

Bożena Tołwińska
UNIwersytet w Białymstoku

Planowanie przyszłości w kulturze terażniejszości jako przejaw twórczej postawy wobec życia

ABSTRAKT

Celem mojej wypowiedzi jest próba pokazania możliwości wykorzystania kategorii twórczej postawy, jako jednej z dróg radzenia sobie z problemem detemporalizacji, który charakteryzuje współczesną kulturę (Bauman, 1998; Tarkowska, 2005). Powszechnie odczuwany jest brak równowagi w doświadczaniu czasu. Nieustannie jesteśmy narażeni na doświadczanie dylematów chwytania wszystkich „szans, które się teraz pojawiają”. Nakazy kultury terażniejszości, są bardzo silne i „zaraźliwe” w społeczeństwie opartym na rywalizacji jednostek, mają zatem ogromną moc regulacyjną. Inspirując się koncepcją twórczości codziennej, przejawem twórczej postawy może być świadome modelowanie perspektywy temporalnej, dążenie do równowagi w doświadczaniu czasu. Planowanie swojej przyszłości poprzez wyznaczanie ważnych rozwojowo celów, pod kątem cenionych wartości, które stanowiłyby kryterium wyborów, byłoby „mechanizmem sortującym”, może być alternatywną drogą, chociaż trudną w świecie wielozadaniowości i „kultu prędkości”. Twórcza postawa wyrażałaby się nie w podejmowaniu jak największej liczby zadań, tonięciu w „nadmiarze możliwości” (Bauman, 2009, s. 103), na bieżąco w wiecznym stanie alarmu, lecz na ich wyborze.

SŁOWA KLUCZOWE: kultura terażniejszości, planowanie przyszłości, twórcza postawa

Planning the future in the culture of the present as a manifestation of creative attitude towards life

ABSTRACT

The purpose of my paper is an attempt to show the possibilities of using the category of creative attitude as one of the ways of coping with detemporalization that characterizes contemporary culture (Bauman, 1998; Tarkowska, 2005). The lack of balance in the experience of time is commonly noticed. We are constantly exposed to dilemmas about catching all the “opportunities that arise”. The orders of the culture of the present are very strong and “contagious” in a society based on competition, and therefore they have enormous regulatory power. Inspired by the concept of everyday creativity, the symptom of creative attitude may be modeling of temporal perspective, aspiring for balance in the experience of time. Planning the future, by determining important developmental goals on the basis of values, which would constitute selection criterion and would be a “sorting mechanism”, can be an alternative way, although difficult in a multi-tasking world of “the cult of speed”. The creative attitude would not express itself in taking as many tasks as possible, drowning in “the excess of opportunity” (Bauman, 2009, p. 103), being in a perpetual state of alarm, but in their selection.

KEY WORDS: the culture of the present, planning the future, creative attitude

Wprowadzenie

Celem mojej wypowiedzi jest próba pokazania możliwości wykorzystania kategorii twórczej postawy, jako jednej z dróg radzenia sobie z problemem detemporalizacji, który charakteryzuje współczesną kulturę (Bauman, 1998; Tarkowska, 2005). Nie jest to próba opozycji wobec nowoczesnych technologii, które powodują niebywałe przyspieszenie życia i zmiany w postrzeganiu czasu, lecz próba poszukiwania konstruktywnego sposobu radzenia z odczuwanym powszechnie brakiem równowagi w doświadczaniu czasu. W kulturze terażniejszości, czas traci swoją ciągłość, jest rozbity, pokawałkowany na krótkie epizody. Zmienność, fragmentaryczność, nietrwałość rzeczy i relacji, a nawet tożsamości oraz niebywała szybkość życia, powodują, że przeszłość i przyszłość „kurczą się”, natomiast terażniejszość dominuje. Warto poświęcić czas, aby zrozumieć nakazy kultury terażniejszości, ponieważ ułatwia to dokonywanie codziennych wyborów. Nie wszystkie nakazy tej kultury istotnie powiększają efektywność naszych działań, o którą współcześnie najbardziej chodzi, a dzieje się wręcz przeciwnie, lecz są one na tyle silne, są „zaraźliwe” w społeczeństwie opartym na rywalizacji jednostek, mają zatem ogromną moc regulacyjną i powodują, że trudno im się oprzeć.

Kultura terażniejszości, czyli życie w ciągłym pośpiechu

Według Philipa Zimbardo i Johna Boyda (2009, s. 15) autorów książki *PARADOKS CZASU* (2009), każdy człowiek posiada określoną perspektywę postrzegania czasu, która powoduje odmienne zachowania i odmienny styl życia. Z badań tych autorów wynika jednak, że przez to, iż większość ludzi nie dostrzega wpływu określonej perspektywy czasu na ich zachowania, nie potrafią dobrze wykorzystywać swojego czasu. Wskazani autorzy wyróżnili sześć takich perspektyw: przeszłościowo-negatywna, przeszłościowo-pozytywna, terażniejsza fatalistyczna, terażniejsza hedonistyczna, przyszła, przyszła transcendentalna (Zimbardo, Boyd, 2009, s. 51). Każda z nich ma określone konsekwencje negatywne i pozytywne, przejawiające się w zachowaniach osoby. Perspektywa postrzegania czasu nie jest stałą cechą, człowiek może ją zmieniać lub modyfikować, eliminując założenia mentalne stanowiące barierę wielu działań i brak równowagi temporalnej (Zimbardo, Boyd, 2009, s. 91, 104).

Dla podjętego tematu istotne jest rozważenie perspektywy przyszłościowej umieszczonej w kontekście współczesnej kultury. „Kultura terażniejszości”, „płynna nowoczesność”, to określenia współczesnego społeczeństwa, oddające dokonaną „renegocjację znaczenia czasu” (Bauman, 2009, s. 40). Główną dolegliwością człowieka płynnej nowoczesności, jest życie w pośpiechu i odczuwanie nieadekwatności wysiłków do rezultatów, odczucie porażki wynikające z niemożności

panowania nad czasem wyrażające się w potocznych, codziennych zwrotach „brak czasu”, „strata czasu”, „zyskać czas” (Bauman, 2009, s. 103), „walczyć z czasem”. Zygmunt Bauman przywołuje zwrot użyty przez Nicole Aubert, która zmiany w doświadczaniu czasu przez współczesnych ludzi nazywa „życiem w ciągłym stanie alarmowym” (Bauman, 2009, s. 102). Ulgę może przynieść intensywny wysiłek i krótkotrwałe odczucie, że sprostamy wyzwaniom. Potem jest kolejny alarm i ponowny duży wysiłek. Ale w końcu okazuje się, że moglibyśmy być bardziej efektywni i nie wykorzystujemy pełni swoich możliwości, lub nie byliśmy zbyt otwarci na „chwytanie szans” (Bauman, 2009). Jak pisze Carl Honore (2011, s. 29) w *POCHWALE POWOLNOŚCI*: „Nieważne jak szybko pędzimy, nieważne jak chytrze ułożymy nasze plany, dzień ma zawsze za mało godzin”. Prace wymagające dłuższej koncentracji, są nieustannie przerywane zadaniami, które nie mogą czekać, konkurują ze sobą, w efekcie odkładamy te wymagające większej ilości czasu, długoterminowe, chociaż ważne i zajmujemy się tymi, które są pilne.

Przyspieszenie i spiętrzenie, jako niezamierzone konsekwencje rozwoju technologii informacyjnych, dotyczą wszystkich dziedzin życia, rozciągają się z jednej dziedziny np. pracy zawodowej na życie rodzinne, relacje z innymi ludźmi i czas wolny, chociaż nie wszyscy ludzie w równym stopniu je odczuwają, a są takie grupy, które borykają się z nadmiarem czasu i problemem jego wypełnienia. Na rynku pracy, w sektorach najbardziej rozwijających się w Ameryce i Europie, pożądanym typem pracownika jest osoba cechująca się „zerowym oporem” (Hochschild, 1997, za: Bauman, 2009, s. 15). Są to osoby wolne, całkowicie dyspozycyjne, gotowe wykonać każdą pracę, inwestujące prywatne fundusze w nabywanie kwalifikacji, aby podnieść swoją wartość rynkową. Cechuje je wyjątkowa mobilność, z łatwością zmieniają miejsce pracy, nie posiadają zobowiązań rodzinnych, ani nie dążą do założenia rodziny. Idealny pracownik, preferowany przez pracodawców nie jest do niczego ani nikogo przywiązany, nie posiada długookresowych planów oraz unika ustabilizowania swojego życia (Bauman, s. 15-16). Osoby takie odczuwają trudność w nadawaniu swojemu życiu spójności, część doświadcza wypalenia zawodowego przed 35. rokiem życia (Eriksen, 2003, s. 178). Kadra menadżerska wykorzystuje strategię pośpiechu i stanu alarmowego, nawet wtedy gdy nie jest to zupełnie uzasadnione sytuacją, lecz staje się jedną ze strategii pokonywania oporu pracowników przed wprowadzaniem głębokich, niekorzystnych dla nich zmian (Bauman, 2009, s. 104).

Dynamika zmian powoduje, że wielu ludzi koncentruje się na przeżywaniu chwili obecnej, wyznając przekonanie, że przyszłości nie da się zaplanować, ważne jest jedynie „tu i teraz”. Niestabilne czasy wywołują również intensywne zaangażowanie w konsumpcję, która stanowi pewną formę pozbywania się odpowiedzialności za przyszłość, która jest przecież nieodgadniona. Duży poziom konsumpcji traktowany jest również jako antidotum na poczucie niezadowolenia, zagubienia

i strach, „położenie kresu troskom o przyszłość” (Bauman, 2009, s. 53, 109). Społeczeństwo konsumpcyjne otacza swoich członków iluzją natychmiastowego szczęścia, „tu i teraz” i nieustająco pod warunkiem oddania się/ulegania ciąglemu konsumowaniu dóbr, nabywaniu jednych i wyrzucaniu innych, aby to miejsce zapełnić nowym. Konsument ciągle nienasycony, niezadowolony, ciągle poszukujący przyjemności i pragnący poczuć się szczęśliwym, to pożądany „obiekt” (Bauman, 2009, s. 51, 54).

Wizja przyszłości jako „mechanizm sortujący”

Życie „tu i teraz” jest szybkie, nie ma w nim czasu na refleksje: dokąd zmierzam? Co jest moim celem? Jakie pełnię role i jak chciałabym/chciałbym je pełnić? Co jest moim rzeczywistym priorytetem? Jakie działania są ważne, a jakie jedynie pilne? (Covey, 2003, s. 152). Szybkie życie jest często szybką „jednokierunkową drogą do wypalenia” (Honore, 2011, s. 24). Zaabsorbowanie teraźniejszymi zadaniami nie pozwala sięgnąć wzrokiem dalej i zastanowić się nad pytaniem „dlaczego” (Sinek, 2009). Powyższe kwestie mieszczą się już planowaniu przyszłości i potrzebują innych warunków – czasu na refleksję i jej głębi, a także myślenia twórczego. Gdy brakuje wizji przyszłości „zarówno przeszłość, jak i przyszłość (...), zagrożone są tyranią chwili” (Eriksen, 2003, s. 12). Wizja przyszłości powinna być całościowa, dotyczyć wszystkich naszych ról, a najczęściej, jeśli nawet jest, to jednostronna i zawiera tylko sferę pracy zawodowej. Jednak wybór innej filozofii życia wymaga dużej odwagi (jeśli w ogóle jest możliwy). Presja na szybkość działania i wielozadaniowość jest ogromna. Jesteśmy narażeni na ciągłe przeżywanie wewnętrznego dylematu i podejmowanie decyzji, jak rozwiązać tę sprzeczność. Bycie ciągle aktywnym, dostępnym, świadczy o przydatności, a chwile zwolnienia tempa przyprawiają o poczucie winy, albo przynajmniej nieadekwatności.

Zupełnie odmiennie postrzegają swoje życie ci, którzy uważają, że to właśnie porywająca i całościowa wizja przyszłości „rządzi naszym czasem obecnym”. Oni inwestują swoje zasoby w przyszłość, a robią to z tego samego powodu – dynamiki współczesnych zmian. Akceptują rezygnację z natychmiastowych, krótkotrwałych nagród i korzyści, na rzecz większej nagrody, ale odroczonej w czasie. Planowanie przyszłości jest dla nich drogą do tworzenia lepszego życia. Oczekiwania, aspiracje i wartości, które cenią, wyznaczają ich cele i pozwalają zdecydować o wyborze teraźniejszych działań. Osoby o takim nastawieniu są mniej podatne na stres codzienności, lepiej sobie radzą w sytuacji przeciążeń oraz są bardziej kreatywne (Zimbardo, Boyd, 2009, s. 125, 127). Częściej doprowadzają do końca podjęte zadania i są gotowe na przewyżczanie pojawiających się trudności. Posiadają świadomość, że maksymalizowanie zysków krótkoterminowych, może mieć negatywne

konsekwencje dla ich przyszłości i są zwolennikami strategii zrównoważonych (Zimbardo, Boyd, 2009, s. 133).

Dbałość o równowagę jest niezbędna, ponieważ zbyt silna orientacja przyszłościowa powoduje jednak presję czasu i doświadczenie niemożności wykonania wszystkich zaplanowanych rzeczy. W konsekwencji, osoby ją posiadające poświęcają coraz więcej czasu na pracę „pożyczając go” z innych aktywności np. z ról rodzinnych. Wypoczynek, rozwijanie zainteresowań, pielęgnowanie relacji czy sfery duchowej, zawsze można odłożyć na później albo uznać, że jest to marnowanie czasu. Skrajne nastawienie przyszłościowe, pomimo sukcesów zawodowych, nie sprzyja osiągnięciu poczucia harmonii w życiu, ponieważ nie pozwala osiągać celów z innych obszarów aktywności i odczuwania przyjemności z codziennych działań pozbawionych wymiernych efektów (Zimbardo, Boyd, 2009, s. 136-138). Jak radzi Thomas Eriksen, wobec wielozadaniowości i tyranii chwili potrzebujemy „mechanizmów sortujących” (Eriksen, 2003, s. 35). Gdy trudno znaleźć czas na wszystko, musimy ustalić priorytety. Nie obawiać się doświadczenia czasu powolnego, w tych sferach czy działaniach, kiedy jest to konieczne. Nie wszystko da się i nie wszystko powinniśmy robić szybko.

Korzyści zrównoważonej perspektywy przyszłościowej są wyraźne i powinna być ona rozwijana w procesie edukacyjnym w szkole oraz w środowisku rodzinnym. Przyszłość – „(...) zamiast traktować ją jako coś, co nadchodzi ku nam, powinniśmy raczej widzieć ją jako to, ku czemu decydujemy się iść” (Klein, 1999, s. 93). Jak pisze Etienne Klein (1999, s. 93), to zmienia nasz stosunek do czasu i „zobowiązuje do przewidywania”. Zrozumienie nadmiernego przyspieszenia i spiętrzenia zadań do wykonania ułatwia koncentrację na tych aktywnościach, które nie mogą podlegać tyranii chwili, wymagają nie tylko zanurzenia w teraźniejszości, ale również ich trwania – mam tu na myśli szczególnie relacje z innymi ludźmi, m.in. pielęgnowanie życia rodzinnego. Ta sfera wymaga trwałych zobowiązań. „Pewna dawka orientacji na teraźniejszość jest niezbędna do tego, by cieszyć się życiem. Zbyt silna orientacja na teraźniejszość może ograbić życie ze szczęścia” (Zimbardo, Boyd, 2009, s. 89).

Twórcza postawa – w poszukiwaniu równowagi temporalnej

Tworzenie planów przyszłości jest przejawem nastawienia na kreowanie rzeczywistości i podejmowanie zmian, aby stworzyć coraz doskonalsze warunki życia. W ten sposób jest przejawem twórczego nastawienia wobec niego. Nieustannie jesteśmy narażeni na doświadczenie dylematów chwytania wszystkich „szans, które się teraz pojawiają”. Łatwiej poradzą sobie z nimi osoby z twórczym potencjałem, które posiadają jakąś wizję swojego życia, która stałaby się kryterium wyboru działań i zadań. Jak wynika z analizy literatury poświęconej twórczości (m.in. Cudowska, 2004;

Górniewicz, 2001; Nęcka, 2001; Popek, 2001; Sołowiej, 1997; Szmidt, 2007; Tatarkiewicz, 1982) jest to kategoria obejmująca wiele znaczeń. Za Józefą Sołowiej można przyjąć, że wszystkie definicje, pomimo różnic, zawierają wspólny element, jest to „proces przetwarzania danych, którego wynikiem może być wytwór, bądź styl życia, bądź obraz rzeczywistości” (Sołowiej, 1997, s. 13).

Znaczenie twórczości, które wykorzystałam w artykule, nie odnosi się do cechy osób wyjątkowo uzdolnionych, wybitnych, wytwarzających dzieła nowe i posiadające szczególną wartość dla kultury, lecz do każdej osoby i codziennego życia, które prowadzi. Nie jest to zatem elitarne podejście do twórczości, lecz egalitarne (Nęcka, 2001, s. 19). Jest to ujęcie wywiedzione z paradygmatu psychologii humanistycznej. Jej przedstawiciele, m.in. Abraham Maslow, Carl Rogers, Erich Fromm wiązali twórczość ze stylem życia, dążeniem do samorealizacji, osiągnięciem coraz wyższego poziomu dojrzałości. Zgodnie z tymi poglądami, twórczy potencjał tkwi w każdym człowieku, ale jego uaktywnianie ograniczają niesprzyjające warunki (Sołowiej, 1997, s. 11; Szmidt, 2007, s. 134 i nast.). Pomimo krytyki niektórych założeń teorii humanistycznej, stała się ona inspirującą perspektywą wielu działań. Z punktu widzenia indywidualnego rozwoju każdej jednostki, jest to istotne założenie pozwalające sądzić, że rozwijanie twórczego potencjału od najwcześniejszych lat życia dziecka, czy tworzenie warunków sprzyjających kreatywności w organizacjach różnego typu, m.in. w szkołach, będzie owocowało lepszym funkcjonowaniem społecznym (Nęcka, 2001, s. 21). W takim ujęciu twórczość może być rozumiana jako proces „reorganizacji poprzedniego doświadczenia i stwarzaniu w oparciu o jego elementy nowych kombinacji, nowych zestawień” (Pietrasiński, 1961, s. 105). W oparciu o doświadczenia przeszłości, w wyniku refleksji czego osoba dowiedziała się o sobie dotychczas, może planować przyszłe cele o doskonalszym kształcie.

Postawa twórcza najbliższa jest zatem koncepcji twórczości codziennej. Anna Craft, autorka koncepcji codziennej twórczości egalitarnej, nazwanej twórczością przez małe „t” definiuje ją jako: „rodzaj twórczości kierujący wyborami i umożliwiający odnajdywanie drogi życiowej w codziennej egzystencji” (Craft, 2001 za: Modrzejewska-Świągulska, 2007, s. 161, w: Szmidt, 2007). Dzięki niej osoba może rozwiązywać problemy dnia codziennego, dokonywać wyborów zgodnych z indywidualnymi celami życiowymi, „podążać we własnym kierunku” (Modrzejewska-Świągulska, 2007, s. 161). W procesie twórczym Craft wyróżniła cztery etapy: impuls, formułowanie problemów, działanie oraz twórczość jako sposób życia – jest to postawa życiowa realizowana w każdym obszarze aktywności, kształtująca teraźniejszość i, co istotne dla podjętego tematu, również przyszłość. Postawa taka (zawiera komponent poznawczy, emocjonalno-motywacyjny oraz działaniaowy), wiąże się z odkrywaniem możliwości zmiany i nowych dla siebie perspektyw oraz poszukiwaniem sensu życia w świecie ciągłych zmian (Modrzejewska-Świągulska, 2007, s. 162).

Definicji twórczości i postawy twórczej jest bardzo dużo w literaturze przedmiotu. Moim celem nie była ich prezentacja, są one przedstawione w wielu dostępnych publikacjach, lecz koncentracja na jednym z ujęć, pozwalająca połączyć myślenie o przyszłości wywiedzione z kategorii twórczości. Takie ujęcie może być pewną pomocą, inspiracją w radzeniu sobie z dylematem czasu, braku równowagi w jego doświadczaniu i dominacją teraźniejszości. Przejawem twórczej postawy jest odkrywanie perspektyw, poszukiwanie własnej drogi – to wszystko można nazwać planowaniem swojej przyszłości poprzez wyznaczanie ważnych rozwojowo celów.

Kreowanie przyszłości widoczne jest również w wielu strategiach organizacyjnych, jako tworzenie wizji organizacji. Jednak, aby miały one rzeczywistą moc rozwoju i uruchamiania twórczego potencjału pracowników, nie mogą być odgórnie narzucone. Istnienie takich planów, narzuconych odgórnie, po to by wypełnić biurokratyczny wymóg, działa w przeciwnym kierunku, może obniżać morale pracowników, a nie sprzyjać twórczości. Jak pisze Peter Senge (2002, s. 654), świat zarządzania w wyniku globalnej konkurencji przeżywa „ferment”. Determinanty sukcesu organizacji XIX i XX-wiecznych zmieniają się i nie są adekwatne dla organizacji XXI wieku. Nowa era w zarządzaniu oznacza wykorzystywanie sił twórczych pracownika, co wyraża się m.in. w zmienianiu rzeczywistości poprzez opracowywanie wizji rozwoju organizacji oraz indywidualnych planów rozwoju zawodowego pracowników. Podkreśla to również inna badaczka organizacji, Monika Kostera. Jak pisze autorka: „W dobie, gdy kreatywność jest wysoce pożądanym efektem działań organizacji, jak i coraz częściej cenioną cechą organizacyjnych kultur, wspieranie samorealizacji uczestników może być uznane za doskonałą drogę rozwoju organizacji. Czy jednak samorealizacja jest możliwa w kontekstach organizacyjnych?” (Kostera, Śliwa, 2012, s. 176).

W modelu uczącej się organizacji przedstawionym przez Petera M. Senge (2006), jako najbardziej adekwatnym do współczesnego kontekstu dynamicznych zmian, tworzenie warunków do planowania przyszłości odgrywa podstawową rolę. Ucząca się organizacja umożliwia jej uczestnikom nowy sposób patrzenia na siebie, swoje życie oraz na świat. Ludzie odkrywają, że otaczająca rzeczywistość nie została wytworzona przez kogoś z zewnątrz, a oni sami mogą ją konstruować oraz zmieniać. Zamiast działania w krótkiej perspektywie dnia dzisiejszego ważne są działania ku przyszłości. Innym założeniem uczącej się organizacji jest tworzenie warunków sprzyjających dążeniu ludzi do mistrzostwa. Jest to postawa wobec własnego życia, która oznacza traktowanie go w sposób twórczy. Potrzebna jest do tego świadomość własnych priorytetów, czyli celów i wartości, które są dla nas najważniejsze. Wspólne wizje rodzą się w wyniku wielu rozmów, potrzebują więc specyficznej otwartej komunikacji pomiędzy ludźmi, a także akceptowania różnorodności ludzkich poglądów i dążeń.

Umiejętność planowania przyszłości organizacji, opracowywania wizji jej rozwoju, podkreślana jest również w teoriach przywództwa. Przywódcy/liderzy charakteryzują się wysokimi kompetencjami koncepcyjnymi i patrzeniem w przyszłość. Dobrze radzą sobie z dynamicznymi zmianami, które wywołują brak poczucia stabilności, konieczność radzenia sobie z niepewnością, są gotowi „burzyć zastany porządek”. Inspirują innych do stawiania sobie ambitnych celów i nieprzeciętnych osiągnięć (Madalińska-Michalak, 2012, s. 33, 34). Działania przywódców nastawione są na tworzenie wizji lepszej organizacji, planu rozwoju i podejmowanie działań, aby to osiągnąć wspólnie z innymi ludźmi. Jest to więc tworzenie doskonalszego świata, poprzez planowanie przyszłości i wysiłek, by do tego planu zbliżyć się jak najbardziej. Tym, co odróżnia zarządzanie od przywództwa, jest inna orientacja dotycząca czasu: w zarządzaniu – koncentracja na teraźniejszości, aby osiągnąć wyniki, w przywództwie – koncentracja na przyszłości, aby osiągnąć wyższe cele (Madalińska-Michalak, 2012, s. 55).

W oparciu o przedstawione poglądy, twórcza postawa wyrażałaby się nie w podejmowaniu jak największej liczby zadań, tonięciu w „nadmiarze możliwości” (Bauman, 2009, s. 103), na byciu w wiecznym stanie alarmu, lecz na ich wyborze. Tu jednak jest konieczne tworzenie wizji swojej przyszłości, określanie swoich celów, pod kątem cenionych wartości. One właśnie stanowiłyby kryterium takiego wyboru, byłyby „mechanizmem sortującym”. Czy jednak odrzucając całą rzekę możliwości, nie reagując na każdą „szansę” nie stajemy się „wyrzutkiem społecznym”? Pragnienie stabilizacji, bezpieczeństwa, posiadanie zobowiązań i planów długookresowych nie jest zgodne z nakazami kultury teraźniejszości. „Płynne otoczenie nie jest miejscem gościnnym dla długoterminowych planów, inwestycji czy prezerwacji” (Bauman, 2009, s. 39). Nakazy kultury teraźniejszości narzucają określone strategie życiowe, nie dając zbyt dużego przyzwolenia na wybór innego stylu. Zmuszają do podporządkowania strasząc możliwością życia na marginesie społecznym. Bardzo ważne jest zatem rozwijanie poczucia skuteczności, dzięki któremu osoba wierzy, że jest w stanie kształtować swoją przyszłość, że w jakimś stopniu zależy ona od niej. Osoby, które w to wątpią, nie widzą takich możliwości. Nie podejmują takiego wysiłku i koncentrują się na teraźniejszości (Zimbardo, Boyd, 2009, s. 92). Świadome modelowanie perspektywy temporalnej, dążenie do równowagi w doświadczaniu czasu, inspirując się koncepcją twórczości codziennej, może być alternatywną drogą, chociaż trudną w świecie wielozadaniowości i „kultu prędkości”.

BIBLIOGRAFIA

- Bauman, Z. (1998). *Śmierć i nieśmiertelność. O wielości strategii życia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bauman, Z. (2009). *Konsumowanie życia*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

- Cudowska, A. (2004). *Kształtowanie twórczych orientacji życiowych w procesie edukacji*. Białystok: Trans Humana Wydawnictwo Uniwersyteckie.
- Górniewicz, J. (2001). *Kategorie pedagogiczne*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Honore, C. (2011). *Pochwała powolności. Jak zwolnić tempo i cieszyć się życiem*. Warszawa: Drzewo Babel.
- Eriksen, T.H. (2003). *Tyrania chwili*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Kostera, M., Śliwa, M. (2012). *Zarządzanie w XXI w. Jakość, twórczość, kultura*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Madalińska-Michalak, J. (2012). *Skuteczne przywództwo w szkołach na obszarach zaniedbanych społecznie. Studium porównawcze*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Modrzejewska-Świgulska, M. (2007). *Teorie twórczości codziennej*. (W:) K.J. Szmidt, *Pedagogika twórczości*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Nęcka, E. (2001). *Psychologia twórczości*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Pietrasiniński, Z. (1961). *Psychologia sprawnego myślenia*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Poppek, S. (2001). *Człowiek jako jednostka twórcza*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu im. M. Curie-Skłodowskiej.
- Senge, P.M., i in. (2002). *Piąta dyscyplina. Materiały dla praktyka, jak budować organizację uczącą się*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Senge, P.M. (2006). *Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się*. Kraków: Wolters Kluwer
- Sinek, S. (2013). *Zaczynaj od dlaczego. Jak wielcy liderzy inspirują innych do działania*. Gliwice: Helion.
- Sołowiej, J. (1997). *Psychologia twórczości*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Szmidt, K.J. (2007). *Pedagogika twórczości*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Tarkowska, E. (2005). Zygmunt Bauman o czasie i procesach detemporalizacji. *Kultura i Społeczeństwo*, nr 3.
- Tatarkiewicz, W. (1982). *Dzieje sześciu pojęć*. Warszawa: PWN.
- Zimbaro, P., Boyd, J. (2009). *Paradoks czasu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.