



**Inkubator innowacji społecznych TransferHUB
od edukacji do zatrudnienia**

KARTA INNOWACJI

Temat, w którym działał inkubator	Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej
Nazwa inkubatora (lidera)	Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych
Nazwa innowacji	Zawód Artystka
Innowator	Future Simple Paulina Czapska
Problem, na który odpowiada pomysł	Indywidualne przekonania na temat swoich możliwości wzmacniane przez przekazy kulturowe i brak wsparcia w najbliższym środowisku jako główna bariera utrudniająca odnalezienie się na rynku pracy młodych kobiet kończących kierunki artystyczne.
Kto może skorzystać z rozwiązania? - odbiorcy innowacji	Młode kobiety, studentki i absolwentki szkół artystycznych.
Kto może skorzystać z rozwiązania? - użytkownicy innowacji	Uczelnie artystyczne, samorządy studenckie szkół artystycznych, organizacje pozarządowe wspierające młode artystki, instytucje kultury, samorządy.
Na czym polega innowacja? - zwięzły opis innowacji	Innowatorki szukały sposobu na to, żeby wzmocnić absolwentki uczeni artystycznych w myśleniu, że bycie artystką faktycznie może być zawodem. Szukały modelu wsparcia artystek wchodzących na rynek pracy, w oparciu o ich potrzeby i zasoby. W rezultacie powstał podręcznik dla młodych artystek wchodzących na rynek pracy i matryca do tworzenia indywidualnych planów rozwoju zawodowego. Równie istotnym efektem testowania innowacji wydaje się społeczność, która zaczęła się tworzyć w trakcie pracy nad innowacją, nadal się rozwija i może pełnić funkcję sieci wsparcia dla zawodowych artystek w przyszłości.
Elementy modelu - produkty końcowe innowacji	Innowacja składa się z trzech produktów (osobnych plików tekstowych): 1. skrypt zawierający model wsparcia młodych artystek; 2. wzór matrycy do tworzenia planu rozwoju zawodowego

	artystek; 3. prezentacja/wizualizacja modelu wsparcia młodych artystek.
Prawa autorskie	<i>Właścicielem autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu jest Skarb Państwa – Ministerstwo Rozwoju. W celu uzyskania prawa do korzystania z autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu dla dowolnego celu, również komercyjnego, należy zwrócić się o przyznanie licencji na wykorzystanie tych praw do ich właściciela. Licencja ta zostanie udzielona nieodpłatnie.</i> <i>Rozpowszechniając lub publicznie wykonując niniejszy Utwór lub jakiegokolwiek utwór zależny, licencjobiorca jest zobowiązany zachować w stanie nienaruszonym wszelkie oznaczenia związane z prawno-autorską ochroną Utworu oraz zapewnić, stosownie do możliwości używanego nośnika lub środka przekazu oznaczenie, a w przypadku utworu zależnego, oznaczenie wskazujące na wykorzystanie Utworu w utworze zależnym (np. "francuskie tłumaczenie Utworu Twórcy," lub "konceptcja na podstawie Utworu Twórcy").</i> Stan prawny na 31 maja 2019 r. <i>Twórczynie: Anna Szapert, Paulina Czapska, Anna Pelc</i>

Inkubator innowacji społecznych TransferHUB od edukacji do zatrudnienia jest częścią projektu „TransferHUB – generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, który realizują: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w partnerstwie z PwC Sp. z o.o. oraz Fundacją Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, finansowanego z Funduszy Europejskich.

SPIS TREŚCI**WSTĘP****PODRĘCZNIK INSTRUKCJA OBSŁUGI****ZAWÓD ARTYSTKA INDYWIDUALNY PLAN ROZWOJU****ROZDZIAŁ 1**

MISTRZYNI W POLU SZTUKI

O ARTYSTCE W PRACY

ĆWICZENIA Z PRACĄ

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

ROZDZIAŁ 2

PLANOWANIE W POLU SZTUKI

O PLANOWANIU PRACY TWÓRCZEJ

ĆWICZENIA Z PRACĄ

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

ROZDZIAŁ 3

ZASOBY TWÓRCZE

O ZASOBACH TWÓRCZYCH

ĆWICZENIA Z PRACĄ

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

ROZDZIAŁ 4

TWÓRCZY NAWYK / OLA NIEPSUJ

O TWÓRCZYCH NAWYKACH

ĆWICZENIA Z PRACĄ

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

ROZDZIAŁ 5

KRYTYKA

O WEWNĘTRZNEJ KRYTYCE

ĆWICZENIA Z PRACĄ

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

ROZDZIAŁ 6

PIENIĄDZE I SZTUKA

O PIENIĄDZACH I SZTUCE

ĆWICZENIA Z PRACĄ

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

ROZDZIAŁ 7

SIEĆ

O TWORZENIU SIECI WSPARCIA

ZRÓB SOBIE SIEĆ WSPARCIA

ZAWÓD ARTYSTKA. MÓJ PLAN

ZAWÓD ARTYSTKA - JAK DZIAŁA MODEL**POSZUKIWANIE PRACY W BRANŻY KREATYWNEJ**

SŁOWNICZEK POJĘĆ PRZYDATNYCH**O NAS****APPENDIX****WSTĘP****Czytelniczko!**

Oddajemy w Twoje ręce pierwszą próbę zapisu istotnego fragmentu naszych dociekań i doświadczeń wynikających z realizacji innowacji społecznej „Zawód Artystka – ćwiczenia z pracą”. Naszego pomysłu na to, **jak wspierać młode kobiety wchodzące na rynek pracy w sektorze kreatywnym**. Zawarte w tej publikacji informacje, teorie i ćwiczenia zostały przetestowane podczas kilkuset godzin pracy grupowej i indywidualnej z odważnymi i gotowymi do dzielenia się swoimi pomysłami kobietami-artystkami. Twórczyniami, którym jesteśmy szalenie wdzięczne i bez których silnej zachęty i wsparcia ta publikacja nie zmateriałizowałaby się tak szybko.

Zgodnie z ich wytycznymi staraliśmy się, żeby nasze „ćwiczenia z pracą” miały charakter bardziej podręcznika niż poradnika. Podręcznika rozumianego jako próba nakreślenia map pojęć, zasygnalizowania drogowskazów i stworzenia zachęty do samodzielnego, a przede wszystkim krytycznego myślenia. Podręcznika w rozumieniu „podręczności” – przystępności, „bycia pod ręką”, jeśli tylko zajdzie taka potrzeba (stąd jego elektroniczna forma i możliwość drukowania niektórych elementów). Podręcznika, w którym wielokrotnie odwołujemy się do koncepcji opracowanych przez uznane już autorki i autorów, bazujemy na teoriach i modelach popartych namysłem, a często także badaniami. **Podręcznika, którego podstawową i najistotniejszą funkcją jest uzupełnienie „żywego” uczenia się** opartego na wzajemnym poznaniu stron w nim uczestniczących. „Żywego” - nie tylko w kontekście rzeczywistego kontaktu, ale przede wszystkim „żywego” w jego jakości - zaciekawieniu, życzliwości oraz ukierunkowaniu na jasny i wspólnie wytyczony cel. Podręcznika, który obok spotkań grupowych i indywidualnych (nazywanych żartobliwie przez ich uczestniczki „**zajęciami wyrównawczymi**”) może działać jak szczepionka wzmacniająca **Twoją osobistą odporność** (rezyliencję).

Liczymy więc, że publikacja, którą opracowałyśmy, wesprze Cię w lepszym rozpoznaniu świata (szczególnie wycinka, dotyczącego Twojego funkcjonowania na rynku pracy). Pobudzi Cię do rozwiązywania problemów, które napotkasz w drodze od edukacji do zatrudnienia. **Zachęci do podejmowania prób robienia z teorii dobrego użytku**. Przede wszystkim mamy jednak nadzieję, że wzmocni Cię w pełnym nieoczekiwanych zwrotów akcji i niepokojów okresie osadzania się w Twojej roli zawodowej.

Jednocześnie, jak sama się przekonasz, uniknięcie poradnikowej stylistyki okazało się dla nas poważnym wyzwaniem. Narracja dotycząca rozwoju tak osobistego, jak i zawodowego została silnie zawłaszczona przez kulturę popularną. Nierzadko wartościowe idee i dobre praktyki są prezentowane w postaci tak uproszczonej i skrótowej, że aż mało „zjadliwej”. Staraliśmy się więc

(choć nie zawsze z powodzeniem) unikać efektu „wiedzy instant”, „5 najważniejszych zasad” czy „7 sposobów na”. Chciałyśmy Ciebie i siebie traktować poważnie. Z drugiej strony, pogrążone w lekturze opracowań z dziedziny psychologii (m.in. pozytywnej, twórczości, pracy i zdrowia), edukacji (m.in. pedagogiki twórczości) oraz licznych badań zarówno ilościowych jak i jakościowych nakreślających krajobraz współczesnego rynku pracy w branży kreatywnej, postanowiłyśmy przekładać ich specjalistyczny język na (mamy nadzieję) zaciekawiającą opowieść.

Jesteśmy młodymi kobietami, matkami i społecznikami. Wciąż żywo pamiętamy, jak zagubione i niepewne siebie i swojej przyszłości byłyśmy w momencie wchodzenia na rynek pracy. Jednocześnie dziś jako aktywne zawodowo edukatorki, trenerki, terapeutki i artystki chcemy podzielić się naszym doświadczeniem i wesprzeć Cię w tym trudnym (jak oceniamy) procesie. Zaszczepić myśl, że tym, co masz, możesz się dzielić i podawać to dalej. **Pokazać, że dookoła są kobiety, które rozumieją przez co przechodzisz, życzą Ci dobrze i są gotowe pomóc na tyle, na ile mogą i potrafią.**

Podsumowując, mamy nadzieję, że podręcznik ten stanie się dla Ciebie pretekstem do lepszego poznania siebie, ale także mocną zachętą do spotkania innych kobiet, które znajdują się w podobnej sytuacji - impulsem do podejmowania ćwiczeń z pracą.

PS Podczas intensywnych miesięcy pracy nad tym podręcznikiem przeszliśmy przez wszystkie opisane tu etapy pracy twórczej.

Paulina Czapska, Anna Szapert , Anka Pelc

Future Simple

www.futuresimple.pl

PODRĘCZNIK INSTRUKCJA OBSŁUGI

1. **SAMA/W GRUPIE:** możesz korzystać z podręcznika sama. Najlepsze efekty przynosi jednak praca w grupie.
2. **PO KOLEI:** czytaj i wykonuj zadania w zaproponowanej przez nas kolejności.
3. **TWÓRZ SWÓJ PLAN:** zacznij od intuicyjnej próby nakreślenia Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego, a następnie wracaj do niego po każdym rozdziale.

4. **ĆWICZ:** uzupełniaj, modyfikuj, dopisuj i skreślaj na każdym etapie pracy z podręcznikiem.
5. **MIERZ POSTĘPY:** obserwuj, sprawdzaj małe przesunięcia, rób małe kroki.
6. **POWOLI:** znajdź swoje tempo pracy z podręcznikiem. Nie śpiesz się.

ZAWÓD ARTYSTKA INDYWIDUALNY PLAN ROZWOJU

Może myślisz, że skoro nie jesteś szefową wielkiego przedsiębiorstwa, nie masz na głowie rady nadzorczej i akcjonariuszy – to planowanie tego, co będziesz robiła za dwa lata, nie ma większego sensu? Stawiasz pierwsze kroki w świecie sztuki? Działasz intuicyjnie? Improwizujesz? Uważasz, że tabelki raczej zabijają, niż wzmacniają kreatywność? Planowanie kojarzy Ci się ze stratą czasu? Po prostu, artystki nie robią takich rzeczy...

Jesteśmy innego zdania. Myślenie długofalowe, planowanie strategiczne, tworzenie śmiałych wizji nie jest domeną wyłącznie przedsiębiorców. Projektowanie przyszłości może przynieść korzyści. Podobnego zdania jest jeden z najbardziej uznanych na świecie psychologów – prof. Philip Zimbardo. W prowadzonych przez wiele lat i opisanych w książce pt. *Paradoks czasu* badaniach wraz ze współpracownikami analizował, w jaki sposób nastawienie wobec czasu wpływa na nasze życie. Dociekania doprowadziły go do wniosku, że osoby planujące swoją przyszłość osiągają lepsze wyniki w pracy, bardziej dbają o swoje zdrowie, a co najistotniejsze są w stanie lepiej przewidzieć i przygotować się na przeszkody na drodze do wybranego celu. Częściej osiągają to, na czym im zależy. Z tego właśnie powodu zachęcamy Cię zarówno do snucia śmiałych wyobrażeń, jak i do rozważnego namysłu nad kolejnymi, małymi krokami.

Tak ukierunkowane myślenie o rozwoju zawodowym może wspierać Cię w procesie podejmowania decyzji, regulować poziom niepewności związanej z pracą, koncentrować Twoją uwagę na oszczędnym gospodarowaniu tym, co już masz; a nawet wspierać w bardziej realistycznym planowaniu konkretnych zadań. Planowanie może być twórczym procesem. Może pobudzać i uruchamiać kreatywność. Być inspirującym i zaskakującym działaniem. Zresztą przekonaj się sama.

TWÓJ PLAN ROZWOJU KROK PO KROKU

Zanim zaczniesz wypełniać formularz do tworzenia swojego planu rozwoju, przeczytaj uważnie całą instrukcję. Specjalny formularz do tworzenia Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego znajdziesz w osobnym pliku (rekomendujemy, żebyś wydrukowała go formacie większym niż a4).

Wykonanie planu zajmuje przeciętnie ok. 30 minut. Zadbaj o wygodne miejsce do pracy. Możesz przejść przez ten proces samodzielnie lub poprosić osobę, w której towarzystwie dobrze się czujesz, żeby towarzyszyła Ci, odczytując kolejne kroki na głos.

KROK 0 // PRZYGOTOWANIE

1. Wydrukuj formularz do tworzenia Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego [dostępny w osobnym pliku pdf].
2. Przygotuj coś do pisania: flamastry, kredki, pastele, ołówki, długopis. Użyj kolorów.

KROK 1 // ANALIZA AKTUALNEJ SYTUACJI

1. Wypełnianie zacznij od ramki o nazwie „Dziś”.
2. Pomyśl o tym, jak aktualnie wygląda Twoje życie zawodowe?
3. Intuicyjnie zilustruj to, co zobaczysz w wyobraźni. Staraj się nie używać słów. Narysuj jak najwięcej szczegółów przedstawiających Twój bieżący krajobraz zawodowy. W tym ćwiczeniu mniej ważna jest forma, a bardziej sam proces przedstawiania Twoich wyobrażeń. Postaraj się więc działać bez zbytniego namysłu i poza kategoriami: „ładny rysunek”, „nie umiem rysować”. Nie ma to zupełnie znaczenia w tym zadaniu.

W wyobrażaniu sobie aktualnej sytuacji zawodowej mogą być pomocne pytania: Nad czym obecnie pracujesz (także w ramach szkoły, Akademii, kursu)? Gdzie i z kim teraz pracujesz (np. staż, pierwsza praca, zlecenie, własny pomysł, przygotowywanie aplikacji na rezydencję, etc.)? Jakie emocje temu towarzyszą? Jakie odczucia pojawiają się w Twoim ciele, gdy o tym myślisz? Co teraz jest ważne? Czego teraz jest najwięcej? Czego najbardziej brakuje?

4. Po wypełnieniu ramki oznaczonej słowem „Dziś” zatrzymaj się na krótkich zdaniach pod spodem i dokończ je. Postaraj się odpowiedzieć precyzyjnie. Zapisz swoje odpowiedzi. Następnie przejdź do „Krok 2 - Projektowanie przyszłości”.

KROK 2 // PROJEKTOWANIE PRZYSZŁOŚCI

1. Jako drugą wypełnij ramkę o nazwie „Za dwa lata”.
2. Wyobraź sobie swoją zawodową przyszłość za dwa lata. Załóż, że wszystko przez ten czas szło w dobrym kierunku i rozwijało się po Twojej myśli.

3. Intuicyjnie zilustruj to, co zobaczysz w wyobraźni. Staraj się nie używać słów. Narysuj jak najwięcej szczegółów przedstawiających Twój krajobraz zawodowy za dwa lata.

W wyobrażaniu sobie swojej sytuacji zawodowej za dwa lata mogą być pomocne pytania: Co robisz? Nad czym pracujesz, gdzie i z kim? Jakie emocje temu towarzyszą? Jakie odczucia pojawiają się w Twoim ciele, gdy o tym myślisz? Co jest ważne na tym etapie? Czego jest najwięcej na tym etapie? Co już potrafisz? Kogo znasz? Jakie doświadczenia są już za Tobą? Z czego jesteś najbardziej zadowolona?

4. Po wypełnieniu ramki o nazwie „Za dwa lata” zatrzymaj się na krótkich zdaniach pod spodem i dokończ je. Postaraj się odpowiedzieć precyzyjnie. Zapisz swoje odpowiedzi.

KROK 3 // WYZNACZANIE KROKU MIŁOWEGO

1. Jako ostatnią wypełnij środkową ramkę o nazwie „Za rok”.
2. Wyobraź sobie swoją zawodową przyszłość za rok. Załóż, że wszystko przez ten czas szło w dobrym kierunku i rozwijało się po Twojej myśli. Intuicyjnie zilustruj to, co zobaczysz w wyobraźni. Staraj się nie używać słów. Narysuj jak najwięcej szczegółów przedstawiających Twój krajobraz zawodowy za rok.

W wyobrażaniu sobie Twojej sytuacji zawodowej za rok mogą być pomocne pytania: Co robisz? Nad czym pracujesz, gdzie i z kim? Jakie emocje temu towarzyszą? Jakie odczucia pojawiają się w Twoim ciele, gdy o tym myślisz? Co jest ważne na tym etapie? Czego jest najwięcej na tym etapie? Co już potrafisz? Kogo znasz? Jakie doświadczenia są już za Tobą? Co na tym etapie wskazuje, że przybliżasz się do „miejsca”, w którym chcesz być za dwa lata?

3. Po wypełnieniu ramki o nazwie „Za rok” zatrzymaj się na krótkich zdaniach pod spodem i dokończ je. Postaraj się odpowiedzieć precyzyjnie. Zapisz swoje odpowiedzi.

KROK 4 // SKALOWANIE

1. Przyjrzyj się trzem obrazom reprezentującym kolejne etapy Twojej ścieżki zawodowej. Co zauważasz?

2. Zastanów się w jakim stopniu wizja z obrazka trzeciego jest już zrealizowana? Co już potrafisz i masz? Zaznacz swoją odpowiedź na pasku procentowym u dołu strony, gdzie 0% oznacza jeszcze nie zaczęłam, a 100% oznacza zrealizowanie celu.

KROK 5 // WYZNACZANIE PIERWSZEGO KROKU

1. Zastanów się teraz jaki będzie pierwszy krok przybliżający Cię do realizacji tego planu? Od jakiego najmniejszego działania zaczniesz, żeby w przyszłym tygodniu poznać, że przesuwasz się na skali o 1%? Zapisz swoją odpowiedź.

KROK 6 // WERYFIKACJA PLANU I MIERZENIE POSTĘPU

1. Wracaj do swojego planu. Poprawiaj. Modyfikuj. Uzupełniaj o nowe dane. Sprawdzaj, co jest możliwe.
2. Za miesiąc sprawdź, o ile i czy wzrosła wartość na pasku procentowym. Wyznacz kolejny mały krok. Zupełnie naturalnym jest także fakt, że od czasu do czasu możesz mieć wrażenie, że nie przybliżasz się do celu, a być może nawet się oddalas. To całkowicie normalne, proces osiągnięcia celu nie musi być linearny.
3. Powtarzaj czynności z pkt 1 i 2 tak długo jak potrzebujesz i oceniasz, że jest to pomocne.

Zachęcamy, żebyś wracała do stworzonego przez siebie planu na każdym etapie pracy z podręcznikiem. W kolejnych rozdziałach znajdziesz zachęty i inspiracje, jak możesz to robić.

Potraktuj pracę ze szkicowaniem i aktualizowaniem planu rozwoju zawodowego, jak tworzenie swojej autorskiej mapy. Mapy pełnej drogowskazów, wskazówek i znaków ostrzegawczych. Jak pewnie wiesz z własnego doświadczenia, mapa przydaje się szczególnie w sytuacji, kiedy znajdujesz się nieznanym sobie dotąd miejscu. Wchodzenie na rynek pracy może być właśnie takim wkraczaniem i odkrywaniem nowego terenu.

Pracując i wspierając kreatywne osoby zauważyliśmy, że **mierzenie postępów, weryfikowanie i uszczegóławianie wstępnych założeń** pomaga nie tylko „trzymać się raz obranego kursu”, ale też usprawnia podejmowane działania. Regularne powracanie do Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego może więc wspierać Cię we wprowadzaniu zmian (np. wzmacnianiu twórczych nawyków), obniżyć napięcie związane ze stresującym momentem wchodzenia na rynek pracy lub szukaniem dla siebie nowego, bardziej korzystnego w nim miejsca. Będzie wsparciem w nauce doceniania swoich wysiłków i osiągnięć. Może w końcu pomóc Ci wrócić na szlak, kiedy okaże się, że niepostrzeżenie „wylądowałaś” nie tam gdzie chciałaś.

ROZDZIAŁ 1 – O ARTYSTCE W PRACY

Mistrzynie w polu sztuki

Czym jest mistrzostwo? Przyjmijmy, że: mistrzyni to osoba, która w swojej dziedzinie osiągnęła więcej niż inni i pokazała innym nową drogę. Jest prekursorką, innowatorką, mentorką, osobą, za którą idą inni. Od której się uczą. Która w swojej dziedzinie zostawiła trwały ślad.

Jak być mistrzynią? Jakie twórcze nawyki największych przedstawicielek świata kultury, sztuki, nauki, medycyny, architektury, mediów, biznesu możemy przenieść na własne dziedziny i własne działania? Obserwujmy je.

Mistrzostwo objawia się przede wszystkim w podejściu do siebie i sytuacji. Kobiety osiągające w swoich dziedzinach mistrzostwo realizują zawsze swoje pasje, dzięki czemu:

nie czują zmęczenia - praca nie jest dla nich wysiłkiem

nie mają poczucia skrzywdzenia

nie czują, że coś poświęcają, nawet jeśli tak jest

nie biorą pod uwagę pojęcia „emerytury”.

Warto stworzyć własny Kodeks Mistrzyni, wewnętrzny kodeks etyki wobec siebie samej i wobec odbiorców. Bo mistrzostwo jest dowodem na czystość intencji i szczerą pasję. W tym kodeksie mogłyby znajdować się takie założenia:

Ciągła, nigdy niekończąca się edukacja, bo wszystko jest inspiracją.

Odporność na krytykę, bo twórczyni powinna znaleźć w sobie siłę, żeby mówić własnym głosem, niezależnym od poklasku, nienastawionym na popularność, nieuzależnionym od lajków/głasków.

Odporność na oczekiwania, bo nie chodzi o tworzenie czegoś, na co aktualnie jest popyt/moda, tylko tego, do czego sama w głębi serca jest przekonana. Tylko wtedy pojawia się siła twórcza, dzięki której osiąga się szczyty.

Koncentracja na jednym zadaniu naraz, bo dzieło na to zasługuje.

Zgoda na to, że coś może się nie udać, bo droga do dzieła czasem prowadzi przez etapy pośrednie i żeby osiągnąć jakość, trzeba czasem rezygnować z pomysłów, które do niej nie doprowadzą.

Czytanie. Bez przerwy, wszystko i dużo.

Niepoddawanie się złym emocjom, bo osoby twórcze i skoncentrowane na twórczości nie mają miejsca ani siły na złe emocje wobec innych ludzi.

Słuchanie intuicji. Niech ona rozstrzyga dylematy.

Na różnych etapach rozwoju różne osoby mogą być dla nas mistrzyniami. Dostrzegajmy je. I to, jak same osiągamy mistrzostwo.

Anna Luboń - dziennikarka, szefowa działu kultury magazynu ELLE, autorka książki *Mistrzynie*.

O ARTYSTCE W PRACY

Nie zawsze, kiedy wybierasz ścieżkę życiową, zdajesz sobie sprawę z tego, jakie są realia zawodu. Czy wiesz, z jakimi problemami borykają się twórcy i twórczynie? Jakie znaczenie ma w świecie sztuki Twoja płeć?

Ten rozdział pokazuje, że wątek płci nie jest obojętny w świecie sztuki. Zachęcamy Cię, żebyś zastanowiła się nad określeniem „**sztuka kobieca**” w kontekście stosunkowo krótkiej historii kobiet na akademiach artystycznych oraz niewielkiej reprezentacji sztuki tworzonej przez kobiety w galeriach. Przedstawimy dane, które pokazują, że na co dzień kobiety doświadczają **dyskryminacji płciowej** zarówno na uczelni, jak i na rynku sztuki. Lektura tego rozdziału pozwoli Ci zobaczyć, z jakimi trudnościami wiąże się zawód artystki, a także z nowej perspektywy spojrzeć na swoje własne doświadczenia. Dowiesz się m.in.: co to jest „**efekt św. Mateusza**”, **kapitał symboliczny** i **społeczny**. W tym rozdziale konfrontujemy Cię z opisaną w licznych raportach rzeczywistością. Pamiętaj, że dopiero, gdy uświadomisz sobie pewne mechanizmy, możesz zacząć odzyskiwać wpływ. Chcemy pokazać Ci, że indywidualne trudności, których doświadczasz, są silnie związane z szerszym społecznym kontekstem Twojego funkcjonowania. Uważamy tytuł opublikowanego przez Carol Hanisch w latach 70. eseju ***The Personal is Political*** [przyp. red. rozumiany jako: to, co osobiste jest polityczne] za wart przywołania.

Minęło właśnie sto lat, od kiedy Zofia Bałtarowicz-Dzielińska została pierwszą studentką Akademii Sztuk Pięknych¹. Młoda artystka marzyła, żeby studiować rzeźbę, przyjechała więc do Krakowa, by odnaleźć tam Jacka Malczewskiego i (przekonana, że tylko wielki artysta rozpozna jej talent) pokazać mu swoje prace. Miała rację - zachwycony Malczewski zarekomendował młodą rzeźbiarkę do Akademii. Bałtarowicz została pierwszą studentką w

¹ W Warszawie pierwsze studentki uczyły się od 1904 roku, jednak ASP była wtedy instytucją prywatną i działała pod nazwą Szkoły Sztuk Pięknych.

historii uczelni, która nie musiała przebierać się w męski strój, tak jak Zofia Stryjeńska, która, żeby studiować w Monachium musiała zarejestrować się pod imieniem i nazwiskiem swojego brata. A jednak, gdy koledzy z roku chcieli docenić jej sztukę, mówili: „koleżanka Baltarowicz nie jest kobietą, koleżanka Baltarowicz to człowiek”². W ich przeświadczeniu sztuka tworzona przez kobiety była czymś nienaturalnym i gorszym.

Minęło sto lat, a określenie „sztuka kobieca” wciąż nie brzmi poważnie i wywołuje wiele kontrowersji. Możemy niuansować je na trzy odmiany, które przenikają się wzajemnie: **sztukę kobiecą** (żeńską, *feminine art*), przedstawiająca tak zwany „kobiecy świat” (czyli np. macierzyństwo, emocjonalność), **sztukę feministyczną** (*feminist art*), zaangażowaną politycznie i krytyczną wobec patriarchy oraz **sztukę kobiet** (*female art*), która jest „próbą odnalezienia przez artystki-kobiety siebie, własnego stylu twórczego”³.

Zwolennicy tego terminu podkreślają, że doświadczenie społeczno-biologiczne kobiet różni się od doświadczenia mężczyzn. Warto jednak zadać sobie pytanie, czy rozgraniczenie na sztukę męską i kobiecą jest potrzebne, skąd ono wynika oraz jakie są jego konsekwencje? Dlaczego na przykład nie mówimy „literatura męska”, a jednocześnie w księgarniach znajdują się działy dedykowane „literaturze kobiecej”, kojarzonej pejoratywnie, jako mniej ważnej od tej „prawdziwej”, bo tworzonej przez mężczyzn? Zdaje się, że określenie „sztuka kobieca” spycha kobiety gdzieś na obrzeża twórczości, zamyka w ciasnych ramach, zawęża tematykę i możliwość interpretacji.

Na peryferyjność kobiet w sztuce zwraca uwagę amerykańska anonimowa grupa Guerrilla Girls, która zasłynęła w 1989 roku plakatem, z którego padało pytanie: „Do women have to be naked to get into the Metropolitan Museum?” [przyp. red.: „Czy kobieta musi być nago, żeby pokazać się w Metropolitan Museum?"]. Przedstawiono wtedy druzgocące dane: tylko 5% dzieł znajdujących się w dziale sztuki współczesnej największej kolekcji w USA zostało stworzonych przez kobiety, natomiast aż 85% prac stanowiły akty kobiece⁴. Inna praca Guerrilla Girls podsumowywała świat sztuki na starym kontynencie: „It’s even worse in Europe” [przyp. red.: „W Europie jest jeszcze gorzej”]. 30 lat później, w 2016 roku, artystki powróciły do tematu pytając: „Is it even worse in Europe?” [przyp. red.: „Czy w Europie jest

²M. Nowicka, *Koleżanka Baltarowicz to człowiek... O pierwszej studentce krakowskiej ASP*, 2017, <http://krakow.wyborcza.pl/krakow/7,44425,22407843,kolezanka-baltarowicz-to-czlowiek-o-pierwszej-studentce-krakowskiej.html>] (dostęp 19.11.2017).

³I. B. Czajowska, *Sztuka kobiet jako zjawisko społeczne*, „Kobieta i biznes” 2004, tom 12, nr 1-4, s. 12.

⁴ Strona www Guerrilla Girls [<https://www.guerrillagirls.com/19891990-projects/eiqe43u6qe9n2s5u7g55b4gbuq7hjh>] (dostęp 19.11.2017).

jeszcze gorzej?"]. Aktywistki rozesłały wtedy ankiety do europejskich instytucji sztuki współczesnej, od wielu (m.in. do Centre Pompidou) nie uzyskały odpowiedzi⁵.

W akcji wzięło udział pięć polskich instytucji, a po przeczytaniu ich odpowiedzi artystki zapytały z nadzieją: „Is it even better in Poland?” [przyp. red.: „Czy w Polsce jest lepiej?"]. Na pierwszy rzut oka może się wydawać, że mamy z czego być dumne - wśród stanowisk dyrektorskich dominowały kobiety (Joanna Mytkowska z Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie, Dorota Monkiewicz z Muzeum Współczesnego Wrocław, Hanna Wróblewska z Zachęty i Viola Krajewska z Centrum Sztuki WRO)⁶. Dodatkowo, Guerrilla Girls zwróciły uwagę na fakt, że Muzeum Współczesne we Wrocławiu znajduje się wśród (jedynie) dwóch instytucji, których kolekcje zawierają przynajmniej 40% prac stworzonych przez artystki. Czy w Polsce pozycja kobiet w polu sztuki wygląda faktycznie tak dobrze?

Kobiety i uczelnie artystyczne

Po zakończeniu drugiej wojny światowej, kiedy ilość studentek i studentów zrównała się⁷, na artystyczne kierunki napływało coraz więcej kobiet. Według najnowszych danych **studentki stanowią aż 77%⁸ uczących się w Akademiach Sztuk Pięknych⁹**. Chociaż na studiach artystycznych widocznie dominują kobiety, niestety nie przekłada się to na wyższe szczeble kariery akademickiej – **już tylko 22% z nich ma tytuł profesorski¹⁰**, a stanowisko rektora zostało po raz pierwszy objęte przez kobietę dopiero w 2008 roku w Gdańsku¹¹.

Autorki raportu Fundacji Katarzyny Kozyry „Marne szanse na awanse?”, w którym zebrano badania na temat obecności kobiet na uczelniach artystycznych w Polsce, zastanawiają się, jak to możliwe, że artystki „wykruszają się” na drodze do kariery uniwersyteckiej. Jak się okazuje, już brak kobiecych wzorców wśród kadry ma znaczący wpływ na studentki. Podświadomy przekaz, który otrzymujesz, to: „kobiety po prostu nie robią kariery”. Biorąc pod uwagę, że osoby sprawujące władzę na uczelniach częściej wybierają na swoich następców osoby tej samej płci [m.in. w wyniku niewielkiej ilości kobiet na najwyższych

⁵ K. Sienkiewicz, 2016, *Guerrilla Girls a sprawa polska*, <https://sienkiewiczkarol.org/2016/12/10/guerrilla-girls-a-sprawa-polska/> (dostęp 19.11.2017).

⁶ Ibidem.

⁷ K. Kozyra Foundation, *Marne szanse na awanse. Raport z badania na temat obecności kobiet na uczelniach artystycznych w Polsce*, 2015, s. 7.

⁸ W przypadku uczelni artystycznych (oprócz plastycznych) kobiety wciąż dominują, lecz w mniejszym stopniu - jest to 65% , Katarzyna Kozyra Foundation, Ibidem, 2015, str. 6.

⁹ K. Kozyra Foundation, Ibidem, 2015, s. 5.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Ibidem., s. 9.

szczeblach] młode artystki rzadziej są dopuszczane „do obiegu”. Twarde dane tylko to potwierdzają: w publicznie ogłaszanych konkursach na stanowisko akademickie bierze udział o połowę więcej kobiet niż w zamkniętych procesach rekrutacyjnych¹² (a przecież studentów jest pięć razy mniej niż studentek). Dzieje się tak m.in. dlatego, że mentorzy mają tendencję do wspierania tych kandydatów, którzy są „przedłużeniem ich samych”, co może dotyczyć podobieństwa stylu, sposobu bycia oraz płci. O ile studentki deklarują, że w byciu artystą pomaga bycie mężczyzną, większość studentów uważa już płeć za nie grającą roli¹³.

Ogromne znaczenie ma także to, co nazywamy drobnymi, codziennymi sytuacjami w relacji akademickiej: jakość komunikacji, zachęta do działania, zarówno pochwały, jak i konstruktywna krytyka. Osoby, które są wspierane, wzrastają, a każdy nawet drobny sukces prowadzi je do kolejnych, większych osiągnięć. Nazywamy to zjawisko „**efektem św. Mateusza**”¹⁴ – polega ono na pomnażaniu tego, co już zostało nam dane. Jest to mechanizm tym istotniejszy w dziedzinie sztuki, gdzie dzieło wartościuje się subiektywnie, wedle własnego uznania, a pozytywna ocena - lub jej brak - przekłada się bezpośrednio nie tylko na szansę na dalszą współpracę, możliwość uzyskania stypendium czy bycia zatrudnioną, ale też w relacji mistrz-uczeń (lub mistrzyni-uczenica) wpływa znacznie na samoocenę studentki czy studenta.

Bywa, że krytyka prac tworzonych przez artystki nie zawsze jest konstruktywna, a dziewczyny oceniane są przez pryzmat stereotypów związanych ze „słabą” płcią. Przykład z czasów studenckich podaje Katarzyna Kozyra: „na przedmiocie, na którym waliło się w blachę i spawało, obowiązywał zakaz dotykania się do spawarki przez dziewczyny, co w oczywisty sposób nas wykluczało. (...) Nasza angielska przyjaciółka Emma była oburzona, bo lubiła spawać i różną piłą elektryczną”¹⁵. Jeszcze bardziej wykluczający kobiety sposób myślenia dominował przez lata w nauce, gdzie już nie tylko działanie z użyciem siły, ale też praca intelektualna uważana była za „fizycznie wymagającą”¹⁶. Jak zauważają autorki raportu „Marne szanse [...]”, gdyby podążać za tą logiką, praca artystyczna lub naukowa byłaby fizycznie wymagająca, a w związku z tym niedostępna dla kobiet, podczas gdy na przykład rodzenie oraz wychowanie dzieci już nie niosłoby ze sobą takiego ryzyka zmęczenia”¹⁷.

¹² Ibidem, s. 15

¹³ *Artysta-Zawodowiec. Portret artysty z czasów młodości. Raport z badania*, 2017, s. 7.

¹⁴ K. Kozyra Foundation, *Marne szanse na awanse...*, op.cit., s. 16.

¹⁵ M. Stelmach, *Marne szanse na awanse. Rozmowa z Anną Gromadą*, <http://www.dwutygodnik.com/artykul/6401-marne-szanse-na-awanse.html> (dostęp 19.11.2017).

¹⁶ K. Kozyra Foundation, *Marne szanse na awanse...*, op.cit., 2015, s. 17.

¹⁷ Ibidem, s. 18.

To pokazuje, jak **ważny jest pozytywny kobiecy wzorzec, do którego studentka może się odnieść** i dzięki temu bardziej uwierzyć we własne siły. Wyobraź sobie, że pomimo tak silnego sfeminizowania dziedziny sztuki, odpowiadając na pytanie o najważniejsze osoby tworzące współcześnie sztukę w Polsce, absolwentki i absolwenci ASP wskazali kobiety jako jedyne 18% spośród wymienionych nazwisk¹⁸.

Niestety, **w trakcie trwania studiów kobiety tracą pewność siebie**, podczas gdy mężczyźni ją zyskują - aż dwa i pół razy więcej studentek nie wierzy w siebie (22% studentek do 9% studentów), podczas gdy pod koniec nauki pozytywnie oceniło swoją sztukę 72% mężczyzn w porównaniu z 63% kobiet¹⁹. I chociaż z każdym rokiem studentki tracą pewność siebie, poświęcają na twórczość coraz więcej czasu - podczas III, IV i V roku studiów pracują aż o 12 godzin tygodniowo więcej niż mężczyźni²⁰. Można przypuszczać, że jedną z przyczyn jest silniejsza niż u mężczyzn potrzeba bycia docenioną²¹.

Wzmógł się wysiłek kobiet wyklucza hipotezę, według której studentki miałyby coraz mniej pracować w związku z „naturalną” potrzebą założenia rodziny. Wciąż pokutuje przekonanie, że asystentki szybko odchodzą na urlop macierzyński, więc przyjmowanie nowych doktorantek nie ma sensu. Ponad połowa studentek deklaruje, że jest w stanie poświęcić karierę artystyczną dla rodziny. Co ciekawe, twierdzi tak więcej kobiet niż mężczyzn [58% versus 52%]²². Jednocześnie [co niezwykle istotne], wyczuwając nad sobą „szklany sufit”, kobiety częściej niż mężczyźni oceniają bardziej samo prawdopodobieństwo zajęcia się rodziną, niż faktyczną chęć zajęcia się nią²³.

Jak widać, **będąc kobietą i studiując na artystycznej uczelni doświadczasz wielu nierówności, z których część jest na pewno widoczna, a część wydaje się być „przezroczysta”**, ponieważ jesteś do nich przyzwyczajona. Naświetlenie ich i podjęcie kroków ku zmianie sytuacji to obowiązek zarówno studentek i studentów, jak i struktur uczelnianych. W październiku 2017 roku, w rocznicę Czarnego Protestu, działając pod hasłem „Jesteśmy realistkami - żądamy niemożliwego!”²⁴, środowisko studentek i studentów warszawskiej ASP wyszło z inicjatywą

¹⁸ M. Krajewski, F. Schmidt, *Wizualne niewidzialne. Sztuki wizualne w Polsce stan, rola i znaczenie*, 2016, s. 27.

¹⁹ K. Kozyra Foundation, *Marne szanse na awanse...*, op.cit., s. 35

²⁰ Ibidem, s. 32.

²¹ Fundacja Bęc Zmiana, *Fabryka sztuki. Raport z badań Wolnego Uniwersytetu Warszawy*, 2014, s. 267.

²² K. Kozyra Foundation, *Marne szanse na awanse...*, op.cit., s. 28.

²³ A. Gromada, D. Budacz, J. Kawalerowicz, A. Walewska, *Kobiety na uczelniach artystycznych: Marne szanse na awanse?*, <http://www.rmfm24.pl/fakty/polska/news-kobiety-na-uczelniach-artystycznych-marne-szanse-na-awanse.nId.1941198>] (dostęp 19.11.2017).

²⁴ <https://czarnyprotestasp.tumblr.com/listotwarty> (dostęp 30.11.2017).

utworzenia na uczelni stanowiska specjalistki/specjalisty ds. równouprawnienia. Niemożliwe być może staje się możliwe w mikroskali - we współpracy z rektorem warszawskiej akademii podjęte zostały pierwsze kroki w celu utworzenia takiego stanowiska [zachęcamy Cię do śledzenia rozwoju tej sprawy].

Artystka w środowisku pracy

Hans Abbing, autor książki *Why Are Artists Poor* twierdzi, że **zdający na akademię młodzi artyści niewiele wiedzą o realiach świata sztuki**.²⁵ Niestety, sytuacja nie wygląda najlepiej, a nierówności płciowe, które opisałyśmy w kontekście edukacji artystycznej, rozbrzmiewają dalej na rynku sztuki.

Artyści pracują przede wszystkim projektowo, zatrudnieni są na umowach cywilno-prawnych, a ich zarobki są niewielkie. Tylko 4% utrzymuje się z jednej pracy, zdecydowana większość ma kilka źródeł dochodu²⁶. Dotyczy to zwłaszcza młodych twórców, przyzwyczajonych do niestabilności zatrudnienia, gdzie okresy wzmożonej pracy przeplatają się z okresami bezrobocia. Główne bolączki polskiego artysty i artystki można wymienić jednym tchem - są to: „brak poczucia bezpieczeństwa egzystencjalnego, nieregularność dochodów i stałych zleceń, brak ujednoliconych stawek, trudność jednoznacznej oceny efektów pracy, z podziałem na działalność artystyczną i tzw. chałtury, z ograniczoną liczbą potencjalnych nabywców swoich prac”²⁷.

Autorzy raportu *Trajektorie sukcesu artystycznego. Strategie adaptacji artystów w polu kultury* wyłonili trzy główne modele adaptacji artystów i artystek do sytuacji panującej na rynku pracy: **model hybrydowy** (tzw. „podwójne życie”, gdzie twórcy podejmują się prac nie związanych ze sztuką w celu zarobku, aby móc tworzyć sztukę „po godzinach”), model **„wokół kultury”** (polegający na podjęciu pracy w polu kulturalno-edukacyjnym, pośrednio związanej ze sztuką, gdzie tworzy się przede wszystkim poza życiem zawodowym) oraz model **„permanentny brak czasu”** (zakładający życie z pracy twórczej, przy wielości projektów, zleceń, itd.)²⁸. Czy to brzmi znajomo?

Według zgromadzonych danych jedynie 2% Polaków kupuje sztukę, a jej średnia, jednostkowa cena nie przekracza 150 zł. Ponad to zawód twórcy nie zapewnia bezpieczeństwa socjalnego:

²⁵ Z. Płoska, Ł. Ronduda, *Ekwiwalent pieniężny. Artyści mówią o ekonomii podczas Warsaw Gallery Weekend*, http://wyborcza.pl/1,75410,16711245,Ekwiwalent_pieniezny__Artysci_mowia_o_ekonomii_podczas.html (dostęp 19.11.2017).

²⁶ M. Krajewski, F. Schmidt, *Wizualne niewidzialne...*, op.cit., s. 37.

²⁷ Ibidem.

²⁸ A. Bachurz, K. Stachura, *Trajektorie sukcesu artystycznego. Strategie adaptacji artystów w polu kultury*, 2016, s. 72.

tylko ⅓ artystów i artystek uzyskuje dochody powyżej 3,5 tysiąca złotych, za to aż 40% zarabia mniej niż 2 tysiące złotych, a i tak średnie dochody na osobę zawyża fakt, że większość z nich nie założyła rodziny²⁹. I w tej kwestii sytuacja kobiet jest niestety gorsza od sytuacji mężczyzn: podczas gdy dochód ze sprzedaży prac artystów mieści się w 12% ich całego budżetu, dla kobiet ten procent zmniejsza się do 7%³⁰. Nierówności dotyczące płci znów często pozostają poza świadomością środowiska artystycznego - **kobiety zarabiają znacznie mniej niż mężczyźni, natomiast w subiektywnej ocenie swoich zarobków nie widzą różnicy między zarobkami mężczyzn**³¹. Niestety, nie wyrażają przy tym większego niezadowolenia ze swoich zarobków niż mężczyźni³² deklarując, że „płeć nie gra roli”.

Czy często wykonujesz jakąś pracę za darmo, „do portfolio” czy „po znajomości”? Nie jesteś sama. Autorzy badania *Fabryka Sztuki* prowadzonego przez Wolny Uniwersytet Warszawy wskazują, że ponad połowa twórców i twórczyń kultury (są to wspólne dane dla artystów, pracowników wsparcia, czyli koordynatorów lub administracji oraz dla kuratorów) wykonuje częściowo swoją pracę za darmo, a aż ⅓ pracuje w większości za darmo³³!

Dlaczego artystki i artyści tak dużo pracują bez zapłaty? Część osób uważa, że tworząc bez wynagrodzenia, nie ma obowiązku w żaden sposób cenzurować swojej sztuki³⁴. Dodatkowo, w sztuce życie prywatne ściśle przeplata się z życiem zawodowym³⁵. Z tej logiki wynika więc, że pracują za darmo, żeby budować swój **kapitał symboliczny**, konieczny, by się rozwijać - zdobywać doświadczenie, wiedzę o sposobie funkcjonowania świata sztuki i prestiż; lub **kapitał społeczny** - poznawać nowych ludzi, którzy pomagają zdobyć pracę lub, po prostu, wzbogacają życie prywatne³⁶. Co zastanawiające, według raportu *Fabryka sztuki* kobiety rzadziej pracują bez wynagrodzenia, a jednocześnie wykazują większy entuzjazm do tego typu pracy³⁷. To zaskakująca informacja, biorąc pod uwagę, że wiodą prym wśród osób o dochodach poniżej 2 tysięcy złotych. Niestety, można podejrzewać, że takie dane wynikają z faktu, że kobiety przeważają wśród pracowników kulturalnych, których też bierze pod uwagę

²⁹ M. Kozłowski, J. Sowa, K. Szreder (red.), *Fabryka sztuki. Raport z badań Wolnego Uniwersytetu Warszawy*, 2014, s. 36.

³⁰ Ibidem, s. 191.

³¹ Ibidem s. 44.

³² Ibidem, s. 291.

³³ Ibidem, s. 51.

³⁴ A. Bachurz, K. Stachura, op.cit., s. 74.

³⁵ Fundacja Bęc Zmiana, *Fabryka sztuki...*, op.cit., s. 72.

³⁶ Ibidem., s. 51.

³⁷ Ibidem, s. 131.

badanie, a którzy częściej niż artyści i artystki dostają zapłatę za swoją pracę. Możliwe też, że kobiety inaczej postrzegają pracę za darmo niż mężczyźni³⁸.

Tworzenie własnej sztuki, praca w ciekawych projektach, bliskie powiązanie życia towarzyskiego i zawodowego - te aspekty powodują, że chociaż artyści żyją biednie, kochają swoją pracę. Traktują sztukę jako powołanie, sposób na życie oraz jako jego sens. I właśnie dlatego, chociaż zarabiają mało, a realia pracy są bardzo trudne, aż 97,1% artystów i artystek nie chce rezygnować z zawodu³⁹.

Złudne poczucie wolności rekompensuje w pewien sposób **zupełny brak stabilności finansowej, towarzyszący pracy artystycznej**. Dominują nieregularne zarobki i praca przy kilku projektach na raz, **często brak ubezpieczenia zdrowotnego, możliwości opłacania składek emerytalnych**, a także - zwyczajnie - **brak czasu**; praca kosztem odpoczynku, czasami także zdrowia. Zderzenie z wyzwaniem w takich realiach, np. w wypadku długotrwałej choroby lub w przypadku założenia rodziny jest bolesne.

W podobnie trudnej sytuacji są także najbardziej znani polscy artyści, np. Zbigniew Libera, który plasuje się na szóstym miejscu listy najczęściej pojawiających się w mediach nazwisk⁴⁰. Libera jest współzałożycielem **Obywatelskiego Forum Sztuki Współczesnej [OFSW]**, ruchu walczącego o poprawę sytuacji twórców, m.in. poprzez objęcie artystów systemem ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych. OFSW przygotowało również **Czarną księgę polskich artystów**, publikację ukazującą różnice między popularnym postrzeganiem artysty i aktu twórczego a rzeczywistością, w której tworzą artyści.

Artystka i rodzina

Na pytanie: „Jakie masz plany na przyszłość?”, ponad 60% kobiet-artystek odpowiada, że chce poświęcić się sztuce⁴¹. Przykładem takiej postawy jest Marina Abramović, która mówi wprost, że z jej punktu widzenia praca artystyczna i rodzina wykluczają się⁴².

Według danych przedstawionych w badaniach, zdecydowana większość artystów i pracowników sztuki jest bezdzietna. 13% badanych posiada jedno dziecko, a dwójkę - 8%⁴³. Jak już wiesz, częściowo wynika to stąd, że środowisko artystyczne jest skłonne poświęcić

³⁸ Fundacja Bęc Zmiana, *Fabryka sztuki...*, op.cit., s. 128.

³⁹ Rynek pracy artystów i twórców w Polsce.

⁴⁰ M. Krajewski, F. Schmidt, *Wizualne niewidzialne...*, op.cit., s. 25.

⁴¹ *Artysta-Zawodowiec. Portret artysty z czasów młodości. Raport z badania*, 2017, s. 8.

⁴² M. Abramovic. Miałam trzy aborcje”, *Gazeta Wyborcza*, 2016, <http://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/1,115167,20464581,marina-abramovic-mialam-trzy-aborcje.html> (dostęp 19.11.2017).

⁴³ Fundacja Bęc Zmiana, *Fabryka sztuki...*, op.cit., s. 118.

życie rodzinne dla sztuki, z drugiej strony - warunki do założenia rodziny są wyjątkowo niesprzyjające. Tak, jak w innych branżach, macierzyństwo może być źle ocenione w procesie rekrutacyjnym, często jest też powodem przerwy w pracy i „wypadania z obiegu”.

Marina Abramović w jednym z uznanych za kontrowersyjny wywiadów powiedziała wprost o swoich trzech aborcjach⁴⁴, twierdząc: „Moim zdaniem [posiadanie dzieci – przyp. red.] jest powodem, dla którego kobiety nie odnoszą takich sukcesów w świecie sztuki jak mężczyźni. Jest mnóstwo utalentowanych kobiet. Czemu jednak to mężczyźni zajmują ważne stanowiska? To proste. Miłość, rodzina, dzieci – kobiety nie chcą poświęcać tego wszystkiego”⁴⁵.

W odmienny sposób sprawę postrzega Marina Cashdan, która w artykule dla portalu Artsy⁴⁶ polemizuje z wypowiedzią swojej imienniczki: „Każda kobieta ma prawo podjąć decyzję: czy chce, czy nie chce mieć dzieci. I jak ich mężczy odpowiednicy, kobiety – artystki, które podejmują decyzję o posiadaniu dzieci, nie powinny czuć, że poświęcają w tym celu swoją karierę”⁴⁷. Cashdan stawia także ciekawie pytania o definicję „sukcesu” w polu sztuki i „kariery” artystycznej. Czy współcześnie wciąż obowiązują nas te same, ustalone [głównie przez mężczyzn] dziesiątki, jeśli nie setki lat temu kryteria i kategorie? Co dla Ciebie oznacza satysfakcja zawodowa? Po czym poznajesz, że ktoś jest „mistrzynią w polu sztuki”? Czy potrafisz odróżnić zewnętrzne oznaki sukcesu od osobistego spełnienia? Być może jeśli więcej kobiet - artystek będzie ujawniało swoje historie (herstorie) życia osobistego i zawodowego, opowiadało o swoich wyborach i związanych z nimi kosztach, młodym artystkom łatwiej będzie tworzyć mapę odniesień do własnych doświadczeń czy wyborów. Poszerzy się paleta „opcji do pomyślenia”. Warto więc zastanowić się, jaki model życia zawodowego chcesz realizować. Kto i co będzie Cię w tym wspierać, a co stanie temu na przeszkodzie?

Osobiste jest polityczne

Przedstawione informacje nie napawają optymizmem, mamy jednak nadzieję, że skłonią Cię do zastanowienia się nad tym, **jakie jest Twoje środowisko pracy?** Zachęca do przygotowania

⁴⁴ <https://www.theguardian.com/artanddesign/2016/jul/26/marina-abramovic-abortions-children-disaster-work> (dostęp 30.11.2017).

⁴⁵ Oryginalny cytat: “In my opinion that’s the reason why women aren’t as successful as men in the art world. There’s plenty of talented women. Why do men take over the important positions? It’s simple. Love, family, children – a woman doesn’t want to sacrifice all of that.”

⁴⁶ <https://www.artsy.net/article/artsy-editorial-why-motherhood-won-t-hinder-your-career-as-an-artist> (dostęp 30.11.2017).

⁴⁷ Oryginalny cytat: „All women have the right to choose to have children, or to choose not to have children. And like their male counterparts, women artists who choose to have children need not feel they have to sacrifice their careers to do so”.

się do funkcjonowania w nim. W tym kontekście szczególnie ważne jest, aby zdać sobie sprawę z tego, że - jak powiedziała wspomniana we wstępie Carol Hanish – „to co osobiste, jest polityczne”. Doświadczasz trudności nie tylko ze względu na własne predyspozycje, cechy charakteru, czy zasoby, ale też w zetknięciu z systemem. Jak możesz jasno zobaczyć, system ten wciąż nie sprzyja kobietom. Zauważenie wspomnianych mechanizmów jest konieczne, żeby móc sobie z nimi radzić, podejmować bardziej świadome decyzje, a nawet próbować je zmienić. I chociaż zmiana nie nastąpi od razu, czujemy, że jest to nasza wspólna, społeczna odpowiedzialność, żeby o nich mówić i sprawiać, że przestają być „przezroczyście”.

W części „Ćwiczenia z pracą”, która uzupełnia ten rozdział przedstawiamy artystki, które mogą służyć Ci za punkt odniesienia i kobiecy wzorzec. Część z nich jest Ci dobrze znana, a o części z nich, chociaż ich twórczość była przełomowa, prawdopodobnie nigdy nie słyszałaś. Rozejrzyj się też za artystkami z Twojego otoczenia. Jakie są ich strategie działania na rynku sztuki i szerzej na rynku pracy? Jak sobie radzą? Którą z wymienionych strategii wybierają? A może tworzą własne i działając „gdzieś na szwach systemu” radzą sobie dobrze? Czy znasz artystki, które są już mamami? Co i kto wspiera je w łączeniu tych dwóch ról życiowych?

[ĆWICZENIÓWKA ROZDZIAŁ 1 ARTYSTKA W PRACY]

ĆWICZENIA Z PRACĄ

Ćw. 1 HERSTORIA ZAWODU ARTYSTKA

Przyjrzyj się subiektywnie zaproponowanej przez nas liście artystek żyjących na przestrzeni różnych tysiącleci. Zachęcamy Cię do zainteresowania się ich twórczością i życiem. Przyjrzenia się temu, jak myślały/myślą o swoim zawodzie. Czy któraś z nich wydaje Ci się szczególnie bliska lub wręcz przeciwnie? Czemu? Zastanów się, jakie jeszcze artystki są ważne dla Ciebie? Kogo szczególnie ważnego pominęłyśmy? Kogo Ty chcesz dodać do tej listy?

Zapraszamy Cię do twórczego dialogu z kobietami, które naszym zdaniem miały znaczący wkład w rozwój sztuki. Poszerz tę listę. Poszukaj kobiet, twórczyń, które inspirują Ciebie. Rozpocznij dyskusję z innymi kobietami-artystkami. W notatce poniżej zostawiamy miejsce na Twoje refleksje.

herstoria - neologizm pochodzący od gry językowej *his-story* (historia lub jego opowieść). Dosłownie oznacza 'jej opowieść'. Od ponad dwudziestu lat słowo *herstory* funkcjonuje jako forma żargonu naukowego i języka popularnych publikacji anglojęzycznych.

1. **Enheduanna** – (ok. XXIV - XXIII wiek p.n.e.) - poetka, pierwsza w dziejach świata znana z imienia twórczyni literatury.
2. **Safona** – (ok. VII - VI wieku p.n.e.) - najśłynniejsza poetka starożytnej Grecji, nauczycielka i przewodniczka dziewcząt.
3. **Murasaki Shikibu** – (ok. 975 - 1014) - pisarka i poetka z okresu Heian, autorka pierwszej powieści w historii literatury światowej.
4. **Św. Hildegarda z Bingen** – (1098 – 1179) - kompozytorka, badaczka natury i uzdrowicielka.
5. **Christine de Pisan** – (ok. 1364 – 1430) – pierwsza w Europie zawodowa pisarka, krytyczka literacka i retoryczka, uznawana też za pierwszą feministkę.
6. **Caterina van Hemessen** – (ok. 1528 – 1565) - malarka epoki renesansu, jako pierwsza w historii sztuki stworzyła autoportret malarski przy sztaludze.
7. **Angelika Kauffmann** – (1741 - 1807) – malarka i portrecistka klasycystyczna, razem z Mary Moser były jedynymi kobietami-współzałożycielkami Królewskiej Akademii Sztuk Pięknych w Londynie.
8. **Anna Atkins** - (1799 - 1871) – jedna z pierwszych fotografek, autorka książki uznawanej przez część badaczy za pierwszą w historii publikację ilustrowaną fotografiami.
9. **Barbara Bodichon** - (1827 - 1891) – malarka, prerafaelitka, działaczka na rzecz emancypacji kobiet, współzałożycielka Girton College w Cambridge – pierwszej brytyjskiej uczelni dla kobiet.
10. **Hilma af Klint** - (1862 - 1944) – malarka, prekursorka abstrakcjonizmu.
11. **Alice Guy-Blaché** - (1873 - 1968) – pionierka kina francuskiego i amerykańskiego, producentka filmowa, prawdopodobnie pierwsza kobieta zajmująca się reżyserią filmową i jedyna kobieta w historii, która posiadała swoje własne studio zdjęciowe.
12. **Isadora Duncan** - (1878 - 1927) - tancerka, pionierka tańca modern, jako pierwsza zatańczyła na scenie ubrana tylko w obcisły trykot.
13. **Virginia Woolf** – (1882 – 1941) – pisarka i feministka, uważana za jedną z czołowych postaci literatury modernistycznej XX wieku.
14. **Pola Negri** - (1897 - 1987) - aktorka filmowa i teatralna polskiego pochodzenia, międzynarodowa sława kina niemego.
15. **Coco Chanel** (1883 – 1971) - projektantka mody, zrewolucjonizowała damską modę wprowadzając ubrania o prostych sportowych fasonach oraz pozbawione ozdób krótkie suknie.

16. **Margaret Bourke-White** – (1904 – 1971) – fotografka, pierwsza kobieta-fotoreporterka wojenna w czasie II wojny światowej.
17. **Frida Kahlo** – (1907 - 1954) – malarka, surrealistka, swoją sztuką zaprzeczyła stereotypom dotyczącym kobiecości.
18. **Simone de Beauvoir** (1908 – 1986) - pisarka, filozofka, autorka szeroko dyskutowanej książki *Druga płeć*.
19. **Yayoi Kusama** (1929 -) – rzeźbiarka, artystka konceptualna, jej najdroższa praca została sprzedana za 5,1 mln dolarów, co stanowi rekordową cenę za pracę żyjącej artystki.
20. **Judy Chicago** – (1939-) – artystka feministyczna, pisarka i intelektualistka. Jej praca *The Dinner Party* uznawana jest za ikonę sztuki feministycznej i za jedno z najistotniejszych dzieł sztuki drugiej połowy XX wieku.
21. **Pina Bausch** (1940 - 2009) – tancerka, choreografka tańca współczesnego o wielkim wpływie na rozwój teatru tańca jako gatunku.
22. **Marina Abramović** (1946-) – artystka intermedialna, w jej pracach ciało jest podstawowym medium i jednocześnie tematem.
23. **Agnieszka Holland** (1948-) - polska reżyserka filmowa, teatralna, scenarzystka o międzynarodowej sławie, laureatka wielu prestiżowych nagród i nominacji do Oscara.

NOTATKI:

Ćw. 2 MYŚLI POŻYCZONE

Przeczytaj uważnie wypowiedzi ośmiu różnych artystek. Która najlepiej opisuje to, w jaki sposób postrzegasz dziś siebie i pracę twórczą? Do której z wypowiedzi masz największy dystans? Czemu tak jest? Zaznacz swoje wybory.

1. Ludzie pytają, dlaczego tak niewiele kobiet odnosi artystyczny sukces. Dzieje się tak, ponieważ kobiety nie są w stanie poświęcić tyle, ile mężczyźni. Kobieta chce mieć mężczyznę, rodzinę, dzieci, być kochaną i jednocześnie być artystką. A to jest niemożliwe.

Marina Abramovic

2. Nie dbam o proporcje, miary czy tempo zwykłego świata. Odmawiam bycia zwykłą kobietą żyjącą w zwykłym świecie. Nie chcę zwykłych związków. Chcę ekstazy. Jestem neurotyczką – to znaczy, że żyję w swoim świecie. Nie dostosuję siebie do świata. Jestem dostosowana do siebie.

Anais Nin

3. Jestem swoją własną muzą, ja jestem tematem, który znam najlepiej. I tematem, który chcę poznać jeszcze lepiej.

Frida Kahlo

4. Kobieta, żeby zostać pisarką, potrzebuje własnego pokoju i pięciuset funtów rocznego dochodu.

Virginia Woolf

5. Pracuję ciągle nad tą samą dawną historią, dawną, jak sama egzystencja, opowiadam o niej, o lękach, rozczarowaniach i tęsknotach, które niesie.

Magdalena Abakanowicz

6. Moje wybory są bardzo często intuicyjne. I, jak wielokrotnie mówiłam przy różnych okazjach, bardzo często filtruję dane z zewnątrz przez ciało. Rzecz jasna, jest to ciało bardzo konkretne. To jest ciało kobiece. Traktuję je jako instrument. To jest najważniejszy instrument mojej pracy.

Joanna Rajkowska

7. Kobieta plastyk, czegoż się można od życia spodziewać? Praca jej odbywa się w samotności, nikt jej nie widzi, jej wygląd w ogóle nie ma żadnego znaczenia. Podziwiane będą w najlepszym razie i opłacane jej utwory. Jej walory kobiece nie tylko nie mają najmniejszego zastosowania, ale nawet muszą być zagłuszone zniwelowane, gdyż rodzaj pracy twórczej, będącej zarazem podstawą jej bytu, zmusza ją do wydobycia z siebie męskich wartości i przeistoczenia się w rzemieślnika, w skupionego anachoretę, w robociarza. Czyli z miejsca już ją wynaturza. Nieustannie niszcząca ta i zaprzeczająca istocie kobiecości praca twórcza - gdy już padnie na kobietę - nie znosi żadnego kompromisu. Zmiata z drogi wszelkie uczucia rodzinne i ambicje kobiece - stwarza za młodych lat ofiary nierozwiązywalne konflikty i ściąga gromy.

Zofia Stryjeńska

8. Mężczyzna, który upomina się o swoje miejsce w świecie sztuki, oceniany będzie w kategoriach „zaradności” i słusznego dbania o swoją karierę, a kobieta jako „narzucająca się”. Tam gdzie artysta jest oceniany jako „asertywny”, artystka jest „agresywna”. Tam gdzie artysta jest postrzegany w kategorii „mistrz”, artystki będą nazywane „trudnymi”. W języku tym kryje się pełzająca dyskryminacja, dyskurs stygmatyzujący kobiety. Wiele razy słyszałam, jak kuratorzy mówili, że wolą pracować z artystą „łatwiejszym”, niż artystką „trudniejszą”, choć ciekawszą.

Zuzanna Janin

NOTATKI:

Ćw. 3 JAK ONE TO ROBIĄ?

Przywołaj w pamięci różne kobiety, które w Twojej ocenie potrafią kierować swoim życiem zawodowym. Kobiety, które uważają się za zawodowo zrealizowane lub których stosunek do pracy jest dla Ciebie inspirujący.

Sprawdź, czy są takie kobiety w Twoim najbliższym otoczeniu (rodzina, przyjaciółki, znajome, współpracowniczki, nauczycielki). Pomyśl o kobietach, które cenisz za ich pracę, a których nie znasz osobiście (żyjące obecnie i w przeszłości, postaci fikcyjne: filmowe, literackie). Korzystając z tabeli poniżej, stwórz swoją listę zawodowych nauczycielek, menterek, sojuszniczek, przewodniczek.

KTO?	CZEMU ONA?	CZEGO CHCĘ SIĘ OD NIEJ NAUCZYĆ?	JAK ONA TO ROBI?	CO BY MI PORADZIŁA?

ĆW. 4 ZAWÓD ARTYSTKA – WYMYŚL TO SAMA

Co to dla Ciebie znaczy „zawód artystka”? Jak aktualnie definiujesz to pojęcie? Jak je interpretujesz? Z czym Ci się kojarzy? Stwórz swoją definicję. Możesz ją narysować lub opisać w dowolnej, użytecznej dla Ciebie formie.

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

Po przeczytaniu tego rozdziału i wykonaniu „Ćwiczeń z pracą”, wróć do formularza z Indywidualnym Planem Rozwoju Zawodowego. Przyjrzyj mu się uważnie.

Co teraz chcesz dopisać? Co jeszcze warto uwzględnić? Co zmienić? Co doprecyzować?

ROZDZIAŁ 2 – O PLANOWANIU PRACY TWÓRCZEJ

Planowanie w polu sztuki

Wpisywanie marzeń na listę scenariuszy na przyszłość, ale również tych drobnych wymagających refleksji czynności, jakim jest dla artysty na przykład stworzenie portfolio.

Ciągłe rozwijanie się, rezydencje, szkolenia, dodatkowe dyplomy pomogą poszerzyć horyzonty, poznawać świat i ludzi!

Spisanie zasobów, które mogą być nieoczywiste, np. wolna piwnica u dziadka w domu, gdzie można stworzyć studio nagrań albo pracownię dla kolektywu; kolega prawnik specjalizujący się w prawie autorskim, talent artystyczny, ale również organizacyjny.

Budowanie sojuszy z innymi artystami, przyjaciółmi, często łatwiej jest radzić sobie w grupie niż samotnie.

Nie odkładanie na później życia osobistego: partner, rodzina, to część życia artystki, nie tylko tej spełnionej! Na pewno warto, choć czasem będzie trudno, ale zawsze różniej.

Ika Sienkiewicz-Nowacka - kuratorka, szefowa Działu Rezydencji Artystycznych w Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski w Warszawie.

O PLANOWANIU PRACY TWÓRCZEJ

Czy i w jaki sposób wyznaczasz sobie cele związane z pracą twórczą? A może już sama myśl o tym Cię paraliżuje? Uważasz, że kreatywność to spontaniczny proces, w którym wyznaczanie celów nie ma sensu? Po czym poznajesz, że idzie Ci dobrze? Czy potrafisz rozróżnić cel swojej pracy od jej efektu? Do czego to rozróżnienie może być przydatne? Jeżeli zadawałaś już sobie te pytania albo po ich przeczytaniu chciałaś poszukać na nie odpowiedzi, pewnie zainteresuje Cię treść poniższego rozdziału.

Streszczenie

W tym rozdziale dowiesz się, dlaczego **nawyk wyznaczania celów** pomaga dobrze organizować pracę twórczą. Poznasz także **kryteria pozwalające właściwie formułować cele**, co ułatwia **mierzenie postępów** i eliminuje potencjalną frustrację, a nawet lęk, który czasem towarzyszy praktyce wytyczania celów. Będziesz miała okazję dowiedzieć się, **czym różni się cel od efektu** i dlaczego to istotne, żeby uwzględniać w planowaniu działań obie te kategorie. W oparciu o **podejście skoncentrowane na rozwiązaniach (PSR)** autorstwa m.in.: Steve'a de Shazera i Insoo Kim Berg nauczysz się prostej techniki **mierzenia postępów przy użyciu skali**. Zachęcimy Cię do praktykowania metody **małych kroków**, w ramach której realizacja celu odbywa się poprzez niewielkie, łatwiejsze do wprowadzenia w życie zmiany.

- Czy nie zechciałbyś mi powiedzieć, którądy mam teraz iść?
- To zależy w dużym stopniu od tego, gdzie chcesz dojść - odpowiedział Kot.
- Właściwie to mi wszystko jedno - rzekła Alicja.
- W takim razie obojętne, którądy pójdziesz - odpowiedział Kot z Cheshire.

Lewis Carroll, *Alicja w Krainie Czarów*

Dziewicze chaszczę i schludne ogródki warzywne

Eric Maisel w swojej książce *Coaching the Artist Within* uznaje **angażowanie się w procesy zorientowane na cel za jedną z kluczowych umiejętności do opanowania** przez twórców i twórczynię, którzy chcą być zadowoleni ze swojej pracy. Autor, który na co dzień wspiera kobiety i mężczyzn borykających się z wyzwaniami kreatywności, wykorzystuje metaforę ogrodu do wyjaśnienia różnicy pomiędzy procesem zorientowanym a nie zorientowanym na cel:

„Możesz mieć piękny dziki ogród bez kiwnięcia palcem, jeżeli tylko przyjmiesz założenie, że pokochasz i zaakceptujesz wszystko, co wyrośnie w Twoim ogrodzie. To może oznaczać, że będziesz z uśmiechem spoglądać na gąszcz przerośniętych chwastów, bo założyłaś, że szanujesz proces twórczy Twojego ogrodu bez ograniczeń. Pozwalasz ogrodowi wzrastać, jak chce i masz do tego prawo. To właśnie **metafora procesu nie zorientowanego na cel**. Mogą jej towarzyszyć takie sformułowania jak „wszystko w końcu wychodzi na dobre”, „nic nie dzieje się bez przyczyny”, „tak miało być”. Jeżeli jednak postanowisz, że Twój ogródek ma stać

się źródłem wyżywienia dla Ciebie i Twojej rodziny bezczynne siedzenie nie zadziała. Raczej nie założysz, że nagle samoistnie Twój ogród wypełni się drzewami i krzewami owocowymi odpornymi na szkodniki.(...) A więc jeżeli Twój ogród ma stać się Twoim źródłem pożywienia, to co zmienisz w swoim podejściu? Wszystko! Będziesz musiała odpowiedzieć sobie na pytanie: „Na czym polega proces uprawy roślin?”⁴⁸.

Myślenie w kategoriach celu pozwala ukonkretnić abstrakcyjne wizje, pomaga precyzyjniej zobaczyć przyszłość i lepiej zaplanować, jak się do niej przybliżyć. Regularnie formułowane i zapisywane cele pomagają też ćwiczyć asertywność – im konkretniej wiesz, czego potrzebujesz i do czego dążysz, tym łatwiej wychwycisz te propozycje, które Cię do tego nie przybliżają. Praktyka projektowania procesów ukierunkowanych na cel częściej niż z twórczością artystyczną bywa kojarzona z biznesem, jednak nasze doświadczenie w pracy z twórczyniami przekonało nas, że wiedza i praktyka z obszaru wyznaczania i formułowania celów ułatwia im bardziej satysfakcjonujące funkcjonowanie na rynku pracy. Pozwala artystkom **lepiej radzić sobie z twórczym chaosem i niepokojem, skłania do porządkowania, kategoryzowania, określania priorytetów.**

Regularnie powtarzana i ćwiczona ułatwi Ci planowanie strategiczne, może wpłynąć na wzrost satysfakcji z pracy i dać większe poczucie kontroli nad procesem twórczym. Pozwoli też realistycznie określić, ile czasu i pracy będziesz potrzebowała, żeby znaleźć się tam, gdzie chcesz.

Przeglądanie się i doprecyzowywanie własnych celów jest okazją do wyprawy w przyszłość, poszukania tych jej elementów, które wzbudzają w Tobie radość i entuzjazm. To właśnie **konkretna wizja preferowanej przez Ciebie przyszłości stanowi najlepsze paliwo do podejmowania kolejnych, nie zawsze łatwych i przyjemnych działań.** Każdy szczegół może na Ciebie działać mobilizująco – albo cel będzie się stawał bardziej realny i przez to łatwiejszy do osiągnięcia, albo, co także użyteczne, wyeliminujesz lub zmodyfikujesz te fragmenty, które okażą się z jakichś przyczyn mało przekonujące czy osiągalne. Często słyszymy od artystek, z którymi pracujemy o „**braku motywacji**”. Ten bark motywacji nierzadko ma związek właśnie z niedoprecyzowanym lub nieodpowiednio sformułowanym celem. Jeżeli Ty także narzekasz na „brak motywacji”, być może informacje i ćwiczenia dotyczące pracy z celem zawarte w tym rozdziale pomogą Ci znaleźć użyteczne rozwiązanie⁴⁹. Ponad to praktyka formułowania celów będzie też przydatna, jeżeli miewasz trudności z planowaniem i organizacją swojego czasu. Dobrze sformułowane cele zawsze uwzględniają parametr czasu, pomagają planować sekwencje aktywności, selekcjonować priorytety.

Nasze doświadczenia w pracy z twórczyniami pokazują, że **samo wyznaczanie celów bywa także podstępnie używane przez Wewnętrzną Krytykantkę** (zob. rozdział 5). Może to także Twoje doświadczenie, że kiedy starasz się określić i doprecyzować swoje cele, słyszysz

⁴⁸ E. Maisel, *Coaching the Artist Within*, New World Library, 2005, s. 132 - 33.

⁴⁹ P. de Jong, Insoo Kim Berg, *Rozmowy o rozwiązaniach*, 2007.

paraliżujący głos wewnętrznej perfekcjonistki albo surowego rodzica, którzy tylko czekają, żeby ze wszystkiego szczegółowo Cię rozliczyć? Bądź na to uważna. Pamiętaj, że nie chodzi o to, aby Twoje cele zostały wytyczone raz na zawsze. Mogą się zmieniać pod wpływem Twoich doświadczeń, przemyśleń czy porażek. Warto, żebyś uczyła się elastycznego reagowania - modyfikowała cele i działania w odpowiedzi na zmieniające się warunki zewnętrzne, Twoje potrzeby i aktualne możliwości.

Zmiana zaczyna się od dobrze zadanego pytania

Jeśli sięgnęłaś po ten podręcznik, to prawdopodobnie jesteś twórczynią, która chce lepiej funkcjonować na rynku pracy. To właśnie najczęściej słyszymy od artystek, które się do nas zgłaszają, jeżeli zapytamy je o ich najważniejszy cel.

Jeżeli miałybyś na skali od jednego do dziesięciu (gdzie 1 oznacza, że w niewielkim stopniu Twoja sytuacja zawodowa Cię zadowala, a 10 oznacza, że jesteś w pełni z niej zadowolona) określić punkt, w którym znajdujesz się teraz? Jaką wartość zaznaczyłabyś dziś? Gdzie na takiej skali jest Twój punkt „lepiej”? Jakie elementy składają się na Twoje „lepiej”? Czy chciałabyś pracować w innego rodzaju projektach? Jakie to projekty? W innych miejscach? Z innymi ludźmi? A może zarabiać więcej? Mieć więcej czasu na odpoczynek? Ile pieniędzy i czasu określa Twoje „lepiej”? Ile czasu dajesz sobie na osiągnięcie tego poziomu? A może Twoje „lepiej” odnosi się bardziej do rozwinięcia umiejętności, poprawy warsztatu pracy? Które to umiejętności? O ile chcesz je poprawić, w jakim czasie? Czy to wydaje Ci się osiągalne, biorąc pod uwagę Twoje dotychczasowe doświadczenie, predyspozycje, umiejętności, rozkład obowiązków?

Jak możesz zaobserwować, **proces formułowania celu to seria pytań, które pozwalają abstrakcyjne kategorie, takie jak „więcej”, „mniej”, „lepiej” zamienić na konkret w postaci cyfry bądź szczegółowego opisu.** Poprzez udzielanie odpowiedzi z jednej strony wybierasz precyzyjne parametry i wskazówki, które pozwalają monitorować postępy na drodze do realizacji celu, a z drugiej eliminujesz to, co do celu nie przynależy, koncentrujesz się na ściśle wytyczonym obszarze. W efekcie powinnaś uzyskać **zdanie twierdzące, które jasno i klarownie opisuje zmianę, której chcesz dokonać.**

Właściwy adres w wewnętrznej nawigacji

Dobrze sformułowany cel można porównać do górskiego szczytu, który chciałabyś zdobyć. Ta prosta metafora wskazuje podstawowe właściwości, które związane są z wyznaczaniem celów. Pierwszą z nich jest konieczność pokonania pewnej drogi, dzielącej nas od zdobycia szczytu, drugą jest fakt, że szczyt jest widoczny już na początku drogi.

Praktyka wyznaczania celów i odpowiedniego ich formułowania zwyczajnie będzie wymagać ćwiczeń, szczególnie jeżeli wcześniej tego nie robiłaś. Warto więc poznać listę kryteriów, których uwzględnienie pomaga formułować cele tak, aby zwiększać prawdopodobieństwo ich osiągnięcia.

Oto najczęściej używane kryteria dobrze sformułowanego celu:

Konkretny i mierzalny

To kryterium wymaga wyobrażenia sobie tego, jaki stan rzeczy jest przez Ciebie pożądaný, jaka zmiana ma nastąpić w przyszłości. Konkretność i mierzalność celu to również umiejętność zdefiniowania wskaźników, tego po czym poznasz, że to jest już stan docelowy. Jeżeli korzystasz z danych liczbowych, łatwo jest spełnić kryterium mierzalności (np. „Napiszę sześć stron tekstu do końca miesiąca” albo „Poświęcę cztery godziny na spotkanie z partnerami projektu w tym miesiącu”). Jeżeli natomiast cel dotyczy jakości nie określanych zwyczajowo liczbami, takich jak pewność siebie, satysfakcja zawodowa, etc., możesz skorzystać ze **skali** (patrz „Ćwiczenia z pracą”). Konkretny i mierzalny cel to taki, który łatwo sobie wyobrazić - dokładnie wiesz, po czym poznasz, że go osiągnęłaś.

Pozytywnie sformułowany

Formułuj swój cel poprzez korzyści, które chcesz osiągnąć a nie problemy, których chciałabyś unikać. Używaj twierdzącej formy czasownika. Koncentruj się na pozytywnych efektach osiągnięcia swojego celu, a nie na negatywnych skutkach niepowodzeń, których chcesz unikać. Zamiast mówić: „Nie chcę być na bezrobociu” określ swój cel pozytywnie: „Od czerwca zarabiam X zł. miesięcznie”.

Określony w czasie

Przy formułowaniu celu nie może zabraknąć ostatecznego terminu jego osiągnięcia. Jest to także warunek skutecznego monitorowania postępów. Wiedząc, ile czasu zostało do realizacji celu, możesz ocenić, czy można go osiągnąć i jeśli trzeba – podjąć dodatkowe działania, poszukać wsparcia.

Podaj dokładny termin realizacji Twojego celu. Określ, kiedy zostanie osiągnięty z dokładnością przynajmniej do roku i miesiąca, a najlepiej dnia. Przy okazji osadzania celu w czasie masz też możliwość wstępnie określić poszczególne etapy jego realizacji, a więc zaczynasz planować.

Ekologiczny

To kryterium zachęca do zastanowienia się nad celem z uwzględnieniem szerszego kontekstu. Ekologię rozumiemy w tym przypadku jako dbałość o szeroko rozumianą równowagę – wewnętrzną i zewnętrzną. W czym osiągnięcie celu Ci pomoże? Co zyskasz? Jak jego realizacja albo proces prowadzący do niego wpłynie na ludzi w Twoim najbliższym otoczeniu? Jakie koszty – osobiste, zdrowotne, materialne powinnaś uwzględnić? Czy na przykład darmowa współpraca z organizacją, którą lubisz, nie nadszarpnie zbyt Twojego domowego budżetu?

Realistyczny

Na ile Twoja wizja przyszłości może zaistnieć przy uwzględnieniu pewnych niezmiennych okoliczności zewnętrznych? Co już masz, wiesz, potrafisz, żeby osiągnąć cel? O co jeszcze potrzebujesz zadbać?

Motywujący/istotny

Czy osiągnięcie celu spowoduje ważną zmianę w Twoim życiu? Czy cel jest związany z Twoimi wartościami? W jaki sposób podjęcie wysiłku jego realizacji Ci się opłaci? Jak z osiągnięcia celu skorzystają ważni dla Ciebie ludzie?

Zależny od Ciebie

Pamiętaj, żeby podejmować się celów, na których osiągnięcie masz znaczny wpływ. Nie będą do nich należeć te, których kluczowym elementem są działania i uczucia innych ludzi. Cel „zdobęde Oscara w kategorii aktorka pierwszoplanowa w 2020 roku” co prawda jest konkretny, mierzalny, być może także motywujący oraz realistyczny, ale z pewnością gust członków Akademii przyznającej te słynne nagrody pozostaje poza obszarem Twojego wpływu. Możesz oczywiście za cel wyznaczyć sobie podjęcie serii konkretnych wysiłków zmierzających w tym kierunku (przygotowanie się do roli, aktywne lobbowanie etc.) i to już cel, który może być określony jako zależny od Ciebie.

Cel powinien być zapisany

Zapisanie celu może zachęcić Cię do jeszcze większej precyzji w jego formułowaniu. Dzięki zapisaniu powstanie też jakiś rodzaj „materialnej”, graficznej reprezentacji Twojego zamiaru. Zachęcamy Cię do regularnej praktyki zapisywania swoich celów.

Oto kilka przykładów dobrze sformułowanych celów:

- Do połowy listopada 2018 roku napiszę pierwszą wersję scenariusza filmu X.
- Najpóźniej 10 marca 2018 skończę malować na niebiesko ściany mojej nowej pracowni.
- W ciągu dwóch tygodni podejmę sześć prób opowiedzenia nowo poznanym osobom o moim projekcie Y.
- Przez kolejny tydzień trzy razy spędzę minimum 15 minut na uzupełnianiu Indywidualnego Planu Rozwoju.
- Do 26 grudnia wypełnię wniosek stypendialny i skonsultuję go z dwiema bardziej doświadczonymi koleżankami.

Małe kroki o dużym znaczeniu

Dobrze sformułowany cel jest istotny także dlatego, że ułatwia mierzenie i dostrzeganie postępów. Kiedy zaczniesz zauważać, że robisz postępy, być może chętniej podejmiesz kolejne

działania, które wesprą Twoje dalsze wysiłki. W pracy z artystkami często słyszymy, że to, co okazuje się najbardziej pomocne, to właśnie **możliwość monitorowania nawet małych postępów w pracy nad wieloetapowymi, często żmudnymi i długotrwałymi projektami**. Przeszkodą na drodze do realizacji celu bywają wygórowane oczekiwania, perfekcjonizm oraz aktywność Wewnętrznej Krytykantki (zob. rozdz. 5), stąd pomocna jest zasada wprowadzania zmian za pomocą „**małych kroków**”. Jaki najmniejszy krok w drodze do swojego celu możesz dziś wykonać? Każde, nawet najmniejsze przesunięcie pokazuje, że robisz postępy i zbliżasz się do stanu bardziej przez Ciebie pożądanego. Ile takich kroków wykonałaś w ostatnim czasie? Jak często sama to zauważasz? A może warto znaleźć sposób, aby swoje postępy zaznaczać w formie graficznej, po to żebyś dosłownie mogła zobaczyć, że je robisz [użytecznym narzędziem jest skala, którą znajdziesz w „Ćwiczeniach z pracą” oraz w formularzu do Indywidualnego Planu Rozwoju].

Psychoterapeuta Milton Erickson zwykł mawiać, że zmiana jest jak śnieżna kula, która puszczona w ruch ze wzniesienia zaczyna rosnąć i wówczas można usunąć się na bok, a kula będzie żyć swoim życiem. W metaforze tej podkreśla on istotność podejmowania sekwencji drobnych działań, które zsumowane nadają rozpęd kolejnym działaniom. Te drobne kroki, małe aktywności podejmowane regularnie mają szansę się zautomatyzować, znacząco ułatwiając Twoje twórcze wysiłki. Więcej o tym przeczytasz w rozdziale „O Twórczych Nawykach” [patrz rozdz. 4]. Cytowany już Eric Maisel proponuje regularne ćwiczenie się w podejmowaniu maleńkich kroczków (ang. baby steps). Jeżeli masz ochotę wypróbować zaprojektowaną przez niego technikę, zapraszamy Cię do części podręcznika, którą nazwałyśmy „Ćwiczenia z pracą”.

Przybij sobie piątkę

Ważnym elementem wspierającym postępy w pracy twórczej jest także nagradzanie się za podejmowane działania i **świętowanie sukcesów**, niekoniecznie tych spektakularnych. Znajdź okazje do **doceniania siebie na poszczególnych etapach realizacji swoich celów**. Najprostszym, a jednak często zapominanym sposobem jest zwykłe „dziękuję”, które możesz kierować zarówno w stronę osób wspierających Cię w codziennych wysiłkach twórczych jak i swoją własną. Jeżeli otaczają Cię życzliwi współpracownicy i współpracowniczki, możesz opowiadać im o postępach, które zauważasz i/albo prosić ich o to, żeby od czasu do czasu Ci o nich przypominali. Te, z pozoru niewielkie działania, mogą wyraźnie wpływać na poziom Twojej energii i zaangażowania.

Punkt na mapie to nie miejscowość

Zdarza się, że nawet dobrze sformułowany cel, regularnie podejmowane małe kroki i mierzenie postępów, nie doprowadzają ostatecznie do pożądanego stanu. Dzieje się tak czasem w sytuacjach, w których zapomnisz na etapie formułowania celu wziąć pod uwagę także jego efekt.

Cel mówi o dążeniu. Efekt (inaczej rezultat) jest określony przez potrzeby. Cel wytycza kierunek wyprawy. Efekt to nagroda za jej podjęcie. Istotna dla Ciebie zmiana, która zaistnieje, kiedy zrealizujesz cel. Efekt określa potrzeby i stany psychofizyczne, które spodziewasz się uzyskać w wyniku podążania za celem. **Cel bez efektu jest tylko określeniem kierunku dążenia.** Kiedy obierasz cele, które nie prowadzą do spodziewanych efektów, ich osiągnięcie zwyczajnie nie cieszy, a nawet frustruje.

Pytając o efekty realizacji celów, odpowiadasz sobie na kluczowe pytanie „**po co**”? Nasze doświadczenie w pracy edukacyjnej i rozwojowej pokazuje, że kategoria efektu bywa pomijana przez uczestniczki naszych warsztatów, sesji czy konsultacji. Chcemy zatem uczulić Cię na ten aspekt - kiedy już sformułujesz swój cel zgodnie z sugerowanymi kryteriami, zastanów się raz jeszcze, na ile jego osiągnięcie oraz proces dochodzenia do niego zaspokoi istotne dla Ciebie potrzeby. Jeśli masz ochotę poćwiczyć wyznaczenie celów zawodowych, po raz kolejny zapraszamy Cię do „Ćwiczeń z pracą”, które towarzyszą temu rozdziałowi.

ĆWICZENIA Z PRACĄ

Ćw. 1. Co to znaczy twórczo pracować?

Czy zastanawiałaś się, jakie czynności, stany emocjonalne, działania i wysiłki składają się na określenie „praca twórcza”? Eric Maisel⁵⁰ wymienia następujące kategorie:

- Praca twórcza to uciszanie wewnętrznego krytyka.
- Praca twórcza to zaczynanie.
- Praca twórcza to przezwyciężanie niechęci do pracy.
- Praca twórcza to robienie czegoś tu i teraz.
- Praca twórcza to wprowadzanie się w twórczy trans.
- Praca twórcza to ocenianie.
- Praca twórcza to wybieranie.
- Praca twórcza to negocjacje w niejasnych okolicznościach.
- Praca twórcza to życie z chaotycznym umysłem.
- Praca twórcza to porządkowanie pracy.
- Praca twórcza to walka z demonami.
- Praca twórcza to wyznaczanie kierunku i łapanie rozpędu.
- Praca twórcza to zmiana perspektywy z niemożliwego na możliwe.
- Praca twórcza to popełnianie i korygowanie błędów.
- Praca twórcza to bycie w procesie twórczym od świtu do nocy.
- Praca twórcza to unikanie rozproszenia.

⁵⁰ E. Maisel, *Fearless Creating*, 1995, s.162.

- Praca twórcza to radzenie sobie z tym, co przeszkadza.
- Praca twórcza to podtrzymywanie miłości do pracy i nie znienawidzenie jej.
- Praca twórcza to dawanie sobie ciepła.
- Praca twórcza to wytrzymywanie napięcia.
- Praca twórcza to zaangażowanie w długoterminowe procesy.
- Praca twórcza to odpuszczanie.

Które z tych kategorii są Ci szczególnie bliskie? Których nie brałaś pod uwagę? Jakie kategorie mogłabyś dopisać do tej listy?

Ćw. 2 Historia pracy pewnej Artystki

Często cytowany przez nas w tym podręczniku psychoterapeuta i art coach Eric Maisel przekuł swoje wieloletnie doświadczenie w pracy z przedstawicielami i przedstawicielkami twórczych profesji na model, który nazwał etapami pracy twórczej. Zaobserwował, że jego klienci i klientki mierzą się cyklicznie z podobnymi wyzwaniami podczas realizacji projektów. W związku z czym poprzez doprecyzowanie etapu, na którym aktualnie się znajdujesz w swoim procesie twórczym, możesz lepiej określić swój cel i poszukać pomysłów wspierających Twoje wysiłki.

Jak zobaczysz w zestawieniu poniżej, każdy z sześciu etapów jest związany z konkretnym wyzwaniem dla Twojego umysłu. Maisel sugeruje też obszary, w których szczególnie warto szukać wsparcia. Żeby Ci w tym pomóc, przygotowaliśmy zestaw pytań do każdego z nich.

Założmy, że młoda Artystka już od jakiegoś czasu nosi się z zamiarem postawienia pierwszego kroku na ścieżce pisarskiej. Artystka od wielu lat pisze krótsze i dłuższe formy, znajomi i nauczyciele ze szkół, w których się uczyła z zaciekawieniem reagowali na jej teksty, sama coraz mocniej czuje, że pisanie sprawia jej satysfakcję. To początek pierwszego etapu - **CHCĘ**. Artystka potrzebuje na tym etapie jeszcze lepiej rozeznaczyć się w swoich twórczych potrzebach, zanurzyć się w inspiracjach, pomysłach, poczytać więcej niż dotychczas, pochodzić do kina, galerii, teatru, na koncerty. Zaspokoić największe wyzwanie tego etapu, czyli pewien rodzaj „**głodu inspiracji**”. Twórczynie, z którymi pracujemy czasem zapominają, że inspirowanie się i „dokarmianie twórczego umysłu” bywa istotnym elementem pracy, szczególnie na etapie **CHCĘ**.

Po fazie czerpania, szukania i zaciekawiania się Artystka może stanąć (jeżeli pomysł na rozwój ścieżki pisarskiej nie zatonął pod naporem innych pilnych i ważnych spraw) przed etapem **WYBIERAM**. Zdecyduje się na opowiadanie, czy raczej na zbiór opowiadań? Jaki będzie wspólny motyw? A może Artystka postanowi zmierzyć się z dłuższą formą i spróbuje swoich sił jako powieściopisarka? Który gatunek powieści wybierze? Czy akcję osadzi w odległej przeszłości albo cofnie się do czasów swojego dzieciństwa? Czy na miejsce akcji wybierze Gdynię, w której dorastała, czy zdecyduje się na fikcyjne miasteczko? Jak łatwo dostrzec,

Artystka w tym etapie może czuć się pogubiona. Rozwiązaniem jest **dokonanie pierwszych wyborów**.

Podjęcie różnych decyzji będzie warunkiem przejścia do kolejnego etapu o nazwie **ZACZYNAM**. Artystka zdecydowała, że opublikuje zbiór pięciu opowiadań, pokazujących z różnych perspektyw gdyńskie realia w okresie 1995 - 2000. Jedno z opowiadań do zbioru zaczęła już pisać jakiś czas temu i może potraktować je jako punkt wyjścia. Co dalej? Jak zacząć, wiedząc, że decyzja zapadła? Jak to wszystko ułożyć? Rozplanować? Jak naprawdę zacząć to robić? Artystka znalazła kilka różnych sposobów na zaplanowanie swoich kolejnych kroków, pomogła jej w tym trochę starsza znajoma, która sama pisze i publikuje. Wie już, kiedy orientacyjnie chciałaby zakończyć pracę, przeczytała po raz kolejny i poprawiła pierwsze opowiadanie ze zbioru.

Można chyba uznać, że z etapu **ZACZYNAM** przeszła do etapu **ROBIĘ**. Tu największe wyzwania związane są z zadbaniem o dobrą organizację pracy, utrzymanie jej rytmu, wypracowanie sposobów na podtrzymywanie twórczych wysiłków i mierzenie się z chaosem czy wątpliwościami.

Po okresie pisania, redagowania i edytowania przychodzi wreszcie czas na etap o nazwie **KOŃCZĘ**, czyli moment, w którym Artystka uzna, że powstało już tyle tekstu, który został przez nią odpowiednio wiele razy przeczytany i skorygowany, że można go już komuś pokazać. Na tym etapie może wyjątkowo wyraźnie odzywać się w niej głos Wewnętrznej Krytykantki (więcej na ten temat przeczytasz w rozdziale 5), który może starać się przekonać Artystkę, że rezultaty jej wysiłku są niewystarczająco dobre, że może właściwie lepiej się nimi nie dzielić i przejść do kolejnego etapu. Warto więc, żeby Artystka ustaliła i nazwała **kryteria oceny swojej pracy**.

Ostatni etap, to czas kiedy Artystka **POKAZUJE** swoją pracę. Kiedy uda jej się pomyślnie zakończyć pracę pisarską i edytorską, kiedy jej zbiór opowiadań będzie już dostępny na papierze lub w formie cyfrowej, staną przed nią wyzwania związane z **mierzeniem się z mniej lub bardziej sprzyjającym i opiniami** wydawcy, recenzentów a wreszcie czytelników. Jak Artystka poradzi sobie z promocją swojego zbioru? Warto, żeby zadbała o **odpowiedni dystans do swojej pracy**, który pozwoli jej w przyszłości napisać kolejne teksty.

ETAPY PRACY TWÓRCZEJ (wg Erica Maiera)		
ETAP	WYZWANIE	ROZWIĄZANIE
1. CHCE	GŁODNY	POKARM / INSPIRACJA
2. WYBIERAM	EST POGUBIONY	DECYZJE
3. ZACZYNAM	OSŁABIONY	WZMACNIANIE
4. ROBIE	CHAOTYCZNY	PORZĄDKOWANIE
5. KOŃCZĘ	KRYTYCZNY	OCENA
6. TOKARZĘ	NIESMIĄTY PRZYWIĄZANY	DZIAŁANIE ODŁĄCZENIE

Spójrz raz jeszcze na model etapów pracy twórczej przedstawiony powyżej.

Pomyśl o dowolnym projekcie i sprawdź, na którym etapie lub etapach miałaś najwięcej trudności? Co pomogło Ci je przezwyciężyć?

Odpowiedz na serię pytań odnoszących się do poszczególnych etapów pracy twórczej. Co odkrywasz?

ETAP 1. Jak się inspirujesz? Czym się twórczo dokarmiasz?

ETAP 2. Co pomaga Ci wybierać? Jak podejmujesz decyzje? Jak wyznaczasz cele?

ETAP 3. Co pomaga Ci rozpocząć pracę? Co pomaga Ci działać konsekwentnie?

ETAP 4. Jak dbasz o swoje skupienie? Jak planujesz pracę?

ETAP 5. Jak się doceniasz? Po czym poznajesz, że idzie Ci dobrze? Jak radzisz sobie z trudnościami?

ETAP 6. Z kim najpierw dzielisz się swoją pracą? Na czyjej opinii Ci zależy i czemu? Co pomaga Ci zdystansować się do swojej pracy?

Ćw. 3. Celowe ćwiczenie

Wybierz kilka pomysłów na cele, które przychodzą Ci aktualnie do głowy. Możesz wykorzystać model etapów pracy twórczej i zacząć od doprecyzowania, w której fazie jest obecnie działanie dotyczące Twojego celu. Możliwe też, że cel, z którym chcesz pracować nie dotyczy samego procesu twórczego.

Zapisz cel lub kilka celów zawodowych przychodzących Ci do głowy. Niech ich liczba nie przekracza pięciu. Po zapisaniu, wybierz taki, który na ten moment wydaje Ci się najistotniejszy albo zapisałaś jako pierwszy w kolejności. Zależy nam, żebyś na tym etapie najpierw przećwiczyła zasady formułowania celu i mierzenia postępów, więc to, który cel wybierzesz, nie jest najistotniejszy.

Teraz opracuj swój cel używając poniższych zasad:

1. POZYTYWNE SFORMUŁOWANY I ZAPISANY

Sprawdź, czy Twój cel jest zapisany w formie zdania twierdzącego (polecamy czasowniki takie jak np.: ZROBIĘ/ PRZYGOTUJĘ/ OPRACUJĘ/ OKREŚLĘ / ZAROBIE/ ZORGANIZUJĘ).

.....

2. MIERZALNY I KONKRETNY

Sprawdź mierzalność i konkretność Twojego celu. Po czym poznasz, że go osiągnęłaś? Po czym poznają to ważni dla Ciebie ludzie? Zwróć uwagę na każde ze słów, którego użyłaś do sformułowania swojego celu – czy potrafisz odpowiedzieć na pytanie, co konkretnie każde z nich w tym kontekście znaczy? Jeżeli to możliwe uwzględnij cyfry/liczby.

.....

3. ZALEŻNY OD CIEBIE

Czy cel w zapisanej przez Ciebie formie jest zależny od Ciebie? Czy masz znaczny wpływ na jego osiągnięcie?

.....

4. OKREŚLONY W CZASIE

Teraz zweryfikuj, czy Twój cel jest określony w czasie. Jak precyzyjnie? Użyj konkretnej daty.

.....

5. REALISTYCZNY

Raz jeszcze sprawdź, czy osiągnięcie celu w takiej formie i czasie jest dla Ciebie realistyczne. Co potrzebnego do jego realizacji już masz (finanse, pomoc, czas, narzędzia, wiedzę, umiejętności, wsparcie)? Co jeszcze potrzebujesz zdobyć?

.....

6. EKOLOGICZNY

Co zyskasz osiągając cel? Jakie koszty wiążą się z osiągnięciem tego celu w określonym przez Ciebie czasie? Jak wpłynie to na Twoje otoczenie? Jakie są ryzyka? Jakie mogą być koszty?

.....

7. NAZWIJ EFEKT

Jaki będzie efekt osiągnięcia tego celu? Czemu osiągnięcie tego celu jest dla Ciebie istotne? Jak będziesz się wtedy czuć? Jakie korzyści odniesiesz? Jakie ważne potrzeby zrealizujesz? Jaka będzie nagroda za podjęcie trudu? Kto i po czym pozna, że osiągnęłaś swój cel? Co dzięki temu stanie się możliwe?

.....

8. ZAPISZ DOBRZE SFORMUŁOWANY CEL

Zapisz cel w jego ostatecznym brzmieniu.

.....

9. SKALUJ

Na skali od „1 do 10”, gdzie „1” oznacza: jeszcze nic nie zrobiłam, a „10”: już osiągnęłam ten cel - zaznacz punkt pokazujący, gdzie w obecnej chwili znajdujesz się w procesie realizacji swojego celu.

(SKALA) 1.....10

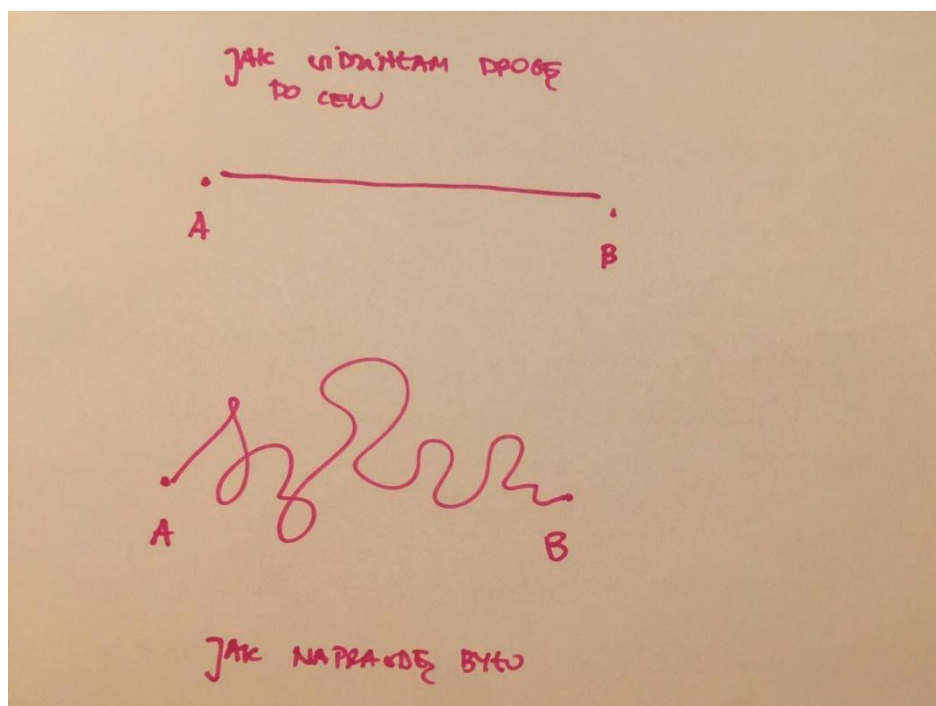
Dlaczego wybrałaś właśnie tę wartość? Co się na nią składa? Co już masz? Zapisz poszczególne elementy.

10. WYZNACZ PIERWSZY KROK

Po czym poznasz, że przesunęłaś się na skali o „1” punkt do przodu? Co wtedy będzie inaczej? Po czym inni poznają, że zrobiłaś krok do przodu? Zapisz.

.....

Do skali możesz wracać raz w tygodniu, żeby zaznaczać kolejne przesunięcia w drodze do realizacji celu. Zupełnie naturalnym jest także fakt, że od czasu do czasu możesz mieć wrażenie, że nie robisz postępów, a wręcz przeciwnie. To zupełnie normalne. Proces osiągnięcia celu nie musi być linearny.



Ćw.3 Malutkie kroczki

Za wymienianym już Maiselem proponujemy następujące ćwiczenie⁵¹:

Weź kartkę papieru i długopis. A teraz napisz jedno zdanie Twojej powieści. Nie całą, pół, ani więcej. Jedno zdanie. To tyle. Koniec ćwiczenia.

Weź tubkę z farbą. Nie maluj obrazu ani też nie planuj jego koncepcji. Wyciśnij trochę farby na papier. Popatrz. To tyle. Koniec ćwiczenia.

⁵¹ Ibidem, s.48.

Wyobraź sobie jedną scenę swojego scenariusza. Zrób to przez kilka, kilkanaście sekund. To tyle. Koniec ćwiczenia.

Zrób jedną z tych malutkich rzeczy, odpowiednich dla Twojej dziedziny twórczości. Jutro zrób to znowu. Przez jeden tydzień każdego dnia zrób jeden malutki krok - napisz jedno zdanie, zatrzymaj się na jednym kolorze, wyobraź sobie jedną scenę. **Tylko to.**

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

Po przeczytaniu tego rozdziału i wykonaniu „Ćwiczeń z pracą” wróć do formularza z Indywidualnym Planem Rozwoju Zawodowego. Przyjrzyj mu się uważnie.

Co teraz chcesz dopisać? Co jeszcze warto uwzględnić? Co zmienić? Co doprecyzować?

ROZDZIAŁ 3 – O ZASOBACH TWÓRCZYCH

Zasoby twórcze

Zasoby twórcze to wszystko, co masz w sobie, co przeżyłaś. Twoje doświadczenia, emocje, wrażliwość. To, co masz w ręku, w głowie, w sercu. To również umiejętność przyglądania się im i sięgania po nie. Świadomość ich istnienia, ale też świadomość granic i odwaga, by je przekraczać. To Twój warsztat twórczy, ciekawość, potrzeba poszukiwania, patrzenia, obserwowania, poznawania.

To Twoje naturalne otoczenie i Twoje naturalne bogactwo w jednym. Czerpiąc z niego - tworzysz. Tworząc - wybierasz, czego potrzebujesz.

Agnieszka Dwernicka – menedżerka kultury, doktor nauk humanistycznych, dyrektorka Festiwalu Miesiąc Fotografii w Krakowie, prezeska Fundacji Sztuk Wizualnych.

O ZASOBACH TWÓRCZYCH

Naturalne. Odnawialne. Ograniczone. Materialne. Osobiste. Informacyjne. Zablockowane. Posiadane. Pożądane. Rozpoznane. Jakie są Twoje zasoby twórcze? Jak o nich myślisz? W jaki sposób z nich korzystasz? Jak je cenisz? W jaki sposób przechowujesz i odnawiasz? Co pomaga Ci je odblokować? Co zyskujesz, a co tracisz, korzystając z konkretnych potencjałów?

Streszczenie

Przedstawiamy Ci różne teorie i sposoby rozumienia zasobów. Przede wszystkim zasobów osobistych. Z naszej praktyki zawodowej⁵² wynika, że refleksja dotycząca zasobów, może pomóc Ci w uruchomieniu nowych możliwości, motywować do działania i wzmacniać **poczucie własnej skuteczności**. Przywołujemy więc koncepcje psychologiczne, w których pojęcie **zasobów pojawia się w kontekście stresu** – radzenia sobie z jego przyczynami i konsekwencjami. Rozróżniamy **zasoby faktyczne od potencjalnych**. Poruszymy wreszcie kwestie związane z ich dostępnością. **Łączymy zasoby z potrzebami**. Omawiamy **model zmiany** według Tima Knostera. Niezależnie od tego, w jakim jesteś momencie swojego życia (ze szczególnym uwzględnieniem swojej roli zawodowej) liczymy, że namysł nad własnymi zasobami pomoże Ci w dokonywaniu bardziej wyważonych decyzji. Ramę tego rozdziału wyznaczają dociekania zebrane m.in. przez: Helenę Sęk z Instytutu Psychologii UAM⁵³, Krzysztofa Mudynia z Instytutu Psychologii Stosowanej UJ⁵⁴ oraz Elżbietę Talik z Instytutu Psychologii KUL⁵⁵.

Zastanawiasz się, co mamy na myśli pisząc: „zasoby”? Cemu zatrzymanie się przy tej kwestii - kojarzącej się być może bardziej z naukami ekonomicznymi (np. zasoby kapitałowe) lub zarządzaniem (np. zasoby ludzkie) - uznaliśmy za użyteczne w kontekście Twojej drogi artystycznej?

Pojęcie zasobów rzeczywiście ma charakter multidyscyplinarny. Od dawna funkcjonuje m.in.: w ekonomii, w teoriach zarządzania i organizacji, a od jakiegoś czasu także w ekologii. W 1972 roku, po opublikowaniu *I Raportu Klubu Rzymskiego* międzynarodowa społeczność musiała uznać za fakt ograniczoność tzw. nieodnawialnych zasobów naturalnych⁵⁶. To przełomowe odkrycie zaczęło „materializować się” w postulatach ekologów, aktywistów społecznych i różnego rodzaju ruchach (np. idei minimalizmu życiowego). Cemu jednak wspominamy o ekologii właśnie w tym miejscu i w kontekście Twojej twórczości?

W rozdziale „O Planowaniu Pracy Twórczej” piszemy m.in. o wyznaczaniu celów jako o działaniu wspierającym proces osiągania zamierzonych rezultatów. Zachęcamy Cię w nim, żeby cel zawodowy, który sobie wyznaczysz był „ekologiczny” (zrównoważony, dobry dla Ciebie i dla Twojego otoczenia). To właśnie w trosce o tak rozumianą „ekologię” zapraszamy Cię w tym rozdziale do namysłu nad tym, co już masz, a co być może potrzebujesz jeszcze odkryć (nazwać) lub zdobyć (np. pożyczyc, otrzymać,

⁵² Jako kolektyw Future Simple wspieramy rozwój osób indywidualnych, organizacji i nieformalnych grup korzystając m.in. z podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach (PSR) rozwiniętego w latach siedemdziesiątych w Stanach Zjednoczonych przez Steve’a de Shazera i Insoo Kim Berg, gdzie wydobywanie osobistych zasobów ma kluczowe znaczenie dla procesu wprowadzania zmian.

⁵³ Sęk, H. (2003). Wsparcie społeczne jako kategoria zasobów i wieloznaczne funkcje wsparcia. W: Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (red.), *Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

⁵⁴ Mudyń, K., Czy można mieć zasoby, nie mając do nich dostępu? Problem dostępności zasobów, W: Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (red.), *Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki* (2003), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 63-77.

⁵⁵ Talik, E., Szewczyk, L., Wybrane zasoby osobiste a strategie radzenia sobie ze stresem u nastolatków, *Polskie Forum Psychologiczne*, 2010, tom 15, numer 2, s.154-168

⁵⁶ Por.: Mudyń, K., Ryżak, Z., (1996b). Symboliczne znaczenie zachowań konsumpcyjnych i „konserwacyjnych”, [W:] S. Partycki (red.), *Społeczny wymiar rynku* (151-158). Lublin: Wydawnictwo UMCS

zgrupować, poprosić o). Być może rozdział ten sprowokuje Cię do pytania: „**Jak mądrzej wykorzystywać dostępne zasoby?**” lub skłoni do przemyślenia swoich strategii działania i większej troski o siebie i swoje środowisko pracy. Może robiąc „bilans zasobów” uznasz, że wartości, których szukasz, możesz uzyskać pracując mniej lub działając inaczej niż do tej pory?

Zasoby rozpoznane

Jedna z uczestniczek naszych warsztatów powiedziała niezwykle inspirującą rzecz: „**Zasoby, to wszystko to, co masz za sobą.** Twoje zaplecze i podparcie. Coś, co jest w tle i czego na co dzień nie widzisz. O czym łatwo zapomnieć. Do zobaczenia czego potrzebujesz czasem drugiej osoby”⁵⁷. Takie ujmowanie sprawy jest nam bardzo bliskie i właśnie z tego powodu poświęcamy temu zagadnieniu tyle uwagi.

Zasoby w literaturze są często definiowane jako „**dostępne środki**”. Tak szerokie ujęcie wskazuje, że są one powiązane z realizacją celów. Zauważ, że o tym, czy „coś” jest Twoim zasobem, czy przeszkodą decyduje jakaś Twoja aktualna potrzeba lub bardziej długoterminowy cel. Krzysztof Mudyń twierdzi zresztą, że „[...] większość naszych potrzeb ma charakter instrumentalny, tzn. potrzebujemy czegoś ze względu na coś innego, co z kolei jest nam potrzebne w związku z czymś jeszcze innym (a nie ze względu na swą nieodpartą atrakcyjność lub życiową konieczność), **sytuacyjnie niemal wszystko może uzyskać walor przydatnego zasobu**”⁵⁸. W kontekście współczesnych uwarunkowań społeczno-kulturowych trudno wyznaczyć granicę pomiędzy podstawowymi, a tzw. „sztucznymi potrzebami” (charakterystycznymi dla kultury konsumpcji⁵⁹). Rozróżnienie tych potrzeb samo w sobie może być prawdziwym wyzwaniem i angażować Twoje zasoby (np. intelektualne). Być może warto w tym miejscu przywołać sformułowaną w 1990 roku przez Viki Robin⁶⁰ radykalną tezę, która głosi, że współcześnie zwierzęta radzą sobie lepiej od ludzi z odpowiedzią na pytanie: „Ile to jest dość?”. Zachęcamy więc, żebyś nie tylko planowała kolejne cele, ale także sprawdzała, czemu ich realizacja jest dla Ciebie ważna (jaki efekt chcesz uzyskać?). Robiła bilans korzyści i strat z nimi związanych. Sprawdzała ich ekologiczność właśnie.

Zastanów się teraz przez chwilę, w jaki sposób współcześnie zasoby osobiste pracowników są postrzegane i wykorzystywane przez pracodawców (weź pod uwagę m.in. koncepcję tzw. marki osobistej⁶¹). Skoro system gospodarczy wymusza, by niemal każda pracująca osoba stawiała się w pewnym sensie „przedsiębiorstwem” (z potrzebą tworzenia i zarządzania własnym wizerunkiem publicznym, np. poprzez LinkedIn, FB, Instagram, Twitter, Behance, autorskie blogi, strony

⁵⁷ Wypowiedź uczestniczki warsztatów „Artysta w Kryzysie III” realizowanych w ramach działań Pracowni Duży Pokój w Warszawie w 2017 roku.

⁵⁸ Mudyń, K., Czy można mieć zasoby, nie mając do nich dostępu? Problem dostępności zasobów, W: Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (red.), Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki (2003), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 63-77

⁵⁹ Valaskakis, K., Sindel, P. S., Smith, J. G., Fitzpatrick-Martin, I. (1988). Propozycje dla przyszłości. Społeczeństwo konserwacyjne. Warszawa: PIW

⁶⁰ Zobacz: <https://vickirobin.com>

⁶¹ Por. krytycznie: http://www.trzeciak.pl/wp-content/uploads/2017/01/Marka-osobista_S.Trzeciak_artyku%C5%82_Manager01.pdf?x29496

internetowe pracodawców lub inne rodzaje „wizytówek” on-line), może warto, żebyś zastanowiła się, jak działa Twoje „przedsiębiorstwo artystka” (pomagamy Ci w tym wyzwaniu w rozdziale 6)? Jedna ze współpracujących z nami artystek powiedziała kiedyś „pół żartem, pół serio”: „**Artystko, bądź dla siebie dobrą szefową i etyczną kapitalistką⁶² skoro już musisz!**”. Czy zastanawiałaś się kiedykolwiek czym tak naprawdę i w jakim stylu gospodarujesz? Zadając to, nieco prowokacyjne pytanie, chcemy Ci pokazać, że rzeczywistość, w ramach której funkcjonujesz, ma znaczenie. Czasami to „jak jest” może wydawać się tak oczywiste, że aż „przezroczyście” - przez co możesz przestać zauważać, jak **zasady działania i aktualna specyfika rynku pracy wpływają także na Ciebie**.

Wróćmy jednak do nakreślenia tego, jak rozumiemy pojęcie zasobów. Upraszczając, możesz przyjąć, że **zasobem osobistym** może stać się niemal wszystko, o ile wykorzystasz to do zaspokojenia swoich doraźnych potrzeb lub realizacji bardziej długoterminowych celów. Osobistymi zasobami mogą być więc Twoje właściwości biologiczne, psychologiczne i interpersonalne, a także charakterystyki Twoich sieci społecznych (typ więzi, grupy odniesienia, grupy wsparcia), a także cechy środowiska społecznego, przyrodniczego i cywilizacyjnego oraz szeroko rozumiane cechy kultury. Jak twierdzi m.in. Helena Sęk pojęcie zasobów opisuje „**właściwości, które korzystnie wpływają na procesy radzenia sobie z wymaganiami (stresorami) życia**”⁶³.

Zasoby na stres

Czy wiesz, że w psychologii pojęcie zasobów występuje najczęściej w kontekście problematyki stresu i radzenia sobie z jego źródłami i konsekwencjami? Jedną z bardziej znanych na tym gruncie jest **transakcyjna teoria stresu** autorstwa Richarda Lazarusa i Susan Folkman. Ta koncepcja stresu odwołuje się przede wszystkim do roli procesów poznawczych, czyli tego w jaki sposób oceniasz daną sytuację. Jej autorzy definiują zasoby jako wszystko to, co pomaga Ci radzić sobie ze stresem. Stres ujmują z kolei jako efekt oceny pewnej transakcji – zmieniającej się relacji pomiędzy Tobą, a otoczeniem. Za każdym razem, kiedy dokonujesz oceny takiej transakcji (inaczej wymiany), robisz to ze swojej subiektywnej perspektywy. Na ocenę wpływa więc m.in.: twój system wartości, prezentowane przez Ciebie postawy, specyficzne doświadczenia oraz istotne dla Ciebie cele.

Do pojęcia zasobów w kontekście stresu odwołuje się także m.in. Stevan Hobfoll. Opracowana przez niego **teoria zachowania zasobów** podkreśla szerszy, społeczny kontekst tego zagadnienia. W odróżnieniu od wcześniejszych ujęć, silniej eksponuje rolę kultury w powstawaniu stresu. Na gruncie tej teorii pojęcie zasobów odnosi się już nie tylko do indywidualnej osoby, ale także do całej rodziny, a nawet grupy społecznej. Zdaniem autora **w chwili, kiedy starasz się przystosować do wymagań środowiska, zaczynasz ponosić pewne koszty**. Stres pojawia się wtedy, kiedy tracisz zasoby (albo istnieje takie zagrożenie) lub gdy zasoby, które inwestujesz, nie powodują wzrostu puli Twoich zasobów.

Z kolei nowsze doniesienia w obszarze badań nad stresem i radzeniem sobie zwracają uwagę na aspekty związane z emocjami, ich regulacją oraz rolą w procesie radzenia sobie. Barbara Fredrickson

⁶² Kapitalista -w systemie kapitalistycznym: właściciel znacznego kapitału w postaci przedsiębiorstwa, z którego czerpie zyski, Za: źródło strona internetowa: <https://sjp.pwn.pl/sjp/kapitalista;2562816>

⁶³ Sęk, H. (2003). Wsparcie społeczne jako kategoria zasobów i wieloznaczne funkcje wsparcia. W: Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (red.), *Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

w sformułowanej przez siebie **teorii poszerzania umysłu i budowania zasobów**⁶⁴ przyjmuje założenie, że emocje pozytywne, takie jak m.in.: radość, zadowolenie, zainteresowanie – mają wspólną właściwość, którą jest zdolność do rozszerzania posiadanego przez Ciebie repertuaru myśli i działań oraz budowania trwałych zasobów fizycznych, intelektualnych, psychologicznych i społecznych. Odczuwanie pozytywnych emocji niesie więc ze sobą korzyści wykraczające poza chwilowo odczuwaną przyjemność.

Wyzwania w pracy twórczej

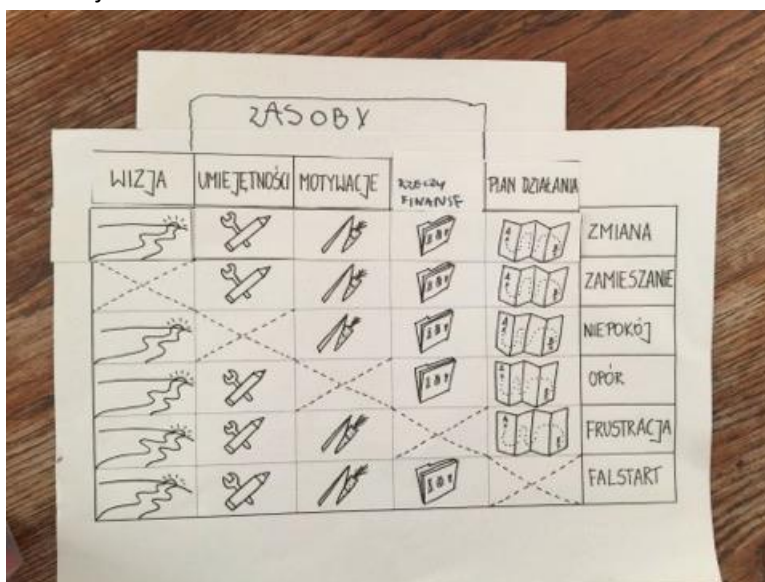
Zachęcamy Cię teraz do odniesienia przedstawionych wyżej koncepcji do **konkretnych sytuacji z własnego życia**. Wyobraź sobie więc dla przykładu, że od dwóch lat piszesz scenariusz filmowy. Inwestujesz w to działanie swój czas, pomysły i energię. Dodatkowo przeznaczasz na ten cel część swoich oszczędności (np. zapisujesz się na płatne warsztaty scenopisarskie). Równolegle szukasz możliwości finansowania dalszej pracy nad nim. Na tym, ale także i na wcześniejszych etapach, mogą towarzyszyć Ci wątpliwości związane z tym, czy odzyskasz lub powiększysz zasoby (czas, pomysły, energię, pieniądze), które już zainwestowałaś w tworzenie scenariusza. Zaczynasz zadawać sobie pytania: „Czy warto poświęcać na to tyle czasu? Czy ktoś będzie chciał ten scenariusz ode mnie kupić? Czy na tym da się w ogóle zarobić? Czy wystarczy mi wytrwałości, żeby go rozwijać dalej? Może to projekt pisany do szuflady?”. Rodzina i przyjaciele wciąż dopytują, jak Ci idzie i przypominają, że „pisanie filmów to ciężki kawałek chleba”. Zaczynasz odczuwać związany z tymi wyzwaniami stres⁶⁵. Według wspomnianego wcześniej Hobfolla w takiej sytuacji **mocniej odczujesz utratę jakiegoś zasobu niż jego pozyskanie**. Jeśli więc wyjściowo posiadasz większe zasoby do realizacji swojego celu (np. czas potrzebny do przygotowania aplikacji na stypendium scenariuszowe lub wskazówki od znajomych, którzy już przez ten proces przeszli), będziesz mniej podatna na stratę i bardziej zdolna do pozyskania nowych zasobów (np. zdobycia większej ilości rekomendacji). Jeśli natomiast brakuje Ci zasobów kluczowych do podjęcia jakiegoś działania, będziesz bardziej narażona na utratę innych zasobów (np. masz mało czasu i brak Ci doświadczenia w składaniu wniosków stypendialnych, w związku z czym w pośpiechu możesz przeoczyć załączenie jakiegoś wymaganego dokumentu, w konsekwencji czego Twoja aplikacja zostanie odrzucona ze względów formalnych). Wniosek? Jeśli brakuje Ci jakiegoś ważnego dla powodzenia Twojego planu zasobu (np. doświadczenia), postaraj się swoje działania zaplanować tak, żeby „zrównoważyć” to innymi posiadanymi zasobami (np. czasem lub wsparciem bardziej doświadczonych koleżanek czy kolegów). Jeśli brakuje Ci kilku kluczowych zasobów do realizacji jakiegoś celu jednocześnie (np. i czasu i pieniędzy i doświadczenia i wsparcia), zastanów się koniecznie, czy masz wystarczająco przemyślany „plan zaradczy” i jakie mogą być „koszty” jego realizacji.

Właśnie z tego powodu w ramach proponowanych w „Ćwiczeniach z pracą” eksperymentów zachęcamy Cię po pierwsze, do tworzenia **wizji** tego jak, gdzie, kiedy, z kim i po co chcesz pracować (do tego służy m.in. zaprojektowane przez nas narzędzie do tworzenia Indywidualnego Planu Rozwoju

⁶⁴ Por: broaden and build theory of positive emotions, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1693418/pdf/15347528.pdf>

⁶⁵ Hobfoll traktuje stres jak system adaptacyjny kierujący ochroną zasobów, powstały w początkowej fazie ewolucji człowieka. Za: Dudek, B., Kaniorek, J., Szymczak, W., Stres związany z pracą, a teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla, Medycyna Pracy 2007;58(4):317–325, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi Źródło (strona internetowa): <http://medpr.imp.lodz.pl>

Zawodowego). Po drugie, namawiamy do **planowania** - czyli dzielenia Twojej pracy i związanych z nią wyzwań na etapy oraz zastanawiania się nad kolejnymi, małymi krokami, które poprowadzą Cię do celu (przypomnij sobie treść i zadania z poprzedniego rozdziału). Po trzecie, chcemy pokazać Ci, że „pomostem” łączącym Twoją wizję z planem działania są omawiane w tym rozdziale **zasoby**. Przyglądając się przedstawionemu poniżej **modelowi zmiany** autorstwa Tima Knostera, zauważysz, że jeśli zabraknie Ci któregośkolwiek z wymienionych elementów, zmiana nie będzie możliwa lub znacznie utrudniona, a w jej miejsce pojawią się odpowiednio: zamieszanie, niepokój, opór, frustracja lub niepowodzenie w realizacji celu.



rys. 1 Model zmiany Knostera opracowanie własne. Koncepcja Tima Knostera po raz pierwszy została zaprezentowana podczas Konferencji TASH w Waszyngtonie w 1991 roku.

Skóra na niedźwiedziu

W związku z powyższym kolejnym aspektem istotnym w myśleniu o zasobach jest kwestia związana z ich **dostępnością** lub brakiem. Zwróć uwagę, że samo istnienie czegoś przydatnego do zaspokojenia Twoich potrzeb, co jednak nie jest Ci w danej sytuacji dostępne lub o istnieniu czegoś nie wiesz, nie jest wystarczającym warunkiem uznania tego za Twój zasób. Czy wynagrodzenie, które miałas dostać, ale z jakichś powodów go jeszcze nie dostałaś, jest już Twoim zasobem, czy nie? Sprawę komplikuje więc warunkowy charakter dostępu do zasobów. Co to znaczy w praktyce? Załóżmy, dla przykładu, że jeśli coś Cię mocno zestresuje, to z dużym prawdopodobieństwem stracisz (chwilowo) dostęp do (ogólnie posiadanego) poczucia humoru. Warto więc wziąć pod uwagę rozróżnienie na **zasoby faktyczne** i **zasoby potencjalne**. Zasobami faktycznymi możesz nazwać wszystko to, co sprzyja realizacji Twoich potrzeb i do czego w określonym czasie (i „stanie świadomości”) masz niekwestionowany i bezpośredni dostęp. Zasobami potencjalnymi z kolei jest wszystko to, do czego dostęp możesz mieć dopiero w przyszłości (dostęp ma charakter warunkowy). Wspominany już Krzysztof Mudyń zwraca słuszną uwagę, że „Brak wyraźnego rozróżnienia między zasobami faktycznymi a zasobami potencjalnymi często pociąga za sobą całkiem praktyczne, a niekiedy nawet bolesne konsekwencje. W

ramach myślenia życzeniowego, które przydarza się każdemu, miewamy bowiem skłonność do „dzielenia skóry na niedźwiedziu”⁶⁶.

Artystka skuteczna

Z tematem wykorzystania i dostrzegania zasobów powiązane jest także wspomniane przez nas w streszczeniu tego rozdziału zagadnienie poczucia własnej skuteczności. Zastanów się, na ile masz nawyk myślenia o sobie, jako o kobiecie, która potrafi rozwiązać większość problemów, a dzięki swojej pomysłowości potrafi dać sobie radę w nieoczekiwanych sytuacjach i trzymać się swoich celów⁶⁷?

Poczucie własnej skuteczności (inaczej kompetencji) to (ujmując skrótowo) subiektywna ocena swoich możliwości, umiejętności i wiedzy w określonej dziedzinie. Albert Bandura⁶⁸, który wprowadził do psychologii pojęcie spostrzeganej własnej skuteczności twierdzi, że wyższe jej poczucie zwiększa motywację do działania i wiąże się z lepszymi osiągnięciami⁶⁹. Jeśli więc jesteś osobą o wysokim poczuciu własnej skuteczności, napotykając na swojej drodze przeszkody, podejmiesz wysiłek, żeby je przezwyciężyć. Będziesz wybierała bardziej adekwatne rozwiązania i dzięki zadaniowemu zorientowaniu na swój cel szybciej odnajdziesz właściwy sposób rozwiązania problemu. Jeśli natomiast masz niskie poczucie własnej skuteczności, niepowodzenia lub ewentualna porażka skłonią Cię raczej do apatii, a nawet do rezygnacji z celu. Z powodu wątpliwości dotyczących własnych umiejętności w trakcie działania możesz koncentrować się bardziej na swoich przeżyciach, wyobrażać sobie nieprzyjemne konsekwencje porażki. W efekcie poświęcisz mniej uwagi samemu procesowi poszukiwania rozwiązań i dążeniu do celu.

Zastanawiasz się, co decyduje o poziomie poczucia własnej skuteczności? Żeby udzielić odpowiedzi na to pytanie, sięgamy do (przywoływanej także w kolejnym rozdziale tej publikacji) **koncepcji „ukrytych teorii na temat zdolności”** autorstwa Carol Dweck. Psycholożka ta twierdzi, że ludzie różnią się poglądami na temat zdolności i talentu. Zgodnie z jej koncepcją przekonanie o możliwości rozwoju własnych zdolności, a także o stopniowym „przyrastaniu” umiejętności, wiedzy i doświadczeń będzie sprzyjało budowaniu wyższego poczucia własnej skuteczności. W związku z czym **nawyk śledzenia postępów** w opanowywaniu nowej umiejętności, poszerzaniu wiedzy lub zdobywaniu doświadczeń w jakiejś dziedzinie może być naprawdę przydatnym zasobem (por. rozdział 1 oraz rozdział 4).

Braki i mocne strony

Ważną tezę tego rozdziału, zapożyczoną m.in. od pedagoga twórczości, Krzysztofa J. Szmidta⁷⁰, jest twierdzenie, że w procesie edukacji i pracy artystycznej warto zadbać o równowagę i „symetryczny”

⁶⁶ Mudyń, K., Czy można mieć zasoby, nie mając do nich dostępu? Problem dostępności zasobów, W: Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (red.), Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki (2003), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 63-77

⁶⁷ Pytania na podstawie Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności (SUWS) autorstwa R. Schwarzera i M. Jerusalem z Freie Universität Berlin

⁶⁸ Por.: Bandura, A., Teoria społecznego uczenia się. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007

⁶⁹ Juczyński, Z., Poczucie własnej skuteczności : teoria i pomiar, 2000, Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica 4, s. 11-23

⁷⁰ Krzysztof J. Szmidt – Zakład Pedagogiki Twórczości, Katedra Badań Edukacyjnych, Wydział Nauk o

namysł zarówno nad błędami, niedociągnięciami, przeszkodami, trudnościami (**pedagogika braku**); jak i nad mocnymi stronami, potencjałami, sprzyjającymi warunkami - zasobami właśnie (**pedagogika rozwoju, wzrostu**). Wydaje nam się, że w Polsce wciąż dominuje zainteresowanie „brakiem”. Zgadza się ze Szmidem, reprezentującym nurt pedagogiki pozytywnej⁷¹, który postuluje: „Istnieje wobec tego potrzeba wyrównania proporcji i konstruowania zharmonizowanego, wyrównanego obrazu twórcy i procesu twórczego, w którym zostaną pogodzone dwie orientacje: orientacja na brak i chorobę z orientacją na dobrostan i zaspokojenie”. Podobnie uważają propagatorzy i propagatorki stosowanego także przez nas **podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach (PSR)**. Z kolei James C. Kaufman⁷², amerykański psycholog, edukator i ekspert w dziedzinie kreatywności twierdzi wręcz, że „nikt nigdy nie napisał biografii jakiejś twórczej osoby dlatego, że była to osoba najzupełniej normalna” oraz „Ludzie twórczy, którzy są dziwakami i odmieńcami lub cierpią na jakąś chorobę psychiczną, stanowią o wiele lepszy materiał na fascynującą opowieść niż ludzie twórczy, którzy są nudni, ciężko pracują i mają udane życie małżeńskie”⁷³. Chcąc nieco zrównoważyć te proporcje, zachęcamy Cię do badania swoich mocnych stron i osobistych zasobów. W „Ćwiczeniach z pracą”, które uzupełniają treść tego rozdziału, znajdziesz co najmniej kilka pretekstów, żeby zacząć lepiej rozpoznawać swoje zasoby.

ĆWICZENIA Z PRACĄ

Ćw. 1 ZAWÓD: ARTYSTKA - MAPA ZASOBÓW

Stwórz swoją aktualną mapę zasobów. Proponujemy Ci uszeregowanie ich w czterech podstawowych kategoriach. Tworzenie mapy zacznij od centrum. Wpisuj tam i rysuj zasoby, które posiadasz i które wydają Ci się najistotniejsze z punktu widzenia twojej roli zawodowej. Odróżnij kolorem zasoby, które już dziś posiadasz, od tych które są potencjalnie (do których dopiero możesz uzyskać dostęp).

KROK 1. Zasoby społeczne.

Zasoby społeczne to rodzina, przyjaciele, bliźni i dalsi znajomi. Upraszczając, to wszystkie osoby, które jakoś mogą Ci pomóc lub od których możesz się uczyć. To również osoby, które poznałaś na studiach, praktykach, stażach, konferencjach, wernisażach, warsztatach, szkoleniach i innych wydarzeniach branżowych. Zasoby społeczne mają kluczowe znaczenie podczas poszukiwania pracy.

Pomocne w określaniu tej kategorii mogą być m.in. pytania: Kto mnie wspiera? Na kogo mogę liczyć? Kto może mi doradzić? Kto dzieli się doświadczeniem? Kto może polecić mnie do jakiejś pracy? Kto zapraszał mnie do współpracy? Kto podsuwa mi dobre pomysły? Z kim mogę nawiązać współpracę? Kto mnie inspirował? Kto jest dla mnie wsparciem emocjonalnym? Jakie mam sieci wsparcia? Kto i czemu jeszcze?

Wychowaniu, Uniwersytet Łódzki

⁷¹ Por.: Szmidt, J., K., Modrzejewska-Śmigulska, M., Zasoby twórcze człowieka. Wprowadzenie do pedagogiki pozytywnej, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2013

⁷² Zobacz: <http://www.jameskaufman.com/>

⁷³ Za: Szmidt, J., K., Modrzejewska-Śmigulska, M., Zasoby twórcze człowieka. Wprowadzenie do pedagogiki pozytywnej, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2013

KROK 2. Zasoby osobiste.

Zasoby osobiste to Twoje zainteresowania, wiedza, umiejętności, predyspozycje, cechy, talenty, zdolności, istotne dla Ciebie wartości. To także dyplomy, certyfikaty, uprawnienia, prawo jazdy. Do tej kategorii zasobów możesz zaliczyć również zdrowie, kondycję fizyczną i swoją autoprezentację.

Pomocne w określaniu tej kategorii mogą być m.in. pytania: Co jest moją mocną stroną? Co potrafię? Jakie mam umiejętności? Jaką mam wiedzę? W czym jestem dobra? Jakie emocje są moim zasobem? Jakie mam dobre nawyki w pracy? Jakie przekonania na własny temat mnie wspierają? Jakie przekonania na temat pracy twórczej mnie wspierają? Co daje mi energię do pracy? Co wspiera mnie w podejmowaniu działań? Co jeszcze?

KROK 3. Zasoby finansowe.

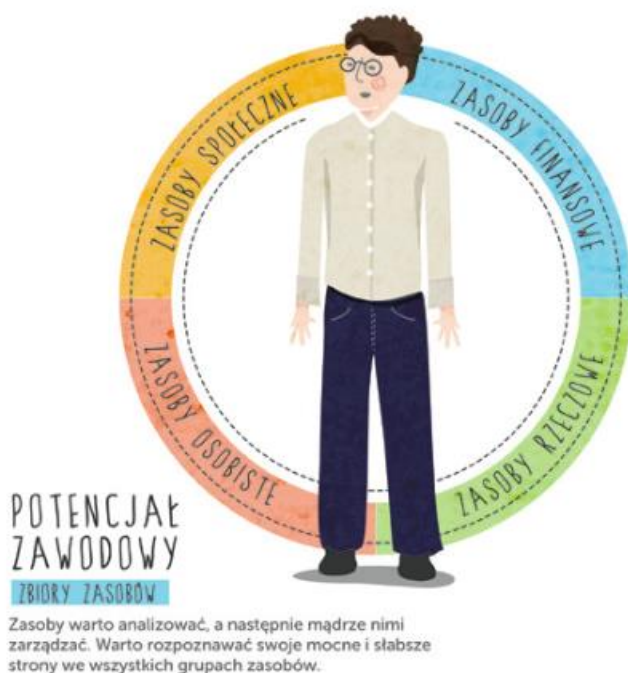
Zasoby finansowe to Twoje bieżące dochody, oszczędności, a także pomoc finansowa rodziny, urzędu pracy, stypendia twórcze, nagrody itp. Twoim zasobem jest także wiedza o tym, skąd i na jakich warunkach możesz uzyskać środki na konkretne projekty i działania.

Pomocne w określaniu tej kategorii mogą być m.in. pytania: Jakie są źródła moich dochodów? Co przynosi mi najwięcej pieniędzy? Jakie są moje oszczędności? Skąd mogę pożyczyć pieniądze? Jakie znam możliwości finansowania mojej twórczości? Kto udziela wsparcia finansowego artystkom z mojej dziedziny (instytucje, konkursy, stypendia)? Co jeszcze?

KROK 4. Zasoby rzeczowe.

Zasoby rzeczowe to narzędzia niezbędne do pracy (tj.: komputer, książki, samochód, farby, sztalugi, programy graficzne, oprogramowanie do montażu filmowego, aparat, kamera, pracownia etc.). To także odpowiedni ubiór do pracy, kreujący Twój wizerunek lub zapewniający bezpieczeństwo i komfort pracy. Pamiętaj również, że Twoja strona internetowa, portfolio, profil na portalach społecznościowych (m.in.: FB, Instagram, Youtube, Behance), wizytówka to także Twoje zasoby rzeczowe. Zwróć uwagę, że organizacja miejsca pracy i jakość wykorzystywanych materiałów i narzędzi warunkują Twoją konkurencyjność.

Pomocne w określaniu tej kategorii mogą być m.in. pytania: Jakie mam narzędzia umożliwiające mi pracę? Jakie rzeczy ułatwiają, usprawniają moją pracę? W jakich miejscach dobrze mi się pracuje? Jakimi materiałami do pracy dysponuję? Jakie mam wyposażenie? Co jeszcze?



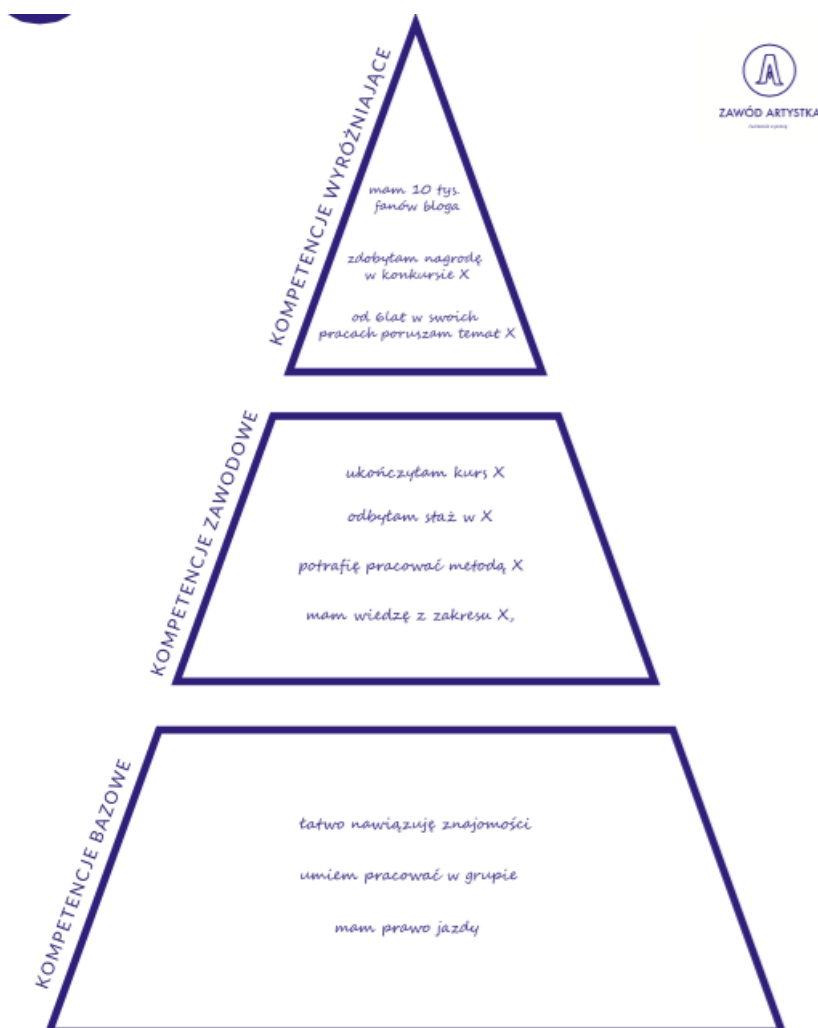
ĆW. 2. KOMPETENTNA ARTYSTKA

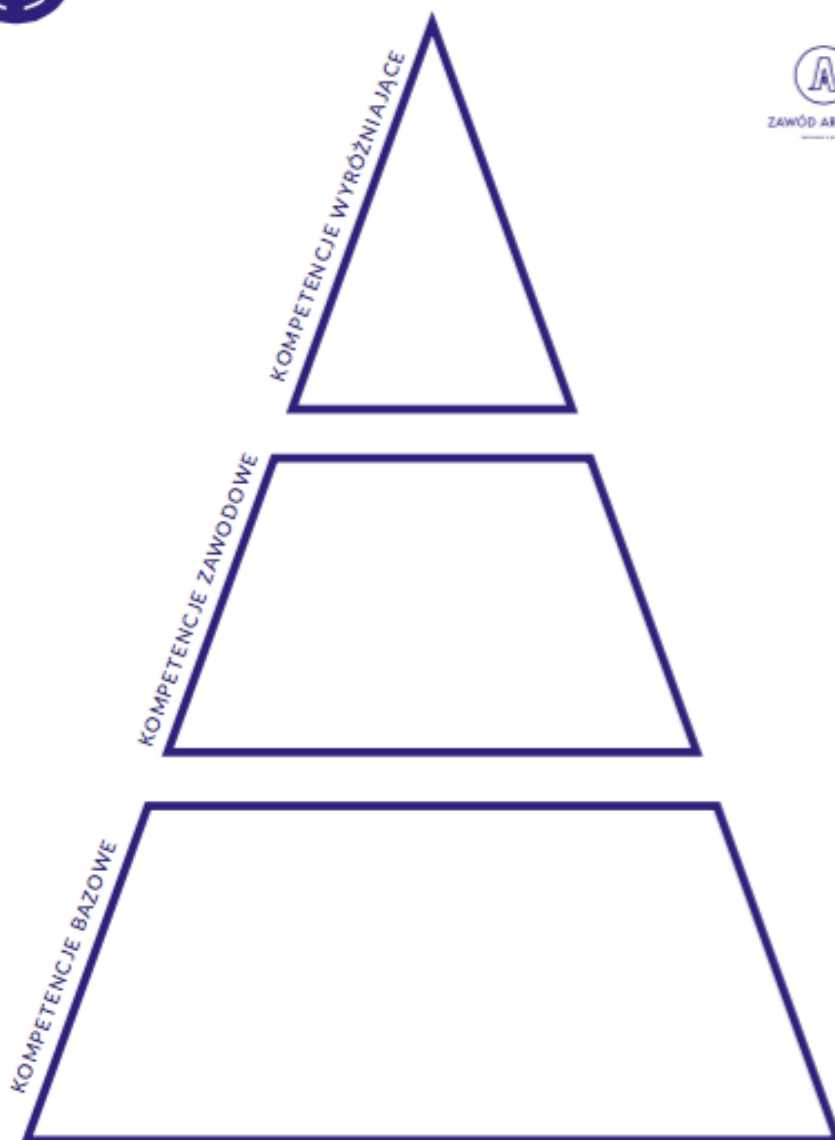
Zastanów się, jakie masz kompetencje, które mogą być cennymi zasobami w kontekście rozwijania Twojej ścieżki zawodowej? Wypisz i uszereguj je zgodnie z zaproponowanym modelem. Pamiętaj, że kompetencja to połączenie trzech atrybutów: wiedzy, umiejętności i postawy.

Wypisując kompetencje, zastanów się, które z nich są **bazowe** – czyli takie, których posiadanie warunkuje lub ułatwia Twoje funkcjonowanie w świecie niezależnie od tego, czym się zajmujesz (najczęściej chodzi o tzw. kompetencje miękkie); **zawodowe** – czyli niezbędne lub cenne z racji Twojego zawodu, wykonywanej pracy oraz które z nich są **wyróżniające** – czyli w jakiś sposób najbardziej charakterystyczne dla Ciebie, są czymś, co wyróżnia Cię na tle innych artystek.

Dla ułatwienia zobacz, jak piramidę⁷⁴ kompetencji wypełniła Artystka.

⁷⁴ Opracowane na podstawie M. Rosalska, A. Wawrzonek, *Od marzeń do kariery. Poradnik dla uczniów i absolwentów szkół ponadgimnazjalnych*, 2001, s. 62 – 65.





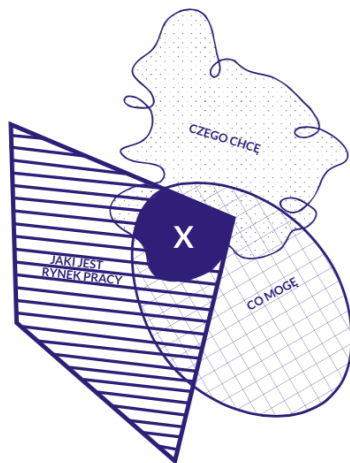
Ćw. 3 WSPÓLNE POLE

Jeśli właśnie podejmujesz decyzje, dotyczące swojej przyszłości zawodowej, warto, żebyś skorzystała z pomocy prostego modelu „Mogę-Chcę-Potrzeba” opracowanego przez Utę Glaubitz⁷⁵, doradcę

⁷⁵ U. Glaubitz, *Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen*, 2003, s. 19.



zawodowego i autorkę licznych przewodników dla osób wchodzących na rynek pracy. Udzielenie odpowiedzi na zaledwie trzy pytania pomoże Ci w rozpoznaniu informacji istotnych przy dokonywaniu wyborów i podejmowaniu decyzji.



Pierwszą grupę określisz dzięki odpowiedzi na pytanie: „**Co mogę?**”. Powinna ona zbierać informacje o Twoich umiejętnościach, uzdolnieniach, talentach, zasobach społecznych i finansowych, a także Twoim stanie zdrowia. Da Ci to szansę na zrozumienie, czego oczekujesz, wybierając dany zawód lub konkretną ścieżkę jego realizacji.

Kolejny zbiór danych, które uzyskasz dzięki odpowiedzi na pytanie: „**Czego chcę?**”, da Ci wiedzę o Twoich zainteresowaniach, aspiracjach, planach i marzeniach.

Odpowiedź na pytanie związane z potrzebami rynku pracy, czyli: „**Jaki jest rynek pracy?**”, pomoże Ci zebrać dane o sektorze, w którym chcesz pracować, o uwarunkowaniach społeczno-ekonomicznych, trendach w polityce zatrudnienia, o wysokości zarobków i możliwościach rozwoju zawodowego [jeśli nie znasz takich danych, poszukaj opracowań na ten temat, porozmawiaj z ludźmi, którzy już w nim pracują, sięgnij do 1 i 6 rozdziału tej publikacji]. Możesz postawić sobie dodatkowo pytania: „Gdzie znajdę pracę, która do mnie pasuje? Jak mogę stworzyć pracę, która do mnie pasuje?”

W pierwszej kolejności rozpoznaj swoje zasoby w zbiorze „Co mogę” i „Czego chcę”. Następnie skonfrontuj je z danymi dotyczącymi rynku pracy. Według autorki modelu optymalne decyzje, to te podejmowane na podstawie części wspólnej tych trzech zbiorów.

W tym ćwiczeniu chcemy pokazać Ci, że **warto konfrontować swoje oczekiwania i marzenia z rzeczywistością rynkową**. Różnice między tymi obszarami mogą być znaczące. Często dzieje się tak dlatego, że segment rynku, który Cię interesuje jest bardzo wąski lub słabo wykształcony, jest mniejsza liczba pracodawców niż pracowników etc. Warto więc rozpoznać te wyzwania i zastanowić się, jakie zasoby i sposoby działania w takiej sytuacji mogą wspierać Cię w wytrwałym dążeniu do celu.

Poszukaj więc odpowiedzi na trzy pytania:

1. Co mogę?
2. Czego chcę?
3. Jaki jest rynek pracy?

Refleksja:

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

Po przeczytaniu tego rozdziału i wykonaniu „Ćwiczeń z pracą” wróć do formularza z Indywidualnym Planem Rozwoju Zawodowego. Przyjrzyj mu się uważnie.

Co teraz chcesz dopisać? Co jeszcze warto uwzględnić? Co zmienić? Co doprecyzować?

ROZDZIAŁ 4 - O TWÓRCZYCH NAWYKACH

Twórczy nawyk

Powiedzieć dość kiedy zamawiający nie ma racji. Poświęcić co najmniej dwadzieścia procent czasu pracy codziennie na popełnianie błędów, naukę przez "nicnierobienie", zabawę i poszukiwanie własnego języka. Zrobić coś dla siebie, bez obserwatorów i słuchaczy. Jak to zrobić? Zrozumieć potrzebę kompromisu. Te pozostałe osiemdziesiąt procent zaplanować i egzekwować skrupulatnie, dzielić zadania na mniejsze, rozpoczynać od najtrudniejszego, zaplanowanego poprzedniego dnia. Nie rozpoczynać dnia od maili i wiadomości. Wpisać siebie w kalendarz jako „zadanie” równie ważne co pozostałe.

Ola Niepsuj - ilustratorka, graficzka

O TWÓRCZYCH NAWYKACH

Czy myślałaś kiedyś o uczeniu się i osadzaniu w roli artystki jak o rozwijaniu nawyków? Zwracasz uwagę na swoje twórcze rytuały, które pomagają Ci w pracy? Umiesz dostrzec przyzwyczajenia, automatyczne zachowania, które utrudniają Ci realizację działań? Nawyki ma każda z nas. Jedne pomagają, a inne przeszkadzają w codziennej pracy. Ich siła polega między innymi na tym, że są nieuświadomione. Zachęcamy więc, żebyś je rozpoznała.

Streszczenie

W tym rozdziale poznasz ramy teoretyczne pomagające zrozumieć, czym są i jak działają nawyki. Dowiesz się, w jaki sposób możesz z nimi eksperymentować i jak obserwacja, modyfikacja lub wprowadzenie nowych nawyków może wspierać Cię w rozwoju zawodowym. Rozdział ten prezentuje i zbiera w sposób uporządkowany podstawowe wskazówki opracowane przez badaczy zagadnienia. Wskazówki, które przeprowadzą Cię przez proces diagnozowania i kształtowania nawyków w obszarze Twojej pracy twórczej. Poznasz pojęcia związane z teorią formowania i działania nawyków takie jak: **pętla nawyku, rutyna, zwyczaj, wskazówka, wyzwalacz, nagroda, koło nawyków twórczego umysłu**. Ogólna rama teoretyczna tego rozdziału została opracowana m.in. w oparciu o wnioski zebrane w książce autorstwa Charlesa Duhigga pt. *Siła nawyku. Dlaczego robimy to, co robimy i jak można to zmienić w życiu i biznesie* oraz koncepcje psychologów Carol Dweck i Waltera Mischela.

Zacznijmy od przyjrzenia się definicji słowa nawyk. Psycholodzy używają tego terminu na określenie czynności (zarówno sposobu zachowania, jak i sposobu reagowania), którą

nabywamy w efekcie uczenia się, ćwiczenia przez powtarzanie. Słownik języka polskiego podpowiada z kolei, że nawyk należy rozumieć jako „nabytą skłonność do sprawniejszego, bardziej mechanicznego wykonywania jakiejś czynności”⁷⁶.

Charakterystyki, które łączą obie te definicje to: **automatyzacja, powtarzalność, rutyna, usprawnienie, wyuczenie, ale też i bezrefleksyjność**. Łatwo więc możesz się domyślić, że długość praktyki oraz częstotliwość powtórzeń będą decydowały o sile każdego nawyku. Jeśli przez chwilę pomyślisz o swoim dowolnym dniu i podejmowanych w nim działaniach, szybko przekonasz się, że jest on wypełniony małymi rutynowymi działaniami. Uważna obserwacja dni, tygodni, miesięcy może odsłonić przed Tobą misternie tworzoną latami mozaikę Twoich indywidualnych zwyczajów. Ta suma nawyków w znacznym stopniu determinuje, co i w jaki sposób robisz (od mycia zębów począwszy, poprzez prowadzenie auta, a na rozpoczynaniu pracy twórczej skończywszy).

Oczywiście świetnie byłoby, gdyby wszystkie nawyki, które mniej lub bardziej świadomie tworzysz, sprzyjały Twojemu zadowoleniu, pomagały Ci w życiu osobistym i pracy. Niestety tak nie jest. Między innymi z tego właśnie powodu proces tworzenia nawyków jest tak interesujący i ważny dla osób zajmujących się m.in.: nauką, biznesem, sztuką i szerzej – dla każdej z nas.

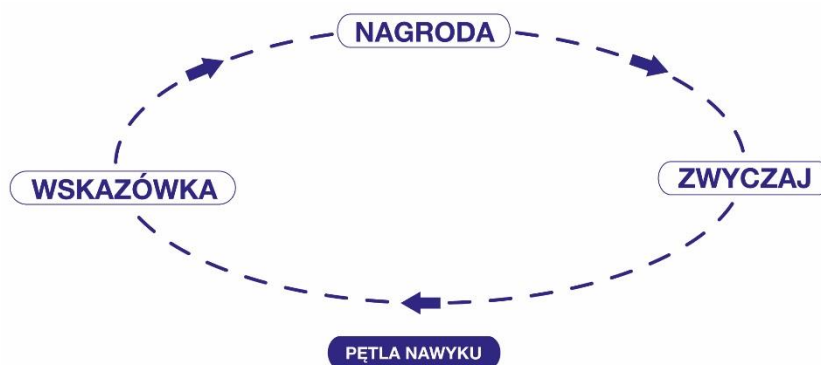
Odkryj swoją pętlę nawyku

Czy wiesz, że w latach 90. naukowcy MIT (Massachusetts Institute of Technology) z Wydziału Nauk o Mózgu i Poznaniu badali sposób utrwalania nawyku? Szukając odpowiedzi na pytanie: „Która część mózgu odpowiada za nawykowe działania i czemu niektóre z nich odtwarzają się poza naszą świadomością?”⁷⁷, zwrócili uwagę na starą część mózgu, niewielkie „skupisko komórek o owalnym kształcie”⁷⁸, którą nazywamy jądrami podstawowymi. Badając aktywność tego obszaru mózgu, naukowcy doszli do wniosku, że proces powstawania nawyku można zobrazować przy pomocy trzystopniowej pętli – zwanej też **pętlą nawyku**.

⁷⁶ Słownik Języka Polskiego PWN, Źródło (strona internetowa), <https://sjp.pwn.pl/slowniki/nawyk.html><https://sjp.pwn.pl/slowniki/nawyk.html> (dostęp 30.11.2017).

⁷⁷ C. Duhigg, *Siła Nawyku*, 2012, s. 41 - 63.

⁷⁸ Ibidem, s.42.



rys. pętla nawyku

Pierwszym jej elementem jest **wskazówka**, inaczej bodziec wyzwalający lub po prostu wyzwalacz, który mówi mózgowi, żeby skorzystał z automatycznego trybu i utrwalonego nawyku.

Drugim elementem jest **zwyczaj**, inaczej zachowanie. Zwyczaj może mieć charakter zarówno fizyczny, umysłowy, jak i emocjonalny. To czynność, którą wykonujesz automatycznie, to pojawiająca się niejako „bez zapowiedzi” myśl lub stan emocjonalny.

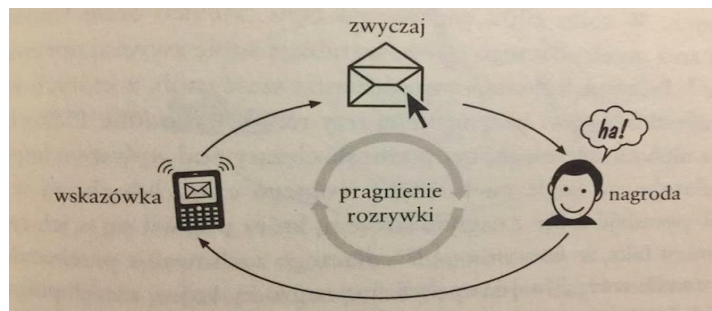
Ostatnim składnikiem pętli jest **nagroda**. To właśnie atrakcyjność nagrody pomaga mózgowi zdecydować, czy jest sens zapamiętywać daną pętlę i korzystać z niej w przyszłości. Nagroda to korzyść motywująca Cię do tego, żeby zautomatyzować jakąś czynność lub reakcję.

Istotnym czynnikiem związanym z utrwalaniem pętli jest oczywiście czas. Wielkość powtórzeń określonego układu wskazówka (np. otwarcie laptopa) – zwyczaj (wchodzę na Facebooka) – nagroda (relaksuję się i odsuwam napięcie związane z realizacją zadania) powoduje, że zanim się zorientujesz znowu robisz to samo. Choć na pierwszy rzut oka wydaje się to dosyć prostą formułą, to warto pamiętać, że nawyki kształtują się bez pytania kogokolwiek o zdanie. Znacznej części z nich nie jesteś nawet świadoma. W związku z tym proces od zaobserwowania potrzeby zmiany do wprowadzenia jej w życie może być długi i wyboisty.

Żebyś mogła lepiej zrozumieć własne zachowania nawykowe, w pierwszym kroku powinnaś (zgodnie z zaleceniami badaczy) zidentyfikować i dokładnie poznać mechanizm własnej pętli związanej z konkretnym nawykiem. Taka detektywistyczna praca, polegająca na przyglądaniu się mniej pożądanym nawykom, może być pomocna w ich modyfikacji lub zamianie na inne, bardziej wspierające zachowanie.

Uprzedzamy jednak, że sama zmiana lub stworzenie nowej wskazówki lub zmiana zwyczaju, dzięki któremu otrzymujesz określoną nagrodę, mogą nie być wystarczające, żeby bardziej korzystny nawyk się utrzymał. Kolejnym elementem istotnym w „nawykowej układance” jest kwestia oczekiwania nagrody (**pragnienie nagrody**). Co prawda, do zapoczątkowania nawyku wystarczy impuls, decyzja, wolny czas lub chęć poradzenia sobie z jakąś trudnością, żeby

jednak kontynuować i utrwaląć nawyk potrzebne jest coś więcej – silne pragnienie określonej nagrody. Z tego powodu wskazówka powinna nie tylko uruchamiać pożądany zwyczaj, ale musi jeszcze wywołać pragnienie pojawienia się nagrody⁷⁹. Mówiąc inaczej - wskazówka i nagroda muszą się „łączyć” aż do momentu, kiedy pojawi się poczucie antycypacji (przewidywanie wystąpienia) i pożądanie określonej nagrody.



rys. 2 pętla nawyku „siedzę na Facebooku”

Jeśli zdecydujesz się na realizację projektu o nazwie „zmiana lub wprowadzenie nowego nawyku” warto, żebyś wiedziała, że jego realizacja – podobnie jak realizacja dowolnego postanowienia czy celu - będzie wymagała od Ciebie sporej dawki **samokontroli**. Czegoś więcej niż motywacji. Może myślisz teraz: „No tak, z jednej strony przecież czegoś chcę i postanawiam, że to zrobię, a później z niezrozumiałych przyczyn robię rzeczy, które co najmniej nie przybliżają mnie do celu”. Przyczyny takiego postępowania zbadał i opisał Walter Mischel, psycholog specjalizujący się w temacie mechanizmów działania samokontroli. Uważa on, że opisany wyżej paradoks wynika z podwójnej natury umysłu⁸⁰. Jego zdaniem za kierowanie umysłem odpowiadają **dwa systemy: doświadczeniowy i refleksyjny**⁸¹. Pierwszy z nich określany jest często jako „gorący”, emocjonalny, **szybki** i opierający się głównie na nawykach i stereotypowych ocenach. Ta część umysłu ma duży wpływ na zachowanie, ale niestety słabo reaguje na potencjalne nagrody lub zagrożenia odroczone w czasie. Dla równowagi potrzebujesz więc drugiego systemu, który określany jest jako „chłodny” lub **refleksyjny** – korzystając z niego jesteś w stanie kwestionować pierwotne założenia, eksperymentować i dokonywać pogłębionej analizy jakiejś sytuacji. Jak wiesz, jest to proces dość energochłonny, a więc podatny na „przeciążenia” i ograniczany przez Twoje możliwości fizjologiczne (np. silny stres, niewyspanie, zmęczenie). Umiejętność podążania za celem i odsunięcia impulsów „gorącego” systemu nazywana jest więc umiejętnością samokontroli lub tzw. silną wolą. Jeśli więc masz zamiar pracować z nawykami weź pod uwagę, że **zadbanie o**

⁷⁹ Aerts, H., Paulussen, T., Schaalma, H., *Physical Exercise Habit: On the Conceptualization and Formation of Habitual Health Behaviours*, „Health Educational Research” 1997, nr 12, s. 363-374.

⁸⁰W. Mischel, *Test Marshmallow. O pożytkach płynących z samokontroli*, 2015.

⁸¹ M. Świeży, *Psychologia dla coachów*, 2017.

swój stan psychofizyczny może mieć kluczowe znaczenie dla powodzenia całego przedsięwzięcia.

Nawyki twórcze i te zupełnie nie

Niestety nawyki, które „przykleiły” się do Ciebie dawno temu, które uruchamiają się poza Twoją świadomością, nie są możliwe do całkowitego wyeliminowania. Nie da się „wygumkować” raz powstałej i silnie „zakorzenionej” pętli nawyku. Takie pętle zostawiają trwałe „ślady”. Możesz go albo nieco osłabić, przez modyfikację - np. zachowania i pozostawienie tej samej wskazówki i nagrody lub poprzez eliminację wskazówki i przez to mniejszą ekspozycję na czynniki uruchamiające pętlę lub wytworzyć nowy, bardziej korzystny zwyczaj. Pamiętaj jednak, że w chwili osłabienia, zmęczenia lub dużego stresu stare nawyki mogą powrócić i znów będziesz potrzebowała poćwiczyć przez jakiś czas, żeby je wygasić, zmodyfikować lub zastąpić.

Wrodzony talent czy ciągła praca?

Być może zastanawiasz się teraz, czy istnieje zebrany i opisany przez badaczy zestaw nawyków, które charakteryzują osoby szczególnie twórcze? Zanim jednak odpowiemy na to pytanie, chcemy, żebyś poznała koncepcję amerykańskiej badaczki i psycholożki Carol Dweck (wspominany o niej także w rozdziale 3), która w swojej książce pt. *Psychologia sukcesu* przeciwstawia sobie dwa typy nastawień, jakie towarzyszą nam wobec nauki i postrzegania inteligencji. Czemu? Jak mawiał kontrowersyjny brytyjski polityk, mówca i pisarz – Winston Churchill: „Nastawienie jest małą rzeczą, która robi dużą różnicę”.

Dweck uważa, że **osoby nastawione na stałość** (fixed mindset) mają tendencję do rozpatrywania umiejętności, talentów czy, szerzej rzecz ujmując, inteligencji jako cechy wrodzonej. Wolą w związku z tym podejmować się zadań, które przewidują, że zakończą się powodzeniem. Mniej ryzykują. Lubią czuć się bezpiecznie i wybierają zadania, które odpowiadają ich poziomowi kompetencji. Często porównują się do innych. Gonią za sukcesem albo wycofują się z działania bo boją się porażki, którą postrzegają jako przekreślającą ich umiejętności.

Z kolei **osoby nastawione na rozwój** (growth mindset) jako sukces postrzegają przesuwanie własnych granic w rozumieniu lub wykonaniu czegoś. Potrafią pytać i prosić o pomoc. Sam proces uczenia się i rozwijania jakieś umiejętności uznają za wartościowy. Mniej boją się wyzwań. Potrafią uczyć się na swoich błędach, a myśl o potencjalnej porażce nie paraliżuje ich. Niemal z każdego doświadczenia potrafią wyciągnąć konstruktywne wnioski na przyszłość.

Większość ludzi nie jest świadoma swojego sposobu myślenia o inteligencji. A Ty? Swoje nastawienie kształtujesz w toku różnych życiowych doświadczeń, „pożyczasz” przekazy płynące od rodziny, nauczycieli, znajomych czy mediów. Tworzysz swój myślowy nawyk związany z tym, jak postrzegasz swoją inteligencję, zdolności i talent. Zastanów się więc, które

z przytoczonych nastawień lepiej Cię dziś opisuje? Dweck przekonuje, że w tej kwestii najważniejszym czynnikiem, który wspiera rozwój, jest siła wiary w to, że możemy się zmienić⁸². Psycholożka uważa, że przekonaniem uruchamiającym nasz potencjał i mobilizującym do pracy jest powiedzenie sobie: „teraz jeszcze tego nie potrafię, ale mogę się nauczyć”.

Piszemy o tym, bo wierzymy, że **myślenie o myśleniu**, „osobiste poznanie poznania” i rozszyfrowywanie tego, czym dla Ciebie jest twórczy nawyk, może być pożyteczną gimnastyką. To, do czego Cię zachęcamy w tym rozdziale, w całej publikacji (i generalnie w życiu), to **metapoznanie**⁸³. Badania nad związkami metapoznania i zdolnościami intelektualnymi pokazują, że myślenie o myśleniu ma sens i może pomóc nam w uczeniu się, podejmowaniu lepszych decyzji czy bardziej adekwatnych do sytuacji strategii działania. Jak twierdzą eksperci od edukacji – m.in. Ken Robinson, we współczesnych systemach kształcenia brakuje mechanizmów umożliwiających rozwijanie umiejętności indywidualnych, których uczniowie i studenci „[...] potrzebują, aby poradzić sobie z nowoczesnym życiem i zwiększonymi naciskami wywołanymi byciem nieustannie ocenianymi i testowanymi na każdym etapie [...]”⁸⁴ oraz „Nie uczymy ludzi, jak poradzić sobie z porażką i to właśnie jest największym niedopatrzeniem”⁸⁵. Stworzona w latach 90. XX wieku koncepcja gospodarki opartej na wiedzy [GOW]⁸⁶ urzeczywistnia się i przekształca w zawrotnym tempie i ogromnej skali. Płynna i niejednorodna rzeczywistość XXI wieku stawia w centrum uwagi **kreatywność i innowacyjność myślenia i działania**, a także **umiejętności związane z inteligencją emocjonalną i społeczną**, jako jakości, które mają zwiększyć Twoje szanse odnalezienia się i radzenia sobie na podlegającym dynamicznym przekształcaniom rynku pracy.

Nawyki twórczego umysłu

Wróćmy więc do postawionego wcześniej pytania: **jakie nawyki służą rozwojowi twórczego umysłu**? Szukając na nie odpowiedzi odkryliśmy szkołę z siedzibą w Londynie – Thomas Tallis

⁸²https://www.ted.com/talks/carol_dweck_the_power_of_believing_that_you_can_improve/transcript?language=pl (dostęp 30.11.2017).

⁸³ Definicję metapoznania jako pierwszy ok. 1971 roku sformułował J.H. Flavell, amerykański psycholog rozwojowy specjalizujący się w pracy z dziećmi.

⁸⁴ K. Robinson, *Oblicza umysłu. Ucząc się kreatywności*, 2016.

⁸⁵ O’Cononor, R., Sheey, N., *Understanding suicidal behavior*, 2002.

⁸⁶ GOW - gospodarka, w której wiedza jest tworzona, przyswajana, przekazywana i wykorzystywana bardziej efektywnie przez przedsiębiorstwa, organizacje, osoby fizyczne i społeczności, sprzyjając szybkiemu rozwojowi gospodarki i społeczeństwa. Rozwój opiera się na intensywnym wykorzystaniu wiedzy i doświadczenia, może rozwijać się szybciej od innych, bowiem generuje szybszy postęp techniczno-organizacyjny, dysponuje lepiej wyedukowanymi ludźmi i bardziej efektywnie wykorzystuje kapitał ludzki i kapitał produkcyjny. https://mfiles.pl/pl/index.php/Gospodarka_Oparta_na_Wiedzy (dostęp 30.11.2017)

School⁸⁷. Szkoła ta opracowała innowacyjny program rozwijania wiedzy i umiejętności swoich uczniów w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych przez Billa Lucasa, Ellen Spencer i Guya Claxtona w 2013 roku i opisanych w raporcie pt. *Progression in Student Creativity in School: First steps towards new forms of formative assessment*⁸⁸. Badacze korzystając z wyników wielu innych badań założyli, że skoro **kreatywności można się nauczyć**⁸⁹, warto mierzyć postępy w opanowywaniu tej najważniejszej ich zdaniem kompetencji XXI wieku.

Na podstawie wyników własnych badań opracowali pięcioelementowy model mierzenia postępów w rozwijaniu nawyków twórczego umysłu. Nawyki, które ich zdaniem warto pielęgnować, związane są z: **wyobraźnią, dyscypliną, współpracą, dociekliwością i wytrwałością**. Rozwój każdego z tych pięciu elementów wspierają trzy inne kluczowe nawyki. W zaproponowanym przez nich ujęciu **wyobraźnię** buduje: zabawa możliwościami, łączenie i miksowanie, korzystanie z intuicji. **Dyscyplinę** z kolei rozwijają: metody pracy, krytyczna refleksja i doskonalenie warsztatu. **Współpraca** wymaga praktykowania nawyków: dzielenia się własną pracą, dawania i brania informacji zwrotnej oraz pracy w grupie. **Dociekliwość** wzmacnia: zadawanie pytań, zdobywanie wiedzy oraz kwestionowanie schematów. **Wytrwałość** utrwała: przezwyciężanie trudności, odwagę do bycia inną i tolerancję niepewności. W Thomas Tall School zarówno nauczyciele, jak i sami uczniowie koncentrują się przede wszystkim na stwarzaniu sytuacji budujących wyżej wymienione nawyki i mierzeniu postępów w ich utrwalaniu. Innymi słowy, oceniają poziom „zakorzenienia” nawyku (czy jest „budzący się”, „rozwijający się”, „zaawansowany” czy już „ugruntowany”).

Czy zastanawiałeś się kiedyś nad tym, jak wyglądają Twoje nawyki sprzyjające twórczemu myśleniu i działaniu? Zachęcamy Cię do ich obserwacji przy pomocy wspomnianego wyżej modelu (w „Ćwiczeniach z pracą” znajdziesz pomocne narzędzie). Jeśli po lekturze tego rozdziału zdecydujesz się pracować z jakimś utrudniającym pracę nawykiem – np. uporczywym odkładaniem zadań na ostatnią chwilę, kompulsywnym przeglądaniem portali społecznościach w trakcie pracy, zapominaniem o przerwach, pracowaniem kosztem odpoczynku (a nawet zdrowia!), odkładaniem szukania pracy na potem) itp. - to eksperymenty opisane i zaproponowane w „Ćwiczeniach z pracą” mogą okazać się przydatne.

ĆWICZENIA Z PRACĄ

Ćw. 1 DOBRE NAWYKI

⁸⁷ <http://www.thomastallisschool.com/> (dostęp 30.11.2017)

⁸⁸

https://www.researchgate.net/publication/280574042_PROGRESSION_IN_STUDENT_CREATIVITY_IN_SCHOOL_FIRST_STEPS_TOWARDS_NEW_FORMS_OF_FORMATIVE_ASSESSMENTS (dostęp 30.11.2017).

⁸⁹ Lucas & Claxton, 2010; Csikszentmihalyi, 1996; Dweck, 2006; Perkins, 1995; Torrance, 1970.

Zachęcamy Cię do obserwowania swoich nawyków związanych z pracą twórczą. Nazwij i opisz te, które Ci służą.

Wypisz 5 nawyków, które pomagają Ci w pracy:

NAWYK	POMAGA MI W
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

Ćw. 2 KARTA OBSERWACJI NAWYKU

Zacznij identyfikować nawyki, które przeszkadzają Ci lub wręcz blokują Cię w pracy twórczej. Stwórz swoją osobistą kartę obserwacji nawyków.

Proponujemy dzienną kartę obserwacji maksymalnie dwóch nawyków. Badania pokazują, że **w przypadku pracy z nawykami mniej znaczy więcej**. Warto (w zależności od częstotliwości występowania nawyku) prowadzić obserwację przez kilka dni lub tygodni.

Wypełniając lub tworząc własną kartę, ważne jest, żebyś nazwała i opisała zwyczaj (nawyk, rutynę), która Ci nie służy. Ujęła zarówno swój stan emocjonalny, jak i czynność, które poprzedzają zwyczajowe zachowanie. Zwracaj uwagę na miejsce, w którym najczęściej korzystasz z nawyku oraz porę dnia, która go charakteryzuje. Czy w sytuacji, którą badasz, jesteś sama czy są wokół Ciebie inni ludzie. Zidentyfikuj korzyść, czyli nagrodę, którą dostajesz za odtworzenie nawyku (postaraj się być szczerą ze sobą i szukaj nagrody także tam, gdzie na pierwszy rzut oka jej nie dostrzegasz).

Dla ułatwienia zobacz, jak kartę wypełniła Artystka.

NAWYK	POPZEDZAJĄC A CZYNNOSĆ	POPZEDZAJĄC Y STAN	MIEJSCE	GODZIN A	INNI LUDZIE	NAGRODA
sprawdzam telefon, zaglądam na Facebooka	otworzyłam plik z zamiarem opracowania portfolio	napięcie, niepokój	pracownia , moje biurko i laptop	9.23	Jestem sama	ulga, obniżenie napięcia, zajęcie się czymś przyjemnym
przekładanie pracy nad CV na kolejny dzień (prokrastynacja)	odwiezienie dzieci do żłobka	zmęczenie, stres, pośpiech	samochód	9.00	jestem sama	ulga, obniżenie napięcia, zajęcie się innymi zadaniami

NAWYK	POPZEDZAJĄC A CZYNNOSĆ	POPZEDZAJĄCY STAN EMOCJONALNY	MIEJSCE	GODZINA	INNI LUDZIE	NAGRODA

Ćw. 3 BUDOWANIE UŻYTECZNEGO NAWYKU

Jeśli zdecydujesz się pracować ze starym nawykiem i zastępować go stopniowo nowym, pomocna może być przedstawiona w tym ćwiczeniu czteroelementowa strategia. Odpowiedz na pytania poniżej.

KROK 1 / ZDENTYFIKUJ ZWYCZAJ

1. Nazwij swój nawyk.
2. Przedstaw graficznie swój nawyk – na czym polega?
3. Opisz, co robisz.
4. Czemu chcesz zmienić ten nawyk?
5. Co w tym nawyku Ci przeszkadza?

KROK 2/ EKSPERYMENTUJ Z NAGRODĄ

1. Czemu służy ten nawyk?
2. Co zyskujesz, odtwarzając ten nawyk?
3. Jaką potrzebę zaspokaja ten nawyk?
4. Jaką ukrytą korzyść przynosi ten nawyk?
5. W jaki inny sposób możesz osiągnąć tą samą korzyść?
6. Jakie inne, użyteczne sposoby pomagają Ci uzyskiwać tę nagrodę/korzyść?

KROK 3/ ODKRYJ WSKAZÓWKĘ

1. Gdzie jesteś, kiedy odtwarzasz niekorzystny nawyk?
2. Czy pora dnia ma znaczenie?
3. Jaki stan emocjonalny uruchamia nawyk?
4. Czy ktoś inny jest w momencie, kiedy pojawia się nawyk?
5. Jakie działanie poprzedza nawykowe zachowanie?

KROK 4/ STWÓRZ PLAN

1. Jakim bardziej użytecznym zachowaniem, zwyczajem zastąpisz stary?
2. Jakie są korzyści i użyteczność nowego nawyku?
3. W czym konkretnie pomoże Ci nowy nawyk? Co usprawni?
4. Zacznij od wprowadzania nowego zwyczaju w najmniejszej możliwej formie. Zrób coś tak małego i prostego, że nie sprawi Ci to żadnej trudności. Co może być pierwszym, naprawdę małym krokiem?
5. Powiększaj zakres swojego nowego nawyku każdego dnia lub tygodnia. Zwiększaj go o najmniejszą możliwą „porcję”. Jaka to będzie „porcja” i w jakim czasie?
6. Kiedy się potkniesz, wracaj szybko do ostatnio wykonanej „porcji” nawyku.
7. Co będzie Ci przypominało o codziennym ćwiczeniu i stopniowym wprowadzaniu nawyku? Daj sobie dużo czasu na wprowadzenie i ugruntowanie nowego nawyku.
8. Kto lub co będzie Cię wspierało w procesie wprowadzania nowego nawyku?

9. Jak zadbasz o cierpliwość i wyrozumiałość dla siebie?
10. Opisz moment działania nawyku, do którego dążysz? Po czym poznasz, że w pełni opanowałaś nowy zwyczaj? Co będziesz konkretnie robiła? Co to dla Ciebie zmieni?
11. Jak docenisz się za ćwiczenie nawyku po tygodniu prób?
12. Jak docenisz się za ćwiczenie nawyku po drugim tygodniu?
13. Jak docenisz się w kolejnych tygodniach ćwiczeń?

Ćw. 4 ĆWICZENIA Z ODPOCZYWANIA

Czy wiesz, że praca twórcza to także umiejętność odpoczywania? Dbanie o „higienę pracy”, proporcje wysiłku i rezerwy energii?

Przeanalizuj listę wybranych zagadnień dotyczących nawyku odpoczywania. Wskaż te, które Cię wzmacniają i pozwalają Ci się zregenerować. Dodaj inne aspekty, czynności, rytuały, nawyki, których nie ujęliśmy na liście, a które pomagają Ci zadbać o odpoczynek.

Notując, oceń na skali od 1 do 10, na ile aktualnie czujesz, że masz dobrze wypracowane sposoby dbania o swój odpoczynek w trzech omawianych obszarach. W tej skali „1” oznacza: „w niewielkim stopniu mam w tym obszarze wypracowane sposoby dbania o odpoczynek i rzadko z nich korzystam”, a „10” oznacza: „mam dobrze działające sposoby dbania o odpoczynek i regularnie z nich korzystam”.

CIAŁO

1. sport/ruch/dbanie o kondycję
2. zdrowe odżywianie
3. wypoczynek i relaks
4. badania lekarskie
5. adekwatne reagowanie na sygnały z ciała (np. ból, zmęczenie)
6.

Skala, grafika: 1.....10

PO CZYM POZNASZ, ŻE ZROBIŁAŚ MAŁY POSTĘP?:

UMYSŁ I EMOCJE

1. rozwijanie swoich zainteresowań
2. uczenie się nowych rzeczy
3. podejmowanie nowych wyzwań
4. radzenie sobie z emocjami i stresem
5. dbanie o swój nastrój
6. sen
7.

Skala, grafika: 1.....10

PO CZYM POZNASZ, ŻE ZROBIŁAŚ MAŁY POSTĘP?:**KONTAKTY SPOŁECZNE**

1. utrzymywanie i rozwijanie kontaktów ze znajomymi
2. utrzymywanie i rozwijanie związku z bliskimi osobami
3. nawiązywanie nowych znajomości
4. pielęgnowanie przyjaźni
5. angażowanie się w życie lokalnej społeczności (sąsiedztwa, dzielnicy, wsi)
6.

Skala, grafika: 1.....10

PO CZYM POZNASZ, ŻE ZROBIŁAŚ MAŁY POSTĘP?:

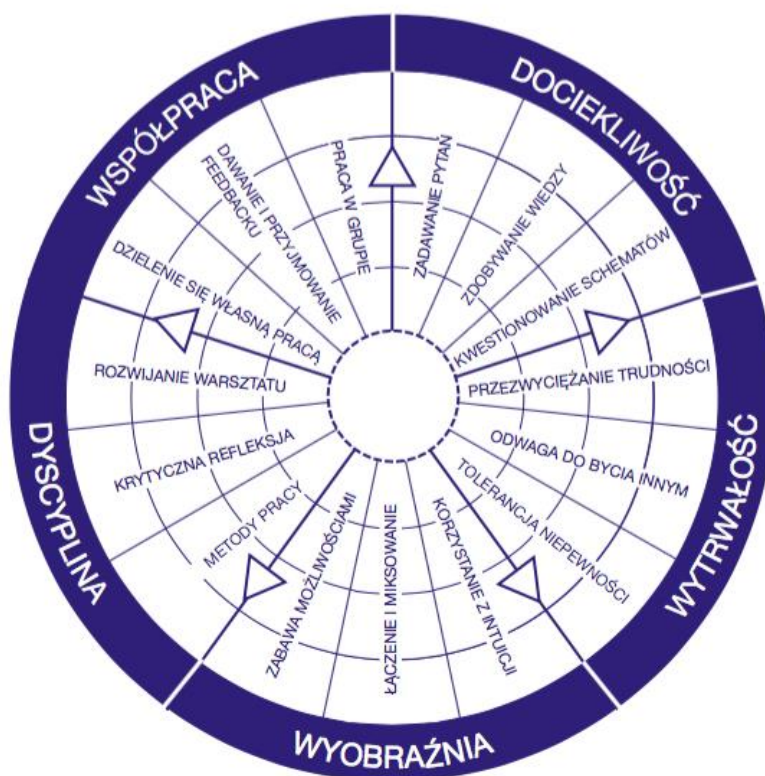
notatki:

ĆW. 5 KOŁO NAWYKÓW TWÓRCZEGO UMYŚŁU

Oceń swój subiektywny poziom opanowania nawyków rozwijających twórcze myślenie. Dzięki opracowanemu przez amerykańskich naukowców (Billa Lucasa, Ellen Spencer i Guya Claxtona) modelowi możesz mierzyć i obserwować postępy na pięcioelementowej skali jednocześnie.

Wypełnianie zacznij od dowolnego elementu. Wypełnij kolorem segment koła, który w Twoim odczuciu najlepiej oddaje poziom opanowania danego nawyku. Poziom pewności w opanowaniu nawyku wzrasta od środka do zewnętrznej krawędzi koła. Od budzącego się, przez rozwijający się, zaawansowany aż po ugruntowany. Jeśli na przykład rozpoczniesz wypełnianie od WYOBRAŹNI, może okazać się, że „zabawę możliwościami” opanowałaś na poziomie zaawansowanym nawyku (często i dość pewnie z niego korzystasz), a „łączenie i miksowanie” masz na poziomie ugruntowanym (lepiej być nie może), za to „korzystanie z intuicji” jest u Ciebie na etapie „budzenia się” (dopiero zaczynasz z tym nawykiem eksperymentować i zauważać, że warto to robić).

Kiedy wypełnisz całe koło, przyjrzyj mu się uważnie. Jaka refleksja Ci się nasuwa? Zapisz ją. O który z elementów koła warto zadbać w najbliższym czasie najbardziej?



PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

Po przeczytaniu tego rozdziału i wykonaniu „Ćwiczeń z pracą” wróć do formularza z Indywidualnym Planem Rozwoju Zawodowego. Przyjrzyj mu się uważnie.

Co teraz chcesz dopisać? Co jeszcze warto uwzględnić? Co zmienić? Co doprecyzować?

ROZDZIAŁ 5 - O WEWNĘTRZNEJ KRYTYCE

Krytyka

Tradycyjna szkoła pisania o kulturze mówi o zachowaniu dystansu w stosunku do twórcy/twórczyni. W końcu chodzi o to, żeby krytykować uczciwie. Utopijne jest już samo założenie. Przecież krytyk/krytyczka zawsze bazuje na swoim osobistym doświadczeniu – nie ma możliwości całkowitego odcięcia od rzeczywistości. Wszyscy marzymy o byciu obiektywnym, wiedząc, że jest to niemożliwe.

Z drugiej strony stereotypy o podrzędnej roli krytyka/krytyczki, który/a chciałby/aby być twórcą/twórczynią, ale był zbyt słaby/a dzielą środowisko równie mocno. Budują bariery. Opierają się na mechanizmie kozła ofiarnego, który pomaga znaleźć winnego w sytuacji twórczego kryzysu.

Doświadczenie bycia krytykiem-sojusznikiem / krytyczką-sojuszniczką zaciera granicę między ocenianym i oceniającym. Jednocześnie warto zwrócić uwagę na zmianę podejścia do ocenianego tekstu kultury. Nagle krytyka jest jednoznaczna z uczestnictwem w procesie tworzenia. Mówimy i piszemy o potencjale czegoś, co cały czas podlega zmianie – nie ma jeszcze finalnej postaci. Odpowiedzialność za dzieło staje się kolektywna. Role kulturowe ulegają zmianie. Skostniały system kanonu i marginesów przestaje na chwilę obowiązywać.

W układzie sojuszniczym najciekawszy staje się proces tworzenia – kolejne etapy powstawania tekstu kultury, które można skonfrontować z głosem kogoś innego. Jednocześnie sam proces krytykowania i oceniania przestaje być jednoznaczny z manifestacją władzy. Twórca / twórczyni zdaje sobie sprawę, że w proces tworzenia wpisana jest „informacja zwrotna – opinia z zewnątrz”. Strach przed odrzuceniem zastępuje oczekiwanie na głos kogoś, komu ufasz. To zaufanie staje się podstawą relacji z krytyczką/krytykiem – zewnętrznym i tym/tą najbardziej surowym/ą, czyli z samą/samym sobą.

Joanna Ostrowska – doktor nauk humanistycznych w zakresie historii, krytyczka filmowa, dramaturżka.

O wewnętrznej krytyce

Czy mimo wyznaczonych celów, odpowiednich zasobów i wypracowanych nawyków twórczych czasem masz wrażenie, że nie jesteś w stanie podjąć, kontynuować lub zakończyć swojej pracy? Czy bywa tak, że paraliżuje Cię lęk, nadchodzi zwątpienie, stwierdzasz, że praca twórcza nie jest dla Ciebie? Czy wstydzisz się dzielić swoją pracą? Masz trudność w mówieniu o sobie dobrze? Uważasz, że opowiadanie o swojej pracy z uznaniem, docenianie siebie i dostrzeganie własnych sukcesów właściwie nie przystoi czy jest domeną zadufanych w sobie chwalipięt? Czy odczuwasz silną potrzebę wielokrotnego poprawiania tego, co zrobiłaś? Jeżeli na co najmniej kilka z tych pytań odpowiedziałaś twierdząco, to istnieje duża szansa, że często spotykasz się ze swoim wewnętrznym krytycznym głosem. Poniższy rozdział pomoże Ci lepiej zrozumieć jego działanie.

Streszczenie

W tym rozdziale w oparciu o **teorię dialogowego Ja** Huberta Hermansa będziesz miała szansę dowiedzieć się więcej o tym, co to znaczy, że każda z nas „słyszy głosy”. Przeczytasz także o tym, skąd pochodzi głos **Wewnętrznej Krytykantki** oraz jakie jego typy opracował na podstawie swoich badań psycholog i terapeuta Jay Earley. Będziesz mogła dowiedzieć się więcej o tym, **jak sama doświadczasz swojej wewnętrznej krytyki**. Poznasz pomysły na twórcze wykorzystanie krytycznej perspektywy z użyciem **myślenia lateralnego**.

Głosy w mojej głowie

„Platon nazywał myślenie wewnętrzną mową duszy. Określenie to dobrze oddaje, czym jest myślenie. Nazywa się je rozmową, bowiem jest tu pytanie i odpowiedź, bowiem zapytuje się tu siebie tak, jak zapytuje się inną osobę, i mówi się coś do siebie tak, jak mówi się do kogoś innego. Już Augustyn wskazał na ten rodzaj mówienia. **Każdy pozostaje niejako w rozmowie sam z sobą. Nawet gdy prowadzi rozmowę z drugą osobą, musi — dopóki myśli — pozostawać w rozmowie ze sobą**”⁹⁰.

- To najlepszy pomysł na świecie, jestem genialna!
- Nie, to chyba niemożliwe, ktoś już kiedyś na pewno musiał zrobić coś podobnego.
- Spróbuję to jakoś zrealizować, może się uda.
- A może jednak nie warto. Na pewno zajmie to dużo czasu, ciężko będzie pogodzić pracę z innymi obowiązkami.
- Może znajdę kogoś, kto mógłby pomóc, jakoś by się to podzieliło.
- Ale komu będzie się chciało. Zresztą nawet nie wiem, kogo o to zapytać. Nie wiem, jak miałabym kogokolwiek do tego przekonać. I pewnie musiałabym się zająć organizacją, planowaniem, a to mi wcale nie wychodzi.
- W sumie, może lepiej z tym poczekać...

⁹⁰ H.-G. Gadamer, *Język i rozumienie*, 2003.

Nie mamy żadnych wątpliwości, że wewnętrzne dialogi podobnej treści bywają udziałem każdej z nas w mniejszym lub większym stopniu. Jedne przebiegają tak szybko i automatycznie, że można ich nawet nie zauważyć. Inne potrafią ciągnąć się tygodniami i wywoływać odczucia zniecierpliwienia, zmęczenia, zmieszania. W ciągu kilku zaledwie minut możesz ze sobą dyskutować, naprzemiennie zgadzać się i polemizować, krytykować się, chwalić, wyśmiewać, dodawać sobie otuchy albo się straszyć, oscylować między nadzieją a jej brakiem, wyrozumiałością a pogardą.

„Słyszenie głosów” i „rozmowy z wewnętrznymi głosami” przez dekady znajdowały się w obszarze społecznego tabu, prawdopodobnie poprzez skojarzenie z niezbyt dobrze rozumianą a wywołującą silną obawę schizofrenią. Współczesna psychologia⁹¹ coraz częściej zaciekawia się tym fenomenem, upatrując w namyśle nad nim źródła nowych perspektyw i rozwiązań dla ludzi poszukujących sposobów na bardziej satysfakcjonujące funkcjonowanie.

Za autora jednej z bardziej rozpowszechnionych koncepcji na tym polu, zwanej **teorią dialogowego Ja**, uznaje się duńskiego psychologa Huberta Hermansa. Teoria dialogowego Ja koncentruje się na „głosach umysłu”, które : „[...] nie są sobie emocjonalnie obojętne, ich wzajemne relacje nasycone są emocjami i uczuciami. Możemy podziwiać nasze szlachetne i wielkoduszne Ja, uciszać Ja agresywne, tłumaczyć się „wewnętrznemu krytykowi”, ośmielać Ja niepewne i zachęcać lub mitygować Ja aktywne. Każda pozycja Ja reprezentuje bowiem specyficzny punkt widzenia; a bogactwo życia psychicznego stanowi pochodną wielości tych Ja i różnorodności, ale też uzgodnień i konfliktów między nimi. Naturalne doświadczenie i obserwacja sugerują, że **wewnętrzna polifonia może dawać atuty w zmaganiu się ze światem i w realizacji dążeń, jak również może w tym istotnie przeszkadzać**”⁹².

To, co nazywasz „ja” jest mozaiką, konstelacją, stale ewoluującym zbiorem perspektyw, uwewnętrznianych z biegiem nabywania doświadczeń życiowych. W Twojej głowie może więc „mieszkać” piskliwy głos wychowawczyni z podstawówki, dziarski baryton nieustraszonego druha z harcerstwa, kojący szept wyrozumiałej babci, a także chichot złośliwej koleżanki z liceum. Co więcej, te głosy zaczynają z biegiem czasu tworzyć pewne historie, opowieści, narracje. Opowieści te określają zarówno naturę otaczającego Cię świata i obowiązujących w nim relacji, jak i tego, co w tym świecie dostępne jest dla Ciebie jako artystki. Forma i treść tych opowieści może dość sztywno wyznaczać możliwe dla Ciebie kierunki rozwoju, sposoby pomocy, z jakich korzystasz, a nawet wysokość potencjalnych zarobków.

⁹¹ We współczesnej psychologii można zauważyć ciekawą tendencję w podejściu do problematyki Ja. Odchodzi się od traktowania Ja jako struktury monolitycznej, jednolitej i statycznej na rzecz opisu wielości, złożoności i sytuacyjnej zmienności Ja. Przyczyn tego stanu rzeczy można doszukiwać się w cechach współczesnego postmodernistycznego społeczeństwa i wpływie, jaki na koncepcję siebie i tożsamość mają zmiany kulturowe i cywilizacyjne

W. Bąk, *Wielość Ja w ujęciu poznawczym i dialogowym. Próba integracji podejść*, <http://pracownik.kul.pl/files/20842/public/wielooa-ja-w-ujaci-poznawczym-i-dialogowym-praba-integracji-podejaa.pdf> (dostęp 30.11.2017).

⁹² P. K. Oleś, *Dialogowe funkcje Ja – implikacje dla zdrowia*, 2012.

Opowieści (nie)możliwe

Czy masz świadomość, że: „(...) umysł ludzki ujmuje rzeczywistość w formę opisów, narracji? Interpretuje dziejące się zdarzenia jako określone historie, opowieści. Doświadczenie osobiste porządkowane jest w formie narracji mającej swój własny sens. Od owej narracji, a w szczególności od ramy narracyjnej zależy to, jak doświadczamy siebie i świata. Od Twojej ramy narracyjnej zależy, które aspekty rzeczywistości zostaną przez Ciebie dostrzeżone, a następnie wyrażone. Można wręcz powiedzieć, że **opowieść kształtuje życie, które toczy się zgodnie z opowieścią**. Należy podkreślić, że język narracji jest ściśle powiązany z kulturą, obowiązującymi wewnątrz niej dyskursami, które mogą być opresyjne w stosunku do uczestników danej kultury (np.: wobec kobiet, homoseksualistów, osób chorych psychicznie)”⁹³. Praca wewnętrzna twórczyni jest zatem, według tego modelu, nieustającym dialogiem z wewnętrznymi postaciami. W rozmowie tej istotne jest ścieranie się różnych perspektyw i wyłanianie nowych sposobów na ich zrozumienie. Każda z „postaci” jest obdarzona głosem i może mieć do opowiedzenia swoją historię, a jej dialog może mieć różną formę.

Krytyk, krytyczka, krytyka,

Społeczność naszego umysłu zamieszkuje pewna szczególna „postać” czy też „grupa postaci”, których **aktywność skutkuje podwyższonym lękiem, poczuciem winy, niezadowoleniem lub zrezygnowaniem**. Te z nas, które na co dzień podejmują wysiłek tworzenia, dobrze znają wewnętrzne głosy nawołujące do zaprzestania wszelkiego działania, deprecjonujące dotychczasowe wysiłki, niezadowolone z postępów, a także te wiecznie wymagające poprawek i takie, które nie pozwalają się z nikim podzielić rezultatami pracy. Niektóre z nich mogą przypominać komentarze najbardziej wymagających krytyków i krytyczek sztuki – strażników i strażniczek niedoścignionego ideału sztuki przez wielkie „S”.

Kryzys twórczy, blokada czy cierpienie pojawiają się w sytuacji, w której jeden z głosów, reprezentujący „jedyną słuszną” wizję rzeczywistości tak dominuje nad innymi, że dialog nie może zaistnieć. Problematiczna bywa również długotrwała kakofonia, której rozstrojenie utrudnia usłyszenie poszczególnych perspektyw a, co za tym idzie, blokuje konstruktywną dyskusję.

Głos czy też różne głosy wewnętrznej krytyki **potrafią działać paraliżująco, onieśmielać, blokować, wytrącać z równowagi**. Im mniej praktyki masz w zauważaniu momentów aktywności krytykantki czy prowadzenia z nią jakiegokolwiek dialogu, tym trudniej w momentach większego zmęczenia czy stresu funkcjonować, tworzyć i dbać o swoje samopoczucie. Podjęcie wysiłku lepszego rozpoznania wewnętrznych krytyków czy krytykantelek nie tylko ułatwia mierzenie się z nieodczuwalnymi w pracy twórczej niepokojami,

⁹³ B. Józefik, B. Janusz, B. de Barbaro, *Koncepcja dialogowego Ja w psychoterapii – założenia teoretyczne*, http://www.psychiatriapolska.pl/uploads/images/PP_5_2012/857Jozefik_Psychiatr_Pol_5_2012.pdf (dostęp 30.11.2017).

ale także może okazać się pierwszym krokiem do nowej interpretacji ich przekazów. Bo wewnętrzna krytyka bywa jak nadopiekuńczy rodzic, który chciałby ochronić i pomóc, ale nie bardzo potrafi.

Czarne typy z głowy

Jednym z badaczy zainteresowanych koncepcjami dialogowego Ja oraz postacią wewnętrznego krytyka jest amerykański psycholog dr Jay Earley⁹⁴, który w toku swojej pracy zidentyfikował i scharakteryzował siedem typów wewnętrznego krytyka.

Oto one⁹⁵:

1. Perfekcjonistka

Ten typ krytykantki chce, żeby wszystko, co robisz, było idealne. Wyznacza niemożliwe do osiągnięcia wysokie standardy działania, nie pozwala łatwo uznać pracy za zakończoną, bez ustanku nanosi poprawki. „Postaraj się bardziej! To nie dość dobre! Chyba nie myślisz, że to wystarczy?” Dla niej najważniejsze jest, żeby zyskiwać akceptację otoczenia. Nie umie poradzić sobie z odrzuceniem. Jej wysokie oczekiwania prawdopodobnie odzwierciedlają oczekiwania ważnych ludzi z Twojej przeszłości.

2. Kontrolerka

Jej działania koncentrują się na próbach skontrolowania zachowań impulsywnych. Dbą, żebyś nie pozwoliła sobie na zbyt wiele jedzenia, picia, zakupów, odpoczynku. Najbardziej boi się niczym nieskrępowanej beztroski i rozluźnienia. Żeby się przed nimi ochronić, potrafi być surowa i zawstydzająca: „Jak zwykle nie umiesz trzymać się swoich postanowień! Jak ci nie wstyd, znowu zabrakło ci konsekwencji.” Zależy jej, żebyś dobrze dostosowywała się do innych, nikogo nie uraziła ani nie zawiodła.

3. Zadaniowa

Ten typ krytykantki chce Cię nakłonić do ciężkiej pracy, która ma prowadzić do odniesienia sukcesu. Bardzo obawia się lenistwa i prokrastynacji, dlatego postara się, żebyś wyznaczała cele, realizowała zadania i działała bez ustanku, żeby nikt wokół nie mógł uznać Cię za nieudaczniczkę czy leniucha. Potrafi krzyknąć: „Więcej! Szybciej! Weź się wreszcie do roboty!”. Gardzi odpoczynkiem, nie uznaje zmęczenia.

4. Osłabiaczka

Jej specjalność to podkopywanie Twojej pewności siebie i poczucia własnej wartości, żebyś nie próbowała w żadnym razie korzystać z nadarzających się możliwości. Osłabiaczka panicznie boi się zbytnej widoczności i zauważalności, bo to może narażać Cię na ocenę, co z kolei może skutkować odrzuceniem lub porażką. Możesz od niej usłyszeć: „Nawet nie próbuj. To nie dla Ciebie. Nie wychylaj się”.

⁹⁴ J. Earley, *Freedom from Your Inner Critic: A Self-Therapy Approach*, 2013.

⁹⁵ Zmieniłyśmy męskie nazwy opracowane przez J. Earleya na żeńskie.

5. Niszczycielka

Ten typ krytyki ze szczególnym okrucieństwem atakuje fundamenty Twojego jestestwa. Bez skrupułów zawstydzia i pozbawia godności, próbując przekonać, że coś jest z Tobą nie tak, że masz wrodzone defekty i nie zasługujesz na szacunek. Ten najbardziej obezwładniający krytyczny głos może być wynikiem poważnych traum i deficytów z okresu dzieciństwa. Może powiedzieć: „Nie zasługujesz na nic. Lepiej, gdyby Cię w ogóle nie było. Jesteś jedną wielką porażką”. Jeśli go silnie doświadczasz, być może warto sięgnąć po pomoc (np. skorzystać z psychoterapii).

6. Obwiniaczka

Obwiniaczka utknęła w przeszłości i nie umie wybaczyć Ci dawnych potknięć czy niedociągnięć. Najbardziej zajmują ją relacje z ludźmi i stara się przypomnieć Ci każdą sytuację, w której mogłaś zawieść oczekiwania innych. Powtarza: „Nigdy Ci tego nie zapomnę. Jak mogłaś? Będziesz tego żałować.”

7. Konformistka

Jej działania skupiają się na dostosowaniu Cię do wymogów społeczeństwa, kultury i/lub rodziny, pochodzenia. Konformistka najbardziej chce, żeby wszyscy Cię lubili, podziwiali i rozumieli nawet za cenę rezygnacji z wyrażania Twoich autentycznych uczuć i potrzeb. Usłyszysz od niej: „Co ludzie powiedzą? A jeśli się wygłupisz?”.

Które z tych typów znasz najlepiej? Na jakich etapach pracy twórczej się pojawiają? Kto i co Ci wtedy pomaga? Jak rozmawiasz z krytycznymi głosami? Jak do tej pory dawałaś sobie z nimi radę? Czego nowego możesz spróbować?

Twórcze lęki

Twórczość jest nieodzownie i nierozzerwalnie związana z lękiem i, jak pisze Eric Maisel⁹⁶, stanowi najistotniejszy problem ludzi pracujących twórczo.

Jakich lęków doświadczają artyści i artystki⁹⁷?

1. Lęk przed tworzeniem i nietworzeniem.
2. Lęk przed zdobyciem znaczącej pozycji i niezdobyciem znaczącej pozycji.
3. Lęk przed stworzeniem twórczej tożsamości.
4. Lęk przed byciem indywidualistą\indywidualistką.
5. Lęk przed wybraniem życia artysty\artystki.
6. Lęk o przetrwanie.
7. Lęk przed stałą pracą.
8. Lęk przed dokonywaniem wyborów.

⁹⁶ E. Maisel, *Mastering Creative Anxiety*, 2011.

⁹⁷ Ibidem.

9. Lęk przed chodzeniem na kompromis.
10. Lęk przed możliwościami.
11. Lęk przed pracowaniem.
12. Lęk przed myśleniem.
13. Lęk przed zniszczeniem.
14. Lęk przed porażką.
15. Lęk przed kończeniem.
16. Lęk przed przywiązaniem.
17. Lęk przed poranieniem ego.
18. Lęk przed spełnianiem oczekiwań.
19. Lęk przed sprzedawaniem.
20. Lęk przed promowaniem.
21. Lęk przed prokrastynacją.
22. Lęk przed czekaniem
23. Lęk przed powtarzaniem.
24. Lęk przed sukcesem.

Które z tych lęków są Ci szczególnie dobrze znane? Jakie zasoby wewnętrzne i zewnętrzne pomagają Ci sobie z nimi radzić?

Rozmowa na kilka głosów

Teoria dialogowego Ja i pomysły na wykorzystanie perspektyw różnych przedstawicieli naszej wewnętrznej społeczności były testowane i praktykowane przez uznawanego za jednego z bardziej innowacyjnych twórców, reżysera, animatora i przedsiębiorcę Walta Disneya oraz światowy autorytet w dziedzinie twórczego myślenia (inaczej myślenia lateralnego), Edwarda de Bono. Obaj stworzyli i rozpowszechnili swoje strategie opracowywania kreatywnych rozwiązań, **bazując na zasadzie rozdzielenia perspektyw i świadomego zaaranżowania dialogu różnych wewnętrznych głosów**. To, co łączy Disneya i de Bono, to także **uznanie użyteczności wszystkich dostępnych nam perspektyw, włącznie z głosem wewnętrznej krytyki**. W ich strategiach można zaobserwować dbałość o oddzielenie różnych punktów widzenia. Stworzenie miejsca na wyrażenie zarówno tych najbardziej entuzjastycznych jak i najczarniejszych scenariuszy. W obu tych metodach istotne jest także, aby nigdy nie rozpoczynać ani nie kończyć rozważań w krytycznej perspektywie - najbardziej pesymistyczny i narzekający głos obudowują innymi perspektywami.

Sposób z Disneya

Podobno wizjoner i innowator Walt Disney pracował nad swoimi przełomowymi projektami kolejno w trzech pokojach, żeby stworzyć wyraźnie osobne przestrzenie, w których poddawał swoje pomysły różnym punktom widzenia. Można powiedzieć, że po kolei wchodził w role **Marzyciela, Realisty i Krytyka**. W pierwszym pokoju jako Marzyciel puszczał wodze fantazji. Do pomysłu odnosił się bez jakichkolwiek ograniczeń, bujał w obłokach, snuł dalekosiężne

wizje. W kolejnym pokoju poddawał te wizje perspektywie Realisty, sprawdzał, co naprawdę da się zrealizować z wykorzystaniem zasobów, które były dostępne. Dzięki temu doprecyzowywał cel. W trzecim pokoju przyglądał się sprawie okiem Krytyka. W tej roli bez ograniczeń wyrażał wszystkie obawy związane z omawianym pomysłem, szukał wszystkiego, co mogłoby się nie udać. Następnie wracał do pokoju Realisty i jeśli zaszła taka potrzeba przechodził cały cykl raz jeszcze. Zawsze wykonywał i kończył pracę w pokoju Realisty.

Zachęcamy Cię do przetestowania tej strategii i wybrania pomysłu, zadania, projektu twórczego, z którym poeksperymentujesz. Po przejściu kolejno przez pozycje Marzyciela, Realisty i Krytyka wróć do pozycji Realisty i sformułuj jak najwięcej konkretnych rozwiązań. Jeśli pomysł nadal wymaga kreatywnego przeformułowania lub krytycznego spojrzenia na opracowane rozwiązania możesz wrócić do wybranej roli. Ważne jest, by punkty widzenia Marzyciela, Realisty i Krytyka nie weszły ze sobą w konflikt. Podstawą metody Walta Disneya jest **celowe i świadome oddzielenie tych ról**. Oznacza to na przykład, że z pozycji Realisty możemy analizować pomysły Marzyciela, ale nie możemy generować nowych wizji czy krytykować koncepcji.

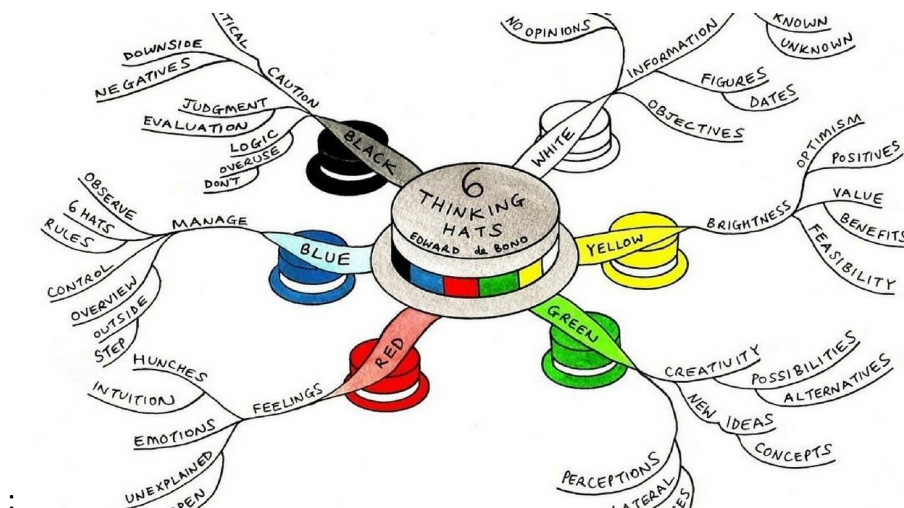
The Disney Brainstorm Method



Zmieniając kapelusze

Podobnie działa metoda nazwana **kapeluszami de Bono**. Uruchamia ona tzw. **myślenie lateralne**, czyli skojarzeniowe, horyzontalne, które „uwalnia nas” z dyktatu utartych schematów, myślenia logicznego, przyczynowo-skutkowego. Pozwala ona na twórcze podejście do rozwiązywania problemów, dzięki skorzystaniu z sześciu różnych perspektyw na sytuację, zadanie, problem. W tej metodzie różnokolorowe kapelusze symbolizują odmienne sposoby myślenia czy też różne głosy, postaci. Zmieniając jeden kapelusz na drugi, przełączasz sposób myślenia i podejmujesz wysiłek spojrzenia na sytuację w pewien określony sposób.

A oto sześć perspektyw reprezentowanych przez sześć kolorów kapeluszy:



Kapelusz Czerwony - emocje

Czerwony kapelusz reprezentuje emocjonalne postrzeganie problemu, związane z tym uczucia, przeczucia. Czerwony kapelusz wydobywa subiektywne wrażenia, intuicje, przeczucia i emocje. Człowiek, który patrzy na sytuację z tej perspektywy wyraża na gorąco swoje uczucia i przypuszczenia. Nie potrzeba tu racjonalnych uzasadnień ani wyjaśniania opinii, sądów i emocji.

Kapelusz Biały – obiektywizm

Biały kapelusz jest całkowitym przeciwieństwem czerwonego, zajmuje się faktami i liczbami. Charakteryzuje go obiektywizm i neutralność. Posługuje się konkretnymi zestawami informacji, statystykami, dokumentami, analizami. Człowiek w białym kapeluszu nie ocenia zdarzeń, tylko analizuje posiadane dane na konkretny temat. Komentuje w granicach posiadanych informacji, analizuje je w sposób formalny.

Kapelusz Czarny - pesymizm

Czarny kapelusz to negatywne aspekty rozwiązania lub decyzji. Jego zadanie polega na ostrzeganiu przed zagrożeniami. Zadaniem zakładającego czarny kapelusz jest wykazanie wszystkich wad, niedociągnięć, braków i zagrożeń. Pokazuje wszystkie konsekwencje, które mogą wynikać z przyjętego rozwiązania. Czarny kapelusz wyzwala ostrożność, krytycyzm, wątpliwości. Ważne jest jednak logiczne i bezstronne pokazanie potencjalnych niebezpieczeństw.

Kapelusz Żółty – optymizm

Żółty kapelusz jest dokładnym przeciwieństwem i jednocześnie uzupełnieniem czarnego. Żółte myślenie to pozytywne aspekty sytuacji, zyski, ciekawość i poszukiwanie radości. To pozytywna postawa, proaktywna, nastawiona na działanie. Ta perspektywa jest przepełniona wiarą w sukces i powodzenie. Rozważa wszystkie możliwości i korzyści, nawet te, które

wykraczają poza rozpatrywany problem. Żółty kapelusz obejmuje również marzenia, wizje i wskazywanie przyszłych szans.

Kapelusz Zielony - możliwości

Zielony kapelusz jest pełen energii, pomysłów i nowych możliwości. Człowiek w zielonym kapeluszu ma za zadanie pokazać nowe spojrzenie, nowe punkty widzenia rzeczywistości, nowe drogi. Ma odnajdywać pomysły, alternatywne rozwiązania. Odpowiada za kreatywność. Osoba, która go zakłada, ma na celu świadome szukanie zmian i nowe spojrzenie na problem.

Kapelusz Niebieski – organizacja

Zadaniem osoby w niebieskim kapeluszu jest bycie obserwatorem, który porządkuje, kontroluje tok myślenia. Wybiera priorytety. Wyciąga wnioski. Patrzy na całość problemu, pilnując porządku, zasad, umożliwiając szersze spojrzenie na zagadnienie. Niebieski kapelusz organizuje proces myślenia i czuwa nad jego przebiegiem.

Spróbuj na jednym z aktualnych projektów twórczych sprawdzić metodę kapeluszy de Bono. Zachowaj wskazaną powyżej kolejność. Dbaj o to, żeby trzymać się ram perspektywy określonej przez każdy kolejny kapelusz. Jeśli będziesz miała gotowość i czas, możesz sięgnąć do „Ćwiczeń z pracą”, które pokarzą Ci jak rozpoznanie wewnętrznych dialogów może **pomóc ci wychodzić z impasu i redukować napięcie**. Ćwiczenia możesz wykonać samodzielnie, ale przydatne będzie skorzystanie z pomocy osoby, w której towarzystwie czujesz się komfortowo. Możesz poprosić tę osobę o zapisywanie najważniejszych słów odpowiedzi, których udzielasz. Oba ćwiczenia będą wymagały wyobraźni, może się też wydarzyć tak, że wywołają intensywne odczucia i emocje. Na wykonanie każdego z nich zarezerwuj sobie co najmniej 30 minut. Po zakończeniu, zanotuj obserwacje i wnioski.

ĆWICZENIA Z PRACĄ

Ćw.1 Wewnętrzna krytyka

To ćwiczenie możesz wykonać samodzielnie lub z pomocą drugiej osoby.

1. Przypomnij sobie kilka sytuacji, w których masz do siebie pretensje, nie lubisz się, źle o sobie myślisz, czujesz się zdołowana, etc.
2. Jak wtedy wyglądasz, jak układa się Twoje ciało? Pokaż to partnerowi/partnerce lub zobacz w lustrze.
3. Co wtedy dzieje się z Tobą? Czy słyszysz wewnętrzny głos, który Cię krytykuje? Jak brzmi ten głos? Krzyczy, zawodzi, narzeka etc.? Jakich słów i sformułowań używa – np. „Co Ty sobie myślisz?” lub „To się na pewno nie uda, nawet nie próbuj”, etc.? Co czujesz w ciele? Pokaż to. Opisz. Jak się wtedy poruszasz?

4. Na tej podstawie stwórz postać, która najlepiej oddaje to, kim jest Twój krytyczny głos i pokaż to w postawie, ruchu, tonie głosu, sposobie widzenia świata. Pobądź przez chwilę tą postacią. Pofantazuj, postaraj się jak najlepiej oddać jej jakość. Możesz też ją narysować.
5. Jak ta postać patrzy na Twoją sztukę? Co o niej myśli i mówi? Co mówi o Tobie jako twórczyni? W których etapach procesu twórczego jest najbardziej aktywna? Co go/ją nakręca? Co zatrzymuje?
6. Zapisz wnioski.

Ćw.2.

Krytyka, ja i ktoś jeszcze

Pomyśl o swojej ulubionej postaci z dziecięcych bajek, lektur, filmów, snów, zabaw etc. Opowiedz o niej szczegółowo drugiej osobie. Jaka jest „esencja” tej postaci, jej najważniejsza jakość, moc? Co takiego Cię w niej zachwyca?

2. Skorzystaj z miejsca poniżej podzielonego na 6 kwadratów. W pierwszym z nich narysuj w dowolny sposób siebie.
3. W drugim kwadracie narysuj Krytyka lub Krytykantkę, który/-a zbliża się do Ciebie. Wyraż w rysunku energię, jakość, istotę tej postaci.
4. W trzecim kwadracie – narysuj siebie w samym środku konfrontacji z tą „postać”.
5. Bez namysłu w kwadratach czwartym i piątym narysuj interwencję Twojego Wewnętrznego Przyjaciela/Przyjaciółki z pkt.1. Pokaż go/ją w starciu między Tobą a Krytykiem, Krytyczką. Jak Przyjaciel/Przyjaciółka działa, żeby wydobyć Cię z opresji? Jak jego/jej moc oddziałuje na „postać”? Rysując, polegaj na swojej intuicji bardziej niż analitycznym myśleniu.
6. W szóstym kwadracie znowu przedstaw siebie. Jak zmieniłaś się w efekcie tej interakcji? Nie analizuj i nie zastanawiaj się zbyt długo, wykorzystaj impuls, intuicję, rysuj to, co się pojawia.
7. Jak w ciągu kolejnych tygodni możesz rozwijać w sobie istotę postaci swojego Wewnętrznego Przyjaciela/Przyjaciółki?

Zaplanuj konkretne małe kroki i działania.

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

Po przeczytaniu tego rozdziału i wykonaniu „Ćwiczeń z pracą” wróć do formularza z Indywidualnym Planem Rozwoju Zawodowego. Przyjrzyj mu się uważnie.

Co teraz chcesz dopisać? Co jeszcze warto uwzględnić? Co zmienić? Co doprecyzować?

ROZDZIAŁ 6 - O PIENIĄDZACH I SZTUCE

Pieniądze i sztuka

Pieniądze i sztuka to dwa kompletne przeciwieństwa - wydaje się, że taka jest pierwsza, najczęściej spotykana reakcja na zestawienie tych dwóch słów obok siebie.

Pieniądze to w potocznym odbiorze coś bardzo konkretnego, namacalnego, materialnego. Sztuka to coś ezoterycznego, nieuchwytnego, niezdefiniowanego.

I jak w imadle, pomiędzy tymi dwoma pojęciami, próbuje złapać oddech Artystka.

Na szczęście drugie spojrzenie na te pojęcia pozwala zobaczyć, że wbrew pozorom, mają ze sobą wiele wspólnego. Łatwo wskazać dzieło sztuki, łatwo policzyć pieniądze, trudno wskazać Artystkę, trudno określić, gdzie zaczyna się bogactwo.

Okazuje się, że sprawa jest względna, a wyraźne przeciwieństwo zaciera się, aż do momentu, kiedy można stwierdzić, że oba pojęcia są ze sobą ściśle związane: pieniądź pomaga wyrażać wartość sztuki, sztuka bywa tworzona dla pieniędzy.

W myśleniu twórczyń, artystek o pieniądzach i sztuce widzę trzy podejścia.



rys. Katarzyna Niewiadomska

Pierwsze - sztuka i pieniądze nie mają ze sobą nic wspólnego, a nawet nie powinny. Tworzenie nie służy zarabianiu pieniędzy. Artystka pieniędzmi się nie zajmuje. W tle czai się jednak marzenie, że byłoby cudownie, gdyby tworzenie przynosiło pieniądze, duże, ale absolutnie nie może to wymagać jakiś szczególnych zabiegów - np. opracowania jakiegoś planu, czy jeszcze gorzej - biznesplanu.

Drugie - sztuka i pieniądze mogą mieć ze sobą coś wspólnego, sztuka i tworzenie mogą być traktowane jako zawód, jako praca, jako biznes. Artystka może utrzymywać się z innej działalności niż samo tworzenie, czasem trudno tę „inną działalność” pogodzić - w sensie czasu i w sensie wizerunku - z

tworzeniem. Wymaga to różnych kompromisów. Artystka dzieli wtedy swój obszar działania - na ten „dla pieniędzy” i ten „nie dla pieniędzy”. Tu z kolei czai się marzenie, jak skleić te dwa obszary, jak zarabiać więcej na tym, co się najbardziej kocha robić i jak robić mniej tego, co się mniej lubi, a co jednak pozwala zarabiać pieniądze.

Trzecie - sztuka i pieniądze są ze sobą w relacji, która zachodzi pomiędzy każdą inną aktywnością zawodową a pieniędzmi. Sztuka służy zarabianiu, a decyzja o życiu ze sztuki jest zwykłą decyzją zawodową. To wybór, a nie powołanie. Tutaj często pojawia się postrzeganie siebie, jako rzemieślnika. Marzenie? Być jeszcze lepszą w tym, co się robi. Realizować ekscytujące projekty. Dobrze zarabiać.

Żadne z tych podejść nie jest ani gorsze, ani lepsze. Każde z nich niesie jednak konsekwencje dla miejsca sztuki i pieniędzy w życiu artystki.

Ważne jest, według mnie, żeby rozpoznać swoje podejście i zadbać w nim o zabezpieczenie właściwego miejsca dla pieniędzy i sztuki. Właściwego miejsca, czyli takiego, jakie by się chciało dać w swoim życiu pieniądзом i sztuce.

Katarzyna Niewiadomska - przedsiębiorca, coach i ilustratorka

O PIENIĄDZACH I SZTUCE

Ze sztuki nie da się żyć. Na pierwszych filmach nikt nie zarabia. Trzeba pracować za darmo, żeby w ogóle mieć coś do portfolio. Nie stać mnie na to. Gdybym tylko zarabiała więcej. Nie umiem rozmawiać o pieniądzach. Negocjacje to dla mnie udręka. Nie umiem wyceniać swojej pracy. Muszę w końcu odzyskać kontrolę nad swoimi wydatkami. Pieniądze, pieniądze, kasa, szmal, kiesz, hajs, mamona, monety, kapusta, waluta. Czy często myślisz lub mówisz o pieniądzach? Czy raczej jest to temat tabu?

Streszczenie:

W tym rozdziale zachęcamy Cię do poszukania odpowiedzi na następujące pytania: **Jak poruszasz się w świecie finansów?** Ile energii i czasu poświęcasz na martwienie się o stan swojego portfela? Co z tego wynika? Czym dla Ciebie są pieniądze? Co czujesz, kiedy o nich myślisz? Czy tworzenie traktujesz jak działalność zarobkową? Co myślisz na temat swoich dochodów w kontekście uprawiania sztuki? Jak gospodarujesz swoimi środkami finansowymi? Jakich zmian w sferze finansowej potrzebujesz?

Pewnie wiele razy słyszałaś, że pieniądze szczęścia nie dają. Być może, ale z pewnością determinują wiele życiowych wyborów. Ułatwiają lub utrudniają radzenie sobie z wyzwaniami. Pozwalają realizować marzenia, nieść pomoc lub wspierać rozwój. Jednocześnie potrafią zaprzętać myśli, przysparzać zmartwień, wprowadzać w zakłopotanie, być źródłem nieporozumień. Manifestacją władzy.

Bywają gwarantem bezpieczeństwa i stabilizacji, ale także przyczyną bezwzględności i „żelaznym

argumentem” w dyskusji. Twój stosunek do nich to wypadkowa szeregu klisz kulturowych i rodzinnych historii. Zresztą rozróżnienie pomiędzy symbolicznym wymiarem pieniądza a jego instrumentalnym przeznaczeniem nie jest proste.

Żyję z niczego

Jeden z bardziej uznanych polskich artystów – Oskar Dawicki, zapytany pewnego razu przez Dorotę Jarecką: „Z czego żyje”, odpowiedział z rozbrajającą szczerością: „Z niczego”⁹⁸.

Dawicki tłumaczył, że to jego świadoma decyzja: „Kiedyś chałturzył, dorabiał. Uważa, że stracił na tym jako artysta: - Być może to jest skrajnie romantyczne, ale ja uważam, że nie można tworzyć sztuki po obiedzie w sobotę, kiedy ma się akurat wolną chwilę”⁹⁹. Kuratorzy Łukasz Ronduda i Zofia Płoska dopowiadają: „Położenie klasowe wielu wybitnych polskich artystów to czysty paradoks - to "elitarni prekariusze", przy czym uznaniem cieszą się raczej w wąskim polu sztuki niż w szerszym społecznym kontekście. To oni, przezwyciężając poczucie wstydu, dopiero od niedawna mówią na głos o doświadczeniu porażki”¹⁰⁰.

Osobliwa ekonomia sztuki

Związany z Uniwersytetem w Rotterdamie artysta i jednocześnie ekonomista - Hans Abbing w swojej książce pod wiele mówiącym tytułem *Why Are Artists Poor? [Czemu artyści są biedni – przyp. red.]* obrazowo opisuje specyfikę ekonomii sztuki. Obnaża paradoks polegający na tym, że obowiązujące w niej zasady „składają się niemal z samych wyjątków od ekonomicznych reguł obowiązujących w innych dziedzinach. Pierwszą, uderzającą anomalią jest fakt, że **artyści są najgorzej zarabiającą grupą w stosunku do swojego wykształcenia** oraz kapitału kulturowego i społecznego. Zarobki wąskiej grupy gwiazd są osobliwie wysokie, większość zaś nie tylko zarabia mało czy wcale, ale wręcz finansuje swoją działalność artystyczną z innych źródeł - drugiej pracy, wsparcia partnerów, rodziny czy przyjaciół”¹⁰¹.

Autorzy raportu z badań Wolnego Uniwersytetu Warszawy – *Fabryka Sztuki* uważają, że obecnie „pole sztuki nie tyle jest poligonem czy laboratorium, ile obszarem, w którym ujawniają się pewne tendencje widoczne w ewolucji warunków pracy i sposobu jej organizacji w ramach współczesnej gospodarki kapitalistycznej. Chodzi przede wszystkim o trzy kwestie: 1) **mechanizmy sterowania motywacją pracowników poprzez identyfikację z realizowanym przedsięwzięciem**; 2) **prekaryzację warunków pracy**; 3) **wszechobecność modelu projektowego**”¹⁰².

⁹⁸ D. Jarecka, *Artysta pyta jak żyć*, „Gazeta Wyborcza”, http://wyborcza.pl/1,75410,10869334,Artysta_pyta_jak_zyc.html (dostęp 30.11.2017).

⁹⁹ Ibidem.

¹⁰⁰ Ł. Ronduda, Z. Płoska, *Ekwiwalent pieniędzy. Artysci mówią o ekonomii*, „Gazeta Wyborcza”, http://wyborcza.pl/1,76842,16711245,Ekwiwalent_pieniezny_Artysci_mowia_o_ekonomii_podczas.html (dostęp 30.11.2017).

¹⁰¹ Ibidem.

¹⁰² M. Kozłowski, J. Sowa, K. Szreder, *Sztuka jako laboratorium Wyzysku*, „Fabryka Sztuki”, Raport z badań WUW, s. 57, <http://nck.pl/media/attachments/317188/Fabryka%20Sztuki.pdf> (dostęp 30.11.2017).

W pierwszym rozdziale podręcznika nakreślamy skrótowo, jak wygląda specyfika funkcjonowania artystek w Polsce. Warto teraz uzupełnić ten obraz o komentarz dotyczący **„projektowego” charakteru ich życia** oraz znaczenia **sieci kontaktów**. Wielu badaczy dziedziny (m.in. Pascal Gielen) uważa, że w „projektowym systemie” przede wszystkim cenione jest samo bycie w „obiegu”. To właśnie ten fakt odpowiada za wzrost znaczenia kapitału społecznego jako wyznacznika pozycji w sieciach społecznych. Czy dostrzegasz pułapkę nieodpłatnego „robienia projektów” tylko po to, żeby z tego „obiegu” nie wypaść?

„Brak sprawnie działających organizacji zrzeszających artystów oznacza, że w zmaganiach na polu sztuki artyści działają samodzielnie, choć może bardziej zasadne byłoby określenie, że podejmują te starania samotnie. Tymczasem diagnoza uwarunkowań, w jakich toczą się losy społeczno-zawodowe artystów, jest niemal jednoznacznie pesymistyczna. Najwyraźniej ten krytyczny ton wybrzmiewa w wydanej przez OSFW¹⁰³ Czarnej Księdze Polskich Artystów”¹⁰⁴. Zauważ, że w przeciwieństwie do niektórych krajów europejskich w Polsce nie funkcjonuje system ubezpieczeń, który uwzględniałby specyfikę Twojego zawodu¹⁰⁵ (m.in. nieregularność dochodów).

Rozważna i romantyczna

Co myślisz na temat zawodu artystka? Bliżej Ci do **modelu artystki romantycznej**, która nie idzie na kompromisy, zupełnie nie zajmuje się kwestią dochodowości swojej sztuki? Czy raczej do rozpowszechnionego **modelu fuchy**, który „opisuje strategię tych, którzy nie zarabiają na aktywności twórczej, lecz organizują swoje środowisko pracy tak, aby móc realizować pracę twórczą”¹⁰⁶. Czy jesteś w stanie wiele poświęcić dla „sztuki”, a jednocześnie próbujesz utrzymać się na bazowym poziomie? Uważasz się za **prekariuszkę**¹⁰⁷? Myślałaś w takich kategoriach? A może już na samym początku studiów podjęłaś działania zamierzające do stworzenia dobrze prosperującego „Przedsiębiorstwa Artystka”? Zamierzasz budować własną **markę**? Założyłaś kolektyw, firmę, **spółdzielnię pracy**¹⁰⁸ albo stowarzyszenie? Szukasz **pracy na etacie** w jednej z instytucji kultury lub sztuki? Czy rozmawiasz z innymi artystkami i artystami na temat ich planów zawodowych? Wysokości zarobków? Przyglądasz się strategiom działania bardziej doświadczonych osób? Czy wiesz, że największym wyzwaniem dla większości twórczyń i twórców jest „żonglowanie” projektami i radzenie sobie z okresami przestoju, kiedy „nic nie ma”? A może działasz zupełnie bez strategii? Liczysz, że jakoś to będzie i „coś” się pojawi? Nadarzy się w końcu „jakaś okazja”, ktoś Cię zauważy?

Rozmyślając o pieniądzach

¹⁰³ Piszemy o tym w rozdziale pierwszym tego podręcznika.

¹⁰⁴ A. Bachórz, K. Stachura, *Trajektorie sukcesu artystycznego*, Gdańsk, 2015, s. 39, <http://nck.pl/media/attachments/317347/Trajektorie%20sukcesu%20artystycznego.pdf> (dostęp 30.11.2017).

¹⁰⁵ W roku 1991 zniesiono system ubezpieczeń dla twórców i artystów.

¹⁰⁶ M. Kozłowski, J. Sowa, K. Szreder, *Sztuka jako ...*, op.cit., s. 60.

¹⁰⁷ Por.: <https://pl.wikipedia.org/wiki/Prekariat> (dostęp 30.11.2017).

¹⁰⁸ Rafał Woś twierdzi, że „Spółdzielnie pracy mają zbawienny wpływ na rynek. Statystyki (nie tylko amerykańskie) pokazują bowiem, że współczynnik śmiertelności wśród biznesowych startupów mocno spada, jeżeli działają one jak spółdzielnie.”, O. Chrzanowski, *TransferHub – od edukacji do zatrudnienia*, FISE, Warszawa 2017, s. 7.

John Armstrong, wykładowca biznesu na Uniwersytecie w Melbourne i doradca biznesowy uważa, że: „Istnieje wiele powodów, dla których **powinniśmy myśleć jednocześnie o tym, czym się zajmujemy i o tym, ile nam za to płać**, tym bardziej, że od obydwu tych aspektów zależy nasze zadowolenie z życia”¹⁰⁹. Czy masz więc zwyczaj planowania swojego osobistego budżetu? Wiesz, do czego i jakiej kwoty pieniędzy potrzebujesz? Masz w pamięci kwotę, która opisuje sumę Twoich miesięcznych stałych wydatków? Czym tak naprawdę są dla Ciebie pieniądze? Jaką masz z nimi „relację”? Pieniądze raczej się Ciebie „trzymają”? Masz „głowę do interesów”? Wszędzie widzisz okazję do „dorobienia paru groszy”? A może jesteś biedna jak „mysz kościelna”?

Znaczna część artystek, z którymi pracowałyśmy w pierwszym odruchu sceptycznie podchodziła do zachęty związanej z **planowaniem swoich dochodów i wydatków**. Często słyszałyśmy: „to się tak nie da, nigdy nie wiem ile zarobię”, „to i tak nic nie zmieni, a tylko się zdołuję”, „po co mam to zapisywać, jak przecież mam stałą pensję i stałe koszty - co miesiąc to samo”, „i tak wiecznie jestem na minusie”. Praktyka pokazuje nam jednak, że jeśli któraś z nich zdecydowała się już na prowadzenie choćby prostego bilansu miesięcznych przychodów i kosztów (żartobliwie nazywanego „audytem”), w jej finansowej sytuacji następowało pozytywne przesunięcie.

Sztuka zarabiania

Alexander Osterwalder i Yves Pigneur pomysłodawcy zdobywających coraz większą popularność narzędzi (w tym szablonu i podręcznika¹¹⁰) do tworzenia modeli biznesowych uważają, że działanie każdego przedsięwzięcia ukierunkowanego na zarabianie pieniędzy składa się zaledwie z 9 obszarów, które z kolei dotyczą 4 głównych dziedzin działalności zarobkowej – czyli: **klienta, oferty, kluczowych zasobów oraz finansów**. Jak pewnie się już przekonałaś, pewne zasady neoliberalnej polityki zarządzania obowiązują także w sektorze kreatywnym. W takim ujęciu, Twoim klientem mogą być wszyscy, którzy są skłonni zapłacić za Twoją pracę (każdy, kto kupi Twoją grafikę, instytucja, która zapłaci Ci za wystawę; firma, która zleci projekt; fundacja przyznająca stypendium, organ rozdający dotacje, muzeum, teatr, producent filmowy, prywatny mecenas, redakcja, wydawnictwo, festiwal, producent muzyczny etc.). Ofertą może być to, co robisz, co wytwarzasz. Oferta więc może być usługą, produktem lub po prostu dziełem, pewnym wytworem (utworem). Możesz ją także traktować jako propozycję pewnej możliwości (wartości). W takim ujęciu, Twoją ofertą może być: portfolio, pomysł na projekt, treatment scenariusza, pomysł na książkę, showreel aktorski lub reżyserski, wizualizacja projektu, opis projektu, strona www, fanpage na facebooku, katalog do wystawy, kanał na YouTube, blog, epka, projekt rzeźby. Zasoby? Pisałyśmy o tym szerzej w trzecim rozdziale, ale może to być m.in.: odpowiedni sprzęt, doświadczenie, oprogramowanie, wiedza, umiejętność. Finanse? Ujmując sprawę najprościej - to po prostu struktura Twoich kosztów i przychodów. Także (jeśli posiadasz) oszczędności. Zdajemy sobie sprawę, że funkcjonujesz w skomplikowanym, dynamicznie zmieniającym się i nieprzewidywalnym środowisku pracy (**VUCA**¹¹¹). Z tego właśnie powodu zachęcamy Cię, żebyś była świadoma swojej sytuacji finansowej i, podejmując różne zawodowe decyzje, brała pod uwagę także

¹⁰⁹ J. Armstrong, *Jak myśleć mniej o pieniądzach*, 2014, s. 108.

¹¹⁰ A. Osterwalder, Y. Pigneur, *Tworzenie modeli biznesowych. Podręcznik wizjonera*, 2012.

¹¹¹ Akronim VUCA pochodzi od słów: volatility (zmiennosc), uncertainty (niepewnosć), complexity (złożoność) i ambiguity (niejednoznaczność). Łączy cztery rodzaje wyzwań charakterystycznych dla współczesności, https://en.wikipedia.org/wiki/Volatility,_uncertainty,_complexity_and_ambiguity (dostęp 30.11.2017).

ten, często pomijany przez artystki aspekt. Pytaj bardziej doświadczone koleżanki i kolegów, jak wyceniają swoją pracę, jakie mają stawki. Sprawdzaj, czy wysokość wynagrodzenia, którą ktoś Ci proponuje, nie została zaniziona z powodu Twojej płci (niestety wciąż jeszcze się to zdarza). Jeśli masz ochotę i potrzebę przyjrzenia się sobie w kontekście finansów – zachęcamy Cię do „Ćwiczeń z pracą”.

ĆWICZENIA Z PRACĄ

Ćw. 1 Moja historia relacji z pieniędzmi

Odpowiedz na poniższe pytania. Staraj się być szczerą. Daj sobie czas na namysł. Zapisz swoje odpowiedzi.

1. Jakie jest Twoje pierwsze wspomnienie związane z sytuacją finansową w Twoim najbliższym otoczeniu? Na co zawsze wystarczało, a na co brakowało pieniędzy?
2. Jaką rolę pełniły pieniądze w Twoim domu? Jakie powiedzenia, stwierdzenia o pieniądzach powtarzali Twoi rodzice, dziadkowie, ważni dla Ciebie ludzie?
3. Co myślisz o ludziach, którzy mają dużo pieniędzy? Co o tych, którym ich brakuje? Jak dużą uwagę zwracasz na zewnętrzne atrybuty zamożności?
4. Jaką rolę pieniądze odgrywały i odgrywają w Twoich relacjach?
5. Jak wyglądałby rysunek przedstawiający Twoją relację z pieniędzmi? Wykonaj go.
6. Ile pieniędzy to dla Ciebie „dużo” w skali miesiąca? Ile maksymalnie mogłabyś zgubić, żeby nie odczuć tego w swoim miesięcznym budżecie?

Ćw. 2 Wyceń to

Przywołaj w pamięci dowolną wykonaną przez Ciebie pracę, za którą otrzymałaś wynagrodzenie [jeśli nie masz takiego doświadczenia, wybierz projekt, w którym wykonywałaś pracę bezpłatnie i przypomnij sobie, jak ustalałaś warunki współpracy]. Zastanów się, w jaki sposób wyceniłaś swoją pracę i jaki był efekt tej wyceny.

1. Na jaką kwotę wyceniłaś projekt?
2. Jakie kryteria wzięłaś pod uwagę przy wycenie?
3. Jakie myśli i uczucia towarzyszyły Ci podczas wyceny?
4. Z kim konsultowałaś swoją wycenę?
5. Jak radzisz sobie z obawą, że Twoja wycena jest za wysoka?
6. Czy i jak prowadzisz negocjacje finansowe?

7. Jak tę wycenę widzisz dziś, z perspektywy czasu?
8. W jakim stopniu jesteś zadowolona z wynagrodzenia, które otrzymałaś? Użyj skali od 1 do 10 – gdzie „1” oznacza: jestem w niewielkim stopniu z niego zadowolona, a „10” – oznacza: jestem bardzo zadowolona.
9. Czy i co wyceniłabyś dziś inaczej?
10. O czym chcesz pamiętać robiąc kolejną wycenę?

Zobacz, jakie kryteria brała pod uwagę Artystka, dokonując wyceny swojej pracy:

wysokość podatków i świadczeń / dla kogo / z kim współpracuję / zakres mojej odpowiedzialności / warunki współpracy / koszty osobiste / moja subiektywna ocena wartości artystycznej projektu / moja pozycja na rynku / pole eksploatacji i prawa autorskie / prestiż współpracy / podwykonawcy / przyjemność / materiały / logistyka / stopień skomplikowania / rodzaj motywacji / koniunktura / jednorazowość współpracy / potencjał kontynuacji współpracy / możliwość uczenia się / moje doświadczenie / ryzyko niepowodzenia / konkurencja / zasobność mojego portfela / wartość społeczna / czasochłonność / stawki na rynku

Teraz porównaj swoje kryteria wyceny z kryteriami Artystki.

Co zauważasz? Zapisz swoje spostrzeżenia.

Ćw. 3 Budżet Artystki

KROK 1 // Prześledź swój przychód i wydatki z ostatnich dwóch miesięcy.

Dla ułatwienia podpowiadamy, jak możesz rozumieć poszczególne kategorie zaprezentowane w tabeli.

PRZYCHÓD: ile faktycznie zarobiłaś w danym miesiącu? Zsumuj wszystkie wpływy finansowe (stypendia, wsparcie rodziny, honoraria, zlecenia, wynagrodzenie za pracę dorywczą etc.).

KOSZTY: weź pod uwagę wszystkie koszty stałe. Jakie koszty poniosłaś w związku z wykonywaną pracą (np. podatki, ubezpieczenie, materiały, dojazdy, sprzęt, podwykonawcy, książki etc.)?

ZYSK: to suma, którą otrzymujesz po odjęciu kosztów od przychodów.

$$\text{przychód} - \text{koszty} = \text{zysk}$$

Wpisz w odpowiednie miejsca tabeli konkretne sumy netto.

MIESIĄC	PRZYCHÓD	KOSZTY	ZYSK
1			
2			

KROK 2 // Zaplanuj najbliższe miesiące.

1. Zastanów się, jaką wysokość dochodu przewidujesz w najbliższych dwóch miesiącach? Czy realizujesz jakieś zlecenia? Masz pracę dorywczą? Wsparcie rodziny? Stypendia? Inne? Zapisz kwoty netto.

Miesiąc 1: Miesiąc 2:

2. Ile chciałabyś zarabiać miesięcznie? Zapisz swój cel finansowy. Pamiętaj o zasadach dobrze sformułowanego celu.
3. Dokończ poniższe zdania:

Za (jednostka czasu) chcę zarabiać złotych (netto).

Żeby to osiągnąć mogę/powinam (dokończ zdanie).

Pierwszym krokiem wspierającym mnie w realizacji tego celu będzie (np. rozmowa na ten temat z przyjaciółką, stworzenie portfolio, wysłanie CV do studio tatuażu, udostępnienie singla w sieci etc.).

PLAN ROZWOJU. AKTUALIZACJA

Po przeczytaniu tego rozdziału i wykonaniu „Ćwiczeń z pracą” wróć do formularza z Indywidualnym Planem Rozwoju Zawodowego. Przyjrzyj mu się uważnie.

Co teraz chcesz dopisać? Co jeszcze warto uwzględnić? Co zmienić? Co doprecyzować?

ROZDZIAŁ 7 - O TWORZENIU SIECI WSPARCIA

Sieć

Sieć to struktura, która daje bezpieczeństwo. Powiązania, połączenia zapewniające bliskość i wygodę. Chcemy być w sieci, żeby czuć się „zaopiekowane”. Taką siecią może być np. uczelnia artystyczna, bezpieczne miejsce, zapewniające dostęp do uznanych, cenionych artystów. Dostając się na uczelnię, automatycznie nadajemy sobie status bycia w środowisku, co, jak często się okazuje, jest niezbędnym warunkiem trafienia do „sieci sztuki”. Przepustką do świata, w którym chcemy funkcjonować.

Sieć to także znajomi i przyjaciele rozsiani po różnych miejscach, firmach, instytucjach i po świecie. Wspierający w poszukiwaniu pracy, dający miejsce „na start”. Sieć działa więc również jako narzędzie – pomocna dłoń i realne wsparcie na co dzień. Więź. Sieć to w końcu łączność – metoda na skracanie dróg. Tworzenie połączeń, budowanie pajęczyn.

Bycie w sieci wiele ułatwia, wiele umożliwia, otwiera na nowe szanse, ale ma także swoje pułapki. Bywa, że funkcjonowanie w bezpiecznych warunkach usidla i blokuje, utrudnia wychodzenie ze strefy komfortu, co niekiedy okazuje się najlepszym rozwiązaniem. Świadomość tej dwoistości jest niezbędna, żeby móc umiejętnie z niej korzystać, sprawnie się w niej poruszać - jednocześnie czerpać i dokładać nici, szukać równowagi.

Joanna Kozera - artystka, fotografka, menedżerka kultury, kuratorka, zarządza Pracownią Duży Pokój w Warszawie.

O TWORZENIU SIECI WSPARCIA

Kiedy, gdzie i w jaki sposób skutecznie aplikowano metody umożliwiające kobietom przekraczanie barier społecznych i kulturowych? Jakie formuły wsparcia dla kobiet łączyły w sobie funkcję edukacyjną, refleksję systemową oraz rozwój kompetencji osobistych? Z jakich już przetestowanych eksperymentów możemy skorzystać dziś, projektując innowacyjne rozwiązania uwzględniające specyfikę sytuacji kobiet-artystek?

Streszczenie:

W tym rozdziale piszemy o kobiecych grupy wsparcia jako o narzędziu zmiany społecznej. Chcemy pokazać Ci, że zapoczątkowana w Stanach Zjednoczonych Ameryki formuła **grup podnoszenia świadomości** (CR groups) może być traktowana jako jeden z fundamentów innowacji edukacyjnej dla młodych artystek wchodzących na rynek pracy. Poniższy tekst jest próbą przybliżenia idei ruchu CR, jego głównych założeń i doświadczeń niektórych jego twórczyń i uczestniczek. Zilustrowania, jak elementy formuły kobiecych grup podnoszenia świadomości są użyteczne dla modelu wsparcia artystek wchodzących na rynek pracy opracowanego przez nas w innowacji społecznej „Zawód Artystka - ćwiczenia z pracą”.

Szukając innowacyjnej formy wspierania rozwoju zawodowego młodych artystek, sięgnęliśmy po różne narzędzia i pomysły. Analizowaliśmy badania z dziedziny psychologii (m.in. psychologii twórczości), przewertowaliśmy setki stron podręczników art coachingowych, zagłębiałyśmy się w rozmaite teorie uczenia się i metody treningów kreatywności. Zasoby naszej wiedzy i pomysłów na to, jak wspierać twórców różnych profesji w budowaniu ścieżki kariery, zmaganiu się z krytyką czy rozwijaniem użytecznych nawyków, rosły w siłę. Zbierając informacje o możliwych strategiach i metodach, nie docierałyśmy jednak do takich, które uwzględniałyby kryterium płci. Innymi słowy, **narzędzia do rozwijania potencjału twórców, na które natrafialiśmy, nie proponowały rozwiązań specjalnie dostosowanych do potrzeb kobiet**, a jednocześnie z raportów o sytuacji zawodowej polskich artystów na każdym kroku wyłaniała się istotna nadreprezentacja mężczyzn na rynku artystycznym, eksponowanych stanowiskach w instytucjach kultury czy sztuki oraz na uczelniach artystycznych.

Po raz kolejny zadałyśmy sobie pytanie o predyspozycje, umiejętności i kompetencje osobiste, które warunkują sukces w dziedzinie szeroko rozumianej twórczości oraz ich korelację z reprezentowaną płcią. Na pomoc przyszła nam psycholożka Ravenna Helson i jej badanie śledzące rozwój twórczej kariery setki amerykańskich kobiet na przestrzeni 30 lat. Helson postanowiła wziąć na swój naukowy warsztat popularny w latach 50-tych wśród teoretyków kreatywności pogląd o braku dobrze rozwiniętej umiejętności abstrakcyjnego myślenia i ambicji twórczych u kobiet (co miało warunkować przewagę liczebną mężczyzn jeżeli chodzi o wybitne osiągnięcia w tej materii). „Ravenna Helson konkluduje, że osobowościowe mechanizmy twórczości są niezależne od płci, a różnice międzypłciowe w zakresie produktywności twórczej zależą od czynników natury społecznej i kulturowej. **Twórcze kobiety napotykają więcej barier w rozwoju osobistym, muszą też spełniać nieco inne oczekiwania**

społeczne niż mężczyźni; często są to oczekiwania stojące w sprzeczności z rozwojem twórczego potencjału jednostki¹¹²”.

Wyniki analizy Helson, a także cytowane w pierwszym rozdziale tego podręcznika konkluzje, wskazują na **kluczową rolę czynników społecznych i kulturowych jako determinantów osiągnięć twórczych kobiet**. Komponent uwzględniający tę specyfikę wydaje się zatem być nieodzowną częścią skutecznego modelu wsparcia artystek wchodzących na rynek pracy. Nie sposób tu nie zauważyć, jak sytuacja kobiet-artystek wpisuje się w szerszą narrację zainicjowaną przez przedstawicielki ruchu feministycznego, którego fundamentalnym postulatem jest zmiana systemowa redefiniująca patriarchalne standardy dotyczące zarówno życia osobistego, jak i zawodowego. Skoro na polu sztuki mamy do czynienia ze zjawiskiem rozpoznany już szeroko w paradygmacie feministycznym, to **zasadne wydaje się zastosowanie w modelu wsparcia zawodowego artystek narzędzi i strategii wypracowanych przez ruch kobiecy**.

Początki

„W latach siedemdziesiątych tysiące amerykańskich kobiet spotykały się regularnie w niewielkich grupach, aby rozmawiać o codziennych doświadczeniach niesprawiedliwości i ich związku z szeroko zakrojoną systemową opresją kobiet. Nazywały tę pracę na rzecz transformacji kulturowej budzeniem świadomości (consciousness raising)”¹¹³.

Consciousness Raising (CR) to towarzysząca drugiej fali amerykańskiego feminizmu i wyrosła na gruncie kontrkulturowej rewolucji lat sześćdziesiątych **oddolna inicjatywa kobiecych grup spotkaniowych**. Jej korzeni upatruje się m.in. w tradycji kobiecych kręgów¹¹⁴, jak i zwyczaju chińskich zgromadzeń ciemieżonych chłopów, podczas których dzielili się oni doświadczeniem opresji („speak bitterness”¹¹⁵). Socjolożka Maren Carden, zastanawiając się nad potencjalnymi źródłami pochodzenia ruchu podnoszenia świadomości (CR) w USA, wskazuje na Nową Lewicę i jej upodobanie do otwartych dyskusji w duchu demokratycznym uwzględniających otwartą ekspresję emocji¹¹⁶. Z kolei Kathryn Thomas Flannery¹¹⁷ stwierdza powinowactwo praktyki CR z popularnymi teoriami uwzględniającymi dynamikę grupy, cytując nazwisko Kurta Lewina i jego **treningi wrażliwości (sensitivity trainings, T-groups**¹¹⁸) a także Johna Deweya i jego **pedagogikę pragmatyzmu** oraz Martina Bubera i **filozofię**

¹¹² E. Nęcka, *Psychologia Twórczości*, Gdańsk 2003, s. 130.

¹¹³ L. M. Hogeland, *Feminism and Its Fictions: The Consciousness Raising Novel and the Women's Liberation Movement*, 1998, s. 5.

¹¹⁴ P. Antrobus, *The Global Women's Movement: Origins, Issues and Strategies*, 2004.

¹¹⁵ Antropolog William Hinton opisuje szczegółowo praktykę „speaking bitterness” w publikacji *Fanshen: A Documentary of Revolution in a Chinese Village*.

¹¹⁶ M. Lockwood Carden, *The New Feminist Movement*, 1974.

¹¹⁷ K. T. Flannery, *Feminist Literacies 1968 - 75*, 2004, s. 227.

¹¹⁸ „Psychologowie odnajdują początki treningów interpersonalnych w warsztatach organizowanych dla kadry kierowniczej programów finansowanych przez rząd Stanów Zjednoczonych. W roku 1946 w Connecticut zorganizowano dla kilkunastoosobowych grup pracowników warsztaty i seminaria (Jedliński i in. 2008). Pierwsze treningi interpersonalne budowano na tradycji National Training Laboratories, założonych w 1946 roku przez niemiecko-amerykańskiego psychologa Kurta Lewina. W połowie lat 50. z

egzystencjalną. W jednym z najważniejszych dla rozwoju ruchu CR eseju autorstwa Kathie Sarachild *Consciousness Raising as a Radical Weapon* jako źródła pojawiają się cytaty z Williama Gilberta, Ernestine Rose, Mao Tsetunga i Malcolma X - podkreślające na różny sposób wagę wnoszenia **osobistego doświadczenia** i **bezpośredniego zaangażowania żywych ludzi** w proces projektowania zmiany społecznej.

„Grupy podnoszenia świadomości wyrosły z New York Radical Women (NYRW), grupy radykalnych feministek, która powstała jesienią 1967 roku. Po spotkaniu, podczas którego zgromadzone uczestniczki podjęły próbę opowiadania kolejno o własnym doświadczeniu opresji, członkini NYRW Kathie Sarachild ukuła termin „consciousness raising” („podnoszenie świadomości”), aby opisać zarówno samą praktykę, jak i wynikające z niej wglądy. Jako weteranka ruchu na rzecz praw obywatelskich i przedstawicielka Nowej Lewicy, Sarachild rozumiała, że ta feministyczna inicjatywa czerpie inspirację zarówno z aktualnych działań aktywistów na rzecz praw obywatelskich, jak też bardziej odległych modeli stosowanych przez chińskich rewolucjonistów czy partyzantów z Gwatemali”¹¹⁹.

Badacze i badaczki różnią się w ocenie istotności budzenia świadomości i jego miejsca w ruchu feministycznym. Na ile stanowił jedynie mało zorganizowaną i słabo ustrukturyzowaną wstępną fazę, prowadzącą do dojrzałych teoretycznie, bardziej politycznie zorientowanych inicjatyw mających na celu konkretną reformę systemową? W jakim stopniu osobista, przesycona emocjami treść spotkań kobiecych grup nie stanowi jedynie amatorskiej wersji terapii grupowej? Obok tego pojawiają się również głosy podkreślające **kluczową rolę realnych zmian**, których doświadczały uczestniczki grup na poziomie osobistym jako najistotniejszego komponentu odróżniającego ruch budzenia świadomości od innych form inicjowania **transformacji społecznej**¹²⁰. Jak twierdzi Carol Williams Payne „zawsze istniał konflikt pomiędzy tymi, którzy wyżej cenili osobiste, psychologiczne podejście a tymi, którzy uznawali, że ruch budzenia świadomości powinien budować pomosty pomiędzy osobistymi wglądami możliwymi do uzyskania przez udział w małej grupie, a działaniem politycznym na szerszą skalę obejmującym liczniejszą kobiecą społeczność”¹²¹.

Innym głosem

treningu interpersonalnego wyróżniły się trzy nurty: trening wrażliwości, trening ukierunkowany na poradnictwo zawodowe oraz trening grupowy (Okoń, 2008)” E. Dębska, *Chaos pojęciowy wokół szkoleń i treningów. Próba uporządkowania terminologii*, „Edukacja Dorosłych” 2012, nr 1.

¹¹⁹ E. Herman, *The Romance of American Psychology: Political Culture in the Age of Experts*, 1995, s. 297.

¹²⁰ „Rewolucja, która ma osobisty związek z grupą, to rewolucja odbywająca się w życiu jej członkiń. Podstawowe zmiany, które dzieją się [sic!] na poziomie poczucia własnej wartości i postrzegania siebie są najbardziej rewolucyjnymi ze zmian, które mogą przydarzyć się kobietom”, E. Sullivan, *Sudsofloppen, The Sudsofloppen Paper in Sudsofloppen: Consciousness Raising and the Small Group as Free Space*, <http://www.foundsf.org/index.php?title=Sudsofloppen: Consciousness-Raising and the Small Group as Free Space> (dostęp 30.11.2017).

¹²¹ C. Williams Payne, *Consciousness Raising: A Dead End?*, w: A. Koedt, E. Levine, A. Rapone *Radical Feminism*, 1973, s. 283.

Niezaprzeczalnym natomiast wydaje się fakt, iż grupy i cały ruch budzenia świadomości stworzył **nową przestrzeń na „ugłosnienie” dotąd niesłyszanych głosów kobiecych**, opisujących doświadczenia znajdujące się poza granicami obowiązującego dyskursu. Głosy i doświadczenia spotykających się regularnie kobiet miały szansę trafić do szerszego obiegu, być usłyszane, a przez to uprawomocnione. Ujście mogły znaleźć też gromadzone i często ukrywane przed światem złości, frustracja, poczucie osamotnienia, rezygnacji, niezrozumienia. Na kanwie wspólnych doświadczeń i podobnych potrzeb budowały się nowe relacje, kiełkowały pomysły, zmieniało się rozumienie własnych trudności. Najlepiej opisują to narracje samych uczestniczek grup CR: „Siedziałyśmy w kręgu i każda z nas najszczerzej, jak umiała, odpowiadała na ustalone wcześniej pytanie. O seksie, szkole, zaczepkach na ulicy, dzieciństwie, mężczyznach w naszym życiu. To były mocne przeżycia, bo oto głośno mówiłyśmy o sprawach, o których dawniej można było najwyżej szeptać. Pewnie że było w tym mnóstwo gniewu. Pewnie że nasze odkrycia były jednowymiarowe. Ale my po raz pierwszy dawałyśmy upust nagromadzonemu przez lata rozgoryczeniu. Czas na teoretyczne subtelności przyszedł później”¹²².

„Spotkania były **luźne, a jednak niewiarygodnie produktywne**. Wprowadziłyśmy zwyczaj „rundki”, w której każda z uczestniczek odpowiadała na określone pytanie po to, żeby zachęcić wszystkie zgromadzone kobiety do mówienia, ale przede wszystkim, żeby **trzymać się wybranego tematu**. Jedynymi obowiązującymi zasadami była szczerość i zachowanie dyskrecji. Ruch CR okazał się skuteczną „metodą jednoczenia kobiet ponieważ przełamywał izolację, kluczowy czynnik podtrzymujący patriarchalny system. Kobiety, które **poprzez dzielenie się doświadczeniem dostrzegały wspólny model wykluczenia przestawały interpretować swoje trudności jako jedynie osobiste**, rozwijała się w nich polityczna solidarność oraz motywacja do zmiany otoczenia, w którym żyły”¹²³.

Warto podkreślić, że ruch budzenia świadomości nie zatrzymał się na amerykańskich kobietach. W podobnym tonie o swoich doświadczeniach mówiły także uczestniczące w spotkaniach CR Szkotki: „Oprócz dyskusji wokół istotnych tekstów feministycznych, sesje grup podnoszenia świadomości dotyczyły także osobistych doświadczeń uczestniczek. Tematy rozmów krążyły wokół miłości, zazdrości, seksu czy pracy, relacji, dzieci. Mogło paść pytanie, takie jak na przykład „dlaczego kobiety są względem siebie podejrzliwe?”, a uczestniczki zastanawiały się, jak ich perspektywa w tej kwestii odnosi się do osobistych doświadczeń. (...) Osobiste doświadczenia dawały początek bardziej ogólnej dyskusji umożliwiającej kobietom zrozumienie tego, jak ich jednostkowe historie wpisywały się w model podporządkowania kobiet w systemie patriarchalnym”¹²⁴.

„Grupy podnoszenia świadomości stały się także ważną przestrzenią, w której **kobiety mogły rozwijać pewność siebie**, zapewniającą im bezpieczne i pozytywne otoczenie otwarte na dyskusję i

¹²² A. Graff, *Jak feminizm zmienił USA*, <http://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/1,96856,82886.html> (dostęp 30.11.2017).

¹²³ C. Hanisch, *Struggles, Over Leadership in the Women's Liberation Movement*, <http://www.carolhanisch.org/CHwritings/Leadership%20in%20WLM.pdf> (dostęp 30.11.2017).

¹²⁴ S. Browne, *Women's Liberation Movement in Scotland*, 2014, s. 45.

umożliwiające wypowiadanie opinii bez lęku czy cenzury. Zwolennicy grup podnoszenia świadomości podkreślali, że na większych zgromadzeniach politycznych nieśmiałe kobiety milkły, podczas gdy w małej grupie uczestniczkom łatwiej się było wypowiadać, łatwiej też było wykazać asertywność. Jak to ujęła jedna z nich: „To doświadczenie było tak satysfakcjonujące, bo dawało mi **jednocześnie bardzo potrzebne wsparcie emocjonalne oraz istotny rozwój mojej świadomości politycznej**”. Z kolei udział w większym zgromadzeniu kobiecym określiła jako „raczej onieśmielający”. (...) Przez uczynienie kobiecych głosów fundamentem grup podnoszenia świadomości uczestniczki uczyły się **uznawania swoich indywidualnych doświadczeń za istotne i postrzegania ich jako coś poważnego**”¹²⁵.

Przepis na podnoszenie świadomości

„Grupy podnoszenia świadomości były niewielkie, spotykały się regularnie a ich członkinie pochodziły zarówno z nieformalnych sieci koleżeńskich jak i organizacji feministycznych. Istotnymi elementami były introspekcja, emocjonalne otwarcie się oraz dzielenie się osobistymi doświadczeniami. Jednym z najpopularniejszych esejów określających specyfikę grup CR jest *Free Space* Pameli Allen, który opisuje cztery etapy feministycznego procesu grupowego. Pierwsze było **„otwarcie się”** („opening up”) na grupę, którą charakteryzuje nieoceniaczący klimat, potem następowały kolejno fazy **„dzielenia się”** („sharing”), **„analizy”** („analyzing”) oraz **„wyciągania wniosków”** („abstracting”). Allen uważała, że kluczowym elementem dla zrozumienia siebie i utrzymania zdrowia psychicznego jest **podtrzymywanie i pogłębianie kontaktu z własnymi uczuciami**: „Zamiast zastanawiać się nad tym, czy są dobre czy złe, musimy najpierw uznać, że uczucia istnieją i są elementem rzeczywistości.” (...) Egalitarna praktyka zachęcania każdej uczestniczki do wypowiedzi, bezwarunkowa akceptacja na poziomie emocji i przypisywanie wysokiej wagi świadomości emocjonalnej i **zdrowiu psychicznemu** upodabniały ruch CR do takich trendów w psychoterapii humanistycznej jak terapia skoncentrowana na kliencie Carla Rogersa”¹²⁶.

Wertując zapisy wspomnień i doświadczeń uczestniczek grup CR, eseje „matek założycielek” ruchu - Kathie Sarachild i Pameli Allen oraz broszury dla kobiet zainteresowanych założeniem bądź uczestnictwem w grupach podnoszenia świadomości, można sformułować następującą **listę cech i elementów charakterystycznych dla kobiecych grup budzenia świadomości**:

- regularne (np. cotygodniowe) spotkania w zamkniętych, małych grupach (6-10 osób),
- pozainstytucjonalne, nieformalne, oddolne (miejsce spotkań najczęściej w domach uczestniczek),
- niehierarchiczny charakter spotkań,
- dbałość o zapewnienie przestrzeni do wypowiedzi dla każdej z uczestniczek
- dzielenie się osobistym doświadczeniem,
- atmosfera zaufania i bezpieczeństwa (dyskrecja, szacunek dla doświadczeń innych),
- uwzględnienie emocji i odczuć – „teoria bazująca na czuciu”,
- spotkania wokół wyznaczonych tematów, omawianie wybranych lektur,

¹²⁵ Ibidem, s. 47.

¹²⁶ E. Herman, *The Romance...*, op.cit., s. 298.

- połączenie przestrzeni na swobodną ekspresję emocjonalną i refleksję teoretyczną,

Grupy artystek

W trakcie pracy z uczestniczkami innowacji społecznej „Zawód Artystka - ćwiczenia z pracą” zauważyłyśmy, że formuła spotkaniowa, uwzględniająca elementy zaczerpnięte z idei CR, skutkuje z jednej strony komunikowanym przez nie **poczuciem wsparcia, obniżeniem poczucia izolacji i zmianą myślenia o własnych ograniczeniach** wskutek możliwości odniesienia się do perspektywy innych twórczyń wchodzących na rynek pracy, a z drugiej **pozwała na wypracowywanie wspólnych rozwiązań i konkretnych postulatów systemowych**. Artystki wielokrotnie podkreślały, że możliwość regularnych spotkań wokół tematów, które dotyczą ich wszystkich i jednocześnie nie traktują perspektywy płci jako przezroczystej, stanowiła jeden z najbardziej wartościowych oraz unikalnych elementów programu.

W opiniach uczestniczek innowacji czytamy m.in.¹²⁷:

„Dzięki spotkaniom z dziewczynami zauważyłam, że należę do jakiejś grupy, że ktoś ma podobne problemy do moich. Przede wszystkim już od pierwszych zajęć, mimo iż bardzo zestresowane, doskonale się rozumiałyśmy z dziewczynami. Wspieramy się i teraz nasze relacje wychodzą poza projekt.”

„Istotnym elementem projektu było spotkanie w jednej grupie artystek z wielu dziedzin, w której mogłyśmy wymienić się spojrzeniami na te same problemy z różnych perspektyw (...) Czułam duże zrozumienie i wsparcie w grupie [...]”.

„[...] jednym z unikalnych walorów [...] są dziewczyny, których towarzystwo dodało mi skrzydeł. Sam fakt, że to same dziewczyny jest nie dość, że unikalny, to też działa jak lustro, w których miałam okazję się przejrzeć.”

„Jestem bardzo wdzięczna, że mogłam przyglądać się innym dziewczynom opowiadającym o swoich doświadczeniach we wspólnej dla nas materii. Istotne były momenty dostrzegania w ich opowieściach fragmentów swoich własnych zmagania, rozpoznawania etapów, które mam już za sobą i takich, które czuję, że jeszcze są przede mną. Dzięki temu zrozumiałam, że wszystko jest procesem, uczeniem się o sobie, szukaniem własnych rozwiązań.”

W obecnym koedukacyjnym systemie kształcenia nie istnieje **przestrzeń, która mogłaby być poświęcona wyłącznie perspektywie kobiet, a uwarunkowania historyczne, społeczne i kulturowe sprawiają, że potrzebują takiej przestrzeni**. Nasze przeczucia w tej kwestii potwierdziły głosy uczestniczek naszej innowacji.

¹²⁷ Opinie zebrane w formie pisemnej od uczestniczek innowacji „Zawód Artystka – ćwiczenia z pracą” po zakończeniu cyklu spotkań.

Wartość z przynależności do grupy, możliwość dzielenia się doświadczeniem i emocjami, budowanie empatycznych relacji są także marginalizowane w tradycyjnym systemie kształcenia artystycznego, co może skutkować większymi trudnościami w dostosowaniu się do niego przez kobiety. Obszerne badania w tym zakresie przeprowadziła psycholożka Carol Gilligan, która twierdzi: „To, że relacja inaczej wygląda w doświadczeniach kobiet i mężczyzn jest stałym tematem w literaturze na temat ludzkiego rozwoju i jednym z wyników moich badań (...) męskie i damskie głosy zazwyczaj mówią o tym, że inne prawdy są dla nich ważne – te pierwsze o roli separacji, która definiuje i wzmacnia „ja”, te drugie o trwającym procesie przywiązania, który tworzy i podtrzymuje wspólnotę”¹²⁸.

Kluczowym zagadnieniem projektu „Zawód Artystka – ćwiczenia z pracą” było odnajdywanie się na rynku pracy. Mówiąc o kwestii zatrudnienia i finansów, nie sposób ominąć realiów systemowych, czyli założeń kapitalistycznych. Nastawienie na odrębność, rywalizację i indywidualizm, leżące u podstaw tego systemu niejednokrotnie przyczyniają się do poczucia izolacji młodych artystek, dla których poczucie przynależności, więzi i relacji stanowi istotną wartość. Formuła kobiecych grup spotkaniowych w doświadczeniu naszych uczestniczek okazała się użytecznym antidotum: „Poczułam się mniej samotna [...] Stworzenie sieci networkingowej pomiędzy artystkami w Polsce jest potrzebne, zwłaszcza w naszym indywidualistycznym społeczeństwie, gdzie „każdy sobie rzepkę skrobie”¹²⁹.

„Małe grupy mogą odegrać ważną rolę poprzez określanie kolektywnych działań, które będą nas przybliżać do celu, mogą także stać się odpowiednią przestrzenią eksplorowania różnych sposobów na to, jak feministyczne wartości i wizje wdrażać w praktyce. (...) warto szukać sposobów na powoływanie małych grup w ramach przedstawicielek różnych zawodów, (...) co pomoże poszukiwać feministycznych modeli przywództwa, sposobów wdrażania zmian społecznych poprzez pracę oraz szukać rozwiązań w obszarze łączenia obszarów pracy zawodowej, funkcji rodzinnych i aktywizmu społecznego”¹³⁰.

Nasze doświadczenie z testowania innowacji „Zawód Artystka - ćwiczenia z pracą” pokazało, że wypracowana przez ruch podnoszenia świadomości formuła małych kobiecych grup spotkaniowych adekwatnie odpowiada na potrzeby młodych artystek, umożliwiając im uzyskanie zarówno emocjonalnego wsparcia kobiet w podobnej sytuacji życiowej, tak potrzebnego na początku drogi zawodowej, jak i profesjonalnego „sieciowania”, poczucia przynależności, **możliwości znajdowania konkretnych rozwiązań zawodowych uwzględniających kryterium płci** – elementów przydatnych w podejmowaniu artystycznych inicjatyw.

Podsumowując, odniesiemy się raz jeszcze do badań Carol Gilligan: „Nowa psychologiczna teoria, w której kobiety są dostrzegane i słuchane, jest z pewnością wyzwaniem dla porządku patriarchalnego, który może być utrzymany jedynie przez to, że doświadczenie kobiet będzie nadal spychane na drugi

¹²⁸ C. Gilligan, *Innym Głosem*, 2015, s. 221.

¹²⁹ Wypowiedź jednej z uczestniczek innowacji „Zawód Artystka – ćwiczenia z pracą”.

¹³⁰ J. L. Freedman, *Reclaiming the Feminist Vision: Consciousness Raising and Small Group Practice*, North Carolina 2014, s. 241.

plan. **Wyciągnięcie doświadczeń kobiet i dziewcząt na wierzch, choć w pewnym sensie całkiem proste, staje się wysiłkiem doprawdy radykalnym.** Pozostawianie więc w kontakcie z kobietami i dziewczynami – w nauczaniu, w badaniach, w terapii, w przyjaźni, w macierzyństwie, na co dzień – jest potencjalnie rewolucyjne”¹³¹.

ZRÓB SOBIE SIĘĆ WSPARCIA

Zastanów się z jakimi kobietami artystkami możesz zainicjować swoją sieć wsparcia? Wystarczy, że znajdziesz 2-3 koleżanki, z którymi zaczniesz się spotykać regularnie i na bazie tego podręcznika postarasz się odpowiadać sobie na pytania określające Waszą sytuację na rynku pracy – to, jak chcecie i możecie ją kształtować?

Naszkicuj swoją sieć wsparcia zawodowego. Kto już w niej jest? Kogo chciałabyś zaprosić?

ZAWÓD ARTYSTKA. MÓJ PLAN

Wróć teraz do formularza Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego, który wypełniłaś na początku pracy z podręcznikiem. Przejrzyj i przeczytaj uważnie notatki towarzyszące jego aktualizacjom wykonywanym po pracy z tematem każdego z rozdziałów. Co zauważasz? Jaka myśl Ci się nasuwa?

Wydrukuj raz jeszcze formularz do tworzenia Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego (rekomendujemy rozmiar większy niż A4).

Wypełnij go ponownie, uwzględniając swoje dotychczasowe spostrzeżenia i odkrycia. **Zaznacz postęp.** Zapisz na nim **aktualną datę**. Możesz go powiesić w pokoju, pracowni lub mieć gdzieś „pod ręką” i sięgać po niego, kiedy tylko zajdzie taka potrzeba.

Zapisz na nim jeden **najważniejszy dobrze sformułowany cel**, który nada kierunek Twojej pracy i wysiłkom z nią związanym na najbliższe dwa lata.

Zapisz także **efekt**, który chcesz dzięki temu osiągnąć.

Działaj. Masz plan.

Gratulacje.

ZAWÓD ARTYSTKA - JAK DZIAŁA MODEL

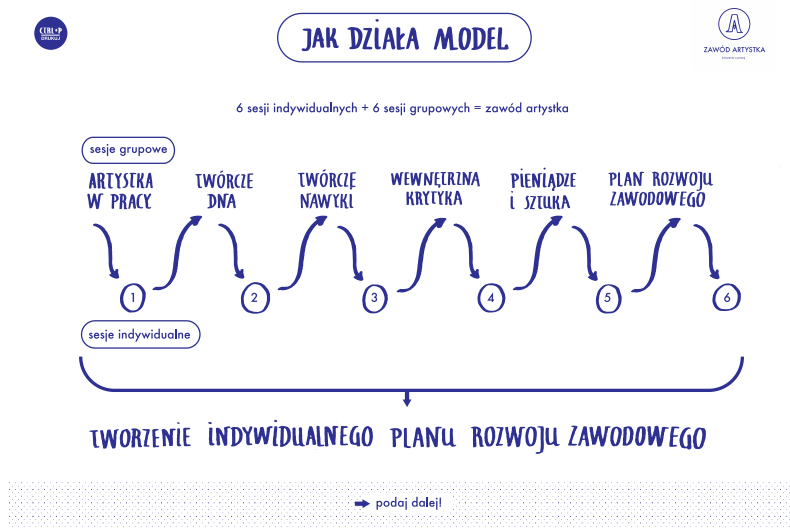
Po pierwsze, **trzeba chcieć.**
Po drugie, **trzeba umieć.**
Po trzecie, **nie trzeba się bać.**

¹³¹ C. Gilligan, *Innym Głosem*, 2015, s. 30.

Po czwarte, **trzeba się porozumieć.**
Jacek Kuroń¹³²

Jako kolektyw Future Simple podejmujemy różne działania i inicjatywy, które służą wzmacnianiu i rozwijaniu kompetencji osobistych, zawodowych i społecznych osób pracujących w sektorze kreatywnym (jeśli interesuje Cię, jak działamy, odwiedź: www.futuresimpel.pl).

W wyniku wielu rozmów, pracy grupowej i indywidualnej z twórczyniami i twórcami oraz czerpiąc z własnych doświadczeń, szybko zauważyliśmy różnicę w specyfice rozwoju ścieżek zawodowych kobiet i mężczyzn o porównywalnych zdolnościach i kwalifikacjach. W skrócie – właśnie z tej obserwacji i z chęci zmiany aktualnej sytuacji powstał pomysł na eksperyment „Zawód Artystka – ćwiczenia z pracą”. Półroczne intensywne rozmyślanie, prototypowanie i testowanie różnych metod pracy i zagadnień, twórczy dialog z młodymi artystkami zaproszonymi do eksperymentu oraz liczne konsultacje z ekspertami i ekspertkami z dziedziny innowacji społecznych pomogły nam wypracować spójny model wsparcia dla młodych artystek wchodzących na rynek pracy.

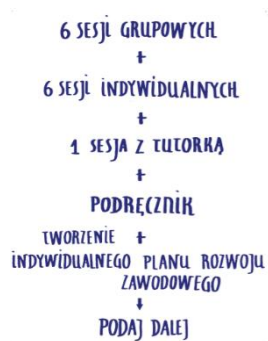


Model w wersji optymalnej to intensywny półroczny cykl, który składa się z:

- **6 tematycznych sesji grupowych** dla ok. 12 artystek z różnych dziedzin, w wieku od 23 – 29 lat,
- **6 indywidualnych sesji** z profesjonalną konsultantką (art coachem), podczas których artystki pracują nad stworzeniem swojego **Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego**,

¹³² O. Chrzanowski, *TransferHub – od edukacji do zatrudnienia*, 2017, s. 3.

- **1 indywidualnej sesji z tutorką** – nieco bardziej doświadczoną zawodowo artystką, która opowiada o specyfice pracy w konkretnym zawodzie i własnych sposobach radzenia sobie z jej wyzwaniami,
- **podręcznika** – który jest suplementem, kompendium wiedzy i ćwiczeń,
- **zasady „podaj dalej”** – każda uczestniczka po przejściu cyklu zachęca i wspiera kolejną artystkę ze swojego otoczenia do podejmowania „ćwiczeń z pracą”.



Z naszego doświadczenia wynika, że istotne jest, żeby:

- w grupie uczestniczyły artystki reprezentujące różne dziedziny i będące w różnym wieku,
- spotkanie grupowe służyło zapoznaniu się z konkretnym tematem (proponujemy ich kolejność w podręczniku),
- spotkanie grupowe było opracowywane na bazie treści i ćwiczeń z podręcznika,
- spotkanie grupowe trwało ok. 6 godzin (1 dzień warsztatowy),
- spotkania grupowe odbywały się z częstotliwością ok. raz w miesiącu,
- spotkania grupowe miały prowadzącą (może to być pedagog z odpowiednim przygotowaniem, art coach, trenerka lub rotacyjnie każda z uczestniczek – ważne, żeby była to kobieta),
- sesje indywidualne odbywały się w terminach zaplanowanych z każdą z uczestniczek,
- sesje indywidualne miały formę art coachingu lub konsultacji w podejściu skoncentrowanym na rozwiązaniach (PSR) i organizowały się wokół stworzenia i wdrażania Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego. Punktem wyjścia każdego z 6 spotkań powinno być opracowanie, aktualizacja i ewentualne mierzenie postępów w realizacji Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego,
- sesja indywidualna z tutorką powinna być omówiona i ustalona indywidualnie przez art coacha/ konsultantkę i artystkę. Najlepiej jeśli odbywa się w drugiej połowie całego cyklu, tj. po 3-4 spotkaniu indywidualnym i grupowym.

- tutorka powinna być artystką reprezentującą tę samą dziedzinę sztuki, co uczestniczka. Powinna być aktywna zawodowo i dobrze funkcjonować na rynku pracy od co najmniej 5 lat od skończenia uczelni lub podjęcia aktywności w zawodzie artystycznym.
- zachęcać uczestniczki cyklu do samodzielnego i wzajemnego nazywania i rozpoznawania swoich zasobów (mocnych stron) osobistych i zawodowych.
- uczestniczki były zachęcane do dzielenia się doświadczeniem i umiejętnościami zdobytymi podczas „Zawód Artystka – ćwiczenia z pracą” z kolejnymi młodymi twórczyniami.

Przygotowując, testując i opracowując model, czerpałyśmy przede wszystkim z założeń **podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach (PSR), narzędzi i metod art coachingowych, wiedzy z zakresu pedagogiki twórczości i psychologii twórczości oraz psychologii pozytywnej.**

Model wspierania młodych artystek wchodzących na rynek pracy przetestowałyśmy i opracowałyśmy w ramach projektu grantowego „**TransferHUB** generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, (www.transferhub.pl).

Poszukiwanie pracy w branży kreatywnej

Tekst ten został opracowany przez ekspertki i konsultantki z firmy doradczej o globalnym zasięgu – PwC. Celem niniejszego tekstu jest przekazanie praktycznych porad dotyczących poszukiwania pracy. Poszczególne części prezentować będą wybrane zagadnienia oraz wskazówki, mające na celu ułatwienie odnalezienia się na rynku pracy osobom zainteresowanym tzw. branżą kreatywną w zawodach takich jak np.: graficzka, artystka, dyrektorka artystyczna, producentka filmowa, kierowniczką produkcji, dyrektorka domu kultury, animatorka, instruktorka w domu kultury, projektantka wnętrz, scenografka, pracowniczka działu kreacji i reklamy czy działu marketingu, nauczycielka sztuki, wykładowczyni akademicka.

Skuteczne poszukiwanie pracy powinno być zadaniem, do którego należy się przygotować tak samo dobrze, jak do innych aktywności, których się podejmujemy. Wymaga analizy, określenia możliwych strategii oraz wyboru działań. Ważne jest też regularne monitorowanie postępów oraz skuteczności wybranej metody poszukiwania pracy.

Jak się odnaleźć w sytuacji braku pracy

Brak pracy może generować różne emocje – ulgę, poczucie braku celu, przygnębienie. Cenne jest przygotowanie się na tego typu emocje i świadomość naturalności ich występowania. Często na początkowym etapie, osoby poszukujące pracy mają przekonanie o możliwości szybkiego jej

znalezienia. Odczuwają ulgę, związaną z możliwością odpoczynku i braku konieczności wykonywania dodatkowych obowiązków. Aby utrzymać te pozytywne emocje - w pierwszych krokach działania należy opracować właściwy plan. Brak przygotowanego programu działania może spowodować wydłużenie procesu poszukiwań, a przez to poczucie braku celu czy przygnębienie.

Pomimo zachowania dyscypliny w realizowaniu poszczególnych etapów planu, może się też przydarzyć, że wciąż nie udaje się znaleźć nowego zatrudnienia. W sytuacji tej dobrze jest realistycznie spojrzeć na daną sytuację i spróbować dostosować się do nowych okoliczności. Warto też poszukać wsparcia u osób, które znajdują się w podobnej sytuacji. **Uczestnictwo w grupach wsparcia daje szansę na nawiązanie nowych kontaktów, spojrzenia na swoją sytuację z innej perspektywy.**

Analiza rynku

Istotnym krokiem w poszukiwaniu pracy jest dokonanie analizy rynku. Zbierz informacje na temat dostępnych możliwości pracy i spróbuj przeanalizować je pod kątem dopasowania do tego, czego potrzebujesz oraz pod kątem tego, co sama jesteś w stanie zaoferować. Miej świadomość, że istnieje wiele źródeł informacji, z których możesz pozyskiwać przydatne wiadomości.

Badania wykonane na zlecenie Komisji Europejskiej – KEA Economics Affairs The Economy of Culture in Europe, potwierdzają wzrost znaczenia roli artystów w krajach wysoko rozwiniętych. Szacuje się, że w Polsce w 2008 roku w sektorze kultury zatrudnionych było 260 tysięcy osób (1,9% ogółu zatrudnionych), a w sektorze przemysłów kreatywnych ok. 375 tysięcy (2,7%).

Poza artystami i artystkami, w sektorze kultury i przemysłów kreatywnych zatrudnione są też inne osoby, np. architektki, projektantki, scenografki, konferansjerki, których można określić mianem twórców. Dodatkowo w branży można spotkać osoby o uniwersalnych kompetencjach, takich jak menadżerki, pracowniczki zaplecza [w tym pracowniczki administracyjne], które mogłyby podjąć pracę również poza sektorem kultury.

Gdzie warto zacząć szukać informacji o branży kreatywnej?

Funkcjonuje wiele portali ogłoszeniowych (np. pracuj.pl), stron dotyczących rekrutacji i witryn dla profesjonalistów (m.in. <http://pracujwkulturze.nck.pl>), na których publikowane są informacje o dostępnych wakatach. Informacje te kierowane są do przedstawicieli różnych zawodów. Poszukiwania możesz rozpocząć od wyszukiwarki Google. Warto przejrzeć fora tematyczne i poszukać grup na Facebooku (m.in. Praca w Kulturze). Pamiętaj, że interesującej kwestii można szukać na wiele sposobów, modyfikując pierwotne zapytania.

Agencje rekrutacyjne to podmioty zajmujące się przedstawianiem i rekomendowaniem firmom kandydatów na poszukiwanych przez nie pracowników. Agencje te chętnie nawiązują relacje z nowymi kandydatami, poszerzając tym samym swoją bazę kandydatów. Może przydarzyć się, że dana agencja będzie zainteresowana Twoim profilem, ponieważ jeden z jej klientów aktualnie poszukuje osoby o doświadczeniu zbliżonym do Twojego. Agencje rekrutacyjne zatrudniają często specjalistów z danego sektora rynku pracy. Warto skontaktować się z nimi, przedstawić swoje doświadczenie zawodowe i zapytać o aktualne szanse znalezienia zatrudnienia w ramach projektów przez nie obecnie

prowadzonych.

Największe specjalistyczne czasopisma czy periodyki często publikują informacje na temat aktualnie prowadzonych rekrutacji w różnych firmach. Celem poszerzenia informacji dotyczących aktualnej sytuacji na rynku, warto czytać dodatkowo czasopisma branżowe dedykowane interesującej Cię branży. Warto zwrócić uwagę w jakich firmach czy instytucjach pracują publikujący tam eksperci i ekspertki.

Poszukiwanie informacji o pracodawcach

Można także korzystać z wszelkich dostępnych informacji marketingowych (np. strony internetowe firm, instytucji, organizacji, kanały social media). Na tej podstawie masz możliwość zdobyć wiedzę na temat potencjalnych pracodawców. Warto mieć wiedzę na temat oferowanych przez danego pracodawcę produktów czy usługach. Być może podczas spotkania rekrutacyjnego otrzymasz pytanie, odwołujące Cię do wiedzy na ten temat. Wraz z posiadaniem wiedzy na temat firmy, do której aplikujesz, warto zapoznać się z jej polityką zatrudnienia oraz zweryfikować aktualną listę dostępnych wakatów.

Niektórzy pracodawcy informacje na temat prowadzonych rekrutacji zamieszczają na swojej stronie internetowej, w wydzielonej do tego celu sekcji: „kariera”, „praca”, „wakaty” lub „rozwój zawodowy”. Zapoznaj się z informacjami zawartymi w tych sekcjach. Pozwoli Ci to na lepsze przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej.

Zdarza się, że firmy prowadząc konkretne procesy rekrutacyjne, nie zamieszczają informacji na ich temat na ogólnodostępnych portalach. Szczególnie cenne jest wówczas bieżące śledzenie kanałów social media, podtrzymywanie relacji ze znajomymi z branży czy nawiązywanie nowych relacji (budowanie tak zwanej „siatki kontaktów”).

Praca w organizacji, a praca kreatywna

Rynek pracy artystów jest dużo bardziej heterogeniczny niż inne rynki pracy, ponieważ o sukcesie decydują cechy, których nie da się zmierzyć, których nie da się uzyskać w wyniku ogólnej edukacji. Cechy te można nazwać zbiorczo talentem, artystyczną kreatywnością czy osobowością artysty.

Również ze względu na zarobki rynek pracy artystów odbiega od tradycyjnego rynku pracy. Można dodatkowo stwierdzić, że artyści i artystki, z powodu niższych zarobków z działalności artystycznej, podejmują dodatkowe prace o charakterze nieartystycznym. Kilka miejsc zatrudnienia i większa od przeciętnej liczba przepracowanych godzin wiąże się z koniecznością wykonywania kilku prac w celu zagwarantowania bazowego poziomu życia.

Obecnie pracodawcy na rynku pracy poszukują m.in. takich **kompetencji, jak kreatywność, przedsiębiorczość oraz umiejętność dostrzegania szans w najbliższym otoczeniu.** Jest to zatem szansa dla absolwentów kierunków artystycznych, którzy rozważają zatrudnienie poza swoją branżą. Wymagania często są zdefiniowane poprzez kulturę organizacyjną oraz środowisko pracy, natomiast kluczowe jest zestawienie kompetencji miękkich i twardych. W dużych firmach nacisk kładzie się przede wszystkim na **umiejętności komunikacyjne oraz pracę zespołową, ale nie bez znaczenia jest**

również **portfolio i umiejętności techniczne**. Wiele osób zwraca również uwagę na **pasję i wrażliwość osoby**, co mogłoby być wartością dodaną w danej branży. Istotne jest również zorientowanie w konkretnym obszarze i **bycie na bieżąco z nowinkami w danej branży**.

Praca w dużej organizacji pozwala nauczyć się pracy projektowej, trzymania terminów oraz pracy pod presją czasu. Ponadto daje możliwość pracy z innymi ludźmi, także klientami - przyjmowania od nich informacji zwrotnej (która nie zawsze jest pozytywna), a w związku z tym radzenia sobie z krytyką. Agencja kreatywna pozwala pracować dla wielu klientów i branż, dlatego też ilość tematów, nad którymi można pracować, jest mocno zróżnicowana. Natomiast pracując w firmie, która sprzedaje swój produkt, np. branża ubraniowa, można się wyspecjalizować w jednym obszarze i być ekspertem. Atutem pracy w organizacji jest także stabilność, której może brakować początkującym freelancerkom.

Można już podczas studiów rozpoznawać rynek kreatywny, również przez pryzmat dużych firm czy korporacji. Takie firmy oferują często programy praktyk lub staży, które można połączyć z zajęciami na uczelni. Współpraca z biznesem pozwala nie tylko na lepsze zrozumienie branży, ale uczy przede wszystkim **umiejętności pracy z klientem, negocjacji czy wyceny pracy własnej**. Pozwala również na budowanie bardzo kluczowej współcześnie sieci kontaktów. Istotne jest mocne interesowanie się tematem, tzn. jeśli ktoś deklaruje, że interesuje się reklamą, powinien być na bieżąco z nowymi trendami, czytać blogi, umieć wymienić ostatnio przyznane nagrody itp. Warto pracować nad własnymi pomysłami – **brać udział w festiwalach, wystawach itp., nie tylko jako uczestniczka, ale również organizator, czy wystawca swoich prac. Udział w takich projektach może być mocnym punktem w Twoim CV, jako przykład profesjonalnego doświadczenia.**

Wskazówki dotyczące procesu rekrutacji

Istotnym aspektem planu działania pt.: „poszukiwanie pracy” jest etap prezentacji swojego profilu doświadczenia. „Jak zostać zauważonym i zaproszonym na rozmowę kwalifikacyjną?”! „Jak dotrzeć do potencjalnych odbiorców prac?” W sytuacji, w której jesteś zainteresowana aplikowaniem na określone stanowisko pracy, podejmij następujące działania:

Przeanalizuj ogłoszenie, na które zamierzasz zaaplikować:

Przyjrzyj się dokładnie informacjom, które zostały wymienione w ogłoszeniu. Uwzględnij:

- charakterystykę stanowiska
- wymagane kwalifikacje
- zakres obowiązków
- charakterystykę poszukiwanego kandydata – osobowość, zdobyte doświadczenie, wiedzę, kompetencje
- warunki zatrudnienia

Zastanów się nad tymi aspektami (oferowane stanowisko vs Twoje dotychczasowe doświadczenie), które mogą Ci się wydawać ważne. Uwzględnij również perspektywę rekrutera. Co może być ważne dla niego? Na co z pewnością zwróci uwagę. Zanotuj swoje spostrzeżenia.

Jak napisać CV?

Podstawowym dokumentem, na podstawie którego podejmowana jest decyzja o zaproszeniu kandydata na spotkanie rekrutacyjne, jest życiorys. Dokument ten często stanowi materiał, na podstawie którego rekruter prowadzi rozmowę kwalifikacyjną. Warto poświęcić więcej czasu na przygotowanie profesjonalnego CV.

Obecnie główny nacisk przy sporządzaniu dokumentu CV kładzie się na wykazanie zbieżności kwalifikacji kandydatki z zadaniami, które będą przedkładane mu do realizacji w nowym miejscu pracy.

Pamiętaj, żeby Twoje CV, portfolio i list motywacyjny były przygotowane i sprofilowane pod konkretnego pracodawcę.

Twoje CV powinno być przede wszystkim:

Profesjonalne: zadбай o przejrzysty układ graficzny; w przypadku branży kreatywnej warto zaskoczyć odbiorcę swoim CV. Może to być próbka pracy, która jednocześnie pokazuje Twoje umiejętności graficzne, styl itp. Kieruj się dobrym smakiem i pamiętaj, że jest to dokument. Najważniejsza jest czytelność.

Krótkie: optymalnie dokument CV powinien zawierać 1-2 strony.

Treściwe: podkreśl swoje kluczowe doświadczenia, osiągnięcia, sukcesy i mocne strony.

Zamieszczenie profilu osobowego to dobra metoda autoprezentacji na początku CV. Styl sporządzenia całego życiorysu jest jednak indywidualnym wyborem. Nie istnieje żaden ustalony format. Niemniej jednak każde CV powinno zawierać poniższe informacje:

imię i nazwisko, adres e-mail, numer telefonu, profil osobowy, historię zatrudnienia i osiągnięcia, przebyte szkolenia, kwalifikacje i sposoby spędzania wolnego czasu, klauzulę o przetwarzaniu danych osobowych.

Zazwyczaj najnowsze informacje przedstawia się jako pierwsze, chyba że pracodawca wymaga innego standardu. Potencjalnego pracodawcę najbardziej interesuje to, czym zajmowałaś się ostatnio. Od Ciebie zależy, czy do CV załączysz zdjęcie. Jeśli się na to zdecydujesz, pamiętaj, żeby było formalne. CV zawsze zapisuj w formacie pdf., wtedy masz pewność że plik będzie w takiej formie, w jakiej go zapisasz.

Portfolio

W branży kreatywnej bardzo ważne jest portfolio, dlatego zadбай, aby link do niego znalazł się w Twoim CV. W zależności od branży, w której działasz, możesz skorzystać z dedykowanych portali lub założyć własną stronę, kanał w social mediach i tam umieszczać swoje projekty. **Nie bój się dzielić swoją pracą – w ten sposób budujesz swój wizerunek.** W sieci warto budować swoją markę także poprzez portale branżowe, komentowanie artykułów czy udzielanie się na branżowych forach.

Oczywiście pamiętaj, że każdy wpis pozostawia po nas ślad. Jeśli prowadzisz swoje konto na Instagramie lub fan page na Facebooku, pamiętaj o możliwościach, jakie dają tagi: **#zawodartystka**.

Referencje

Nie jest obowiązkiem zamieszczanie ich w dokumencie CV. Warto jednak mieć je udokumentowane tak, aby w razie potrzeby (zazwyczaj na prośbę rekrutera), móc je w krótkim czasie przedstawić potencjalnemu pracodawcy. Osobę, którą zamierzamy przywołać w liście referencyjnym, należy poinformować o możliwości kontaktu ze strony potencjalnych pracodawców.

Śledź postępy i zmiany

Korzystne jest wysyłanie swojego CV do potencjalnych pracodawców również w sytuacji braku aktualnie prowadzonych przez nich rekrutacji. Być może w niedługim czasie pojawi się u nich interesujący Cię wakat. W ten sposób wykazujesz się inicjatywą i zaradnością.

Na bieżąco notuj dane osób, z którymi nawiązujesz kontakt – być może któryś z potencjalnych pracodawców odezwie się do Ciebie za jakiś czas. **Załącz sobie tabelkę i notuj, kiedy, do kogo i z jakim skutkiem wysłałeś informację.**

Pisz do firm, które według Ciebie mogą prowadzić nabór pracowników o kwalifikacjach i doświadczeniu, które posiadasz. Aby zachować kontrolę nad sytuacją, poinformuj adresata, że będziesz zainteresowany kontaktem z nim i pozwolisz sobie z nim skontaktować telefonicznie.

Korzystaj z sieci kontaktów

Korzystanie z siatki kontaktów to proces **kontaktowania się z osobami, które mogą udzielić Ci informacji o potencjalnym miejscu pracy**. Być może będą mogli również przekazać Ci namiary do osoby, która będzie mogła udzielić takich informacji. Ostatecznym celem korzystania z siatki kontaktów jest bezpośredni kontakt z osobą, która ma władzę decyzyjną, niezbędną do tego, aby zatrudnić Cię na stanowisku, którego poszukujesz.

Często zdarza się, że informacje o wakatach nie są publikowane. **Badania wykazały, że jednym z najskuteczniejszych sposobów pozyskiwania informacji o wolnych miejscach pracy jest korzystanie z wiedzy znajomych** (bardziej niż bliskich przyjaciół i rodziny). Dziś „networking” buduje się także poprzez **portale społecznościowe, konferencje czy spotkania branżowe**, na których warto być aktywnym, a przynajmniej dać się poznać.

Nawet jeżeli większość osób, z którymi się skontaktujesz, nie będzie posiadała informacji o potencjalnym miejscu pracy, które mogłoby Ciebie zainteresować, to rozmowy na ten temat możesz wykorzystać jako **ćwiczenie mające na celu między innymi doprecyzowanie swojego celu zawodowego czy doskonalenie umiejętności autoprezentacji**, które z pewnością przydadzą Ci się podczas rozmów kwalifikacyjnych. Osoby należące do Twojej siatki kontaktów mogą zapewnić Ci wsparcie emocjonalne, ocenić Twoje CV lub przekazać informacje o nowych firmach oraz aktualnych możliwościach rozwoju kariery.

Kto należy do Twojej siatki kontaktów?

Twoja siatka kontaktów obejmuje osoby mogące posiadać informacje na temat wolnego stanowiska

pracy. Być może znają osoby, które posiadają wiedzę, gdzie aktualnie prowadzone są nabory pracowników.

Aby skutecznie korzystać z tego źródła informacji, należy:

- sporządzić listę osób z Twojego kręgu, które mogą Ci pomóc w poszukiwaniu pracy,
- poznać osoby, które pracują w interesującym Cię obszarze,
- powiadomić osoby z Twojej listy, że szukasz pracy (porozmawiaj z nimi na temat swoich potrzeb i umiejętności),
- przesłać swoje CV osobom, które chcą Ci pomóc,
- pamiętać, aby podziękować za pomoc wszystkim tym, którzy okażą Ci pomoc.

Kontaktując się z poszczególnymi osobami, przekaz im informację na temat Twojego zainteresowania znalezieniem nowych możliwości zawodowych. Przekaz podstawowe informacje o sobie. Mów konkretnie, czego szukasz.

Większość osób chętnie Ci pomoże, jeżeli tylko będzie w stanie to zrobić. Jeżeli w danym momencie poszczególne osoby nie będą posiadały informacji o wolnych stanowiskach pracy, poproś, by o Tobie pamiętały. Zapytaj, czy znają kogoś, z kim mógłbyś się skontaktować w sprawie pracy. Jeżeli wskażą Ci konkretną osobę, skontaktuj się z nią. Kiedy poznajesz nową osobę, wymień się z nią kontaktem [jeśli masz możliwość, zrób swoją wizytówkę]. Notuj nazwiska osób, z którymi nawiązujesz kontakt.

Wirtualne sieci społecznościowe

Internetowe sieci społecznościowe to narzędzie, które może pomóc Ci w osiągnięciu celów zawodowych. Ich sposób działania jest dość prosty: zostajesz członkiem istniejącej sieci społecznościowej, odświeżasz kontakt ze wszystkimi swoimi znajomymi oraz starasz się nawiązywać nowe kontakty. Jako użytkowniczka tworzysz swój profil zawodowy i udostępniasz go innym członkom sieci.

Sieci społecznościowe – podobnie jak wszystkie inne źródła informacji – mogą być zarówno przydatne, jak i potencjalnie szkodliwe. Istnieje zbiór zasad i zaleceń dotyczących unikania błędów i skutecznego korzystania z tego rodzaju narzędzi:

- Bądź otwarta na nowe kontakty, starając się zarazem nie być zbyt „natrętną”. Stwórz swój profil zawodowy na podstawie swojego CV – profil powinien zawierać szczegółowe i prawdziwe informacje oraz być na bieżąco aktualizowany.
- Usuń ze swojego profilu informacje, które mogą zaszkodzić Twojej reputacji (np. zdjęcia stawiające Cię w niekorzystnym świetle, fałszywe informacje czy dyskredytujące lub niemiłe komentarze o Twoim obecnym lub dawnym pracodawcy). Wpisz swoje nazwisko do wyszukiwarki Google i przejrzyj wyniki wyszukiwania.
- Okazuj pomoc innym użytkownikom.
- Wykorzystuj prywatne informacje o sobie: dobrze jest mieć podobne zainteresowania jak Twoi potencjalni znajomi w sieci.
- Aktywnie korzystaj z sieci społecznościowych (np. przyłącz się do odpowiednich grup, komentuj interesujące artykuły).

Twoje kontakty z potencjalnymi pracodawcami mogą finalnie zaowocować zaproszeniem na rozmowę kwalifikacyjną.

Zastanów się nad celem rozmowy kwalifikacyjnej. Dla pracodawcy jest ona możliwością zweryfikowania Twoich umiejętności w kontekście oferowanego stanowiska pracy. Pracodawca oceniać będzie również Twoje doświadczenie w porównaniu do doświadczeń pozostałych kandydatów. Dla Ciebie **rozmowa rekrutacyjna jest szansą, by dowiedzieć się więcej na temat danego stanowiska.** Możesz omówić szczegóły wakat z pracodawcą, poznać inne osoby pracujące w firmie, przyrzeć się przedsiębiorstwu, dowiedzieć się więcej na temat jego produktów i usług, a także porozmawiać o oferowanych przez firmę możliwościach szkolenia i doskonalenia zawodowego.

W procesie rekrutacji, zwłaszcza na etapie rozmowy kwalifikacyjnej, coraz bardziej upowszechnia się metoda oceny kandydata w oparciu o jego kompetencje. Wielu pracodawców korzysta także z usług ośrodków oceniających, w skład których wchodzi między innymi metody, takie jak działania grupowe, ćwiczenia z podziałem na role, testy zdolności oraz rozmowy. Warto wiedzieć, że w ramach procesu rekrutacyjnego, rozmowy rekrutacyjne mogą być prowadzone w różnej formie – np. w formie panelu, w formule „jeden na jeden”, przez telefon lub nawet w formule rozmów grupowych.

Jak przygotować się do rozmowy?

Pamiętaj, aby potwierdzić swoją obecność. Zaplanuj swój dojazd na rozmowę: zawsze przygotuj sobie alternatywę dla wybranego środka transportu. Jeżeli istnieje ryzyko, że się spóźnisz, zadzwoń do osoby, która Cię zaprosiła. Zapoznaj się z informacjami na temat produktów i usług firmy, do której zostałeś zaproszony. Pomyśl, czy nie zabrać ze sobą swojego portfolio lub próbek pracy.

Zanotuj kwestie, o które chciałabyś dopytać. Przykładami takich kwestii mogą być:

- główne obowiązki na stanowisku, na które aplikujesz,
- projekty, w które możesz zostać zaangażowana,
- rozwój kariery i możliwości szkoleń.

Pamiętaj, że Twoje pytania „mówią za Ciebie”. Przygotuj się na pytania, które mogą zostać Ci zadane, na przykład:

- W jakiej dziedzinie posiada pani największe doświadczenie?
- Jaki był pani zakres obowiązków na ostatnio zajmowanym stanowisku?
- Z jakimi najważniejszymi problemami spotykała się pani, pracując na tym stanowisku?
- W jakiej dziedzinie miała pani szczególne osiągnięcia?
- Dlaczego odeszła pani z poprzedniego miejsca zatrudnienia?
- Dlaczego chce pani pracować w tej firmie?
- Co się pani najbardziej podoba w stanowisku, na które pani aplikuje?
- Czy są osoby, z którymi trudno się pani pracuje?

- Co chciałaby pani robić za 5 lat?
- Jakie są pani mocne strony?
- Jakie są pani słabe strony?
- Dlaczego powinniśmy panią zatrudnić?

Pytania dotyczące kompetencji

- Proszę powiedzieć, jakie bieżące działania pani podejmuje, aby być na bieżąco w swoim obszarze zawodowym/swojej specjalizacji.
- Proszę podać przykład sytuacji, w której miała pani za zadanie zarządzać projektem/zadaniem do wykonania.
- Proszę opowiedzieć o ważnym projekcie, nad którym pani pracowała, choć uważała pani, że termin jego realizacji nie jest realny.
- Proszę podać przykład sytuacji, w której musiała pani pogodzić dwa/dwie sprzeczne ze sobą priorytety/kwestie dotyczące klientów.
- Proszę opisać sytuację, w której znajdowała się pani blisko finalizacji projektu/zadania, i nagle zmieniły się związane z nim wymagania.
- Proszę podać przykład sytuacji, w której musiała pani przyjąć nowy sposób pracy, nowy proces/nową metodologię, który(-a) różnił(-a) się od standardowo stosowanego/preferowanego przez panią sposobu pracy.
- Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której musiała pani przekonać innych do swojego zdania.
- Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której miała pani inny punkt widzenia/inną opinię niż pani szefowa/współpracownik/klientka.
- Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której objęła pani przywództwo w zakresie realizacji określonego zadania w pracy.
- Proszę podać przykład sytuacji, w której podjęła się pani działania w celu rozwiązania konfliktu, jaki zaistniał w pani zespole.
- Proszę podać przykład sytuacji, w której wykorzystała pani swoją wiedzę/swoje doświadczenie w celu zaproponowania nowego/udoskonalonego procesu/praktyki.
- Jakie umiejętności/wiedza/kompetencje pani zdaniem wyróżniają panią na tle współpracowników?

Nie zdziw się, jeżeli zostanie Ci zadane nietypowe pytanie. W takiej sytuacji zachowaj spokój – może mieć to na celu sprawdzenie Twojej reakcji na stresującą sytuację. Aby zwiększyć **swoją pewność siebie, przeciwicz wcześniej serię pytań i odpowiedzi z przyjacielem lub członkiem rodziny.**

Pomyśl, w co się ubierzesz. Zaleca się, by strój był formalny. Osoby prowadzące rozmowy kwalifikacyjne często oczekują, że ich rozmówczyni będzie wyglądała stosownie do okoliczności.

Ustal, jaką pozycję w firmie ma osoba przeprowadzająca rozmowę. Pomoże Ci to przybrać podczas spotkania odpowiednią postawę. Pracownik działu kadr dokonujący wstępnego wyboru kandydatów zazwyczaj nie koncentruje się na omawianiu technicznych szczegółów pracy na danym stanowisku. Powinnaś być jednak przygotowana na to, że pracownicy działu kadr są w stanie zadać pytania dotyczące szczegółów technicznych i wiedzą, jak zinterpretować Twoje odpowiedzi, nawet jeśli nie są specjalistami w danej dziedzinie. Warto pamiętać, że w spotkaniu rekrutacyjnym, na które zostałaś zaproszona, może uczestniczyć kilku przedstawicieli pracodawcy.

Staraj się podkreślać, że jesteś zainteresowana pracą w firmie, w której przedstawiciele właśnie prowadzą z Tobą rozmowę. Podkreśl, że Twoim celem nie jest znalezienie jakiegokolwiek pracy.

Możesz także zadzwonić do firmy i zapytać:

- Jak długo będzie trwała rozmowa?
- Czy przewidziane są ćwiczenia grupowe?
- Czy masz coś przygotować?
- Czy w procesie rekrutacyjnym przewidziane są dodatkowe testy lub metody selekcji kandydatów?

Staraj się nie traktować rozmowy kwalifikacyjnej jak egzaminu, w którym zawsze jesteś na straconej pozycji. Spróbuj wykorzystać tę sytuację jako okazję do wymiany informacji. Nie obawiaj się prosić o dodatkowe informacje i zadawać własne pytania.

Podczas rozmowy zachowuj się możliwie jak najbardziej naturalnie.

- Usiądź dopiero wtedy, kiedy rozmówca Ci to zaproponuje lub gdy on sam usiądzie.
- Krytykowanie dotychczasowych pracodawców nie leży w Twoim interesie.
- Nie przerywaj swojemu rozmówcy.
- Nie próbuj zamieniać się rolą ze swoim rozmówcą, nawet jeżeli jego technika prowadzenia rozmowy jest daleka od ideału.
- Nie powtarzaj pytań raz po raz.
- Nie pytaj o wynagrodzenie; zawsze zachęcaj drugą stronę do rozpoczęcia rozmowy na ten temat.
- Nie kieruj uwagi rozmówcy na swoje słabe strony. Nie tłumacz się.
- Patrz na rozmówcę.

- Uśmiechaj się, uśmiech jest mile widziany.
- Uważaj na swoje ewentualne przyzwyczajenia, które mogą dekoncentrować rozmówcę, np. ciągłe zakładanie nogi na nogę, raz jednej, raz drugiej.
- Mów prawdę.

Pamiętaj, że osoba prowadząca rozmowę ma nadzieję, że będziesz posiadała pożądane przez nią doświadczenia i kompetencje. Dobrze jest wykazać, że już wcześniej z sukcesem wykonywałaś obowiązki i realizowałaś zadania wymagane na stanowisku, na jakie aplikujesz.

Po zakończeniu rozmowy, kiedy jeszcze masz ją świeżo w pamięci, zastanów się, jak Twoim zdaniem ona przebiegła. Zanotuj pytania, które wydały Ci się trudne lub na które nie byłaś przygotowana. Wyciągaj wnioski z każdej rozmowy i dąż do zdobywania większej pewności.

Zanim znajdziesz pracę

Jeżeli otrzymasz negatywną odpowiedź w kontekście Twojego zaangażowania w procesie rekrutacyjnym, zadzwoń lub napisz do pracodawcy/agencji rekrutacyjnej (byle nie natarczywie) i spróbuj się dowiedzieć, dlaczego wynik rekrutacji jest dla Ciebie negatywny. Możesz podkreślić, że szanujesz otrzymaną decyzję, lecz chciałabyś otrzymać informację zwrotną, która być może pomoże Ci w przyszłości, kiedy następnym razem będziesz składała aplikację na inne stanowisko. Nie zawsze otrzymasz odpowiedź wprost. Kiedy jednak ją poznasz, być może zdasz sobie sprawę ze słabości, których wcześniej nie dostrzegałaś. Dzięki tej wiedzy będziesz mogła podjąć kolejne działania.

Dokonuj regularnej weryfikacji swojego osobistego programu poszukiwania pracy. Analizuj odpowiedzi na pytania, które sobie zadajesz – szczególnie te, których udzielałaś w pierwszych momentach rozpoczęcia procesu poszukiwania nowej pracy.

Rynek artystyczny wydaje się być mocno heterogeniczny, niemniej jednak warto próbować swoich sił w obszarze, który Cię interesuje. To gdzie zdobywasz swoje pierwsze doświadczenie, nie jest bez znaczenia dla Twojej przyszłej kariery. **Każde doświadczenie z rozmowy o pracę w branży kreatywnej traktuj jak cenną naukę na przyszłość.** Kontakty, które nawiążesz podczas spotkań oficjalnych, również mogą zapoczątkować dalszą współpracę.

Działaj.

PS Oczywiście szukanie pracy to także nawiązywanie kontaktów z galeriami, kuratorami i instytucjami sztuki i kultury. Aplikowanie o stypendia, udział w konkursach, poszukiwanie możliwości odbycia rezydencji twórczej, budowanie własnej pozycji jako freelancerki itp. [FS.]

SŁOWNICZEK POJĘĆ PRZYDATNYCH

Praca nad własnym biosem wydaje się bajecznie prosta. Bo przecież kto lepiej, niż my same, opowie o nas? Gdy przychodzi jednak do sytuacji przygotowania biogramu, napotykamy trudności. Jak sprostać

reżimowi znaków, a jednocześnie opowiedzieć o wszystkim? Jak nie wyjść na samochwałę, a jednak podkreślić swoje atuty i sukcesy? Jak w przystępny i lekki sposób zaprezentować siebie bez zamęczenia czytającego suchymi faktami?

Często też okazuje się, że trudno nam dobrać słowa, które właściwie określą naszą profesję bądź wyznaczającą obszary naszego działania. Rozpocznijmy zatem poszukiwania określeń, których – my – zajmujące się sztuką dziewczyny możemy potencjalnie użyć do napisania swojej biografii. Twórzmy neologizmy, tropmy żeńskie końcówki. Artystka artystce nierówna, a liczba terminów precyzujących obszary działania danej osoby wydaje się nieskończona.

Poniżej znajdziesz zaczyn zbioru haseł, nowych terminów, gier słownych i różnych żeńskich odpowiedników określeń artystycznych profesji, których możesz użyć przygotowując swój bios. Zestaw ten z pewnością nie jest wyczerpujący – ma być inspiracją. Idealnie byłoby, gdybyś mogła z niego skorzystać, ale ma on przede wszystkim zachęcić Cię do poszukiwania i używania własnych określeń. Może w ramach samodzielnego ćwiczenia lub spotkania z koleżankami artystkami wymyślisz jakieś nowe określenia? Możesz je tutaj zanotować i użyć w razie potrzeby. Jeśli jakieś hasło chwilowo wyda Ci się śmieszne lub niepotrzebne – zapisz je na wszelki wypadek. Możesz też swoimi pomysłami podzielić się z innymi dziewczynami.

#entuzjastka #ekspertka #specjalistka #badaczka #praktyczka #ogarniaczka #zawodniczka
#projektantka #edukatorka #graficzka #malarka #instalatorka #absolwentka #studentka
#słuchaczka #twórczyni #artystka #menadżerka #producentka #realizatorka #pisarka #poetka
#reżyserka #ilustratorka #fotografka #koordynatorka #animatorka #eksperymentatorka
#scenografka #kulturotwórczyni #stypendystka #laureatka #zdobywczyni #uczestniczka
#współtwórczyni #współpracowniczka #kuratorka #krytyczka #innovatorka #aktorka
#improvizatorka #rzeźbiarka #kostiumografka #filmowczyni #muzyczka #podróżniczka
#performerka #komedianka #rezydentka #miłośniczka #pomysłodawczyni #dokumentalistka
#reporterka #debiutantka #wykonawczyni #mistrzyni #fachowczyni #rzemieślniczka
#profesjonalistka #amatorka #znawczyni #plastyczka #interpretatorka #literatka #rysownicza
#showwomanka #abstrakcjonistka #realistka #piosenkarka #pieśniarka #sztukmistrzyni
#refleksjolożka #dizajnerka #poszukiwaczka #inspiratorka #niekonwencjonalistka #fundatorka
#członkini #kreatorka #myślicielka #inicjatorka #tatuażystka #architektka #moderatorka
#mediatorka #doktorantka #wykładowczyni #organizatorka #kolekcjonerka #muralistka
#techniczka #zawodowczyni #układaczka #kombinatorka #interdyscyplinatorka #autorka
#warsztatowczyni #wydobywczyni #galerzystka #muzealniczka #wizualizatorka #przedstawicielka
#dyplomatka #wystawczyni #założycielka #wydawczyni #koleżystka #aktywistka #kulturyстка
#spacerowiczka #dyrektorka #kierowniczka #wspólniczka #trenerka #deweloperka #instruktorka
#arteterapeutka #liderka #dramaturżka

O NAS

Inkubator TransferHUB prowadzą: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, PwC Polska spółka z o.o. oraz Pracownia Badań i Innowacji Społecznych

Nazywamy się **Future Simple**. Jesteśmy kolektywem tworzonym przez trzy młode kobiety, matki, społecznice. Paulinę Czapską, Annę Szapert i Ankę Pelc.

Jesteśmy pomysłodawczyniami i innowatorkami, które stworzyły m.in.: model „Zawód Artystka – ćwiczenia z pracą”. Odbiorcom naszych działań pomagamy spojrzeć na wyzwania z różnych perspektyw. Uczymy krytycznego i samodzielnego myślenia. Towarzyszymy w procesie budowania świadomości, samodzielności, sprawczości oraz odpowiedzialności osobistej i społecznej. Pokazujemy, że praca z emocjami i przekonaniem na temat świata i siebie jest równie istotna, jak poszerzanie swojej wiedzy i zdobywanie nowych umiejętności w innych obszarach życia. Wierzymy po prostu, że zmianę świata warto zacząć od siebie.

Mamy potrzebę wpływania na otaczającą nas rzeczywistość i odpowiadania na wyzwania, które spotykamy na swojej drodze zawodowej i prywatnej. Lubimy eksperymenty, uczenie się i bardziej od porażek boimy się bezradności. Właśnie z tego powodu zainicjowałyśmy „Zawód: Artystka – ćwiczenia z pracą”.

Na co dzień prowadzimy warsztaty, szkolenia, indywidualne i grupowe procesy rozwojowe. Pomagamy osobom indywidualnym (najczęściej z sektora kreatywnego) i organizacjom wprowadzać zmiany. Lepiej planować swoje cele – po prostu mądrzej pracować.

Do tej pory współpracowałyśmy m.in. z: Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski, Polsko-Japońską Akademią Technik Komputerowych, TIFF Festival, Transatlantyk Festival, Festiwalem Myśli Abstrakcyjnej, Pracownią Duży Pokój, Instytutem Teatralnym im. Z. Raszewskiego, Stowarzyszeniem Pedagogów Teatru, Towarzystwem Inicjatyw Twórczych „e”, OFF Camera Pro Industry, Story LabPro, Atelier Scenariuszowym, Instytutem Pozytywnej Edukacji.

www.futuresimple.pl www.facebook.com/ZawodArtystka

TransferHUB + FISE – to razem jako jedno

TransferHUB, czyli nie da się odkryć czegoś oryginalnego i genialnego, jeśli warunkiem jest sukces. Prawdziwego przełomu nie osiągnie się bez ryzyka.

Inkubator Innowacji Społecznych TransferHUB to ośrodek (HUB), w którym pracujemy nad oddolnymi, łączącymi różnorodne światy i doświadczenia pomysłami dotyczącymi wyzwań i barier w przechodzeniu (Transfer) osób młodych z edukacji do zatrudnienia. TransferHUB to możliwość sprawdzenia siebie i swojego pomysłu przy wsparciu doradców, tutorów, ekspertów, praktyków, odbiorców i z równie ważnym wsparciem finansowym – w sumie dającymi swobodę działania.

Polska prawie nie ma już łatwych do wypchnięcia na rynek pracy bezrobotnych. Ale nie ubyłoby nam NEETów (młodzi ludzie nieuczący się, niezdożywający zawodu i niepracujący), kobiety dalej stronią od wykształcenia technicznego (choć to premiuje lepszymi szansami zatrudnienia i wynagrodzeniami), a

miliony młodych ludzi pracuje poniżej swoich kwalifikacji. Instrumenty, jakimi dysponują urzędy pracy wobec powyższych problemów, nie wystarczają lub wręcz nie działają. TransferHUB jest na tym tle podejściem unikalnym: przez metodę działania, przez skalę potencjalnych rezultatów i przez sięganie po doświadczenie praktyków (aktywistów, firm), działających często poza głównym nurtem z „trudniejszymi” kandydatami do pracy, a także z tymi, którzy dopiero za chwilę na rynek pracy będą wchodzić, opuszczając mury szkół i uczelni. Nie musimy być supereksperkami w każdej dziedzinie – wystarczy, że takich znajdziemy i damy im szansę działania.

Nie da się odkryć czegoś oryginalnego i genialnego, jeśli warunkiem jest sukces. Prawdziwego przełomu nie osiągnie się bez ryzyka. Bezpieczne, łatwe ścieżki zostały już dawno sprawdzone i wyeksploatowane. Dlatego TransferHUB, wspierając m.in. grantami 30 pomysłów na wsparcie wejścia na rynek pracy, nie liczy na to, że wszystkie wypalą. Pozytywnych rezultatów nie musi mieć nawet połowa – wystarczy, że sukcesem okażą się trzy z nich! Dzięki temu można spróbować zupełnie zwariowanych pomysłów czy niekonwencjonalnego podejścia do problemu.

Wiele programów z nazwą „innowacyjny” w tytule kończy się listą lepszych lub gorszych pomysłów – i na tym koniec. W przypadku TransferHUB to dopiero początek. Trzy lub więcej udanych innowacji społecznych (bo takich szukają eksperci, oceniający wnioski wpływające do inkubatora) z etapu pilotażu i pojedynczych osób będzie skierowane do etapu właściwego wdrożenia oraz setek i tysięcy osób, których szanse na rynku pracy się poprawią. Czyli: skalowanie! Takie podejście pozwoli faktycznie wykorzystać potencjał przełomowych, niestandardowych rozwiązań w skali makro: na terenie regionu lub całego kraju.

Opisana wyżej charakterystyka TransferHUB i jego wyjątkowość na tle różnych działań finansowanych od kilkunastu lat z Europejskiego Funduszu Społecznego sprawia, że Inkubator Innowacji Społecznych sam w sobie jest eksperymentem: metaeksperymentem opierającym się na 30 bardzo różniących się od siebie pod każdym względem pojedynczych eksperymentów-pilotaży.

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE>

W **Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE>** od 1990 roku zabiegamy o taką rzeczywistość, w której każdy człowiek ma dostęp do godnej pracy. W centrum swojego zainteresowania i działań stawiamy więc człowieka – a pracę, jako wartość i ważny element jego życia.

Chcemy takiego systemu, w którym praca daje człowiekowi upodmiotowienie, wzmacnia jego poczucie wartości i chroni godność, niezależnie od tego w jakiej sytuacji społecznej, ekonomicznej czy kulturowej się znajduje. Zależy nam na pobudzaniu postawy przedsiębiorczej, która daje wiarę i siłę we własne możliwości, poczucie, że mamy los w swoich rękach i jesteśmy odpowiedzialni za swoje decyzje i wybory. Zależy nam również na tym, aby pracę postrzegać w kategoriach wolności, nieustającego rozwoju, ciągłego uczenia się i umiejętności radzenia sobie ze zmieniającą się rzeczywistością.

Naszą misję i cele realizujemy m.in. inkubując przedsiębiorczość społeczną w ramach Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej, gdzie początkujący przedsiębiorcy społeczni mogą liczyć na kompleksowe usługi, które pozwolą im skutecznie działać w obszarze ekonomii społecznej. Od lat

jesteśmy również organizatorami i organizatorkami ogólnopolskiego konkursu na najlepsze przedsiębiorstwo społeczne roku im. Jacka Kuronia.

W inkubatorze „Transfer HUB” inkubujemy natomiast innowacje społeczne dotyczące tematyki wyzwań transferu z edukacji na rynek pracy.

Systemowo wspieramy także organizacje pozarządowe. W projekcie „Watch it!” edukujemy pracowników organizacji pożytku publicznego w zakresie tworzenia kampanii społecznych. Prowadzimy też projekt „Warszawa Lokalnie”, w którym animujemy działania lokalne i uczymy, jak to robić w najbliższym otoczeniu.

Zapraszamy do Warsztatu Warszawskiego!

Cele statutowe realizujemy również przez działalność gospodarczą, prowadzoną przez wyodrębnioną organizacyjnie komórkę FISE – Szkołę Przedsiębiorczości.

Pracownia Duży Pokój

Pracownia Duży Pokój została założona w Warszawie w 2009 roku jako przestrzeń służąca działaniom w zakresie kultury, sztuki, projektów społecznych i naukowych. Jest jednocześnie biurem kilku zakładających i prowadzących ją organizacji, ale także miejscem do pracy, spotkań i nauki dla innych. Jej istnienie wynikało bowiem z założenia, że to właśnie przestrzeń jest kluczowym czynnikiem, wpływającym na powstawanie nowych inicjatyw, aktywności i projektów. Łączymy w niej różne kompetencje, doświadczenia i potencjały. Od otwarcia „Sali na próbę” w 2010 roku zorganizowaliśmy i gościliśmy ponad 4000 działań takich, jak próby, warsztaty, spotkania, debaty, wystawy, koncerty i wiele innych.

Pracownia Duży Pokój to: Stowarzyszenie Pracownia Etnograficzna, Stowarzyszenie Rozwój w Białym Dzień, Stowarzyszenie 61, Inicjatywa Wolna Białoruś, Fundacja Picture Doc oraz gościnnie Fundacja Na Miejscu.

www.duzypokoj.org www.facebook.com/pracowniaduzypokoj

ORIENTUJ SIĘ

Badania:

Wsparcie dla twórców i artystów. Perspektywa międzynarodowa:

<http://www.nck.pl/media/attachments/319282/Wsparcie%20dla%20tw%C3%B3rc%C3%B3w%20i%20artyst%C3%B3w.%20Perspektywa%20mi%C4%99dzynarodowa.pdf>

Fabryka Sztuki: <http://nck.pl/media/attachments/317188/Fabryka%20Sztuki.pdf>

Marne Szanse na Awanse:

<http://nck.pl/media/attachments/317998/Marne%20szanse%20na%20awanse%20RAPORT.pdf>

Wizualne Niewidzialne: <http://wizualneniewidzialne.pl/>

Diagnoza w kulturze: <http://nck.pl/bardzo-mloda-kultura/318698-diagnoza-w-kulturze/>

Trajektorie sukcesu artystycznego:

<http://nck.pl/media/attachments/317347/Trajektorie%20sukcesu%20artystycznego.pdf>

Artyści na rynku pracy, D. Ilczuk, T.M. Dudzik, E. Gruszka, A. Jeran, Wydawnictwo Attyka oraz:

<http://rynekpracytworcow.blogspot.com/p/kontakt.html>

Analiza potrzeb i rozwoju przemysłów kreatywnych, M. Mackiewicz, B. Michorowska, A. Śliwka, Ecorys

Książki:

Praktyczny Poradnik dla artystów, A. Pindera, Stowarzyszenie Sztuka Cię Szuka

Inicjatywy i galerie artystów, A. Pindera, A. Ptak, W. Szczupacka, Stowarzyszenie Sztuka Cię Szuka

Czarna Księga Polskich Artystów, opr. zbiorowe, Krytyka Polityczna

Praca i wypoczynek, K. Gutfrański, Instytut Sztuki Wyspa w Gdańsku

Przymus kreatywności jako źródło cierpień. Życie i praca w obliczu neoliberalnej polityki zarządzania,
Wydawnictwo Naukowe Katedra

Robotnicy opuszczają miejsca pracy, J. Sokołowska, Muzeum Sztuki w Łodzi

Kobiety, sztuka i społeczeństwo, W. Chadwick, Dom Wydawniczy Rebis

Opowieści na dobranoc dla młodych buntowniczek, E. Favilli, F. Cavallo, Wydawnictwo Debit

Damy, Dziewuchy, Dziewczyny, A. Dziewit – Meller, Wydawnictwo Znak

Uczta Bogiń. Kobiety, sztuka i życie, M. Poprzeczka, Agora

Encyklopedia gender, Czarna Owca

Encyklopedia "drugiej płci", W. Kopaliński, [Oficina Wydawnicza RYTM](#)

Chodźcie z nami! Psychologia i opór, C. Gilligan, Wydawnictwo Krytyki Politycznej

Innym głosem. Teoria Psychologiczna a rozwój kobiet, C. Gilligan, Wydawnictwo Krytyki Politycznej

Psychologia twórczości, E. Nęcka, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne

Psychologia osiągnięć dla twórców filmowych, A. Zienowicz, E. Serwotka, Wydawnictwo Wojciech Marzec

Rynek filmowy w Polsce, A. Wróbel, Wydawnictwo Wojciech Marzec

Artyści mówią, E. Dzikowska, H.M.Giza, Rosikon Press i

Malarze mówią, E. Dzikowska, H.M. Giza, Rosikon Press i

Mistrzyni, A. Luboń, Burda Publishig Polska

Jak oni pracują Rozmowy o pracy, pasji i codziennych sprawach polskich twórców, A Napiórkowska, W.A.B

Codziennie rytuały. Jak pracują wielkie umysły, M. Currey , W.A.B

Siedem dni w świecie sztuki, S. Thornton, Propaganda

Droga Artysty. Jak wyzwolić twórcę, J. Cameron, Wydawnictwo Szafa

Mastering creative anxiety, Eric Maisel, New World Library

Fearless Creating, E.Maisel Peungin Putman Inc.

Coaching the Artist Within, E.Maisel, New World Library

The Art of Doing , C. Sweeney, J. Gosfield, Plume Books

Artykuły i Video:

<https://magazynsum.pl/praca-prace-i-sztuka-o-roznicach-miedzy-praca-pracownikow-sztuki-a-wytwarzaniem-artystycznych-prac/>

<http://magazynsum.pl/krytyka/nowa-estetyka/>

<http://fragile.net.pl/home/artysta-prekariusz-proba-analzy-pozycji-artysty-w-swiecie-wspolczesnym/>

<https://issuu.com/pismokulturalnefragile/docs/fragile-praca-small>
http://wyborcza.pl/1,75410,16761101,Polemika_o_artystach_Mity_ryнку_sztuki.html
<http://nck.pl/blog-kultura-sie-liczy/317078-rynek-pracy-artystow/>
<http://numarte.com/news/articles/artysta-na-ryнку-sztuki-poradnik-dla-początkujących>
http://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/1,96856,17151989,Czy_odpoczynek_stal_sie_czyms_tak_trudnym_ze_trzeba.html
http://wyborcza.pl/1,75410,16769277,Artysci_sa_jak_inni_pracownicy_Musza_razem_wspierac.html
<https://magazynpismo.pl/dochod-gwarantowany-jerzej-malko/>
<http://natemat.pl/32599,uczta-bogin-historia-zycia-tworczosci-i-milosci-12-kobiet-ktore-wplynelo-na-swiat-sztuki>
http://wyborcza.pl/1,112588,16742060,Artysci_nie_potrzebuja_filantropii.html
http://wyborcza.pl/1,75410,10869334,Artysta_pyta_jak_zyc.html
http://wyborcza.pl/1,76842,16711245,Ekwi_walent_pieniezny_Artysci_mowia_o_ekonomii_podczas.html
http://wyborcza.pl/1,75410,16769277,Artysci_sa_jak_inni_pracownicy_Musza_razem_wspierac.html
<http://www.entertheroom.pl/life/4471-obudz-kreatywnosc>
<http://www.entertheroom.pl/life/7147-oswoic-lenistwo>
<https://www.youtube.com/watch?v=HyUYa-BnjU8&feature=youtu.be>
https://www.ted.com/talks/elizabeth_gilbert_on_genius?language=pl
<http://halozemia.pl/katarzyna-bonda-korona-mi-z-glowy-nie-spada/>
<http://zen.fpiec.pl/post/2016/01/25/nadchodzaczasantypracy>
<http://www.dwutygodnik.com/artykul/6228-na-kredyt.html>
<http://fragile.net.pl/home/artysta-prekariusz-proba-analzy-pozycji-artysty-w-swiecie-wspolczesnym/>
<http://pedagogiczna.pl/2016/09/07/planowanie-kariery-zawodowej/>
<https://artmuseum.pl/pl/filmoteka/praca/borowski-tymek-sysiak-pawel-how-art-works>
<https://www.tygodnikpowszechny.pl/w-pulapce-kompetencji-146560>
<https://www.youtube.com/watch?v=cDMiNJGHHPY&list=PLt860IG4AwjHdiV1c4ub5n7XxUe4k0gOX&index=85>
http://www.pi.gov.pl/PARP/chapter_86196.asp?soid=96BA40D2FF10483CBD9236D4405479F7
<http://www.ascentofwoman.com/>
<http://magazynsum.pl/art-work-pl-ua-artysci-o-pracy-w-galerii-dworcowej-we-wroclawiu/>
<http://magazyn.o.pl/2015/ewa-wojtowicz-swiadomosc-art-prekariatu/#/>
<http://www.dwutygodnik.com/artykul/6050-powrot-do-artystycznej-biedy.html>

Inicjatywy:

<http://forumsztukiwspolczesnej.blogspot.com/>
<https://www.facebook.com/pracownicysztuki/>
<https://web.facebook.com/ASPKorepetycje/>
<https://czarnyprotestasp.tumblr.com/listotwarty>
<http://www.duzypokoj.org/sala-na-probe>
<https://www.artsanonymous.org/>
<http://dailyroutines.typepad.com>
<https://www.facebook.com/ZawodArtystka/>
<http://ingart.pl/pl/artysta-zawodowiec>
<https://www.facebook.com/drogaartysty>
<http://artistresidencies.pl/pl>
<http://czapski.art.pl/category/proj>

<http://www.artinkubator.com/>
<http://fwn.org.pl/pl/oferta.html>
<https://purpose.com.pl/magazyn/>
<https://inkubatory.pl/>
<http://www.futuresimple.pl>
<http://kreatywna.lodz.pl>
<http://www.kreatywnapolska.pl/>
<http://www.girlsroom.pl/grls>
<http://szajnmag.pl/>
<https://www.brainpickings.org>
<https://www.facebook.com/allgirlstothefront/>
<http://www.seepnetwork.org/>

STOPKA

Pomysł i realizacja innowacji „Zawód Artystka – ćwiczenia z pracą”: Future Simple, Anna Szapert, Paulina Czapska, Anna Pelc

Zaangażowane artystki: Joanna Mudrowska, Beata Małyska, Magdalena Kreis, Natalia Gołubowska, Hanna Najgebauer, Julita Goździk, Monika Nowogrodzka, Róża Klekotko, Karolina Karwan, Magdalena Kwapisiewicz, Dorota Pabel, Cristina Ferreira, Anna Kamecka

Tutorki i ekspertki: Anna Luboń, Ola Niepsuj, Joanna Ostrowska, Joanna Kozera, Aleksandra Więcka, Agnieszka Pajęczkowska, Agata Nowotny, Judy Turan, Zuzanna Sikorska – Borowska, Andzka Wydra, Katarzyna Niewiadomska

Opiekunka innowacji: Aleksandra Muzińska

Ewaluacja innowacji: Łukasz Ostrowski

Redakcja: Paulina Czapska

Teksty: Anna Szapert, Paulina Czapska, Anna Kamecka, Magdalena Kreis, ekspertki PwC

Komentarze: Anna Luboń, Ika Sienkiewicz – Nowacka, Agnieszka Dwernicka, Ola Niepsuj, Joanna Ostrowska, Joanna Kozera

Zdjęcia: Beata Małyska, Karolina Karwan, Joanna Kozera

Korekta: Aleksandra Dobros

Projekt graficzny, ilustracje i skład: Anka Pelc, współpraca: Hanna Najgebauer

Wydawca: Future Simple, Warszawa 2017

Licencja: CC BY-NC-SA



Projekt innowacyjny „Zawód:Artystka – ćwiczenia z pracą” realizowano w ramach projektu grantowego „**TransferHUB** generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”. www.transferhub.pl

KONTAKT

Future Simple

www.futuresimple.pl

FB/ZawodArtystka

INNOWATOR:

**FUTURE
SIMPLE**

PARTNERZY:


WŁADZICE
I KIEROWNICY
DZIAŁ INNOWACJI
SPOŁECZNYCH

**duży
pokój**

PATRONAT MEDIALNY:

G'RLS

Projekt innowacyjny "ZAWÓD ARTYSTKA / Ćwiczenia z pracy" realizowany jest w ramach projektu grantowego „TransferHUB generowane - wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przegląd z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, www.transferhub.pl

 **TRANSFER
HUB**
 **Fundusze
Europejskie**
Wiedza Edukacja Rozwój
Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny
