

Dominika Gil

CZY KIEROWNIK INSTYTUCJI KULTURY MOŻE Z POWODZENIEM INSPIROWAĆ SIĘ W SWEJ PRACY ARCHETYPEM WIECZNEGO DZIECKA?

Jestem w stanie już w pierwszym akapicie odpowiedzieć na przedstawione wyżej pytanie. Kierownik instytucji kultury, jak najbardziej, może z powodzeniem inspirować się w swej pracy archetypem wiecznego dziecka. Uważam nawet, że powinien – oczywiście z kilkoma wyjątkami, bo każdy archetyp ma swoją dobrą i złą stronę.

Wieczne dziecko to archetyp, który przywołuje skojarzenie świeżości, pomysłowości, spontaniczności i otwartości na świat, i innych ludzi. Dziecko zachowuje czystość myśli, nie kieruje się uprzedzeniami, jego postępowanie nie jest uzależnione od układów politycznych i jakichkolwiek „znajomości”. Samo wytycza sobie drogę, choć nie zawsze robi to świadomie. Niezwykle przydatny w jego życiu jest fart, który często sam to dziecko szuka (Kostera, 2010).

W zarządzaniu kulturą cenne jest dbanie menedżera o wymienione wyżej cechy. Symbioza kultury i biznesu wymaga postawy wiecznego dziecka, które nie boi się połączenia ekonomii i humanistyki. Jest otwarte, poszukuje nowych możliwości, potrafi zrozumieć artystę, wczuć się w jego przekaz.

Kultura wymaga innowacyjności, niekonwencjonalnych rozwiązań, twórczego wykorzystywania nowych mediów, kreatywności i dobrego kontaktu z odbiorcami organizowanych przez instytucję kultury wydarzeń. Istotą pracy menedżera kultury jest łączenie, bycie pośrednikiem, kimś „ogarniającym”, szukającym nowych dróg i możliwości.

Kierownik instytucji kultury ma również ogromny wpływ na to, żeby uchronić przed marazmem swoich pracowników. Z powodzeniem może wpływać na ich podejście do wykonywanej pracy, pobudzać ich do odkrywania nowych potencjałów i inspirować do twórczego poszukiwania rozwiązań.

W instytucji kultury w której pracowałam jako koordynator wolontariatu, staży i praktyk oraz pomagałam w pracy sekretariatu postawa lidera – dyrektora instytucji kultury była niezwykle otwarta. Pani dyrektor potrafiła z entuzjazmem reagować na sugestie zmian proponowanych jej przez pracowników, wymagała na poniedziałkowych spotkaniach aby

każdy streścił czym się aktualnie zajmuje, lub co go ostatnio zainspirowało. Jeśli ktokolwiek z zespołu w ubiegłym tygodniu brał udział w ciekawej konferencji, bądź spotkaniu dzielił się na forum swoimi spostrzeżeniami i wrażeniami. Miało to służyć nie tylko dobrej komunikacji wewnątrz instytucji, ale i wymianie pomysłów, analizie otoczenia (nie wprost), czy po prostu pobudzaniu do refleksji nad pracą. Często pani dyrektor przygotowując sobie kawę śpiewała, bądź nuciała ulubione melodie, co świadczyło o jej wewnętrznym spokoju i umiejętności bycia „nieskrępowanym”. Jako pracownik tej instytucji czułam do niej ogromną sympatię, że łączy profesjonalizm z naturalnością. Niewątpliwie w dobry sposób czerpała ona z archetypu wiecznego dziecka.

Kultura ma poruszać ludzkie serca – zadziwienie nad światem, entuzjazm, człowiek jako taki, pytanie o sens życia to tematy często poruszane w sztuce. Nie da się ich zgłębiać, proponować odbiorcą i tworzyć wartości bez postawy otwartego dziecka. Menedżera kultury powinna cechować ciekawość świata i obawa przed utrzymaniem *statusu quo*, która archetyp wiecznego dziecka konstytuuje.

Organizacja oryginalnych wydarzeń kulturalnych, autorskich festiwali, warsztatów artystycznych itp. wymaga odwagi. Praca związana z edukacją kulturalną jest niezwykle czasochłonna, a efekty nie przychodzą szybko (np. kształcenie początkującego muzyka). W tych sytuacjach postawa wiecznego dziecka, który nie zraża się niepowodzeniami, a dąży do celu różnymi drogami jest niezwykle cenna.

Z drugiej strony kierownika instytucji kultury obowiązują przepisy prawa, nie może on beztrąsko unikać odpowiedzialności. Gdyby ignorował fakt, że dysponuje publicznymi środkami finansowymi i w związku z nim jest zobowiązany do podejmowania racjonalnych decyzji to szybko zostałby odwołany ze swojego stanowiska. Niestety wieczne dziecko nie lubi zobowiązań, warunków i „dobrych rad”, a przecież organizatorzy pomimo, iż nie powinni tego robić, często ingerują w sprawy programowe instytucji kultury.

Dyrektor czerpiący z archetypu wiecznego dziecka może napotkać wiele przeszkód na swojej drodze. Sztuką jest inspirować się archetypem w taki sposób, żeby czerpać z niego to co najlepsze, a ograniczać jego „złą” stronę. Jestem jednak zdania, że tych dobrych i przydatnych dla menedżera kultury cech jest więcej.

Bibliografia:

Kostera, M. (2010) Organizacje i archetypy. Warszawa: Wolters Kluwer