

Kultura. Przestrzenie Inspiracji 2021





Ośrodek Kultury
im. C. K. Norwida



Ośrodek Kultury im. C.K. Norwida

INSTYTUCJA KULTURY MIASTA KRAKOWA

Ośrodek Kultury im. C.K. Norwida

Dawny Zakładowy Dom Kultury HiL powstały w 1955 r., choć początki biblioteki instytucji sięgają już 1950 r. Od 1995 r. instytucja kultury Miasta Krakowa. Towarzyszy Nowej Hucie i jej mieszkańcom i mieszkańcom niemal od samego początku. Swoimi działaniami inspirowa, wzmacnia potencjał i wzajemne więzi nowohucian oraz poczucie odpowiedzialności za miejsce, w którym żyją. Jego oferta powstaje przy współpracy i w odpowiedzi na potrzeby społeczności lokalnej. Prowadzone działania nastawione są na animację środowiska lokalnego i edukację kulturalną. Wielokierunkowa działalność na terenie Nowej Huty ma na celu pozyskiwanie i przygotowanie osób i grup do aktywnego uczestnictwa w kulturze oraz współtworzenia jej wartości poprzez realizację programów edukacyjnych, artystycznych, społeczno-kulturalnych i proekologicznych skierowanych do społeczności lokalnej. Ośrodek włącza się w procesy związane z rewitalizacją, dziedzictwem kulturowym i przyrodniczym, a także tożsamością Nowej Huty, wzmocnieniem potencjału społecznego i partnerskim rozwojem środowiska lokalnego, realizuje projekty o zasięgu lokalnym i międzynarodowym, współpracując z licznymi partnerami i organizacjami pozarządowymi. Prowadzi działalność w trzech lokalizacjach: os. Górali 5 (Nowohuckie Laboratorium Dziedzictwa z Pracownią Animacji Ekologicznej, Kino Studyjne Sfinks, które jest producentem Nowohuckiej Kroniki Filmowej, Galeria Huta Sztuki, Biblioteka Główna), os. Górali 4 (Klub ARTzona z Pracownią Wolontariatu i Pracownią Praktyk Edukacyjnych i Rozwojowych – Przestrzeń Inspiracji), os. Złotego Wieku 14 (Klub Kuźnia z Biblioteką).

31-959 Kraków

os. Górali 5

tel. 12 644 27 65

sekretariat@okn.edu.pl

www.okn.edu.pl

Kultura.
Przestrzenie
Inspiracji 2021



KULTURA. PRZESTRZENIE INSPIRACJI 2021

Redaktorka prowadząca

Katarzyna Szczęśniak

Projekt okładki, skład i projekt graficzny publikacji

Sylwia Doli Doliszna

Redakcja językowa i korekta

Magdalena Petryna

Fotografie

Aleksander Hordziej (jeśli nie zaznaczono inaczej)

Wydawca:

Ośrodek Kultury im. C.K. Norwida

INSTYTUCJA KULTURY MIASTA KRAKOWA

31-959 Kraków, os. Górali 5

tel. 12 644 27 65

sekretariat@okn.edu.pl

www.okn.edu.pl

Katalog podsumowujący projekt „Kultura. Przestrzenie Inspiracji 2021”

SPIS TREŚCI

KULTURA. PRZESTRZENIE INSPIRACJI 2021	4
Część I Rezydencja animacyjna	7
O programach rezydencyjnych w Ośrodku Kultury im. C.K. Norwida	
Małgorzata Hajto	7
Sąsiedzi – opowieść o działaniu	
Paweł Ogrodzki	10
Sąsiedzkie studio fotograficzne	
Z Pawłem Ogrodzkim rozmawia Agnieszka Łoś	12
Część II Kultura. Przechylenie Inspiracji.	14
Zarządzanie różnorodnością w ramach zarządzania zespołem w instytucjach kultury	
Aleksandra Biernacka	14
Kryzysy, trudne sytuacje i konflikty	
Katarzyna Zwolak	16
O byciu w czasie	
Magdalena Chołyst	18
Poruszanie się we mgle. O bezradności i kruchości liderów kultury	
Weronika Idzikowska	21
Myśl powoli, partycypacyjnie	
Iwo Zmyślony	25
Rozwój zawodowy [w] [po] pandemii	
Żaneta Lipiec-Goj	28
Dostępna instytucja kultury	
Dorota Brzezińska	32
Dostępność w instytucji kultury. Kto ma się tym zająć?	
Sylwia Bruna	35
Dostępność (nie tylko) architektoniczna przestrzeni kultury	
Paulina Tota-Stawarczyk	38
O potrzebie uważności i poszerzania definicji dostępności	
Edyta Ołdak	40
Część III Po wydarzeniu	42
Biogramy	44

KULTURA. PRZESTRZENIE INSPIRACJI 2021 to projekt, którego odbiorcami i odbiorczyniami są osoby związane z sektorem kultury: edukatorzy_ki, animatorzy_ki kultury, menedżerowie_ki, twórcy_czynie oraz studenci_tki edukacji kulturalnej. Pomysł był prosty. Wszyscy w kulturze potrzebujemy programu szkoleniowego, który wspiera rozwój zawodowy i profesjonalizację kadr kultury, podnosi kompetencje kulturowe, zarządcze, artystyczne, estetyczne, twórcze oraz z obszaru promocji działań pracownic_ków sektora kultury i sektorów kreatywnych.

Projekt „Kultura. Przestrzenie Inspiracji” składał się z dwóch działań: rezydencji animacyjnej oraz czterodniowego wydarzenia wypełnionego wykładami ekspertek_ów, panelami dyskusyjnymi oraz warsztatami.

Rezydencja animacyjna w ARTzonie

Do udziału w rezydencji animacyjnej i składania zgłoszeń w konkursie na jednoosobowy, jednomiesięczny pobyt rezydencyjny w ARTzonie Ośrodka Kultury im. C.K. Norwida zaproszono animatorki_ów, artystki_ów społecznych, edukator_ki_ów zajmujących się działaniami z pola animacji i sztuki.

Formuła rezydencji zakładała realizację autorskiego projektu na styku edukacji kulturowej, sztuki społecznej, animacji kultury. Ważne było, by pomysły miały charakter interwencyjny, artystyczny, społeczny, edukacyjny i/lub badawczy. Mogły łączyć ze sobą te elementy, mogły odpowiadać tylko jednemu z wymienionych kryteriów. Wskazane było natomiast, by ich realizacja miała miejsce na terenie Nowej Huty i by były skierowane do społeczności lokalnej, włączając ją w działanie. Rezydenci_tki w swoich działaniach mogli również odnieść się do diagnozy potrzeb i zasobów lokalnej społeczności, która została przeprowadzona w 2020 r. przez Ośrodek Kultury im. C.K. Norwida w ramach projektu „Kreacje w Sieci Kultury”. Raport z diagnozy dostępny jest na stronie OKN¹. Dokument pokazuje środowisko, w jakim funkcjonuje dom kultury, nie narzucając konkretnych interpretacji tego, co mówią ludzie. Daje przestrzeń do samodzielnego namysłu – usłyszenia wielu głosów i wybrania z nich tego, co jest najbardziej interesujące.

1 <https://okn.edu.pl/artzona/kreacje-w-sieci-kultury-raport-do-czytania-i-przemyslenia/> (dostęp: 25 listopada 2021).

Kultura. Przestrzenie Inspiracji (30.09.2021–3.10.2021)

Były to cztery dni wykładów i zajęć, paneli dyskusyjnych i warsztatów dla animatorów_ek, menadżerów_ek, instruktorów_ek, twórców_czyni oraz studentów_ek kształcących się w obszarze animacji i edukacji kulturalnej z regionu Małopolski. To spotkania ze specjalistami_kami w zakresie zarządzania w kulturze, ekspertami_kami marketingu, praktykami_czkami w obszarze animacji kultury, a także znawcami_czyniami przestrzeni publicznej.

Wydarzenie „Kultura. Przestrzenie Inspiracji” podzieliliśmy na cztery bloki tematyczne: Zarządzanie, Komunikacja, Przestrzeń publiczna, Animacja kultury.

Blok „Zarządzanie” – dzień poświęcony wzmocnieniu i poszerzeniu kompetencji kadr kultury z zakresu przedsiębiorczości i zarządzania. Wykłady eksperckie, dyskusje oraz warsztaty miały charakter teoretyczny, metodologiczny i praktyczny, koncentrowały się wokół współczesnych problemów zarządzania w sektorze kultury, w tym tak istotnych zagadnień jak zarządzanie w sytuacjach trudnych i konfliktowych, zarządzanie w kryzysie, zarządzanie różnorodnością, etyka zarządzania, zarządzanie procesami – planowanie i wykorzystanie czasu pracy. Na podstawie konkretnych przykładów przedsięwzięć sektora kreatywnego zastanawialiśmy się nad najefektywniejszymi ścieżkami, którymi podążać powinni współcześni menedżerowie_ki i animatorzy_ki kultury.

Blok „Komunikacja” – dzień poświęcony zagadnieniom z obszaru marketingu, promocji instytucji i organizacji kultury oraz budowania precyzyjnych komunikatów. W tym bloku ekspertki_ci odpowiadali na pytania, jak dostosować komunikację zewnętrzną instytucji, jak świadomie i strategicznie budować relacje między instytucją kultury a społecznością domu kultury. W tej części rozmawialiśmy również o tym, jak właściwie komunikować dostępność oraz ofertę kulturalną w sposób prawdziwie włączający.

Blok „Przestrzeń publiczna” – dzień poświęcony działaniu w sposób dostępny, włączający, empatyczny, uważny i przyjazny odbiorcom_czyniom, ale też działaniom wykraczającym poza ramy budynku/obiektu, w którym zlokalizowana jest instytucja kultury. W tym bloku zrealizowane zostały eksperckie wykłady i warsztaty, dzięki którym uczestnicy_czki mogli poznać podstawowe zasady dostępności. Rozmawialiśmy o problematyce uniwersalnego projektowania i dostępności przestrzeni kultury dla osób ze szczególnymi potrzebami, a także nad kwestią wprowadzania zmian w przestrzeni publicznej.

Blok „Animacja kultury” – dzień poświęcony podniesieniu kompetencji kulturowych i twórczych uczestniczek_ków konferencji, w którym podjęto próbę dyskusji nad tematem uważności, troski i empatii w relacjach z publicznością oraz działań refleksyjnych w kulturze, działania z odpowiedzialnością za siebie i za innych, budowania trwałych relacji i zaufania między instytucją kultury a społecznością.

** Projekt KULTURA. PRZESTRZENIE INSPIRACJI 2021 dofinansowano ze środków Ministra Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu pochodzących z Funduszu Promocji Kultury – program Edukacja Kulturalna 2021 oraz Gminy Miejskiej Kraków.*



Część I

Rezydencja animacyjna

O programach rezydencyjnych w Ośrodku Kultury im. C.K. Norwida¹

Małgorzata Hajto

Programy rezydencyjne w Ośrodku Kultury im. C.K. Norwida zostały zainicjowane w 2019 r. Było to wynikiem ciągłego poszukiwania najbardziej efektywnych i oczekiwanych przez nas samych oraz naszych odbiorców_czynie ścieżek i kierunków rozwoju instytucji kultury. Od wielu lat staramy się oddawać przestrzeń materialną oraz nasze zasoby wiedzy i praktyki jak najszerszej grupie osób zainteresowanych współpracą we współtworzeniu oferty Ośrodka Kultury. Jedną z wartości, którą szczególnie pielęgnujemy jest otwartość, stąd stale zachęcamy naszą publiczność do inicjowania własnych przedsięwzięć artystycznych i społecznych, przy których my jako zespół doświadczonych animatorów_ek możemy stać się wsparciem. Nasze dobre doświadczenia we współpracy z mieszkańcami_nkami Nowej Huty przy realizacji inicjatyw kulturalnych zachęciły nas do otwarcia się także na propozycje i bliską współpracę z przedstawicielami_kami świata sztuki oraz animatorami_kami spoza zespołu naszej instytucji.

Pomysł na realizację naszego pierwszego programu rezydencyjnego związany był bezpośrednio z projektem „Nowa Huta 70. Przestrzeń uwolniona”². To właśnie wtedy po raz pierwszy postanowiliśmy zaprosić artystów_tki, reprezentatów_tki, różnych obszarów sztuki do udziału w konkursie na miesięczne Rezydencje Artystyczne w ARTzonie³. Pretekstem i tematem przewodnim pobytów rezydencyjnych stał się ważny z perspektywy czasu i miejsca temat Jubileuszu 70-lecia Nowej Huty. Zadaniem rezydentek_ów było zrealizowanie projektu artystycznego, angażującego i włączającego w jego poszczególne etapy mieszkańców_nki Nowej Huty. Tematem przewodnim

1 Szczegółowe informacje dot. programów rezydencyjnych realizowanych w Ośrodku Kultury im. C.K. Norwida znaleźć można na stronie www.okn.edu.pl.

2 Projekt „Nowa Huta 70. Przestrzeń Uwolniona” dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury w ramach programu „Edukacja kulturalna 2019”.

3 ARTzonia jest częścią Ośrodka Kultury im. C.K. Norwida, przestrzenią działań artystycznych i społecznych oraz przestrzenią, w której realizowane były wszystkie trzy programy rezydencyjne, o których mowa w tekście.

stała się Nowa Huta, ale także takie wartości jak otwartość i dostępność. Realizowane przedsięwzięcia miały dotyczyć także problematyki uniwersalnego projektowania i dostępności dla osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi lub ruchowymi.

Z realizacją kolejnych programów rezydencyjnych, ze względu na sytuację epidemiczną i związane z tym przeorganizowanie sposobu pracy Ośrodka Kultury im. C.K. Norwida, przyszło nam poczekać do 2021 r. Tym razem dzięki udziałowi w programach Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, po trwającej rok przerwie, udało nam się powrócić z rezydencjami w trzech różnych odsłonach.

Tradycyjny konkurs na rezydencje artystyczne w ARTzonie adresowany do artystów_ek różnych dziedzin sztuki ogłosiliśmy w ramach projektu „Norwid Festiwal 2021”⁴, którego tematem przewodnim, jak sugeruje sam tytuł festiwalu, stała się twórczość naszego Patrona w 200-lecie jego urodzin. Przed artystami_kami postawiliśmy zadanie zrealizowania autorskiego, oryginalnego projektu artystycznego o charakterze edukacyjnym, odnoszącego się do hasła przewodniego festiwalu, tj. „Dopokąd idę!...” (Norwid „Pielgrzym”), a w szerszym kontekście do twórczości Norwida – „Poety Pielgrzyma”. Zależało nam także, żeby projekty dotyczyły problematyki wolności i ograniczeń współczesnego artysty_ki, w obliczu niepewności, jaką niosą ze sobą sytuacje skrajne i ogólnoświatowe kryzysy.

Naszym kolejnym pomysłem, i przy okazji nowym ważnym doświadczeniem, którego pierwszą edycję postanowiliśmy zrealizować w naszej instytucji w 2021 r., stały się Rodzinne Rezydencje Artystyczne w ARTzonie. One także zostały wpisane w program większego przedsięwzięcia, jakim jest dwuletni projekt zatytułowany „Wyjątkowe historie powszechne. Dom kultury”⁵. Tym razem zaprosiliśmy krakowskie, a szczególnie nowohuckie rodziny, aby stały się gospodarzami naszego **domu** kultury. Ich zadaniem było przygotowanie przy wsparciu zespołu instytucji specjalnego programu wydarzeń kulturalnych. Rodzinni rezydenci_tki w przestrzeni ARTzony stawali się animatorami_kami życia kulturalnego, prawdziwymi Domownikami_czkami, moderatorami_kami i odkrywcami_czyniami potencjału kreatywnego tkwiącego w społeczności miasta.

Trzecim programem rezydencyjnym realizowanym w Ośrodku Kultury im. C.K. Norwida w 2021 r., i najważniejszym z perspektywy projektu „Kultura. Przestrzenie Inspiracji”, jest program rezydencji animacyjnej w ARTzonie. Przed animatora-

4 Projekt „Norwid Festiwal 2021” dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury w ramach programu „Promocja czytelnictwa 2021”.

5 Projekt „Wyjątkowe historie powszechne. Dom kultury” dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury w ramach programu „Edukacja kulturalna 2021”.

mi_kami chętnymi zostać naszymi rezydentami_kami postawiliśmy zadanie stworzenia i zrealizowania na terenie Nowej Huty autorskiego projektu interwencyjnego/ artystycznego/społecznego/edukacyjnego/badawczego, który my jako organizatorzy wsparlibyśmy produkcyjnie i merytorycznie w procesie realizacji. Najważniejszymi kryteriami wyboru rezydenta_ki (wybór realizowany był w ramach otwartego konkursu) były dla nas: wykorzystanie metod pracy inspirujących zachowania twórcze; wykorzystanie różnych środków wyrazu – dźwięk, obraz, działania w sieci; popularyzowanie modelu uczestnictwa w kulturze wykorzystującego nowoczesne technologie; uwzględnienie dostępności działania dla jak największej liczby grup odbiorców_czyń. Rezydencja miała stanowić punkt wyjścia do dalszych działań animacyjnych w Nowej Hucie i stać się „dobrą praktyką” odpowiadającą na aktualne potrzeby m.in. dostępności, równości, budowania na nowo relacji i komunikacji z publicznością, wymiany doświadczeń, radzenia sobie w nowych okolicznościach. Trzyosobowe jury, w którego składzie miałam przyjemność zasiadać, jako najbardziej interesującą i najlepiej spełniającą oczekiwania postawione w założeniach otwartego konkursu uznało propozycję Pawła Ogródkiego zatytułowaną „Sąsiedzi”. O projekcie rezydencyjnym najlepiej opowie sam autor.



Sąsiedzi – opowieść o działaniu

Paweł Ogrodzki

Adam i Lucyna, którzy przyszli do nas do ARTzony razem z Nikodemem i Maksiem, w odpowiedzi na zaproszenie do sąsiedzkiego studia fotograficznego, tak opowiedzieli o swoim sąsiedztwie: „Mieszkamy w Krakowie na Marii Dąbrowskiej. Nasze osiedle jest młode. 4 lata temu wprowadziliśmy się, ale mieszkają tu prawie same rodziny z małymi dziećmi, więc szybko poznaliśmy się. Pół grupy Nikodema w przedszkolu to dzieci z naszego podwórka. Na porządku dziennym jest pomaganie sobie – gdy ktoś wyjedzie, zapomni, to odbieramy sobie paczki z paczkomatu, pożyczamy środki przeciwgorączkowe w nocy. Ja już prawie etatowo odpalam auta z kabli – bo komuś pomogłem, ktoś przekazał dalej i tak się pocztą pantoflową roznosi”.

To opowieść o dobrym sąsiedztwie, w którym ludzie pomagają sobie na co dzień w podstawowej tkance życia. Sąsiedztwo ma taki wspólnoto-twórczy potencjał, choć bywa też bardzo uciążliwe i głęboko skłócone. Uważam, że warto się tym relacjom przyglądać, badać, a także celebrować je i wzmacniać. Doceniać więzi karmiące i wspierające. Starać się budować i wzmacniać nowe, przekraczając bariery obcości. Sprzyjać ich zanikaniu, roztapianiu.

Za ideą sąsiedzkiego studia fotograficznego, którego kolejna edycja odbyła się w ARTzonie, w Nowej Hucie, stoi moje przekonanie, że sztuka ze społecznością jest jedną z tych przestrzeni, gdzie właśnie coś takiego może się dziać.

Przez kilka dni w ARTzonie prowadziłem sąsiedzkie studio portretowe. „Przyprowadź sąsiada_kę! Możesz przyjść też sam_a i poczekać tu na sąsiada”. Studio, które zbudowaliśmy na miejscu wspólnie, poza tłem i lampami, składało się z kilku krzeseł i małego stoliczka, przykrytego obrusem. Obowiązkowo niedaleko było więcej krzeseł i herbata. Sąsiedzi i sąsiadki mogli tu usiąść, pobyć i poczuć się dobrze. Fotografowaniu towarzyszyły rozmowy. Zadawałem pytania o sąsiedztwo, prosiłem też o zastanowienie nad przedmiotem, który mogliby przynieść z domu do tego wspólnego miejsca spotkania. W ten sposób sesja fotograficzna stała się też celebrowaniem i wzmacnianiem sąsiedzkich relacji.

Domknięciem projektu było zaproszenie do odbioru odbitek wykonanych portretów oraz na wernisaż wystawy, składającej się z wszystkich wykonanych zdjęć. W ten sposób artefakt, ślad spotkania we wspólnej sąsiedzkiej przestrzeni, mógł powędrować z powrotem do domów, aby przypominać o sfotografowanej relacji.

Pomysł na ten projekt, oparty na fotografii, artystycznie osadzony w ramach sztuki ze społecznością, narodził się przy okazji rezydencji artystycznej w Marsylii w 2018 r. Otworzyłem tam sąsiedzkie studio fotograficzne w przestrzeni wspólnej klatki schodowej jednego z komunalnych wieżowców, zamieszkiwanego głównie przez imigrantów, trafiających do Francji z różnych stron świata. Studio stało się miejscem spotkania i przekroczenia bariery obcości dla osób, które pochodzą z bardzo różnych miejsc i dotąd raczej tylko mijały się w windzie, żyjąc tak blisko siebie w przestrzeni, a tak daleko w sensie kulturowym.

Odkrycie, że fotografia może przyczynić się do spotkania ludzi, jest dla mnie jednym ze źródeł tkwiących u podstaw praktykowania tego medium. Jednocześnie to spotkanie z Innym jest teraz w Polsce ważnym zadaniem, które może pomóc wzmacniać społeczną tkankę łączną i szersze zaufanie – źródło głębokiego poczucia bezpieczeństwa, którego potrzebujemy, aby dobrze żyć.

Na koniec oddam głos grupie sąsiadów z jednego z nowohuckich bloków: „Mieszkamy w jednej klatce. Sprowadziliśmy się do tej klatki przez sąsiadów, których tu akurat nie ma (wyjechali na weekend). Pamiętam taki obraz – była Wielkanoc i na schodach zobaczyliśmy Monikę z ciastem, zaprosiła nas do siebie – tak się poznaliśmy! (...) A my szukaliśmy mieszkania. W pracy dowiedziałam się, że nad Zygmuntemi zwalnia się mieszkanie. Zadzwoniliśmy, i tego samego dnia już tam byliśmy. Bardzo szybko podjęliśmy decyzję o kupnie tego mieszkania. (...) Dzieci się tu razem bawią, gdy wyjeżdżamy, można sobie klucz nawzajem zostawić. (...) – A teraz co robicie? – My na basen idziemy. Może pójdziecie z nami?”



Sąsiedzkie studio fotograficzne

Z **Pawłem Ogrodzkiem** rozmawia **Agnieszka Łoś**¹

Agnieszka Łoś: Sąsiedzkie studio fotograficzne, jaka jest jego idea?

Paweł Ogrodzki: Sąsiedzkie studio fotograficzne to miejsce spotkania dla sąsiadów_ek. Studio staje się przestrzenią wspólną, do której na chwilę zapraszam. Tu możemy pobyć razem i otrzymać pamiątkę tego sąsiedzkiego spotkania. Idea sąsiedzkiego studia fotograficznego narodziła się z doświadczenia tego, że moment robienia zdjęć organizuje wiele sytuacji społecznych, a wokół nich odtwarzają się relacje między ludźmi. Zdjęcia są dla nas pamiątką spotkania, często pamiątką różnych relacji. Dlatego zdecydowałem się stworzyć taką fotograficzną przestrzeń dla pielęgnowania i celebrowania więzi sąsiedzkich, lokalnych. Uważam, że to bardzo istotny poziom relacji, często mający silny wpływ na codzienną jakość naszego życia. W dobie podziałów i baniek, to cenne, że w sąsiedztwie często jesteśmy w stanie utrzymywać relacje z osobami innymi od nas.

12

Czy sąsiedzi chętnie się fotografują? Jak wyglądają nasze relacje sąsiedzkie?

Relacje sąsiedzkie są oczywiście bardzo różne i miewają rozmaite odcienie. Od dużej bliskości i wspólnot pomagających sobie w codzienności po wrogość i wieloletnie konflikty. Przygotowując ten projekt, natrafiłem na artykuł profesora Bralczyka, który pokazuje, jak wiele odcieni w naszym języku mają relacje sąsiedzkie². Ale źródło-słów sąsiedztwa oznacza „siedzieć razem”. I do tego zapraszam osoby z Nowej Huty.

Przedmioty, atrybuty, pamiątki – namawiasz, aby zabrać coś ze sobą. To dosyć symboliczne, ale też może być kłopotliwe?

Chodzi po prostu o symboliczny gest, wniesienie czegoś od siebie do tej wspólnej przestrzeni. Zaproszenie jest otwarte i bez nacisków. Mam nadzieję, że zainspiruje osoby, które zdecydują się wziąć udział w projekcie.

1 Wywiad ukazał się w „Głosie Tygodniku Nowohuckim” we wrześniu 2021.

2 <https://www.kongresobywatelski.pl/idee-dla-polski-kategoria/badzmy-sobie-nawzajem-sasiadami/> (dostęp: 25 listopada 2021).



Część II

Kultura. Przestrzenie Inspiracji

Zarządzanie różnorodnością w ramach zarządzania zespołem w instytucjach kultury

Aleksandra Biernacka

Istnieją dwa podstawowe zjawiska, które wpływają na nasze codzienne doświadczanie różnorodności. Po pierwsze powszechność, zróżnicowanie i często nieoczywistość samej różnorodności, a po drugie psychologiczne mechanizmy radzenia sobie z kimś innym niż ja. Kategoryzacja MY kontra ONI, efekt homogenizacji innych, potrzeba konkurowania z innymi, podstawowy błąd atrybucji czy dehumanizacja to wszystko mechanizmy służące do obrony przed „innością”, wmontowane w naszą psychikę. Połączenie tych dwóch faktów daje dość wybuchową mieszankę, która źle zarządzana kończy się konfliktem.

Czy różnorodność w instytucjach kultury jest inna? Łatwiejsza do przelknięcia? A może jej nie ma? Nie sądzę. Wśród osób uczestniczących w naszych warsztatach przeważały kobiety, nie było osoby z językiem ojczystym innym niż polski czy o doświadczeniu migracyjnym. Z jednej strony może to świadczyć o małym zróżnicowaniu, z drugiej może wskazywać na brak doświadczeń i kompetencji do radzenia sobie z różnorodnością, na przykład kulturową. Z trzeciej, może wskazywać na marginalizację pracownic_ków „innych” niż „normalni”, ponieważ nie wzięli udziału w konferencji. Wiele uczestniczek_ków przyznało, że doświadczyli konfliktu na tle różnorodności w swoim zespole i większość uważa, że nie szanuje się ich poglądów w miejscu pracy. Pracując nad „case studies” w roli obserwatorki_a uczestniczki_cy pokazali bardzo wysoką wrażliwość, empatię i kreatywność przy rozwiązywaniu problemów wynikających z braku zarządzania różnorodnością. Jednocześnie, nie było na sali przedstawicielki_a instytucji, gdzie wdrożona została strategia zarządzania różnorodnością.

Na czym polega taka strategia? Przygotowuje organizację strukturalnie do normalizowania obecności i odmienności potrzeb „Innych” w relacjach pracowni-

czych: od zapewnienia komunikacji w znanym **wszystkim** języku czy dostępności pomieszczeń, po wzmacnianie postaw tolerancji, akceptacji, integracji i inkluzji.

W trakcie warsztatów uczestniczki_cy zostali poproszeni o wpisanie 3 cech inkluzywnego lidera_ki do aplikacji, która analizowała odpowiedzi. Cechy najczęściej wymienione aplikacja przedstawiła większą czcionką. Wyniki zaprezentowaliśmy na ekranie. Zobaczyliśmy między innymi olbrzymie słowa: „EMPATYCZNY”, „OTWAR- TY”, oraz malutkie: „empatyczność” i „otwartość”. Pojawiły się głosy: to zniekształca wynik, dlaczego ktoś wpisywał inaczej, poprawcie! Ot i różnorodność doświadczana. Nie był to konkurs grantowy, więc poziom emocji był niski. Jak tym zarządzać?

Strukturalnie, ucząc się na błędach, można poprawić aplikację i wziąć pod uwagę, że różni ludzie mogą różnie myśleć o temacie, a to skutkuje używaniem różnych form leksykalnych, które aplikacja powinna grupować. Inkluzywny lider_ka może też lepiej przewidzieć, do jakiego stopnia narzędzie to uwzględni możliwe różnorodne podejścia, opracować jasne zasady i wyjaśnić uczestniczkom_kom, jak i dlaczego potrzebne jest podejście ustandaryzowane przy wpisywaniu odpowiedzi, nie oceniając przy okazji wyższości przymiotnika nad rzeczownikiem.

Oba rozwiązania wymagają wysiłku, przemyśleń, współpracy, czasu. Jednak stosu- jąc częściej takie podejście, które uwzględnia wpływ różnorodności na naszą pracę, edukowanie, dialog, dostrajanie struktur do potrzeb, dojdziemy do momentu, kiedy opisana sytuacja nie wzbudzi wielkich emocji, a głównie uśmiech: „och, popatrzcie znowu wyszło, że jesteśmy różni”. Praca nad wspólnym projektem w zróżnicowanym gronie stanie się wtedy bardziej konstruktywna i mniej obciążona konfliktem.



Kryzysy, trudne sytuacje i konflikty

Katarzyna Zwolak

Wierzę mocno w to, że sytuacje kryzysowe były, są i będą obecne w naszym życiu. To, co możemy zrobić, to ten fakt oswoić. Nauczyć się kryzysy przyjmować i znaleźć swój sposób na przechodzenie przez nie. Swoją osobistą strategię. Kryzys można uznać i można mu zaprzeczać. Można też pozostać wobec niego obojętnym. Może wywoływać w nas dużo emocji: od frustracji i złości, po energię i nową jakość. Może być wyniszczający, ale i twórczy.

Często nasz wpływ na sytuację kryzysową jest ograniczony. To, na co mamy wpływ to to, jaką przyjmiemy wobec niego postawę i jak się zachowamy. W mojej własnej niedoskonałej typologii dzielę kryzysy na trzy kategorie: osobiste, instytucjonalne i zewnętrzne. Często ułatwia mi to życie, kiedy w trudnym momencie postanawiam się zatrzymać i zadać sobie pytanie „o co tu właściwie chodzi?”

Zaczynając od końca – kryzys zewnętrzny to taki, na którego rozwiązanie nasz wpływ jest stosunkowo niewielki. Pandemia koronawirusa. Inflacja. Kryzys humanitarny na granicy polsko-białoruskiej. Brak prądu po wichurze uniemożliwiający pracę. To wszystko są sytuacje zewnętrzne, które nas w jakimś stopniu dotyczą, w których możemy (często wręcz musimy) działać i radzić sobie ze skutkami wydarzeń, ale jednocześnie nasza sprawczość, by je zażegnać pozostaje mocno ograniczona.

Drugą kategorią w mojej typologii jest kryzys nazywany przeze mnie instytucjonalnym (też: zawodowym/organizacyjnym – instytucja jest tu punktem odniesienia i zazwyczaj – choć nie zawsze – oznacza miejsce pracy). Kryzys ten często mylony bywa z kryzysem pierwszej kategorii, czyli kryzysem osobistym. Kluczowym pytaniem, nad którym polecam się na moment zatrzymać, jest: czy to ja jestem w kryzysie (osobistym), czy organizacja, w której pracuję przechodzi (niezależny ode mnie) kryzys, a on na mnie wpływa? Kryzys osobisty w miejscu pracy może polegać np. na niezgodności indywidualnych wartości i przekonań z wartościami organizacji albo na trudnościach komunikacyjnych z przełożonym_ą wpływających na komfort i wyniki w pracy. W takiej sytuacji warto sięgnąć do osobistego katalogu potencjalnych rozwiązań, zastanowić się, co możemy (chcemy) zrobić po naszej stronie, by sytuacja zmieniła się na korzystniejszą i bardziej akceptowalną dla nas. A po ich wyczerpaniu, jeśli sytuacja nie ulega poprawie, zapytać siebie „na co wciąż mam zgodę?”, czyli właściwie „czy zgadzam się na dalsze trwanie w dyskomforcie, który pozostał?”

Jeśli natomiast to instytucja przechodzi kryzys, to choć nam też będzie trudno, mamy tu wiele możliwości ruchu. Bo większość problemów bierze się zazwyczaj z niedoskonałości komunikacyjnych i zarządczych. Komunikujemy / jest nam komunikowane coś, co bywa rozumiane wbrew intencji komunikującego. Ktoś inaczej zrozumiał, ktoś inaczej zrobił, ktoś gdzie indziej zadzwonił, ktoś się obraził, wydarzenie się nie odbyło, projekt nierozliczony. Trzeba rozplątywać, szukać rozwiązania, reagować. Można się spotkać, porozmawiać, zebrać fakty (nie opinie), zrobić warsztat, ustalić nowe, czytelniejsze zasady, uwzględniające różne potrzeby i perspektywy. Można naprawdę dużo.

Niezależnie od sytuacji, zawsze polecam zatrzymanie się i pomyślenie, a często zrobienie trzech kroków wstecz. Na czym polega trudność? Skąd się wzięła/bierze? Co mogę z tym zrobić (jeśli mogę)? Co chcę z tym zrobić (jeśli chcę)? Jaka jest (jaka chcę, żeby była / jakie jest oczekiwanie, że będzie) moja rola / moje miejsce – w organizacji / w tej konkretnej sytuacji? Rozwiązania kryzysowych sytuacji często tkwią w ich początkach i to tam warto wracać.

Czytelnikom i czytelniczkom tego króciutkiego tekstu życzę dużo (auto)refleksji. Im lepiej będziemy znać siebie i swoje wartości, akceptować swoje miejsce w świecie, rozumieć rolę i mechanizmy funkcjonowania (w świecie i w organizacji), tym bardziej świadomie będziemy przechodzić przez trudne i kryzysowe sytuacje, a dzięki tej świadomości – podejmować zgodne z sobą i najlepsze możliwe decyzje.

Życzę wszystkim możliwie niewiele kryzysów, a wśród tych niewielu, więcej takich, które wnoszą nową jakość, wyzwalają energię i otwierają nowe możliwości.



O byciu w czasie

Magdalena Chołyst

Warsztaty o „byciu w czasie” – tak roboczo mawiamy o zajęciach rozwijających umiejętności organizacji pracy i zarządzania sobą w czasie, które kierujemy do artystek_ów i pracownic_ków kultury. Bo choć głównym tematem warsztatów są narzędzia wspierające efektywne zarządzanie pracą twórczą, horyzont tego tematu zakreślamy znacznie szerzej. Dotykamy kwestii czasu w kulturze, w psychologii, a także bierzemy pod uwagę falę zmian, które w temacie przyniosła pandemia. Na warsztaty podczas konferencji „Kultura. Przestrzenie Inspiracji” w krakowskiej ARTzonie także wnieśliśmy tę poszerzoną perspektywę.

Weźmy na przykład psychologię czasu. Amerykańscy badacze Philip Zimbardo i John Boyd po wielu latach badań doszli do wniosku, że percepcja czasu jest tak indywidualna jak odcisk palca. Nasze geny, osobowość, wychowanie i kluczowe życiowe doświadczenia sprawiają, że inaczej „czujemy” i doświadczamy upływu czasu. Ludzie mogą mieć też różne dominujące orientacje czasowe. Osoba, która jest nakierowana mocno na przyszłość, może być świetnym strategiem_żką, wizjonerem_ką tworzącym_ą śmiało i innowacyjne projekty w kulturze. Z większym trudem przyjdzie to osobie, która ma orientację na przeszłość. Będzie ona natomiast w stanie znacznie lepiej przygotować się na zaskakujące scenariusze i analizować ryzyko.

Percepcja czasu, jak mówią Zimbardo i Boyd, determinuje całe nasze życie, sposób podejmowania decyzji i postrzeganie świata. Dlatego zbadanie naszych tendencji odczuwania czasu jest tak ważne w przypadku organizacji pracy i zarządzania swoją efektywnością, w szczególności jeśli mówimy o procesach kreatywnych. Percepcja czasu jest na szczęście elastyczna. Można ją rozwijać dzięki nowym doświadczeniom, jak również ćwiczeniami, które pozwalają zmienić nawykowe myślenie.

Spójrzmy na temat przez jeszcze inną soczewkę. Mówi się, że żyjemy w kulturze nadmiaru. Nadmiaru rzeczy, informacji, możliwości, jak również wytworów kultury. Na warsztatach uczestnicy_czki mieli za zadanie policzyć wszystkie kanały, jakimi komunikują się ze współpracownikami_cami i gdzie generują się zadania do późniejszego wykonania. Mail, Messenger, Whatsapp, Facebook, Slack, Instagram, wewnętrzne komunikatory w organizacjach... To był dopiero początek długiej listy. Problem w tym, że o ile nadprodukcja zarówno informacji, jak i przetwarzających ich aplikacji zaczyna być coraz mniej zaskakującą codziennością, to na poziomie neuronalnym nasz mózg jest w ciągłym szoku. Sposób, w jaki mózg przetwarza



Zanim przejdziemy do narzędzi...

CZEGO DZIAŁA? []
CZEGO POTRZEBUJE DZIAŁA? []
CZEGO MYŚLI []

informacje kształtował się przez miliony lat, a boom technologiczny, którego efektem jest przyrost informacji i przyśpieszenie, to zaledwie kilka dekad. Jako gatunek, choćbyśmy chępli się ewolucyjnym talentem do adaptacji, wobec tak szybkich zmian nie mamy żadnych szans.

To tylko dwa skromnie naświetlone wątki, które pokazują, że metody i narzędzia pomagające zorganizować się w czasie to kwestia wtórna. Na warsztatach owszem, omawialiśmy środowiska pracy, apki do zarządzania projektami, wspierające kreatywność sposoby na planowanie dnia, tygodnia, miesiąca i roku, metody na walkę z codziennym rozproszeniem uwagi. Jednocześnie staraliśmy się wspólnie z uczestnikami_czkami zobaczyć, jak wszystkie te narzędzia, procesy i metodologie wymagają pogłębionej refleksji i analizy nas samych; nie tylko naszego bycia w czasie, ale i w świecie.

Podobnie jest z technologią. Aplikacje i technologiczne systemy bywają absolutnym zbawieniem, szczególnie gdy mówimy o zespołowej pracy zdalnej. Jeśli jednak zabraknie nam wglądu w siebie, umiejętności samoobserwacji i zarządzania swoim myśleniem czy emocjami, technologia po prostu pożre nas żywcem. Dlatego jeśli mogę się czymś podzielić po wspaniałym spotkaniu z uczestnikami_czkami w ARTzonie, to właśnie zachętą do czułej, uważnej i wnikliwej obserwacji siebie w kontekście czasu. Jak nam on płynie? Gdzie najczęściej wędrują nasze myśli? Jakie mamy wobec czasu przekonania? O czym najbardziej marzymy, jeśli chodzi o czas w naszej pracy i w życiu w ogóle?



Poruszanie się we mgle. O bezradności i kruchości liderk_ów kultury

Weronika Idzikowska

Przyglądam się, w jaki sposób informujemy w środowisku liderk_ów kultury¹ o tym, czym się aktualnie zajmujemy. To znamienne, że dzielimy tę opowieść na – w dużym uproszczeniu oczywiście – trzy obszary:

- / obszar sprawozdawczy, czyli ten przeznaczony dla podmiotów, dzięki którym możemy realizować nasze działania (samorządy, grantodawcy, inni organizatorzy itp.) – tutaj mówimy przede wszystkim o liczbach (ile osób wzięło udział, ile warsztatów przeprowadziliśmy, ile publikacji powstało itd.);
- / obszar sukcesu, czyli ten, w którym, pomimo trudów, ostatecznie udaje nam się osiągnąć wspaniałe rezultaty: organizujemy świetne konferencje, prowadzimy super warsztaty, a nasz zespół jest niesamowity; każda sytuacja jest tu szansą na rozwój, który nas wewnętrznie ubogaca;
- / obszar krytyki, czyli ten, w którym narzekamy i pozwalamy sobie na odjęcie protez sprawozdawczości i zdjęcie maski sukcesu: opowiadamy o braku środków finansowych, o przemęczeniu graniczącym z wypaleniem, o współpracownikach_kach, z którymi nam nie po drodze, o warsztacie, który nie wyszedł itd.

Obszar sprawozdawczy pojawia się w raportach, w mediach społecznościowych, w oficjalnych opowieściach. Obszar sukcesu dominuje na facebooku, zbierając „lajki” i „serduszka”. Obszar krytyki chowamy często w kuluarach, rzadko przebija się do publicznych opowieści, chyba że przystroimy go w formułę „festiwalu” i oswoimy hasłem „Festiwal porażek” albo oficjalnie damy znać, że „teraz dyskutujemy o trudnościach”, choć zdaje się, dyskutujemy wówczas o pewnej naskórkowej reprezentacji tych trudności. Przy okazji „festiwalizacji” trudności, dokonujemy zaś czegoś, co można by nazwać zamianą: to, co trudne zamieniamy w to, co możliwe do przyjęcia, ale jednocześnie ta transgresja niesie ze sobą ryzyko tak powierzchowności, jak i zjadania własnego ogona („skoro jest tak dobrze, że robimy festiwal wokół

21

1 Umyślnie stosuję tu kategorię „lider_ka kultury”. Lider zazwyczaj utożsamiany jest z osobą, która odnosi sukces, przewodzi jakiejś grupie, jest kluczowym członkiem zespołu. W opowieści, którą snuję, przedstawiam liderkę_a zgoła innego typu: jako osobę, która, doświadczając sukcesów, doświadcza także całego spektrum innych sytuacji – od upadków, przez poczucie bezsilności, po doświadczenie bezwładu i niewiedzy, i która jest, mimo oczekiwań, która są na nią projektowane lub które sama wytwarza, krucha, często bezradna, niepewna, w poczuciu niemocy.

porażek, to przecież nie może być tak źle, żeby to głębiej przeżywać”). To pewien rodzaj negacji tematu przez jego naskórkowe wyłonienie.

W naszej codziennej pracy w różnorodny sposób omijamy, wypieramy czy zastępujemy tematy słabości, błędów, trudności, niepewności, bo w optyce współczesnej kultury zdają się po pierwsze nierentowne („Przyznając się do błędów, tracę szansę na zatrudnienie”, „Nie mogę opowiadać o tym, co nie wyszło, bo potem nie dostanę już dotacji na takie działania”² itd.), po drugie – chroni nas to przed doświadczeniem własnej kruchości i bezradności.

Żyjemy w świecie, który tej kruchości i bezradności zdaje się nie dostrzegać, nie chce na nią patrzeć. Parafrazując Rilkego: świat odwrócił się do nas tyłem.

Dobrze diagnozuje tę sytuację James Hillman: „Kiedy jestem pogrążony w rozpacz, nie chcę słuchać o odrodzeniu; kiedy starzeję się i rozpadam, a świat wokół mnie cierpi z powodu obsesji na punkcie wzrostu, nie chcę słuchać o »wzrastaniu«; kiedy zaś gubię się w złożoności własnego doświadczenia, nie jestem w stanie znieść kompulsywnie uproszczonych mandal ani sentymentalnej wizji rozwoju jako jedności i pełni. Tęgo rodzaju myślenie oparte jest na fantazji przeciwieństw, w myśl której odpowiedzią na dezintegrację powinna być integracja (...)”³.

Nie tylko nie chcemy widzieć tego, co trudne, co możemy nazwać słabym i co znamionuje kruchość czy bezradność, ale jednocześnie – pragniemy to przezwyciężyć. Zaradzić. Uniknąć. Tymczasem przecież przemiana smutku w radość, lęku w poczucie sprawstwa, dążenie do przyjemnej przewidywalności i pewności, unikanie porażek i słabości – to radykalne przekraczanie naszej kondycji ludzkiej. Nieważne, czy jesteś dyrektorką_em instytucji kultury, czy pracujesz jako niezależna animatorka_ka, czy też jesteś odbiorczynią_cą tego, do czego zapraszają osoby i grupy tworzące aktywną przestrzeń kultury, możesz doświadczać bezradności.

To, co zaraz przeczytasz zabrzmia jak frazes, ale w praktyce współpracy z liderami_kami kultury, staram się tych frazesów nie unikać i nie piętnować. Cenię sobie dyskomfort, który budzi się w przestrzeni między banałem a jego praktyką w rzeczywistości poza tekstem. Dyskomfort, który może motywować do namysłu. A zatem: kimkolwiek jesteś, potrzebujesz przeżyć to, czego doświadczasz. Przyjmując to, że niejednokrotnie w swoich doświadczeniach będziesz się poruszać jak we mgłę. Zgodzić się na kruchość, bezradność, niepewność, bezwład. Przyjmując upadki, błędy,

2 Wszystkie cytaty, których nie podpisuję w tekście imieniem i nazwiskiem autorki_a, są zanonimizowanym zapisem wypowiedzi osób, które uczestniczyły w warsztatach, jakie prowadzę wokół tematu bezradności wśród liderk_ów kultury.

3 J. Hillman, *There Ways of Failure and Analysis*, w: tegoż, *Inhuman Relations. Uniform edition of the Writings of James Hillman*, vol. 7, Thompson 2021, s. 242–244.

niepowodzenia. Nie obwiniać siebie i innych, nie naprawiać w sposób raptowny i błyskawiczny, nie wypierać.

Przyjęcie bezradności jako towarzyszki w codzienności wydaje się nie tyle przyjęciem pewnej konkretnej postawy i zachowań, ale raczej dostrzeżeniem i uznaniem całego spektrum doświadczeń, które na co dzień przeżywamy.

Przyjrzyj się temu, co robisz, co dzieje się z Tobą, kiedy odczuwasz bezradność. Jakie uczucia się pojawiają? Jakie przyjmujesz strategie radzenia sobie w takiej sytuacji?

Kiedy czujemy się bezradni, często temu odczuciu towarzyszy lęk, niepokój, wstyd, złość. To nie są łatwe emocje, ale – warto o tym pamiętać – nasze emocje są informacją o nas samych, o naszych potrzebach. To jak wewnętrzna sygnalizacja: od nas do nas. Komunikat, że powinienem_nam zadbać o swoje potrzeby.

Odczuwając bezradność, możemy równolegle odczuwać potrzebę sprawczości – zareagowania sprzeciwem na niepewność, niewiedzę, bezsilność. Pragniemy mieć wpływ. Bywa, i jest to pewnego rodzaju skrajna odpowiedź na to, że czujemy się bezradne_ni, że próbujemy robić wówczas jak najwięcej, byle mieć wrażenie, że coś robimy, działamy, jesteśmy aktywne_ni. Kiedy prowadzę warsztaty wokół tematów bezradności i sprawczości, zapraszam uczestniczki_ków do prostych praktyk uważności – do zatrzymania się. Jeśli odczuwasz bezradność z jakiegoś powodu, zanim wpadniesz w błędne koło działania, po prostu usiądź. Zapytaj siebie, czemu to robisz, czemu chcesz teraz działać w ten sposób. Daj sobie czas, żeby się temu przyjrzeć. Oceń możliwość wpływu – czy przypadkiem nie robisz rzeczy, które niewiele zmieniają, jedynie zużywając energię? I czy naprawdę teraz potrzebujesz działania?

Wielokrotnie powtarzana analogia między naszym funkcjonowaniem w obliczu codziennych sytuacji trudnych, a instrukcjami, jak zachować się w momencie katastrofy samolotu („Najpierw załóż maskę z tlenem sobie, zanim zaczniesz zakładając ją komuś innemu”), przypomina o tym, że nic nie wskórasz, jeśli najpierw nie zajmiesz się sobą.

Druga skrajność, w którą wpadamy w obliczu własnej kruchości i bezradności, to „marnowanie się” w tym uczuciu, pogłębianie jego odczuwania, a w konsekwencji – unikanie wzięcia odpowiedzialności za to, co możemy zrobić dla siebie i dla innych. „Nie robię nic, bo przecież nic to nie da...”, „Nic się nie da zrobić w tej sytuacji...”, „To dla mnie jak koniec, tak mi źle, że nie mam na nic siły”.

W filozofii uważności powtarzamy często, że myśli i idee, które pojawiają się w naszym umyśle, to wydarzenia mentalne, a nie fakty. To, że myślisz, że nic nie możesz dla siebie lub dla innych zrobić, to subiektywne wyobrażenia, nie prawda o świecie. Kiedy dostrzeżemy tę zależność, możemy iść dalej: zazwyczaj mamy na coś wpływ.

Mam wpływ na swoje nastawienie. Na to, jakie strategie przyjmę w obliczu poczucia bezradności. Mam wpływ na to, czy spróbuję przyjąć i zaakceptować różnorodne doświadczenia, które mi towarzyszą. Także upadki, błędy, bezsilność, niewiedzę. Mam wpływ na to, czy dam sobie czas na oswojenie się z tymi doświadczeniami. Należy usiąść i spokojnie pomyśleć. Nie wierzę nikomu, kto zacięcie powtarza: „Nie mam na nic czasu”, to tylko stan w jej/jego głowie.

Zgoda na własną bezradność to przejaw wrażliwości i troski o samą_ego siebie. O innych także. Bez uznania, że mogę czuć się bezradna_y, nie zaakceptuję tego stanu u innych.

Amerykański wirusolog Theodosius Dobrzański, zajmujący się epigenetyką i ewolucją, miał powiedzieć pod koniec życia, że ewolucja dowodzi, że to ci najwrażliwsi są najsilniejsi i oni przetrwają. Bo potrafią współpracować, wspierać, ale też prosić o wsparcie. Potrzebujemy zgodzić się na własną bezradność, kruchość, słabość, żeby móc o to wsparcie poprosić – siebie samą_ego i innych.



Myśl powoli, partycypacyjnie

Iwo Zmyślony

Czym jest *design thinking* (DT)? Jak z niego korzystać? Do czego może się przydać instytucjom kultury? Co nam obiecuje i czemu, wbrew pozorom, nie jest takie proste? Czego od nas wymaga jego efektywne wdrażania i na co trzeba uważać?

Samo pojęcie wzbudza sporo kontrowersji. W sieci łatwo znaleźć głosy, które je wyśmiewają albo wiedzą lepiej, jak je zredefiniować. Nie wchodząc w niuanse, sprowadzają się one najczęściej do upraszczającej, trywializującej interpretacji DT – takiej, która abstrahuje od złożoności wskazywanych tym terminem praktyk oraz do postulowania ich zastąpienia innym, rzekomo lepszym podejściem, nazywanym przy pomocy sformułowań w rodzaju *collective intelligence* albo *interpretive engagement*. Trudno oprzeć się wrażeniu, że niekiedy chodzi wyłącznie o sprzedaż nowego produktu. A raczej starego produktu w nowym opakowaniu.

Jak zwał, tak zwał. DT nigdy nie było nowym, rewolucyjnym podejściem do kreatywności, raczej próbą systematyzacji i opraco(wy)wania szeregu dobrych praktyk stosowanych przez kreatywne umysły, od kiedy umysły kreują, i to nie tylko w polu designu, ale także nauki, sztuki czy biznesu. Owszem, dostarcza przy tym metod i technik, które sprawdzają się w procesach kreowania, tym niemniej – co bardzo ważne – owe techniki i metody nie stosują się nigdy same bez naszego udziału i nie „produkują” same z siebie rewolucyjnych, wartościowych (w takim czy innym rozumieniu) pomysłów, rozwiązań, usług ani idei. A takie jest niestety często oczekiwanie wobec DT – że ma ono dostarczyć (niekreatywnym, skostniałym, wypalonym) jednostkom lub (niekreatywnym, skostniałym, wypalonym) organizacjom, czegoś w rodzaju przepisu na innowacyjność – niezawodnych procedur „automatyzujących” procesy innowacji. Co gorsza, wielu dostawców szkoleń tego rodzaju cuda obiecuje. Nic więc dziwnego, że od przeszło dekady przybywa rozczarowanych DT, a samo pojęcie ulega postępującej deflacji.

Czym jest więc DT? Przede wszystkim tym właśnie, na co wskazuje nazwa – szczególnym sposobem myślenia i działania. A dokładnie rzecz biorąc, szczególnym sposobem myślenia w procesach projektowych. Dlatego to dobra nazwa i warto się jej trzymać. Wzięła się ona z tego, że – jak zauważyli twórcy DT – każdy dobry projektant_ka (uwaga: nie każdy projektant_ka), przede wszystkim myśli, kiedy projektuje.

Za Danielem Kahnemanem warto jednak zapytać, o jakie myślenie chodzi? Czy o myślenie szybkie – sprawne, rutynowe, przyjemne, bez wysiłku? Czy raczej my-

ślenie wolne – uczące się, pytające, nastawione na odkrywanie nowych, nieznanych wcześniej aspektów znanej rzeczywistości i zmianę na tej podstawie sprawdzonych, utartych nawyków? Dociekliwych odsyłam do „Pułapek myślenia”, gdzie noblista tłumaczy, czemu myślimy szybko i kiedy nas to obciąża.

Powiedzmy sobie jasno: wbrew temu, co wielu mniema i wielu obiecuje, DT nie jest playbookiem czy manuałem – „przepisem na kreatywność”, który „plug & play” nas wyręczy i bez naszego wysiłku, niczym lemowska Solaris, wyciągnie nam innowacje z głowy. Owszem, to zbiór metod, które warto stosować, by podnieść efektywność procesów kreatywnych (albo też w innych celach – do czego, jak kto woli). Ich stosowanie jednak, po pierwsze, **wymaga odpowiednich postaw i odpowiednich relacji**, po drugie zaś niczego nam nie gwarantuje. Samo to zresztą wynika z natury procesów kreatywnych. Jeżeli zdefiniujemy je sobie jako wypracowywanie nowych, oryginalnych, wartościowych rzeczy, to trudno oczekiwać, by były one proste, mogły przebiegać szybko czy w sposób powtarzalny (przekonał się o tym każdy, kto kiedykolwiek próbował stworzyć coś nowego). Kreatywność z czymś takim nie ma nic wspólnego. Nie jest również zabawą ani „chaosem twórczym”. To zwykle proces żmudny, powolny i wysiłkowy (raz jeszcze – „myślenie wolne” Daniela Kahnemana), który kreatywni_ne, owszem, wykonują z pasją.

Nieco upraszczając, w **praktyce DT ma nas chronić przed jednym: skakaniem do rozwiązań. Skakanie to polega na wymyślaniu projektów bez wychodzenia zza biurka – w oderwaniu od rzeczywistych potrzeb rzeczywistych użytkowników_czek**. Innymi słowy, DT chroni przed myśleniem szybkim w sensie Kahnemana. Przykładem takiego myślenia jest choćby przeświadczenie, że znamy bardzo dobrze potrzeby użytkowników_czek naszej instytucji, wiemy doskonale czego im brakuje i nie musimy ich pytać ani tym bardziej angażować w proces poprawiania oferty lub wymyślania nowej. Albo, jeżeli już pytać, to przy pomocy ankiet, ale nie warsztatów czy pogłębionych wywiadów, bo tak to zawsze działało, no i tak jest łatwiej (tak na nas oddziałują obciążenia poznawcze – tzw. *cognitive biases*).

Podczas warsztatów w Krakowie przećwiczyliśmy sobie trzy podstawowe techniki, które mają pomóc uniknąć szybkiego myślenia – klastrowanie (*affinity diagrams*), kropkokrację (*dot voting*) i **mapowanie interesariuszy_ek** (*stakeholders mapping*). Dzięki tej ostatniej możemy sobie określić spektrum kluczowych podmiotów wewnętrznych i zewnętrznych, o których oczekiwaniach (potrzebach, aspiracjach, kompleksach, ograniczeniach itp.) powinniśmy pamiętać na każdym etapie projektu. Ważne, by podczas mapowania nie przeoczyć żadnego kluczowego interesariusza_ki, co nie jest takie łatwe – oprócz użytkowników_czek docelowych (np. publiczności)

interesariuszem jest bowiem każdy podmiot (osoba lub instytucja), który może na danym projekcie zyskać albo stracić. Interesy te najczęściej krzyżują się albo wykluczają.

Kropkokracja ma nam umożliwić demokratyczne, partycypacyjne (grupowe) podejmowanie decyzji – np. rozstrzygnięcie, czyje interesy w projekcie mają najwyższy priorytet. Albo który z pomysłów najbardziej się podoba. Głosowania przy pomocy kropek można dokonywać właściwie w dowolnych gremiach, a kropki można rozdawać parytetami (np. przedstawiciele_ki publiczności dostają po pięć kropek, przedstawiciele_ki grantodawcy po dwie, a pracownice_y instytucji po jednej). W sytuacji braku jednoznacznych rozstrzygnięć warto urządzić dodatkowe tury, a przerwy między nimi poświęcić na dyskusję. Pamiętajmy – kropkokracja nie ma wybierać za nas, ale ma nam pomóc podjąć najlepszy wybór.

Klastrowanie to z kolei technika o dość uniwersalnym zastosowaniu, przydatna na każdym etapie procesu projektowego, jak również w oderwaniu od konkretnych projektów (np. do facylitacji rozmaitych „burz mózgów”). Można z niej korzystać na warsztatach z publicznością albo na sesjach wewnętrznych. Oprócz kolorowych karteczek warto stosować obrazki (choćby np. zdjęcia wykonane smartfonem). Jednym z wariantów klastrowania jest *card sorting*, w ramach którego uczestniczki_cy dostają do pogrupowania gotowe obrazki lub hasła, które mają następnie nazwać (otagować). W ten sposób możemy określić jak określone grupy kategoryzują różne informacje, czyli – innymi słowy – co się z czym komu kojarzy.

Z rzeczy praktycznych warto jeszcze dorzucić **wykorzystanie do pracy wirtualnych tablic** online, takich jak miro czy mural. Nie tylko usprawniają one wizualną komunikację i zarządzanie pracą grupową, ale i umożliwiają pracę zdalną (która już z nami zostanie).



Rozwój zawodowy [w] [po] pandemii

Żaneta Lipiec-Goj

Pandemia zmieniła świat pracy i wywarła zróżnicowany wpływ na każdą _ego z nas.

Nieoczekiwanie, i to w dość szybkim tempie, na samym jej początku liczba osób pracujących z domu znacznie wzrosła. Pracownicy_y, którzy do tej pory nie mieli do czynienia z cyfrowymi platformami w pośpiechu zdobywali wiedzę, w jaki sposób i kiedy z nich korzystać. Naszą dostępność zaczęły definiować nowe technologie i stałe połączenie z internetem.

Sytuacja, która wyrwała nas z „przeciętnego i przewidywalnego” życia wymusiła natychmiastowe przystosowanie się do nowej formy wykonywania pracy. Dla wielu, z którymi miałam szansę porozmawiać nie był to łatwy świat i w żółwym tempie adaptowali się do zmian rzeczywistości. Inni z kolei przyjęli, że teraz tak jest, a jeszcze inni podeszli do zaistniałej sytuacji z otwartością i ciekawością, traktując wyzwania jako szansę na nowe kompetencje. Podczas prowadzenia warsztatów i różnego rodzaju spotkań rozmawiałam z osobami z każdej z wymienionych grup.

Zmieniliśmy nie tylko sposób pracy, ale także formę komunikacji – w życiu zawodowym i prywatnym. Zaczęliśmy spotykać się na łączach cyfrowych, bardziej udzielać się w mediach społecznościowych i szukać w sieci przestrzeni, gdzie możemy poczuć się lepiej. Różnorodność komunikatorów i aplikacji sprawiła, że mogliśmy być dla siebie zawsze i wszędzie, jednakże nie zastąpiło to w pełni spotkań z żywym człowiekiem, podania sobie ręki i wypicia wspólnej kawy w pokoju socjalnym lub kawiarni. Dlatego byłam i dalej jestem ogromnie wdzięczna za możliwość wzięcia udziału w wydarzeniu „Kultura. Przestrzenie Inspiracji 2021” i stworzenia w nim przestrzeni dla osób, które chciały wymienić się spostrzeżeniami i inspiracjami w obszarze rozwoju zawodowego, w miejscu, gdzie człowiek mógł się spotkać twarzą twarzą z drugim człowiekiem „w realu”.

Warsztat zatytułowany „Rozwój zawodowy [w][po] pandemii”, który odbył się 30 września 2021 r., miał na celu wsparcie animatorek_ów, edukatorek_ów i managerek_ów w świadomym rozwoju kariery, a także znalezieniu inspiracji, jak wykorzystać aktualną sytuację do wzrostu. Spotkanie to było pewnego rodzaju kontynuacją rozmów o tym, jak się odnajdujemy w obszarze pracy w tej dość specyficznej rzeczywistości. Było ono poprzedzone warsztatem w formie online zorganizowanym kilka miesięcy wcześniej.

W trakcie pierwszego warsztatu, który odbył się niedługo po rozpoczęciu pandemii, wśród uczestników_czek spotkałam się z niepokojem, lekką dezorientacją i obawą o pracę i o to, co będzie dalej. Uczestnicy_czki rozmawiali o tym, co im nie służy, z czym mają problem i na co nie mają pomysłu. Wspólnymi siłami szukali sposobów na unormowanie czasu pracy z domu, oddzielenie życia prywatnego od zawodowego, radzenie sobie ze stresem i zadbanie o zdrowie. Eksplorowali także metody utrzymania wartościowych relacji i spokoju wewnętrznego. Spotkanie zakończyło się stworzeniem indywidualnych list potrzeb uczestników_czek, a także strategiami ich zaspokajania. To, co utrzymało się w mojej pamięci z tych warsztatów, to poczucie towarzyszącej wszystkim niepewności.

Minęło ponad półtora roku od kiedy w Polsce została ogłoszona pandemia COVID-19. Trochę się zmieniło. Kto mógł utrzymać swoją pracę w trybie zdalnym, zwykle przy nim pozostał lub pracuje hybrydowo. Część pracownic_ków wróciła do pracy w formie stacjonarnej, co u niektórych osób – jak usłyszałam – powoduje tęsknotę za luksusem pracy zdalnej. Jednakże nie dla wszystkich forma pracy z domu jest komfortowa i często rodzi wiele problemów. Wciąż słyszymy o trudności oddzielenia życia prywatnego od pracy, przepracowaniu, kłopotach w zorganizowaniu odpowiedniej przestrzeni do pracy i utrzymania spokoju wewnętrznego.

Podczas spotkania „Rozwój zawodowy [w][po] pandemii”, które miało charakter sesji facylitowanej, pracownice_y kultury rozmawiali o szansach i zagrożeniach, które w ich życie wniosła do dziś trwająca sytuacja. W trakcie pracy indywidualnej i w małych podgrupach uczestniczki_y wypracowali m.in. szereg pozytywnych aspektów, które mogą być wspierające w życiu zawodowym oraz prywatnym:

- / pozyskanie nowych kompetencji,
- / elastyczny tryb pracy,
- / praca zgodna z trybem życia,
- / możliwość brania udziału w wydarzeniach online,
- / dostęp do kursów/szkoleń, które kiedyś nie były dostępne online,
- / otwartość na możliwość przekwalifikowania się,
- / zwiększenie samoorganizacji i samorządzenia,
- / zaoszczędzony czas i pieniądze na dojazdach,
- / łatwość bycia obecnym w pracy (w trybie zdalnym wystarczy zasiąść do komputera),
- / otworzenie się na coś nowego;
- / obudzenie kreatywności w sobie – wymyślenie czegoś nowego,
- / brak powiązania miejsca pracy z miejscem zamieszkania (przeprowadzka nie oznacza zmiany pracy),



- / nawiązanie „relacji” ze swoim domem/mieszkaniami,
- / więcej czasu dla bliskich,
- / wzrost spokoju wewnętrznego ze względu na brak kontaktu fizycznego z osobami, których nie lubimy.

A jakie są zagrożenia?

- / osłabienie więzi ze współpracownikami_kami lub rodziną,
- / trwanie w obawie o zdrowie swoje i bliskich,
- / zbyt długi czas spędzany przed komputerem, co może mieć negatywny wpływ na nasze zdrowie,
- / ograniczenie w kontaktach do trybu online,
- / brak współpracowniczek_ków i kontaktów międzyludzkich,
- / bardziej czasochłonne planowanie,
- / mniejsza mobilność i związana z tym większa monotonia,
- / poczucie zagubienia osób, które nie odnajdują się w świecie technologii,
- / problem ze sprzętem do pracy (nie wszyscy mogą liczyć na komputery, oprogramowanie, a nawet krzesła czy słuchawki od swojego pracodawcy),
- / brak motywacji do pracy,
- / obawa o kolejne zmiany,
- / brak integracji z otoczeniem.

31

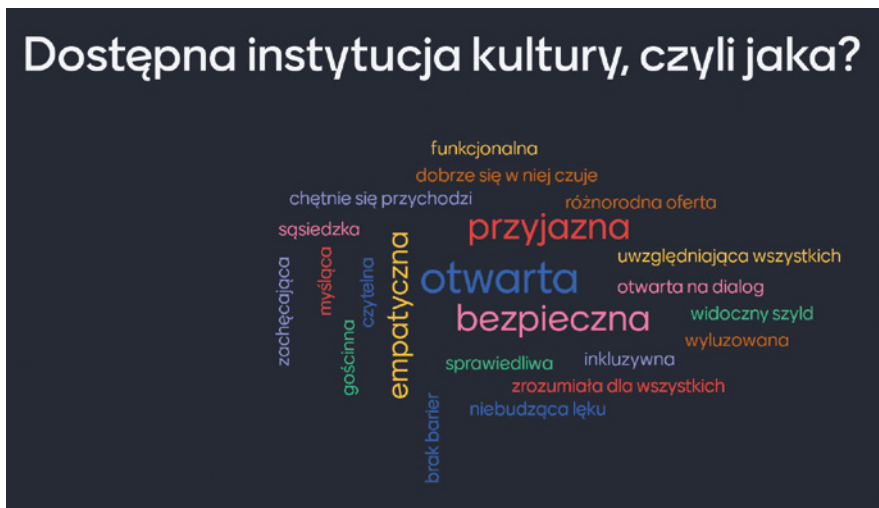
Pandemia zmieniła sposób w jaki organizujemy i spędzamy czas, przygotowujemy i spożywamy posiłki, godzimy ze sobą pracę i odpoczynek, dbamy o ubiór i higienę, samopoczucie i spokój wewnętrzny, czy też w jaki sposób korzystamy ze smartfonów i osobistych komputerów. Rzuciła światło na codzienny porządek, nawyki i rytuały. Pozwoliła nam spojrzeć na to, na co nie zwracamy uwagi.

W trakcie warsztatów uczestnicy_czki byli już bardziej świadomi swoich możliwości i wyborów. W dość prosty sposób zdefiniowali pozytywne skutki pandemii i wiedzą, jak ma wyglądać ich przyszłość. Nie odczułam z ich strony niepokoju o utratę pracy. Wręcz przeciwnie – zaobserwowałam otwartość i przestrzeń na zmiany.

Między pierwszym spotkaniem online i drugim stacjonarnym można zauważyć sporą różnicę. Myślę, że z biegiem czasu każdy z nas zdefiniował swoje życie na nowo: to co jest dla niego/niej ważne, co wspiera, a co nie, dzięki czemu podchodzimy do obecnej sytuacji z większym dystansem, spokojem i otwartością.

Dostępna instytucja kultury

Dorota Brzezińska



32

Dostępność dla wszystkich

Czyli właściwie dla kogo? Do kogo odnosi się rozpoznawalny piktogram osoby poruszającej się na wózku? Kto może, chce, potrzebuje korzystać z dostępności?

Uniwersalne projektowanie oznacza projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania¹. Wszyscy zainteresowani i wszystkie zainteresowane to nie tylko osoby poruszające się na wózku, to również osoby czasowo kontuzjowane, osoby chorujące przewlekle, osoby w spektrum autyzmu, opiekunki_owie osób z niepełnosprawnościami, osoby starsze, osoby po operacjach, rodzice i opiekunki_owie małych dzieci.

Projektowanie sal warsztatowych, kawiarni, wystaw czy sklepów muzealnych w myśl zasad projektowania uniwersalnego pozwala tworzyć przestrzenie integrujące, włączające oraz wzmacniające samodzielność i niezależność osób o różnych potrzebach².

- 1 Definicja z *Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych*.
- 2 Intencjonalnie rezygnuję z używania określenia „specjalne potrzeby” na rzecz „różnych potrzeb”. Korzystanie z transportu miejskiego, zakup książki, zamówienie kawy w kawiarni, udział w debacie publicznej czy zwiedzanie wystawy sztuki nie są specjalnymi potrzebami osób z niepełnosprawnościami. To są często potrzeby spójne z potrzebami osób pełnosprawnych, tylko mogą być realizowane inaczej, ponieważ ludzie potrzebują różnych narzędzi i sposobów, by zaspokajać potrzeby.

Pełen udział w życiu

Istotnym punktem w działaniach na rzecz dostępności jest zdefiniowanie, czym jest niepełnosprawność. Właściwie jest to dla mnie punkt startu i dalszego wglądu w wyzwania i możliwości tworzenia miejsc przyjaznych dla wszystkich. Podstawowe pytania nie dotyczą tego, co może lub czego nie może zrobić osoba z niepełnosprawnością, tylko jak otoczenie, architektura, produkty, usługi, postawy ludzkie blokują realizację różnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami. O tym szczegółowo mówi *Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych*. Każda _y z nas ma prawo do edukacji, kultury, rekreacji, sportu, wypoczynku, transportu, informacji, rynku pracy, swobody przemieszczania się, obywatelstwa, wsparcia i opieki zdrowotnej. Rzecz w tym, aby zapewniać pełen i równy dostęp do korzystania z tych praw dla wszystkich, niezależnie od stopnia sprawności. Przy czym określenie „na równi” nie oznacza dążenia do unifikacji (tak samo dla wszystkich, w jednym standardzie), wręcz odwrotnie – równy to różnorodny. Na dostępnych warsztatach artystycznych jest miejsce dla osoby poruszającej się na wózku czy osoby po udarze, która ma zaburzoną pracę mięśni. Dzięki dostosowaniom sali i materiałów te osoby mogą mieć równy dostęp do korzystania z oferty danej instytucji kultury.

33

(...) niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym i że niepełnosprawność wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu społeczeństwa, na zasadzie równości z innymi osobami.

Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, fragment Preambuły

Konwencja została przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13 grudnia 2006 r., polski rząd podpisał ją 20 marca 2007 r., natomiast ratyfikacja Konwencji przez Polskę miała miejsce 6 września 2012 r.

Cała treść Konwencji jest dostępna na stronie Rzecznika Praw Obywatelskich³.

Współpracując z podmiotami publicznymi i szkoląc z tematu dostępności, spotykam się z pytaniami pełnymi wątpliwości: a właściwie, to ile osób niepełnosprawnych jest w naszym mieście? Kto będzie korzystać z windy? Ile osób niewidomych przychodzi do nas na wystawy i kto skorzysta z audiodeskrypcji? W tych momentach szczególnie wracam do punktu startowego rozumienia barier i niepełnosprawności.

Proces małych kroków

Tworzenie instytucji kultury bez barier to często nowe dla zespołu, rozbudowane i wielowątkowe działanie. Dostępność to proces, który wymaga czasu, cierpliwości oraz zasobów kadrowych i finansowych. Czasami energię wkłada się w budowanie publiczności, systematyczne wychodzenie z ofertą do osób o różnych potrzebach, a czasami energia jest wydatkowana na wewnętrzną pracę zespołu – zmaganie się z oporem przed zmianą, szkolenia łamiące stereotypy, tworzenie procedur uznających dostępność za priorytet instytucji. Aby unikać wypalenia czy frustracji, warto stawiać sobie małe i realne cele. Wówczas widzi się efekty swojej pracy, świętuje sukcesy i z łatwością definiuje kolejne zadania.

Przykładowo, jeśli organizujesz wystawę – sprawdź, czy jest na niej przestrzeń manewrowa dla osoby poruszającej się na wózku, czy napisy są na wysokości maksymalnie 110 cm od podłogi. Jeśli znasz podstawy tworzenia audiodeskrypcji i chcesz zacząć tworzyć AD do zbiorów w Twojej instytucji – zacznij od kontaktu z osobami i organizacjami, które mogą z tego skorzystać. Odwiedź taką organizację, poznajcie się i nawiążcie współpracę. Na spotkaniu możesz zaprezentować na żywo audiodeskrypcję do 2 lub 3 obiektów, które są wyjątkowe dla Twojej instytucji. Przygotowujesz krótki film o architekturze dzielnicy czy projekcie społecznym – zadbaj o widoczne napisy po polsku, a jeśli w filmie rozmawiają dwie osoby – rozróżnij ich wypowiedzi kolorami czcionki. Kiedy zrealizujesz pierwsze cele, pojawią się kolejne pomysły na działania.

Życzę Ci dobrych i dostępnych sukcesów.



Dostępność w instytucji kultury. Kto ma się tym zająć?

Sylwia Bruna

Badając temat dostępności, trafiłam na cytat w książce brytyjskiej dziennikarki Reni Eddo-Lodge, który towarzyszył mi, gdy rozpoczynałam działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami w instytucji kultury:

Musimy uznać, że niepełnosprawni nie są „wadliwymi egzemplarzami”, ale to raczej pełnosprawni zawiedli w tym sensie, iż świat przez nich tworzony nie służy wszystkim¹.

Instytucje kultury są przestrzeniami publicznymi dla wszystkich. Tylko czy tak naprawdę jest? Kto może skorzystać z oferty kulturalnej instytucji, a kto jest wykluczony i pozbawiony tej szansy?

Ustawa o zapewnieniu dostępności² to dokument, który wymusił wdrażanie dostępnych rozwiązań w instytucjach publicznych, tak aby każdy i każda z nas mogła z nich korzystać na zasadzie równości z innymi. W myśl ustawy powstały nowe stanowiska/role koordynatorek_ów ds. dostępności – w organach władzy publicznej to obowiązek, w instytucjach kultury zalecenie, dobra praktyka, zależna od organizatorów poszczególnych instytucji.

35

Gdzie znaleźć koordynatorkę_a dostępności?

Obecność koordynatorek_ów w instytucjach publicznych przyjęła różne formy pod względem działania i osadzenia w strukturze instytucji. Jest kilka możliwości wyznaczenia osoby lub osób zajmujących się dostępnością:

/ stworzenie osobnego stanowiska pracy,

Stworzenie nowego miejsca pracy jest związane ze zwiększeniem liczby etatów, dodatkowym kosztem osobowym, rekrutacją i wdrożeniem nowej osoby w strukturę instytucji, co trwa zazwyczaj kilka tygodni, a nawet miesięcy. Jednak te trudności są niewspółmierne z korzyścią, jaką jest obecność osoby zajmującej się tylko i wyłącznie tematem dostępności, co sprzyja jakości realizowanych działań oraz ich pogłębianiu.

1 Reni Eddo-Lodge, *Dlaczego nie rozmawiam już z białymi o kolorze skóry*, Wydawnictwo Karakter, 2018.

2 Dz.U. 2019 poz. 1696. Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.



/ znalezienie w zespole osoby, która chce się zająć dostępnością,

Może w **zespole są już osoby**, dla których dostępność jest ważna? Są empatyczne, skuteczne i wiedzą, jak wprowadzać zmiany w instytucji? Przekazanie dodatkowych zadań pracownikom_kom instytucji to rozwiązanie, które można wdrożyć dość szybko. Wskazana osoba zna instytucję, łatwo przyswoi nowy temat i zacznie działać. Dużym zagrożeniem jest to, że ma też inne zadania i na działania na rzecz dostępności zostanie bardzo mało czasu, co w konsekwencji może prowadzić do akcyjnego zajmowania się tematem lub nawet jego zaniedbania.

/ powołanie zespołu,

Rozwiązanie, które mam okazję poznawać najbliżej, pracując w Europejskim Centrum Solidarności, to funkcjonowanie **zespołu ds. dostępności**³. Atutem tego

3 Zespół ds. dostępności w ECS to 10 pracowników_c reprezentujących poszczególne działy instytucji (łączy osoby zajmujące się w instytucji administracją, edukacją, archiwum i organizacją wystaw, działalnością społeczną, kulturalną i naukową, biblioteką oraz promocją i kwestiami cyfrowymi). Każda osoba odpowiedzialna jest za inny aspekt dostępności, aby rozwijać tym samym specjalizację. Zespół działa od marca 2021 r. Spotkania odbywają się co tydzień, wspólnie ustalamy plan i kolejność działania oraz przeznaczenie budżetu.

rozwiązania jest współpraca kilku lub kilkunastu osób, które razem mogą realizować działania. Sprzyja to upowszechnianiu wiedzy dotyczącej dostępności wśród większej liczby osób pracujących w instytucji oraz zapewnieniu trwałości wprowadzanych rozwiązań w instytucji. Trudnością może być potrzeba zaangażowania dużej ilości energii i czasu na pracę wewnętrzną zespołu – edukację, stworzenie systemu pracy, określenie wspólnej wizji wdrażania dostępności w instytucji.

/ koordynator_ka ds. dostępności to osoba z niepełnosprawnością.

Warto pamiętać, że koordynator_ka ds. dostępności może być osoba z niepełnosprawnością. Wspieramy samorzecznictwo, a koordynator_ka ds. dostępności staje się rzecznikami_ckami własnych spraw. Zagrożeniem może być błędne założenie, że skoro to osoba z niepełnosprawnością, rozwiązania przez nią proponowane posłużą wszystkim, a przecież jak w każdej grupie społecznej – ludzie są bardzo różnorodni.

Dostępność to zadanie dla całego zespołu

Warto podjąć działania, by każda osoba w zespole instytucji czuła się komfortowo i bezpiecznie podczas kontaktu z osobami z niepełnosprawnościami (którymi też mogą być osoby pracujące w instytucji). Niezbędne są do tego wiedza oraz trening dobrej komunikacji i reagowania na wskazane potrzeby. Kluczową rolę pełnią pracownice_y „pierwszego kontaktu” – osoby zatrudnione w szatni, kasie, ochronie, przewodniczki_cy i edukator_ka ds. To z tymi osobami nasi goście_nie spotykają się po wejściu do budynku i to od nich zależy pośrednio, czy osoby korzystające z oferty instytucji kultury poczują się mile widziane.

37

To wyzwanie

Dostępność to proces, a nie projekt. Wdrożenie dostępności ma na celu zapewnienie wyboru wszystkim osobom chcącym korzystać z oferty instytucji kultury. Stale należy monitorować, czy nie stwarzamy barier w uczestnictwie, co możemy poprawić, a z czego zrezygnować. Przede wszystkim uczyć się od osób z niepełnosprawnościami, by niwelować bariery i nie powtarzać błędów w projektowaniu przestrzeni tylko dla pełnosprawnych.

Dostępność (nie tylko) architektoniczna przestrzeni kultury

Paulina Tota-Stawarczyk

A long time ago in a galaxy far, far away... Można byłoby tak zacząć opowieść o rozwoju dostępności i projektowania uniwersalnego. Ale prawda jest taka, że nie było to ani dawno temu, ani daleko – a sama koncepcja jest jedną z nowszych w bardzo długiej przecież historii projektowania. Jej początków szukać można w połowie XX w., a kształtu najbliższego temu, co współcześnie nazywamy dostępnością – w latach 90. (czyli wtedy, kiedy powstawał internet, powszechnie tańczono „Makarenę” a swoją premierę miała konsola PlayStation).

Dostępność to obecnie termin pojawiający się wyjątkowo często. Dostępność+, ustawa o dostępności, inwestycje, szkolenia, audyty... Dodatkowo pojawiają się coraz to nowi specjaliści_unki w branży, a „dostępność” i „projektowanie uniwersalne” znajdują miejsce w (niemal) każdym realizowanym projekcie, działaniu, konferencji. Wydawać by się mogło, że na ten temat powiedziano już wszystko. Jednocześnie jednak – w gąszczu wytycznych, standardów i zestawów „dobrych praktyk” coraz dalej odchodzimy od źródeł samej idei, zapominając, że u jej podstaw zawsze znajduje się człowiek i próba znalezienia najlepszej odpowiedzi na jego (lub jej) potrzeby.

Przestrzeń kultury to przestrzeń szczególna – nie tylko w wymiarze fizycznym, ale też wszystkich skojarzeń i wyobrażeń, jakie ze sobą niesie. Również tych, które mogą onieśmielać. Według badań jednym z głównych powodów nieuczestniczenia w kulturze jest samowykluczenie: przekonanie, że „to nie dla mnie i nie dla ludzi takich jak ja”. W przypadku osób z niepełnosprawnościami takie przeświadczenie może być wielokrotnie spotęgowane. Jaka jest więc najczęstsza odpowiedź kadr kultury na ten problem? Zazwyczaj „wydarzenia specjalne”, „eventy dedykowane”, „oprowadzanie dla...”. Oczywiście nie ma tu złych intencji, ale jest na pewno brak zrozumienia i ogromna potrzeba szufladkowania – dzielenia odbiorców_czyń na grupy, z osobnymi etykietami i odpowiednio dostosowaną, skrojoną na miarę ofertą.

Być może wynika to z chęci zaopiekowania się każdą z grup, jednak w praktyce okazuje się, że większość spośród użytkowników_czek i odbiorców_czyń oczekuje podobnych rozwiązań: możliwości swobodnego poruszania się, samodzielnego skorzystania z oferty i łatwego dostępu do informacji o niej. Czy to „szczególne potrzeby”, wymagające specjalnych działań? Wydaje się, że nie. To raczej potrzeby wynikające z ogromnej – i naturalnej – różnorodności osób, do których naszą ofertę kierujemy.

Do ponownego skupienia się na tej różnorodności zmusza nas projektowanie uniwersalne – idea stworzona z myślą o wszystkich ludziach, o ich potrzebach i możliwościach, o łatwości korzystania bez specjalnych dostosowań. Nie jest ono stylem czy systemem rozwiązań: to raczej rodzaj filozofii. Wytyczne projektowania uniwersalnego (w dużym uproszczeniu) zostały stworzone po to, aby zapewnić dostęp do wszystkich produktów, usług, przestrzeni i budynków wszystkim użytkownikom_czkom, niezależnie od stopnia ich sprawności czy indywidualnych możliwości. Równocześnie pamiętać trzeba, że choć od wyrównywania szans i niwelowania barier wzięło swój początek, w żadnym wypadku nie koncentruje się ono jedynie na osobach z niepełnosprawnością, ale jest podejściem zorientowanym na użytkownika_czkę w ogóle. W myśl tej idei dostępna przestrzeń jest bowiem obszarem, w którym wszystkie decyzje już od najwcześniejszego etapu wynikają ze zrozumienia, że jedyną cechą wspólną jej użytkowników_czek jest ich różnorodność.

Mówiąc o dostępności, traktujmy ją jako proces twórczy: dawanie możliwości i zachęcanie do korzystania z przestrzeni, budynku, oferty. Wiele z rozwiązań, formalnie uznawanych za dostępność, to po prostu narzędzia pozwalające na zapewnienie wygody i atrakcyjnej oferty: począwszy od komfortowych, bezpiecznych budynków, przyjaznej aranżacji przestrzeni, na intuicyjnych stronach www i informacjach w social mediach kończąc. Bo dostępność może być jednocześnie i pożyteczna, i ładna, i sexy. Wbrew pozorom to nie zawsze brzydkie pochylnie doklejone do ładnych budynków. A przynajmniej nie powinny być – bo że takie się wciąż zdarzają, wiadomo. Ale niech będą one przestrogą, nie normą.



O potrzebie uważności i poszerzenia definicji dostępności

Edyta Ołdak

„Uczeń nieustannie buja się na krześle podczas lekcji”, „Uczennica wędruje po klasie i nie reaguje na uwagi nauczyciela”, „Maciej odmawia wykonywania zadań w zeszycie”. To tylko kilka przykładów uwag w dzienniczkach, te bardziej zabawne przerabiane są na memy albo trafiają na portale w stylu „Humor z dzienniczka”.

Pozostaje pytanie, czy jest się z czego śmiać? Z punktu widzenia dostępności i poszanowania indywidualności z pewnością nie. Tego typu uwagi pokazują całe spektrum niedostosowania społecznego uczniów i uczennic, którego źródła wcale nie są tak oczywiste. Często są efektem innego rozwoju psychomotorycznego, wynikiem traum, zaburzeń czy uwarunkowań kulturowo-społecznych. Podczas współpracy z takim uczniem, osoba prowadząca zajęcia z pewnością napotka trudności. Zachęcam do tego, żeby potraktować je jak wyzwania. Jeśli uczennica nie wykazuje zainteresowania tematem, spróbujmy zaprezentować go inaczej, poszerzając tym samym definicję „dostępności”.

Dostępność jest przywilejem i koniecznością każdego społeczeństwa. Pozwala na włączanie osób z niepełnosprawnościami w regularne działania, takie jak sport, rozrywka, kultura, turystyka, które przez jakiś czas – co jest wyjątkowo niechlubnym epizodem – były poza zasięgiem tej grupy społecznej. Biorąc na warsztat definicję „dostępności”, szybko się zorientujemy, jak wąsko ciągle ją widzimy. Ograniczamy ją do dostosowań dla osób poruszających się na wózku, dla Głuchych czy niewidomych. Nieliczni myślą jeszcze o dostępności językowej, która okazuje się uniwersalna. Uproszczony tekst jest zrozumiały dla osób z każdej grupy językowo-społecznej, wiekowej, nie – jak zwykle się sądzić – przeznaczony dla odbiorców_czyń z niepełnosprawnością intelektualną.

Coraz częściej okazuje się, że stoimy w obliczu wyzwania, jakim są trudności psychorozwojowe dzieci i młodzieży, na które bardzo często nie ma tzw. orzeczenia, papierka z poradni psychologiczno-pedagogicznej, bo są to problemy wynikające z wymagań współczesności. Dzieci i młodzież w nieograniczonym dostępie do mediów zatracają swoje poczucie własnej wartości, borykają się z problemami natury psychicznej, tracą społeczne kompetencje lub nie potrafią ich nabyć.

W mojej ocenie właśnie to są wyzwania współczesnej edukacji, w tym edukacji kulturalnej. Potrzebujemy poszerzenia słowa dostępność, zaopiekowania się osobami

o takim spektrum zachowań, dla którego nie ma kodu w klasyfikacji chorób. Konieczne jest indywidualne podejście, pełne uważności i poszanowania trudności z jakimi boryka się młody człowiek. Edukacja kulturalna jako pozasystemowe działania wspierające szkolnictwo ma szansę wypełnić braki wynikające z kryzysu edukacji.

W materiałach, które zaproponowałam na warsztatach są scenariusze treningów kompetencji społecznych z wykorzystaniem sztuk wizualnych¹. Dzielimy się w nich sposobami na radzenie sobie z trudnościami uczniów i uczennic. Okazuje się, że działania z zakresu sztuki współczesnej nie tylko wzbudzają u nich zainteresowanie, ale pozwalają rozwinąć umiejętności współpracy, radzenia sobie z trudnościami, przełamywania własnych słabości. Wszystko w długofalowym procesie, w którym nie nastawiamy się na efekt, ale jesteśmy tu i teraz z adresatami_kami naszych działań. W praktyce wielokrotnie okazywało się, że artefakty i działania z zakresu sztuki nowej mają tę przewagę nad inną twórczością manualną, że zawsze się udają i z dużą wiarygodnością możemy o nich powiedzieć że są wyjątkowe. To wzmacnia poczucie własnej wartości, rozwija pozytywny i adekwatny obraz siebie. Zachęcam do takiej pracy, mam nadzieję że inspiracją staną się wspomniane wyżej materiały.



1 <http://www.warszawie.org.pl/pl/component/content/article/23-wersja-polska/projekty-opisy/311-scenariusze-treningow.html> (dostęp: 23 listopada 2021).

Część III

Po wydarzeniu

Miałam przyjemność uczestniczyć w wydarzeniu „Kultura. Przestrzenie inspiracji” już drugi raz. Tego rodzaju projekty są bardzo potrzebne, bo odpowiadają na dynamicznie zmieniający się świat kultury. Dają możliwość spotkania ludzi i porozmawiania o tym, jak funkcjonują ich instytucje, z jakimi problemami się borykają, jakie znajdują rozwiązania. Kolejną bardzo cenną rzeczą są wykłady i warsztaty prowadzone przez specjalistów_cki z całej Polski, reprezentujących_ce różne dyscypliny.

Organizacja wydarzenia była na bardzo wysokim poziomie. Warto podkreślić łatwy dostęp do informacji, planu konferencji oraz miejsca, w którym odbywają się warsztaty. Kadra była zawsze pomocna, chętnie i szybko udziela odpowiedzi na wszelkie pytania. Dużym plusem był wegetariański poczęstunek, serwowany w ekologicznych opakowaniach.

42

Karolina Rudecka – Miejski Ośrodek Kultury „Amfiteatr” w Radomiu

„Kultura. Przestrzenie Inspiracji” to było dla mnie bardzo inspirujące (jak zapowiadał tytuł) działaniem. Umożliwiło mi ono spotkanie z osobami tak jak ja, parafrazując Weronikę Idzikowską, poruszającymi się we mgle. Odnoszę to określenie do bycia animatorką, a więc osobą z potrzebą wyrażania swojej kreatywności przez działania, funkcjonującą w zderzeniu z potrzebami i gotowością ludzi na moje propozycje (...).

Przemyślana była też sama organizacja wydarzenia. Cieszę się, że odbyło się na początku sezonu edukacyjnego. Dzięki temu uporządkowałam myśli, naładowałam baterie na działanie i poczułam się bezpiecznie. Wspaniale wiedzieć, że nie jest się samemu w pogoni za ideałami, nadwrażliwością emocjonalną, „pasjoholizmem” – że jest duże grono zarówno innych animatorów_ek, jak i instytucji, do których w razie potrzeby mogę zwrócić się o pomoc. Choćby za rok podczas kolejnej edycji.

Kasia Chodoń – Pani od Muzyki

Dzięki udziałowi w wydarzeniu zdobyłem wiedzę i umiejętności przydatne w pracy. „Kultura. Przestrzenie Inspiracji” to również przestrzeń swobodnej wymiany myśli i doświadczeń. Poznałem wiele osób z branży oraz zapoznałem się z ofertą instytucji, w których pracują. Miejsce organizacji warsztatów, wykładów i spotkań oraz zespół odpowiedzialny za ich przygotowanie sprawiają, że było to niepowtarzalne wydarzenie. Z całą pewnością poleciłbym udział w nim każdej osobie ze świata kultury.

Lukasz Kucha – Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Krakowie

Udział w wydarzeniu „Kultura. Przestrzenie Inspiracji” był wartościowym doświadczeniem zawodowym. Mogłam realnie wzmocnić swoje kompetencje z zakresu komunikacji. W mojej opinii na szczególną uwagę zasługuje zaproszenie jako prelegentki Agaty Etmanowicz, która w sposób nowatorski, bezpośredni i przystępny przeprowadziła warsztat dotyczący dostępności. Przestrzeń ARTzony urzeka już od progu – w najwyższym stopniu spełniła standardy komfortu przebywania w przyjaznym obiekcie. Do tego życzliwa kadra organizacyjna w najdrobniejszym szczególe zadbała indywidualnie o każdą osobę.

Agnieszka Pięta-Jadczak, TakSięSkłada



Biogramy¹



Małgorzata Hajto – menedżerka kultury, animatorka kulturalno-społeczna, certyfikowana fundraiserka. Absolwentka Uniwersytetu Jagiellońskiego na kierunkach filologia klasyczna, kulturoznawstwo oraz studiów podyplomowych „Dyplomacja kulturalna”. Od 2005 r. związana z Ośrodkiem Kultury im. C.K. Norwida w Krakowie. Pomysłodawczyni powstania i kierowniczka przestrzeni ARTzona. Koordynatorka projektów dofinansowanych ze środków UE, MKiDN oraz NCK. Laureatka Stypendium Twórczego Miasta Krakowa (2019) w dziedzinie „Zarządzanie kulturą i wspieranie rozwoju kadr kultury”.



fot. Archiwum
Autora

Paweł Ogrodzki – fotograf, trener, animator kultury, z wykształcenia socjolog, z zamiłowania antropolog i dokumentalista. Praktykuje fotografię w wymiarze dokumentalnym. Wiele jego projektów osadzonych jest w nurcie sztuki ze społecznością i animacji kultury, gdzie istotnym celem i materiały artystyczną są relacje społeczne, międzyludzkie. Autor reportaży i dokumentacji fotograficznych, zwłaszcza artystycznej dokumentacji spektakli, warsztatów i procesów twórczych, m.in. Laboratorium Teatralno-Społecznego. Fotograf relacji, również w ramach prowadzonej działalności komercyjnej. Od dawna związany blisko ze SLOT-em, gdzie m.in. jest koordynatorem programu warsztatów Slot Art Festivalu. Współtworzy Grupę Performatywną Chłopaki oraz promuje ideę spotkań w kręgu, zwłaszcza wśród osób socjalizowanych do ról męskich. Więcej info: www.pawelogrodzki.com



fot. Dorota
Kędziora

Aleksandra Biernacka – menedżerka projektów rekrutacyjnych, trenerka komunikacji międzykulturowej, certyfikowana trenerka w metodzie Global Dexterity, zorientowanej na indywidualne podejście do różnic kulturowych. Z wykształcenia ekonomistka i antropolożka kultury, badała zjawisko przedsiębiorczości kobiet beduińskich na Pustyni Negev. Z pasji malarka, akwarelistka, obecnie poszerza swoje umiejętności w kierunku arteterapii.

1 Według kolejności tekstów w katalogu



fot. Beata
Lechowicz

Katarzyna Zwolak – kulturoznawczymi, menadżerka, była pracowniczka humanitarna. Pracowała m.in. dla Polskiej Akcji Humanitarnej, Kongresu Kobiet, Ambasady Brytyjskiej oraz prowadziła misje humanitarne w Donbasie i na granicy libańsko-syryjskiej. Obecnie zarządza think-tankiem WiseEuropa. Założycielka Domowego Klubu Książki, rowerzystka i miłośniczka samotnych, górskich wędrówek. Mieszka w Warszawie z libańską kotką Szu.



fot. Kasia
Bielska

Magda Chołyst – założycielka pracowni Artist in Bloom, edukatorka, coacherka i projektantka. AiB powstało z miłości do twórczych umysłów i z głębokiego przekonania, że kreatywność jest jednym z najważniejszych elementów życia – społecznego i jednostkowego. Artist in Bloom wspiera indywidualny rozwój kariery artystek_ów, tworzy innowacyjne programy edukacyjne pomagające nabywać nowe umiejętności odpowiadające na wyzwania zmieniającego się rynku kultury oraz projektuje procesy badawcze i rozwojowe dla instytucji. www.artistinbloom.eu



fot. Ilona
Idzikowska

Weronika Idzikowska – animatorka kultury, edukatorka praw obywatelskich, trenerka. Na co dzień zajmuje się holistyczną edukacją dzieci i dorosłych, pracą z bezradnością i sprawczością tych, którzy pracują bezpośrednio z innymi ludźmi, ekologią zasobów i przywództwa. Autorka podręczników z zakresu edukacji kulturowej i pracy z dziedzictwem oraz publikacji dla aktywistek i animatorów dotyczących dbania o równowagę i dobrostan. Praktykuje obecność opartą na uważności, współczucie i ciszę.



fot. Archiwum
Autora

Dr Iwo Zmyślony – projektant zmiany, antropolog designu i nowych technologii, metodolog procesów projektowych. Pomaga fajnym organizacjom poprawiać jakość usług, przywództwa i zarządzania, wdrażając kompetencje przyszłości. Współpracuje z Training Tree. Autor podcastu Artfulness, współautor VUCA Nocą.



fot. Podgórski
Dom Fotografii

Żaneta Lipiec-Goj – coacherka, trenerka komunikacji empatycznej i facylitorka. Prowadzi szkolenia i warsztaty rozwojowe dla kobiet i rodziców. Wspiera w budowaniu satysfakcjonującego życia i dobrych relacji, prywatnych i zawodowych. Towarzyszy kobietom na drodze zmiany. Inspiruje do bycia w zgodzie ze sobą oraz otwartości na perspektywę innych osób. Facylituje spotkania, gdzie potrzeba kreatywnych rozwiązań i porozumienia. Absolwentka Szkoły Facylitatorów oraz Szkoły Trenerów Wszechnicy UJ. Ukończyła intensywny trening „Coaching oparty na potrzebach” z Pernille Plantener.



fot. Alina
Żemojdzin

Dorota Brzezińska – psycholog, trenerka i edukatorka. Od 2009 r. współtworzy oraz koordynuje projekty społeczne i edukacyjne w organizacjach pozarządowych oraz instytucjach publicznych. Specjalizuje się w tematyce równości, międzykulturowości oraz integracji społecznej i kulturowej. Od 2017 r. zajmuje się dostępnością przestrzeni i usług dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Prowadzi szkolenia z audiodeskrypcji oraz tworzenia instytucji bez barier. www.dobrapracownia.com



fot. Bartosz
Piskor

Sylwia Bruna – antropolożka kultury, koordynatorka ds. dostępności i specjalistka ds. animacji społecznej w Europejskim Centrum Solidarności. Od 2015 r. aktywnie związana z trzecim sektorem i obszarem trójmiejskich działań społeczno-kulturalnych – pisze, bada i koordynuje wydarzenia. Współtworzy antropologiczne stowarzyszenie – Pracownię Inicjatyw Społecznych DYM. Współpracuje z aktywistkami_ami społecznymi, by wprowadzać zmiany w przestrzeni publicznej (również niefizycznej).



fot. Archiwum
Autorki

Paulina Tota-Stawarczyk – doktorka inżynierka architektka, autorka ponad 20 publikacji naukowych (polskich i zagranicznych), uczestniczka licznych międzynarodowych i krajowych konferencji naukowych i warsztatów projektowych. Współpracuje z organizacjami pozarządowymi, działając na rzecz dostosowania miejskich przestrzeni publicznych do potrzeb wszystkich użytkowników i użytkowniczek. Od 2015 r. związana z Fundacją Machina Zmian, od 2016 na stałe w Fundacji Polska Bez Barrier. Konsultuje rozwiązania, tworzy wytyczne dostępności dla przestrzeni miejskich i budynków, audytuje, szkoli i prowadzi warsztaty. Współautorka „Standardów dostępności dla m.st. Warszawy”, autorka dokumentów: „Wrocławskie standardy dostępności” i „Wrocławskie standardy dostępności. Przestrzenie osiedlowe”. Fanka miasta i kotów.



fot. Krzysztof
Pacholak

Edyta Ołdak – artystka sztuk wizualnych, pedagogka, graficzka, animatorka kultury. Zrealizowała dziesiątki działań ze społecznością lokalną. Obecnie broni pracę doktorską na Wydziale Sztuki Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, poszukując związków między rozmachem działań w przestrzeni publicznej a kameralnością i pokorą pracy nad obrazem i słowem. Miłośniczka, entuzjastka i praktyczka edukacji. Autorka wielu opracowań i scenariuszy przeznaczonych dla osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Posiadaczka dwóch psów czy raczej „posiadana” przez dwa psy. Mama dwóch nastolatków, zgłębiająca kosmos z tym związany.

KULTURA. PRZESTRZENIE INSPIRACJI 2021

Katalog podsumowujący projekt „Kultura. Przestrzenie Inspiracji 2021”

Organizator projektu

ARTzona Ośrodek Kultury im. C.K. Norwida

Redaktorka prowadząca i koordynatorka projektu

Katarzyna Szczęśniak

Współpraca

Małgorzata Hajto, Maciej Kasprzyk, Beata Waśko,
Monika Jastrząb, Jarosław Kłaś, Julia Lachiewicz, Magdalena Kotula,
Marta Kozłowska-Derlatka, Elżbieta Urbańska-Kłapa, Zuzanna Lech,
Justyna Dutka, Brajan Bednarczyk, Ernest Ogórek, Maria Wąchała-Skindzier,
Mariola Mikołajczyk, Marzena Bińczycka, Robert Otto, Józef Gąstoł.

Projekt okładki, skład i projekt graficzny publikacji

Sylwia Doli Doliszna

Redakcja językowa i korekta

Magdalena Petryna

Fotografie

Aleksander Hordziej (jeśli nie zaznaczono inaczej)

Creative Commons Uznanie autorstwa – Na tych samych warunkach 3.0 Polska (BY-SA)
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode.pl>)



**Ministerstwo
Kultury
Dziedzictwa
Narodowego
i Sportu.**

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury,
Dziedzictwa Narodowego i Sportu pochodzących
z Funduszu Promocji Kultury

Projekt jest współfinansowany ze środków Miasta Krakowa

Kraków 2021

ISBN 978-83-963762-0-6

ARTzona

ARTzona Ośrodek Kultury im. C. K. Norwida

ARTzona jest częścią Ośrodka Kultury im. C.K. Norwida w Krakowie. To otwarta przestrzeń działań artystycznych i społecznych. Oferta ARTzony – kierowana do wszystkich grup wiekowych – jest w dużej części kreowana lub inspirowana przez mieszkanki i mieszkańców miasta. Najważniejsze projekty realizowane obecnie w ARTzonie to: „Heroina. Bohaterka. Festiwal Kobiet”, „Halo! Tu Ziemia!”, „Naturalnie Rodzinnie”, „Mała ARTzona”, „Mała Letnia Akademia Folkloru”, „Kreacje. W Sieci Kultury 2021”, „Międzynarodowy Tydzień Bliskości”, „Klub Rodziców w ARTzonie”, „Miejskie Hafciarki”, „Moc Listopadowa”, „Wyjątkowe Historie Powszechne. Dom Kultury”, „Kultura. Przestrzenie Inspiracji 2021”, „FOTOŚWIATY 2021”.

Działania ARTzony realizowane są dzięki wsparciu finansowemu Miasta Krakowa, Ministra Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu, Narodowego Centrum Kultury, Rady Dzielnicy XVIII Nowa Huta oraz ArcelorMittal Poland S.A.

31-959 Kraków

os. Górali 4

12 644 38 98

artzona@okn.edu.pl

www.artzona.okn.edu.pl



Organizator



ARTzona



Ministerstwo
Kultury
Dziedzictwa
Narodowego
i Sportu

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury,
Dziedzictwa Narodowego i Sportu pochodzących
z Funduszu Promocji Kultury

Partnerzy



WYDZIAŁ
SZTUKI
Uniwersytet
Pedagogiczny
w Krakowie



Kulturatka.pl



GŁOS
TYGODNIK
NOWOHUCKI



ISBN 978-83-963762-0-6



9 788396 376206