

Anna Michalak-Pawłowska  <https://orcid.org/0000-0002-3254-6839>

Uniwersytet Jagielloński
e-mail: anna.michalak@dorozkarnia.pl

Katarzyna Plebańczyk  <https://orcid.org/0000-0002-6546-3503>

Uniwersytet Jagielloński
e-mail: katarzyna.plebanczyk@uj.edu.pl

Otrzymano/Received: 10.02.2021

Zaakceptowano/Accepted: 20.04.2021

Opublikowano/Published: 27.05.2021

Działalność animatorów kultury w okresie pandemii COVID-19. Refleksje osób realizujących projekty w sieci

Abstract

Activities of Culture Animators during the COVID-19 Pandemic. Reflections of People Implementing Projects on the Internet

The paper deals with the topic of culture organisation/coordination during the COVID-19 pandemic. The proposed perspective is related to the recognition of the activities of cultural animators and presents the individual experiences of people involved in project implementation. The text presents the results of an empirical study based on interviews with culture animators. The topics discussed include: ways of adapting to the situation, challenges and barriers to implementing projects on-line, forecasting the use of new tools and acquired skills in the future, building a physical and mental work space, acquiring new competences, personal reflections about oneself, and, finally, relationships with recipients and in work environments.

Keywords: culture animators, challenges and barriers, new competences, personal reflections

Słowa kluczowe: animatorzy kultury, wyzwania i bariery, nowe kompetencje, refleksje osobiste

Wstęp

Jak trudno zdefiniować animację kultury, można się było przekonać między innymi na I NieKongresie Animatorów Kultury w 2014 roku, kiedy toczyła się na ten temat bardzo burzliwa dyskusja. W ewaluacji tego wydarzenia napisano:

Dotychczasowy paradygmat opisu animacji, bez względu na swoje rozległe konotacje i czerpanie inspiracji w wielu teoriach, zdaje się nie uwzględniać zmiany, którą NieKongres objawił. Wnioskiem (...) jest konieczność rozważenia zmiany całego dyskursu wokół animacji (...). Dotychczasowe metody opisu nie uwzględniały tego głosu, a tezy w tym zakresie zazwyczaj wypowiedane są przez osoby nie zawsze rozumiejące specyfikę pracy środowiska, w efekcie – o tych zagadnieniach mówią przedstawiciele innych dziedzin. Być może taka zmiana jest też drogą do pełnego uznania w dyskursie animacyjnym roli i znaczenia animatorów, dla których kultura czy sztuka jest jedynie pretekstem czy też narzędziem, pomagającym w rozwiązywaniu palących problemów społecznych? [Kułakowska red. 2014, s. 92].

Zwłaszcza ostatnie zdanie oddaje najlepiej zmiany, które obserwujemy w kulturze od końca XX wieku i pokazuje obserwowane trendy, między innymi to, że animacja kultury nie jest działaniem osobnym, ale musi odnajdować swoje miejsce w kontekście realizowania innych celów (np. wspomnianych w przytoczonej wypowiedzi problemów społecznych), polityki społecznej czy kulturalnej lub wdrażanych na poziomie państw i regionów strategii (np. zrównoważonego rozwoju). Prowadzi to do patrzenia na kulturę przez pryzmat jej użyteczności, zarówno w kontekście politycznym, jak i społecznym, niejako z boku zostawiając potrzebę działań samych w sobie [Plebańczyk 2018].

Współczesny animator kultury powinien mieć świadomość działania w określonym celu, choć jego podstawowe kompetencje i umiejętności pozostają te same:

musi odznaczać się szczególną kreatywnością i zaangażowaniem w czasie realizacji zadań. (...) Zaspokajanie kulturalnych potrzeb różnych grup społecznych wymaga dużej pomysłowości, twórczego myślenia i własnej inicjatywy w szukaniu nowych, ciekawych pomysłów na różnorodność zajęć i spotkań [*Animator kultury* 2019].

Uwypuklone powyżej kreatywność i zaangażowanie uznawane są przez badaczy problemu, jak również samych animatorów kultury za jedne z najważniejszych dla prowadzenia działań w tym obszarze. Od animatorów kultury wymaga się ich zarówno w kontekście pracy z innymi ludźmi, jak i rozwiązywania problemów technicznych czy organizacyjnych.

Po chwilowym zatrzymaniu działalności w związku z wybuchem pandemii COVID-19 organizacje i instytucje kultury oraz pracujący w nich (na ogół) animatorzy kultury wrócili do pracy w zupełnie innej rzeczywistości – w sytuacji kryzysu, związanej

z fizycznym zamknięciem placówek, brakiem bezpośredniego, osobistego kontaktu z ludźmi, wśród których i dla których animatorzy kultury pracują. Ostatnie lata dyskusji nad pracą animatorów kultury, inicjowane nie tylko przez praktyków, ale i we współpracy z administracją publiczną i środowiskami naukowymi, przynoszą teraz wymierne skutki w postaci wspierania się, niezliczonych webinarów, poświęconych wymianie doświadczeń i pokazywaniu nowych rozwiązań, podnoszeniu kompetencji, ale i podejmowaniu wspólnych działań. Towarzyszy temu również refleksja nad własną pracą.

Animacja kultury – niejednoznaczna, rozbudowana, wielopoziomowa

Animacja kultury jest pojęciem niejednoznacznym, rozbudowanym i wielopoziomowym, a pojawiające się jej rozumienia (zaprezentowane w skróconej formie w dalszej części tekstu) są wynikiem licznych zmian historycznych, politycznych, społecznych czy kulturowych. Koniec XX wieku w Polsce, kiedy to nastąpiła zmiana ustroju i pojawiła się konieczność przededefiniowania roli oraz zadań prowadzenia działalności kulturalnej, przyniósł wiele zmian także w odniesieniu do animacji kultury, jej roli czy celów. Pojawiły się dyskusje na temat tego, czy jest działalnością ukierunkowaną edukacyjnie, a rolą domów kultury i organizacji pozarządowych działających w tym obszarze pozostaje tylko upowszechnianie kultury, do jakiego stopnia animacja jest narzędziem służącym realizacji innych celów (określonych np. polityką państwa czy osiągnięciem celów organizacji zatrudniającej animatorów). Wspomniane koncepcje niosą ze sobą edukacyjny wymiar animacji kultury zarówno w kontekście uzupełniania niedoskonałej edukacji szkolnej, jak i wspierania rozwoju kompetencji z zakresu uczestnictwa w kulturze i sztuce, metody edukacji kulturalnej. W dyskusjach [zob. np. Kargul 1997, 2012; Jedlewska 2005; Olbrycht 2010; Kubinowski, Lewartowicz 2018] odwoływano się do – dominującej w Polsce przez kilkadziesiąt lat – koncepcji pedagogiki społecznej i socjologii wychowania, eksponując rolę animacji kultury w pobudzaniu i ożywianiu społeczności lokalnej lub regionalnej, utrwalających tożsamość tej grupy w szerszej społeczności, całym społeczeństwie poprzez stymulowanie zachodzących w niej przemian, opartych na akceptowanych i uznawanych wartościach. Jednocześnie uwypuklano, wywodzącą się z pedagogiki kultury i edukacji kulturalnej, koncepcję pobudzania życia duchowego jednostki ludzkiej i pogłębiania osobowej tożsamości, stymulowanie naturalnych możliwości kreatywnych ukrytych w człowieku. W kontekście zachodzących na przełomie XX/XXI wieku przemian politycznych i społecznych, wyodrębnione zostało trzecie podejście, w którym animacja kultury jest rodzajem współczesnej praktyki artystycznej, z cechami dla niej najbardziej charakterystycznymi, takimi jak zacieranie granicy między kulturą elitarną a popularną, dowartościowywanie indywidualnych podmiotów życia społecznego, promocja kultury tworzonej oddolnie, stawianie na różnorodność [Kargul 2012]. Podkreślano zdecydowanie, iż

w animacji kultury z jednej strony chodzi o pobudzanie i wyzwianie twórczej aktywności podmiotu, szczególnie w obszarze kultury, a z drugiej – o pobudzanie jego aktywności społecznej [Kułakowska red. 2014; Lewicka, Molesztal, Cichosz 2019].

W rezultacie zarówno w dyskursie naukowym, jak i w języku praktyków pojawiły się często równolegle funkcjonujące pojęcia, takie jak animacja kultury, animacja kulturalna, animacja kulturalno-wychowawcza, społeczno-kulturalna, społeczno-kulturowa, ale również edukacja kulturalna i kulturowa, pedagogika związana z jakąś dziedziną (np. pedagogika teatru, pedagogika społeczna), choć powoduje to i bałagan pojęciowy, i rozmycie znaczenia. Jednocześnie wzbudza dalsze kontrowersje oraz dyskusję. Marek Krajewski w 2011 roku napisał, że „animacja kultury to działania osób i grup (zewnętrznych lub wewnątrz danej społeczności) wspomagające i pobudzające aktywność kulturową jednostek i grup oraz środowisk społecznych (przede wszystkim lokalnych) w zakresie tworzenia kultury, uczestniczenia w niej i korzystania z jej dóbr” [Krajewski 2011], zaś Barbara Fatyga podkreślała:

Mocą wspólnej decyzji animatora kultury i ludzi, wśród których ów działa, stwierdzone deficyty zostają uznane za możliwe do usunięcia przy pomocy różnorodnych kulturowych narzędzi. Z tego powodu animacja kultury NIE jest tożsama z upowszechnianiem kultury, tym bardziej z jej popularyzacją, ani też z edukacją kulturalną, (chociaż animacyjny sposób działania może zawierać takie elementy) [Fatyga 2014].

Wyróżnione powyżej kierunki animacji kultury dominowały w poszczególnych okresach lub wzajemnie się przeplatały, funkcjonując w szerokich kontekstach społecznych, politycznych i kulturowych uwarunkowań. Mają też związek z aktualnymi koncepcjami społeczeństwa, kultury i edukacji. Ważne są tutaj jednak nie tyle gotowe wytwory, produkty kultury, ile wspólna praca nad nimi, rozwijane wartości, niezależne spontaniczne działania, nowe metody pracy i narzędzia, poszerzanie zakresu zadań animatorów kultury.

Dyskusja o animacji kultury dotyczy nie tylko formy, obszaru czy zakresu działalności, ale również ludzi, którzy się jej podejmują, ich umiejętności, kompetencji. Współcześnie mamy do czynienia z jednej strony z reformowaniem się publicznych instytucji kultury i towarzyszącym temu pytaniem, czy bycie animatorem kultury to profesja, z drugiej zaś – z intensywnym rozwojem działań oddolnych, opartych na organizacjach pozarządowych i nieformalnych inicjatywach, gdzie liczy się coś zupełnie innego.

Animatorem kultury jest ten, kto dopełnia wiedzę, doświadczenia życiowe oraz przeżycia ludzi, z którymi wchodzi w kontakt, rozbudza ich zainteresowania, ukazuje nowe ideały i wzory życia, prowadzi dialog nad możliwościami i sposobami rozsądnego zaspokajania ujawnionych i jeszcze ukrytych potrzeb [Dyczewski 1993, s. 209].

To raczej rola społeczna, a nie zawodowa, wynikająca z pewnej charyzmy:

Specyfika charyzmy animatora wynika z jego autorytetu, którego niezbędną składową jest umiejętność usuwania się w cień, gdy działania animacyjne zaczynają przynosić rezultaty. Najważniejsze cechy dobrego animatora to: wysoki poziom świadomości celów, które zamierza osiągnąć; umiejętność współpracy z ludźmi wsparta otwartością i empatią; wyobraźnia; autokrytycyzm i radzenie sobie z własnym autorytetem (zapobiegające przekształceniu się np. w trzeciosektorowego celebrytę, guru lub szamana); wszechstronne zainteresowania kulturą oraz nieprzeparta chęć uczenia się. Zasadą pracy animatora kultury winny być: działanie metodami majeutycznymi oraz minimalne używanie przemocy symbolicznej [Fatyga 2014].

Dyskusja o zadaniach, ale i kompetencjach niezbędnych do pracy jako animator kultury, toczy się zarówno na poziomie badań naukowych, jak i w trakcie spotkań środowiskowych (jak wspomniany już wcześniej NieKongres Animatorów Kultury czy Zrzeszenie Animatorów Kultury Forum Kraków, w rozumieniu społecznego zrzeszenia osób działających na rzecz animacji kultury w Polsce). Jeszcze innym rozumieniem jest określenie zadań animatorów z perspektywy przestrzeni, w obrębie której rozgrywają się działania animacyjne (nieustannie zresztą naruszanej), gdzie badacze wyodrębnili: a) „zakorzenionych”, czyli osoby i instytucje działające w danym środowisku od lat, gdy „dominującym celem ich aktywności jest dokonywanie specyficzniej rozumianej zmiany społecznej, w tym przede wszystkim dowartościowywanie tego, co lokalne”; b) „miłośników kultury”, czyli takich, dla których „sferą działań jest kreacja, a dokładniej ta jej forma, którą przybiera postać sztuki”; c) „metropolitalnych profesjonalistów”, charakterystycznych „wyłącznie dla podmiotów działających w największych miastach, w których pracują lub które tworzą młode osoby”, gdyż „to środowisko życia i to pokolenie mają z sobą wiele wspólnego, na przykład: wykorzenienie i specyficzny kosmopolityzm, fetyszyzowanie tego, co nowe, wyraziste, modne, a więc też dążenie do tego, by trzymać rękę na pulsie” [Krajewski, Schmidt 2014, s. 37–38].

W ostatnich latach na nowo podjęto próby odpowiedzenia na pytania o to, kim są animatorzy kultury, w jaki sposób rozumieją kulturę, jakie modele edukacji i animacji preferują oraz realizują, jakimi posługują się narzędziami, w jakim środowisku działają oraz do kogo swoje działania kierują. Badania pokazują niezmiennie trudności w określeniu tego, kim jest animator, również i w środowiskach samych animatorów, co z jednej strony wynika ze słabej profesjonalizacji tego rodzaju działalności, z drugiej zaś z faktu, że jest on w pewnym sensie człowiekiem, który łączy w swojej pracy wiele różnorodnych umiejętności. Współczesnej dyskusji na temat animacji i animatorów towarzyszy przede wszystkim pytanie, czy jesteśmy w stanie przyjąć ten zróżnicowany obraz postaw, celów, metod, instrumentarium, indywidualnych kwalifikacji, założeń, misji [Kułakowska red. 2014] i to, że

animator kultury przestaje być osobnym bytem zawodowym, ale ważną funkcją, istotnym dodatkiem do innej profesji. Lub odwrotnie: zawodowi animatorzy coraz częściej specjalizują się w konkretnych dyscyplinach sztuki i edukacji. Animatorzy kultury z większych ośrodków, którzy nie boją się zmian, przecierają szlak. (...) wchodzą na wolny rynek sektora usług i produkcji. Ten bezlitośnie weryfikuje ich kwalifikacje, ale z drugiej strony stwarza dość duże możliwości rozwoju, lepszych zarobków i satysfakcji z pracy [Wróbel 2018].

Metody i dobór materiałów

Przeprowadzone na potrzeby niniejszego tekstu badanie empiryczne zostało poprzedzone analizą literatury naukowej i popularnonaukowej, dotyczącej współczesnego rozumienia animacji kultury, pracy animatora kultury. Wyniknęło również ze swobodnych rozmów odbywanych z animatorami kultury, z osobistych doświadczeń związanych między innymi z prowadzeniem webinarów przeznaczonych dla środowiska animatorów kultury i bycia ich uczestnikiem. Dobrana grupa rozmówców jest różnorodna i odpowiada zaprezentowanemu powyżej rozumieniu animatora kultury. Każdy z rozmówców jest związany z kilkoma miejscami pracy, gdzie realizuje projekty animacyjne, działa również poza nimi. Osoby te reprezentują więc różne instytucje i organizacje pozarządowe, pracują w wielu miejscach równoległe – zarówno w dużych miastach, jak i w mniejszych ośrodkach miejskich i wiejskich, z różnymi grupami uczestników – w rozumieniu grup wiekowych oraz środowisk.

Celem podjętego badania było poznanie opinii związanych z funkcjonowaniem osób podejmujących działalność o charakterze animacji kultury w trakcie trwania pandemii, wyzwań i barier, które się przy tej okazji pojawiły, nabywania nowych kompetencji, refleksji dotyczących osobistego stosunku do zaistniałej sytuacji. Pozwoliło to na sformułowanie poniższych pytań badawczych:

– W jaki sposób animatorzy kultury dostosowali swoją działalność do nowych warunków pracy? – Jakie wyzwania i bariery pojawiają się w trakcie pracy w pandemii? – W jaki sposób pandemia wpłynęła na zdobywanie nowych umiejętności i kompetencji animatorów? – Jakie refleksje dotyczące animacji kultury towarzyszą dziś osobom działającym w tym obszarze? – Jak zmieniła się fizyczna i mentalna przestrzeń pracy animatorów? – Jakie mocne i słabe strony pracy animatorów kultury pokazała pandemia?

Na podstawie postawionych pytań zostały przeprowadzone wywiady ustrukturyzowane, wychodzące od tych dotyczących dostosowywania prowadzonej działalności, przez nabywanie nowych umiejętności i kompetencji, a dochodzące do pytań o doświadczenia i refleksje bardziej osobiste. Wzięło w nich udział 7 osób,

aktywnych w sieci i realizujących projekty animacyjne w trakcie trwania pandemii. Wywiady zostały przeprowadzone w formie telefonicznej (każdy z nich trwał od godziny do ponad trzech) w grudniu 2020 roku, nagrane, a następnie zapisane w formie transkrypcji, zakodowane (rozmówcy zostali oznaczeni od A1 do A7) i poddane analizie.

Animatorzy kultury w czasie pandemii – wyniki badań

Trwająca od marca 2020 roku sytuacja pandemiczna spowodowała załamanie się wielu dotychczasowych form pracy. W przypadku animacji kultury stare (ale przecież świeżo wypracowane) koncepcje, metody pracy i narzędzia zdewaluowały się niemal natychmiast.

W tej części tekstu prezentujemy wyniki badań empirycznych. Zostały one uporządkowane w kontekście postawionych pytań badawczych i opatrzone komentarzem. W pierwszej kolejności podjęliśmy tematy związane ze znalezieniem się w nowej sytuacji i sposobami dostosowywania się do niej, refleksjami na temat największych wyzwań stojących przed animatorami w przenoszeniu się do sieci i realizowaniem projektów w przestrzeni cyfrowej, prognozami wykorzystania nowych narzędzi i zdobywanych umiejętności w przyszłości. Dalej skupiliśmy się na tych, które dotyczyły fizycznej i mentalnej przestrzeni pracy, nabywania nowych kompetencji, oraz na refleksjach bardziej osobistych.

Dostosowywanie się do sytuacji

Dla animatorów kultury brak bezpośredniego kontaktu z odbiorcami/ środowiskami, na rzecz których pracują, był ciosem dodatkowym i załamaniem podstawowej zasady pracy. Jak mówiła jedna z naszych respondentek – pierwszym problemem w wielu projektach była utracona konkretna przestrzeń: sala teatralna, muzyczna, plastyczna. Warsztaty trzeba było prowadzić z domu, w którym konieczne okazało się nazywanie na nowo różnych przestrzeni, oddzielenie tych do pracy i tych do innego życia czy odpoczywania:

Tracimy przywiązanie do przestrzeni, a przestrzeń jest ważnym elementem naszej pracy, taka fizyczna przestrzeń. To było trudne, ale również ciekawe. Ja miałem takie doświadczenie, że prowadziłem Lato w teatrze *online*. Zderzenie się z czymś, co zawsze się robi na żywo w konkretnej przestrzeni, a tutaj było wyrwane z kontekstu (A3).

Żona była bardzo wyrozumiała, bo ja pierwsze konsultacje i seminaria prowadziłem w salonie. Potem całkiem sprawnie przearanżowaliśmy jeden z pokoi na studio (A7).

Po pierwszym szoku i chwilowym wstrzymaniu działalności instytucje kultury oraz organizacje pozarządowe, w których na ogół działają animatorzy kultury oraz sami animatorzy kultury, podjęli pracę. Pracę bardzo intensywną, wszyscy nasi respondenci mówili wręcz o jej nadmiarze:

Włożyliśmy bardzo dużo energii, nie rozłożyliśmy siły po równo, pracowaliśmy w stresie i w sytuacji laboratoryjnej. Wszystkiego nauczyliśmy się po raz pierwszy. To wszystko nas bardzo zmęczyło. Pracowałam czasem po 12–13 godzin dziennie, bardzo intensywnie, ale nie dało się inaczej (A5).

Poszukiwano też nowych rozwiązań, podejmowano próby dostosowywania się do sytuacji:

Na początku była dyskusja, co będzie dobrym rozwiązaniem w naszej dziedzinie, bo cyrk jest bardzo wizualny, ale też polega na osobistym doświadczeniu. Rozmawialiśmy, na ile warto inwestować w rozwiązania długodystansowe w Internecie, czy też po prostu robimy proste rzeczy, żeby przez chwilę przetrwać (A6).

Największe wyzwania dla realizowania projektów animacyjnych

Szybka odpowiedź środowiska animatorów na sytuację kryzysu i zamknięcia wynikała z wcześniej podejmowanej współpracy i działań na rzecz budowania relacji. Animatorzy kultury zaczęli się jednoczyć, wspierać, wymieniać doświadczeniami. Ze wszystkich przeprowadzonych wywiadów wynika, że po wstępnym rozpoznaniu nowej sytuacji rozpoczął się proces szybkiego nabywania nowych kompetencji, przy jednoczesnym braku czasu na przygotowania, gdyż od razu trzeba było realizować projekty. Pojawiły się takie komentarze, jak:

Wyjść poza schemat, poza plan. Często się mówi, że plan rzecz święta, a tu się okazało, że nie, trzeba szybko i skutecznie robić nowy plan, nie mając do dyspozycji żadnej wiedzy od poprzedników. Jak nad czymś pracujemy, to często możemy się posilkować dobrymi praktykami, a tutaj ich nie było. Wersja pracy „ludzie do ludzi”, a tu nagle w czasie pandemii się okazało, że to „ludzie – komputer – do ludzi”. I myślę, że to była duża trudność (A4).

Internet jest miejscem, gdzie pozyskuję wiedzę, wcześniej nie byłam członkiem żadnej internetowej społeczności. Mimo to przeprowadziłam ponad 100 godzin warsztatów teatralnych na zoomie. Na początku nie wierzyłam, że tam można prowadzić warsztaty, raczej myślałam o pogadankach, pisaniu tekstów. To było mylne. Seniorzy zgłosili się do projektu, gdzie mieli być aktorami i performerami, więc nie chcieli nic odpuszczać, chcieli robić teatr (A5).

Na początku wygrzywali ci, którzy mieli już jakieś kompetencje cyfrowe:

Generalnie mam kompetencje cyfrowe, miałam nawet pomysły na podcasty, ale gdyby nie pandemia, nie zrealizowałabym moich pomysłów, potrzebowałam bodźca (A2).

Jeśli chodzi o filmiki, to byliśmy do przodu, bo już nam się zdarzało coś wcześniej kręcić. Nie miałyśmy problemu z doбором repertuaru ani z całym pomysłem na telenowelę, bo już to wcześniej wielokrotnie robiliśmy. Nasza instytucja od dawna bardzo pręźnie działa w mediach społecznościowych. I to też nas uratowało, gdyż mieliśmy zbudowaną dużą grupę odbiorców (A4).

Dla większości jednak szybkie nabywanie nowych kompetencji oraz otwarcie się na nowe technologie okazało się najważniejszym wyzwaniem:

Pewne rzeczy nam nie wyszły, więc je zamykaliśmy. Robiliśmy eksperymenty, a potem podejmowaliśmy decyzję, co dalej, czy ten wysiłek włożony w realizację równoważy się z satysfakcją, reakcją odbiorców, czy to się wszystko spina. To było takie eksperymentowanie na żywo. Od webinarium przeszliśmy do podcastów. Webinaria nadal robimy, ale nie tak często, a podcast okazał się ciekawszy i dla nas, i dla odbiorców (A6).

Prognozy wykorzystania nowych narzędzi i zdobywanych umiejętności w przyszłości

Przeprowadzanym rozmowom towarzyszyły refleksje nie tylko związane z próbami radzenia sobie w trudnej sytuacji, ale i te dotyczące przenoszenia nabywanego doświadczenia na przyszłą pracę. Wygląda bowiem na to, że po wielu już miesiącach funkcjonowania w alternatywnej dotąd przestrzeni cyfrowej, wszyscy się do niej nieco przyzwyczaili, a w wyniku oswojenia zaczęli odkrywać jej zalety. U wszystkich rozmówców pojawiły się wypowiedzi dotyczące doświadczenia inkluzywności:

Tak zupełnie narzędziowo, chciałabym, żeby pewne rzeczy zostały w wirtualu, żeby instytucje tego nie zarzucały, bo to jest inkluzywne. Żeby nadal młodzież z przysłowiowego Bytomia mogła brać udział w warsztatach w TR Warszawa (A2).

Te narzędzia sieciowe, internetowe dają pewną inkluzywność. I wydaje mi się, że to siłą rzeczy zostanie z nami, czyli to udostępnianie różnych materiałów, ćwiczeń, spektakli. Tak aby ludzie, którzy są w innym miejscu, mogli uczestniczyć. To jest takie nasze odkrycie, nie musimy być związani z czasoprzestrzenią (A3).

Online umożliwia branie udziału w projektach ludziom, którzy by do teatru nie przyszli. Nie wyobrażam sobie teraz wykładu, który nie będzie transmitowany. Mamy szansę dotrzeć do dużej grupy odbiorców przy niedużym nakładzie pracy, nie można tego zgubić. Wiem już, że duża część zajęć będzie dostępna *online*. Wiemy, że *online* jest alternatywą i że możemy to brać pod uwagę. Że wtedy możemy wyjść z baniek dużych miast i możemy dotrzeć do uczestników w małych ośrodkach. Możemy być bardziej inkluzywni. To jest moje odkrycie, że to teraz mi sprawia frajdę (A5).

Żadna z nas nie wpadła na to, że to będzie miało tylu odbiorców. To miało być 5 odcinków. Trochę w formie zabawy ludowszczyzną i żeby wywołać uśmiech. To był nasz główny cel, żeby pomóc ludziom w tym najtrudniejszym momencie w pierwszym *lockdownie*, kiedy poziom stresu społecznego był bardzo wysoki. Nagle się okazało, że nasze filmiki są totalnym hitem. Tego nie przewidzieliśmy i to nas oczywiście ucieszyło (A4).

Zrobiliśmy pokaz *online*, to była taka wspólnota czarnego humoru, żarty o *lockdownie* i oglądanie kogoś, kogo znamy, tak jak sąsiadów. Mieliśmy więcej widzów niż (wokalista) Bednarek na koncercie (A7).

Nasi rozmówcy wyrażali przekonanie, że w dalszej pracy będą aktywnie wykorzystywać nowe narzędzia i nabyte umiejętności cyfrowe. Już trwają dyskusje o tym, w jaki sposób można to robić, animatorzy kultury zgadzali się ze sobą w kwestii tego, by różne formy zajęć, seminaria i konferencje były realizowane w formie hybrydowej:

Część zajęć, które prowadziliśmy na żywo, teraz wydaje się zbędna, miały jakąś wartość, ale dziś wiemy, że powinniśmy je zmodyfikować (po doświadczeniu pandemii). Fajnie się sprawdzają filmiki instruktażowe, np. z warsztatami dla dzieciaków. To są zajęcia, które można by było prowadzić na żywo, a jednocześnie można by było na stałe realizować w sieci. Wtedy mamy szansę dotrzeć do szerszej grupy (A4).

Przestrzeń pracy

Za ważny wątek w przeprowadzonych rozmowach należy uznać zaobserwowany głębszy namysł nad samym sobą, dotyczący zarówno słabych, jak i mocnych stron, bodźców, które dopingowały do działania:

Refleksję, że „jak się chce, to się da”. Kiedy w wielu miejscach często słyszymy „to się nie da”, to pandemia pokazała, że wszystko jest możliwe (A4). Czy się obroniliśmy w pandemii? Osobiście uważam, że tak, bo udało się znaleźć nowe narzędzia. To jest sektor kreatywny, więc to były kreatywne rozwiązania (A7).

W wypowiedziach pojawiały się komentarze dotyczące umiejętności znalezienia przestrzeni dla samego siebie, zarówno w kontekście fizycznego przeniesienia pracy do własnego domu, jak i tej mentalnej. Wyzwaniem okazało się nie tylko zauważenie własnych deficytów, lecz także zadbanie o dobrostan i znalezienie czasu dla siebie. Nasi rozmówcy podkreślali:

Było trudno, bo uruchomiły się rzeczy nieprzewidywalne, gaszenie pożarów było doprowadzone do granic możliwości. Rezygnacja z planowania. Ta rzeczywistość cyfrowa ma swoje granice, wytrzymałościowe. Ile można pracować *online*? Ile można pracować na żywo? To było trudne (A3).

Dla mnie też jest ważne, że w tej rzeczywistości wirtualnej pojawił się temat ekologizacji pracy, tego zastanowienia się, jak my pracujemy. Mam wielką nadzieję, że jak pandemia minie, to wróci ta refleksja (A2).

Rozmówcy podkreślali, że animatorzy kultury mają na ogół duże doświadczenie w dostosowywaniu się do warunków, umiejętność adaptowania się do nowej sytuacji, i to w ocenie ich samych przydało się najbardziej:

Myśmy po prostu przestawiły wajchę, żeby gdzie indziej pojechać, przestawiliśmy zwrotnicę i pojechaliśmy w webinaria i dzieliłyśmy się wiedzą (A1).

Możemy też być dumni, że udało się przenieść pewne rzeczy z realu do Internetu (A2).

Raczej nikt z animatorów kultury takich przygód wcześniej nie miał, ale nasza praca ma dużo elementów zmienności, co sprawia, że mamy dużą otwartość na zmiany, na przestawianie wagoników na inne tory – to kompetencja, która bardzo się przydała. Na zmienianie, na wy-ciskanie z sytuacji, w której się jest, wszystkiego co można (A3).

Podkreślali również, że otwartość na zmiany i na uczenie się to jest taka rzecz, która animatorom kultury bardzo pomogła. Animatorzy kultury nastawieni są na kontakt i na relacje z ludźmi, i to się bardzo przydało (A1), zdolności improwizacyjne, umiejętność reagowania na sytuację w sposób adekwatny do niej, czyli np. zmiana narzędzi (A2), kompetencje nie-przywiązywania się do planów i szybkiej zmiany (A3).

Refleksje o sobie i relacjach

W wypowiedziach respondentów pojawiały się również refleksje bardziej osobiste:

Chciałabym, żeby moja praca była odważniejsza, żeby animator kultury był też po części aktywistą. I żeby się nie bać sieci (A2).

Ja jestem osobą, która musi wszystko najpierw przemyśleć, a potem może działać. Nie lubię wskakiwania na głęboką wodę. Potrzebuję czasu na refleksję. Potrzebuję zrobić swoją prywatną analizę ryzyka. Po chwili zaczęłam się odnajdywać w tym nowym systemie pracy, ale za starym tęsknię (A4).

Ciekawym spostrzeżeniem wydaje się zauważenie, że animatorzy kultury czasem budowali sobie więcej barier niż uczestnicy realizowanych przez nich projektów. Jedna z rozmówczyń zauważyła:

Musiałam się nauczyć, żeby podążać za grupą. Wydawało mi się, że *online* jest ograniczeniem. Musiałam zobaczyć, że oni się w ogóle nie boją warsztatów w Internecie, powiedzieli mi, że „naszą sceną jest zoom”, i znakomicie się tam odnaleźli. Dla seniorów to nie było ograniczenie. Oni byli dużo dalej niż ja (A5).

Przy tej okazji podkreślali też, jak wiele motywacji dawali im ci, do których podejmowane działania były adresowane. Wśród wypowiedzi pojawiła się taka:

Jak zobaczyłam, że seniorzy są gotowi na pracę, to poczułam się mocna, poczułam, że mogę im dać to, co potrafię. Że w tym sensie mogą mi zaufać. Że umiem odpowiedzieć swoimi umiejętnościami i narzędziami na potrzeby grupy (A5).

Ważne okazało się poczucie wspólnoty w zespołach i wzajemne wspieranie się. Respondenci mówili o tym jako o ważnym składniku życia instytucji w czasie pandemii:

My się tak zgraliśmy w teatrze. Mieliliśmy poczucie, że jesteśmy taką „drużyną”, i to trwa do dziś. Musieliśmy robić dużo w zaufaniu do siebie wzajemnie. I weszliśmy sobie nawzajem do domów. Taka solidarność i zespołowość, to było mocne. I poczucie, że nasza praca ma sens, że robimy to dla kogoś (A5).

Warto zauważyć, że animatorzy kultury w czasie pandemii zostali również docenieni w środowiskach, w których byli dotąd niezauważani, na przykład w teatrze. Nie jest to zaskakująca główna refleksja, wyrażająca tęsknotę za pracą w realnym świecie, ale także i w przestrzeni osobistej, za kontaktem z innymi ludźmi, za rozmowami pozornie o niczym, które pozwalają na budowanie więzi i po prostu bycie razem, bo animator kultury nie tylko daje innym impuls do działania, lecz także garściami czerpie ze współpracy z tymi ludźmi. Jedna z naszych rozmówczyń podkreślała:

Dzisiaj dopytują o nas aktorzy, chcą z nami realizować projekty, sami się zgłaszają, nie ma większej frajdy niż taka sytuacja. Nasza działalność jest tak samo ważna jak premiera, i to się odbyło w trakcie ostatniego roku. To wybrzmiało w trakcie *lockdownu* (A5).

To prawdopodobnie skutek poruszanej w czasie rozmów elastyczności, umiejętności szybkiego dostosowywania się, otwartości, kreatywności, które cechują animatorów kultury. Podejmowane przez nich działania wspierają innych, powodując, że dzięki ich pracy dokonują się zmiany:

Ludzie w branży mówią „musimy to przetrwać, to jest przejściowe”. A to nie jest przejściowe, w jakimś wymiarze to z nami zostanie. Trzeba na nowo zdefiniować sobie pewne rzeczy (A2).

Rezultaty

Przeprowadzone badania empiryczne zostały zrealizowane i omówione powyżej w kontekście postawionych i zaprezentowanych wcześniej pytań badawczych. Refleksje badanych zostały omówione zgodnie z przyjętym założeniem – wychodząc od pytań dotyczących dostosowywania prowadzonej działalności, przez nabywanie nowych umiejętności i kompetencji, a dochodząc do pytań o doświadczenia i refleksji bardziej osobistych. Warto zwrócić uwagę na to, że pierwsze informacje dotyczące zamrożenia działalności kulturalnej zakładały wstrzymanie jej tylko „na chwilę” [Pietraszko 2020]. W pierwszej kolejności w wypowiedziach naszych rozmówców pojawiły się komentarze dotyczące zamknięcia z dnia na dzień wszystkich dostępnych dotąd możliwości działalności, co budziło frustrację, poczucie bezsilności, zagubienie. W pewnym sensie uczucia te towarzyszą animatorom kultury dalej, gdyż mimo prób uruchamiania różnych sektorów gospodarki, ich działalność w dotychczasowej „stacjonarnej” formie stała się niepewna, a czasem i niemożliwa. Jak zauważali, to właśnie brak bezpośredniego kontaktu z odbiorcami/ środowiskami, na rzecz których pracują, był ciosem dodatkowym i załamaniem podstawowej zasady pracy, która „bazuje (...) na partycypacji i intensywności relacji, które często nie są możliwe do osiągnięcia w sieci (niska interaktywność)” [MIK 2020, s. 6]. Towarzyszyły temu czysto osobiste obawy związane z możliwością utraty pracy, zagubienie, chaos, brak kompetencji cyfrowych, narzędzi możliwych do wykorzystania do pracy w sieci, ale również wsparcia organizacyjnego czy merytorycznego. W wypowiedziach innych animatorów, które można odnaleźć na forach internetowych, pojawiały się i takie: „Wybuch pandemii wywołał cały wachlarz różnorodnych ludzkich reakcji, od strachu i przerażenia po panikę. I z tymi emocjami również należało się zmierzyć” [Smarsz, <https://kulturaupodstaw.pl/przetrwac-pandemie/>].

Po pierwszym szoku i chwilowym zatrzymaniu wszystkich działań kulturalnych, z których „wyłaniał się obraz sektora kultury: zawieszono, zamkniętego, „zamrożonego” i niesłuszny osąd, że środowisko „nic nie robi” [Pietraszko, Szczeblewska, Wittels 2020, s. 17], instytucje kultury oraz organizacje pozarządowe, w których na ogół działają animatorzy kultury, podjęły pracę w zupełnie innej rzeczywistości.

„Aktywność środowiska w pierwszych dniach zamknięcia dotyczyła dwóch obszarów: prace porządkowe oraz przygotowanie do realizacji oferty online” [Pietraszko, Szczepilewska, Wittels 2020, s. 18]. Skutkiem tego była bardzo intensywna praca, a wszyscy respondenci mówili wręcz o nadmiarze pracy w pierwszym *lockdownie*, trwającym od marca do niemal końca maja 2020 roku. Nasi rozmówcy zauważali przede wszystkim brak sprzętu, umiejętności, kompetencji technicznych. Te same bariery w podjęciu działań w Internecie potwierdzają badania Mazowieckiego Instytutu Kultury:

Osoby, które posiadały jakiegokolwiek kompetencje w realizacji działań *online*, tworzeniu filmów, animacji grafiki etc., w sposób naturalny były zaangażowane do tworzenia treści do Internetu. Niektórzy pracownicy instytucji, w tym także animatorzy kultury, którzy niekoniecznie są z jakimś konkretnym podmiotem związani, musieli się przekwalifikować [Pietraszko, Szczepilewska, Wittels 2020, s. 21].

Szybka odpowiedź środowiska animatorów na sytuację kryzysu i zamknięcia wynikała między innymi z wcześniej podejmowanej współpracy oraz działań na rzecz budowania relacji. Animatorzy kultury zaczęli się jednoczyć, wspierać, wymieniać doświadczeniami. Ze wszystkich przeprowadzonych wywiadów wynika, że po wstępnym rozpoznaniu sytuacji rozpoczął się proces szybkiego nabywania nowych kompetencji, przy jednoczesnym braku czasu na przygotowania, gdyż od razu trzeba było realizować projekty. Rozmówcy podkreślali, że animatorzy kultury mają na ogół duże doświadczenie w dostosowywaniu się do warunków, umiejętność adaptowania się do nowej sytuacji i to w ocenie ich samych przydało się najbardziej. Pandemia znacznie przyczyniła się do oswojenia się z pracą w sieci, nie tylko w kontekście umiejętności technicznych, ale też budowania nowych/innych relacji z odbiorcami działań. Pokazała ciekawe pola aktywności, wzbudziła przekonanie, że część z nich będzie wykorzystywana w pracy animatorów również w przyszłości. U wszystkich rozmówców pojawiły się wypowiedzi dotyczące doświadczenia inkluzyjności, w tym możliwości włączania do działań osób, które w innych warunkach nie byłyby w stanie tego robić, ale również przełamywania barier w wykorzystywaniu narzędzi elektronicznych oraz przekraczania granic geograficznych zarówno przez uczestników, jak i animatorów. Badani wyrażali przekonanie, że praca o charakterze hybrydowym, wykorzystująca zarówno doświadczenia fizyczne, jak i możliwości elektronicznego świata, będzie wykorzystywana niezależnie od ustania pandemii.

Rozmówcy zauważali wiele pozytywnych zjawisk towarzyszących pracy w warunkach pandemii. Zostali docenieni w środowiskach, w których byli dotąd niezauważani, w miejscach, gdzie praca animatora jest jedną z wielu form podejmowanej działalności. Poza tym: „Ten czas uświadomił nam jednak, że siłą instytucji jest zespół: twórczy, zdyscyplinowany i zmotywowany do działania w wyjątkowych okolicznościach” [Przetrwać pandemię]. Problemem *lockdownu* była też utracona

konkretna przestrzeń: sala teatralna, muzyczna, plastyczna. Działania podejmowane przez animatorów w świecie elektronicznym, były jednocześnie realizowane w fizycznej przestrzeni własnego domu, rozmówcy mówili o poszukiwaniu przestrzeni do pracy. Podkreślali również, że konieczność znalezienia tej fizycznej wymogła poszukiwanie przestrzeni mentalnej i szukanie możliwości ich rozgraniczenia. Wpłynęła na głębszy namysł nad samym sobą, nad tym, jak zadbać o dobrostan i znalezienie czasu dla siebie, by nie być cały czas w pracy. To okazało się dla nich zupełnie nowym doświadczeniem.

Zaprezentowane powyżej wyniki badań wpisują się w ogólną dyskusję o funkcjonowaniu kultury i ludzi kultury w czasie pandemii. Badania dotyczące tego obszaru są podejmowane w wielu środowiskach naukowych na całym świecie. Wydaje się, że po prawie rocznej pracy w zupełnie innych niż dotąd okolicznościach, można było już pokusić się o rozmowę na temat mocnych i słabych stron animatorów kultury, refleksji dotyczących ich pracy, nabywanych umiejętności. Oczywiście jest, że zaprezentowane powyżej opinie wymagają dalszej refleksji naukowej i pogłębionych badań w przyszłości.

Bibliografia

- Animator kultury*. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, WUP Szczecin, https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodowe/V.do_pobrania/2.ulotki_do_zawodow/ulotki_2019/ulotki_10_2019/animator_kultury.pdf [odczyt: 12.12.2020].
- Bobrowska E. (1997), *Przemiany modelowe instytucji domu kultury*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Dyczewski L. (1993), *Kultura polska w procesie przemian*, Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Fatygą B. (2014), *Słownik teorii żywej kultury*, <http://ozkultura.pl/wpis/2801/5> [odczyt: 12.12.2020].
- Jedlewska B. (2003), *Animatorzy kultury wobec wyzwań edukacyjnych*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Kargul J. (2012), *Upowszechnianie, animacja, komercjalizacja kultury*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Krajewski M., Schmidt F. (2014), *Animacja/edukacja. Możliwości i ograniczenia edukacji i animacji kulturowej w Polsce. Raport końcowy*, Kraków: Wydawnictwo MIK.
- Kubinowski D., Lewartowicz U. (2018), *Animacja kultury w perspektywie pedagogicznej*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Kułałowska K. (red.) (2014), *NieKongres animatorów kultury. Ewaluacja*, Warszawa: Fundacja Obserwatorium.
- Lewicka M., Moleształ A., Cichosz M. (2019), *Animacja społeczno-kulturalna współczesne wyzwania. Młodzież i seniorzy jako odbiorcy kultury*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

- Pietraszko A., Szczeblewska A., Wittels K. (red.) (2020), *Re(ANIMACJA) kultury w okresie pandemii*, Warszawa: Mazowiecki Instytut Kultury.
- Plebańczyk K. (2018), *Role kultury we współczesnych strategiach rozwoju zrównoważonego*, „Studia Ekonomiczne”, nr 376.
- Przetrwać pandemię* (2020), <https://kulturaupodstaw.pl/przetrwac-pandemie> [odczyt: 20.12.2020].
- Rudnicka A. (2020), *Kto wygrywa? Kompetencje przyszłości*, <https://kulturanaczasie.pl/kompetencje-przyszlosci> [odczyt: 20.12.2020].
- Wróbel M. (2018), *Nikt już nie potrzebuje animatorów kultury?*, <https://prokultura.wordpress.com/2018/05/23/nikt-juz-nie-potrzebuje-animatorow-kultury/> [odczyt: 16.12.2020].