grupie nauczycieli niż pracowników kultury. Z kolei analiza przedziałów wiekowych wskazuje, że zdecydowaną większość (46,9%) stanowią pracownicy w wieku 31-40 lat, czyli najbardziej aktywni zawodowo. Z tego przeważająca część to nauczyciele gimnazjalni, co związane jest z niedługim istnieniem tego typu szkół i zatrudnianiem młodej kadry, najczęściej prosto po studiach. Pozostałe kategorie nie przekraczają 19%, przy czym najmniej jest animatorów powyżej 60 roku życia (3,8%).

Kolejną ważną kwestią jest wykształcenie badanych animatorów (tabela 5).

Tabela 5. Wykształcenie badanych animatorów teatralnych

WYKSZTAŁCENIE ANIMATORÓW TEATRALNYCH						
Rodzaj wykształcenia	WYŻSZE				PODYPLOMOWE	
	humani- styczne	pedago- giczne	arty- styczne	technic- zne	kursy	studia
liczba z gimnazjum	25	0	4	0	4	3
liczba z ponad gimn.	18	2	8	0	8	4
liczba z instytucji kultury	4	8	6	1	9	8
Razem (N)	47	10	18	1	21	15
Razem (%), N = 100%	59,5	12,6	22,8	1,3	26,6	19

Źródło: badania własne

Zawarte w tabeli 5 dane informujące o wykształceniu badanej kadry oświaty i kultury wskazują na jej dobre przygotowanie formalne do podejmowania działań w zakresie edukacji teatralnej. Jak widać wszyscy legitymują się dyplomem wyższych uczelni, z czego wielu jest po kilku fakultetach. Wyraźnie dominuje (59,5%) wykształcenie humanistyczne (gł. polonistyka, teatrologia, filmoznawstwo, muzykologia, teologia, bibliotekoznawstwo, filologie obce), zaś absolwenci kierunków artystycznych (aktorstwo, reżyseria, muzyka) stanowią niecałe 23%. To sugeruje, że zajęcia pozalekcyjne z dziedziny teatru prowadzone są częściej przez teoretyków niż praktyków z dziedziny teatru. Na trzecim miejscu uplasowali się absolwenci kierunków pedagogicznych (gł. pedagogiki kulturalno-oświatowej), przy czym większość z nich to pracownicy instytucji kultury. Ponad połowa badanych zdobywała bądź aktualnie podnosi swoje kwalifikacje w zakresie teatru na różnego rodzaju kursach instruktorskich oraz studiach podyplomowych.

Z kategorią wykształcenia ściśle związane są miejsce i sposób zatrudnienia badanych oraz zajmowane stanowisko (tabela 6).

Tabela 6. Miejsce zatrudnienia i stanowisko pracy badanych animatorów teatralnych

STANOWISKO PRACY BADANYCH				
Miejsce zatrudnienia	SZKOŁY			INSTYTUCJE KULTURY
Rodzaj stanowiska	nauczyciel przedmiotowy	nauczyciel zajęć pozalekcyjnych	nauczyciel bibliotekarz	instruktor teatralny
Liczba	51	17	2	19
Razem (N)	60			19
Razem (%)	76			24
Razem (N)	79			
Razem (%)	100			

Źródło: badania własne

Jak widać z powyższego większość animatorów teatralnych zatrudnianych jest w szkole (76%). Najliczniejszą grupę (51 os. z 60) stanowią tu nauczyciele takich przedmiotów, jak język polski, języki obce czy religia, a także przedmiotów artystycznych (sztuka, teatr), rzadziej bibliotekarze (2 os.). Oni też w ramach wypełnienia limitu godzin etatowych, a bardzo często z własnej inicjatywy (nieodpłatnie) podejmują się prowadzenia zajęć teatralnych. Ostatnio coraz częściej (17 os. z 60) zatrudniani są przez szkołę specjaliści z dziedziny teatru (zawodowi aktorzy, reżyserzy), których działania koncentrują się wokół różnych form pozalekcyjnych zajęć teatralnych.

Osobną grupę stanowią pracownicy kultury (24%). Zatrudniani są oni na stanowiskach instruktorskich, przy czym coraz częściej ma to formę pracy zleconej, co powoduje ich dużą rotację.

Warto dodać, że blisko 1/3 badanych w obydwu grupach pracuje w kilku placówkach jednocześnie, co z jednej strony umożliwia im objęcie działalnością animacyjną wielu różnych grup i środowisk, z drugiej zaś powoduje wyraźne obniżenie jakości ich pracy na skutek braku czasu i przemęczenia.

Analizując staż pracy animatorów (tabela 7), można stwierdzić, że poza nielicznie reprezentowaną grupą osób z dorobkiem zawodowym ponad trzydziestoletnim, dominują pracownicy ze średnim i małym stażem. To sugeruje, że kadra instruktorów teatralnych ma jeszcze niewielkie doświadczenie zawodowe i często dopiero zaczyna swoją „przygodę” z teatrem.

Tabela 7. Staż pracy badanych animatorów teatralnych

STAZ PRACY BADANYCH					
Przedział czasu (w latach)	0-4	5-10	11-20	21-30	powyżej 30
Nauczyciele	11	29	9	9	2
Pracownicy kultury	4	6	6	2	1
Razem (N)	15	35	15	11	3
Razem (%)	6,3	44,3	18,9	13,9	3,9
Razem (N)	79				
Razem (%)	100				

Źródło: badania własne

Inną ważną kwestią jest motywacja badanych do działań animacyjnych, do wykonywanego zawodu. Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że występują u nich zarówno motywacje wewnętrzne jak i zewnętrzne. Najczęściej wymienianymi motywami wewnętrznymi są:

- zainteresowanie sztuką teatru
- chęć pracy z młodzieżą
- twórcza pasja i zapal do działania
- zamiłowanie do teatru
- chęć dzielenia się posiadaną wiedzą i umiejętnościami
- potrzeba ożywiania życia kulturalnego w swoim środowisku.

Motorem podejmowanych działań animacyjnych są także bodźce zewnętrzne, wśród których najczęściej występują takie jak:

- sukcesy wychowanków
- radość wychowanków i ich rodziców
- wyróżnienia i nagrody otrzymane za pracę
- pochwały zwierzchników, akceptacja środowiska.

Motywy te występują w różnym nasileniu u poszczególnych osób, w wielu badanych przypadkach łącznie. Mają swe źródło w przeszłości, jak też mają związek z aktualną sytuacją (tabela 8).

Tabela 8. Źródła motywacji

ŹRÓDŁA MOTYWACJI					
	TRADYCJE RODZIN- NE	OSOBY ZNACZA- CE	UCZESTNIC- TWO W TEGO TYPU ZAJĘ- CIACH	POTRZEBY ŚRODOWI- SKA	KSZTAŁCENIE I SAMO- KSZTAŁCENIE
Nauczyciele	9	20	21	2	9
Pracownicy kultury	8	15	18	10	7
Razem (N)	17	35	39	12	16
Razem (%), (N = 100%)	21,5	44,3	49,4	15,2	20,2

Źródło: badania własne

Źródłem motywacji było najczęściej (49,4%) wcześniejsze uczestnictwo animatorów w różnych formach aktywności teatralnej w szkole czy instytucjach kultury. Tam też zrodziła się twórcza pasja i potrzeba dzielenia się nią z innymi. Ilustracją tego jest wypowiedź jednego z animatorów teatralnych:

Teatr towarzyszył mi od dziecka. Najpierw były domowe próby z teatrzykiem kukiełkowym, który robiliśmy z młodszym rodzeństwem. Później w szkole podstawowej uczestniczyłam w zajęciach teatru małych form. Nasza grupa miała to szczęście, że oprócz przedstawień szkolnych nawiązaliśmy współpracę z teatrami zawodowymi Krakowa. Dzięki temu mogliśmy występować jako aktorzy w profesjonalnych spektaklach Teatru Bagatela i Teatru Ludowego. Doświadczenia i przeżycia z tym związane ukształtowały moją wrażliwość, smak estetyczny i miłość do teatru. Mimo że nie zostałam aktorką zawodową postanowiłam swoje zainteresowania teatrem przenieść na moich szkolnych wychowanków tworząc scenę młodzieżową.

Innym źródłem motywacji jest zetknięcie z konkretną osobą, która spowodowała zainteresowanie wybraną dziedziną kultury, zamiłowanie do sztuki, pobudziła do działań twórczych. Najczęściej był to nauczyciel w szkole czy rodzic, który odkrył zdolności twórcze i pomagał je rozwijać. Podobną rolę odegrały w życiu animatorów takie osoby jak koleżanka ze szkoły lub pracy, pracownik kultury, ksiądz, przyjaciel.

Za przykład niech posłuży wypowiedź instruktora szkolnego koła teatralnego:

Moje zamiłowanie do teatru zrodziło się w liceum. Decydujący wpływ miał na to nasz nauczyciel języka polskiego, który potrafił ukazać nam całe piękno i mądrość teatru. Biorąc udział w inscenizacjach teatru młodzieżowego odkryłam w sobie nieznane dotąd pokłady uczuć i emocji. To niezwykle bogactwo przeżyć, jakie dała mi scena odmieniło moje życie. Teraz, po latach już jako instruktor pragnę swoje pasje do teatru zaszcześcić młodzieży.

Dla blisko ¼ badanych źródłem motywacji są tradycje wyniesione z domu rodzinnego. Wychowywali się oni w atmosferze artystycznej, poznawali różne dziedziny sztuki. W wielu przypadkach były to rodziny nauczycielskie.

Jeden z animatorów teatru muzycznego tak mówił o sobie w jednym z wywiadów:

Pochodzę z rodziny o tradycjach artystycznych. Mój ojciec był śpiewakiem operowym, mama grała na fortepianie, zaś starsza siostra na wiolonczeli. Mnie pociągały skrzypce. Kiedy odwiedzaliśmy nas znajomi rodziców, także muzycy, urządzaliśmy prawdziwe koncerty. Godzinami nasz dom rozbrzmiewał muzyką i śpiewem, a w takich chwilach całkowicie zapomniałem o świecie. Później moje zainteresowania skupiły się wokół teatru muzycznego. Swoje zamiłowania i pasję postanowiłem przekazać młodzieży, przygotowując szereg inscenizacji słowno-muzycznych.

Niewiele mniejsze znaczenie (20,2%) mają wiedza i umiejętności uzyskane przez badanych na studiach i kursach, a także w ramach różnych form samokształcenia. Dzięki podnoszeniu swoich kwalifikacji badani uświadomili sobie potrzebę i konieczność podejmowania działań animacyjnych. W tym kontekście interesująca wydaje się wypowiedź instruktorki teatru młodzieży prowadzącej zajęcia w jednym z krakowskich domów kultury:

Dzieciństwo i młodość spędziłam w małym miasteczku, gdzie namiastką teatru były jasełka i chodzenie z „turonem”. Przez pewien czas istniał też w gminnym ośrodku kultury zespół folklorystyczny, ale pani instruktor wyjechała z Polski i całe przedsięwzięcie upadło. Pozostało nam kółko recytatorskie w szkole, które obsługiwało rocznice państwowe i akademie. Gdy byłam w trzeciej klasie technikum do naszej miejscowości przyjechała z występami pani Danuta Michałowska. Artystka przedstawiła monodram oparty na „Panu Tadeuszu”. Spektakl wywarł na mnie wielkie wrażenie. Zrozumiałam wtedy czym naprawdę jest żywy teatr i jakie niesie z sobą emocje. Prawdopodobnie ten epizod zadecydował o wyborze przeze mnie drogi życiowej. Skończyłam pedagogikę kulturalno-oświatową w Krakowie, oraz szereg kursów instruktorskich w zakresie prowadzenia teatru amatorskiego. Zdobyta wiedza pomogła mi w organizacji teatru młodzieżowego, który prowadzę już ósmy rok.

Z kolei 15% badanych twierdzi, iż źródłem ich motywacji są potrzeby środowiska (społeczności lokalnej, młodzieży szkolnej). Tezę tę obrazuje fragment wywiadu, jakiego udzieliła autorce jedna z animatorek teatru młodzieżowego:

Po ukończeniu studiów teatralnych zamieszkałam na peryferiach Krakowa. Wokół betonowe bloki, kościół, szkoła, poczta, kilka sklepów i dogorywający osiedlowy dom kultury. Wszędzie marazm, szwędająca się bez celu młodzież, zero kultury. Zwróciłam się do Rady Dzielnicy proponując swoje usługi. Zaproponowałam stworzenie na naszym osiedlu teatru młodzieżowego z prawdziwego zdarzenia. Radni nie bardzo wierząc, że coś z tego będzie poparli jednak mój projekt. Myślę, że się nie zawiedli. Teatr młodzieżowy istnieje już pięć lat, rozwija się dynamicznie, dając szereg przedstawień, o których głośno w środowisku.

Z zagadnieniem motywacji wiąże się kwestia cech osobowych i kompetencji animacyjnych, przy czym te ostatnie rozumiane są jako wiadomości, zdolności i umiejętności badanych nauczycieli i pracowników kultury, umożliwiające im prowadzenie skutecznych zabiegów edukacyjnych w środowisku.

Aby zgłębić to zagadnienie autorka uczestniczyła w 141 zajęciach teatralnych. Na podstawie badań technikami obserwacji (biernej i uczestniczącej) oraz wywiadu (z animatorami i uczestnikami zajęć) sporządzony został rejestr cech osobowych i kompetencji animatorskiej teatralnej.

Jak wynika z analizy zebranego materiału animatorów cechuje bogata osobowość, sami zaś uczestnicy zajęć wystawiają im rozmaite, nierzadko skrajne opinie („pasjonat”, „entuzjasta”, „duchowy przewodnik”, „równy gość”, „szalenciec”, „wariat”).

Osobowość badanych określana jest jako: „ciekawa”, „silna”, „nieprzeciętna”, „fascynująca”. Obejmuje ona zespół cech osobowych animatora, zróżnicowany w przypadku poszczególnych badanych. Spośród licznych przymiotów osobistych animatora zostaną tu przedstawione te, które wystąpiły najczęściej i są wspólne dla większości badanych. Ujęto je w trzy kategorie zbiorcze.

Pierwsza z nich to cechy o charakterze społecznym, będące zewnętrznymi nastawieniami animatora, a do których należą:

- komunikatywność (łatwo nawiązuje kontakty z ludźmi, ma do nich stosunek partnerski, jest autentyczny i szczery; miły, serdeczny, życzliwy);
- otwartość (otwarty na nowe pomysły i działania. Swoje plany i zamierzenia prezentuje innym, konsultuje, a także przyjmuje propozycje innych);
- tolerancyjność (szanuje i ceni poglądy innych osób, cechuje go elastyczność myślenia, zdaje sobie sprawę z własnych zalet i wad, jest wyrozumiały – daje sobie i innym prawo do błęd);
- poświęcenie (dostrzega potrzeby i oczekiwania innych, reaguje na nie i wychodzi im naprzeciw);
- odpowiedzialność (rzetelny, dotrzymuje słowa, punktualny, opiekuńczy, zdyscyplinowany, pracowity).

Drugą kategorię tworzą cechy o charakterze osobowościowym, będące zasobami indywidualnymi animatora. Do nich należą:

- poczucie humoru (jest wesoły i dowcipny, stwarza przyjazną atmosferę, potrafi rozładować trudne sytuacje, redukuje nadmierne napięcia i stresi);
- mądrość życiowa (potrafi zachować się w każdej sytuacji, udziela rad i wskazówek, stosuje konstruktywną krytykę);
- wytrwałość (jest cierpliwy i konsekwentny w działaniu, wyraźnie stawia sobie cele i dąży do ich realizacji);
- spokój (nie daje się ponieść emocjom, zachowuje umiar w słowach i czynach).

Do trzeciej kategorii należą cechy o charakterze instrumentalno-zadaniowym. Do nich zaliczyć można:

- profesjonalizm (wszechstronnie wykształcony, artysta z bogatym dorobkiem, mistrz w swojej dziedzinie);
- pomysłowość (jest aktywny, wychodzi z propozycjami, jest wizjonerem z bujną wyobraźnią);
- umysł krytyczny (szuka nowych rozwiązań, eksperymentuje, nie powiela schematów. Cechuje go ciekawość poznawcza, oryginalność myślenia i wrażliwość).

Wymienione cechy osobowe występują z różnym nasileniem u poszczególnych animatorów. Ujawniają się one w zależności od konkretnej sytuacji. Zupełnie inne uzewewnętrzniają się w pracy z grupą uzdolnioną, ambitną i zdyscyplinowaną inne zaś z młodzieżą trudną, mało zdolną czy zakompleksioną. Należy jednak podkreślić, że u więk-

szości badanych najwyraźniej dominowały cechy osobowe o charakterze społecznym i osobowościowym. To świadczy o ich otwartości i przyjaznym nastawieniu do drugiego człowieka, mającym na celu podjęcie wspólnych działań twórczych, opartych na wzajemnym szacunku i odpowiedzialności.

Z zagadnieniem cech osobowych (szczególnie z kategorią o charakterze instrumentalno-zadaniowym) związane są wiedza, umiejętności i zdolności animacyjne składające się na kompetencje prowadzącego.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, pomimo dobrego wykształcenia formalnego tylko nieliczni animatorzy zasługują na miano specjalistów czy fachowców w dziedzinie teatru. Związane jest to zapewne z tym, że tylko 20% animatorów to zawodowi aktorzy i reżyserzy, zaś zdecydowana większość zdobywała wymagane kwalifikacje na studiach podyplomowych bądź kursach. To spowodowało, że blisko połowa prowadzących zajęcia z młodzieżą ma wyraźne braki warsztatowe. O ile dysponują oni na ten temat szeroką wiedzą teoretyczną, to nie bardzo umieją lub nie mieli jeszcze dość czasu (nie wielki staż pracy) by zastosować ją w praktycznym działaniu. Problem ten dotyczy szczególnie animatorów w gimnazjach, gdzie teatr szkolny ma niedługą historię i jego pozycja nie jest jeszcze ugruntowana.

Warto w tym miejscu dodać, że większość nauczycieli jest świadoma swoich słabych stron i próbuje temu zaradzić uczestnicząc w dodatkowych szkoleniach dla instruktorów teatralnych bądź organizując dodatkowe spotkania dla młodzieży z zawodowymi aktorami. Te ostatnie mają zazwyczaj charakter doraźny, ale coraz częściej dyrektorzy szkół decydują się zatrudniać ich na stałe w charakterze ekspertów od spraw dykcji, ruchu scenicznego itp.

Inną istotną kwestią zaobserwowaną u animatorów teatralnych jest ich zdolność do inspirowania innych ludzi do twórczych działań. Polega ona na zachęcaniu młodzieży do aktywności teatralnej, przekazywaniu im swego zapału i entuzjazmu, przenoszeniu na nich własnej pasji. Z tym związana jest bezpośrednio zdolność i umiejętność rozpoznawania indywidualnych potrzeb i zainteresowań, wydobywania z ludzi tego, co w nich najlepsze, ukrytych talentów, a następnie ich rozwijanie. To wymaga od animatora doskonałej znajomości zagadnień psychologiczno-pedagogicznych, a co za tym idzie umiejętności diagnozowania potrzeb i oczekiwań młodzieży.

Ważną umiejętnością animatorów jest zdolność do pracy i współpracy z grupą, nawiązywanie bezpośrednich kontaktów interpersonalnych, zdolności empatyczne. Badani potrafią wczuć się w problemy drugiego człowieka, pomóc je rozwiązać, ożywić grupę, więzi wewnątrzgrupowe, a także pełnić różne role: przyjaciela, doradcy, eksperta, a nawet rodzicielskie.

Cenną zdolnością zarejestrowaną u animatorów jest podejmowanie przez nich działań innowacyjnych, twórczych. Z tym związana jest umiejętność wyobrażania planów, projektów i możliwości ich realizacji. Dzięki zdolności do wyczerpanego trudu, uporowi i konsekwencji w działaniu osiągają sukcesy na polu zawodowym. Z kolei umiejętność przewycięzania niedostatku środków i oporu rzeczywistości powoduje, że animatorzy funkcjonują niemal w każdej sytuacji.

Szeroki wachlarz cech osobowych i kompetencji, jaki udało się stworzyć na podstawie wyników badań świadczy o tym, że animatorzy teatralni to bogate osobowości, świadome swoich możliwości, zdolne do podejmowania działań twórczych i autokreacji. Wymagało to od nich dużej motywacji i odwagi, pokonania wielu przeszkód, i to zarówno w zakresie zdobywania wiedzy i umiejętności teatralnych, rozwiązywania spraw organizacyjno-bytowych (warunki lokalowe, finanse) jak i przewyżniania oporów natury psychologicznej.

Warto w tym miejscu wspomnieć, że u zdecydowanej większości animatorów wcześniejsze zainteresowania teatralne miały charakter hobby i stały jakby w cieniu ich wykształcenia kierunkowego, a dopiero z chwilą podjęcia przez nich pracy z młodzieżą stały się wyzwaniem wypełniającym większą część ich życia. Mimo to, jak wynika z badań, znakomita część animatorów wywiązała się z tego zadania właściwie. I choć ich działania nie zawsze osiągały poziom doskonałości, to odegrały istotną rolę zarówno w życiu pojedynczych jednostek, całych grup (animatorów i uczestników zajęć), jak i środowiska lokalnego.