

# Kadry dla kultury w edukacji i edukacji w kulturze

*raport*



**Autorzy raportu:**

**prof. zw. dr hab. Katarzyna Olbrycht**

**dr Jolanta Skutnik**

**dr Ewelina Konieczna**

**dr Dorota Sieroń-Galusek**

**dr Bogusław Dziadzia**

**Raport przygotowany w ramach projektu badawczego „Kadry dla kultury w edukacji i edukacji w kulturze”, zrealizowanego przez Regionalny Ośrodek Kultury w Katowicach. Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.**

**Koordinacja projektu i realizacja badań:**

**Regionalne Obserwatorium Kultury w składzie:**

Łukasz Dziuba

Łukasz Marchewka

Aleksander Lysko

Maciej Zygmunt

**Regionalny Ośrodek Kultury w Katowicach**

ul. PCK 19

nr tel.: 32/ 251-75-63

[www.rok.katowice.pl](http://www.rok.katowice.pl)

e-mail: [sekretariat@rok.katowice.pl](mailto:sekretariat@rok.katowice.pl)

**Korekta:** Aleksandra A. Wycisk

**Projekt graficzny, skład:** Marcin Kasperek

# Spis treści

<b>6</b>	<b>I. WPROWADZENIE</b>
<b>7</b>	<b>Sposoby rozumienia edukacji kulturalnej</b>
<b>12</b>	<b>Kompetencje do prowadzenia edukacji kulturalnej</b>
<b>14</b>	<b>II. CELE, PROBLEMATYKA I METODY BADAŃ, DOBÓR PRÓBY</b>
<b>15</b>	<b>Cele badań</b>
<b>16</b>	<b>Problematyka badawcza</b>
<b>18</b>	<b>Metody badań</b>
<b>19</b>	<b>Dobór próby</b>
<b>20</b>	<b>III. KADRA REALIZATORÓW EDUKACJI KULTURALNEJ I JEJ KOMPETENCJE</b>
<b>21</b>	<b>Analiza wyników badań ankietowych</b>
<b>23</b>	<b>Kadra realizująca edukację kulturalną w instytucjach kultury</b>
<b>23</b>	Formalne kwalifikacje kadry realizującej edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury
<b>26</b>	Charakterystyka form i specyfiki oferty kulturalnej w publicznych instytucjach kultury
<b>32</b>	Rozumienie edukacji kulturalnej oraz ocena jej form i skuteczności przez osoby realizujące i koordynujące edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury
<b>42</b>	Kompetencje kadry prowadzącej edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury w województwie śląskim
<b>48</b>	Współpraca w ramach prowadzenia edukacji kulturalnej instytucji kultury z osobami związanymi z instytucjami oświatowymi oraz osobami związanymi w inny sposób z działalnością kulturalną

54	Stosunek osób realizujących edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury do uzyskiwania kompetencji
58	<b>Kadra realizująca edukację kulturalną w instytucjach oświatowych</b>
58	Formalne kwalifikacje kadry realizującej edukację kulturalną w placówkach oświaty
61	Charakterystyka form i specyfiki oferty kulturalnej w placówkach oświaty
72	Rozumienie edukacji kulturalnej, ocena jej form i skuteczności przez osoby realizujące i koordynujące edukację kulturalną w placówkach oświatowych
81	Kompetencje kadry prowadzącej edukację kulturalną w instytucjach oświatowych w województwie śląskim
86	Współpraca placówek oświaty w ramach prowadzenia edukacji kulturalnej z osobami związanymi z instytucjami kultury oraz osobami związanymi w inny sposób z działalnością kulturalną
90	Stosunek osób realizujących edukację kulturalną w publicznych instytucjach oświatowych do uzyskiwania kompetencji
94	<b>Postulaty pracowników instytucji kultury w zakresie realizacji edukacji kulturalnej</b>
97	<b>Postulaty pracowników placówek oświaty w zakresie realizacji edukacji kulturalnej</b>
99	<b>Podsumowanie – obraz realizatora edukacji kulturalnej</b>
99	Charakterystyka demograficzna
99	Rozumienie edukacji kulturalnej
100	Formalne kwalifikacje i kompetencje kadry realizującej edukację kulturalną
102	Motywacje do realizacji edukacji kulturalnej
102	Współpraca z innymi instytucjami
103	Stosunek do zdobywania i zwiększania kompetencji
104	<b>IV. EDUKACJA KULTURALNA W DOKUMENTACH INSTYTUCJI KULTURY I OŚWIATY</b>
105	<b>Edukacja kulturalna w dokumentach instytucji kultury</b>
109	<b>Edukacja kulturalna w dokumentach instytucji oświatowych</b>

<b>112</b>	<b>V. EDUKACJA KULTURALNA I KOMPETENCJE REALIZUJĄCEJ JĄ KADRY W INSTYTUCJACH KULTURY. WYWIADY Z DYREKTORAMI INSTYTUCJI KULTURY</b>
<b>114</b>	Sposób podejścia do edukacji kulturalnej
<b>117</b>	Rozumienie edukacji kulturalnej
<b>121</b>	Formy realizacji edukacji kulturalnej
<b>123</b>	Kompetencje realizatorów edukacji kulturalnej i ich doskonalenie
<b>125</b>	Postulaty dotyczące doskonalenia kompetencji
<b>127</b>	Wnioski
<b>131</b>	<b>VI. EDUKACJA KULTURALNA I KOMPETENCJE REALIZUJĄCEJ JĄ KADRY W INSTYTUCJACH OŚWIATOWYCH. WYWIADY Z DYREKTORAMI INSTYTUCJI OŚWIATOWYCH</b>
<b>133</b>	Rozumienie edukacji kulturalnej
<b>139</b>	Formy realizacji edukacji kulturalnej
<b>142</b>	Kompetencje realizatorów edukacji kulturalnej
<b>147</b>	Doskonalenie kompetencji
<b>150</b>	Wnioski
<b>151</b>	<b>VII. WNIOSKI OGÓLNE I REKOMENDACJE</b>
<b>152</b>	Wnioski
<b>156</b>	Rekomendacje
<b>158</b>	Zakończenie

I.

# WPROWADZENIE



# Sposoby rozumienia edukacji kulturalnej

Jednym z głównych obszarów programowego wprowadzania kultury do edukacji i edukacji – do kultury jest *edukacja kulturalna*. Od lat 80. XX w. tak określana dziedzina edukacji pojawiła się jako temat międzynarodowych debat organizowanych pod auspicjami UNESCO, Rady Europy, natomiast w Polsce – władz oświatowych i resortu kultury. W Polsce również podjęto intensywne prace nad wzmocnieniem edukacji kulturalnej.<sup>1</sup> Jednak w końcu lat 90., na skutek zmian wprowadzonych w oświacie, znacznie ograniczono liczbę godzin przeznaczonych w szkołach na przedmioty artystyczne – plastykę i muzykę. Powrót do szerszej obecności edukacji kulturalnej w szkole nastąpił jako efekt pojawienia się w 2006 r. wśród 8 europejskich *kompetencji kluczowych* kompetencji określonej jako „**świadomość i ekspresja kulturowa**, co obejmuje docenianie znaczenia twórczego wyrażania idei, doświadczeń i emocji za pośrednictwem szeregu środków wyrazu (muzyki, sztuk teatralnych, literatury i sztuk wizualnych)”.<sup>2</sup> Interpretacja tej kompetencji zawarta została w dokumencie Europejskie Ramy Odniesienia wprowadzonym w roku 2007. Opis treści tak określonej kompetencji wyznacza szeroki zakres: obejmuje wiedzę o kulturze i kulturach, znajomość dziedzictwa kulturowego własnej i innych kultur, ich rozumienie, znajomość dzieł kultury – w tym popularnej. Umiejętności dotyczą zarówno wrażliwego odbioru, jak i twórczej ekspresji – tak artystycznej, jak kulturalnej (działalność kulturalna), postaw zakorzenionych we własnej tożsamości kulturowej i otwartych na inne kultury, ich wartości i dorobek a równocześnie postaw zakładających krytyczne odbieranie i ocenianie kultury.

---

1 Pierwsze porozumienie między resortami oświaty i kultury dotyczące współpracy w realizacji edukacji kulturalnej, głównie w ramach szkolnych przedmiotów artystycznych, zostało podpisane w latach 90. ub. wieku, ale w wyniku zmian w oświacie pozostało „na papierze”.

2 *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie Ramy odniesienia*. Załącznik do zalecenia PE i Rady z dn.18.12. 2006 ws kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. Dz.Urzędowy UE 30.12.2006/L 394.

W Polsce w roku 2008 zostało podpisane porozumienie resortów Edukacji Narodowej i Kultury i Dziedzictwa Narodowego dotyczące współpracy w zakresie edukacji kulturalnej.<sup>3</sup> Edukacja kulturalna została więc wyraźnie zinterpretowana jako przestrzeń do kształcenia wspomnianej *kompetencji kluczowej*. Porozumienie dotyczyło głównie zwiększenia na poszczególnych etapach kształcenia liczby godzin przeznaczonych na przedmioty plastyka i muzyka, przedmioty związane z wiedzą o kulturze oraz na inne zajęcia związane z różnymi dziedzinami sztuki, także współpracy instytucji z obszaru działania obu resortów. Zmiany te postanowiono implementować zgodnie z harmonogramem wprowadzania reformy szkolnictwa w zakresie wdrażania nowej Podstawy programowej kształcenia ogólnego (I etap – kształcenie początkowe – do roku 2012).<sup>4</sup>

Kongres Kultury Polskiej zorganizowany w Krakowie w 2009 roku uznał edukację kulturalną za ważny postulat oraz tę dziedzinę współczesnej edukacji, która wymaga pilnego podjęcia i konsekwentnej realizacji przez instytucje i środowiska związane z kulturą i oświatą. Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego uruchomiło szereg ciekawych programów edukacyjnych, głównie w zakresie stwarzania warunków i wspierania edukacji plastycznej, muzycznej, filmowej i teatralnej.

Po Kongresie ogólnopolskim, zainspirowane tym programem poszczególne regiony organizowały, i nadal organizują, debaty analizujące sytuację i potrzeby kultury (w tym edukacji kulturalnej) na własnym terenie. Dużym przedsięwzięciem w tym zakresie był Kongres Kultury Województwa Śląskiego, który odbył się w 2010 r. w Katowicach. Pokazał niezwykle bogaty dorobek śląskich instytucji kultury i plany świadczące o rozmachu w myśleniu o kulturze i działaniu w tej sferze. Zwrócił też uwagę na potrzebę edukacji kulturalnej, która przygotowywałaby aktywnych i kompetentnych odbiorców coraz szerszej i ciekawszej śląskiej oferty kulturalnej.

Wydawałoby się więc, że w ostatnich latach powstały warunki sprzyjające intensywnej realizacji idei edukacji kulturalnej społeczeństwa w skali krajowej i lokalnej.

---

3 Przyjęte w tym dokumencie rozumienie edukacji kulturalnej omawia Barbara Fatyga w *Raporcie o edukacji kulturalnej przygotowanym* na Kongres Kultury Polskiej.

4 Porozumienie Ministerstw Edukacji Narodowej i Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie realizacji edukacji kulturalnej, podpisane w marcu 2008 r.



Podstawą efektywnej i satysfakcjonującej edukacji kulturalnej jest zrozumienie jej sensu i zakresu, szczególnie że w literaturze przedmiotu i pedagogicznym dyskursie funkcjonują różne sposoby rozumienia tego pojęcia. Wśród nich najczęściej przyjmowane są następujące znaczenia i ich kombinacje:

- » edukacja kulturalna jako przygotowanie do aktywnego, rozumiejącego uczestnictwa w kulturze, pojmowanej jako kultura symboliczna (głównie w zakresie sztuki i nauki);<sup>5</sup>
- » edukacja kulturalna jako przygotowanie do kompetentnego odbioru sztuki oraz twórczego działania (głównie środkami artystycznymi i paraartystycznymi);<sup>6</sup>
- » edukacja kulturalna jako wprowadzanie w dziedzictwo kulturowe własnego regionu;<sup>7</sup>
- » edukacja kulturalna jako przygotowanie do aktywnego, podmiotowego udziału w kulturze współczesnej, bez rozdzielania w jej ramach kultury wysokiej i kultury popularnej, z naciskiem na tę ostatnią;<sup>8</sup>
- » edukacja kulturalna jako przekaz wartości kulturowych, zmierzający do wspierania rozwoju jednostkowego i społecznego (szczegółowa treść tej interpretacji zależy od przyjmowanej koncepcji człowieka i jego społecznego funkcjonowania).<sup>9</sup>

---

5 Por. m.in. prace Dzierżymira Jankowskiego.

6 Por. teksty zgromadzone w opracowaniu *Standardy edukacji kulturalnej*. Materiały do konsultacji środowiskowych. Warszawa 2008, Fundacja Polskiej Rady Muzycznej. Teksty dotyczą edukacji filmowej i teatralnej, wizualnej i muzycznej.

7 Rozumienie funkcjonujące w oświatowych dokumentach europejskich zestawiających *edukację artystyczną* (szkolne zajęcia artystyczne i twórcze w szkołach powszechnych) i *edukację kulturalną* (szkolne przedmioty o tematyce kulturalnej, obejmującej wprowadzanie w własne narodowe dziedzictwo kulturowe dziedzictwo europejskie i światowe – jako poznawanie różnorodności kulturowej). Por. raport EURYDICE Edukacja artystyczna i kulturalna w szkołach Europy z 2009 r. [www.eurydice.org/pl/files/PL-edukacja\\_artystyczna](http://www.eurydice.org/pl/files/PL-edukacja_artystyczna), data dostępu 10.10.2012

8 Por. teksty Witolda Jakubowskiego, Zbyszko Melosika. Więcej na temat edukacji kulturalnej rozumianej tradycyjnie (w świetle wartości i kultury wysokiej) oraz nietradycyjnie pisze Sylwia Słowińska w książce Józefa Karguła *Upowszechnianie – animacja – komercjalizacja kultury*. PWN Warszawa 2012.

9 Por. teksty Katarzyny Olbrycht proponującej koncepcję edukacji kulturalnej budowaną na personalistycznej koncepcji człowieka i wartości kulturowych, np. *Aksjologiczny sens upowszechniania kultury i edukacji*

Rozumienie edukacji kulturalnej od roku 1992 r. jest uzupełnione zakresowo programem wypracowanym w ramach UNESCO. Określono w nim główne dziedziny działań, jakie powinna objąć edukacja kulturalna. Są to: wprowadzenie do wiedzy i oceny dziedzictwa kulturowego i uczestnictwa we współczesnym życiu kulturalnym, zaangażowanie w procesy upowszechniania kultury, uwrażliwienie na równoważną godność kultur i podstawową więź łączącą dziedzictwo ze współczesnością, edukacja estetyczna i artystyczna, kształcenie do wartości moralnych i obywatelskich, przygotowanie do krytycznego korzystania z masowych środków przekazu, kształcenie interkulturalne i wielokulturalne.<sup>10</sup>

Za interpretację edukacji kulturalnej przyjmowaną w ramach polskiej polityki kulturalnej i oświatowej można przyjąć rozumienie zawarte w oficjalnych dokumentach resortu kultury oraz w nowej *Podstawie programowej kształcenia ogólnego*. Wypowiedź Ministra na Kongresie Kultury Polskiej pozwala uznać, iż opowiada się on za szerokim rozumieniem tej dziedziny edukacji, zgodnym z międzynarodowymi postulatami i przyjętą w Europie jako kompetencją kluczową związaną z kulturą. Przyjętą wykładnię streszcza opublikowany we wrześniu materiał dotyczący edukacji kulturalnej w reformującej się szkole. Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego napisał w nim: „Kształcenie świadomych odbiorców kultury, rozwijanie twórczych pasji najmłodszych uczniów, przywrócenie do szkół lekcji plastyki i muzyki w rozszerzonym zakresie, to najważniejsze cele jakie stawia sobie Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego przy okazji wprowadzanej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej nowej podstawy programowej w szkolnictwie powszechnym. (...) Przywrócenie rozszerzonej edukacji kulturalnej w szkołach podstawowych oraz gimnazjach to jeden z priorytetów Ministerstwa. Obecność kultury w szkolnictwie powszechnym ma znaczący wpływ na rozwój wyobraźni oraz wyzwolenie w dzieciach potrzeby tworzenia, zmysłu inicjatywy. Lekcje plastyki i muzyki mają za zadanie uwrażliwiać najmłodszych na sztukę oraz kształtować świadomych odbiorców kultury, zdolnych do krytycznej refleksji.”<sup>11</sup>

---

*kulturalnej*. W: K. Olbrycht, E. Konieczna, J. Skutnik (red.): *Upowszechnianie kultury – wyzwaniem dla edukacji kulturalnej*. Toruń 2008, Wydawnictwo Adam Marszałek.

10 Interpretacja wprowadzona w 1992 r. jako program UNESCO.

11 *Ministerstwo Kultury stawia na najmłodszych*. Materiał Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dn.12.09.2012, [http://www.mkidn.gov.pl/media/docs/2012/20120921\\_najmlodsi2.pdf](http://www.mkidn.gov.pl/media/docs/2012/20120921_najmlodsi2.pdf).

W świetle tych stwierdzeń **edukacja kulturalna jest edukacją kształcąca świadomych i krytycznych odbiorców kultury, ludzi aktywnych twórczo, o rozwiniętej wyobraźni, ludzi wrażliwych na sztukę.** Trzeba jednakże zauważyć, że interpretacja ta nie precyzuje na czym mają polegać oczekiwane i postulowane kompetencje, świadomość kulturalna i wrażliwość na sztukę. Dopowiedzenie treści tych celów pozostawia się ekspertom i kwalifikowanym specjalistom z instytucji oświaty i kultury.

Przyjmując, że interpretacja edukacji kulturalnej w instytucjach kultury i instytucjach oświatowych będzie oparta na ogólnych kierunkach wskazanych przez resort kultury, w praktyce realizacyjnej będzie wymagała doprecyzowania sensu zawartych w tych dokumentach sformułowań, określenia ogólnych i operacyjnych celów, zadań, doboru metod i form odpowiadających możliwościom (wewnętrznym – poziomowi kompetencji, i warunkom zewnętrznym) oraz potrzeb danego środowiska, grupy, programów adekwatnych do rodzaju i dziedziny działania.

# Kompetencje do prowadzenia edukacji kulturalnej

Głównym czynnikiem efektywności wszelkich działań, szczególnie działań edukacyjnych, jest realizująca je kadra. Jej kompetencje wyznaczają nie tylko poziom wykonania podejmowanych zadań, ale kształt ich programu i motywację uczestników. W literaturze przedmiotu kompetencje są najczęściej interpretowane jako wiedza, umiejętności i postawy. Odwołując się do przyjętej we współczesnej edukacji kategorii *kompetencji kluczowych*, oczekiwane efekty edukacji kulturalnej wymagają od prowadzącej je kadry określonej wiedzy o tejże edukacji, wiążących się z nią umiejętności oraz postaw, które sprzyjałyby aktywizowaniu uczestników podejmowanych działań, pogłębianiu świadomości roli kultury w życiu i rozwoju człowieka, budzeniu i rozwijaniu potrzeb podmiotowego, kompetentnego, aktywnego udziału w kulturze; udziału, który pozwala na pełny rozwój człowieczeństwa i podmiotowe, świadome, twórcze funkcjonowanie w świecie.

Wobec wielości możliwych sposobów rozumienia edukacji kulturalnej i jej celów, a także ogólności dokumentów określających priorytety działań w tej dziedzinie, ocena kompetencji kadry realizującej edukację kulturalną powinna przyjmować za podstawę przyjmowaną interpretację edukacji kulturalnej, wynikające z niej umiejętności potrzebne do jej realizacji oraz postawy świadomego dążenia do przyjętych w niej celów. Kadra prowadząca te działania najpierw sama powinna posiadać postulowane w dokumentach kompetencje do odbioru kultury, do aktywności twórczej, wrażliwość na sztukę. W świetle porozumienia resortów kultury i edukacji ocena ta powinna obejmować również kompetencje dotyczące nawiązywania współpracy z instytucjami z obu tych obszarów. Zgodnie z założeniami społeczeństwa obywatelskiego potrzebne są również kompetencje do współdziałania z różnymi podmiotami i środowiskami, które mogą pomóc w realizacji edukacji kulturalnej, stwarzając szersze możliwości wykorzystywania kadry oraz lokalnych warunków, a także aktywizowania społeczności lokalnej.

Biorąc pod uwagę niedookreśloną treść *edukacji kulturalnej* a tym samym konieczność samodzielności programowej osób realizujących edukację kulturalną przyjęto, że kompetencje potrzebne do realizacji tej dziedziny działań obejmują:

### **Wiedzę:**

- » kulturoznawczą (ogólną i w zakresie wybranej dziedziny/dziedzin, dotyczącą kultury dawnej i współczesnej) obejmującą wiedzę o kulturze własnej i innych kulturach;
- » wiedzę o edukacji kulturalnej (o kształceniu związanych z kulturą potrzeb, zainteresowań, aktywności kulturalnej, wrażliwej percepcji i twórczej ekspresji w różnych grupach wiekowych, środowiskach, grupach o specjalnych potrzebach);
- » elementarną wiedzę pedagogiczną, psychologiczną i socjologiczną.

### **Umiejętności:**

- » planowania i realizacji form związanych z edukacją w kulturze i kulturą w edukacji;
- » komunikacyjne;
- » planowania i realizacji pracy z osobami w różnym wieku, o różnych potrzebach rozwojowych i różnym poziomie kompetencji;
- » umiejętności związane z zarządzaniem projektami;
- » umiejętności planowania, nawiązywania i prowadzenia współpracy z różnymi podmiotami.

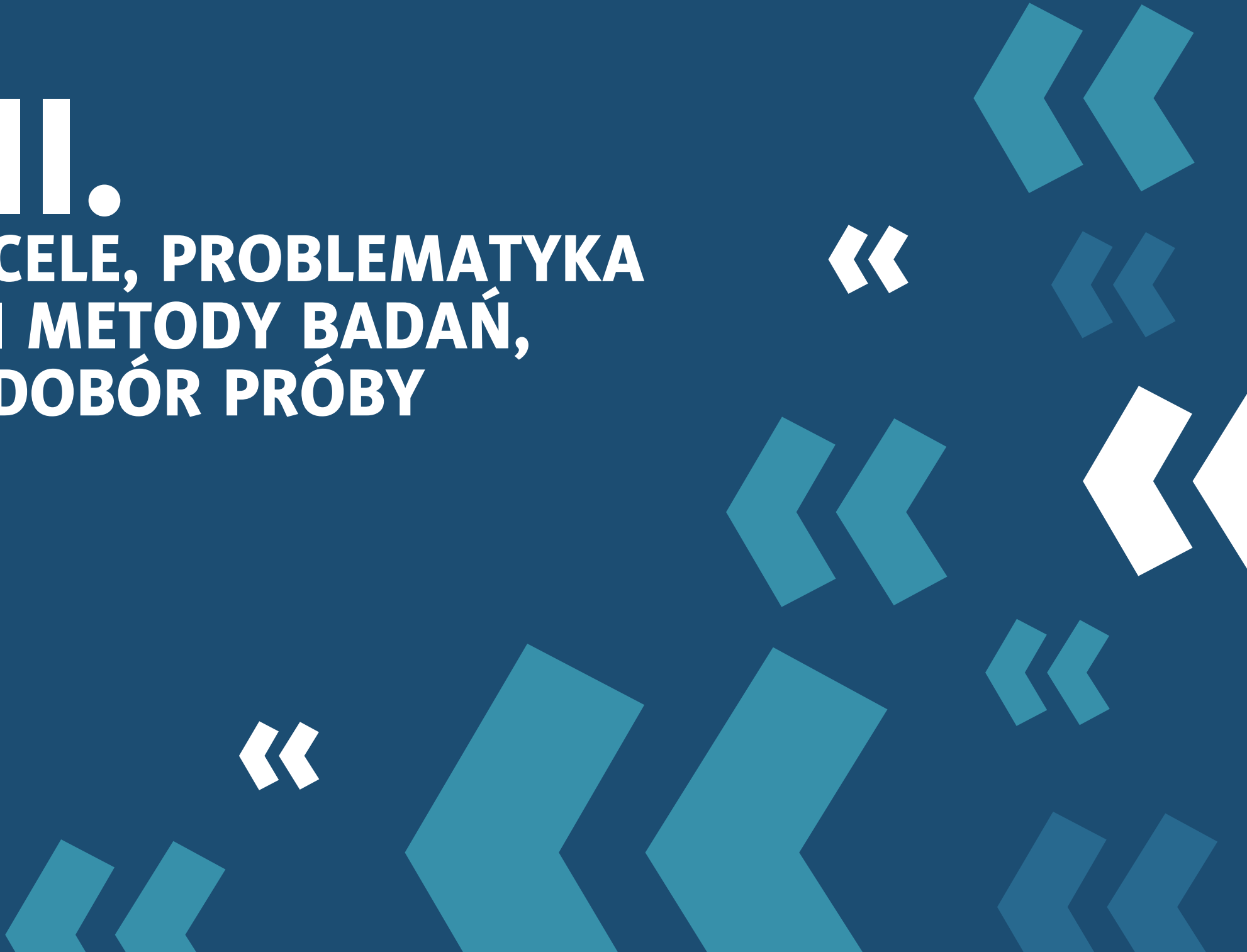
### **Postawy:**

- » pozytywnego, twórczego podejścia do edukacji kulturalnej;
- » dążenia do zwiększania własnych kompetencji w zakresie prowadzenia edukacji kulturalnej;
- » dążenia do własnego aktywnego, kompetentnego uczestnictwa w kulturze;
- » dążenia do podejmowania własnej aktywności twórczej;
- » gotowość do poszukiwania możliwości i nawiązywania współpracy z innymi podmiotami w celu tworzenia optymalnych warunków dla edukacji kulturalnej.

Wyodrębnione kompetencje nie obejmują szeroko pojętych kompetencji pedagogicznych i społecznych, w tym – moralnych i obywatelskich, zakładanych w każdej działalności edukacyjnej.

# II.

**CELE, PROBLEMATYKA  
I METODY BADAŃ,  
DOBÓR PRÓBY**



# Cele badań

Przedstawiane badania przyjęły jako cel poznanie kompetencji kadry realizującej edukację kulturalną w województwie śląskim oraz opinii o potrzebie i możliwościach doskonalenia tychże kompetencji, co stanowi podstawę sformułowania wniosków dla środowisk organizujących edukację kulturalną w województwie śląskim. Edukację kulturalną mogą prowadzić różne podmioty i środowiska o zróżnicowanym statusie formalnym i kształcie organizacyjnym. Do badań wybrano pracowników instytucji, których dotyczyło zawarte na szczeblu państwowym, a tym samym – w ramach polityki kulturalnej i oświatowej państwa, formalne porozumienie o podjęciu tej działalności i współpracy w jej zakresie, tzn. kadrę instytucji kultury i instytucji oświatowych.

Celem praktycznym było zdiagnozowanie potrzeb i postulatów kadry prowadzącej edukację kulturalną w woj. śląskim, aby wyniki i wnioski mogły być wykorzystane przez instytucje kultury i oświaty oraz samorządy lokalne.

# Problematyka badawcza

Przyjęte cele doprowadziły do sformułowania następujących problemów badawczych:

**Problem główny: Jakie są kompetencje kadry realizującej edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury oraz oświatowych w województwie śląskim, jakie są jej potrzeby i postulaty w tym zakresie?**

Ponieważ ważnym celem praktycznym badań była pomoc w programowaniu i organizacji doskonalenia kompetencji kadry edukacji kulturalnej w województwie śląskim, uznano że najważniejszą rolę w tym procesie jest podmiotowy stosunek samej kadry do tego zadania. Przyjęto więc, że wskaźnikiem kompetencji i stosunku badanych osób, realizujących edukację kulturalną, do ich doskonalenia będą: kwalifikacje formalne, ukończone formy kształcenia i odbyte szkolenia; poczucie własnej kompetencyjności; opinia tych osób o znaczeniu poszczególnych rodzajów kompetencji, przedstawiane przez nie oceny poziomu kompetencji (i stosowane kryteria) dotyczące kadry danej placówki; ich ocena możliwości i form doskonalenia kompetencji; formułowane w tym zakresie postulaty.

Główna część badań dotyczyła realizatorów edukacji kulturalnej w obu rodzajach instytucji – instytucjach kultury i oświatowych.

Dla tej części badań sformułowano następujące problemy szczegółowe:

- » Jakie zajęcia prowadzą osoby wskazane przez dyrektorów jako szczególnie wyróżniające się w zakresie prowadzenia edukacji kulturalnej?
- » Jakie kwalifikacje i ukończone formy doskonalenia posiadają realizatorzy edukacji kulturalnej w badanych placówkach?
- » Jak rozumieją edukację kulturalną osoby wskazane przez dyrektorów badanych placówek jako wzorowo realizujące edukację kulturalną oraz odpowiedzialne za ten fragment działalności lub przynajmniej koordynujące edukację kulturalną w danej placówce?
- » Czy instytucje oświatowe angażują w ramach prowadzenia edukacji kulturalnej osoby związane z instytucjami kultury lub osoby związane w inny sposób z działalnością kulturalną,



a instytucje kultury – osoby związane z instytucjami oświatowymi?

- » Jakie jest poczucie kompetencyjności badanych realizatorów edukacji kulturalnej?
- » Jaki jest stosunek badanych realizatorów edukacji kulturalnej do doskonalenia kompetencji, możliwości, form i potrzeb w tym zakresie?

Przyjęto, że zarówno dobór kadry do realizacji edukacji kulturalnej, jak jej ocena, inspirowanie i stwarzanie warunków do pogłębiania jej kompetencji stanowią zakres działania dyrektorów i osób odpowiedzialnych za edukację kulturalną w danej placówce. To ich nastawienie, sposób myślenia, kryteria oceny decydują w pierwszym rzędzie o funkcjonowaniu tej dziedziny edukacji. Ich stosunek do posiadanych i pożądaných kompetencji kadry wpływa na doskonalenie się kadry, ich nastawienie do integrowania działań środowiskowych w celu lepszego wykorzystania potencjału kadrowego do edukacji kulturalnej w środowisku lokalnym warunkuje podejmowanie takich działań. Z takiego założenia wyniknęła decyzja przeprowadzenia badań uzupełniających, które pokazałyby jakościowy kontekst funkcjonowania kadry związanej z edukacją kulturalną. Ta część badań, mająca na celu zarysowanie możliwych sposobów myślenia o edukacji kulturalnej osób kierujących placówkami kultury i oświaty, objęła następujące problemy szczegółowe:

- » jakie sposoby rozumienia edukacji kulturalnej i związanych z nią kompetencji kadry funkcjonują programowo w badanych instytucjach kultury i instytucjach oświatowych?
- » jakie rozumienie edukacji kulturalnej wynika z obowiązujących w badanych placówkach dokumentów?
- » jak rozumieją edukację kulturalną osoby zarządzające badanymi placówkami i osoby odpowiedzialne za koordynację edukacji kulturalnej?
- » jakie rozumienie edukacji kulturalnej wynika z rodzaju i charakteru zajęć zaliczanych przez osoby zarządzające placówką do edukacji kulturalnej?
- » jaki jest stosunek osób kierujących badanymi placówkami do integrowania działań w ramach realizacji edukacji kulturalnej w środowisku lokalnym ?
- » jak dyrektorzy i osoby koordynujące edukację kulturalną w instytucjach kultury rozumieją kompetencje potrzebne w tym działaniu?
- » jaki jest stosunek osób kierujących badanymi placówkami do doskonalenia kompetencji kadry realizującej edukację kulturalną?

# Metody badań

W badaniach posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, obejmującego:

- » ankietę przeznaczoną dla pracowników wskazanych przez dyrekcje placówek kultury i oświaty jako specjalistów w zakresie edukacji kulturalnej (po 2 osoby z placówki, jedna – jako osoba bardzo dobrze realizująca edukację kulturalną w danej placówce, druga – jako osoba koordynująca działania w zakresie edukacji kulturalnej),
- » wywiad kwestionariuszowy z dyrektorami i osobami odpowiedzialnymi za edukację kulturalną w wybranych publicznych instytucjach kultury oraz instytucjach oświatowych województwa śląskiego,
- » analizę dokumentacji programowej placówek wybranych do wywiadu z ich dyrektorami.

# Dobór próby

Ze względu na wstępny charakter badań zastosowano w doborze próby dobór nieprobabilistyczny, oparty na doborze kwotowym.

Do badań ankietowych wybrano 200 instytucji kultury z grup: bibliotek, domów kultury, ośrodków kultury, instytucji upowszechniania kultury, galerii i muzeów, zachowując proporcje jakie występują w populacji 1382 śląskich instytucji kultury. Podobnie wybrano 200 placówek oświatowych z grup: szkoły podstawowe, gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne, ogniska pracy pozaszkolnej, w proporcji odpowiadającej proporcjom tych grup instytucji w populacji 2300 śląskich instytucji oświatowych. W każdej placówce dyrektor wskazywał do badań ankietowych 2 osoby. W ramach wybranych placówek zastosowano więc dobór celowy ankietowanych osób, aby uniknąć badania osób jedynie okazjonalnie, doraźnie prowadzących zajęcia traktowane w placówce jako edukacja kulturalna. Taki dobór pozwalał też uznać respondentów za ekspertów tej dziedziny edukacji. Skierowano więc po 400 ankiet do pracowników instytucji kultury i do pracowników instytucji oświatowych. Z placówek kultury uzyskano 324 poprawnie wypełnione ankiety. Z instytucji oświatowych uzyskano 339 poprawnie wypełnionych ankiet.

Placówki, w których przewidziano przeprowadzenie wywiadów i analizę dokumentacji, wybrano wg kryterium doboru celowego (instytucje kultury o statusie instytucji wojewódzkich) oraz kwotowego, przy założeniu wyboru placówki z każdego z rodzajów instytucji kultury i instytucji oświatowych oraz wg wielkości środowiska (ilość mieszkańców: do 10 tys., 10-100 tys. ponad 100 tys.), w którym funkcjonują. Wybór placówek do tej części badań objął po 30 instytucji kultury i instytucji oświatowych.

*Nie we wszystkich wybranych placówkach udało się przeprowadzić wywiady, nie we wszystkich także udostępniono dokumentację.*

# III.

## KADRA REALIZATORÓW EDUKACJI KULTURALNEJ I JEJ KOMPETENCJE



# Analiza wyników badań ankietowych

Ankiety wypełniły 553 kobiety i 110 mężczyzn w wieku od 22 lat do 65 (średnia wieku udzielających odpowiedzi wyniosła 42 lata). Kobiety stanowiły 83% ankietowanych (wypada zaznaczyć, iż w przypadku instytucji kultury mężczyźni stanowili 25% udzielających odpowiedzi). Respondenci to osoby odpowiedzialne za realizację edukacji kulturalnej w wytypowanych do badań placówkach oświatowych i instytucjach kultury, wywodzące się z miejscowości różniących się liczbą mieszkańców (miejscowości do 10 tysięcy mieszkańców, miejscowości od 10 tysięcy do 100 tysięcy mieszkańców oraz miejscowości powyżej 100 tysięcy mieszkańców) i ich proporcje udziału w badaniach w poszczególnych kategoriach wyraziły się udziałami na poziomach od 29% do 38%. Dane były gromadzone w okresie od czerwca do września 2012 roku.

Wykres nr 1 »  
Rozkład procentowy respondentów  
ze względu na płeć



Program badań zakładał skierowanie kwestionariuszy ankiet do osób realizujących i koordynujących edukację kulturalną z wybranych publicznych instytucji kultury i placówek oświaty. Po analizie uzyskanych wyników okazało się, że osoby biorące udział w badaniach są zatrudnione w instytucjach kultury i placówkach oświatowych na różnych stanowiskach. Stanowiska te zostały odpowiednio skategoryzowane. W instytucjach kultury kwestionariusz ankiety wypełniły osoby zatrudnione zarówno na stanowiskach kierowniczych (dyrektorzy, wicedyrektorzy, kierownicy, naczelnicy), jak i pracownicy administracji zatrudnieni na stanowisku: inspektor, referent, specjalista (np. ds. edukacji kulturalnej, animacji kultury, organizacji imprez kulturalnych) oraz instruktorzy

(np. artystyczny, muzyczny, zajęć plastycznych, tańca, społeczno-wychowawczy). W grupie badanych byli również nauczyciele, bibliotekarze, kustosze oraz pojedyncze osoby skategoryzowane jako „inne” (aktor, adiunkt, asystent, kulturoznawca).

W placówkach oświaty kwestionariusze ankiet zostały wypełnione również przez osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych (dyrektorzy i wicedyrektorzy), jednakże udział w badaniach wzięli przede wszystkim nauczyciele różnych przedmiotów, głównie języka polskiego. Wśród respondentów byli także wychowawcy świetlicy, pedagodzy szkolni oraz bibliotekarze, zajmujący się edukacją kulturalną w danej placówce.

# 1. Kadra realizująca edukację kulturalną w instytucjach kultury

## Formalne kwalifikacje kadry realizującej edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury

Wykres nr 2 »

Formalne kwalifikacje pracowników instytucji kultury do prowadzenia edukacji kulturalnej (dane wyrażone w procentach w stosunku do ogólnej liczby badanych)



Badani pracownicy swoje formalne kwalifikacje zdobywali na różnych etapach kształcenia i w różnym trybie, co szczegółowo ilustruje tabela nr 1. Niespełna jedna dziesiąta badanych nie posiada żadnych kwalifikacji w tym zakresie, są to pracownicy administracyjni, którzy zostali wytypowani przez dyrekcję instytucji do wypełnienia ankiety. Niewiele ponad pięć procent pracowników jest w trakcie zdobywania kwalifikacji w trybie wyższych studiów zawodowych lub w trakcie warsztatów.

Tabela nr 1 »

Formalne kwalifikacje pracowników instytucji kultury do prowadzenia edukacji kulturalnej oraz tryb ich uzyskania (dane wyrażone w procentach przypadków)

	zdo- byte na kursach	na studiach wyższych zawodowych	na studiach wyższych magisterskich	na studiach podyplomowych	na warsztatach	na stażu	inne	Liczba przypadków (max. 324)
kwalfikacje instruktorskie	<b>67,57%</b>	5,41%	14,41%	9,91%	<b>36,94%</b>	3,60%	6,31%	<b>111</b>
wykształcenie artystyczne	14,89%	6,38%	<b>37,23%</b>	15,96%	15,96%	4,26%	22,34%	<b>94</b>
wykształcenie kulturoznawcze	6,35%	<b>15,87%</b>	<b>66,67%</b>	22,22%	1,59%	7,94%	6,35%	<b>63</b>
kwalfikacje do nauczania przedmiotów artystycznych	8,16%	8,16%	<b>61,22%</b>	12,24%	14,29%	0,00%	8,16%	<b>49</b>
kwalfikacje do nauczania wiedzy o kulturze	7,41%	14,81%	<b>53,70%</b>	31,48%	3,70%	1,85%	5,56%	<b>54</b>
kwalfikacje do nauczania j. polskiego	0,00%	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>	6,67%	0,00%	0,00%	0,00%	<b>30</b>
kwalfikacje do nauczania innego przedmiotu	4,44%	<b>26,67%</b>	<b>48,89%</b>	<b>22,22%</b>	0,00%	6,67%	11,11%	<b>45</b>
inne kwalfikacje do prowadzenia edukacji kulturalnej	<b>39,68%</b>	12,70%	30,16%	9,52%	22,22%	7,94%	6,35%	<b>63</b>
kurs pedagogiczny	<b>38,98%</b>	11,86%	<b>42,37%</b>	7,63%	4,24%	0,00%	1,69%	<b>118</b>
nie posiadam kwalfikacji	<b>39,29%</b>	7,14%	17,86%	7,14%	7,14%	7,14%	57,14%	<b>28</b>
jestem w trakcie zdobywania kwalfikacji	17,65%	<b>41,18%</b>	17,65%	11,76%	<b>29,41%</b>	0,00%	0,00%	<b>17</b>

Największa grupa spośród badanych osób zatrudnionych w instytucjach kultury, bo ponad jedna trzecia, posiada uprawnienia pedagogiczne oraz kwalifikacje instruktorskie do prowadzenia edukacji kulturalnej. Kwalifikacje instruktorskie najczęściej zostały uzyskane na kursach, i to właśnie one, obok kwalifikacji kulturoznawczych i kwalifikacji do nauczania przedmiotów artystycznych zdobytych na studiach wyższych magisterskich, stanowią dominujący typ kwalifikacji w tej grupie badanych. Kwalifikacje do prowadzenia zajęć z zakresu wiedzy o kulturze respondenci w największej liczbie uzyskali na studiach magisterskich i podyplomowych; kwalifikacje do



nauczania języka polskiego na studiach magisterskich oraz wyższych studiach zawodowych, inne natomiast kwalifikacje do prowadzenia edukacji kulturalnej zdobyli na kursach. Kurs pedagogiczny pracownicy instytucji kultury odbyli najczęściej na studiach wyższych magisterskich lub na kursach.

Tabela nr 2 »

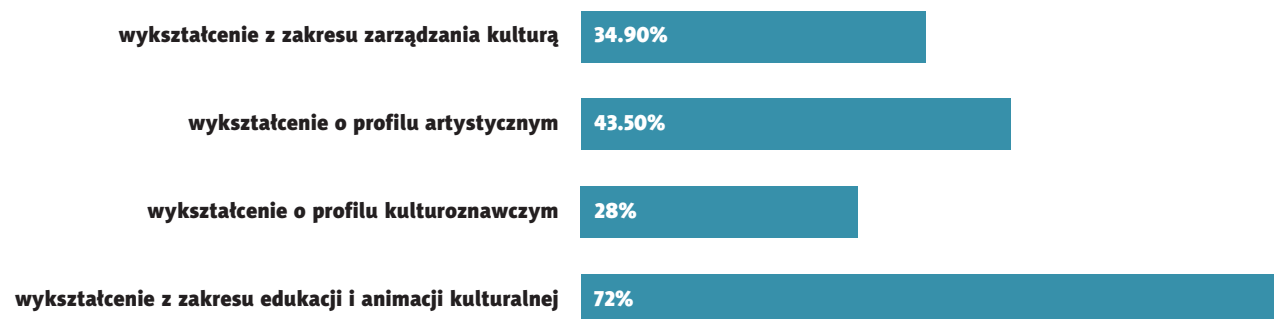
Tryb uzyskania kwalifikacji zawodowych przez pracowników instytucji kultury (dane wyrażone liczbą wskazań)

Wykształcenie	Związane z edukacją i animacją kulturalną	Związane z zarządzaniem kulturą	O profilu kulturoznawczym	O profilu artystycznym	Inne
szkoła średnia:	7	0	10	36	40
szkoła policealna:	18	0	4	10	28
studia wyższe zawodowe:	31	0	7	3	10
studia wyższe magisterskie:	<b>76</b>	<b>26</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>35</b>
studia podyplomowe:	26	39	19	17	14
szkolenia:	<b>58</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>21</b>
staże:	10	3	3	3	1
inne:	9	2	3	8	5

Z uzyskanych danych liczbowych (tabela nr 2), istotnych ze względu na wskazania respondentów, które obejmują niejednorodny poziom wykształcenia, wynika że około trzy czwarte badanych pracowników instytucji kultury deklaruje uzyskanie na różnych etapach edukacji kompetencji zawodowych związanych z edukacją i animacją kultury. Największa liczba badanych (23%) uzyskała te kompetencje na studiach wyższych magisterskich, następną (18%) w trakcie szkoleń w tym zakresie.

Wykres nr 3 »

Rodzaj wykształcenia badanych pracowników instytucji kultury



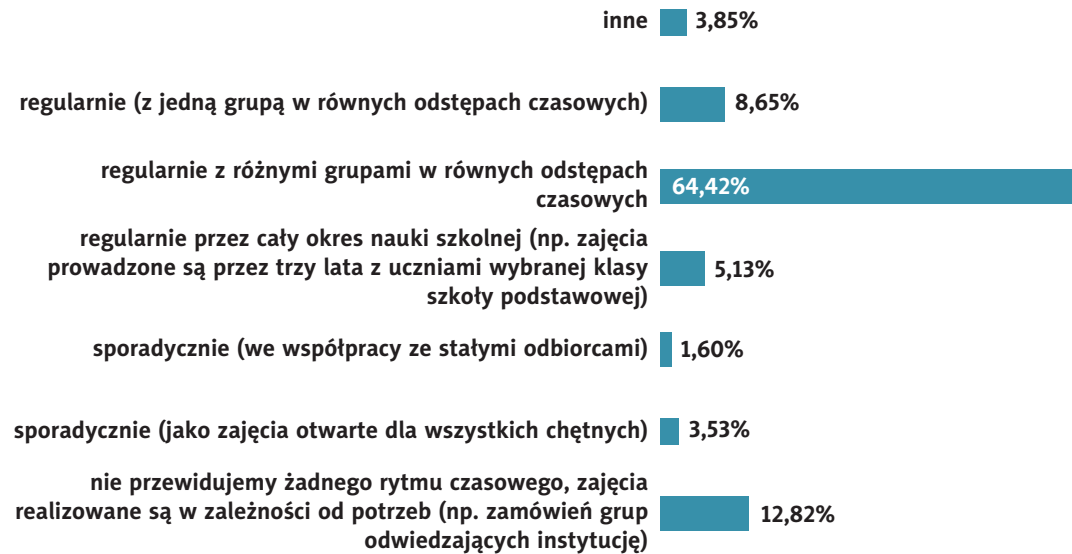
Z uzyskanych deklaracji pracowników instytucji kultury wynika, że prawie trzy czwarte badanych uzyskało na jednym z etapów edukacji wykształcenie w zakresie edukacji i animacji kulturalnej, prawie połowa dysponuje wykształceniem o profilu artystycznym, jedna trzecia posiada wykształcenie z zakresu zarządzania kulturą, a niespełna jedna trzecia badanych deklaruje posiadanie wykształcenia o profilu kulturoznawczym – co ilustruje wykres nr 3.

### Charakterystyka form i specyfiki oferty kulturalnej w publicznych instytucjach kultury

Profil i charakter zajęć edukacji kulturalnej proponowanych w objętych badaniami instytucjach kultury w świetle uzyskanych w badaniu deklaracji zależy przede wszystkim od typu instytucji kultury, jak również od formalnych kwalifikacji i kompetencji zatrudnionej kadry. W badaniach wzięli udział pracownicy domów kultury, bibliotek, muzeów, teatrów, galerii oraz ognisk pracy pozaszkolnej. W każdej z tych instytucji proponuje się ofertę zróżnicowaną ze względu na specyfikę instytucji, częstotliwość odbywania się zajęć oraz grupę odbiorców, do której są one adresowane.

Wykres nr 4 »

Częstotliwość zajęć w ramach edukacji kulturalnej (deklaracje pracowników instytucji kultury)



Zajęcia w ramach edukacji kulturalnej odbywają się z różną częstotliwością, ale ponad połowa respondentów deklaruje regularne zajęcia z różnymi grupami w różnych odstępach czasowych. Według deklaracji ponad trzech czwartych badanych zajęcia z taką właśnie częstotliwością najczęściej mają miejsce w domach kultury i ogniskach pracy pozaszkolnej, najrzadziej natomiast w muzeach.

Okolo jedna dziesiąta badanej grupy deklaruje, że w ich instytucjach nie przewiduje się żadnego rytmu czasowego zajęć, które realizowane są w zależności od potrzeb. Taki sposób realizacji zajęć w ramach edukacji kulturalnej najczęściej deklarują pracownicy bibliotek. Regularnie z jedną grupą w równych odstępach czasowych zajęcia odbywają się w niespełna jednej dziesiątej badanych instytucji.

Tabela nr 3 »  
Zajęcia związane z edukacją kulturalną  
prowadzone w instytucjach kultury

1	plastyczne – różne techniki	<b>84,66%</b>
2	teatralne	<b>56,23%</b>
3	dziedzictwo kulturowe własnego regionu	<b>46,01%</b>
4	muzyczne – instrumentalne	<b>45,69%</b>
5	muzyczne – wokalne (zespoły, chóry)	<b>43,45%</b>
6	muzyczno-ruchowe	<b>43,13%</b>
7	zajęcia twórcze z różnych dziedzin	42,17%
8	literackie	41,53%
9	zespół tańca współczesnego	37,06%
10	muzyczne – zespół instrumentalno-wokalny	33,23%
11	recytatorskie	31,95%
12	fotograficzne	27,16%
13	plastyczne – ceramiczne	25,56%
14	zespół ludowy	25,56%
15	zespół tańca towarzyskiego	23,32%
16	zajęcia z multimediami	21,73%
17	filmowe	21,41%
18	dziedzictwo kulturowe różnych regionów	21,41%
19	kluby naukowo-dyskusyjne	21,09%
20	kabaretowe	17,89%
21	inne	9,58%
22	plastyczne związane z architekturą	6,71%

Według deklaracji wszystkich objętych badaniami pracowników instytucji kultury, najczęściej prowadzi się w ich placówce zajęcia plastyczne, teatralne, z zakresu dziedzictwa kulturowego własnego regionu oraz muzyczno-wokalne i muzyczno-ruchowe, co szczegółowo pokazuje tabela nr 3.

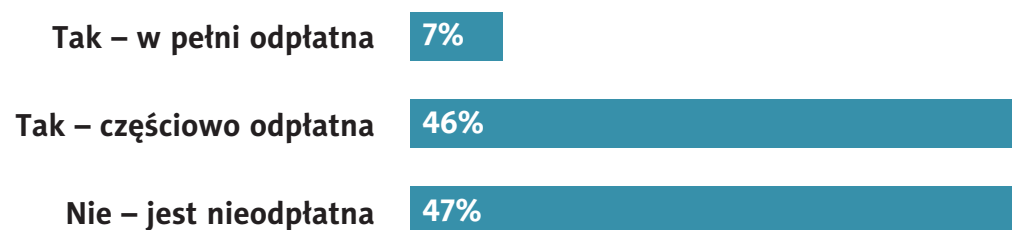
Tabela nr 4 »  
 Formy zajęć prowadzonych przez  
 uczestniczących w badaniu  
 pracowników instytucji kultury

Częstotliwość/form	Kilka razy w tygodniu	Raz w tygodniu	Charakter dyskusyjno-teoretyczny	Charakter praktyczno-warsztatowy	Nie występuje
Profil tematyczny					
teatralne	<b>8,86%</b>	<b>10,49%</b>	<b>2,47%</b>	<b>16,67%</b>	80,86%
recytatorskie	1,23%	5,25%	1,23%	5,25%	93,52%
kabaretowe	0,31%	4,01%	0,62%	3,70%	95,68%
plastyczne ceramiczne	3,70%	2,16%	0,62%	5,25%	94,14%
plastyczne – różne techniki	<b>20,68%</b>	<b>17,59%</b>	<b>0,00%</b>	<b>38,27%</b>	61,73%
plastyczne – związane z architekturą	0,62%	2,78%	0,00%	3,40%	96,60%
literackie	<b>6,17%</b>	<b>16,37%</b>	<b>16,67%</b>	<b>5,86%</b>	77,47%
filmowe	2,16%	7,10%	4,32%	4,94%	90,74%
fotograficzne	3,09%	4,94%	0,93%	7,10%	91,98%
muzyczne – instrumentalne	<b>4,94%</b>	<b>4,01%</b>	<b>0,31%</b>	<b>8,64%</b>	91,05%
muzyczne – zespół instrumentalno-wokalny	1,85%	1,54%	0,00%	3,40%	96,60%
muzyczno wokalne (zespoły, chóry)	2,78%	3,40%	0,93%	5,25%	93,83%
muzyczno-ruchowe	<b>8,95%</b>	<b>7,27%</b>	<b>0,62%</b>	<b>16,05%</b>	83,33%
zespół ludowy	3,40%	1,54%	0,31%	4,63%	95,06%
zespół tańca współczesnego	6,17%	0,93%	0,00%	7,10%	92,90%
zespół tańca towarzyskiego	2,16%	0,00%	0,00%	2,16%	97,84%
zajęcia twórcze z różnych dziedzin	3,70%	<b>12,04%</b>	<b>7,72%</b>	<b>8,02%</b>	84,26%
zajęcia z multimediiów	3,09%	8,02%	2,47%	8,64%	88,89%
dziedzictwo kulturowe własnego regionu	4,01%	<b>17,90%</b>	<b>16,67%</b>	<b>5,25%</b>	78,09%
dziedzictwo kulturowe różnych regionów	2,78%	8,02%	8,02%	2,78%	89,20%
inne	4,94%	7,72%	6,67%	5,86%	87,35%

Pracownicy instytucji kultury najczęściej prowadzą zajęcia plastyczne (różne techniki) o charakterze praktyczno-warsztatowym, które odbywają się kilka razy w tygodniu i są przeznaczone dla różnych grup. Prowadzenie tego typu zajęć kilka razy w tygodniu na poziomie przewyższającym przeciętne wskazania deklarują głównie pracownicy OPP i domów kultury. Zajęcia teatralne, odbywające się raz w tygodniu, prowadzą przede wszystkim pracownicy domów kultury i teatrów. Na podstawie kolejnych wskazań można wnioskować, że poza zajęciami plastycznymi i teatralnymi, odbywające się raz w tygodniu, zajęcia z zakresu dziedzictwa kulturowego własnego regionu (realizują je głównie pracownicy bibliotek, domów kultury i muzeów), literackie zajęcia twórcze z różnych dziedzin (pracownicy bibliotek i domów kultury), oraz muzyczno-ruchowe (pracownicy domów kultury, OPP) są najczęściej realizowanymi przez osoby zatrudnione w instytucjach kultury formami zajęć edukacyjnych. Większość zajęć ma charakter praktyczno-warsztatowy, natomiast zajęcia z zakresu dziedzictwa kulturowego własnego regionu oraz literackie są wskazywane jako formy dyskusyjno-teoretyczne. Nieliczni respondenci deklaruowali realizację zajęć muzycznych zarówno instrumentalnych, jak i instrumentalno-wokalnych oraz wokalnych. Zajęcia plastyczne związane z architekturą oraz zajęcia ceramiczne były wymieniane stosunkowo rzadko. Zajęcia filmowe, fotograficzne czy multimedialne także należą do grupy mającej niski poziom wskazań, co ukazuje tabela nr 4.

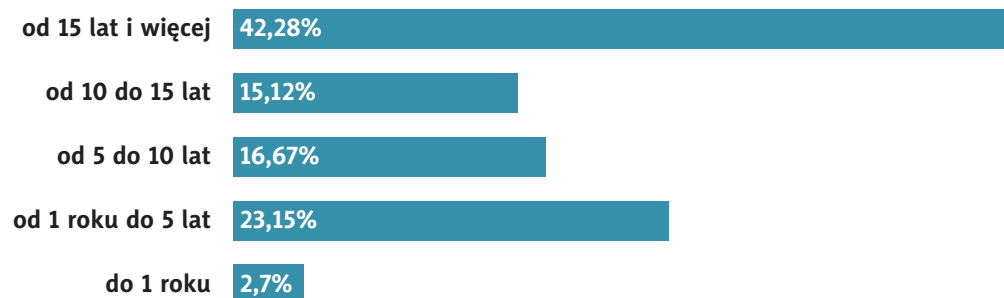
Wykres nr 5 »

Odpłatność za korzystanie z oferty w zakresie edukacji kulturalnej w badanych instytucjach kultury



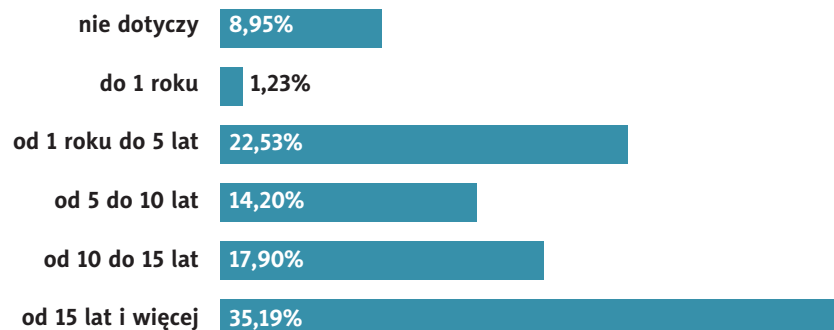
Zajęcia w ramach edukacji kulturalnej proponowane w instytucjach kultury są zazwyczaj częściowo odpłatne lub nieodpłatne, zaledwie 7% objętych badaniami instytucji oferuje wyłącznie odpłatne zajęcia.

Wykres nr 6 »  
Okres zatrudnienia badanych pracowników w instytucji kultury



Prawie połowę respondentów stanowili pracownicy z długim stażem pracy, bo zatrudnieni w instytucji kultury ponad piętnaście lat, niespełna jedna czwarta respondentów zaznaczyła swój okres pracy w instytucji w przedziale od jednego roku do pięciu lat. Osoby ze średnim stażem pracy zatrudnione od pięciu do dziesięciu lat i od dziesięciu do piętnastu lat, stanowią łącznie jedną trzecią badanych. Najmniejsza grupa spośród badanych to osoby zatrudnione w danej instytucji poniżej jednego roku.

Wykres nr 7 »  
Okres zatrudnienia pracowników instytucji kultury na stanowisku związanym z edukacją kulturalną



Okres zatrudnienia pracowników instytucji kultury uczestniczących w badaniu na stanowisku związanym z edukacją kulturalną był zróżnicowany. Najliczniejsza grupa, stanowiąca ponad jedną trzecią badanych, wykonuje tę pracę ponad piętnaście lat. W przedziale zatrudnienia obejmującym od pięciu do piętnastu lat edukacją kulturalną zajmuje się w sumie jedna trzecia badanych. Jedna czwarta badanych deklaruje swe zaangażowanie w edukację kulturalną w okresie od jednego roku do pięciu lat. Najmniejszą grupę stanowią pracownicy z najkrótszym stażem pracy – poniżej jednego roku, natomiast niespełna jedna dziesiąta respondentów nie jest z edukacją kulturalną związana. Jak wynika z rozkładu stanowisk są to zazwyczaj pracownicy administracyjni (inspektorzy, referenci, specjaliści) bądź kadra kierownicza (dyrektorzy, wicedyrektorzy, kierownicy).

Tabela nr 5 »  
Zakres obowiązków pracowników instytucji kultury w związku z realizacją edukacji kulturalnej (dane wyrażone w procentach przypadków)

Zakres obowiązków	Liczba przypadków wskazań	obowiązki wykonywane samodzielnie	obowiązki wykonywane z innymi pracownikami z instytucji	obowiązki wykonywane z innymi pracownikami spoza instytucji
<b>udział w projektowaniu programu działalności instytucji</b>	<b>211</b>	<b>32,23%</b>	<b>59,72%</b>	<b>8,06%</b>
<b>projektowanie działań w zakresie ed. kult. instytucji</b>	<b>173</b>	<b>23,70%</b>	<b>72,25%</b>	<b>4,05%</b>
<b>realizacja zajęć w zakresie ed. kult. w ramach działalności instytucji</b>	<b>225</b>	<b>41,33%</b>	<b>52,44%</b>	<b>6,22%</b>
komunikacja i <i>public relations</i> na potrzeby organizacji i realizacji zajęć w zakresie ed. kult.	125	26,40%	72,00%	1,60%
przygotowanie narzędzi, materiałów i miejsc do działalności w zakresie ed. kult.	190	51,05%	46,32%	2,63%
przygotowanie narzędzi, materiałów do działalności e-learningowej w zakresie ed. kult.	51	39,22%	54,90%	5,88%
zdobywanie środków na działalność realizowaną w zakresie ed. kult.	124	28,23%	63,71%	8,06%
<b>pozyskiwanie partnerów do realizacji zajęć w zakresie ed. kult.</b>	<b>175</b>	<b>38,29%</b>	<b>56,00%</b>	<b>5,71%</b>
szkolenie stażystów, studentów i innych osób realizujących zajęcia w zakresie ed. kult. w instytucji	94	27,66%	69,15%	3,19%

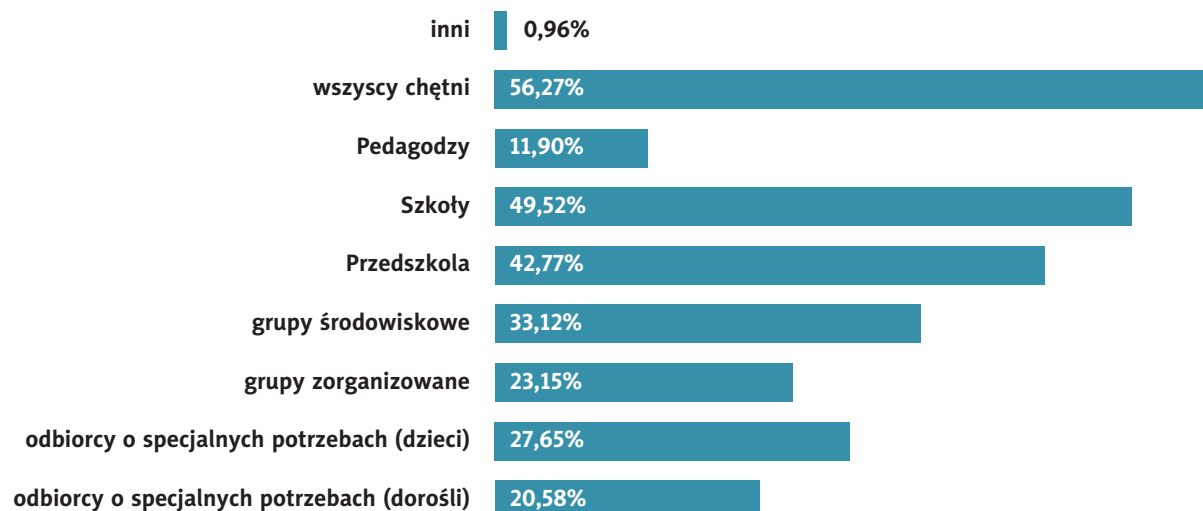


przygotowanie i realizacja ewaluacji zajęć w zakresie ed. kult.	131	45,04%	53,44%	1,53%
samodzielne działania i projekty dokształcające w zakresie ed. kult.	100	66,00%	30,00%	4,00%
inne	13	54%	46%	0,00%

Zatrudnieni w instytucjach kultury pracownicy delegowani do wypełnienia ankiety deklarowali zakres wykonywanych obowiązków w kilku wskazanych kategoriach. Dane w tabeli nr 5 podane są w procentach uzyskanych w badaniu przypadków. Największa grupa osób (około trzech czwartych) zajmuje się projektowaniem działań w zakresie edukacji kulturalnej w ramach działalności instytucji, dzieląc ten obowiązek z innymi pracownikami instytucji. Wskazania w zakresie udziału w projektowaniu programu działalności instytucji wspólnie z innymi pracownikami pojawiają się w ponad połowie przypadków. Pozyskiwaniem partnerów do realizacji zajęć w zakresie edukacji kulturalnej wraz z innymi pracownikami danej instytucji zajmuje się ponad połowa badanych. Wspólnie z innymi pracownikami badani często zajmują się również komunikacją i *public relations* na potrzeby organizacji i realizacji zajęć w zakresie edukacji kulturalnej, szkoleniem stażystów, studentów i innych osób realizujących zajęcia w ramach edukacji kulturalnej w instytucji oraz zdobywaniem środków na działalność realizowaną w zakresie edukacji kulturalnej.

Większość deklaracji w poszczególnych kategoriach wskazuje na prace zespołowe w wielu obszarach działań związanych z edukacją kulturalną prowadzoną w instytucjach kultury. Samodzielne działania podejmuje się najczęściej w zakresie działań i projektów dokształcających (ponad połowa przypadków) oraz prowadzenia zajęć w obrębie edukacji kulturalnej w ramach działalności instytucji, natomiast samodzielnym pozyskiwaniem partnerów do realizacji zajęć w zakresie edukacji kulturalnej zajmuje się grupa osób obejmująca ponad jedną trzecią badanych przypadków.

Wykres nr 8 »  
Adresaci oferty zajęć edukacji kulturalnej  
w instytucjach kultury (deklaracje  
zatrudnionych w nich pracowników)



Jak wykazały uzyskane wyniki badań edukacja kulturalna realizowana przez zatrudnione w instytucjach kultury osoby, biorące udział w badaniach, jest adresowana do różnych grup odbiorców (wykres nr 8).

Według ponad połowy uzyskanych deklaracji pracowników instytucji kultury oferta edukacyjna skierowana jest do wszystkich chętnych, niespełna połowa instytucji kieruje swą ofertą do szkół i przedszkoli, około jedna trzecia do różnych grup środowiskowych oraz odbiorców o specjalnych potrzebach (do dzieci 27,65%, do dorosłych 20,58%). Dla grup zorganizowanych zajęcia edukacji kulturalnej organizuje jedna czwarta instytucji, najmniej tego typu zajęć przeznaczonych jest dla pedagogów.

## Rozumienie edukacji kulturalnej oraz ocena jej form i skuteczności przez osoby realizujące i koordynujące edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury

Tabela nr 6 »  
Sposoby rozumienia edukacji kulturalnej przez  
pracowników instytucji kultury

<b>tworzenie warunków do aktywności artystycznej dzieci i młodzieży</b>	<b>72,50%</b>
<b>rozwijanie wrażliwości, zainteresowań i zdolności twórczych</b>	<b>64,38%</b>
<b>zapewnienie dzieciom i młodzieży możliwości uczestnictwa w kulturze</b>	<b>59,69%</b>
zachęcanie do udziału w wydarzeniach kulturalnych	56,88%
kształcenie umiejętności odbioru sztuki	54,06%
kształcenie potrzeb kulturalnych	49,06%
uczenie korzystania z ofert instytucji kulturalnych	42,19%
dostarczanie wiedzy o różnych dziedzinach sztuki	41,56%
kształcenie umiejętności związanych z aktywnością twórczą w różnych rodzajach sztuki	40,63%
motywowanie do uczestnictwa w kulturze	40,63%
organizacja i wypełnianie czasu wolnego	40%
kształcenie kultury osobistej	39,69%
podnoszenie kompetencji, wiedzy i umiejętności	38,75%
zachęcanie do organizowania wydarzeń kulturalnych	36,88%
kształcenie osób uzdolnionych artystycznie	34,06%
przygotowanie dzieci i młodzieży do udziału w przeglądach i konkursach	30,94%
pomoc w szukaniu własnych form ekspresji	28,75%
edukacja wielo i międzykulturowa	23,75%
edukacja medialna	16,88%
kształcenie umiejętności związanych z aktywnością twórczą w wybranym rodzaju sztuki	16,56%
edukacja moralna	15,94%
edukacja historyczna	12,50%
edukacja obywatelska	12,50%
edukacja językowa dotycząca rodzimego języka	10,94%
edukacja językowa dotycząca innych języków	7,19%
dostarczanie wiedzy o jednej dziedzinie sztuki	5,31%
inne	1,56%

W rozumieniu osób realizujących i koordynujących edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury edukacja kulturalna polega przede wszystkim na tworzeniu warunków do aktywności artystycznej dzieci i młodzieży rozwijaniu wrażliwości, zainteresowań i zdolności twórczych, zapewnieniu dzieciom i młodzieży możliwości uczestnictwa w kulturze, zachęcaniu do udziału w wydarzeniach kulturalnych, kształceniu umiejętności odbioru sztuki. Takie możliwości były najczęściej wybierane (z zamieszczonych w kwestionariuszu ankiety) przez ponad połowę respondentów. W następnej kolejności badani wymieniali: kształcenie potrzeb kulturalnych, uczenie korzystania z ofert instytucji kulturalnych, dostarczanie wiedzy o różnych dziedzinach sztuki, kształcenie umiejętności związanych z aktywnością twórczą w różnych rodzajach sztuki, motywowanie do uczestnictwa w kulturze, organizację i wypełnianie czasu wolnego, kształcenie kultury osobistej, podnoszenie kompetencji, wiedzy i umiejętności, zachęcanie do organizowania wydarzeń kulturalnych, kształcenie osób uzdolnionych artystycznie, przygotowanie dzieci i młodzieży do udziału w przeglądach i konkursach.

Około jedna trzecia badanych jest przekonana, że edukacja kulturalna obejmuje podnoszenie kompetencji, wiedzy i umiejętności, zachęcanie do organizowania wydarzeń kulturalnych, kształcenie osób uzdolnionych artystycznie, przygotowanie dzieci i młodzieży do udziału w przeglądach i konkursach, pomoc w szukaniu własnych form ekspresji.

Mniej niż jedna czwarta respondentów, twierdzi że w obrębie edukacji kulturalnej mieści się również edukacja wielo- i międzykulturowa, edukacja medialna, kształcenie umiejętności związanych z aktywnością twórczą w wybranym rodzaju sztuki. Najmniejsza grupa spośród badanych rozumie edukację kulturalną jako: edukację moralną, edukację historyczną, edukację obywatelską, edukację językową dotyczącą rodzimego języka, edukację językową dotyczącą innych języków, dostarczanie wiedzy o jednej dziedzinie sztuki.

Wykres nr 9 »

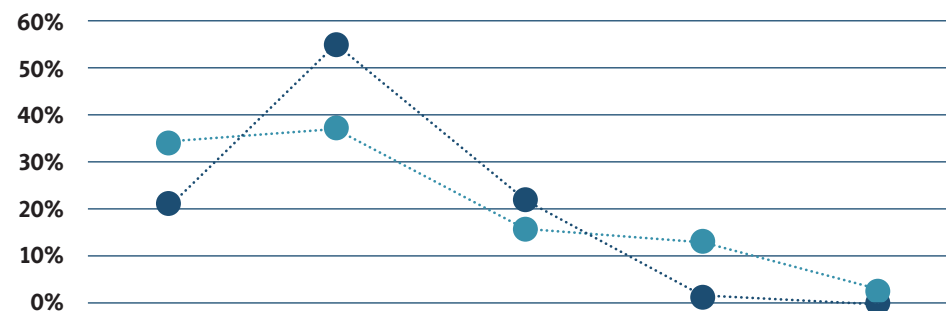
Rozumienie sukcesu wynikającego z prowadzenia zajęć w ramach edukacji kulturalnej przez pracowników instytucji kultury



Objęci badaniami pracownicy instytucji kultury rozumieją sukces, wynikający z prowadzenia zajęć w ramach edukacji kulturalnej, zazwyczaj jako wyzwolenie aktywności twórczej członków grupy oraz integrację, dobrą atmosferę i współdziałanie w grupie (trzy czwarte wskazań). Ponad połowa respondentów upatruje sukces w ogólnym wzroście zainteresowań kulturalnych uczestników, we wzroście zainteresowań uczestników dziedziną realizowaną w ramach zajęć oraz we wzroście poczucia własnej wartości członków grupy. Niespełna połowa badanych za sukces uznaje osiągnięcia artystyczne grupy, zdobyte nagrody i wyróżnienia, natomiast tylko jedna trzecia upatruje sukces w satysfakcjonującym wzroście kompetencji kulturalnych uczestników.

Wykres nr 10 »

Ocena kompetencji realizatorów edukacji kulturalnej przez pracowników instytucji kultury

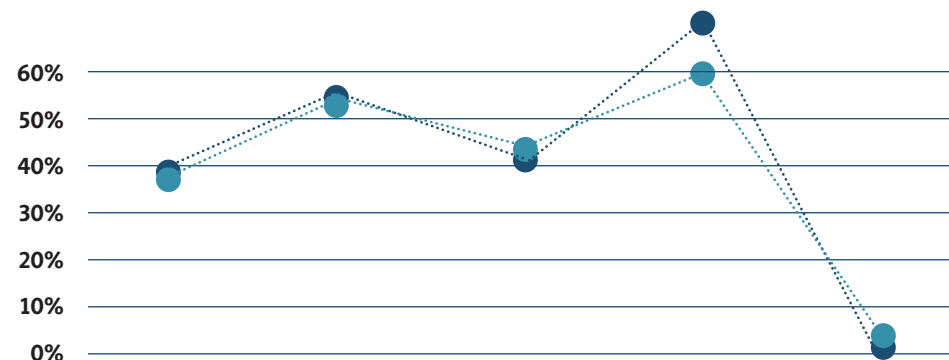


	Neutralnie	Raczej pozytywnie	Zdecydowanie pozytywnie	Raczej negatywnie	Zdecydowanie negatywnie
ocena pracowników zatrudnionych w publicznych instytucjach kultury	20,37%	54,32%	22,53%	1,85%	0,93%
ocena pracowników zatrudnionych w placówkach oświatowych	30,56%	38,58%	14,20%	13,58%	3,09%

Ponad połowa pracowników instytucji kultury raczej pozytywnie ocenia kompetencje kadry publicznych instytucji kultury. Nieco niżej oceniają oni kompetencje kadry zatrudnionej w placówkach oświaty, ocenę raczej pozytywną daje im ponad jedna trzecia badanych. Zdecydowanie pozytywną ocenę realizatorom edukacji kulturalnej w instytucjach kultury w zakresie ich kompetencji wystawia już niespełna jedna czwarta pracowników instytucji kultury, natomiast kompetencje pracowników placówek oświaty zostają ocenione zdecydowanie pozytywnie tylko przez jedną siódmą pracowników instytucji kultury. Ocen raczej negatywnych w stosunku do pracowników instytucji kultury jest niewiele, jednakże w odniesieniu do pracowników placówek oświaty pojawia się ich znacznie więcej bo 13,58%.

Wykres nr 11 »

Potrzeby dotyczące zwiększania kompetencji osób realizujących edukację kulturalną w opiniach pracowników instytucji kultury



	podnoszenie formalne kwalifikacji	podnoszenie kompetencji	zwiększenie aktywności realizatorów w zakresie własnego uczestnictwa w kulturze	spotkania i wymiana doświadczeń	inne
w publicznych instytucjach kultury	48,54%	55,34%	41,10%	68,28%	2,91%
w instytucjach oświatowych	47,51%	53,26%	42,91%	59,77%	3,07%

W opinii osób realizujących edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury najważniejszą potrzebą dotyczącą zwiększania kompetencji kadry są spotkania i wymiana doświadczeń z osobami zajmującymi się edukacją kulturalną w innych ośrodkach (instytucjach kultury i placówkach oświatowych). Na tę potrzebę wskazuje 68,28% badanej kadry instytucji kultury. Połowa badanych wskazuje na potrzebę poszerzania kompetencji i podnoszenie formalnych kwalifikacji.

Wykres nr 12 »

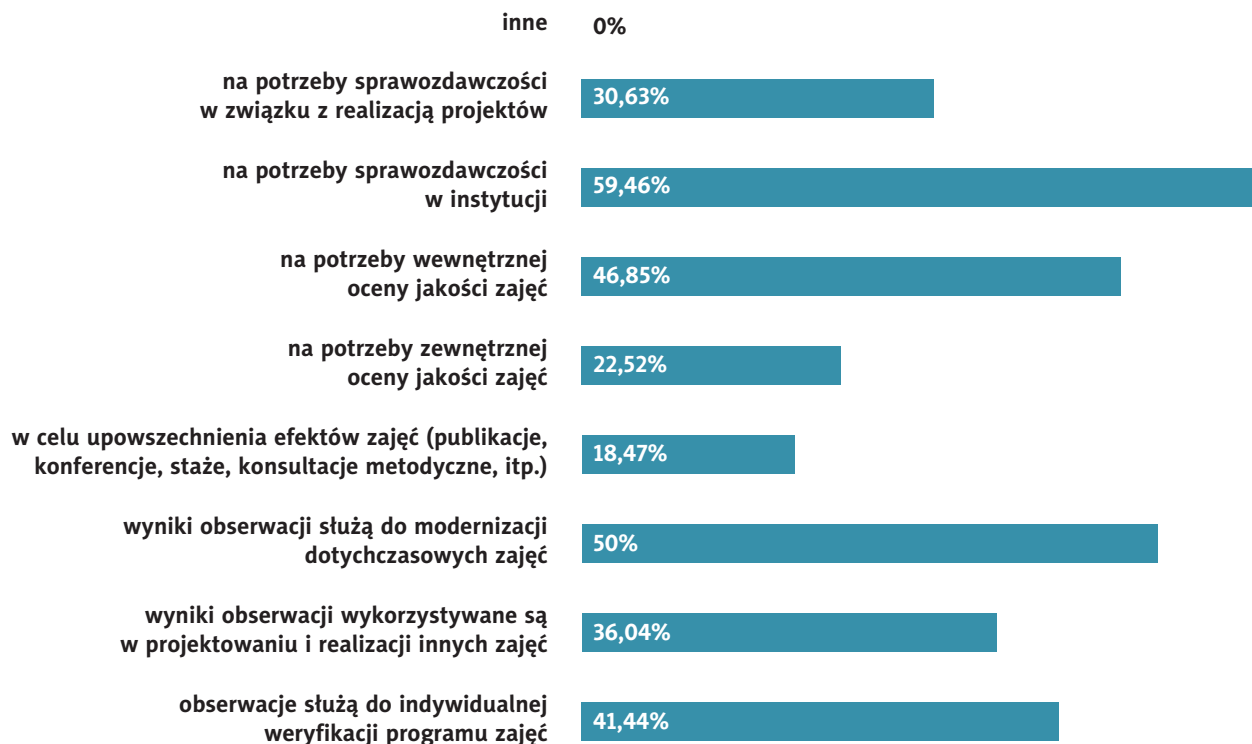
Ewaluacja zajęć w zakresie edukacji kulturalnej w instytucjach kultury (deklaracje zatrudnionych w nich pracowników)



Trzy czwarte pracowników instytucji kultury deklaruje, że prowadzi ewaluację w zakresie realizowanych zajęć z obszaru edukacji kulturalnej.

Wykres nr 13 »

Wykorzystanie wyników ewaluacji zajęć w zakresie edukacji kulturalnej w badanych instytucjach kultury (deklaracje zatrudnionych w nich pracowników)



W większości instytucji kultury wyniki ewaluacji zajęć w zakresie edukacji kulturalnej są wykorzystywane przede wszystkim na potrzeby sprawozdawczości instytucji, wyniki te służą również do modernizacji dotychczasowych zajęć, wewnętrznej oceny jakości zajęć, indywidualnej weryfikacji programu zajęć, są również wykorzystywane do projektowania i realizacji innych zajęć. Wyniki ewaluacji w zdecydowanie mniejszym wymiarze stosuje się na potrzeby zewnętrznej



oceny jakości zajęć oraz w celu upowszechnienia efektów zajęć w formie publikacji, konferencji, oceny stażu czy konsultacji metodycznych. Szczegółowy rozkład wykorzystania wyników ewaluacji pokazuje wykres numer 13.

Tabela nr 7 »  
Oczekiwany kierunek rozwoju edukacji kulturalnej w instytucjach kultury (deklaracje zatrudnionych w nich pracowników)

Działania edukacyjne, dla których celem nie jest instytucja i jej oferta ale rozwój indywidualny i społeczny uczestników zajęć	48,05%
Kształcenie odbiorców oferty (wyposażenie w określoną wiedzę) prowadzone równoległe ale nie spójnie z działaniami szkolnymi, odwołujące się do charakteru placówki i dziedziny jaką udostępnia	46,10%
Zabawa i zajęcia rekreacyjne, dla których pretekstem i otoczeniem jest instytucja i program jej stałych działań	36,69%
Sporadycznie realizowane, ale bardzo atrakcyjne formalnie, działania zapewniające instytucji nowych odbiorców	28,90%
Kształcenie odbiorców oferty (wyposażenie w określoną wiedzę) podporządkowanej programom szkolnym	18,51%
Działania o charakterze edukacyjnym realizowane w otoczeniu instytucji ale nie związane z charakterem i dziedziną, którą upowszechnia (np. warsztaty praktyki artystycznej lub działanie typu festiwal filmowy w muzeum)	13,64%
inne	0,32%

Prawie połowa pracowników instytucji kultury zapytana o opinię na temat oczekiwanego kierunku działań w zakresie edukacji kulturalnej w swojej instytucji na pierwszym miejscu wymieniła działania edukacyjne, dla których celem jest nie instytucja i jej oferta ale rozwój indywidualny i społeczny uczestników zajęć. W drugiej kolejności respondenci wskazywali na kształcenie odbiorców oferty (jako wyposażenie w określoną wiedzę), prowadzone równoległe, ale nie spójnie, z działaniami szkolnymi, odwołujące się do charakteru placówki i dziedziny jaką udostępnia.

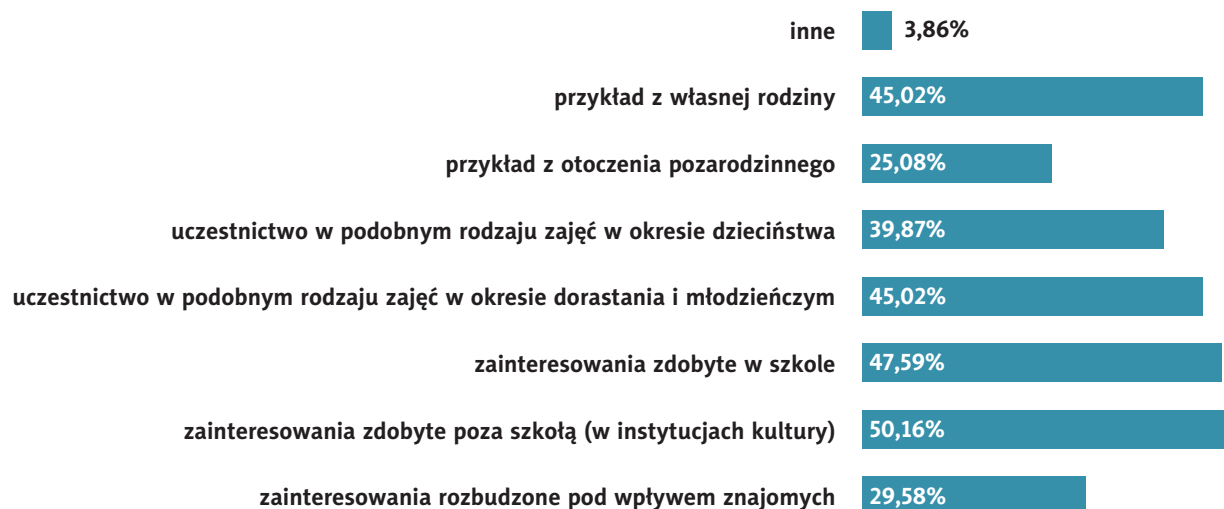
Dla ponad jednej trzeciej respondentów działania instytucji powinny iść w kierunku zabawy i zajęć rekreacyjnych, dla których pretekstem i otoczeniem jest instytucja i program jej stałych działań, natomiast niespełna jedna trzecia badanych kierunek rozwoju instytucji w zakresie edukacji kulturalnej widzi w sporadycznie realizowanych, ale bardzo atrakcyjnych formalnych działaniach zapewniających instytucji nowych odbiorców. Najmniejsza grupa respondentów chciałaby, aby instytucja prowadziła działania idące w kierunku kształcenia odbiorców oferty (wyposażenia w określoną wiedzę) podporządkowane programom szkolnym (18,51%), jak również działania

o charakterze edukacyjnym, realizowane w otoczeniu danej instytucji, ale nie związane z charakterem i dziedziną, którą upowszechnia (np. warsztaty praktyki artystycznej lub działanie typu festiwal filmowy w muzeum).

### Kompetencje kadry prowadzącej edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury w województwie śląskim

Wykres nr 14 »

Rozkład deklaracji pracowników instytucji kultury dotyczący początków ich zainteresowań związanych z kulturą



Pracownicy instytucji kultury zapytani o przyczyny i początki swych zainteresowań związanych z kulturą, mając możliwość zaznaczenia w kwestionariuszu ankiety wszystkich możliwych opcji, wybrali większość z nich. Połowa badanych na pierwszym miejscu wskazała zainteresowania zdobyte poza szkołą w instytucjach kultury. Druga w kolejności możliwość, wybrana przez prawie połowę badanych, to zainteresowania zdobyte w szkole, następnie uczestnictwo w podobnym rodzaju zajęć w okresie dorastania i młodzieńczym oraz przykład z własnej rodziny. Ponad jedna

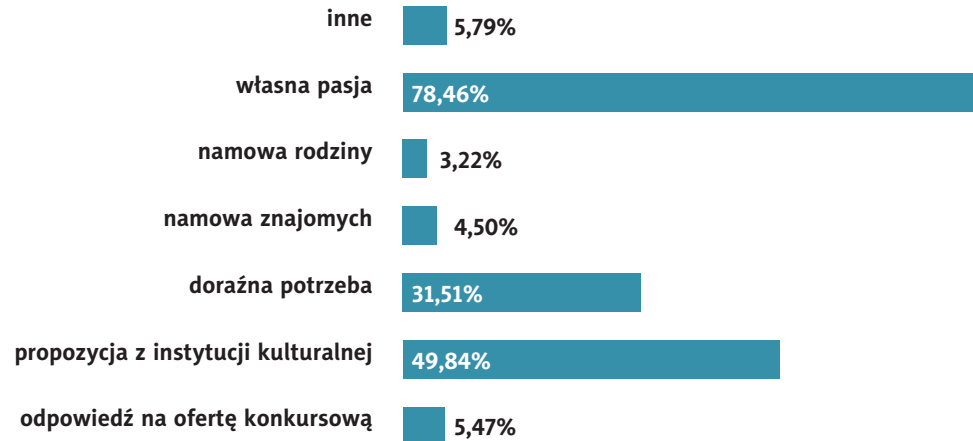
trzecia badanych początki swych zainteresowań kulturalnych wiąże z uczestnictwem w podobnych zajęciach w okresie dzieciństwa, jedna trzecia wskazuje na zainteresowanie rozbudzone pod wpływem znajomych, dla jednej czwartej ważny był przykład z własnej rodziny. W tabeli nr 8 uwzględniono szczegółowe zestawienie deklaracji badanych pracowników z podziałem na wybrane instytucje kultury. Zestawienie to pokazuje, że dla większości badanych pracowników instytucji kultury, największe znaczenie w kształtowaniu zainteresowań kulturalnych miały zainteresowania zdobyte poza szkołą (w instytucjach kultury), zainteresowania zdobyte w szkole oraz przykład z własnej rodziny. Szczegółowe wyniki badania pokazuje tabela numer 8.

Tabela nr 8 »  
Rozkład szczegółowy deklaracji pracowników instytucji kultury, dotyczący początków ich zainteresowań związanych z kulturą

	przykład z własnej rodziny	przykład z otoczenia pozarodzinnego	uczestnictwo w podobnym rodzaju zajęć w okresie dzieciństwa	uczestnictwo w podobnym rodzaju zajęć w okresie dorastania i młodzieńczym	zainteresowania zdobyte w szkole	zainteresowania zdobyte poza szkołą (w instytucjach kultury)	zainteresowania rozbudzone pod wpływem znajomych	inne
Biblioteka	<b>47,56%</b>	36,59%	31,71%	28,05%	<b>45,12%</b>	<b>58,54%</b>	34,15%	6,10%
Dobór celowy	<b>29,17%</b>	16,67%	45,83%	70,83%	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>	16,67%	4,17%
Dom Kultury	<b>42,95%</b>	21,15%	44,23%	51,28%	<b>47,44%</b>	<b>46,15%</b>	31,41%	3,21%
Galeria	<b>100,00%</b>	100,00%	0,00%	0,00%	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	0,00%	0,00%
Muzeum	<b>66,67%</b>	27,78%	38,89%	33,33%	<b>55,56%</b>	<b>55,56%</b>	27,78%	0,00%
OPP	<b>47,62%</b>	14,29%	42,86%	47,62%	<b>52,38%</b>	<b>42,86%</b>	23,81%	4,76%
Teatr	<b>44,44%</b>	22,22%	22,22%	44,44%	<b>33,33%</b>	<b>44,44%</b>	11,11%	0,00%
Ogół	<b>45,02%</b>	25,08%	39,87%	45,02%	<b>47,59%</b>	<b>50,16%</b>	29,58%	3,86%

Wykres nr 15 »

Czynniki decydujące o podjęciu zajęć związanych z edukacją kulturalną (dane dotyczą pracowników instytucji kultury)



Kwestionariusz ankiety zawierał pytanie o główne czynniki, które wpłynęły na decyzję prowadzenia zajęć związanych z edukacją kulturalną. Ponad trzy czwarte respondentów zatrudnionych w instytucjach kultury zaznaczyło odpowiedź: „własna pasja”. Połowa wskazała, że otrzymała propozycję z instytucji kulturalnej, jedna trzecia podjęła też decyzję z powodu doraźnej potrzeby pracy. Namowa znajomych czy rodziny nie miała zbyt wielkiego wpływu na podjęcie omawianej decyzji.

Wykres nr 16 »

Zakres najwyżej ocenianych kompetencji własnych (deklaracje pracowników instytucji kultury)

**inne**

1,40%

**wiedza z zakresu prowadzonych zajęć**

82,11%

**wiedza z zakresu innych dziedzin kultury**

19,30%

**umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z określoną grupą wiekową**

37,19%

**umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z dowolną grupą wiekową**

35,09%

**umiejętności nawiązywania kontaktu stymulującego zainteresowania i aktywność**

32,98%

**umiejętności pracy z grupą**

63,51%

**umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w celach socjoterapeutycznych**

3,86%

**umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w pracy z osobami niepełnosprawnymi**

4,91%

**własne doświadczenie twórcze**

47,72%

**doświadczenie w upowszechnianiu dziedzictwa kulturowego**

14,04%

**orientacja w kulturze współczesnej**

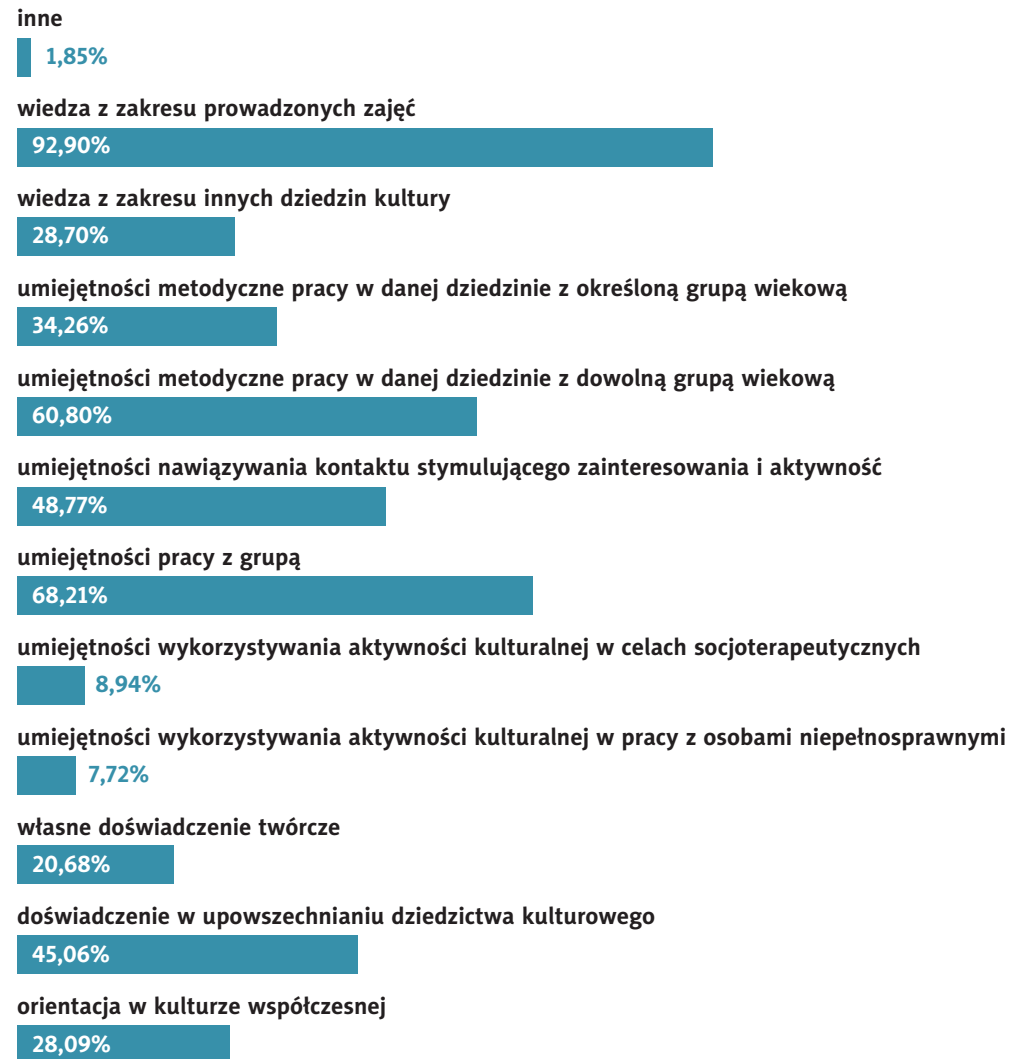
25,96%

Badani reprezentanci publicznych instytucji kultury w województwie śląskim spośród wszystkich własnych kompetencji zawodowych najwyżej oceniają **wiedzę z zakresu prowadzonych zajęć**. Ponad połowa badanych uważa, że dobrze opanowała **umiejętności pracy z grupą**. Respondenci wskazywali również na **własne doświadczenie twórcze** jako swoją mocną stronę, najwyżej oceniają tę kompetencje własną pracownicy domów kultury. Ponad jedna trzecia pracowników instytucji kultury, uważa że **umiejętności metodyczne w pracy w danej dziedzinie z określoną grupą** opanowała w stopniu najwyższym. Podobna liczba wskazań pojawiła się w zakresie **umiejętności metodycznych w pracy w danej dziedzinie z dowolną grupą wiekową**. **Umiejętności nawiązywania kontaktu stymulującego zainteresowania i aktywność** opanowała również jedna trzecia badanych.

Własną **orientację w kulturze współczesnej** wysoko oceniła jedna czwarta respondentów, różnice pomiędzy badanymi z poszczególnych typów instytucji są tutaj nieznaczne. Najniżej – na poziomie poniżej jednej piątej – badani opiniują swe kompetencje w zakresie wiedzy z innych dziedzin kultury, doświadczenie w upowszechnianiu dziedzictwa kulturowego, umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w pracy z osobami niepełnosprawnymi czy w celach socjoterapeutycznych, ale te kompetencje nie zostały przez nich wcześniej wskazane jako konieczne w ich pracy.

Wykres nr 17 »

Oczekiwane przez pracowników kompetencje osoby realizującej edukację kulturalną



W opinii pracowników instytucji kultury osoby realizujące edukację kulturalną przede wszystkim powinny posiadać **wiedzę z zakresu prowadzonych zajęć** oraz **umiejętności pracy z grupą**. Nie występowały tutaj znaczące różnice we wskazaniach pracowników poszczególnych typów instytucji. Ważne kompetencje stanowią również **umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z dowolną grupą wiekową**, choć na **umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z określoną grupą wiekową** wskazywała jedna trzecia wszystkich badanych. Umiejętności **nawiązywania kontaktu stymulującego zainteresowania i aktywność** były ważne dla prawie połowy badanych podobnie jak **własne doświadczenie twórcze**. Najmniej wskazań, bo poniżej jednej dziesiątej, uzyskały **umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w pracy z osobami niepełnosprawnymi czy w celach socjoterapeutycznych**.

### Współpraca w ramach prowadzenia edukacji kulturalnej instytucji kultury z osobami związanymi z instytucjami oświatowymi oraz osobami związanymi w inny sposób z działalnością kulturalną

Wykres nr 18 »

Angażowanie przez instytucje kultury do prowadzenia edukacji kulturalnej, osób związanych z instytucjami oświatowymi lub osób związanych w inny sposób z działalnością kulturalną



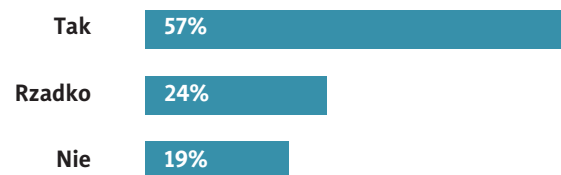


Na pytanie czy instytucja kultury, w której Pani/ Pan pracuje, angażuje w ramach prowadzenia edukacji kulturalnej osoby związanej z instytucjami oświatowymi lub osoby związanej w inny sposób z działalnością kulturalną? – zdecydowana większość respondentów odpowiedziała twierdząco.

Objęci badaniem pracownicy instytucji kulturalnych na wysokim, 97% poziomie wskazań, deklarowali angażowanie w ramach prowadzonej edukacji kulturalnej osób spoza swej macierzystej instytucji. Na uwagę zasługuje fakt, iż wysoki wskaźnik zaangażowania dotyczył w tym przypadku wszystkich typów objętych badaniem instytucji. W przypadku domów kultury na 162 uzyskane z tej instytucji wypowiedzi wskaźnik ten wyniósł 100%.

Wykres nr 19 »

Współpraca pomiędzy różnymi realizatorami zajęć z zakresu edukacji kulturalnej w danej instytucji kultury



Najwyższy wskaźnik częstej współpracy pomiędzy pracownikami jednej instytucji realizującymi edukację kulturalną wystąpił w deklaracjach pracowników OPP (prawie trzy czwarte wskazań). Najniższy wskaźnik w zakresie współpracy odnotowany został w przypadku deklaracji pracowników muzeów (prawie połowa odpowiedzi negatywnych) oraz w ponad połowie teatrów, gdzie również nie widziano takiej współpracy. W wypowiedziach uzasadniających brak współpracy (odnotowano 21 przypadków uzasadnienia braku współpracy) badani koncentrowali się na różnicach w godzinach pracy pomiędzy pracownikami (5 przypadków), na braku takiej potrzeby (5 przypadków) czy na fakcie, iż wspomnianą działalnością zajmuje się tylko jedna osoba w instytucji

(6 przypadków). Uzasadnienia deklaracji dotyczących wspomnianej współpracy (134 przypadków uzasadnienia) zawierały całe spektrum działań, od wymiany doświadczeń poprzez organizację imprez, ich konceptualizację i realizację.

Wykres nr 20 »  
Współpraca instytucji kultury z innymi instytucjami i środowiskami



Współpraca z innymi instytucjami w przypadku instytucji kultury była deklarowana na wysokim poziomie, niezależnie od miejsca pracy badanych i średnio osiągnęła 93% deklaracji. Do instytucji, z którymi badani współpracują należą m.in. szkoły (na różnych poziomach), domy i ośrodki kultury, miejskie centra kultury, teatry, przedszkola, instytucje pożytku publicznego, stowarzyszenia, biblioteki, muzea, środowiska artystyczne i akademickie, urzędy instytucji samorządowych, organizacje i stowarzyszenia przyparafialne, świetlice opiekuńczo-wychowawcze i inne.

Wykres nr 21 »

Czynniki warunkujące współpracę instytucji kultury z innymi środowiskami i instytucjami w zakresie edukacji kulturalnej



Główny czynnik warunkujący współpracę z innymi środowiskami i instytucjami respondenci z instytucji kultury upatrują w nastawieniu do takiej współpracy osób prowadzących dane zajęcia oraz w nastawieniu osób zarządzających instytucją. Niebagatelne znaczenie ma wzajemna znajomość różnych działań we własnym środowisku oraz prywatne kontakty. Ważne są również warunki formalno-organizacyjne oraz nastawienie uczestników zajęć do takiej współpracy. Badani nie przywiązują wielkiej wagi do korzyści finansowych wynikających ze współpracy pomiędzy środowiskami i instytucjami ani też do uznania zwierzchnika.

O ile w większości przypadków uzyskane wyniki były względnie zbieżne z uśrednionymi, o tyle w kilku przypadkach naleŹy wspomnieć o odstępstwach. I tak, w przypadku pracowników muzeów prawie trzy czwarte wypowiedzi wskazuje na istotne warunki formalno-organizacyjne, w prawie połowie wypowiedzi pracowników muzeów była podkreślana ranga atmosfery konkurencji lub współpracy pomiędu placówkami.

Tabela nr 9 »

Osoby z jakimi najczęściej podejmują współpracę instytucje kultury, w których są zatrudnieni badani pracownicy instytucji kultury

<b>twórcy</b>	<b>83,77%</b>
<b>nauczyciele przedmiotów artystycznych</b>	<b>62,01%</b>
<b>lokalne autorytety</b>	<b>46,75%</b>
osoby starsze, które dzielą się swoim doświadczeniem Źyciowym	32,47%
liderzy grup społecznych, liderzy inicjatyw obywatelskich	25,97%
dziennikarze mediów lokalnych	19,16%
nauczyciele akademicy	11,36%
inne	1,95%

Instytucje kultury najczęściej współpracują z twórcami, nauczycielami przedmiotów artystycznych i lokalnymi autorytetami. Współpraca podejmowana jest również z osobami starszymi, dzielącymi się swoim doświadczeniem, z liderami grup społecznych i inicjatyw obywatelskich, rzadziej z dziennikarzami mediów lokalnych i nauczycielami akademickimi (tabela nr 9).

Tabela nr 10 »

Formy realizacji edukacji kulturalnej w instytucjach kultury, w których pracują badani pracownicy instytucji kultury

1	<b>warsztaty (zajęcia instruktazowe z instruktorem z wybranej dziedziny)</b>	<b>68,59%</b>
2	<b>otwarte spotkania/wykłady/prelekcje</b>	<b>56,09%</b>
3	<b>lekcje (np. teatralne, muzealne, kinowe itp.) prowadzone zgodnie z zasadami dydaktyki nauczania przedmiotu przez specjalistę z wybranej dziedziny</b>	<b>50,32%</b>
4	zadania edukacyjne związane ze specyfiką placówki umieszczone są na stronie internetowej	27,88%
5	zajęcia „poza murami”	19,87%
6	zajęcia dla osób niepełnosprawnych na terenie instytucji	15,71%
7	program praktyk dla uczniów i studentów zainteresowanych dziedziną	13,78%

8	zajęcia dla osób wykluczonych społecznie na terenie instytucji	8,33%
9	zajęcia dla osób niepełnosprawnych poza instytucją	8,33%
10	zajęcia stażowe dla instruktorów, nauczycieli, animatorów, działaczy społecznych itp.	7,37%
11	programy e-learningowe	5,45%
12	inne	4,17%
13	zajęcia dla mniejszości kulturowych na terenie instytucji	3,53%
14	zajęcia dla osób wykluczonych społecznie poza instytucją	2,88%
15	zajęcia dla mniejszości kulturowych poza instytucją	0,64%

Deklarowane formy realizacji edukacji kulturalnej w instytucjach kultury, w których pracują badani, są zróżnicowane i obejmują przede wszystkim warsztaty (zajęcia z instruktorem z wybranej dziedziny), otwarte spotkania/wykłady/prelekcje oraz lekcje (np. teatralne, muzealne, kinowe itp.) prowadzone zgodnie z zasadami dydaktyki nauczania przedmiotu przez specjalistę z wybranej dziedziny. Pozostałe uwzględnione formy (patrz tabela nr 10) są zdecydowanie mniej popularne i rzadko wymieniane przez respondentów.

Warsztaty jako formę zajęć najrzadziej wymieniają pracownicy teatrów i bibliotek, natomiast lekcje najrzadziej odbywają się w domach kultury, a najczęściej w teatrach i muzeach. Otwarte spotkania w formie wykładów czy prelekcji najchętniej organizuje się w bibliotekach i muzeach, co jest wynikiem specyfiki tych instytucji.

## Stosunek osób realizujących edukację kulturalną w publicznych instytucjach kultury do uzyskiwania kompetencji

Tabela nr 11 »

Planowane formy poszerzania posiadanych kompetencji do prowadzenia edukacji kulturalnej (deklaracje pracowników instytucji kultury)

na kursach	67,10%
na warsztatach artystycznych	35,16%
na studiach podyplomowych	13,55%
na studiach wyższych magisterskich	9,03%
nie zamierzam poszerzać kompetencji	8,06%
inne	5,81%
na studiach wyższych zawodowych	1,29%
na stażu	0,97%

Większość pracowników instytucji kultury chciałaby poszerzać swoje kompetencje na kursach, w następnej kolejności byłyby to warsztaty artystyczne (plastyczne, taneczne, teatralne, choreograficzne), tę możliwość wybrałyby ponad jedna trzecia badanych. Kolejna grupa zdecydowałaby się na studia podyplomowe przede wszystkim w zakresie zarządzania. Pozostałe formy poszerzania kompetencji nie cieszyły się wśród badanych większym zainteresowaniem (tabela nr 11).

Tabela nr 12 »

Oczekiwane przez pracowników instytucji kultury formy doskonalenia własnych kompetencji do prowadzenia edukacji kulturalnej

<b>formy warsztatowe związane z profilem tematycznym prowadzonych zajęć</b>	<b>62,29%</b>
<b>spotkania osób z różnych środowisk, prowadzących dane zajęcia połączone z wymianą doświadczeń</b>	<b>49,06%</b>
<b>formy warsztatowo-metodyczne związane z pracą w różnych grupach wiekowych</b>	<b>46,86%</b>
formy mieszane	33,96%
formy wykładowo-dyskusyjne	18,87%
staże w wybranych placówkach	16,67%
formy warsztatowe związane z innym niż profil własnych działań związanych z kulturą	9,43%
inne	1,89%

Pracownicy instytucji kultury, zapytani o możliwość wyboru dowolnej formy doskonalenia swych kompetencji związanych z prowadzonymi zajęciami, deklarowali najczęściej, że wybrałoby formę warsztatową związaną z profilem tematycznym prowadzonych zajęć. Tę możliwość wybrała ponad połowa badanych, ale już ponad trzy czwarte pracowników muzeów. Prawie połowa respondentów wybrałoby formę spotkań osób prowadzących dane zajęcia z różnych środowisk połączoną z wymianą doświadczeń, natomiast tylko jedna piąta pracowników muzeów, wybrałoby tę formę. W następnej kolejności badani wskazali na chęć uczestniczenia w formach warsztatowo-metodycznych związanych z pracą w różnych grupach wiekowych oraz formy mieszane. Zdecydowanie mniejsza grupa byłaby zainteresowana stażami w innych placówkach oraz formami warsztatowymi związanymi z innym profilem związanym z kulturą jednakże ponad jedna trzecia pracowników muzeów wybrałoby tę formę (szczegółowe wyniki pokazuje tabela nr 12).

Wykres nr 22 »

Preferowany przez pracowników instytucji kultury czas trwania form doskonalenia zawodowego



Osoby zajmujące się edukacją kulturalną w publicznych instytucjach kultury zdecydowanie wolałyby wybrać formę doskonalenia zawodowego trwającą poniżej jednego roku (93%).

Tabela nr 13 »

Kompetencje, które pracownicy instytucji kultury pragną rozwijać i doskonalić

1	wiedza z zakresu innych dziedzin niż własna	57,93%
2	umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z dowolną grupą wiekową	40,78%
3	wiedza z zakresu prowadzonych zajęć	37,86%
4	orientacja w kulturze współczesnej	36,25%

5	umiejętności pracy wykorzystywania aktywności kulturalnej w celach socjoterapeutycznych	29,13%
6	umiejętności nawiązywania kontaktu stymulującego zainteresowania i aktywność	26,21%
7	doświadczenie w upowszechnianiu dziedzictwa kulturowego	25,89%
8	umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w pracy z osobami niepełnosprawnymi	24,6%
9	własne doświadczenie twórcze	22,01%
10	umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z określoną grupą wiekową	20,06%
11	umiejętności pracy z grupą	18,77%
12	inne	0,97%

Ponad połowa pracowników instytucji kultury, z podanych rodzajów kompetencji, które ich zdaniem należałoby rozwijać, najczęściej wybierała **wiedzę z innych dziedzin kultury** niż własna. Najczęściej tę możliwość wskazywali pracownicy muzeów, bowiem ponad trzy czwarte z nich pragnęłyby poszerzyć właśnie tę kompetencję. Najmniej, bo około jednej trzeciej wskazań, tego rodzaju kompetencji pojawiło się w grupie pracowników teatru.

W drugiej kolejności pracownicy instytucji kultury chcieliby poszerzyć **umiejętności metodyczne w pracy z dowolną grupą**. Najczęściej znaczenie tej kompetencji pojawiło się w grupie badanych pracowników bibliotek, natomiast najrzadziej wskazań wybierali tę kompetencję pracownicy muzeów.

Ponad jedna trzecia respondentów pragnęłaby pogłębić swoją **wiedzę z zakresu prowadzonych zajęć**, szczególnie dotyczy to grupy pracowników muzeów, z których ponad połowa odczuwa potrzebę pogłębienia wiedzy z zakresu prowadzonych zajęć. Najrzadziej wskazywali tę możliwość pracownicy teatrów, z których tylko jedna czwarta chciałaby rozwijać tę kompetencję.

Swoją **orientację w kulturze współczesnej** chciałyby poprawić ponad jedna trzecia badanych. Analogicznie, jak we wcześniejszych wskazaniach najwyższy wynik należy do pracowników muzeów. Wahania w poszczególnych grupach, dotyczące kolejnych kompetencji nie były już tak znaczące, bo wynosiły zazwyczaj od kilku do kilkunastu punktów procentowych, różnice dotyczyły pracowników muzeów, którzy częściej od innych deklarują chęć poszerzania większości swoich kompetencji.



Niespełna jedna trzecia badanych wskazywała na konieczność wzbogacenia swoich umiejętności dotyczących **wykorzystywania aktywności kulturalnej w celach socjoterapeutycznych** oraz na **umiejętność nawiązywania kontaktu stymulującego zainteresowania i aktywność**. Jedna czwarta wszystkich badanych chciałaby pogłębiać doświadczenie w **upowszechnianiu dziedzictwa kulturowego** (w tej kategorii uzyskano ponad połowę wskazań w grupie pracowników muzeów).

Chęć doskonalenia umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w pracy z osobami niepełnosprawnymi wskazała prawie jedna czwarta badanych (24,6%), niewiele mniejsza liczba respondentów z tej grupy chciałaby poszerzyć własne doświadczenie twórcze (22,01%), natomiast umiejętności metodyczne w pracy z określoną grupą wybrałoby niespełna jedna piąta badanych (18,77%). Jak pokazują uzyskane wyniki pracownicy instytucji kultury deklarują potrzebę pogłębiania posiadanych już kompetencji oraz poszerzania tych, które opanowali w niewystarczającym stopniu.

Tabela nr 14 »

Czynniki determinujące poszerzenie kompetencji zawodowych osób zajmujących się edukacją kulturalną (deklaracje pracowników instytucji kultury)

możliwości finansowe	74,53%
nowe formy uruchamiane w placówce	50%
warunki awansu	32,08%
kryteria związane ze stanowiskiem	31,76%
presja zwierzchnika	13,52%
inne	11,32%
presja otoczenia	9,43%

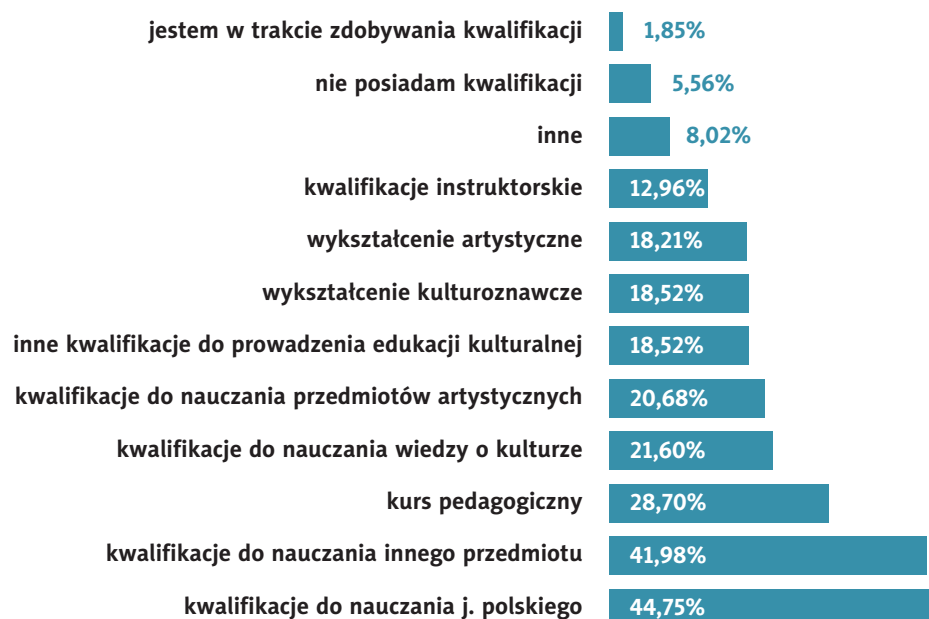
Zdaniem trzech czwartych pracowników instytucji oświaty najważniejszym czynnikiem determinującym poszerzenie kompetencji zawodowych są możliwości finansowe, następnie nowe formy uruchamiane w instytucji, warunki awansu i kryteria związane ze stanowiskiem wymienia jedna trzecia badanych, presja zwierzchnika oraz chęć samorozwoju (wskazywane jako „inne”) to około jednej dziesiątej wskazań respondentów z tej grupy badawczej.

## 2. Kadra realizująca edukację kulturalną w instytucjach oświatowych

### Formalne kwalifikacje kadry realizującej edukację kulturalną w placówkach oświaty

Wykres nr 23 »

Formalne kwalifikacje pracowników placówek oświaty do prowadzenia edukacji kulturalnej (dane wyrażone w procentach w stosunku do ogólnej liczby badanych)



Prawie połowa badanych osób zatrudnionych w placówkach oświaty swoje formalne kwalifikacje do prowadzenia edukacji kulturalnej łączy z kwalifikacjami do nauczania języka polskiego lub nauczania innego przedmiotu. Niewielka liczba respondentów (5,56%), jest zatrudniona na stanowiskach kierowniczych i nie posiada kwalifikacji do prowadzenia edukacji kulturalnej, podobnie niewiele badanych (niespełna 2%) jest w trakcie zdobywania formalnych kwalifikacji.

Tabela nr 15 »

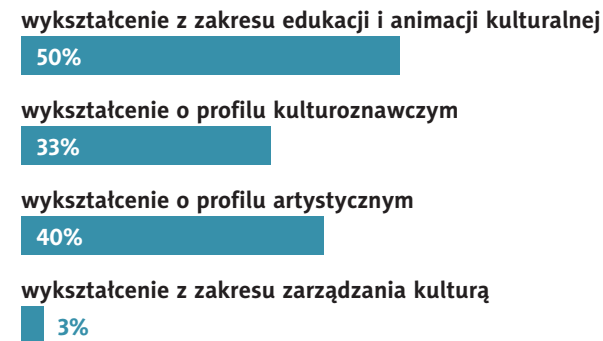
Formalne kwalifikacje pracowników placówek oświaty do prowadzenia edukacji kulturalnej oraz tryb ich uzyskania (dane wyrażone w procentach przypadków)

		zdobyte na kursach	na studiach wyższych zawodowych	na studiach wyższych magisterskich	na studiach podyplomowych	na warsztatach	na stażu	inne	Liczba przypadków (max. 339)
1	kwalfikacje instruktorskie	<b>52,38%</b>	9,52%	9,52%	19,05%	<b>28,57%</b>	0,00%	0,00%	<b>42</b>
2	wykształcenie artystyczne	<b>16,95%</b>	10,17%	<b>61,02%</b>	10,17%	<b>25,42%</b>	0,00%	6,78%	<b>59</b>
3	wykształcenie kulturoznawcze	20,00%	6,67%	<b>53,33%</b>	13,33%	<b>18,33%</b>	0,00%	0,00%	<b>60</b>
4	kwalfikacje do nauczania przedmiotów artystycznych	8,96%	11,94%	<b>55,22%</b>	14,93%	<b>22,39%</b>	2,99%	5,97%	<b>67</b>
5	kwalfikacje do nauczania wiedzy o kulturze	5,71%	0,00%	<b>52,86%</b>	<b>42,86%</b>	<b>17,14%</b>	0,00%	0,00%	<b>70</b>
6	kwalfikacje do nauczania j. polskiego	2,76%	4,14%	<b>86,90%</b>	<b>15,86%</b>	5,52%	2,76%	0,00%	<b>145</b>
7	kwalfikacje do nauczania innego przedmiotu	7,35%	18,38%	<b>52,94%</b>	<b>37,50%</b>	8,82%	0,00%	1,47%	<b>136</b>
8	inne kwalfikacje do prowadzenia edukacji kulturalnej	16,67%	0,00%	<b>20,00%</b>	<b>26,67%</b>	50,00%	0,00%	0,00%	<b>60</b>
9	kurs pedagogiczny	13,98%	9,68%	<b>59,14%</b>	8,60%	6,45%	0,00%	4,30%	<b>93</b>
10	nie posiadam kwalfikacji	66,67%	33,33%	<b>33,33%</b>	33,33%	44,44%	33,33%	55,56%	<b>18</b>
11	jestem w trakcie zdobywania kwalfikacji	33,33%	0,00%	<b>33,33%</b>	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	<b>6</b>
12	inne	23,08%	0,00%	30,77%	30,77%	23,08%	0,00%	7,69%	<b>26</b>

Pracownicy placówek oświatowych w największej liczbie przypadków deklarowali swe formalne kwalifikacje do prowadzenia edukacji kulturalnej uzyskane w ramach wyższych studiów magisterskich (kwalfikacje do nauczania języka polskiego) lub wyższych studiów artystycznych (kwalfikacje do nauczania przedmiotów artystycznych) bądź wykształcenie kulturoznawcze. Wielu z nich posiada kwalfikacje do nauczania innego przedmiotu, prowadzenia zajęć z wiedzy o kulturze uzyskane na wyższych studiach magisterskich lub studiach podyplomowych z tego

zakresu. Ponad połowa badanych pracowników placówek oświaty posiada uprawnienia pedagogiczne uzyskane w ramach wyższych studiów magisterskich, pozostali uprawnienia te uzyskali na kursach, wyższych studiach zawodowych czy studiach podyplomowych (szczegółowe wyniki zawiera tabela nr 15).

Wykres nr 24 »  
Rodzaj wykształcenia pracowników placówek oświaty związanego z edukacją kulturalną



Dane dotyczące rodzaju wykształcenia związanego z edukacją kulturalną w grupie badanych pracowników placówek oświatowych wskazują, że połowa badanych deklaruje nabycie kompetencji związanych z edukacją i animacją kulturalną na jednym z etapów edukacji (17% stanowią w tej liczbie wyższe studia magisterskie). Wykształcenie o profilu kulturoznawczym deklaruje 33% badanych; 40% respondentów posiada wykształcenie o profilu artystycznym uzyskane najczęściej podczas różnych szkoleń, natomiast 3% pracowników placówek oświaty dysponuje wykształceniem związanym z zarządzaniem kulturą. Szczegółowy rozkład deklaracji dotyczących form uzyskania kompetencji zawodowych w grupie badanych pracowników placówek oświatowych przedstawia tabela nr 16.

Tabela nr 16 »

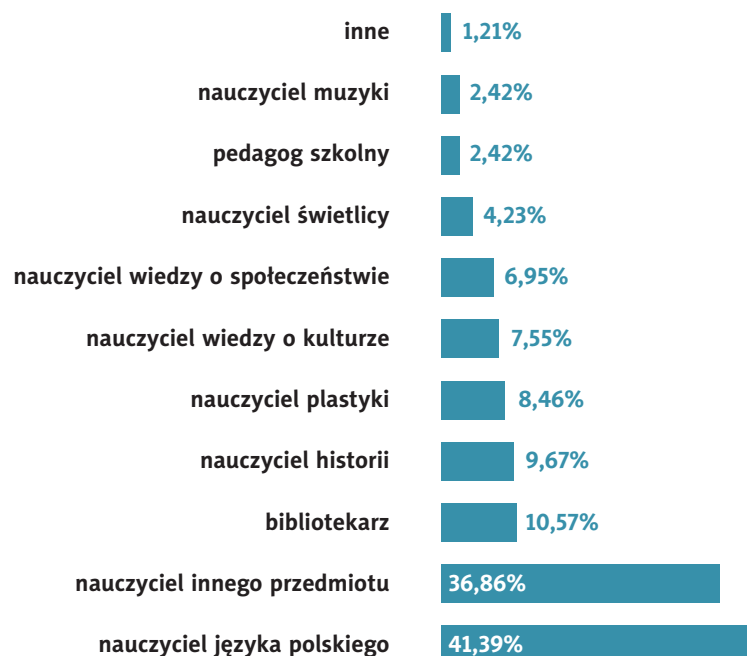
Tryb uzyskania kwalifikacji zawodowych przez pracowników placówek oświaty związanych z edukacją kulturalną (dane wyrażone liczbą wskazań)

Wykształcenie	Związane z edukacją i animacją kulturalną	Związane z zarządzaniem kulturą	O profilu kulturoznawczym	O profilu artystycznym	Inne
szkoła średnia	10	0	4	27	58
szkoła policealna	6	0	0	2	6
studia wyższe zawodowe	6	2	2	4	4
studia wyższe magisterskie	<b>58</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>165</b>
studia podyplomowe	37	2	34	12	82
szkolenia	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>55</b>	<b>18</b>
staże	4	0	1	5	0
inne	4	0	0	2	10

### Charakterystyka form i specyfiki oferty kulturalnej w placówkach oświaty

Wykres 25 »

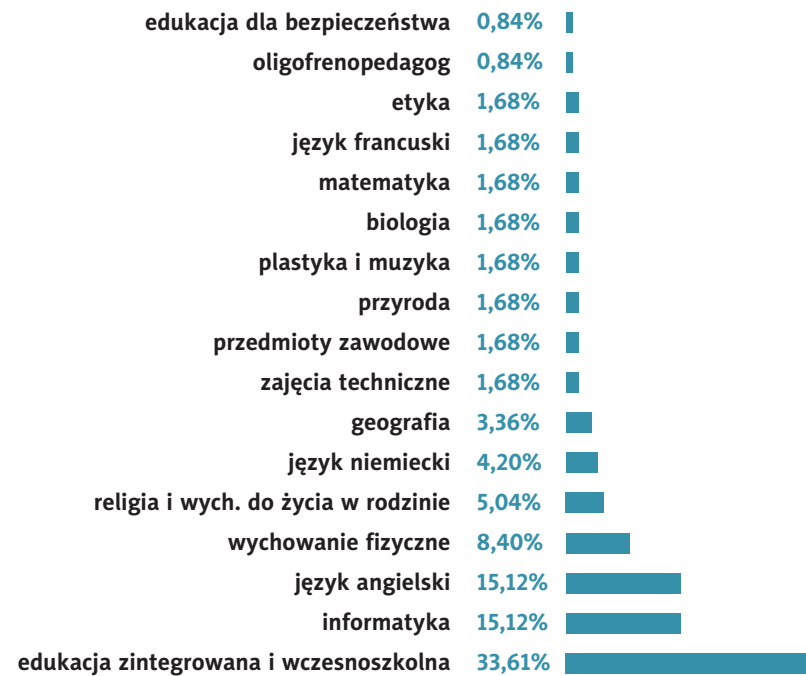
Stanowisko zajmowane przez objętych badaniem pracowników placówek oświaty



Badani pracownicy realizujący edukację kulturalną w danej placówce oświatowej to przede wszystkim nauczyciele języka polskiego, bibliotekarze, nauczyciele historii, plastyki, wiedzy o kulturze, wiedzy o społeczeństwie, nauczyciele świetlicy, pedagodzy szkolni, osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych (dyrektorzy i wicedyrektorzy) oraz nauczyciele innych przedmiotów (patrz wykres nr 25).

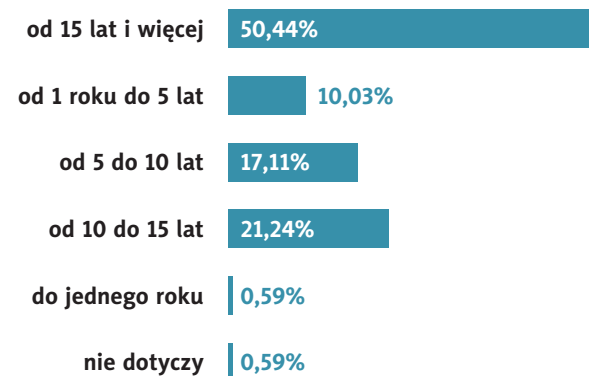
Kategoria „nauczyciel innego przedmiotu” obejmowała przede wszystkim nauczycieli edukacji zintegrowanej i wczesnoszkolną, informatyki, języków obcych. Szczegółowy rozkład przedstawia wykres nr 26.

Wykres nr 26 »  
Przedmioty wskazane w kategorii „nauczyciel innego przedmiotu”



Wykres nr 27 »

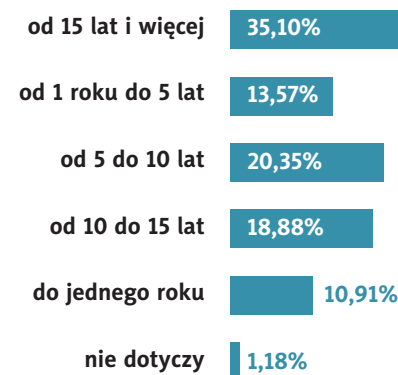
Okres zatrudnienia objętych badaniem pracowników placówek oświatowych



Połowa badanych pracowników placówek oświaty to osoby z ponad piętnastoletnim stażem pracy. W drugiej połowie grupy badawczej najliczniejszy zbiór stanowią osoby ze średnim stażem – od dziesięciu do piętnastu lat oraz od pięciu do dziesięciu. Jedna dziesiąta respondentów zaznaczyła swój okres pracy w instytucji na stanowisku związanym z edukacją kulturalną w przedziale od jednego roku do pięciu lat. Tylko pojedyncze osoby zatrudnione są w placówce poniżej roku.

Wykres nr 28 »

Okres zatrudnienia pracowników placówek oświaty na stanowisku związanym z edukacją kulturalną



Stosunkowo najdłuższy, ponad piętnastoletni staż pracy na stanowisku związanym z edukacją kulturalną, posiada ponad jedna trzecia pracowników placówek oświaty. To właśnie oni stanowią najbardziej liczną grupę spośród badanych zarówno w placówkach oświaty, jak i w instytucjach kultury. Osoby zaangażowane w realizację edukacji kulturalnej od pięciu do dziesięciu lat stanowią jedną piątą respondentów, niewiele mniej osób zajmuje się tą działalnością od dziesięciu do piętnastu lat. Krótszy staż – od jednego roku do pięciu lat ma 13,57 % badanych, najkrótszy zaledwie 1,18 % pracowników. Podobnie jak w przypadku instytucji kultury, jedna dziesiąta badanych nie prowadzi działań edukacyjnych w tym zakresie, były to prawdopodobnie osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych (dyrektorzy i wicedyrektorzy), które zdecydowały się na wypełnienie ankiety.

Tabela nr 17 »  
Zajęcia związane z edukacją kulturalną  
prowadzone w badanych placówkach  
oświaty

1	teatralne	<b>82,69%</b>
2	plastyczne – różne techniki	<b>73,43%</b>
3	recytatorskie	<b>65,07%</b>
4	literackie	<b>60,90%</b>
5	dziedzictwo kulturowe własnego regionu	<b>48,66%</b>
6	muzyczne – wokalne (zespoły, chóry)	42,69%
7	fotograficzne	42,39%
8	muzyczne – instrumentalne	38,51%
9	zajęcia z multimediiów	38,51%
10	muzyczno-ruchowe	36,12%
11	filmowe	35,52%
12	muzyczne –zespół instrumentalno-wokalny	26,27%
13	zajęcia twórcze z różnych dziedzin	22,99%
14	dziedzictwo kulturowe różnych regionów	22,69%
15	kabaretowe	22,39%
16	zespół tańca współczesnego	17,31%
17	zespół ludowy	13,13%
18	kluby naukowo-dyskusyjne	10,75%



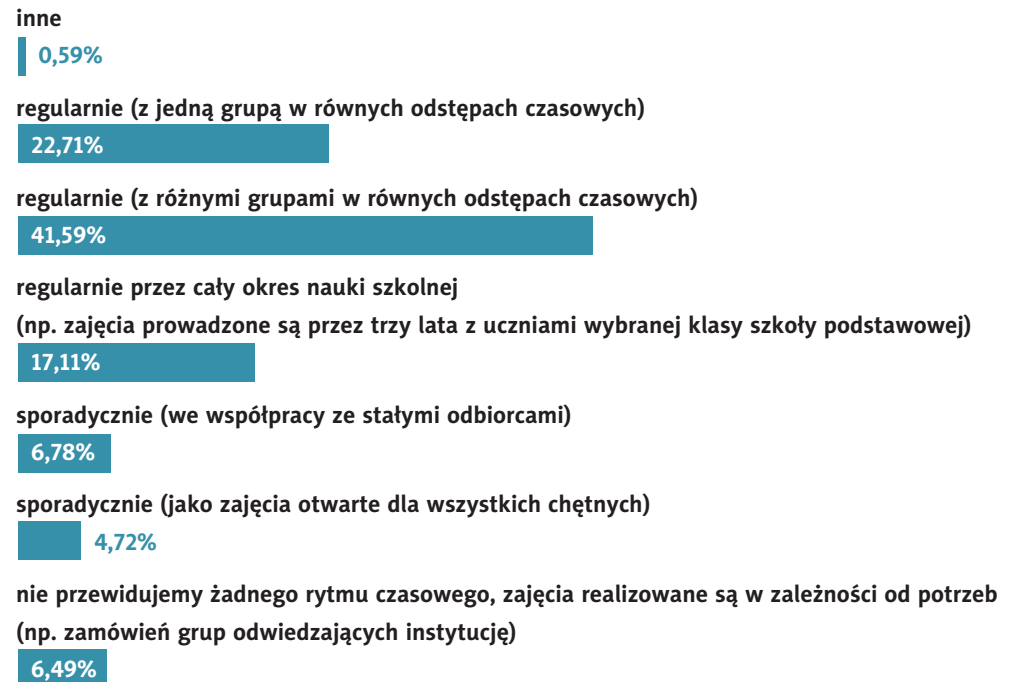
19	plastyczne związane z architekturą	8,96%
20	zespół tańca towarzyskiego	8,96%
21	plastyczne – ceramiczne	8,06%
22	inne	1,79%

Zgodnie z deklaracją pracowników placówek oświaty najczęściej prowadzi się w ich placówce zajęcia teatralne, zajęcia plastyczne, recytatorskie, literackie oraz z zakresu dziedzictwa kulturowego własnego regionu (szczegółowe wyniki zawiera tabela nr 17). Choć w większości typów objętych badaniem placówek oświaty wyniki oscylowały wokół średniej, w kilku przypadkach zauważalne są istotne odstępstwa. I tak, przykładowo, w liceach według deklaracji realizuje się zajęcia kabaretowe dwukrotnie częściej (47,06% wskazań), najrzadziej tego rodzaju zajęcia organizowane są w szkołach zawodowych (niecałe 6%). W szkołach zawodowych zajęcia teatralne wskazywane są na poziomie 46,67%. Zajęcia plastyczne (w zakresie różnych technik) najrzadziej pojawiają się w ofercie realizowanej przez technika (33,33%). Również w technikach najczęściej realizuje się zajęcia plastyczne w zakresie architektury (26,67%). Różnice dotyczą także zajęć związanych z literaturą. Skrajnymi przypadkami są tu wskazania pracowników liceów (88,24%) i pracowników szkół zawodowych (40,00%). Znaczną różnicę względem pozostałych wyników odnotowano w zakresie zajęć z wykorzystaniem multimediiów w przypadku techników (60,00%) oraz w przypadku zajęć w formie klubów naukowo-dyskusyjnych, które stosunkowo najczęściej występowały w odpowiedziach pracowników liceów (29,41%).

Uzyskane w toku badań deklaracje wskazują na występowanie w placówkach oświatowych wielorakich form i rodzajów zajęć związanych z edukacją kulturalną. Oferta edukacyjna jest zróżnicowana ze względu na typ szkoły i poziom edukacji (szkoła podstawowa, gimnazjalna, szkoła zawodowa, technikum, liceum ogólnokształcące) oraz grupę, do której adresowane są zajęcia z zakresu edukacji kulturalnej.

Wykres nr 29 »

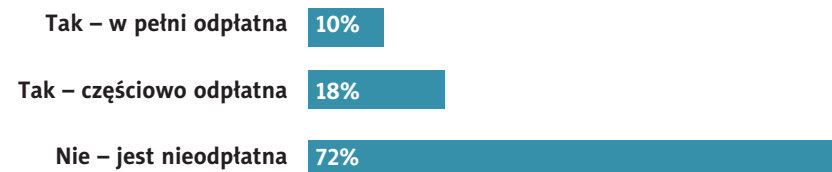
Częstotliwość zajęć w zakresie edukacji kulturalnej  
(deklaracje pracowników placówek oświatowych)



Największa grupa respondentów (41,59%) deklaruje regularne odbywanie zajęć z różnymi grupami w różnych odstępach czasowych. Takie zajęcia najczęściej odbywają się w gimnazjach (48,89% wskazań) i szkołach zawodowych (46,67%), najrzadziej natomiast technikach (26,67% deklaracji). Regularnie z jedną grupą w równych odstępach czasowych realizuje się zajęcia w prawie jednej czwartej placówek (22,71%), zdecydowanie mniejszą częstotliwość w tej kategorii deklarują pracownicy szkół zawodowych (6,67%). Regularnie przez cały okres nauki szkolnej zajęcia edukacji kulturalnej mają miejsce w niespełna jednej piątej placówek (17,11%). Sporadycznie takie zajęcia realizuje mała liczba szkół, taką możliwość częściej niż inne typy szkół wykorzystują technika (20%).

Wykres nr 30 »

Odpłatność za korzystanie z oferty w zakresie edukacji kulturalnej w badanych placówkach oświatowych



W przeważającej liczbie placówek oświatowych oferta edukacji kulturalnej nie jest odpłatna, w niewielkiej liczbie jest częściowo odpłatna, pełną odpłatność potwierdza 10% badanych pracowników placówek oświaty (wykres nr 30).

Tabela nr 18 »

Formy zajęć realizowanych w zakresie edukacji kulturalnej w badanych placówkach oświatowych

lekcje (np. teatralne, muzealne, kinowe itp.) prowadzone zgodnie z zasadami dydaktyki nauczania przedmiotu przez specjalistę z wybranej dziedziny na terenie szkoły	78,51%
lekcje (np. teatralne, muzealne, kinowe itp.) przez specjalistę z wybranej dziedziny poza szkołą	54,93%
warsztaty (zajęcia z instruktorem z wybranej dziedziny) na terenie szkoły	47,16%
lekcje plastyki	45,97%
otwarte spotkania/wykłady/prelekcje na terenie szkoły	45,67%
lekcje muzyki	45,37%
kółko/zespół teatralny	41,79%
kółko/zespół plastyczny	36,72%
otwarte spotkania/wykłady/prelekcje poza szkołą	33,43%
warsztaty (zajęcia instruktażowe z instruktorem z wybranej dziedziny) poza szkołą	32,54%
chór	28,36%
kółko/zespół muzyczny	28,36%
kółko/zespół recytatorski	27,16%
kółko/zespół fotograficzny	23,58%
kółko/zespół taneczny	20,60%
lekcje wiedzy o kulturze	19,10%
programy e-learningowe	10,45%
zajęcia dla osób niepełnosprawnych na terenie szkoły	10,15%

zajęcia dla osób niepełnosprawnych poza szkołą	8,36%
inne	7,76%
zajęcia dla mniejszości kulturowych na terenie szkoły	5,37%
zajęcia dla mniejszości kulturowych poza szkołą	4,78%
zajęcia dla osób wykluczonych społecznie poza szkołą	4,18%
program praktyk dla uczniów i studentów zainteresowanych tą dziedziną edukacji	3,58%
zajęcia dla osób wykluczonych społecznie na terenie szkoły	2,39%

Najpopularniejszą formą zajęć z zakresu edukacji kulturalnej w placówkach oświaty są różnego typu lekcje (np. teatralne, muzealne, kinowe itp.) prowadzone zgodnie z zasadami dydaktyki nauczania przedmiotu przez specjalistę z wybranej dziedziny na terenie szkoły (78,51%), prowadzone przez specjalistę z wybranej dziedziny poza szkołą (54,93%), lekcje plastyki (45,97%), muzyki (45,37%) oraz warsztaty (zajęcia z instruktorem z wybranej dziedziny) na terenie szkoły (47,16%), otwarte spotkania/wykłady/prelekcje na terenie szkoły (45,67%). Pozostałe formy są wskazywane rzadziej (patrz tabela nr 18). Są to kółka lub zespoły teatralne, plastyczne, muzyczne, recytatorskie, fotograficzne, taneczne (wskazania od 41% do 19%), które to zajęcia obejmują zazwyczaj od jednej do dwóch godzin lekcyjnych w tygodniu.

Pozostałe wymienione w kwestionariuszu ankiety możliwości: programy e-learningowe, zajęcia dla osób niepełnosprawnych prowadzone na terenie szkoły, zajęcia dla osób niepełnosprawnych prowadzone poza szkołą, zajęcia dla mniejszości kulturowych odbywające się na terenie szkoły, zajęcia dla mniejszości kulturowych odbywające się poza szkołą, zajęcia dla osób wykluczonych społecznie poza szkołą, program praktyk dla uczniów i studentów zainteresowanych tą dziedziną edukacji oraz zajęcia dla osób wykluczonych społecznie prowadzone na terenie szkoły wskazywane były przez mniej niż jedną dziesiątą ogółu badanych (od 10,45% do 2,39% wskazań).

Tabela nr 19 »  
Rodzaje/formy zajęć prowadzone przez uczestniczących w badaniu pracowników placówek oświaty

Częstotliwość/forma	Kilka razy w tygodniu	Raz w tygodniu	Charakter dyskusyjno-teoretyczny	Charakter praktyczno-warsztatowy	Nie występuje
<b>Profil tematyczny</b>					
teatralne	<b>7,08%</b>	<b>35,10%</b>	<b>1,77%</b>	<b>40,41%</b>	57,82%
recytatorskie	4,72%	<b>28,02%</b>	<b>0,29%</b>	<b>32,45%</b>	67,26%
kabaretowe	0,59%	5,31%	0,59%	5,31%	94,10%
plastyczne ceramiczne	0,59%	5,31%	0,00%	5,90%	94,10%
plastyczne – różne techniki	<b>9,44%</b>	<b>20,06%</b>	<b>0,00%</b>	<b>29,50%</b>	70,50%
plastyczne – związane z architekturą	1,18%	5,90%	0,59%	6,49%	92,92%
literackie	<b>12,68%</b>	<b>23,60%</b>	<b>30,38%</b>	<b>5,90%</b>	63,72%
filmowe	0,00%	<b>21,83%</b>	<b>5,60%</b>	<b>16,22%</b>	78,17%
fotograficzne	0,00%	7,08%	0,59%	6,49%	92,92%
muzyczne – instrumentalne	4,13%	<b>11,80%</b>	<b>0,00%</b>	<b>15,98%</b>	84,07%
muzyczne – zespół instrumentalno-wokalny	2,36%	2,95%	0,00%	5,31%	94,69%
muzyczno wokalne (zespoły, chóry)	2,95%	3,54%	0,00%	6,49%	93,51%
muzyczno-ruchowe	<b>10,03%</b>	<b>8,85%</b>	<b>0,00%</b>	<b>18,88%</b>	81,12%
zespół ludowy	1,77%	2,36%	0,00%	4,13%	95,87%
zespół tańca współczesnego	0,00%	1,77%	0,00%	1,77%	98,23%
zespół tańca towarzyskiego	0,00%	1,77%	0,00%	1,77%	98,23%
zajęcia twórcze z różnych dziedzin	4,13%	11,80%	8,85%	7,08%	84,07%
zajęcia z multimedialności	4,13%	<b>20,94%</b>	<b>2,95%</b>	<b>22,12%</b>	74,93%
dziedzictwo kulturowe własnego regionu	3,83%	<b>28,91%</b>	<b>21,53%</b>	<b>11,21%</b>	67,26%
dziedzictwo kulturowe różnych regionów	2,65%	<b>19,17%</b>	<b>14,45%</b>	<b>7,37%</b>	78,17%
inne	0,59%	4,42%	3,54%	1,47%	94,99%

W placówkach oświatowych najczęściej prowadzoną formą zajęć są zajęcia teatralne i recytatorskie o charakterze praktyczno-warsztatowym oraz zajęcia o charakterze dyskusyjno- teoretycznym z dziedzictwa kulturowego własnego i innych regionów. Wiele osób wskazało również na zajęcia literackie, filmowe, multimedialne oraz plastyczne, które zazwyczaj prowadzone są raz

w tygodniu. Podobnie jak w przypadku instytucji kultury, w pracownicy oświaty nie podejmują się zbyt często prowadzenia zajęć muzycznych ani tanecznych. Szczegółowe wyniki pokazuje tabela nr 19.

Tabela nr 20 »  
 Zakres obowiązków pracowników placówek oświaty związanych z realizacją edukacji kulturalnej (procenty przypadków w sytuacji wskazania na wykonywanie danego zakresu obowiązków)

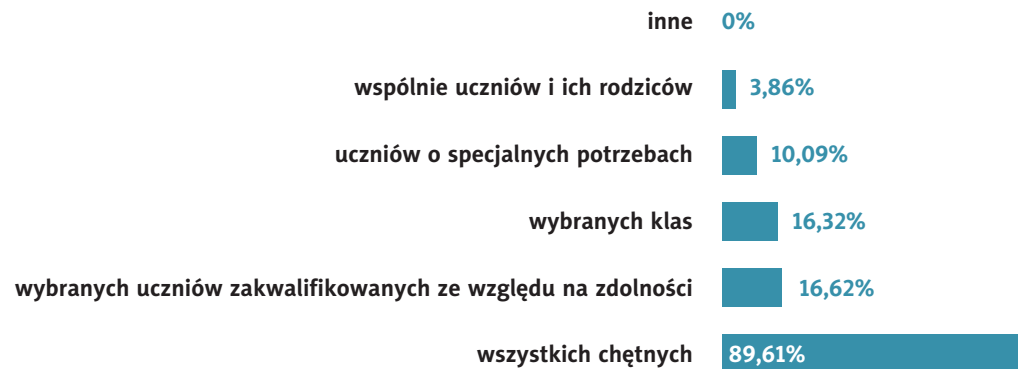
Zakres obowiązków	liczba wskazań	obowiązki wykonywane samodzielnie	obowiązki wykonywane z innymi pracownikami placówki	obowiązki wykonywane z innymi pracownikami spoza placówki
udział w projektowaniu programu wychowawczego placówki	234	5,17%	<b>89,22%</b>	5,60%
projektowanie programu działań w zakresie ed. kult. w placówce	181	12,50%	<b>80,66%</b>	7,18%
realizacja zajęć w zakresie ed. kult. w ramach działalności placówki	210	<b>37,14%</b>	<b>54,29%</b>	8,57%
komunikacja i <i>public relations</i> na potrzeby organizacji i realizacji zajęć w zakresie ed.kult.	72	16,67%	<b>63,89%</b>	19,44%
przygotowanie narzędzi, materiałów i miejsc do działalności w zakresie ed. kult.	165	<b>42,42%</b>	<b>48,48%</b>	9,09%
przygotowanie narzędzi, materiałów do działalności e-learningowej w zakresie ed.kult.	65	<b>38,46%</b>	<b>52,31%</b>	9,23%
zdobywanie środków na działalność realizowaną w zakresie ed. kult.	92	<b>34,78%</b>	<b>52,17%</b>	13,04%
pozyskiwanie partnerów do realizacji zajęć w zakresie ed. kult.	131	<b>30,53%</b>	<b>51,15%</b>	18,32%
przygotowanie i realizacja ewaluacji zajęć w zakresie ed. kult.	112	<b>41,96%</b>	<b>56,25%</b>	1,79%
samodzielne działania i projekty kształcące w zakresie ed. kult.	133	63,16%	33,08%	3,76%
inne	8	50,00%	50,00%	0,00%

Pracownicy placówek oświaty deklarowali zakres wykonywanych obowiązków w kilku wskazanych kategoriach. Największa grupa osób (ponad trzy czwarte badanych) zajmuje się projektowaniem programu wychowawczego placówki, dzieląc ten obowiązek z innymi pracownikami. Prawie równie często pojawiają się wskazania udziału w projektowaniu programu działań w zakresie edukacji kulturalnej wspólnie z innymi pracownikami. Komunikacja i *public relations* na potrzeby

organizacji i realizacji zajęć w zakresie edukacji kulturalnej należy do obowiązków wykonywanych wspólnie z innymi pracownikami placówki przez ponad połowę badanych, natomiast są to dla niektórych również obowiązki wykonywane z innymi pracownikami spoza placówki.

Około połowa badanych zajmuje się przygotowaniem i realizacją ewaluacji zajęć w ramach edukacji kulturalnej oraz pozyskiwaniem partnerów do realizacji zajęć wspólnie z innymi pracownikami (wspólnie z pracownikami spoza placówki robi to 18,32% badanych); wspólnie z innymi pracownikami badani zajmują się również przygotowaniem narzędzi i materiałów do działalności e-learningowej, zdobywaniem środków na działalność, przygotowaniem narzędzi, materiałów i miejsc do działalności w ramach edukacji kulturalnej. Około jedna trzecia badanych wykonuje te obowiązki samodzielnie. Ponad połowa badanych osób samodzielnie wykonuje działania i projekty w zakresie edukacji kulturalnej.

Wykres nr 31 »  
Grupy do których kierowana jest oferta edukacji kulturalnej w placówkach oświaty (deklaracje pracowników placówek oświaty)



Badani pracownicy placówek oświatowych w przeważającej liczbie wskazań deklarują

dostępność oferty edukacji kulturalnej dla wszystkich chętnych. Tylko niewielka grupa respondentów wskazała grupę wybranych uczniów zakwalifikowanych do udziału w takich zajęciach ze względu na zdolności, podobnie jak w przypadku uczniów wybranych klas czy uczniów o specjalnych potrzebach. Bardzo rzadko takie zajęcia kierowane są wspólnie do uczniów i rodziców.

### Rozumienie edukacji kulturalnej, ocena jej form i skuteczności przez osoby realizujące i koordynujące edukację kulturalną w placówkach oświatowych

Tabela nr 21 »  
Sposób rozumienia edukacji kulturalnej przez pracowników placówek oświatowych

<b>tworzenie warunków do aktywności artystycznej dzieci i młodzieży</b>	<b>67,06%</b>
kształcenie potrzeb kulturalnych	46,59%
<b>zapewnienie dzieciom i młodzieży możliwości uczestnictwa w kulturze</b>	<b>67,66%</b>
organizacja i wypełnianie czasu wolnego	35,31%
podnoszenie kompetencji, wiedzy i umiejętności	28,49%
kształcenie kultury osobistej	44,81%
<b>rozwijanie wrażliwości, zainteresowań i zdolności twórczych</b>	<b>67,36%</b>
dostarczanie wiedzy o różnych dziedzinach sztuki	34,42%
kształcenie umiejętności związanych z aktywnością twórczą w różnych rodzajach sztuki	33,53%
dostarczanie wiedzy o jednej dziedzinie sztuki	4,15%
kształcenie umiejętności związanych z aktywnością twórczą w wybranym rodzaju sztuki	10,09%
przygotowanie dzieci i młodzieży do udziału w przeglądach i konkursach	37,69%
kształcenie umiejętności odbioru sztuki	51,93%
uczenie korzystania z ofert instytucji kulturalnych	40,36%
kształcenie osób uzdolnionych artystycznie	27,89%
zachęcanie do udziału w wydarzeniach kulturalnych	52,23%
zachęcanie do organizowania wydarzeń kulturalnych	31,75%
edukacja moralna	14,54%
edukacja historyczna	15,73%



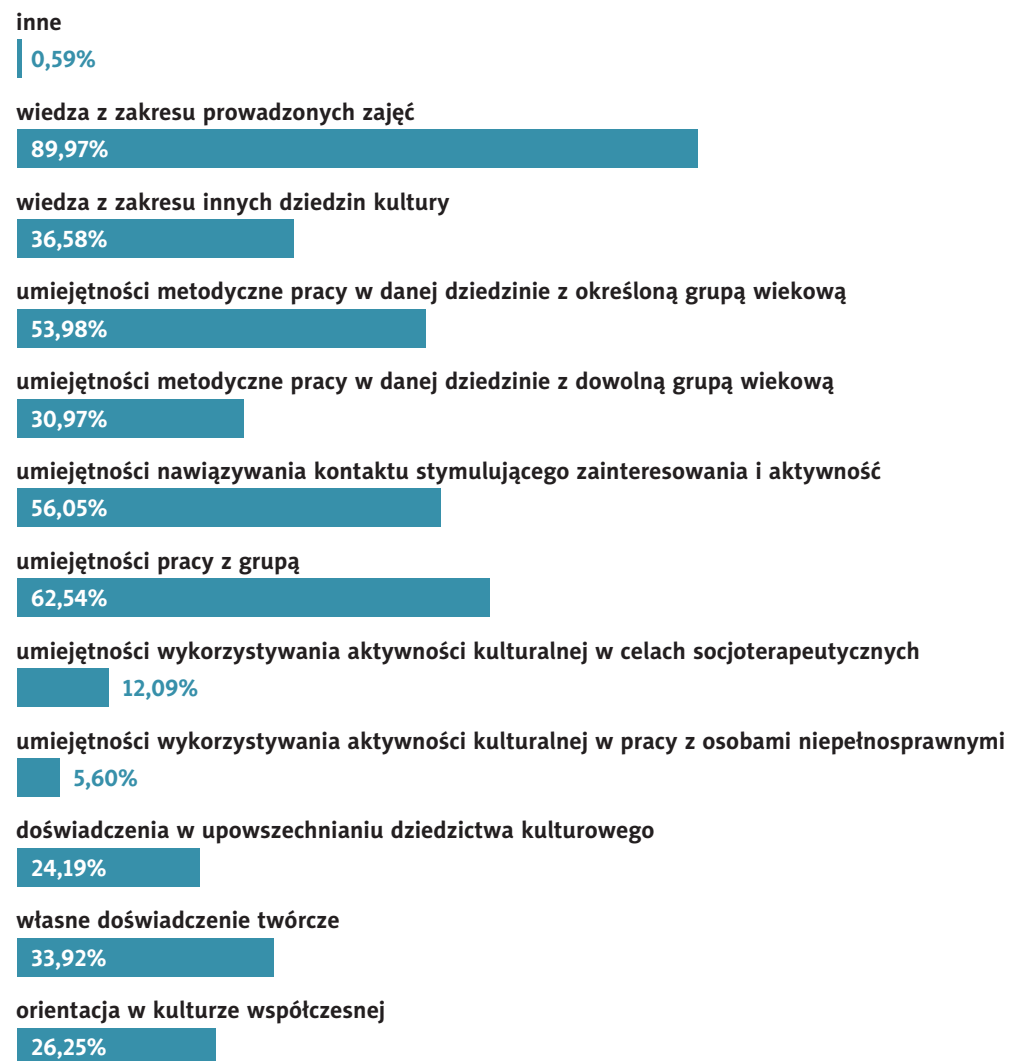
edukacja wielo- i międzykulturowa	27%
edukacja medialna	25,22%
pomoc w szukaniu własnych form ekspresji	26,41%
edukacja obywatelska	8,61%
edukacja językowa dotycząca rodzimego języka	18,4%
edukacja językowa dotycząca innych języków	9,5%
motywowanie do uczestnictwa w kulturze	37,39%
inne	0,3%

Edukacja kulturalna według pracowników placówek oświatowych to przede wszystkim **tworzenie warunków do aktywności artystycznej dzieci i młodzieży, zapewnienie możliwości uczestnictwa w kulturze** oraz **rozwijanie wrażliwości i zdolności twórczych**. W dalszej kolejności za istotne w połowie wskazań uznawane są takie cele jak: **kształcenie potrzeb kulturalnych, kształcenie umiejętności odbioru sztuki** oraz **kształcenie kultury osobistej** (tabela nr 21). Wyniki te, pozytywnie wskazując na świadomość wybranych celów edukacji kulturalnych są niezgodne z wcześniej referowanymi danymi odnoszącymi się do oczekiwanych kompetencji osób realizujących zajęcia z edukacji kulturalnej. Szczególnie widoczna jest ta niekonsekwencja w odniesieniu do kategorii zapewniania możliwości uczestnictwa w kulturze (ponad 67% wskazań), bowiem badani zaledwie na poziomie niewiele większym niż 26% wskazali, jako oczekiwaną od realizatora edukacji kulturalnej, kompetencję w zakresie własnej orientacji w obszarze kultury współczesnej (wykres nr 32). Podobnie połowa badanych wymieniła jako cel edukacji kulturalnej kształcenie umiejętności odbioru sztuki, co wydaje się niemożliwe bez orientacji w kulturze współczesnej.

Pewnego rodzaju wyzwaniem wydaje się też deklarowany niski poziom (a więc w znacznej części brak) wymagania od pracowników własnych doświadczeń twórczych (niecałe 34%), wobec wysokiej pozycji deklarowanego celu, jakim jest tworzenie warunków do aktywności twórczej czy rozwijania zdolności twórczych. Oczywiście jest to możliwe, niemniej stwarza ryzyko odczytania przez młodzież nieautentyczności działań realizatora edukacji kulturalnej, znajdującego proces twórczy jedynie z teorii. Szczególnie, że za najistotniejszy sukces w prowadzeniu edukacji

kulturalnej (patrz wykres nr 33) zostało uznane przez badanych wyzwolenie aktywności twórczej członków grupy (75,24% wskazań).

Wykres nr 32 »  
Oczekiwane kompetencje osoby realizującej edukację kulturalną (w opiniach pracowników placówek oświatowych)



Najważniejszą oczekiwaną kompetencją osoby realizującej edukację kulturalną w opinii

zdecydowanej większości pracowników placówek oświatowych jest **wiedza z zakresu prowadzonych zajęć**. Podobne oczekiwania wobec tej kompetencji mieli przedstawiciele wszystkich typów badanych szkół. Pewne odstępstwo zanotowano w przypadku kategorii **umiejętności metodycznych w pracy w danej dziedzinie z określoną grupą wiekową**. Duża rozbieżność wskazań dotyczyła **wiedzy z zakresu innych dziedzin kultury** niż własna – począwszy od jednej trzeciej wskazań w przypadku deklaracji pracowników szkół podstawowych, po ponad połowę wskazań pracowników szkół zawodowych oraz pracowników liceów. Na drugim miejscu za istotną kompetencję w pracy osoby realizującej edukację kulturalną wybierano **umiejętność pracy z grupą** (62,54% wskazań). Kolejną, na podobnym poziomie wykazywaną i oczekiwaną, kompetencją była umiejętność nawiązywania kontaktu stymulującego zainteresowania i aktywność oraz umiejętności metodyczne w pracy z określoną grupą wiekową – co może świadczyć o świadomości potrzeby różnicowania metod pracy w zakresie edukacji kulturalnej ze względu na czynniki rozwojowe i demograficzne. Zastanawiająca może być niska, bo na poziomie 26,25% wskazań, potrzeba orientacji w kulturze współczesnej, jak i relatywnie niska, bo na poziomie 36,58% wskazań, oczekiwana wiedza z zakresu innych, niż własna, dziedzin kultury. Wydawać się może, iż w grupie badanych pracowników placówek oświatowych kompetencje do realizowania edukacji kulturalnej uznawane są za wystarczające w pewnym wyspecjalizowanym zakresie bez świadomości potrzeby swobodnego poruszania się w szerokich kontekstach kultury i życia kulturalnego.

Wykres nr 33 »

Rozumienie przez pracowników placówek oświatowych sukcesu w prowadzeniu zajęć w ramach edukacji kulturalnej

inne

0%

**uznanie osiągnięć artystycznych grupy (nagrody, wyróżnienia)**

45,76%

**wyzwolenie aktywności twórczej członków grupy**

74,24%

**integracja, dobra atmosfera i współdziałanie grupy**

59,70%

**wzrost poczucia własnej wartości członków grupy**

54,85%

**wzrost zainteresowań uczestników dziedziną realizowaną w ramach zajęć**

52,42%

**ogólny wzrost zainteresowań kulturalnych u uczestników**

41,82%

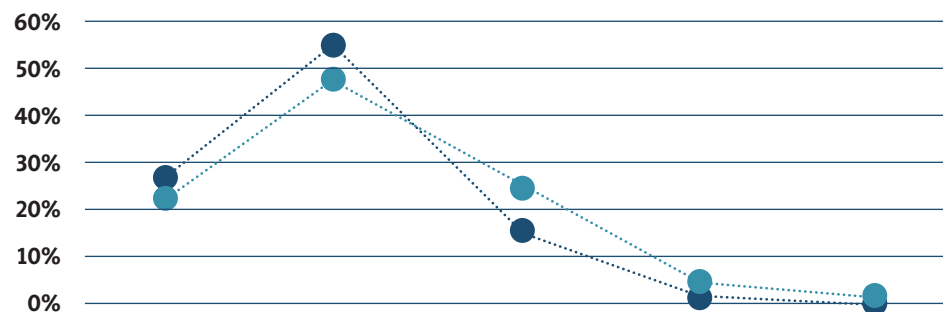
**satysfakcjonujący wzrost kompetencji kulturalnych uczestników**

25,76%

Trzy czwarte pracowników placówek oświatowych jako sukces w prowadzeniu zajęć w ramach edukacji kulturalnej uznało wyzwolenie twórczej aktywności członków grupy. Co ciekawe, na drugim końcu skali znalazł się wzrost kompetencji kulturalnych uczestników (jedna czwarta wskazań). Na średnim poziomie, oscylującym wokół połowy wskazań, były deklarowane takie efekty pracy jak wartość integracji i atmosfery w grupie, wzrost poczucia własnej wartości członków grupy czy wzrost zainteresowania realizowaną w ramach działań dziedziną.

Wykres nr 34 »

Ocena kompetencji większości realizatorów edukacji kulturalnej w opinii pracowników placówek oświatowych



	Neutralnie	Raczej pozytywnie	Zdecydowanie pozytywnie	Raczej negatywnie	Zdecydowanie negatywnie
ocena pracowników zatrudnionych w publicznych instytucjach kultury	27,73%	56,05%	15,04%	1,18%	0%
ocena pracowników zatrudnionych w placówkach oświatowych	20,35%	48,97%	25,07%	4,72%	0,88%

Wykres przedstawiający rozkład uogólnionych ocen kompetencji realizatorów edukacji kulturalnej, a uwzględniający podział na grupę pracowników publicznych instytucji kultury i zatrudnionych w placówkach oświatowych, unaocznia względnie pozytywny obraz postrzegania tychże kompetencji. Zauważyć jednak należy, iż badani z placówek oświatowych i instytucji kultury najwyższą, zdecydowanie pozytywną ocenę, wystawiają przede wszystkim przedstawicielom własnego środowiska pracy.

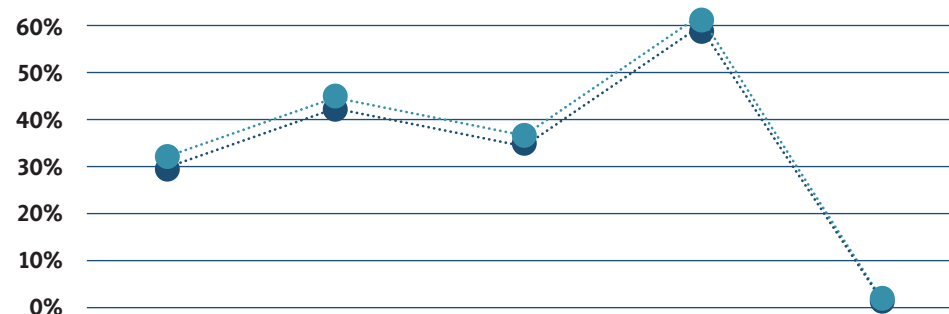
Podobnie w przypadku pracowników instytucji kultury, zaledwie kilka procent badanych pracowników placówek oświatowych ocenia zdecydowanie negatywnie bądź raczej negatywnie te kompetencje. Trzeba jednak zaznaczyć, że o ile pracownicy placówek oświatowych raczej negatywnie oceniają kompetencje realizatorów edukacji kulturalnej w swoim środowisku (na poziomie niecałych 5%), to ocena negatywna w deklaracjach pracowników instytucji kultury jest na poziomie niemal 14%. Można by zatem domniemywać, że w placówkach oświatowych, częściej niż w instytucjach kultury, edukacją kulturalną mogą zajmować się osoby nieposiadające niezbędnych kompetencji.

Różnice rysują się też w odniesieniu do pozytywnych ocen. Pracownicy instytucji kultury mówią o kompetencjach pracowników placówek oświatowych (po zsumowaniu ocen pozytywnych

i zdecydowanie pozytywnych), oceniają je pozytywnie na poziomie 52,78%, podczas gdy sami pracownicy placówek oświatowych o kompetencjach swojego środowiska mają zdanie lepsze i ocena ta osiąga około 74% (sumując oceny pozytywne i zdecydowanie pozytywne). Warto podkreślić, że suma ocen pozytywnych i zdecydowanie pozytywnych uzyskana przez pracowników instytucji kultury w opinii pracowników placówek oświatowych jest na podobnym poziomie, co ocena pracowników instytucji kultury dotycząca ich własnego środowiska i osiąga 71,09% (ocena pracowników instytucji kultury w ich własnej opinii, przy zsumowaniu pozytywnych i zdecydowanie pozytywnych ocen, osiąga 76,85%).

Wykres nr 35 »

Opinie pracowników placówek oświatowych o potrzebie i formie pogłębiania kompetencji osób realizujących edukację kulturalną



	podnoszenie formalne kwalifikacji	podnoszenie kompetencji	zwiększenie aktywności realizatorów w zakresie własnego uczestnictwa w kulturze	spotkania i wymiana doświadczeń	inne
w publicznych instytucjach kultury	29,77%	42,72%	35,92%	59,55%	1,29%
w instytucjach oświatowych	31,65%	44,94%	37,34%	63,92%	1,27%

Istotną kwestią w procesach realizacji zadań z zakresu edukacji kulturalnej jest świadomość potrzeb w zakresie pogłębiania kompetencji. Przekonanie pracowników placówek oświatowych w tym zakresie w jednakowym stopniu odnosiło się do przedstawicieli macierzystej grupy

Wykres nr 36 »  
Ewaluacja zajęć z zakresu edukacji kulturalnej w placówkach oświatowych

zawodowej pracowników placówek oświaty oraz do pracowników instytucji kultury.

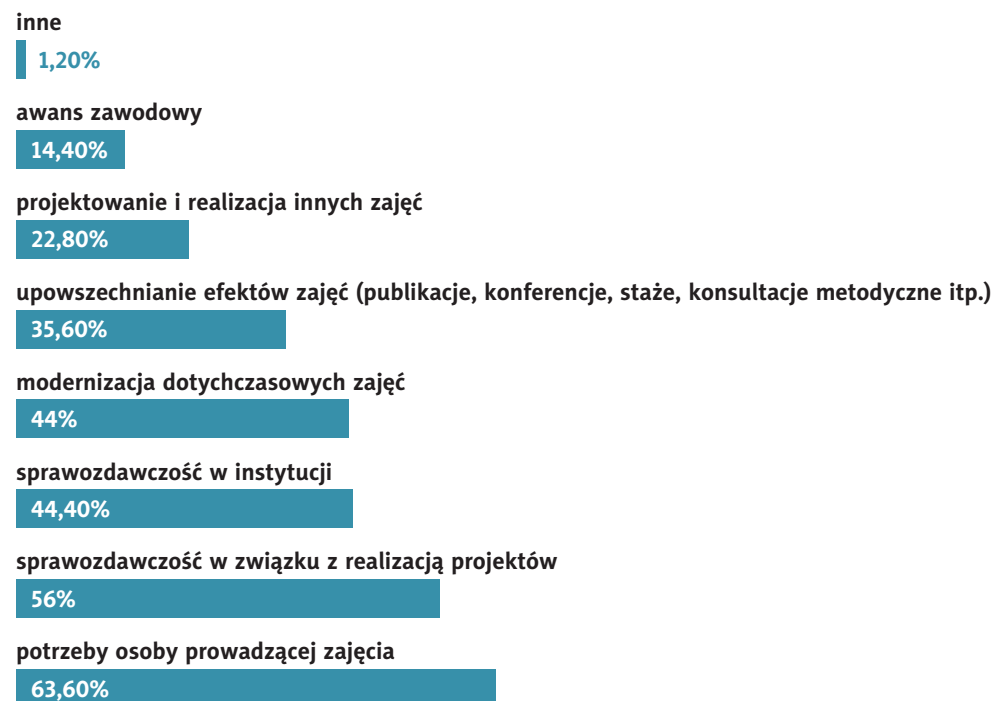
Pracownicy placówek oświatowych za najważniejszą formę pogłębiania kompetencji uznali spotkania i wymianę doświadczeń (ponad połowa badanych). Na drugim miejscu respondenci wskazywali na potrzebę poszerzania kompetencji. Ponad jedna trzecia badanych wskazywała na znaczenie aktywności w zakresie własnego uczestnictwa w kulturze, natomiast jedna trzecia badanych zaznaczyła w deklaracjach potrzebę podnoszenia formalnych kwalifikacji.



Przeprowadzenie ewaluacji zajęć z zakresu edukacji kulturalnej potwierdzone zostało w trzech czwartych deklaracji pracowników placówek oświatowych. Jedna czwarta tego rodzaju placówek oświaty nie prowadzi tego rodzaju analiz. Najrzadziej, bo na poziomie niespełna połowy wskazań, ewaluacja zajęć z zakresu edukacji kulturalnej prowadzona jest w technikach, najczęściej w szkołach podstawowych (81,93%).

Wykres nr 37 »

Cele przeprowadzania ewaluacji zajęć z zakresu edukacji kulturalnej w placówkach oświatowych

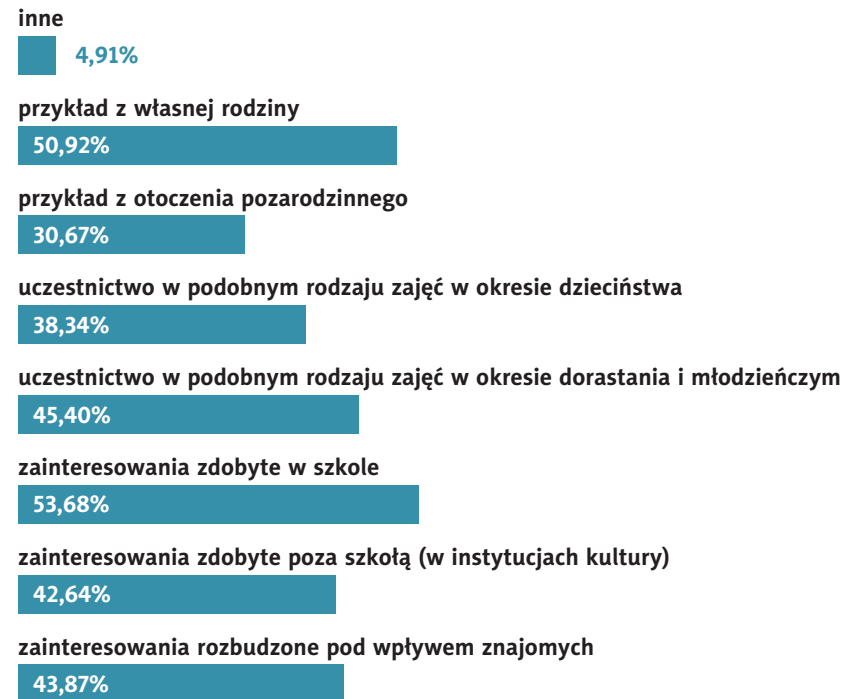


Podstawowym celem przeprowadzania ewaluacji zajęć z zakresu edukacji kulturalnej, zdaniem ponad połowy badanych, są w placówkach oświatowych potrzeby prowadzącego zajęcia oraz sprawozdawczość w związku z realizacją projektów. Potrzeby wewnętrzne placówki, a więc sprawozdawczość wewnętrzna to potrzeba pojawiająca się w niespełna połowie placówek oświaty. W poszczególnych typach placówek oświatowych dały się zauważyć pewne różnice i odchylenia od średniej. W liceach deklarowano potrzeby ewaluacji na potrzeby sprawozdawczości na najwyższym poziomie (84,62%). W tej samej kategorii najniższy wskaźnik uzyskany został z wypowiedzi pracowników gimnazjów (33,33%). Znaczące odstępstwo od średniej (na poziomie około trzech czwartych wskazań) odnotowano w przypadku techników w kategorii modernizacja dotychczasowych zajęć oraz w kategorii projektowania i realizacji innych zajęć.



## Kompetencje kadry prowadzącej edukację kulturalną w instytucjach oświatowych w województwie śląskim

Wykres nr 38 »  
Deklaracje pracowników placówek oświatowych  
dotyczące początków ich zainteresowań  
związanych z kulturą



Zdaniem ponad połowy osób zatrudnionych w placówkach oświaty do rozbudzenia ich zainteresowań kulturalnych w największym stopniu przyczyniła się szkoła i rodzina. Znaczenie uczestnictwa w podobnych zajęciach w okresie dorastania i młodzieńczym, rola znajomych, zainteresowania zdobyte poza szkołą (w instytucjach kultury) pojawiały się w ponad 40% odpowiedzi. Nieznacznie mniej wskazań, bo około jednej trzeciej, uzyskało uczestnictwo w podobnym rodzaju zajęć w okresie dzieciństwa oraz przykład z otoczenia pozarodzinnego. Niespełna pięć procent badanych pracowników placówek oświaty zaznaczyło inne niż proponowane przyczyny swych

zainteresowań kulturalnych (z których warto przytoczyć m.in. następujące wypowiedzi: „zauważanie potrzeby zaistnienia przez uczniów mających problemy z nauką i akceptacją”, „szkolenia”, „własne zainteresowania”, „współpraca ze Związkiem Artystów Scen Polskich i przynależność do niego”).

Wyniki ogólne nie oddają w pełni szczegółowych wskazań, które uwzględniają podział na pracowników poszczególnych placówek. Przykładowo, dla połowy pracowników liceów najważniejsze były zainteresowania zdobyte w szkole, natomiast przykład z rodziny zaznaczyło tylko 12,5% badanych z tej grupy. Z kolei spośród osób zatrudnionych w technikach, przykład z rodziny zaznaczyło aż 80% , a zainteresowania zdobyte w szkole 60% badanych (patrz tabela nr 22).

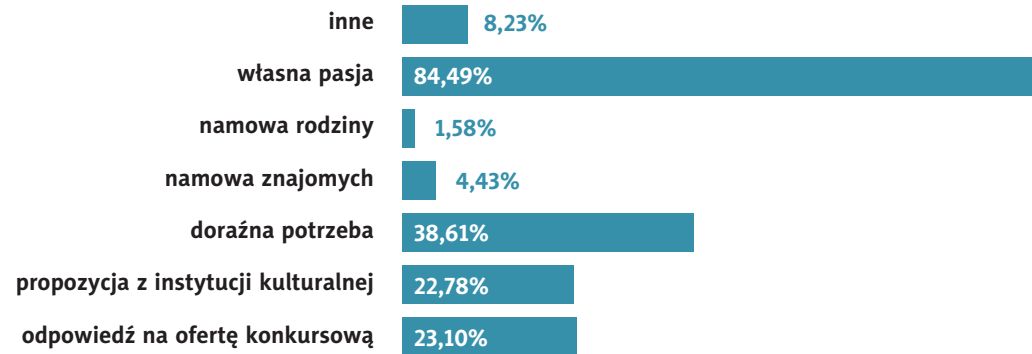
Tabela nr 22 »

Rozkład szczegółowy deklaracji pracowników placówek oświatowych dotyczących początków ich zainteresowań związanych z kulturą

	przykład z własnej rodziny	przykład z otoczenia pozarodzinnego	uczestnictwo w podobnym rodzaju zajęć w okresie dzieciństwa	uczestnictwo w podobnym rodzaju zajęć w okresie dorastania i młodości	zainteresowania zdobyte w szkole	zainteresowania zdobyte poza szkołą (w instytucjach kultury)	zainteresowania rozbudzone pod wpływem znajomych	inne
Gimnazjum	<b>51,16%</b>	20,93%	23,26%	37,21%	<b>46,51%</b>	39,53%	37,21%	2,33%
Liceum	<b>12,50%</b>	25,00%	25,00%	50,00%	<b>50,00%</b>	31,25%	43,75%	0,00%
Szkoła podstawowa	<b>53,66%</b>	36,59%	51,22%	51,22%	<b>58,54%</b>	48,78%	51,22%	6,10%
Technikum	<b>80,00%</b>	33,33%	33,33%	26,67%	<b>60,00%</b>	33,33%	26,67%	13,33%
Zawodowa	<b>42,86%</b>	28,57%	21,43%	57,14%	<b>35,71%</b>	35,71%	35,71%	0,00%
Ogółem	<b>50,92%</b>	30,67%	38,34%	45,40%	<b>53,68%</b>	42,64%	43,87%	4,91%

Wykres nr 39 »

Czynniki, które wpłynęły na decyzję prowadzenia zajęć związanych z edukacją kulturalną (dane dotyczą pracowników placówek oświatowych)



Większość osób zatrudnionych w placówkach oświaty, podejmując decyzję o prowadzeniu zajęć związanych z edukacją kulturalną, kierowała się przede wszystkim własną pasją. Ponad jedna trzecia respondentów z tej grupy zaznaczyła, że przyczynę stanowiła również doraźna potrzeba pracy, nieomal jedna czwarta uczyniła to w odpowiedzi na ofertę konkursową. Podobny wynik dotyczy czynnika, którym była złożona badanym propozycja prowadzenia tego typu zajęć. Wydaje się być interesujące, że namowa rodziny czy znajomych nie miała wielkiego znaczenia, podczas gdy – jak wynika z wcześniejszych ustaleń – środowisko rodzinne i najbliższe otoczenie stanowią istotny czynnik inicjujący zainteresowanie się przez badanych kulturą.

Wykres nr 40 »

Zakres najwyżej ocenianych kompetencji  
własnych (deklaracje pracowników  
instytucji oświaty)

inne

0%

wiedza z zakresu prowadzonych zajęć

75,38%

wiedza z zakresu innych dziedzin kultury

20,36%

umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z określoną grupą wiekową

56,53%

umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z dowolną grupą wiekową

31%

umiejętności nawiązywania kontaktu stymulującego zainteresowania i aktywność

38,30%

umiejętności pracy z grupą

58,66%

umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w celach socjoterapeutycznych

10,03%

umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w pracy z osobami niepełnosprawnymi

5,78%

własne doświadczenie twórcze

34,04%

doświadczenie w upowszechnianiu dziedzictwa kulturowego

13,07%

orientacja w kulturze współczesnej

18,54%

Spośród podanego w ankiecie zakresu kompetencji respondenci mogli wybrać od trzech do pięciu własnych kompetencji, które według siebie opanowali w najwyższym stopniu. Trzy czwar-te pracowników oświaty najwyżej oceniło wiedzę z własnej dziedziny jako najlepiej opanowaną przez nich kompetencję do prowadzenia zajęć edukacji kulturalnej. Umiejętność pracy z grupą, w swojej opinii, opanowała ponad połowa badanych. Kompetencje w zakresie umiejętności meto-dycznych pracy w danej dziedzinie z określoną grupą wskazuje również ponad połowa badanych. Natomiast opanowanie tej kompetencji na niższym poziomie, niż osoby zatrudnione w pozosta-tych typach szkół, ocenia jedna trzecia badanych pracowników techników.

Okolo jedną trzecią wskazań uzyskały następujące kompetencje: umiejętność nawiązywania stymulującego kontaktu, własne doświadczenie twórcze (w tym przypadku odchylenia od średniej zaobserwowano w szkołach gimnazjalnych: 42,86% oraz w szkołach zawodowych: 15,38% wska-zań), jak również umiejętności metodyczne w pracy z dowolną grupą. Okolo lub poniżej jednej piątej wskazań, uzyskała ocena własnych kompetencji w zakresie wiedzy z innych dziedzin kultu-ry, doświadczenia w upowszechnianiu dziedzictwa kulturowego, umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w pracy z osobami niepełnosprawnymi czy w celach socjoterapeutycz-nych. Odchylenia od średniej nie są tu znaczące.

Orientację w kulturze współczesnej deklarowała, jako opanowaną w stopniu najwyższym, nie-spełna jedna piąta badanych. W tej kategorii pracownicy techników i szkół zawodowych częściej niż inni deklarują posiadanie najwyższego poziomu wiedzy z zakresu kultury współczesnej – od-powiednio na poziomie 42,86% oraz 38,46%. Najbardziej krytyczni w stosunku do opanowania przez siebie tej kompetencji okazali się pracownicy gimnazjów, bo zaledwie jedna dziesiąta z nich uważa, że posiada tę kompetencję.

## Współpraca placówek oświaty w ramach prowadzenia edukacji kulturalnej z osobami związanymi z instytucjami kultury oraz osobami związanymi w inny sposób z działalnością kulturalną

Wykres nr 41 »

Współpraca pomiędzy różnymi realizatorami zajęć z zakresu edukacji kulturalnej w placówkach oświaty



Najwyższy wskaźnik częstej współpracy pomiędzy pracownikami realizującymi edukację kulturalną w jednej instytucji wystąpił w deklaracjach pracowników gimnazjów (81,40% wskazań) i w szkołach podstawowych (77,78% wskazań). Najniższy wskaźnik współpracy (21,43% odpowiedzi przeczących) wyrażają deklaracje realizatorów edukacji kulturalnej ze szkół zawodowych. Warto odnotować, iż w przypadku liceów nie pojawiła się ani jedna deklaracja przecząca istnieniu wewnętrznej współpracy.

Uzasadnienia współpracy pomiędzy realizatorami edukacji kulturalnej obejmowały całe spektrum form działań: wymiana doświadczeń, konsultacje, współdziałanie w ramach konkretnych działań artystycznych czy organizatorskich. Deklaracje współpracy obejmowały również współdziałanie z instytucjami kultury. Jedenaście przypadków uzasadnienia braku jakiejkolwiek współpracy dotyczyło konkurencji pomiędzy pracownikami (obawa że „to inni zostaną docenieni”) oraz braku możliwości współpracy, wynikającego z różnic w harmonogramie zajęć.

Wykres nr 42 »

Deklarowana przez pracowników placówek oświatowych współpraca macierzystych placówek z innymi instytucjami i środowiskami



W placówkach oświatowych liczba deklaracji współpracy z instytucjami i środowiskami, zewnętrznymi wobec miejsca zatrudnienia badanych, zarysowała się na wysokim poziomie we wszystkich typach instytucji oświaty, jakie były ujęte w procesie gromadzenia danych. Najwyższy wskaźnik współpracy zewnętrznej wyrażają deklaracje pracowników liceów (100%), najniższy – choć wciąż wysoki – pracownicy szkół zawodowych i podstawowych (86%). Spektrum instytucji i środowisk, z którymi współpracują badani, okazało się być podobne, jak w przypadku instytucji kultury, z tą różnicą, że pracownicy placówek oświatowych w praktyce nie wskazywali na współpracę z innymi placówkami oświatowymi, za wyjątkiem takich jak szkoły artystyczne (np. liceum muzyczne).

Wykres nr 43 »

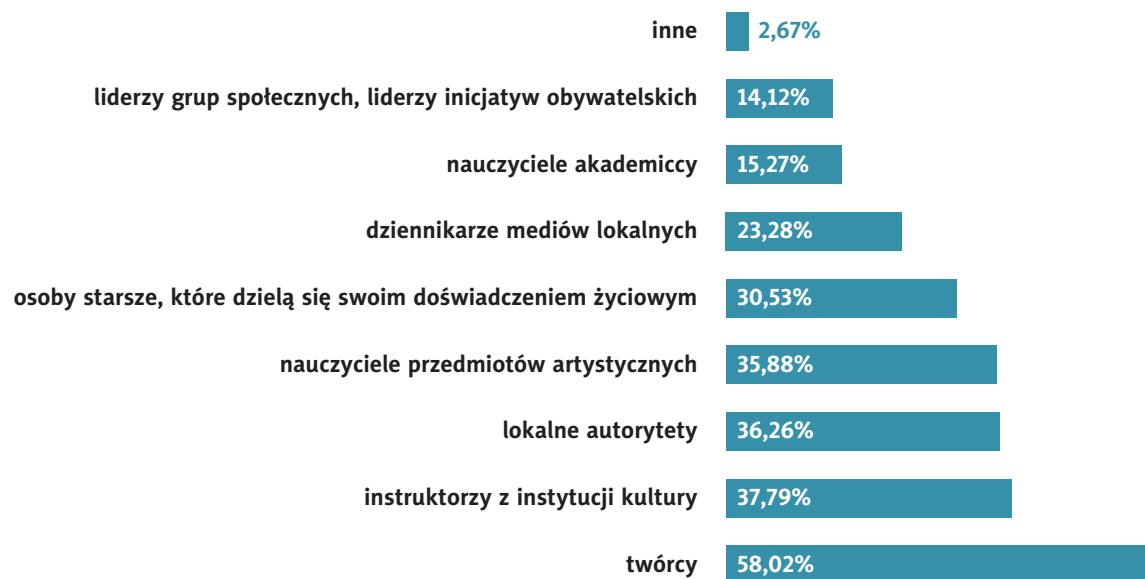
Angażowanie przez instytucje oświatowe do prowadzenia edukacji kulturalnej osób związanych z instytucjami kultury lub osób związanych w inny sposób z działalnością kulturalną (% deklaracji pracowników placówek oświatowych)



Ponad trzy czwarte pracowników placówek oświatowych deklaroowało zaangażowanie do prowadzenia w ramach edukacji kulturalnej osób związanych z instytucjami kultury lub osób związanych w inny sposób z działalnością kulturalną. W deklaracjach przedstawicieli różnych typów placówek oświatowych, dotyczących tej współpracy nie występują szczególnie znaczące odstępstwa od przeciętnego wyniku.

Wykres nr 44 »

Osoby, które placówki oświatowe najczęściej angażują do prowadzenia edukacji kulturalnej (deklaracje zatrudnionych w nich pracowników)



Według deklaracji ponad połowy badanych, główną kategorią osób, które placówki oświatowe najczęściej angażują do współpracy w ramach prowadzenia zajęć z edukacji kulturalnej są twórcy. Współpracę placówek oświatowych z instruktorami z instytucji kultury wskazywała ponad jedna trzecia badanych, chodzi przede wszystkim o instruktorów z domów kultury i teatrów (po kilkanaście wskazań), w kilku przypadkach byli to instruktorzy szkół tańca, aktorzy, bibliotekarze, pracownicy filharmonii. Wśród instytucji wymienionych z nazwy znalazły się (po kilka jednostkowych wskazań) takie instytucje jak Teatr Rozrywki w Chorzowie i CSW Kronika.



Wykres nr 45 »

Czynniki warunkujące współpracę pracowników placówek oświatowych w zakresie edukacji kulturalnej z innymi środowiskami i instytucjami



Ponad połowa osób zatrudnionych w placówkach oświaty za najważniejszy czynnik sprzyjający współpracy uważa nastawienie osób prowadzących zajęcia. Około połowa badanych jest przekonana, że równie ważne są warunki formalno-organizacyjne, nastawienie osób kierujących placówką, nastawienie uczestników zajęć, wzajemna znajomość różnych działań we własnym środowisku oraz prywatne kontakty i znajomości między kadrą różnych placówek. Jako przyczyny warunkujące współpracę z innymi środowiskami i instytucjami nie są dla nich zbyt istotne ani korzyści finansowe, ani uznanie zwierzchników. Choć przeciętne dane uzyskane z wszystkich typów placówek oświaty są podobne do danych jakie uzyskano z poszczególnych typów badanych szkół, w niektórych przypadkach odnotowano interesujące odstępstwa od nich. Ponad połowa wypowiedzi pracowników szkół zawodowych wskazuje na mniejsze niż przeciętne znaczenie nastawienia osób prowadzących. Podobnie deklaracje pracowników szkół zawodowych sytuują się poniżej przeciętnej wyniku w kategorii prywatnych kontaktów (21,43%) i są podobne w tym zakresie do

wskazań pracowników liceów (23,53%), podczas gdy w tej samej kategorii pracownicy gimnazjów uzyskali wynik 48,84%. W przypadku deklaracji pracowników szkół zawodowych wyraźnie mało znaczący okazał się wpływ znaczenia znajomości różnych działań we własnym środowisku (21,43%).

### Stosunek osób realizujących edukację kulturalną w publicznych instytucjach oświatowych do uzyskiwania kompetencji

Tabela nr 23 »

Plany pracowników placówek oświaty dotyczące poszerzania posiadanych kompetencji do prowadzenia edukacji kulturalnej

na kursach	75,16%
na warsztatach artystycznych	34,28%
nie zamierzam poszerzać kompetencji	5,97%
na studiach podyplomowych	5,66%
inne	4,40%
na studiach wyższych zawodowych	1,26%
na studiach wyższych magisterskich	0,63%
na stażu	0,63%

Jako formy poszerzania posiadanych kompetencji do prowadzenia edukacji kulturalnej aż trzy czwarte pracowników placówek oświaty preferuje przede wszystkim kursy. Na dalszym planie znalazły się warsztaty artystyczne (plany około jednej trzeciej badanych), spośród których badani wymieniali głównie warsztaty plastyczne, taneczne i teatralne. Ważną informacją jest to, że żadne formy studiów (zawodowych i magisterskich) nie zostały wskazane powyżej poziomu 6%. Na rangę poszerzania kompetencji wskazuje jedynie 5,97% uzyskanych deklaracji dotyczących braku jakichkolwiek planów i zamierzeń związanych z poszerzaniem kompetencji do prowadzenia edukacji kulturalnej.

Tabela nr 24 »

Oczekiwane przez pracowników placówek oświaty formy doskonalenia własnych kompetencji do prowadzenia zajęć z zakresu edukacji kulturalnej

formy warsztatowe związane z profilem tematycznym prowadzonych zajęć	67,37%
spotkania osób prowadzących z różnych środowisk połączone z wymianą doświadczeń	46,83%
formy warsztatowo-metodyczne związane z pracą w różnych grupach wiekowych	32,33%
formy mieszane	19,94%
formy wykładowo-dyskusyjne	11,48%
formy warsztatowe związane z innym profilem związanym z kulturą	9,37%
staże w wybranych placówkach	9,37%
inne	1,51%

Pracownicy placówek oświaty, mając możliwość wyboru dowolnej formy doskonalenia swych kompetencji związanych z prowadzonymi zajęciami, deklarowali najczęściej, że najchętniej wybraliby formy warsztatowe związane z profilem tematycznym prowadzonych zajęć. Prawie połowa respondentów z tej grupy wybrałaby również formę wymiany doświadczeń (spotkania osób prowadzących z różnych środowisk). W następnej kolejności respondenci deklarowali gotowość uczestniczenia w formach warsztatowo-metodycznych związanych z pracą w różnych grupach wiekowych oraz w formach mieszanych. Relatywnie niskim zainteresowaniem cieszą się plany dotyczące form warsztatowych łączących się z innym profilem związanym z kulturą oraz staże w innych placówkach. Pracownicy szkół zawodowych wybraliby formy warsztatowe związane z innym profilem związanym z kulturą chętniej niż pozostali. Zasadniczo można podsumować, że, odnośnie do oczekiwanych form doskonalenia zawodowego, pracownicy placówek oświaty zdecydowanie preferują formy warsztatowe, krytycznie oceniając formy wykładowo-dyskusyjne.

Wykres nr 46 »

Preferowany przez pracowników placówek oświaty czas trwania form doskonalenia zawodowego



Formy doskonalenia zawodowego w postaci kursów, spotkań, warsztatów, wybrane przez badanych, wiążą się z ogólnym oczekiwaniem, pozwalającym na finalizację tychże działań w okresie nie dłuższym niż jeden rok (92%). Osoby zatrudnione w placówkach oświaty preferują zatem krótsze formy doskonalenia zawodowego.

Tabela nr 25 »  
Kompetencje, które badani pracownicy placówek oświaty pragną rozwijać i doskonalić

1	wiedza z zakresu innych dziedzin	<b>56,63%</b>
2	umiejętności pracy wykorzystywania aktywności kulturalnej w celach socjoterapeutycznych	43,67%
3	wiedza z zakresu prowadzonych zajęć	37,35%
4	umiejętności nawiązywania kontaktu stymulującego zainteresowania i aktywność	31,63%
5	orientacja w kulturze współczesnej	30,72%
6	własne doświadczenie twórcze	28,92%
7	umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w pracy z osobami niepełnosprawnymi	26,2%
8	umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z dowolną grupą wiekową	20,18%
9	doświadczenie w upowszechnianiu dziedzictwa kulturowego	17,77%
10	umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z określoną grupą wiekową	16,87%
11	umiejętności pracy z grupą	12,95%
12	inne	0%

Ponad połowa pracowników placówek oświaty w pierwszej kolejności pragnęłaby rozwijać swą **wiedzę z innych niż własna dziedzin kultury**. Następną, ze względu na częstotliwość wskazań, była potrzeba **wzbogacenia umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w celach socjoterapeutycznych**. Ponad jedna trzecia respondentów pragnęłaby pogłębić swoją **wiedzę z zakresu prowadzonych zajęć**. Jedna trzecia badanych wybrałaby możliwość pogłębienia **umiejętności nawiązywania kontaktu stymulującego zainteresowania i aktywność** oraz chciałyby poszerzyć swą **orientację w kulturze współczesnej**.

**Własne doświadczenie twórcze** pragnęłaby pogłębić prawie jedna trzecia badanych, podobnie jak doskonalić umiejętności wykorzystywania aktywności kulturalnej w pracy z osobami niepełnosprawnymi. Jako kompetencję wymagającą poprawy jedna piąta badanych wybrała **umiejętności**

**metodyczne w pracy z dowolną grupą;** poniżej tego poziomu wskazano na chęć podniesienia **umiejętności metodycznych w pracy z określoną grupą wiekową** oraz na umiejętności pracy z grupą. Pracownicy placówek oświaty deklarują przede wszystkim potrzebę pogłębiania tych kompetencji, które dotychczas opanowali w niewystarczającym stopniu, jak również poszerzania tych, które opanowali w stopniu najwyższym.

Tabela nr 26 »

Czynniki determinujące poszerzanie kompetencji zawodowych osób zajmujących się edukacją kulturalną (w opiniach pracowników placówek oświatowych)

<b>możliwości finansowe</b>	<b>69,85%</b>
<b>nowe formy uruchamiane w placówce</b>	<b>45,37%</b>
kryteria związane ze stanowiskiem	30,45%
warunki awansu	23,28%
inne	6,57%
presja zwierzchnika	5,97%
presja otoczenia	5,37%

Do najważniejszych czynników determinujących poszerzanie kompetencji zawodowych, pracownicy placówek oświatowych zaliczyli możliwości finansowe. Ważnym czynnikiem mobilizującym do poszerzania kompetencji zawodowych, są w ich opinii nowe formy uruchamiane w macierzystej placówce. Znamienne, że ledwie niecała jedna trzecia deklaracji odniosła się do kryteriów związanych ze stanowiskiem – co by mogło oznaczać, iż w siedmiu z dziesięciu placówek raz zdobyte stanowisko nie wymaga poszerzania kompetencji. Niecała jedna czwarta deklaracji odnosiła się do znaczenia warunków awansu jako czynnika determinującego wysiłek kształcenia i doskonalenia. Nieliczne deklaracje zanotowane w kategorii *inne* odnosiły się do takich czynników, jak własna pasja i zainteresowania uczniów.

### 3. Postulaty pracowników instytucji kultury w zakresie realizacji edukacji kulturalnej

Kwestionariusz ankiety wypełnianej przez pracowników instytucji kultury zawierał również pytanie otwarte, którego celem było uzyskanie opinii respondentów na temat poprawy kompetencji realizatorów edukacji kulturalnej i ewentualnych zmian służących poprawie tych kompetencji wśród pracowników instytucji kultury. Na pytanie brzmiące – *co w pierwszym rzędzie wymagałoby poprawy, zmiany, wprowadzenia w związku z kompetencjami realizatorów edukacji kulturalnej?* – uzyskano zaledwie 77 pisemnych wypowiedzi (na wypełnione 324 ankiety w tej grupie). Większość badanych pominęła prośbę o podzielenie się swoją opinią na ten temat. W przypadku domów kultury uzyskano 26 wypowiedzi na 164 badanych pracowników tychże instytucji.

Większość uzyskanych wypowiedzi koncentrowała się na problemach ekonomicznych, zarówno w wymiarze dofinansowania działalności (przedsięwzięć kulturalnych), jak i finansowania form podnoszenia kwalifikacji (np. szkoleń opłacanych przez zakład pracy). Na drugim miejscu pojawiała się kwestia podnoszenia kwalifikacji (głównie na krótkich kursach), następnie wskazywano na wyzwania dotyczące zwiększenia umiejętności współpracy pomiędzy instytucjami oraz organizowania forów/spotkań jako przestrzeni wymiany doświadczeń. Akcentowano, że powinno się zwiększyć „nacisk na praktyczne i społeczne umiejętności realizatorów, a nie tylko na teoretyczną wiedzę, którą może zdobyć każdy” (z wypowiedzi pracownika OPP).

Cytowane poniżej wybrane wypowiedzi ilustrują zakres postulatów oraz oczekiwanych przez respondentów zmian, mających na celu poprawę kompetencji kadry realizującej edukację kulturalną. Zawarte w nich propozycje dotyczą: formalnych kwalifikacji kadry, potrzeby kształcenia ustawicznego, kształcenia umiejętności komunikacji interpersonalnej, konieczności posiadania specjalnych predyspozycji do prowadzenia zajęć edukacji kulturalnej, wzbogacenia oferty edukacyjnej o nowoczesne metody nauczania na odległość, kontaktów z pracownikami innych instytucji kulturalnych, corocznego udziału w szkoleniach, również z zakresu psychologii i socjologii. Wszystkie wypowiedzi badanych przytaczane są w oryginalnym brzmieniu.

- » „Trudno powiedzieć, z mojego doświadczenia, wydaje mi się, że w szkołach ponadgimnazjalnych a także gimnazjach, do nauczania przedmiotów związanych z kulturą (głównie chodzi o sztukę, wiedzę o kulturze, historię sztuki) nie powinno zatrudniać się polonistów, którzy poszerzyli kwalifikacje), a nauczycieli będących muzykami, plastykami, animatorami kultury, bo to poszerza horyzonty uczniów.”
- » „Poprawa świadomości zarządzających kulturą na temat kompetencji osób pracujących w kulturze. Potrzebę kształcenia ustawicznego i własnego rozwoju, aby nadążyć nad zmieniającą się rzeczywistością i dostosowywać do nowych potrzeb i warunków. Jest to cecha osobista, której żadna kompetencja ani program nie zastąpi, można jedynie stworzyć warunki do jej rozwoju.”
- » „Położenie głównego nacisku na umiejętność komunikacji interpersonalnej (mistrz – uczeń; nauczyciel – uczestnik zajęć); na umiejętność tworzenia atmosfery umożliwiającej wyzwolenie procesu spontanicznego działania w dziedzinie szeroko rozumianej kultury.”
- » „Realizatorami edukacji kulturalnej nie powinni być wszyscy pracownicy merytoryczni, ale ci, którzy zostaną „wybrani” przez odbiorców oferty jako osoby najlepiej predysponowane do pełnienia tej funkcji. Powinniśmy wzbogacić naszą ofertę edukacyjną o nowoczesne metody nauczania na odległość z wykorzystaniem technik komputerowych i Internetu.”
- » „Realizatorzy edukacji kulturalnej powinni mieć czynny kontakt z pracownikami innych instytucji kulturalnych, w celu wspierania się i dzielenia własnym doświadczeniem. Poza tym co najmniej raz do roku powinni być delegowani na szkolenia tematyczne, by rozszerzać własne kompetencje.”

- » „Większa świadomość decydentów, że działania z zakresu edukacji kulturalnej tworzą kapitał społeczny, a co za tym idzie, docenienie roli ośrodków kultury w zakresie prowadzenia tych działań; system dofinansowań podnoszenia przez animatorów owych kompetencji.”
- » „Zauważenie w bibliotekach partnera do współpracy.”
- » „Zwiększenie aktywności w pozyskiwaniu partnerów (także finansowych) do realizacji programów edukacji kulturalnej.”
- » „Szkolenia z zakresu psychologii i socjologii, by w pełni odczytać i zrozumieć społeczne potrzeby środowiska.”



## 4. Postulaty pracowników placówek oświaty w zakresie realizacji edukacji kulturalnej

Poproszono również pracowników placówek oświaty, by wyrazili swoją opinię na temat poprawy kompetencji realizatorów edukacji kulturalnej oraz ewentualnych zmian tej poprawie służących (pytanie otwarte). Na prośbę tę odpowiedziało 82 z 340 uczestniczących w badaniu pracowników placówek oświaty.

Wśród postulatów wyróżnić można te, które dotyczyły: zwiększenia aktywności w środowisku lokalnym, obniżenia kosztów dokształcania zawodowego, organizacji bezpłatnych kursów, konieczności identyfikowania się realizatora edukacji kulturalnej ze swoim regionem, umiejętności pozyskiwania sponsorów a nawet wprowadzenia edukacji kulturalnej jako przedmiotu obowiązkowego. Respondenci wypowiedzieli się np. w następujący sposób (pisownia oryginalna):

- » „Uważam, że w naszej szkole osoby prowadzące zajęcia w zakresie kultury to osoby z pasją, działające twórczo z uczniami. Jedyne deficyty występują w sferze materiałów dydaktycznych, materiałów plastycznych na terenie szkoły oraz braku odgórnych funduszy na udział wszystkich uczniów w sztuce wielkiej- teatr, opera itp” (z wypowiedzi pracownika gimnazjum).
- » „Jeśli realizatorami edukacji kulturalnej w szkołach są nauczyciele j. polskiego czy sztuki to konieczne jest ich poczucie ważności działań i ich (prowadzących ) zaangażowanie. Edukacja kulturalna w szkołach jest dramatem z wysepkami budzącymi nadzieję na lepsze jutro...” (z wypowiedzi pracownika gimnazjum).
- » „Wprowadzenie bezpłatnych wejściówek na imprezy kulturalno-artystyczne, rzetelna informacja o aktualnych i przyszłych ofertach i wydarzeniach kulturalnych; wprowadzenie systemu szkoleń, warsztatów dotyczących tematów „Jak szerzyć edukację kulturalną wśród dzieci i młodzieży”(z wypowiedzi pracownika szkoły podstawowej).

- » „Potrzeba warsztatów z doświadczonymi aktorami, reżyserami w celu ulepszenia warsztatu nauczyciela reżyserującego różne przedstawienia i uroczystości szkolne (akademie)!!!” (z wypowiedzi pracownika szkoły podstawowej).
- » „Umożliwić za mniejsze pieniądze możliwość doksztalcania się, rozwoju osobistego, zatrudniania specjalistów do prowadzenia zajęć z edukacji kulturalnej (np. 1 w miesiącu). Podam przykład... Prowadzę koło teatralne w małej szkole oddalonej od centrum kulturalnego w wielkim mieście – ale na wysokim poziomie o czym świadczą przywożone z przeglądów nagrody i wyróżnienia. Profesjonalne warsztaty teatralne zorganizowałam dla dzieci WYŁĄCZNIE dzięki znajomości z instruktorką dramy, a wyjazd na zwiedzanie teatru „od kuchni” kosztował 500 zł!!!(Zwiedzanie plus transport) Gdyby nie moja dopłata i dopłata rady rodziców szkoły, moi mali aktorzy NIGDY nie mieliby możliwości uczestniczenia w tego typu zajęciach” (z wypowiedzi pracownika szkoły podstawowej).
- » „Należałoby zwiększyć współpracę między realizatorami edukacji kulturalnej, otworzyć się na inne dziedziny kultury a nie ograniczać tylko do dziedziny związanej z prowadzonymi przez siebie zajęciami” (z wypowiedzi pracownika szkoły zawodowej).
- » „Należy zwiększyć liczbę godzin zajęć wiedzy o kulturze. Lekcje te są niezwykle ciekawe, materiał obszerny, przygotowujący do odbioru i pełnego uczestnictwa w kulturze. 1 godzina tygodniowo realizowana tylko w ciągu jednego roku szkolnego w trzyletnim cyklu nauki jest niewystarczająca” (z wypowiedzi pracownika liceum).

## 5. Podsumowanie – obraz realizatora edukacji kulturalnej

Wnioski wynikające z analizy materiałów uzyskanych w trakcie badań ilościowych pozwalają na przedstawienie rzeczywistego obrazu realizatora edukacji kulturalnej w publicznych instytucjach kultury i placówkach oświatowych województwa śląskiego.

### CHARAKTERYSTYKA DEMOGRAFICZNA

Osoba zajmująca się edukacją kulturalną w publicznych instytucjach kultury i w placówkach oświaty w świetle przeprowadzonych badań to zazwyczaj kobieta (ogółem 83% badanych to kobiety, w instytucjach kultury jest ich 75%). Zarówno w placówkach oświaty, jak i w instytucjach kultury, edukacją kulturalną zajmują się osoby w różnym wieku. Uczestniczące w badaniu osoby były w wieku od 22 do 65 lat (średnia wieku w badanej grupie wyniosła 42 lata). Ponad 35% badanych pracowników instytucji kultury oraz placówek oświaty zajmowała się edukacją kulturalną dłużej niż 15 lat (licząc zaś okres powyżej 10 lat, otrzymujemy odsetek pracy w zakresie edukacji kulturalnej na poziomie powyżej 50%). Kilkanaście procent badanych podjęło się prowadzenia zajęć z zakresu edukacji kulturalnej w kilka lat po rozpoczęciu pracy w danej placówce bądź instytucji.

Pracownicy placówek oświaty, którzy zajmują się edukacją kulturalną to przede wszystkim nauczyciele języka polskiego (41,39%), pozostały odsetek stanowią nauczyciele innych przedmiotów.

### ROZUMIENIE EDUKACJI KULTURALNEJ

Uczestniczące w badaniu osoby, zatrudnione zarówno w instytucjach kultury jak i w placówkach oświaty, rozumieją edukację kulturalną przede wszystkim jako tworzenie warunków do aktywności artystycznej dzieci i młodzieży, rozwijanie wrażliwości, zainteresowań i zdolności twórczych oraz umożliwianie uczestnictwa w kulturze. Tylko w przekonaniu jednej trzeciej

badanych edukacja kulturalna powinna wiązać się z dostarczaniem wiedzy. W opinii większości respondentów najważniejsze jest kształcenie umiejętności związanych z aktywnością twórczą w różnych dziedzinach (jednakże aktywność twórcza w jednej dziedzinie nie jest już tak istotna), czy zachęcanie do udziału w wydarzeniach kulturalnych oraz kształcenie umiejętności odbioru sztuki, czyli kompetencji zakładających posiadanie przez odbiorcę również odpowiedniej wiedzy. Dostarczanie wiedzy o jednej tylko dziedzinie sztuki nie jest w rozumieniu badanych istotnym elementem edukacji kulturalnej, bowiem wskazania tej kategorii osiągnęły bardzo niski poziom (4,13% w placówkach oświaty; 5,31% w instytucjach kultury).

Badani z obu typów instytucji (w liczbie od kilku do kilkunastu procent) niewielką wagę przywiązują do edukacji moralnej, historycznej, obywatelskiej, językowej, dotyczącej zarówno rodzimego języka jak i innych języków. Charakterystyczne dla badanej grupy rozumienie edukacji kulturalnej w niewielkim stopniu uwzględnia zatem kształtowanie systemu wzorów, norm, wartości myślenia i działania. Osoba realizująca edukację kulturalną skupia się przede wszystkim na doskonaleniu umiejętności, sprawności i aktywności, które umożliwiają rozwój dzieci i młodzieży, nie zastanawiając się do jakich wartości te kompetencje mają prowadzić. Takie rozumienie edukacji kulturalnej, skupiające się głównie na kształtowaniu umiejętności, doświadczeń oraz wrażliwości, w niewielkim stopniu ukierunkowane na dostarczanie wiedzy, oraz w znikomym stopniu na kształtowaniu systemu norm i wartości, jest charakterystyczne dla większości badanych osób realizujących edukację kulturalną w instytucjach kultury i placówkach oświatowych w województwie śląskim.

## **FORMALNE KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE KADRY REALIZUJĄCEJ EDUKACJĘ KULTURALNĄ**

Jak można wnioskować na podstawie uzyskanych wyników badań ilościowych, formalne kwalifikacje kadry realizującej edukację kulturalną w obu typach instytucji to przede wszystkim kwalifikacje instruktorskie, zdobyte na kursach i warsztatach, wykształcenie kulturoznawcze, zdobyte na studiach magisterskich oraz kwalifikacje do nauczania wiedzy o kulturze.

Trzy czwarte badanych pracowników instytucji kultury deklaruje posiadanie (zdobytych na jednym z etapów edukacji) kompetencji związanych z edukacją i animacją kultury, prawie połowa posiada wykształcenie o profilu artystycznym, jedna trzecia wykształcenie o profilu kulturoznawczym oraz kompetencje z zakresu zarządzania kulturą.

Natomiast mniej, bo tylko połowa pracowników instytucji oświaty posiada formalne kwalifikacje związane z edukacją kulturalną, 40% deklaruje wykształcenie artystyczne, jedna trzecia ma wykształcenie o profilu kulturoznawczym, a zaledwie 3% badanych posiada kwalifikacje związane z zarządzaniem kulturą. Mimo pewnego niedostatku formalnych kwalifikacji pracowników, stwierdzonego zarówno w instytucjach kultury jak i w placówkach oświatowych, samoocena kompetencji kadry realizującej edukację kulturalną jest relatywnie wysoka.

Kompetencje opanowane w najwyższym stopniu, w opinii osoby realizującej edukację kulturalną, obejmują wiedzę z prowadzonych zajęć oraz umiejętności pracy z grupą, następnie własne doświadczenia twórcze (w przypadku pracowników instytucji kultury) oraz umiejętności metodyczne pracy w danej dziedzinie z określoną grupą wiekową (w przypadku pracowników placówek oświaty). Deklaracje pracowników oświaty w zakresie oceny opanowania przez nich kompetencji do prowadzenia zajęć edukacji kulturalnej nie różnią się znacząco od tych deklarowanych przez pracowników instytucji kultury.

Problematyczne wydaje się jednak przekonanie badanych, że od edukatorów nie muszą być wymagane kompetencje z zakresu orientacji w kulturze współczesnej, kiedy za jeden z najważniejszych celów edukacji kulturalnej uważają umożliwianie uczestnictwa w kulturze. Podobnie zastanawiające mogą być niskie oczekiwania w stosunku do własnych doświadczeń twórczych wobec wysoko plasowanego celu edukacji kulturalnej, jakim jest tworzenie warunków do aktywności twórczej czy rozwijania zdolności twórczych (co wydaje się stać w sprzeczności i stwarza ryzyko odczytywania przez młodzież nieautentyczności działań realizatora edukacji kulturalnej, znajdującego proces twórczy jedynie z teorii).

## MOTYWACJE DO REALIZACJI EDUKACJI KULTURANEJ

Osoby realizujące edukację kulturalną wskazują na różne drogi i motywacje, decydujące o ich zawodowej karierze. Najczęściej są to zainteresowania zdobyte poza szkołą, w instytucjach kultury ( dla większości pracowników instytucji kultury) i zdobyte w szkole (dla większości pracowników placówek oświaty), uczestnictwo w działaniach kulturalnych podobnych do prowadzonych zajęć w okresie dorastania i młodzieńczym oraz przykład z własnej rodziny.

Ponad trzy czwarte badanych osób wskazuje własną pasję jako główną przyczynę zaangażowania się w edukację kulturalną. Prawie połowa kadry z instytucji kultury zajęła się edukacją kulturalną po otrzymaniu propozycji z instytucji kultury a jedna trzecia pracowników placówek oświaty ze względu na doraźną potrzebę prowadzenia takich zajęć.

## WSPÓŁPRACA Z INNYMI INSTYTUCJAMI

Większość badanych z obu typów instytucji deklaruje współpracę z osobami z własnego środowiska oraz z innych placówek. Niemalże wszyscy badani pracownicy instytucji kultury deklaruwali zaangażowanie w ramach prowadzonej edukacji kulturalnej osób spoza swej macierzystej instytucji. Również pracownicy placówek oświaty często współpracują z innymi instytucjami w zakresie edukacji kulturalnej. Większość pracowników instytucji kultury oraz osób zatrudnionych w placówkach oświaty za najważniejszy czynnik sprzyjający współpracy pomiędzy instytucjami uznaje nastawienie osób prowadzących zajęcia. Około połowa badanych jest przekonana, że równie ważne są warunki formalno-organizacyjne, nastawienie osób kierujących placówką, nastawienie uczestników zajęć, wzajemna znajomość różnych działań we własnym środowisku oraz prywatne kontakty i znajomości między kadrą z różnych placówek

## STOSUNEK DO ZDOBYWANIA I ZWIĘKSZANIA KOMPETENCJI

Osoba realizująca edukację kulturalną za największą potrzebę związaną z doskonaleniem kompetencji uznaje spotkania i wymianę doświadczeń z osobami zajmującymi się edukacją kulturalną w innych ośrodkach (instytucjach kultury i placówkach oświatowych). Poszerzenie kompetencji oraz podnoszenie formalne kwalifikacji nie jest, w opinii badanych, aż tak istotne. Zdecydowana większość pracowników instytucji kultury i placówek oświaty planuje poszerzać swoje kompetencje na kursach, ewentualnie na warsztatach artystycznych, podczas gdy studia zarówno zawodowe, magisterskie czy podyplomowe wybrałaby niewielka grupa badanych. Ponad połowa pracowników instytucji kultury i pracowników placówek oświaty w pierwszej kolejności pragnęłaby rozwijać swą wiedzę z innych, niż własna, dziedzin kultury. Natomiast jako formę doskonalenia swych kompetencji związanych z prowadzonymi zajęciami badani deklarowali najczęściej, że wybraliby krótsze (trwające do jednego roku) formy warsztatowe, związane z profilem tematycznym prowadzonych zajęć.

Wśród głównych postulatów dotyczących edukacji kulturalnej oraz zdobywania i poszerzania kompetencji badani najczęściej wymieniają konieczność zwiększenia nakładów finansowych zarówno na proces doskonalenia zawodowego, jak i na działalność instytucji.

Na podstawie analizy swobodnych wypowiedzi respondentów można wyodrębnić zakres postulatów oraz oczekiwanych zmian, mających na celu poprawę kompetencji kadry realizującej edukację kulturalną. Propozycje sformułowane przez pracowników instytucji kultury dotyczą przede wszystkim konieczności podnoszenia formalnych kwalifikacji kadry, potrzeby kształcenia ustawicznego, kształcenia umiejętności komunikacji interpersonalnej, wzbogacenia oferty edukacyjnej o nowoczesne metody nauczania na odległość, kontaktów z pracownikami innych instytucji kulturalnych, corocznego udziału w szkoleniach, również z zakresu psychologii i socjologii.

Spośród postulatów pracowników placówek oświaty wyróżnić można te, które dotyczyły konieczności zwiększenia aktywności w środowisku lokalnym, obniżenia kosztów dokształcania zawodowego, organizacji bezpłatnych kursów, kształcenia umiejętności pozyskiwania sponsorów a nawet wprowadzenie edukacji kulturalnej do szkół jako przedmiotu obowiązkowego.

# IV.

## EDUKACJA KULTURALNA W DOKUMENTACH INSTYTUCJI KULTURY I OŚWIATY





# 1. Edukacja kulturalna w dokumentach instytucji kultury

Analiza danych zastanych. Za przedmiot niniejszej analizy posłużyły następujące dokumenty: statut instytucji, regulamin organizacyjny, misja instytucji, strategie rozwoju, dokumenty ewaluacji, kronika, umowy o współpracy z innymi instytucjami oraz materiały reklamowe: foldery, ulotki, strony internetowe.

Badania objęły 21 samorządowych instytucji kultury działających w województwie śląskim. Wśród nich przeważają podmioty, które prowadzą działalność kulturalną od kilkudziesięciu lat. Dwie najstarsze to muzea powołane w 1904 i 1905 roku, kolejne z badanych instytucji założono w 1917, 1927 i 1946 roku. W latach pięćdziesiątych XX wieku powołano trzy, w latach siedemdziesiątych cztery, jedna powołana została w latach osiemdziesiątych. Cztery instytucje prowadzą działalność od lat dziewięćdziesiątych, w obecnym wieku powołano kolejne cztery. A zatem dwie dekady, w jakich dokonywała się transformacja systemowa w Polsce, w tym akurat zakresie nie przyniosły znaczących zmian ani na korzyść, ani na niekorzyść; liczba nowo powoływanych instytucji kultury na badanym obszarze utrzymuje się na stałym poziomie.

Sześć z instytucji objętych badaniem sformułowało misję, która została zapisana na stronie internetowej lub w innych materiałach informacyjnych takich jak ulotka, folder, broszura. Misja jednej z nich zapisana jest w dokumencie określonym jako „kierunki rozwoju” i obejmującym lata 2012–2020. Jak wynika z zapisów, uwzględnia on również treść następujących dokumentów: *Strategia rozwoju kultury w województwie śląskim na lata 2006–2020*, *Uzupełnienie narodowej strategii rozwoju kultury na lata 2004–2020*, *Raport o stanie kultury* przygotowany na zlecenie Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego na Kongres Kultury Polskiej w roku 2009, *Strategia rozwoju miasta*, w którym instytucja działa, *Raport MŁODZI 2011*, *Raport POLSKA 2030*.

Być może to, że badano instytucje mające swego organizatora, a co za tym idzie, także określone przez organizatora zadania do wypełnienia, wpływa na marginalizowanie roli, jaką w tworzeniu skutecznie działającej instytucji, zgodnie z teorią zarządzania, odgrywa precyzyjnie sformułowana

misja. Co istotne w kontekście niniejszych badań, instytucje posiadające zapisaną misję, wskazują również edukację kulturalną jako jej element.

Analiza dokumentów nie wykazuje jednak roli edukacyjnej jako szczególnie istotnej dla instytucji kultury w województwie śląskim, łączonej z ich zasadniczą funkcją. Tylko w pięciu z badanych podmiotów zapis o edukacji kulturalnej widnieje w statucie, podstawowym dokumencie definiującym działalność instytucji. Przy czym dwie plasują edukację kulturalną wśród swoich zadań na miejscu pierwszym, dwie na piątym, jedna na siódmym. Nie precyzuje się jednak, jakie zadania szczegółowe realizowane są w ramach edukacji kulturalnej, a zatem nie wynika z dokumentów, jak rozumiana jest w tych instytucjach edukacja kulturalna. Jedna z tych instytucji pośrednio ujmuje zadania edukacyjne w sformułowaniu „wychowanie przez sztukę”. Inna z instytucji określa, że zadania statutowe realizuje poprzez edukację kulturalną, wymienianą na pierwszym miejscu. Ponadto w jej statucie zapisano, że podstawowym zadaniem instytucji jest integracja kulturalna środowiska, ochrona dziedzictwa i współpraca z organizacjami społecznymi, szkołami i instytucjami artystycznymi. Budowanie wspólnoty lokalnej zostało w tym dokumencie określone jako nadrzędny cel, ale nie ogranicza się ono do upowszechniania kultury, przy czym edukację kulturalną określono w nim jako zorganizowaną współpracę ze szkołami, instytucjami artystycznymi. Stanowi to pozytywny przykład, świadczący o świadomości tego, że za edukację kulturalną odpowiedzialne są różne podmioty, a współpraca pomiędzy nimi bez wątpienia wzmacnia wartość i wymierne efekty oferty edukacyjnej. Niestety deklaracja wyrażona w statucie nie znajduje potwierdzenia w umowach o współpracę, gdzie precyzyjnie określono, z jakimi podmiotami i w jakim zakresie instytucja kultury realizuje cele statutowe.

Badane instytucje incydentalnie wskazują w statucie odbiorcę swojej oferty. Za ledwie jedną wymienia dzieci, młodzież i dorosłych jako odbiorców.

Wgląd w schemat organizacyjny instytucji również nie pozwala stwierdzić, że edukacja kulturalna jest ważnym zadaniem dla podmiotów kultury. W przypadku muzeum, lekcje muzealne są jednym z szeregu zadań realizowanych przez „dział upowszechniania i marketingu”. Mając na uwadze cel, jakiemu powinny służyć publiczne instytucje kultury, zastanawia to, że działy promocji, reklamy, marketingu naturalnie wpisują się w strukturę organizacyjną podmiotów kultury,

a przy tym nie dostrzega się potrzeby tworzenia zespołu odpowiedzialnego za edukację kulturalną. Tylko dwie z badanych instytucji wskazują jednostkę organizacyjną odpowiedzialną za edukację kulturalną. Jedna w ramach tego działu łączy dwie funkcje: edukacyjną i wystawienniczą. W drugiej precyzyjnie dobrana nazwa działu informuje, że edukacja kulturalna jest utożsamiana w tej instytucji z edukacją regionalną.

Kwestionariusz sporządzony do badań zawierał także pytanie czy instytucje posiadają strategię rozwoju (dokumenty ewaluacji) i czy planuje się rozwój instytucji w określonej perspektywie czasowej. Jako że w treść dokumentów podstawowych takich jak statut czy regulamin organizacyjny z natury rzeczy ingeruje się nieczęsto, dokumenty ewaluacji pozwoliłyby stwierdzić, na ile instytucja modyfikuje swoje plany i dostosowuje swoją ofertę do zmian zachodzących w jej otoczeniu, bądź też na ile jest ona świadomym i konsekwentnym kreatorem tych zmian.

Uzyskane odpowiedzi ujawniły zarówno nikłą świadomość nowoczesnego zarządzania tymi podmiotami w oparciu o strategię rozwoju, jak i brak rozumienia edukacji kulturalnej jako coraz ważniejszego dziś zadania. Tylko cztery podmioty wskazały, że posiadają tego typu dokumenty. Co interesujące, tylko dwie instytucje z tej grupy uznać można za młode (jedna powołana w 1997 roku, druga w 2006), dwie pozostałe funkcjonują od 1904 i 1951 roku. Przykładowo powołany w 1951 roku Pałac Młodzieży od piętnastu lat działa w oparciu o aktualizowaną co trzy lata strategię. Muzeum działające od 1904 roku, od jedenastu lat tworzy dokumenty ewaluacji, a obecnie opracowywana jest strategia rozwoju do roku 2020. Co istotne instytucja ta wskazuje, że w przygotowywanej strategii „edukacja pojmowana zadaniowo i działowo będzie jednym z ważniejszych zadań wskazanych w Strategii”. Zostanie w niej również określone, kto będzie adresatem oferty edukacyjnej.

Najmłodsza spośród omawianych instytucji – gminna biblioteka powołana w 2006 roku, działa od 2010 roku w oparciu o aktualizowaną co trzy lata strategię rozwoju. Wprawdzie nie wymieniono edukacji jako zadania do realizacji, ale niejako zasugerowano ją poprzez wskazanie odbiorców działań – „dzieci, nauczycieli, rodziców, mieszkańców oraz odwiedzających bibliotekę”. Zapis taki jest przykładem odejścia od powszechnie stosowanego podziału odbiorców instytucji kultury wedle kryterium wieku. Podaną przez instytucję triadę: dzieci, nauczyciele, rodzice odczytać można

jako nie wprost wyartykułowaną próbę realizacji celów edukacyjnych, gdzie instytucja kultury, w tym przypadku biblioteka, nie tylko aktywizuje te poszczególne grupy odbiorców, ale również dba o ich współpracę i integrację. Z kolei wskazanie „mieszkańców oraz odwiedzających bibliotekę” wyraża tożsamość instytucji samorządowej, mającej przede wszystkim służyć społeczności lokalnej (mieszkańcom), i, co ważne, nie wykluczającej innych odbiorców, którzy chcieliby skorzystać z oferty instytucji, czy to wypożyczając książki, czy uczestnicząc w wydarzeniach organizowanych przez instytucję.

W kwestionariuszu analizy dokumentów podjęto ponadto próbę prześledzenia współpracy międzyinstytucjonalnej w zakresie edukacji kulturalnej. Okazało się jednak, że żaden z badanych podmiotów nie wykazał się współpracą z innymi placówkami: ośrodkami kultury, instytucjami oświatowymi, inicjatywami społecznymi usankcjonowaną formalnie (w postaci umowy określającej warunki i zasady współpracy). To pozwala wnioskować, że nawet jeżeli instytucja prowadząca działalność kulturalną ma w swojej ofercie edukację kulturalną, to nie jest to propozycja wynikająca ze współpracy, gdzie oferta konstruowana jest w oparciu o wymianę doświadczeń i wzajemnych oczekiwań zgłaszanych przez zainteresowane strony. Edukacja kulturalna jest raczej produktem oferowanym na sprzedaż, który instytucja kieruje do odbiorcy indywidualnego bądź zbiorowego. Z analizy danych zastanych wynika, że instytucje kultury nie dostrzegają, jak ważną kwestią, w dobrze realizowanej edukacji kulturalnej, jest współpraca inicjowana właśnie przez instytucje kultury.

Przeprowadzona analiza nie potwierdza, że kierujący badanymi placówkami świadomi są roli i znaczenia edukacji kulturalnej we współczesnym świecie. Wskazuje wręcz brak szerszej refleksji nad tym, czym jest edukacja kulturalna oraz jak i przez kogo powinna ona być realizowana. W niektórych przypadkach widać, że dokumenty określające tożsamość instytucji są przygotowywane w oparciu o ogólne strategie wymienione powyżej. Można zatem wysnuć wniosek, że edukacja kulturalna w badanych instytucjach rozumiana jest hasłowo, a nie zadaniowo wpisana w strukturę organizacyjną instytucji.

## 2. Edukacja kulturalna w dokumentach instytucji oświatowych

W badaniu danych zastanych wzięło udział 15 instytucji oświatowych: trzy szkoły podstawowe, trzy licea ogólnokształcące, osiem funkcjonujących jako zespół szkół oraz jedno gimnazjum. Analizie poddano takie dokumenty jak: programy wychowawcze, programy innowacji pedagogicznej, indywidualne programy zajęć pozalekcyjnych, programy pracy biblioteki, programy pracy świetlicy szkolnej, dokumenty ewaluacji, materiały reklamowe (foldery, ulotki, strony internetowe), umowy o współpracy z innymi instytucjami oraz dokumentację realizowanych projektów; analizowano również kroniki. Badania przeprowadzono w oparciu o arkusz analizy dokumentów.

Spośród badanych szkół najstarsza funkcjonuje od 1945 roku, kolejne powstały w 1947, 1969, 1987. Pięć spośród badanych instytucji rozpoczęło działalność w latach dziewięćdziesiątych. Najkrócej funkcjonuje placówka powstała w 2007 roku. W przypadku dwóch instytucji pracownicy nie potrafili powiedzieć, kiedy szkoła została utworzona.

Tylko sześć instytucji oświatowych umieściło w programie wychowawczym zapis o edukacji kulturalnej. W jednej zapis taki figuruje na miejscu pierwszym (Szkoła Podstawowa im. Wilhelma Gawlikowicza w Bojszowach), w jednej na trzecim (Szkoła Podstawowa nr 10 w Dąbrowie Górniczej) i w jednej na czwartym (Szkoła Podstawowa nr 12 w Dąbrowie Górniczej). Szkoła, która edukację kulturalną wskazała na miejscu czwartym, jako odbiorców wymienia swoich uczniów. W innej ze szkół podstawowych (edukacja na miejscu trzecim) zadania te rozumiane są jako: „udział w życiu kulturalnym miasta oraz przekazywanie treści edukacji regionalnej (kultura, tradycja, legendy)”. Ponadto instytucja ta jako odbiorców określa w programie wychowawczym tych, do których adresowana jest oferta edukacyjna szkoły: uczniów oraz rodziców. Zawiera on także precyzyjną informację, że za edukację kulturalną odpowiada nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej i jest to zakres edukacji regionalnej. Zadania z zakresu edukacji kulturalnej zostały w tym przypadku rozplanowane spójnie i konsekwentnie (obszar rozumienia edukacji kulturalnej i kompetencje osoby odpowiedzialnej za jej realizację pokrywają się). Szkoła podstawowa, która wymienia edukację kulturalną na miejscu

pierwszym, określa cele programu wychowawczego „jako realizację wartości wychowawczych: szacunek dla języka ojczystego; tolerancja wobec różnych poglądów, kultur, postaw i przekonań; uczciwość, szczerść, prawdomówność, rzetelność i odpowiedzialność; poznawanie i doskonalenie własnej osobowości; umiejętność współżycia w rodzinie i społeczności, pomoc potrzebującym, kształcenie tożsamości regionalnej, narodowej, europejskiej; zdrowy styl życia, postawa proekologiczna”. Edukacja kulturalna jest tu rozumiana jako kształtowanie osobowości i ma wymiar aksjologiczny. W zapisie wykracza się poza wąskie rozumienie edukacji kulturalnej jako przygotowania do odbioru określonych form kultury. Dodatkowo, jak wskazuje dokument, szkoła kształtuje również postawy twórcze, natomiast stawiając w centrum rozwój osobowy ucznia, podejmuje się również kształtowania jego tożsamości w trzech wymiarach: regionalnym, narodowym i europejskim.

W badanym gimnazjum wymieniona w dokumencie edukacja kulturalna nie jest wskazana jako zadanie realizowane przez tę instytucję. W programie wychowawczym zespołu szkół ekonomiczno-technicznych w priorytetach planu wychowawczego na miejscu trzecim umieszczono zapis „kształtowanie kultury osobistej, przestrzeganie norm i zasad społecznych”. W programie wychowawczym zespołu szkół umieszczono „Rozwój kulturalny” jako jeden z pięciu obszarów, w których realizowane są cele wychowawcze. W punkcie piątym stwierdza się, że rozwój kulturalny osiągnąć będzie poprzez „kształcenie umiejętności posługiwania się językiem polskim, umożliwienie udziału w ważnych wydarzeniach kulturalnych poprzez wyjazd do kina, filharmonii, teatru, na wystawy. Przygotowanie do świadomego i odpowiedzialnego poszukiwania potrzebnych informacji oraz umiejętnego korzystania ze środków masowej komunikacji.”

Spośród szkół, które wprowadziły zapis o edukacji kulturalnej do swojego programu wychowawczego, dwie określiły „edukację kulturalną” jako „zadanie” (jedna szkoła podstawowa od 2000 roku, druga od 2011). W programach pracy bibliotek szkolnych oraz świetlic w większości przypadków nie ma zapisów o edukacji kulturalnej. Zespół badawczy podjął próbę sprawdzenia, w jakim stopniu szkoła korzysta z biblioteki oraz świetlicy aby poszerzyć ofertę edukacyjną. Tylko jedna szkoła podstawowa wskazała, że w świetlicy prowadzone są zajęcia teatralne, kabaretowe oraz plastyczne. W pozostałych szkołach badania wykazały, że świetlica nie jest miejscem, gdzie świadomie i celowo realizowane są zadania z zakresu edukacji kulturalnej. Jedna szkoła podstawowa w bibliotece, w skład której wchodzi również multimediateka, realizuje zadania z zakresu



edukacji literackiej, filmowej, recytatorskiej i teatralnej. W przypadku jednego z zespołów szkół w kwestionariuszu danych zastanych podano, że biblioteka „wspomaga w realizacji programów edukacji kulturalnej” nie precyzując jednak, jakie projekty i zadania są tam realizowane.

W badanych szkołach dość często – w sześciu przypadkach – wskazywano, że w programach zajęć pozalekcyjnych widnieją zapisy o edukacji kulturalnej. Na ich podstawie można stwierdzić, że są one realizowane głównie przez nauczycieli polonistów (we wszystkich sześciu przypadkach). W jednej szkole podano również nauczyciela wiedzy o kulturze a w innej wymieniono: nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej, w jednej, obok nauczyciela polskiego i edukacji wczesnoszkolnej, podano również nauczyciela muzyki, języka angielskiego, przyrody, plastyki, zajęć technicznych, wychowania fizycznego.

Przeprowadzone badanie wykazało, że instytucje oświatowe uznają przede wszystkim jako realizację edukacji kulturalnej takie wydarzenia jak: wyjście do kina, teatru, muzeum, udział w różnego rodzaju konkursach np. wiedzy o regionie, recytatorskich, przeglądach piosenki angielskiej ale i pojawiają się lekcje historii z pracownikiem IPN czy też włączanie się szkoły do ogólnopolskiego projektu *Cała Polska czyta dzieciom*. Widać zatem, że w placówkach oświatowych nie traktuje się na ogół edukacji kulturalnej jako zaplanowanego działania, kiedy placówka dokonuje wyboru spośród dostępnej oferty, mając na uwadze określone przez szkołę cele. Edukacja kulturalna rozumiana jest, podobnie jak w instytucjach kultury, raczej hasłowo i nie ma charakteru przemyślanego programu. Wymienione przez pracowników wydarzenia nie układają się w spójną, zaplanowaną całość, przyglądając się im trudno określić, w oparciu o jakie kryterium dokonano wyboru tych właśnie wydarzeń. Wydaje się, że zamiast planować, szkoła korzysta z oferty napływającej do niej z zewnątrz.

Na podstawie wskazanych przez szkoły zadań, jakie realizowane są w ramach edukacji kulturalnej, można stwierdzić, że jest ona rozumiana przede wszystkim jako przygotowanie do kontaktu z instytucją kultury: wyjście do teatru, kina, muzeum. Ważnym elementem edukacji kulturalnej jest ponadto udział w konkursach i przeglądach. Ponadto edukacja kulturalna w szkole, obok form upowszechniania oferty instytucji kultury, ma również na celu realizację zadań głównie z zakresu edukacji regionalnej.

**V.**

**EDUKACJA KULTURALNA  
I KOMPETENCJE REALIZUJĄCEJ JĄ  
KADRY W INSTYTUCJACH KULTURY.  
WYWIADY Z DYREKTORAMI  
INSTYTUCJI KULTURY**



Analizie poddano transkrypcje 27 wywiadów przeprowadzonych z 16 dyrektorami oraz 11 pracownikami upoważnionymi przez dyrektora do udzielenia wywiadu jako eksperci i koordynatorzy edukacji kulturalnej w prowadzonych przez nich instytucjach kultury.



# 1. Sposób podejścia do edukacji kulturalnej

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można wyodrębnić dwa rodzaje wypowiedzi, składające się na dwa sposoby myślenia o edukacji kulturalnej i kompetencjach kadry, która ją realizuje. Pierwszy – występujący u większości badanych – to raczej reakcja na pytanie o treść pojęcia *edukacja kulturalna*, sprowadzająca się do podawania możliwie dużej ilości informacji dotyczących działania placówki, opinii i ocen stanowiących rodzaj sprawozdania i promocji placówki, prezentujących i uzasadniających jej bogaty dorobek i ambitne perspektywy. Drugi – cechujący nielicznych spośród badanych – to staranie o możliwie jasne przedstawienie i wyjaśnienie założeń, programu, planów i konsekwentna próba przeanalizowania ich realizacji pod kątem zgodności z przyjętymi założeniami, a także najważniejszych uwarunkowań uzyskiwanych efektów. Założenia dotyczą wtedy skoncentrowania wysiłków na jednej bądź kilku dziedzinach, które związane są bezpośrednio ze statutową misją placówki. Można tu wskazać kilka wybranych przykładów. Jednym z nich jest Śląskie Centrum Edukacji Regionalnej działające w ramach Zespołu Pieśni i Tańca Śląsk im. S. Hadyny w Koszęcinie. Punktem wyjścia jest wykorzystanie przede wszystkim artystycznych walorów zespołu i związanego z tym śpiewu i tańca (głównie śląskiego), ale także tradycji miejsca – pałacu w Koszęcinie – siedziby Zespołu od początku jego istnienia. Kierownik Centrum stwierdza, że co prawda wszystko, co robi zespół, jest edukacją kulturalną, ale od 2001 r. programowo poszerzono jej zakres: *„do sfery artystycznej dołączono sferę edukacyjną i dzisiaj realizujemy te działania w trzech podstawowych kierunkach. Pierwszy to kierunek stricte edukacyjny polegający na organizacji wycieczek, warsztatów, sympozjów, szkoleń różnego rodzaju, wyjazdów, konkursów, festiwali i przeglądów, koncertów edukacyjnych. Drugi – to ochrona i udostępnianie naszego dziedzictwa narodowego materialnego i niematerialnego.(...) Trzeci to turystyka kulturowa.”* Efektem jest bardzo szeroka działalność, oparta głównie na tworzeniu i realizacji projektów, obejmujących różne środowiska, grupy wiekowe i formy działania. Stosunek do kompetencji kadry jest konsekwencją programu. Doskonali się kompetencje członków zespołu, którzy mogliby prowadzić warsztaty i inne formy edukacyjne, kształci się pracownicy Centrum, szuka się także

specjalistów spoza środowiska, zależnie od potrzeb danego projektu.

Innym przykładem spójnego programu tworzonego poprzez rozbudowywanie podstawowej misji w jej wymiarze edukacyjnym mogą być działania Ośrodka Promocji Kultury Gaude Mater w Częstochowie. Program tej instytucji opiera się na konkretnym założeniu i celu. Jak powiedziała dyrektorka Centrum: *„Edukacja kulturalna to jest przede wszystkim uczenie umiejętności odbioru kultury a więc od najmłodszych dzieci zaczynając wprowadzamy je w tajniki kultury poprzez pokazywanie tych najprostszych form uczestnictwa w kulturze. Generalnie chodzi o to, żeby w końcowej fazie tej edukacji umieć w sposób prawidłowy oceniać i odbierać kulturę wysoką, bo do takiej przede wszystkim tę edukację prowadzimy.”* Badana zaznaczyła, że woli operować pojęciem „edukacja do kultury” i tak rozumie działalność edukacyjną swojej placówki. Instytucja ta pracuje głównie przygotowując i realizując projekty autorskie. Dyrektorka mówiła o kompetencjach kadry: *„Nigdy nie zatrudniałam osoby pod kątem edukacji kulturalnej. Uważam, że edukację kulturalną może prowadzić każda osoba, pod warunkiem, że wie jakie są cele i misja instytucji. Przyjmuję ludzi do pracy pod kątem raczej ich umiejętności interpersonalnych, dobrego wykształcenia, dobrych uczelni, no i również bardzo wysokiej kultury osobistej.”*

Podobnie konkretne są założenia kierownika kina „Olbrzym” w Tarnowskich Górach, szukającego form, które powalatyby traktować film i kino szerzej niż wynikałoby to z tradycyjnych funkcji tej instytucji – bo jako instrumenty poznawania i interpretowania świata. Badany powiedział: *„Edukację kulturalną rozumiem szeroko, podobnie jak definicję kultury rozumiem szeroko. Nie jest to tylko dostarczanie doznań estetycznych, artystycznych, chociaż to jest ważne też, ale również popularyzowanie wiedzy o świecie, współczesnym świecie... ale również to poznanie wiedzy o człowieku, o sobie samym, forma nauki świadomego uczestnictwa w społeczeństwie obywatelskim. Jeżeli tak rozumiem kulturę, to tak staram się pisać projekty edukacyjno-kulturalne, żeby również mówiły o człowieku (...).”* Nawiązując do działań programowo związanych z filmem jako dziełem sztuki, cytowany kierownik kina podsumowuje zakres edukacji kulturalnej: *„kultura artystyczna i społeczna, wrażliwość humanistyczna, psychologiczna”*. Wszystkie dalsze jego wypowiedzi potwierdzają przyjęte założenia. I tu realizuje się wiele projektów skierowanych do młodzieży szkolnej i dorosłych.

Wyraźną koncepcję edukacji kulturalnej (choć bez jej precyzyjnego definiowania) realizowaną w prowadzonej placówce przedstawia dyrektor ROK w Bielsku-Białej. Rozróżniając realizację bezpośrednią i pośrednią, tę pierwszą postrzega jako działalność „nakierowaną na dziedzictwo kulturowe – na folklor i sztukę ludową oraz sztukę inspirowaną sztuką ludową. Działalność ta przyjęła formę Beskidzkiej Szkoły Folkloru, organizującej zajęcia dla różnych grup wiekowych i różnych środowisk. Prowadzącymi są pracownicy ROK oraz twórcy ludowi zapraszani do współpracy. Ważne są nie ich formalne kwalifikacje, ale umiejętności.”

## 2. Rozumienie edukacji kulturalnej

Na podstawie wywiadów z dyrektorami instytucji kultury oraz osobami upoważnionymi do wypowiedzi na temat edukacji kulturalnej w danej placówce można wyodrębnić kilka sposobów rozumienia edukacji kulturalnej (które powinny rzutować na myślenie o kompetencjach osób realizujących działania w ramach edukacji kulturalnej).

Sprawdzenie rozumienia pojęcia *edukacja kulturalna* wykazało, iż określenie to i operowanie nim nie oznacza interpretacji przyjętej programowo w danej placówce i przez badaną osobę. Jest to rozumienie raczej intuicyjne, zakładające, że treść jest oczywista – wiąże się z przygotowaniem do udziału w kulturze, z wprowadzaniem w kulturę. Nazywanie i porządkowanie zakresów tego pojęcia następowało w toku wywiadu i na jego potrzeby. Dobrze naświetla tę sytuację wypowiedź jednego z dyrektorów: *„ja mam wszystkie te pojęcia bardzo praktycznie ułożone i na co dzień ani ja, ani nikt w tej instytucji się nad tym specjalnie nie zastanawia, tylko przy jakichś szczególnych okazjach”*.

Bezpośrednia reakcja na prośbę badacza potwierdza podobne myślenie innych badanych. Pojawiły się odpowiedzi: *„to jest jakby..., no musiałbym/musiabym się zastanowić”, „jakby to określić...”, „właściwie to trudno tak od razu powiedzieć...”*

Postawieni w sytuacji potrzeby określenia czym jest „edukacja kulturalna”, badani formułują swoją interpretację podobnie, ale akcentowanie różnych wymiarów w tworzy sześć zasadniczych sposobów jej rozumienia:

- » Pierwszy – to wychodzenie od przygotowania do odbioru kultury i wprowadzania w kulturę, głównie młodego pokolenia, ale także coraz częściej osób dorosłych i starszych. W tej interpretacji mieści się także przygotowywanie do uczestnictwa w kulturze. Ilustracją może być wypowiedź: *„przygotowanie przez edukację do uczestnictwa w kulturze i poprzez kulturę.”* Podobnie wypowiada się inny rozmówca: *„To jest bardzo szerokie pojęcie,(...) bo to są dwa słowa – kultura i edukacja, oba pojęcia są bardzo pojemne i może być rozumienie szersze i węższe”*. Podobny sposób myślenia o edukacji kulturalnej widoczny jest w wypowiedzi: *„przygotowanie odbiorców*

kultury do umiejętności odbierania kultury, czyli danie im kompetencji do odbioru naszej oferty. Nie tylko naszej oferty, ale w ogóle kultury jako takiej.”

- » Drugi – to podkreślanie przygotowania do odbioru i tworzenia sztuki. Przykładem może być wypowiedź: „Edukacja kulturalna dzieci i młodzieży oraz dorosłych to jest istotna część pracy domów kultury. Edukujemy poprzez sztukę, poprzez takie formy jak muzyka, plastyka, rękodzieło artystyczne, teatr”. Podobnie traktuje tę edukację inny z dyrektorów, określając edukację kulturalną jako edukację dla kultury i stwierdzając: „istotą edukacji kulturalnej jest przygotowanie młodego człowieka do odbioru sztuki we wszystkich jej aspektach. Trzeba to robić od najmłodszych lat.”
- » Trzeci – koncentrowanie się na formach i metodach. Podkreśla się tu, że chodzi o działania ogólnie „edukacyjne” wprowadzające w dziedziny, którymi zajmuje się dana placówka – tzn. warsztaty dla dzieci, lekcje i zajęcia związane z nauczaniem dla młodzieży szkolnej, prelekcje i wykłady dla starszych – począwszy od uczniów szkół średnich, przez studentów, aż do słuchaczy uniwersytetów III wieku.
- » Czwarty – w centrum edukacji kulturalnej stawia dziedzictwo kulturowe regionu i ogólnie – kulturę regionalną.
- » Piąty – jest wyrazem utożsamiania edukacji kulturalnej z całą działalnością danej placówki i tym samym uznawania tejże działalności – wszelkiej działalności kulturalnej – za edukację kulturalną. W konsekwencji edukacja kulturalna to program przygotowywania w jej ramach do odbioru oferty tejże placówki. Przykładem jest wypowiedź: „Mając na uwadze statutowe zadania każdego muzeum, w szczególności muzeum na wolnym powietrzu, związane z gromadzeniem, opracowywaniem, udostępnianiem, upowszechnianiem, w ramach tego upowszechniania elementem przygotowującym odbiorców jest właśnie edukacja kulturalna”.

» Szósty – obejmuje wszelkie działania adresowane do dzieci i młodzieży. Dla przykładu, dyrektor jednej z bibliotek mówi: „edukacja kulturalna według mojego odczucia, to jest po prostu praca z dziećmi, z młodzieżą, aby podnosić ich kwalifikacje, kompetencje”, podobnie wypowiada się dyrektor jednego z muzeów: „Edukacja kulturalna to możliwość udostępniania dzieciom możliwości rozwijania zainteresowań, możliwości, zapoznawania z historią, z tradycją, z regionem.”

Jedynie w kilku przypadkach na pytanie o rozumienie edukacji kulturalnej padła odpowiedź świadcząca o świadomym wyrowadzaniu jego treści ze sposobu rozumienia kultury.

W kolejnym zadaniu przedstawiono badanym listę różnych rodzajów edukacji, wyodrębnionych ze względu na przedmiot działania, opartych głównie na programie edukacji kulturalnej UNESCO, o czym badani nie byli informowani. Zadanie dotyczyło stwierdzenia i uzasadnienia przez badanego czy dana dziedzina może być zaliczona do edukacji kulturalnej. Zadanie to potwierdziło, że precyzowanie treści pojęcia *edukacja kulturalna* dokonuje się w czasie wywiadu, na potrzeby badań. Osoby badane zastanawiały się głośno nad każdą kolejną dziedziną działań, a jeśli uznały ją za część edukacji kulturalnej (większość badanych osób potwierdziła ostatecznie przynależność wszystkich wyodrębnionych rodzajów do edukacji kulturalnej) – przytaczały przykłady jej realizacji w swojej placówce. Zgodnie ze sposobem myślenia ujawnianym w wypowiedziach stwierdzeniach, jeśli placówka realizuje działania w danym zakresie – zakres ten tym samym jest elementem edukacji kulturalnej.

Treść wszystkich wypowiedzi uzyskanych w toku wywiadu z daną osobą, a dotyczących praktycznej realizacji edukacji kulturalnej, ujawnia, iż niezależnie od prób wstępnego definiowania, jest ona sprowadzana głównie do dwóch z wyodrębnionych zakresów. Są to: **przygotowanie do odbiorczego i twórczego udziału w sztuce** oraz **przygotowanie do korzystania z oferty danej placówki i innych placówek związanych z kulturą**.

W domach kultury akcent kładzie się głównie na pierwszym z wyodrębnionych wyżej zakresów, łącząc go z rozwojem twórczym. We wszystkich badanych instytucjach kultury wyraźnie mówi się o potrzebie kształcenia sobie przyszłych odbiorców. Oba zakresy związane są głównie z **pracą z dziećmi i młodzieżą szkolną**. Prawie wszyscy badani podkreślają równocześnie, że wychodzenie

poza tę grupę wiekową jest nowym, ważnym kierunkiem poszukiwań i terenem pierwszych pozytywnych doświadczeń: „...mówimy generalnie o edukacji kulturalnej dzieci i młodzieży, nie mówimy o edukacji kulturalnej osób dorosłych, bo to jest zupełnie osobne zagadnienie, chociaż tak samo ważne jak i to pierwsze.”

Warto przytoczyć wyrazistą w swojej treści wypowiedź, stanowiącą przykład traktowania edukacji kulturalnej jako przygotowania do korzystania z oferty danej placówki: „formę działalności naszej placówki (...) wszelkiego rodzaju działania począwszy od klasycznych zadań muzeum, czyli ekspozycji historycznych, archeologicznych, ekspozycji związanych ze sztuką, przez wszelkiego rodzaju wydarzenia, które się odbywają w muzeum, stricte wydarzenia kulturalne typu koncerty, promocje książek, pamiątek, spotkania z ludźmi kultury. To jest działalność bardzo szeroka. Powiedziałbym tak, że jesteśmy czymś o 100% albo 200% więcej niż klasyczne domy kultury. Do tego działalność naukowa, tworzenie publikacji naukowych, albumów artystycznych” – te wszystkie działania składają się, zdaniem badanego, na edukację kulturalną.

Dominację dwu wyodrębnionych wyżej sposobów myślenia o edukacji kulturalnej potwierdza odpowiedź na pytanie o kadre realizującą w danej placówce edukację kulturalną. Wypowiadające się osoby albo wliczały wszystkie osoby pracujące z dziećmi i młodzieżą, albo stwierdzały, że te działania realizują wszyscy merytoryczni pracownicy placówki.



### 3. Formy realizacji edukacji kulturalnej

Realizacja działań, które badani kwalifikują jako edukację kulturalną, to głównie działania „edukacyjne” o charakterze warsztatowym (dla dzieci) bądź prelekcyjnym (dla dorosłych) oraz imprezy organizowane cyklicznie w ramach większych akcji, bądź projektów. Wśród działań edukacyjnych dużą popularnością w badanych instytucjach cieszą się formy związane jednoznacznie swoją nazwą z poznawaniem określonej dziedziny sztuki (np. Młoda Filharmonia, Akademia Pana Chopina na bis). Ich organizacją zajmują się określone jednostki (działy, indywidualne osoby, bądź zespoły tworzone na potrzeby danego działania).

W muzeach to zadanie powierzane jest działom oświatowym, edukacyjnym, często łączonym z działalnością promocyjną.

Działania „edukacyjne” realizowane są głównie na terenie danej placówki i przez jej pracowników.

Integracja działań związanych z edukacją kulturalną, polegająca na wspólnym planowaniu, przygotowywaniu, przeprowadzaniu i analizie efektów przez różne podmioty praktycznie nie występuje.

Badani utożsamiają integrację działań ze współpracą, rozumianą na trzy sposoby:

- » jako formalna współpraca w realizacji projektów i działań zakładających większą liczbę partnerów – co w praktyce oznacza porozumienie dotyczące podziału zadań i elementów danego działania (wydarzenia, imprezy). W tym zakresie badani, podkreślając potrzebę i dobre efekty takiej współpracy, zwracają uwagę na trudności w ustaleniu odpowiedzialności za całość przedsięwzięcia, trudności w uzgadnianiu kto pokrywa jakie koszty, a przede wszystkim trudności związane z konkurencją środowiskową instytucji i konkretnych osób z nimi związanych;
- » jako działania, w których z założenia doraźnie, na potrzeby danej formy, sięga się po specjalistów spoza placówki, ze względu na ich kompetencje związane z tematyką i charakterem realizowanego programu;
- » jako działania organizowane na rzecz innych placówek i środowisk, polegające na prowadzeniu w ramach bardziej i mniej oficjalnych porozumień różnych form zajęć, głównie na terenie

danej placówki związanej z kulturą. Zajęcia tego rodzaju prowadzą pracownicy tejże placówki, w obecności, rzadziej z udziałem (raczej organizacyjnym niż merytorycznym), przedstawicieli instytucji oświatowej (najczęściej nauczycieli danej klasy czy opiekunów grupy, którzy są obserwatorami działań pracownika instytucji kultury). Takie rozumienie dotyczy głównie współpracy z przedszkolami i szkołami różnych szczebli, włącznie z uczelniami wyższymi i – coraz częściej – uniwersytetami III wieku. Najczęstsze formy to zajęcia prowadzone w ramach zajęć lekcyjnych i w nawiązaniu do ich programu, lub jako forma aktywności uczniów (słuchaczy) związanej z uczestnictwem w kulturze, organizowana przez szkołę w odpowiedzi na ofertę placówki kultury.

W przypadku współpracy z instytucjami oświatowymi, w praktyce jest to współdziałanie z konkretnymi osobami, które są zainteresowane daną dziedziną, z „pasjonatami”, którzy robią to często kosztem własnego czasu, z własnej inicjatywy.

Współpraca zależy od nastawienia osób kierujących placówkami – najbardziej efektywna opiera się na nieformalnych pozytywnych kontaktach i relacjach koleżeńskich.

## 4. Kompetencje realizatorów edukacji kulturalnej i ich doskonalenie

Kompetencje osób realizujących działania zaliczane do edukacji kulturalnej to przede wszystkim kompetencje merytoryczne związane z profilem placówki, w niektórych przypadkach (poza MDK-ami, gdzie wymagane są kwalifikacje pedagogiczne) poszerzane o przygotowanie pedagogiczne uzyskiwane na dodatkowych studiach, kursach, bądź doświadczenie w pracy edukacyjnej.

Charakterystyczne są kryteria oceny tychże kompetencji deklarowane przez badanych. Najważniejsza jest zawodowa „pomysłowość” – umiejętność tworzenia pomysłów, które wzbudzą zainteresowanie najpierw kierownictwa i kadry placówki, a potem – uczestników. Najlepiej, żeby były to pomysły pozwalające zdobyć dofinansowanie w ramach grantów pozyskiwanych z różnych źródeł. W większości przypadków podkreślana jest więc popularność danej formy wśród uczestników, potwierdzona dużą ich liczbą. Jeśli prowadzącemu nie udaje się pozyskać lub utrzymać stabilnej grupy uczestników, uznaje się, że nie ma on pożądanых kompetencji. Jeśli jest zatrudniony bardziej stabilnie – musi szukać nowych pomysłów, jeśli w bardziej doraźnym trybie (umowa zlecenie, umowa o dzieło), placówka rezygnuje z jego zatrudniania.

Wyraźne jest podkreślanie przez badanych pasji, gotowości do poświęcania własnego czasu, dobrego kontaktu jako głównych kryteriów kompetencji. Równocześnie wyrażana jest nieufność wobec osób o wysokich formalnych kwalifikacjach, które – zdaniem badanych (co trzeba podkreślić – pracodawców) nie zawsze sprzyjają wprowadzaniu innych w kulturę. W tym kontekście znamieną jest wypowiedź: *„bardzo ważne jest, żeby te osoby to nie byli nauczyciele ze szkoły, czyli żeby potrafili podejść do młodego czy starszego odbiorcy.(...) nie zawsze te kwalifikacje z najwyższej półki idą w parze z chęcią pracy i przekazywania czegoś”*.

Równocześnie, mówiąc o najbardziej pozytywnych, pożądanых efektach pracy w tej dziedzinie, badani podkreślają zdobycie uznania u osób, które przez dłuższy czas (wiele lat) uczestniczyły w określonej formie zajęć i potwierdzają znaczenie tego udziału dla własnego rozwoju.

W wypowiedziach badanych bardzo rzadko mówi się o podnoszeniu kwalifikacji i kompetencji jako naturalnej drodze rozwoju, raczej ogólnikowo – o potrzebie doskonalenia się przez całe życie.

Jeśli mówi się o poczuciu braku konkretnych kompetencji, najczęściej są to kompetencje związane z działaniami prowadzonymi z osobami o specjalnych potrzebach, niepełnosprawnymi (np. niedowidzącymi i niewidomymi). Wysoka ocena kompetencji pracowników innych niż własna, placówek dotyczy właśnie tej sfery działalności – np. często wyrażane uznanie dla Teatru Grodzkiego w Bielsku-Białej za pracę z osobami wykluczonymi czy zagrożonymi wykluczeniem społecznym.

Rozwój zawodowy realizatorów edukacji kulturalnej, w świetle wypowiedzi ich zwierzchników, opiera się na poszukiwaniu przez pracowników odpowiednich form doskonalenia, zgłaszaniu ich kierownictwu placówki, staraniu o sfinansowanie lub dofinansowanie. Badani, potwierdzając potrzebę doskonalenia się, podkreślają równocześnie potrzebę własnej inicjatywy pracowników w tym zakresie. Zaznaczają też, że poparcie placówki zależy od jej możliwości finansowych.

Jeśli chodzi o ocenę dostępnych form doskonalenia, najwyżej cennie są formy warsztatowe, spotkania połączone z hospitacjami interesujących zajęć i wymianą doświadczeń między osobami prowadzącymi zajęcia o podobnym profilu. Pozytywnie oceniane są studia podyplomowe jako przydatne dla osób rozpoczynających działalność w ramach edukacji kulturalnej. Zdecydowanie krytycznie natomiast oceniane są tzw. „zajęcia teoretyczne” o charakterze wykładowym ze względu na ich „nieprzydatność”. Mniejszym zainteresowaniem cieszą się kursy, ponieważ pracownicy placówek mają za sobą wiele takich form i na tej podstawie stwierdzono niską jakość większości z nich. Dodatkowo oceniono, że przydatność kursów jest niewielka a główną ich funkcją jest zapewnienie zysku organizatorom. Dlatego, zdaniem badanych, najlepiej opierać się na wiarygodnych opiniach osób, które korzystały z danej formy.

## 5. Postulaty dotyczące doskonalenia kompetencji

Postulaty badanych odnoszące się do kompetencji osób realizujących edukację kulturalną dotyczą głównie form i metod, w mniejszym stopniu – treści i warunków.

W zakresie form i metod postulowane są przede wszystkim spotkania w środowiskach związanych z określoną dziedziną działania (teatrem, filmem, tańcem, edukacją regionalną itp.), połączone z możliwością zobaczenia ciekawych zajęć, dzielenia się doświadczeniami, ewentualnie z warsztatami prowadzonymi przez specjalistów.

Odnosnie do postulowanych treści pojawiła się głównie tematyka sporządzania wniosków o granty i zarządzania projektami. W zakresie zewnętrznych uwarunkowań – postulaty lepszej informacji o dobrych praktykach, o organizowanych spotkaniach, a także poprawy sytuacji finansowej placówek.

W kilku wypowiedziach pojawił się postulat zmiany nastawienia nauczycieli pracujących w szkołach, ich stosunku do edukacji kulturalnej oraz ich kompetencji, które obecnie nie ułatwiają współpracy.

W jednej z eksperckich wypowiedzi wspomniano o potrzebie doskonalenia nauczycieli: *„naszą ambicją jest od września teraz utworzyć projekt takich systematycznych szkoleń dla nauczycieli, czyli przygotować jakieś spotkania jak przekazywać, jak wytłumaczyć, że film to nie jest tylko dzieło sztuki, ale film jest również elementem przekazu medialnego.(...) Czyli jak zainteresować nauczycieli tym, czym interesuje się młodsze pokolenie.”* Ta inicjatywa została poprzedzona wieloma kontaktami z nauczycielami, wieloma działaniami związanymi z filmem adresowanymi do młodzieży, wreszcie – dyskusjami z nauczycielami, głównie młodymi: *„to młode pokolenie nauczycieli jest zainteresowane nie tylko własnym awansem, ale również tym żeby te dzieciaki czymś zainteresować.”*

W kilku wypowiedziach pojawia się szersza koncepcja kształcenia i doskonalenia kompetencji kadry realizującej edukację kulturalną. Jeden z dyrektorów postuluje powołanie do życia jakiejś instytucji, która organizowałaby różne formy kształcenia i doskonalenia dla całego regionu, umożliwiałaby podnoszenie formalnych kwalifikacji, głównie instruktorskich, co pozwoliłoby

systematycznie i w ramach grantów wpisujących się w długofalowe myślenie o wprowadzaniu w kulturę, podnosić poziom działań prowadzonych w placówkach kultury, a tym samym poziom uczestników.

Inny z dyrektorów podkreśla potrzebę powołania platformy kontaktów osób realizujących edukację kulturalną w regionie, instytucji koordynującej współpracę zainteresowanych określonym działaniem podmiotów, służącej jako baza informacji o podejmowanych działaniach, o ekspertach gotowych służyć pomocą, o inicjatywach ponadregionalnych.

Podobne są postulaty innej cytowanej już pani dyrektor, która proponuje stworzenie Śląskich Grup Wymiany Doświadczeń między wzorcowymi instytucjami regionu, na wzór grup wymiany doświadczeń – formy zainicjowanej i prowadzonej w ramach Związku Miast Polskich. Pozwoliłoby to szkolić się na własnym terenie, podpatrując sprawdzone, dobre praktyki innych, dzielić się doświadczeniami i wzajemnie inspirować.

## 6. Wnioski

Stosunek dyrektorów placówek kultury i wskazanych przez nich pracowników do potrzebnych w realizacji edukacji kulturalnej kompetencji jest wynikiem braku zapisanej w dokumentach definicji, bądź bardziej szczegółowej interpretacji *edukacji kulturalnej*. W konsekwencji, ich praktyczna realizacja opiera się na dowolnej, głównie potocznej, interpretacji tej dziedziny działania. Za jej zasadniczy cel uznaje się przygotowanie przyszłych odbiorców ofert instytucji kultury.

1. Treść i formy edukacji kulturalnej rozumie się z jednej strony szeroko, jako wprowadzanie w kulturę poprzez wszelką działalność kulturalną, z drugiej – wąsko, jako działania w zakresie aktywności twórczo-artystycznej i podnoszenia kompetencji do odbioru sztuki, adresowane przede wszystkim do dzieci i młodzieży. Programowanie edukacji kulturalnej utrudnia sytuacja również dowolnego interpretowania *kultury* i *działalności kulturalnej*. Dziedziny te, i związane z nimi działania, rozumiane są raczej potocznie, jako związane ze sztuką i dziedzictwem kulturowym, bez bliższego precyzowania znaczenia tych terminów.

2. Kompetencje do prowadzenia edukacji kulturalnej oznaczają w badanych instytucjach kultury kompetencje dotyczące obydwu wyróżnionych zakresów, często nie rozdzielanych, ale przenikających się.

W pierwszym zakresie – szerokim – zajęcia firmowane i realizowane w ramach instytucji kultury uznawane są za działania niejako z definicji *kulturalne*, i jako takie – posiadające funkcje edukacyjne, tym samym stanowiące edukację kulturalną. Potrzebne w tym przypadku kompetencje obejmują umiejętności projektowania i realizowania zajęć, które zapewnią możliwie liczny udział uczestników oraz skuteczne zdobywanie środków do ich realizacji.

W ujęciu wąskim – to kompetencje do projektowania i realizacji zajęć *edukacyjnych*, jako zajęć adresowanych głównie do dzieci i młodzieży, obejmujących działania twórczo-artystyczne i związane z edukacją regionalną, zajęć odwołujących się do takich form jak lekcje, warsztaty, prelekcje,

wykłady (edukacyjny charakter zajęć jest często podkreślany nazwami takimi jak: Akademia, Szkoła itp.).

Jako kompetencje instrumentalne wobec podstawowych uznawane są na ogół: umiejętność diagnozowania potrzeb środowiska i akceptowanych przez nie form, umiejętności kontaktowe, pasja i zaangażowanie w pracę nie liczące się z czasem, znajomość dziedziny kultury, której dotyczą projektowane i realizowane działania (podkreślana jest znajomość oparta przede wszystkim na własnych doświadczeniach), rzadziej – doświadczenie w pracy z dziećmi.

### 3. Ocena kompetencji kadry realizującej edukację kulturalną w badanych instytucjach kultury.

Wszyscy badani stwierdzili, że kompetencje kadry realizującej edukację kulturalną w ich placówkach są wystarczające, pozwalające proponować i prowadzić wiele ciekawych form. Opinia ta jest w świetle wcześniejszego wniosku zrozumiała, ponieważ wobec sytuacji stosunkowo swobodnej interpretacji edukacji kulturalnej, ocena jej przebiegu i efektów, poza kryteriami liczby uczestników i uznanych osiągnięć (nagrody, wyróżnienia), jest trudna. Tym samym ocena kompetencji kadry jest w praktyce oceną ogólnego ich funkcjonowania zawodowego w danej placówce.

W instytucjach kultury, do pomocy w prowadzonych działaniach wykorzystywani są również stażyści, praktykanci, wolontariusze oraz osoby chętne do tego, by (po odpowiednim dokształceniu się i poddaniu sprawdzianowi kompetencji) doraźnie wspomóc kadrę danej placówki. Działania tych osób są obserwowane przez pracowników i w sytuacji pozytywnej oceny są podstawą ewentualnego zatrudnienia. Taki tryb weryfikacji kompetencji przyszłej kadry jest ceniony zdecydowanie wyżej, niż opieranie się na formalnych kwalifikacjach.

### 4. W świetle postulatów formułowanych w czasie Kongresu Kultury Polskiej i Kongresu Kultury Województwa Śląskiego edukacja kulturalna powinna być realizowana siłami możliwie wszystkich podmiotów związanych z kulturą i edukacją w danym środowisku i opierać się na szerokiej integracji działań. Jednym z ważnych czynników warunkujących realizację tych postulatów są kompetencje kadry w zakresie współpracy środowiskowej, międzyinstytucjonalnej, także w zakresie partnerstwa publiczno-prywatnego. Badani potwierdzili coraz częstsze opracowywanie



projektów zakładających współpracę różnych podmiotów lub udział w nich, ale nie łączyli tego z żadnymi określonymi kompetencjami. W praktyce współdziałanie polega najczęściej na formalnie deklarowanych porozumieniach różnych instytucji (najczęściej dotyczących udostępniania pomieszczeń, okazjonalnego służenia kadram, udziału w kosztach), ale realizowane jest głównie w oparciu o kontakty prywatne i koleżeńskie. Wiele z badanych osób zwraca uwagę na trudności związane z realizacją wspólnych przedsięwzięć. Trudności dotyczą uzgodnienia odpowiedzialności i podziału kosztów, a także przetamania dominującej obecnie tendencji konkurowania osób i instytucji, szczególnie działających w jednym środowisku.

Poszczególne placówki kultury starają się być samowystarczalne, jeśli chodzi o kadrę prowadzącą edukację kulturalną. Podejmują głównie takie działania, które mogą zrealizować własnymi siłami, odwołując się do osób spoza placówki tylko jako ekspertów, osób zapraszanych okazjonalnie, bądź zatrudnianych do udziału w określonym projekcie. Z wypowiedzi większości badanych wynika, że poza zarządzaniem projektami z udziałem innych podmiotów, realizatorzy edukacji kulturalnej nie posiadają na ogół szerszych kompetencji do podejmowania i prowadzenia efektywnej współpracy w środowisku.

Mimo porozumienia między resortami Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz Edukacji Narodowej dotyczącego edukacji kulturalnej, z badań wynika, że brak jest systemowej współpracy na poziomie szkół i instytucji kultury. Ogranicza się ona do informowania przez placówki kultury szkół o podejmowanych działaniach kulturalnych i zapraszania ich do skorzystania z ofert, a ze strony szkół – ewentualnego odpowiadania na przedstawione im oferty. Szersza współpraca ma miejsce między placówkami kultury i konkretnymi nauczycielami – pasjonatami, z własnej inicjatywy włączającymi się w działania związane z kulturą.

##### 5. Doskonalenie kompetencji.

W każdej z badanych placówek przewiduje się wewnętrzne szkolenia pracowników. Udział w doskonaleniu zewnętrznym zależy od indywidualnej inicjatywy pracownika, akceptowanej przez dyrekcję w zależności od możliwości finansowych placówki. Najwyżej cenione są formy spotkań organizowanych w środowisku osób prowadzących dany rodzaj zajęć, połączone z wymianą

doświadczeń i możliwością obserwowania dobrych praktyk w danej dziedzinie a także udział w przeglądach, festiwalach, konkursach. Wysoko cenione są również studia podyplomowe, jako przygotowanie pracowników rozpoczynających pracę w instytucji kultury, oraz warsztaty. Formy kursów, szczególnie przewidujących wykłady i inne zajęcia teoretyczne, są oceniane zdecydowanie negatywnie, jako „nieprzydatne”, „przekazujące wiedzę ogólnie znaną” lub taką, którą „można znaleźć w Internecie”.

Te opinie i postulaty badanych są spójne z diagnozą dotyczącą stosunku badanych do kompetencji związanych z prowadzeniem edukacji kulturalnej. Kompetencje koncentrujące się na ciekawych pomysłach działań prowadzonych systematycznie i organizowanych w ramach projektów mogą być najłatwiej i najszybciej poszerzane drogą obserwowania realizacji innych pomysłów, stanowiących wzór lub inspirację do poszukiwania własnych rozwiązań. Badani nie wskazywali na jakikolwiek związek przygotowania teoretycznego z umiejętnością realizowania „dobrych praktyk”, co może wskazywać na przekonanie o braku takiego związku.

Poza postulowanymi przez badanych formami doskonalenia kompetencji badani zwracali uwagę na brak w regionie wystarczającej informacji i warunków do wymiany informacji o dobrych praktykach w różnych środowiskach, o ekspertach z różnych dziedzin, do których można by się zwrócić, o możliwościach i pomysłach ponad lokalnych działań w zakresie edukacji kulturalnej, w które mogłyby się zaangażować różne placówki, podejmując współpracę z pomocą koordynatorów zorientowanych w warunkach realizacji danego działania.

# VI.

**EDUKACJA KULTURALNA  
I KOMPETENCJE REALIZUJĄCEJĄ  
KADRY W INSTYTUCJACH  
OŚWIATOWYCH.**

**WYWIADY Z DYREKTORAMI  
INSTYTUCJI OŚWIATOWYCH**

Wywiady, których wyniki posłużyły do opracowania tej części raportu, zostały przeprowadzone w dwudziestu czterech instytucjach oświatowych z terenu województwa śląskiego. Do grupy respondentów w badanych jednostkach zaliczono dyrektorów lub osoby wskazane przez nich jako odpowiedzialne za edukację kulturalną w prowadzonej przez nich placówce. Badana grupa objęła przedstawicieli: czterech szkół podstawowych, sześciu gimnazjów, dwunastu szkół średnich (w tym szkół ogólnokształcących, techników i szkół zawodowych) oraz dwóch ośrodków pracy pozaszkolnej. Zgromadzony materiał badawczy w postaci transkrypcji wypowiedzi respondentów został poddany analizie w odniesieniu do sformułowanej na wstępie problematyki badań.



# 1. Rozumienie edukacji kulturalnej

W wypowiedziach respondentów reprezentujących instytucje oświatowe ujawniły się różne sposoby rozumienia i definiowania edukacji kulturalnej. Reprezentujący badane instytucje stwierdzają, że podstawowy element edukacji kulturalnej stanowią działania przygotowujące do uczestnictwa w kulturze realizowane jako tzw. „wyjścia – wycieczki szkolne” do kin, teatrów, muzeów (tylko w jednostkowych przypadkach do filharmonii czy opery). W tych opiniach edukacja kulturalna wiąże się bezpośrednio z kategorią uczestnictwa w ofertach instytucji kultury, czyli są to, zdaniem jednego z respondentów: *wszystkie działania, które zachęcają uczniów naszej szkoły, żeby uczestniczyć samodzielnie lub w sposób zorganizowany w ofercie placówek zewnętrznych.(...) Staramy się mobilizować uczniów, organizować ich, wysyłać, reklamować, zachęcać do uczestnictwa w ofercie profesjonalnych placówek kulturalnych. Dla mnie to jest edukacja kulturalna.* Szczególnie istotnym elementem tych działań jest uczestnictwo w ofercie skierowanej do konkretnego, szkolnego odbiorcy; respondenci podkreślają dużą wagę form związanych z realizacją programów edukacji szkolnej. Tu najczęściej pojawiają się ekranizacje filmowe lub inscenizacje teatralne szkolnych lektur, literatury pięknej i wydarzeń historycznych, a także bezpośrednie kontakty z autentycznym eksponatem w trakcie wizyt muzealnych. Potwierdza to następująca wypowiedź: *przede wszystkim dostosowane do możliwości, do percepcji uczniów. Najczęściej, przyznaję szczerze, wybieraliśmy te spektakle, które są związane z lekturą szkolną, dlatego że to potem pomagało nam w realizacji programu nauczania.* Uczestnictwo kulturalne w tej formie przyjmuje zatem charakter służebny w stosunku do realizacji programu nauczania na każdym etapie kształcenia. Respondenci włączają jednocześnie do tej formy uczestnictwa kulturalnego udział dzieci i młodzieży w festiwalach, przeglądach i konkursach organizowanych na poziomie miejskim, gminnym i regionalnym, związanych z określoną dziedziną kultury artystycznej (typu: konkursy poetyckie, muzyczne, plastyczne, teatralne itp.). Łączą zatem w jednym sposobie rozumienia *edukacji kulturalnej* trzy elementy: ekspresję artystyczną (poddawaną ocenie zewnętrznej), aktywne uczestnictwo w ofercie stworzonej na potrzeby określonych zadań i określonej wiekowo grupy odbiorców

oraz przygotowanie do występów konkursowych, festiwalowych, do udziału w przeglądach. Obok tych form zwracano uwagę na znaczącą rolę recepcji zjawisk kulturowych w instytucjach związanych z upowszechnianiem sztuki a usytuowanych w najbliższej okolicy. Przykładowo: *Na pewno w skład edukacji kulturalnej wchodzi szereg działań, które prowadzimy dla młodzieży i z młodzieżą, czyli staramy się tak wychować uczniów, żeby mieli dostęp do kultury na tyle, na ile oferuje ten dostęp nasze miasto, lub: udział jako aktywność taka ogólna, w imprezach organizowanych w środowisku pozaszkolnym poprzez jakieś inne placówki.* Respondenci podkreślali rangę uczestnictwa dzieci i młodzieży w spektaklach teatralnych, projekcjach filmowych, wizytach muzealnych, koncertach filharmonicznych jako wprowadzenia i przygotowania ich do późniejszego, „dorosłego” uczestnictwa w kulturze. Wiele z tych działań ma jednak charakter doraźny. Wyjścia do kin, teatrów, filharmonii czy operetki mają charakter okazjonalnych wizyt. Nierzadko są to wyjazdy szkolne do dużych miast wojewódzkich, w ramach których uczniowie po całym dniu zwiedzania uczestniczą w spektaklu lub seansie filmowym. Respondenci, podnosząc wartość takich działań, jednocześnie zwracają uwagę na coraz mniejszą dostępność tej oferty, głównie z powodu reorganizacji programu kształcenia, utrudniającego swobodne dysponowanie czasem przeznaczonym na zajęcia rozwijające oraz z powodów trudności finansowych szkół i uczniów. Potwierdza to kolejna opinia: *w zasadzie to, co robimy, to robimy głównie na terenie szkoły, a jeśli chodzi o takie korzystanie powiedzmy z profesjonalnej kultury, to jedynie takiej, która jest za darmo. Natomiast jeżeli już za nią trzeba zapłacić, to jest to bardzo trudne do zrealizowania.*

Tak rozumianemu uczestnictwu kulturalnemu sprzyja kształcenie różnych sposobów recepcji sztuki oraz rozumienia przekazu artystycznego: *edukacja kulturalna uczy rozumieć sztukę, a w efekcie powoduje, że młodzież staje się aktywnym i krytycznym odbiorcą i twórcą sztuki.* Przygotowanie do odbioru sztuki definiowane jest wówczas jako: *umiejętność czytania obrazu czytania tekstu literackiego – to są umiejętności przygotowujące do odbioru sztuki, to bardzo ważne, jak podkreśla jedna z respondentek.* Jednak obok wypowiedzi o charakterze deklaracyjnym, trudno znaleźć szczegółowe formy i sposoby realizacji tego postulatu. Przygotowanie do odbioru sztuki utożsamiane jest z uczestnictwem w ofercie instytucji kultury upowszechniającej sztukę i z własną aktywnością twórczą uczniów.

Osoby reprezentujące środowiska oświatowe związane z pierwszym etapem kształcenia (poziom szkoły podstawowej) podkreślają znaczenie edukacji plastycznej i muzycznej realizowanej programowo w szkole. Wielu respondentów potwierdza znaczenie własnej pracy artystycznej młodszych dzieci w procesie edukacji kulturalnej, rozumianej jako przygotowanie do odbioru sztuki, uczestnictwa w kulturze artystycznej oraz w rozwoju twórczym. W szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych ten element wzbogacony jest o wymiar poznawczy. Respondenci podkreślają znaczenie, jakie w procesie edukacji kulturalnej ma wiedza o kulturze. W grupie tych opinii realizacja tego postulatu równoznaczna jest z realizacją programu nauczania języka polskiego, wiedzy o społeczeństwie, wiedzy o kulturze, historii lub języków obcych. Potwierdza to wypowiedź dyrektorki szkoły podstawowej: *Wśród wychowawców klas 1-3 praktycznie każda z koleżanek [realizuje edukację kulturalną przyp. aut.], bo edukacja kulturalna wpleciona jest tak naprawdę w podstawę programową i w treści programowe przekazywane przez (...) wszystkich nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej. W klasach starszych wychowawcy realizują elementy edukacji kulturalnej podczas zajęć, godzin wychowawczych. Czyli praktycznie większość nauczycieli w szkole realizuje ten zakres tematyczny.* Ta grupa wypowiedzi nie zaskakuje. Inicjowanie aktywności kulturalnej łącznie ze zdobywaniem wiedzy o kulturze przypisywane jest instytucjom oświatowym na poziomie kształcenia podstawowego i szkoły średniej. Wynika to z nowej podstawy programowej w szkolnictwie polskim, która wprowadziła obowiązkowe zajęcia z muzyki i plastyki w szkołach podstawowych i gimnazjach, wiedzę o kulturze w szkołach średnich oraz zajęcia fakultatywne z różnych dziedzin sztuki i różne formy aktywności kulturalnej w ramach szkolnej edukacji kulturalnej. W świetle ustawy takie rozumienie edukacji kulturalnej przez środowiska oświatowe jest więc uzasadnione.

Kolejnym zakresem, często przez respondentów łączonym z pojęciem edukacji kulturalnej, jest edukacja służąca kształceniu stosunku do dziedzictwa kulturowego. Kształcenie do dziedzictwa kulturowego własnego – lokalnego jest rozumiane jako uczenie o tradycji własnego regionu, zapoznawanie z zabytkami i dawnymi obyczajami, spotkania z reprezentantami lokalnej tradycji, pokazywanie wartości dorobku i dziedzictwa minionych pokoleń oraz wprowadzanie w historię regionu. Przykładem takich działań są projekty realizowane przez

jedną ze szkół podstawowych: *prowadzimy edukację kulturalną w ramach trzech w zasadzie projektów na przestrzeni lat: Ślady Przeszłości, Surfem i Przywróćmy pamięć. W ramach tych projektów dzieci opiekują się tutaj miejscowymi zabytkami. Oprócz tego poznają twórców miejskiej kultury, jakichś znanych obywateli będących i historię miasta.* Wiele z form tej edukacji realizowanych jest we współpracy z lokalną administracją bądź w ramach dużych projektów ministerialnych lub europejskich. Jako konsekwencja edukacji regionalnej kojarzonej z najbliższym regionem pojawia się edukacja do kultury i ochrony dziedzictwa kraju i Europy oraz edukacja do różnorodności kulturowej jako edukacja wielo- i międzykulturowa. W tym ostatnim zakresie podkreśla się często kształtowanie postaw tolerancyjnych łączonych z edukacją obywatelską oraz historyczną. Z jednej strony mówi się zatem o przeciwdziałaniu rasizmowi i ksenofobii, z drugiej podnosi się wartość kształtowania postaw patriotycznych oraz szacunku dla drugiego człowieka. Czasem sposób rozumienia tych pojęć jest bardzo dosłowny. Świadczy o tym następująca wypowiedź: *ale o co właściwie chodzi w tej edukacji wielokulturowej. To znaczy akurat w naszej szkole może nie jest to tak eksponowane, bo nie mamy dzieci innych kultur (...) i dalej: Mamy dziecko z Rumunii ale nie widzimy tych różnic, także trudno mi powiedzieć czy edukacja wielo- i międzykulturowa do edukacji kulturalnej akurat w naszej szkole...*

Znaczącym elementem w definiowaniu edukacji kulturalnej, który ujawnił się w analizie wypowiedzi respondentów reprezentujących środowiska szkolne trudniejsze wychowawczo (głównie wypowiedzi osób reprezentujących szkoły gimnazjalne i zawodowe) jest konieczność kształtowania kultury osobistej, definiowanej jako *savoir vivre*, umiejętność dobrego zachowania się, kulturalny sposób bycia. Z tymi opiniami koresponduje wypowiedź dyrektora jednej ze szkół zawodowych: *Kształtowanie kultury osobistej – bezwzględnie, edukacja kulturalna w kulturze osobistej (...) czy młodzież, która będzie opuszczała mury tej szkoły jako absolwent, czy będzie zainteresowana tylko marką piwa, które to piwa się ostatnio bardzo reklamują, czy czymś więcej. Czy właśnie ta edukacja kulturalna, z którą oni się tutaj stykają, czy ona będzie powodowała, że ta ich kultura osobista będzie lepsza...".* Inny z respondentów mówi: *Kształtowanie kultury osobistej. To bezwzględnie się robi i to na każdym kroku, i na każdym miejscu, i to od wyciągnięcia rąk podczas*



rozmowy z kimkolwiek, na co zwraca się uwagę, po formy zwrotów, po formę stroju, po jakiś ceremoniał, to się kształtuje”. Najmocniej brzmi ostatnia wypowiedź: „... w ramach (choćby tego, brzydę się tym słowem) ścieżek edukacyjnych robi się zapewne wiele i na każdym przedmiocie. Bo na każdym przedmiocie pojawiają się elementy wiedzy o sztuce .... jak się mnie Pan pyta jako dyrektora czy vice dyrektora szkoły, to jest moja oficjalna odpowiedź. Jeśli mnie Pan pyta jako [imię nazwisko respondenta] to powiem, że przede wszystkim, dla mnie w dzisiejszym świecie to powinien być savoir-vivre, od niego wychodzimy.... aby od czasu do czasu do kina poszedł, żeby książkę przeczytał, żeby się zainteresował bardziej ambitniejszą muzyką. Czyli miał uwrażliwienie na to, że człowiek ma nieco inne potrzeby jak zjeść, wypić i prokreacja. Tylko również żeby był wyczulony na piękno świata”. Wydaje się, że doświadczenia osób pracujących w środowiskach trudnych edukacyjnie w większym stopniu kształtują świadomość znaczenia elementów kultury osobistej jako elementu edukacji kulturalnej, niż w przypadku środowisk, w których nie spotyka się większych problemów wychowawczych. W nielicznych wypowiedziach pojawia się skojarzenie edukacji kulturalnej z procesem rozwoju indywidualnego potencjału uczniów. Chociaż w wielu wypowiedziach edukację kulturalną łączy się z konkretną grupą wiekową – dziećmi i młodzieżą w wieku szkolnym, to nieliczni respondenci podkreślają fakt, że jest to edukacja obliczona na wiele lat i powinna być kontynuowana na wszystkich szczeblach edukacji aż do poziomu szkoły wyższej, a jej wewnętrznym „motorem” jest jednostkowa kreatywność uczniów. Potwierdza to poniższa wypowiedź: *musimy go [młodego człowieka, przyp. aut.] trochę zmusić do kreatywności. Bo to jest tak, że ja powiem mu: „Bądź kreatywny”, to on nie będzie, a jak go trochę zmusimy, narzucamy mu jakby w pewnym sensie rodzaje sztuki, czy rodzaje, formy tej kreatywności, to wtedy ona się rozwija*. Kolejny z respondentów, dzieląc zaufanie w istnienie wewnętrznego potencjału kreatywnego, wskazuje na naturalny związek człowieka z kulturą jako jej odbiorcą i twórcą jednocześnie: *edukacja kulturalna to jest przede wszystkim zachęcenie (...) do uczestnictwa w tej kulturze przede wszystkim, jak również tworzenie tej kultury w jakiś tam sposób, tak bo oni [uczniowie, przyp. aut.] też mają swoje zainteresowania. Ale edukacja kulturalna (...) to jest też nieraz, niestety, wykrzesanie z tych młodych ludzi tego potencjału kulturalnego, (...) czyli otwarcie na kulturę, zapoznanie z instytucjami, pokazanie im co jest kulturą, jak ta kultura jest*

*tworzona.(...) Nie raz ci młodzi ludzie przychodzą i pytają: A właściwie, proszę panią, po co nam wiedza o kulturze? po co ja mam się uczyć o obrazach, po co ja mam się uczyć o filmie? Mnie to jest niepotrzebne, ja idę pracować na kopalnię, po co mi to? Czyli uświadomienie tego, że ja jestem członkiem kultury żyjąc w danym społeczeństwie, mogę ją odbierać, mogę z niej czerpać i mogę ją tworzyć. I to by trzeba było tym młodym ludziom uświadomić.*

## 2. Formy realizacji edukacji kulturalnej

Zadaniom wiążanym z edukacją kulturalną towarzyszą określone formy jej realizacji. Analizując to zagadnienie warto zatrzymać się na kilku najczęściej wymienianych i stosunkowo wysoko ocenianych przez respondentów formach, w tym – na zajęciach pozalekcyjnych oraz działaniach realizowanych we współpracy z partnerami zewnętrznymi. Osoby odpowiedzialne za koordynację i realizację edukacji kulturalnej w środowiskach oświatowych najczęściej wskazują konkretne jednostki lekcyjne jako najbardziej adekwatne formy realizacji edukacji kulturalnej w szkole. Przykładem tego typu myślenia jest jedna z wypowiedzi: *edukacja kulturalna (...) to zajęcia z plastyki, muzyki, sztuki (...); zajęcia lekcyjne zwłaszcza na przedmiotach humanistycznych – język polski; zajęcia z wiedzy o kulturze, obowiązkowe w mojej szkole dla uczniów wszystkich klas drugich; ale też poprzez zajęcia między przedmiotowe, poprzez ścieżki między przedmiotowe; większość po prostu wynika z realizacji podstawy programowej*. Analiza tej grupy wypowiedzi wskazuje na to, że dyrektorzy chętnie składają odpowiedzialność za realizację edukacji kulturalnej w ręce nauczycieli przedmiotów humanistycznych i artystycznych, traktując ją jako realizację obowiązku dydaktycznego. Ta forma występuje najczęściej jako podstawa realizacji edukacji kulturalnej w szkole, a każda inna jest jej dobrowolnym dla uczniów dopełnieniem. W tej drugiej grupie znajdują się wymienione wcześniej zajęcia pozalekcyjne.

Zajęcia pozalekcyjne realizowane w każdym z badanych środowisk przyjmują formę kół zainteresowań prowadzonych przez zainteresowanych określoną dziedziną kultury nauczycieli. W znaczącej części są to zajęcia teatralne. W wielu placówkach teatry szkolne posiadają długą tradycję. Najczęściej realizują repertuar związany z klasyką literatury dla dzieci i młodzieży oraz widowiska słowno-muzyczne na potrzeby świąt i ceremonii ważnych w życiu szkoły. Niektóre z tych form przyjmują bardziej profesjonalny charakter za sprawą partnerów tej działalności. Wśród najczęściej wymienianych jest aktywny środowiskowo Teatr Dzieci Zagłębia w Będzinie: *robimy spektakle w Teatrze Dzieci Zagłębia tutaj w Będzinie, wystawiamy 2 spektakle w ciągu roku*, mówi jedna z respondentek. W kilku wypowiedziach dyrektorów szkół różnego typu pojawia się

bardzo pozytywna opinia na temat współpracy ze śląskimi teatrami: Teatrem Dzieci Zagłębia w Będzinie, Teatrem im. S. Wyspiańskiego w Katowicach, Teatrem Korez w Katowicach i Teatrem Zagłębia w Sosnowcu oraz z instytucjami teatralnymi i teatrami spoza regionu, w tym z Krajową Agencją Teatralną i Teatrem Starym w Krakowie. Uczniowie (głównie ze szkół usytuowanych najbliżej wymienionych instytucji) w ramach tej współpracy korzystają okazjonalnie z zajęć realizowanych na terenie teatrów, mają możliwość przygotowywania spektakli z pomocą specjalistów oraz uczestniczą w warsztatach, np.: *Korzystamy z warsztatu technicznego Teatru Dzieci Zagłębia. Wypożyczamy czasami stroje dzieci, sprzęty, dzieci tak samo są w jakiś sposób, kształtowane przez dyrektora (...) który jest bardzo otwarty na współpracę, często udziela nam rad fachowych jak organizować teatr, jak organizować przedstawienie jeżeli chodzi o stronę praktyczną techniczną, (...) jak grać nawet (...) Praktyczną i techniczną jeżeli chodzi o reżyserię spektakli (...) I grę aktorską i scenografię, to edukacja teatralna.* Szkoły chętnie uczestniczą również w projektach realizowanych przez środowiska teatralne. Takim pomysłem jest coroczny przegląd tradycyjnych grup Herodów organizowany przez Teatr Dzieci Zagłębia w Będzinie: *uczestniczymy co roku w Herodach, ponieważ twórcą ich był Jan Dorman, założyciel Teatru Dzieci Zagłębia, więc my po latach wróciliśmy do tej tradycji i te Herody organizujemy.* Oryginalnym pomysłem związanym z tą dziedziną sztuki jest zainteresowanie uczniów Teatrem Telewizji wspomniane przez jednego z respondentów: *cudowne przedsięwzięcie w telewizji to teatry telewizji, których nam tak bardzo brakowało. I uczniowie mają za zadanie domowe – ci, którzy chcą mieć lepszą ocenę z j. polskiego – obejrzyć sztukę i później poświęcamy kilka minut na lekcji po to, żeby porozmawiać na ten temat, co im to dało.* Jak widać z powyższej analizy, propozycje teatralne w działalności szkół cieszą się bardzo dużą popularnością, stąd trudno się dziwić, że szeroko rozumiana działalność teatralna wpisywana jest tak często w zakres szkolnej edukacji kulturalnej. Obok działań teatralnych wymienia się w kontekście edukacji kulturalnej koła plastyczne, instrumentalno-wokalne, chóry, kluby turystyczne, zespoły taneczne oraz szkolne Kluby lub Akademie Filmowe. Są to najpopularniejsze formy zajęć pozalekcyjnych związane z edukacją kulturalną wymieniane przez respondentów.

Dzięki współpracy z partnerami zewnętrznymi (głównie administracyjnymi na poziomie lokalnym, regionalnym i europejskim) szkoły realizują projekty społeczno-kulturalne. Kilkakrotnie

wymienianym przykładem (głównie w grupie wiekowej gimnazjalnej) jest program *Comenius* – program wymiany międzynarodowej, który cieszy się wielką popularnością i oceniany jest bardzo wysoko przez jego uczestników. Spotkania z młodzieżą i nauczycielami z innych krajów i obszarów kulturowych, w opinii respondentów, służą co najmniej dwóm celom: poznawaniu kultury i języka obcego oraz kształtowaniu postaw otwartych na inność i odmienność kulturową.

Inne formy działalności opierają się na współpracy z lokalnymi ośrodkami kultury. Instytucje te, obok szkół różnego typu i szczebla, wymieniane są najczęściej jako partnerzy w realizacji zajęć z zakresu edukacji kulturalnej. Istnieją co najmniej trzy powody takiej współpracy wymieniane przez respondentów: bliskość miejsca, dostępność czasowa oraz wielofunkcyjna infrastruktura i wyposażenie danej instytucji. Placówki oświatowe wykorzystują głównie infrastrukturę i wyposażenie instytucji kultury do realizacji uroczystości lokalnych i projektów o charakterze artystycznym. Najczęstszą formą są inscenizacje okolicznościowe – od akademii rocznicowych (np. 3 Maja, święto patrona szkoły), po obchody świąteczne (np. Jasełka, Herody, Szopki Noworoczne itp.) oraz konkursy recytatorskie, plastyczne, wokalne, przeglądy teatralne i innych szkolnych zespołów artystycznych. W tym wypadku stosunkowo rzadko korzysta się z pomocy kadry miejskich instytucji kultury, opierając się głównie na kompetencjach nauczycieli realizujących program takiej działalności. Co jest znamienym faktem, działania tego typu realizowane są raczej w kooperacji z innymi placówkami oświatowymi w mieście, a nawet regionie. Dyrektorzy szkół wskazują na to, że odpowiedzialność za organizację przeglądów, konkursów i szkolnych festiwali rozkłada się zwykle na kilka środowisk nauczycielskich. Każdy z respondentów akcentował jednak, że dana inicjatywa jest autorskim pomysłem grona pedagogicznego jego placówki. Wielu z wypowiedzających się, przy okazji charakteryzowania form i działań, podkreślało własne zasługi w inicjowaniu i koordynowaniu projektów, w których biorą udział inne placówki oświatowe.

### 3. Kompetencje realizatorów edukacji kulturalnej

Dominującym kryterium oceny działania w sferze kultury jest dziś liczba osób uczestniczących w danej ofercie kulturalnej oraz społeczna ocena jej wartości, wyrażona nagrodą. Znaczna część wypowiedzi badanych osób potwierdza tę tendencję również na gruncie działalności oświatowej. Najwyżej oceniane przez zwierzchników są wygrane w konkursach, przeglądach i festiwalach, np.: *w naszym przypadku są to miejsca w konkursach, wyróżnienia. Dodatkowej rangi tym ostatnim nadają wyróżnienia w skali regionalnej lub ogólnokrajowej. Wysoką wartość przyznaje się też działaniom, które przynoszą efekty w postaci uznania lokalnej administracji, np.: wyróżnienia, które dostajemy co roku z rąk naszych tutaj władz, wskazywani jesteśmy jako przykład lub wystąpiłem parę lat temu o odznaczenia państwowe i dostało trzech pracowników te odznaczenia. Złoty, srebrny i brązowy krzyż zasługi.(...) te odznaczenia odbieraliśmy w Urzędzie Wojewódzkim w Katowicach. To jest największe osiągnięcie, uważam.* Znaczącym elementem oceny zewnętrznej są też swoiście pojmowane sukcesy edukacyjne, co potwierdza wypowiedź jednego z dyrektorów: *Często ludzie (...) mówią, że za mało jest efektów. Ale wykształcić jednego artystę, który później ma gdzie reprezentować, to nie jest kwestia dwóch miesięcy, tylko kilku lat (...).W tym roku na przykład dwie osoby dostały się od nas do szkoły muzycznej na śpiew, jedna dostała się na cztery uczelnie muzyczne, w poprzednim roku (...) dostał się inny człowiek na Akademię Muzyczną, inny dostał się z pierwszym wynikiem na ASP. I to są właśnie wyniki takiej pracy.* Uzyskanie wyższych kwalifikacji umożliwiających swobodne przechodzenie na kolejne etapy kształcenia to rodzaj nagrody, która społecznie rozpoznawana jest jako wskaźnik atrakcyjności instytucji. Placówka, która w sposób wymierny sprzyja rozwojowi „kariery” zawsze będzie oceniana wyżej, niż ta która efektów swojej pracy nie mierzy miejscem na liście rankingowej. Dlatego niektórzy z respondentów przyznają temu kryterium znaczącą wartość. Ostatnim elementem, który łączy się z pojęciem oceny realizacji edukacji kulturalnej są wymieniane przez respondentów wymierne efekty pracy uczniów, w postaci takich wytworów jak książki, zbiory opowiadań, reportaże, szkolne gazetki, kalendarze szkolne, foldery, a nawet spoty reklamowe i dokumenty filmowe. Produkty działalności edukacyjnej związanej

z kulturą to elementy, które stosunkowo łatwo się upowszechnia, tym samym zyskując potencjalnie wyższą ocenę w środowisku

Biorąc pod uwagę wymienione przykłady łatwo zauważyć, że głównym kryterium oceny efektywności i jakości działań realizowanych w ramach edukacji kulturalnej jest zewnętrzna uznawalność. Jednak zdarzają się także inne sposoby oceny tej działalności. Jeden z dyrektorów mówi: *zawsze było: „a w jaki to jest dzień i jakie lekcje nam przypadną?” To była motywacja do podjęcia decyzji czy idziemy do teatru, czy nie, a w tej chwili nie ma już tego rodzaju pytań. (...) I wydaje mi się, że jest to jakieś osiągnięcie nasze, że młodzież chętnie, chętnie idzie do teatru.*

W tym miejscu analizy warto zatrzymać się na jednym z wątków, który nie pojawia się wprost w wypowiedziach respondentów, ale wyraźnie się w nich zaznacza, mianowicie znacząco nobilitowana jest grupa celów, określona często „marketingiem edukacyjnym”. Wydaje się bowiem, że wskazywane przez respondentów definicje, określenia, formy realizacji i ich oceny oraz sprzyjające tej realizacji kompetencje w zakresie edukacji kulturalnej służą głównie jednemu celowi, jakim jest podniesienie atrakcyjności instytucji w oczach przyszłych odbiorców jej oferty. Szkoły oraz instytucje oświaty pozaszkolnej wydają się mnożyć interesujące formy w zakresie działalności określanej jako edukacja kulturalna, aby pozyskać możliwie wielu odbiorców. Liczba uczniów i uczestników zajęć warunkuje bowiem osiągnięcie innego celu, jakim jest dotacja finansowa na działalność. Ta zaś przekłada się na zapewnienie ciągłości procesu kształcenia na poziomie zapewniającym utrzymanie instytucji i jej pracowników. Co więcej, uzyskanie uznania w oczach lokalnych decydentów (tu – samorządów) również warunkuje wymierne finansowo efekty. Jak wynika pośrednio z uzyskanych wypowiedzi, liczy się w tej dziedzinie liczba laureatów olimpiad, konkursów przedmiotowych i artystycznych, nagród zdobytych na festiwalach rangi lokalnej, regionalnej czy międzynarodowej, ilość produktów w postaci wydawnictw, filmów czy zrealizowanych projektów (najchętniej rangi międzynarodowej). Te wymierne efekty są dla lokalnych władz wskaźnikiem jakości pracy placówki oświatowej. Inne czynniki wydają się mieć dużo mniejsze znaczenie. Może pojawić się więc obawa, że promowanie przez placówki oświatowe takich a nie innych działań kulturalnych nie tyle wynika z przekonania o ich wartości, ile z chłodnej kalkulacji zysków i strat. Pojawiają się jednak wypowiedzi,



świadczące o występowaniu również innego sposobu myślenia o edukacji kulturalnej i jej celach, przez jednego z respondentów podsumowane w taki sposób: *jeśli coś robimy to nie po to, żeby tam nazwać jakoś, że to jest pierwsze miejsce, drugie miejsce, dziesiąte miejsce, udział, tylko żeby oni kochali życie w takim klimacie dobrej książki, dobrego spektaklu, dobrej sztuki, dobrej muzyki*. Wypowiedź ta wyraźnie wskazuje, że mimo systemowych mechanizmów i marketingowych działań spotyka się w tym środowisku postawy broniące edukacji, której celem nie jest dostarczanie atrakcyjnego (z punktu widzenia gminnych środowisk zarządzających) „produktu edukacyjnego”, ale wspieranie rozwoju dzieci i młodzieży.

Z analizy uzyskanych wypowiedzi wynika, że w placówkach oświatowych funkcjonują co najmniej dwie kategorie realizatorów edukacji kulturalnej. W pierwszej mieszczą się osoby, które zdaniem respondentów w sposób naturalny – bo związany z programem kształcenia – realizują te działania. Do grupy tej zalicza się wychowawców klas, polonistów, nauczycieli wiedzy o kulturze, historyków, nauczycieli języków obcych, nauczycieli plastyki i muzyki oraz nauczycieli zintegrowanej edukacji wczesnoszkolnej, w jednym przypadku – nauczycieli wychowania fizycznego. Potwierdzają to następujące opinie: *nauczyciele języka polskiego, historii czy wiedzy o społeczeństwie najbardziej się nadają*; lub: *edukacja kulturalna jest wpisana w program wychowawczy i praktycznie każdy wychowawca ma w swoim zakresie tę dziedzinę realizacji programu wychowawczego*. W opinii dyrektorów najlepiej przygotowani merytorycznie do realizacji takich zajęć są jednak poloniści: *Wynika to po prostu z realizacji podstawy programowej (...). No i jest nierozzerwalnie związana edukacja kulturalna z nauczaniem języka polskiego. Najbardziej kompetentni są nauczyciele języka polskiego, bo jednak język polski jest związany siłą rzeczy z kulturą, a nawet: poloniści w szczególniejszy sposób się w to włączają, bo oni najczęściej jakby już z przydziału mają zajęcia też te pozalekcyjne, np. kółko filmowe, mają kółka języka polskiego, gdzie też elementy wiedzy o sztuce są*. Diagnozę tę potwierdza jeden z nauczycieli polonistów: *na studiach polonistycznych mamy takie przedmioty, które pozwalają na rozpoznanie tematu, no to jedna z polonistek, która właśnie uczy tego przedmiotu, tego woku-u, uznała, że to jej wystarczy, no więc ja myślę, że ona robi dobrą robotę*. Przekonanie o naturalnym związku języka polskiego z kulturą jest tak powszechne, że trudno znaleźć wypowiedź, w której nauczyciel polonista nie byłby wiązany z obszarem edukacji kulturalnej.



Na podobnych zasadach, z kompetentną realizacją edukacji kulturalnej, łączy się przedstawiciele drugiej grupy pracowników. Są to głównie bibliotekarze, nauczyciele świetlic szkolnych i pedagodzy szkolni. Tutaj również wskazuje się na kompetencje kierunkowe, łącząc je z grupą zawodową bibliotekarzy. Respondenci podkreślają: *bibliotekarz, choćby nawet dlatego, że wypożyczając książki czy sugerując uczniom literaturę jakby bliski jest tej kulturze*; i następnie: *bibliotekarz jest ukierunkowany na edukację taką medialną, edukację czytelnictwem. I tutaj skupia się na konkursach i zainteresowaniach związanych głównie z czytelnictwem, lub: mamy również jednego z bibliotekarzy – młodą dziewczynę, jest po prostu rewelacyjna, myśląca, bo często w wielu tych projektach bierze udział, mniejszych, większych, często je inicjuje*. W drugiej kolejności wymieniani są nauczyciele świetlicy: *Najlepsze kompetencje w szkole: na pewno nauczyciele świetlicy, bo oni mają taką wieloaspektowość, bo tam jest i kwestia zajęć plastycznych, i kwestie zajęć teatralnych; Świetlica prowadzi szeroki zakres zadań związanych z organizacją różnego rodzaju imprez kulturalnych w szkole. I to takich okazjonalnych jak Dzień Babci, Dzień Dziadka, jak po jakieś takie przedstawienia jasełkowe i zupełnie przypadkowe, umilające nam tutaj czas w szkole*. Do grupy tej zalicza się także szkolnych pedagogów: *a to jest spowodowane też tym, że pedagog szkolny nie ma lekcji jako takich, więc ma więcej czasu żeby koordynować te zagadnienia*. I chociaż pedagogom szkolnym nie przypisuje się konkretnych zadań, to w wielu opiniach stanowią kadrę wspomagającą w realizacji form i projektów realizowanych przez innych nauczycieli.

Warto podkreślić, pojawiają się również wypowiedzi, które w kompetentnej realizacji edukacji kulturalnej podkreślają wagę kompetencji osobowych nauczycieli. Jeden z respondentów określa je tak: *każdy nauczyciel realizuje [edukację kulturalną przyp. aut.], bo każdy nauczyciel jest nauczycielem swojego przedmiotu, ale równocześnie wychowawcą młodzieży, bo każde spotkanie z młodzieżą to jest spotkanie z mistrzem, a więc musi swoją postawą mówić, że jest dobrze wychowany*. Wysoka kultura osobista jest jednocześnie jednym z kryteriów wyboru realizatorów edukacji kulturalnej w placówce oświatowej. Jednak nie jest to element najważniejszy. Respondenci wskazują jako pierwszoplanowe inne cechy, w tym pasję i własne zainteresowania, dobry kontakt z dziećmi i młodzieżą, ochotę do pracy, merytoryczne kwalifikacje (tutaj – przedmiotowe), inicjatywność i pomysłowość, interesującą (tu – przyciągającą) osobowość oraz charyzmę. Respondenci

podkreślają w wypowiedziach znaczenie zamiłowania i pasji nauczycieli do określonych działań i dziedzin kultury – w ich opinii jest to najważniejszy czynnik kwalifikujący nauczyciela do realizacji określonych zajęć, bo powinna to być osoba, *która sama dobrze orientuje się w kulturze, sama się tym interesuje, a jednocześnie potrafi zachęcić młodzież, zorganizować im wyjścia, czy zajęcia* oraz samodzielnie potrafi je zainicjować. Dyrektor odpowiedzialny za koordynację pracy placówki przyjmuje z reguły takie propozycje entuzjastycznie, umieszczając je potem w grafiku zajęć, np.: *najczęściej odbywa się to oddolnie – jak ktoś chce, to robi, a my to gdzieś tylko potem sobie ogarniamy czy tam spisujemy, nadajemy jakieś ramy nadające się do protokołów*. W żadnej z analizowanych wypowiedzi nie pojawiły się stałe reguły doboru nauczycieli do realizacji zajęć w zakresie edukacji kulturalnej. Biorąc pod uwagę wcześniejsze wypowiedzi, wg których jest to dziedzina „przenikająca” wszystkie programy i formy kształcenia, to uzasadnionym w opinii respondentów wydaje się podgląd, że każdy nauczyciel, w każdej formie pracy realizowanej w szkole, wypełnia dany element edukacji. Nie ma zatem specjalnej potrzeby aby wyłaniać jakieś dodatkowe sposoby, zapewniające jej właściwą realizację, ze specjalistycznymi kompetencjami włącznie.

## 4. Doskonalenie kompetencji

Wziąwszy pod uwagę podstawowe czynniki warunkujące realizację zadań w zakresie edukacji kulturalnej, jakimi są pasja i zainteresowania nauczycieli, niektórzy z respondentów widzą potrzebę rozwijania tych właśnie cech. Rozwój ten ma sprzyjać jeszcze większemu zaangażowaniu nauczycieli w pracę szkoły i przyciąganiu większej ilości uczniów zainteresowanych wybraną dziedziną kultury. Począwszy od bardzo ogólnych, typu; *nauczyciel powinien jeździć po świecie, oglądać, zwiedzać muzea, czytać literaturę, kupować książki (...) czy nauczyciela na to stać?* po bardzo konkretne: *ja chętnie bym skończyła jakieś studium dla nauczycieli, powiedzmy aktorskie (...) oczywiście ze mnie żadnej aktorki nie będzie, ale chodzi tutaj o to aby wspomagać pracę kółka; w moim przypadku na pewno musiałyby być poprawione kompetencje, że tak powiem, z odbioru dzieła sztuki, na przykład jakieś warsztaty doskonalące jak pracować z obrazem, jak pokazać, jak przede wszystkim zachęcić młodzież do odbioru sztuki; pojechać do kina, zobaczyć jak wygląda od kuchni.* Większość z podawanych propozycji doskonalenia ma bardzo konkretny, warsztatowy charakter, wskazując jednocześnie na świadomość braków w zakresie konkretnych umiejętności. Braki te odnoszą się głównie do sfery „rzemiosła artystycznego”. Zdobycie tych umiejętności powiązane jest z pożądanymi sposobami doksztalcenia, które określane są jako: *krótkie formy ale bardzo gęste, bardzo takie praktyczne nastawione na działanie. (...) Nie przyswajanie sobie wiedzy, tylko raczej działalność warsztatowa* ponieważ, jak twierdzi jeden z respondentów: *uwagam, że ta wiedza, którą posiadamy, jest wystarczająca, formalnie uwagam, że nie tędy droga.* Powinny to być warsztaty, na których: *żebym ja mogła się na chwilkę wczuć w rolę takiego ucznia i spróbować tak namacalnie, praktycznie pewne rzeczy zgłębić.* Dlatego też zajęcia warsztatowe powinni prowadzić praktycy, którzy odnieśli sukces w tym działaniu, a wśród nich aktorzy, reżyserzy, filmowcy, artyści plastycy, muzycy itd., najlepiej w wyspecjalizowanych placówkach – teatrach, kinach, muzeach lub ośrodkach kultury. W niektórych opiniach pojawiają się też inne postulowane formy doksztalcenia, czyli *spotkania z animatorami kultury, ludźmi kultury którzy mają doświadczenie, szerokie doświadczenie w organizowaniu tego życia kulturalnego, nie na etapie szkoły, ale nie wiem – gminy,*

powiatu czy województwa. Jest to swoista odpowiedź na sytuację dzisiejszych placówek oświatowych, których codzienność związana jest ze zdobywaniem środków na działalność kulturalną oraz skutecznym przygotowywaniem wniosków aplikacyjnych dotyczących tych działań. Dlatego niektórzy z respondentów podnoszą potrzebę kształcenia *kompetencji pisania programów autorskich, własnych, żeby to miało ręce i nogi, cele, zadania*. W wielu opiniach pojawia się też przekonanie, że formy doksztalcania powinny umożliwić ogólne rozeznanie w świecie kultury i *ogarnięcie tego wszystkiego, żeby w ciągu tych 4 lat, kiedy oni są [w szkole], umieć wybrać to, co najistotniejsze, najważniejsze*. Jednym ze środków do osiągnięcia tego celu jest, wcześniej już wskazana, własna aktywność kulturalna nauczycieli, opisywana następująco: *wyjścia do teatru, wyjścia do opery, do operetki (...) takie wyjazdy służą podnoszeniu kultury każdej osoby, każdego człowieka, i w tym momencie wpływają też na rozwój kompetencji, no i przede wszystkim nauczyciel, który korzysta z tych różnych form wie co nowego dzieje się w sztuce, w kulturze wokół niego, bo jeżeli sami nie będziemy się rozwijać, sprawdzać jakie nowości są wokół nas, co nowego się pojawiło się w świecie sztuki czy w literaturze, to trudno przekazać takie informacje dzieciom, czyli samorozwój osobisty danego człowieka (...) przeżywanie pewnych rzeczy w praktyce*. Nie wszyscy respondenci jednak są zwolennikami doksztalcania kadry, co ilustruje kolejna wypowiedź: *Nie żeby oni jeszcze dodatkowo coś tam robili. Niech każdy zajmie się tym, na czym się najlepiej zna*. Koresponduje z nią inna: *przez rodzaje działań, które prowadzimy i sobie wyznaczamy jakby trudność danych zamierzeń, to poszerzamy kompetencje. Jak na przykład trzeba zadyrygować orkiestrą, to wtedy mówię pani B., że trzeba zadyrygować orkiestrą i nawet jeżeli pani B. nie zawsze jest tym zachwycona, no to jest to jakby poszerzenie kompetencji o nowe doświadczenia. Jak mówię panu M.R., że trzeba zrobić aranżację na większy skład niż zespół rozrywkowy (...) no to on automatycznie siada, i pisze, i próbuje. I to są właśnie tak jakby poprzez rozszerzenie działania, poszerzenie, zwiększenie skali trudności, poszerzamy kompetencje*. I w końcu: *uważam, że nie należałoby niczego pogłębiać, poszerzać, tylko utrzymać to, co jest*. Ta ostatnia wypowiedź wydaje się logiczna, kiedy podstawowym kryterium wyboru realizatora edukacji kulturalnej jest pasja. Pasja, zamiłowanie, ochota do pracy i charyzmatyczna osobowość w opinii wielu respondentów wydają się być gwarancją właściwej realizacji zadań edukacyjnych łączonych ze światem kultury. Jeśli do tego dodać umiejętność, czy może raczej

sprawność, pozyskiwania środków zewnętrznych na projekty kulturalne, powiązaną ze sprawnością w kształceniu laureatów konkursów, to uzyskamy kompetencje najbardziej pożądanego w instytucji oświatowej *edukatora kulturalnego*. On zapewnia to, czego współczesny zarządzający instytucją oświatową potrzebuje – atrakcyjny społecznie produkt, przekładający się na zysk w postaci dotacji. Tym sposobem działalność edukacyjna i wychowawcza placówki oświatowej zrównuje się z marketingowo-przemysłowym podejściem do kultury.

Te pragmatyczno-marketingowe sposoby myślenia, założone niejako na poziomie rozwiązań politycznych, nie są jednak zgodne z misją przypisaną placówkom oświatowym i kulturalnym. Wychowanie, powiązane ze światem wartości kulturowych, jest dziś potrzebą chwili, co potwierdza jeden z dyrektorów: *jest potrzeba, szkoła woła o pomoc pod tym względem, bo szkoła jest sama. Szkoła jest sama, coraz mniej mamy możliwości, a coraz więcej jest (...) praw (...) kto pójdzie do teatru? Pójdą do teatru ci, którzy zejdą na złą stronę? Nie sądzę. Pójdzie ktoś, kto jest uwrażliwiony na piękno świata, sztuki, literatury, to taki będzie odbierał świat bardziej szeroko.*

## 5. Wnioski

W środowiskach oświatowych, na poziomie decyzyjnym edukacja kulturalna rozumiana jest głównie jako:

- » przygotowanie do odbioru sztuki;
- » edukacja twórcza (jako kształcenie do ekspresji twórczej);
- » edukacja dotycząca lokalnego dziedzictwa łączona z edukacją historyczną i obywatelską;
- » edukacja między- i wielokulturowa;
- » kształtowanie kultury osobistej.

Zadania te realizowane są w postaci form, do których respondenci zaliczają głównie:

- » wyjścia i wycieczki szkolne do instytucji kultury;
- » zajęcia artystyczne w kołach zainteresowań;
- » konkursy, festiwale i przeglądy twórczości dzieci i młodzieży;
- » zajęcia lekcyjne w ramach podstawy programowej w klasach 1-3 oraz języka polskiego, wiedzy o kulturze, wiedzy o społeczeństwie, historii i lekcji wychowawczych;
- » przygotowanie i udział w szkolnych uroczystościach, ceremoniach na szczeblu lokalnym i gminnym oraz w obchodach świąt i rocznic;
- » udział w programach i projektach finansowanych przez władze lokalne lub ze środków unijnych.

Podstawowym kryterium oceny edukacji kulturalnej realizowanej w danej placówce są różnorodne formy zewnętrznej uznawalności.

Osoby kierujące placówkami oświatowymi lub odpowiedzialne w nich za edukację kulturalną pozytywnie oceniają kompetencje kadry, utożsamiając je z kwalifikacjami do nauczania, szczególnie jeśli jest to prowadzenie przedmiotów wiążących się z kulturą. Oceniając i postulując formy doskonalenia kompetencji kadry prowadzącej edukację kulturalną skupiają się raczej na postawach tych pracowników wobec zajęć związanych z kulturą (oczekując zapału doprowadzającego do wymiernych sukcesów uczniów), a także wobec własnej aktywności kulturalnej. Tym samym nie zastanawiają się nad pożądanymi formami doskonalenia.

# VII.

## WNIOSKI OGÓLNE I REKOMENDACJE



# Wnioski

W województwie śląskim realizowanych jest bardzo wiele różnorodnych form traktowanych jako *edukacja kulturalna*, cieszących się dużą popularnością, oryginalnych, aktywizujących ogromną liczbę dzieci i młodzieży, a coraz częściej także dorosłych i osoby starsze – np. uczestników uniwersytetów III wieku. Wszystkie instytucje kultury rozbudowują tę sferę działalności. Również instytucje oświatowe starają się wzmacniać przedmioty artystyczne i formy zajęć związanych z kulturą. Wydaje się jednak, że zarówno sens edukacji kulturalnej jak zakres potrzebnych do jej pełnej realizacji kompetencji nie są wystarczająco zrozumiane. W konsekwencji nie wykorzystuje się bogatego potencjału kadrowego województwa śląskiego i nie tworzy warunków do twórczego rozwijania istniejących i poszukiwania nowych form, które odpowiadałyby celom tej niezwykle ważnej, trudnej sfery edukacji a równocześnie zmieniającej się dynamicznie sytuacji społeczno-kulturowej.

Uzyskane w przeprowadzonych badaniach wyniki pozwalają sformułować następujące wnioski:

- » W instytucjach kultury kompetencje kadry realizującej edukację kulturalną rozumiane są głównie jako umiejętności i postawy ( najczęściej w wymiarze osobistych pasji, zapoczątkowanych często w dzieciństwie i młodości, poprzez własne, rodzinne i oraz instytucjonalne doświadczenia aktywności kulturalnej i twórczej).
- » W instytucjach oświatowych kompetencje te oznaczają umiejętności w zakresie pracy z grupą, wiedzę pedagogiczną wynikającą z kwalifikacji nauczycielskich oraz znajomość dziedziny związanej z prowadzonymi zajęciami (odpowiednio do przedmiotów nauczania – głównie literatury, muzyki i plastyki), zaś w sferze postaw – również osobistą pasję.
- » Ze względu na brak jednoznacznego rozumienia edukacji kulturalnej, kadra obu typów instytucji na ogół pozytywnie ocenia swoje kompetencje, utożsamiając je z kompetencjami odpowiadającymi aktualnie prowadzonym zajęciami. Można stwierdzić, że to nie cele i zadania edukacji kulturalnej wyznaczają kompetencje, ale kompetencje związane z satysfakcjonującym prowadzeniem zajęć określają zakres edukacji kulturalnej, nie precyzując jej celów.



Uznawane i pożądane kompetencje do prowadzenia edukacji kulturalnej stają się w ten sposób głównie umiejętnością realizowania atrakcyjnych form, łączących aktywność twórczą i kulturalną (przede wszystkim artystyczną), w głównej mierze dzieci i młodzieży – z formami o charakterze edukacyjnym.

Wyjątkiem jest poczucie braku kompetencji i konieczności ich pogłębiania w zakresie pracy z osobami o specjalnych potrzebach psychofizycznych i społecznych.

- » Badana kadra w większości posiada kwalifikacje odpowiednie do prowadzonych zajęć, brała też udział w różnych formach kształcenia i szkolenia (w instytucjach oświatowych – studia wyższe i podyplomowe, w instytucjach kultury – studia wyższe i kursy instruktorskie). Wyniki wskazują równocześnie na brak u kadry z obu typów instytucji zarówno kompetencji, jak świadomości potrzeb tychże kompetencji w zakresie: wiedzy kulturoznawczej, znajomości kultury współczesnej, znajomości dziedzictwa kulturowego, szerszego niż lokalne, wiedzy o edukacji kulturalnej (celach, zadaniach, metodach), wiedzy i umiejętności psychospołecznych, postaw motywujących do własnego uczestnictwa w kulturze i aktywności twórczej, wiedzy, umiejętności i postaw związanych z integracją działań środowiskowych. Kompetencje w ostatnim z wymienionych zakresów ograniczają się w większości do wzajemnego przekazywania sobie informacji oraz zachęcania do korzystania z przygotowanej przez daną instytucję oferty. Bardzo rzadko obejmują umiejętność wspólnego planowania, dzielenia zadań, łączenia środków, podsumowywania efektów.
- » Postulaty realizatorów edukacji kulturalnej dotyczące doskonalenia kompetencji wskazują na to, że oczekują oni form krótkich, opartych głównie na metodach i formach warsztatowych a także spotkań środowiskowych umożliwiających wymianę doświadczeń i bezpośrednio zapoznawanie się z różnymi formami realizacji edukacji kulturalnej. Formy przewidujące metody wykładowe i tzw. wiedzę teoretyczną są odrzucane i traktowane jako „nieprzydatne”, co pozwala sądzić, że badani nastawieni są jedynie na ewentualne pogłębianie kompetencji umiejętnościowych, instrumentalnie „przydatnych” w wykonywanej pracy.
- » W świetle sposobu rozumienia edukacji kulturalnej i potrzebnych do jej prowadzenia kompetencji postulaty realizatorów edukacji kulturalnej są zrozumiałe i logiczne. Pokazują jednak, że

świadomość zakresu i rodzajów kompetencji warunkujących samodzielną, twórczą, wewnętrzną spójną realizację przyjętych w kraju założeń programowych jest bardzo ograniczona. Może to skutkować koncentrowaniem się głównie na pomysłach działań atrakcyjnych, przyciągających uczestników, na które można pozyskać środki, nie zaś na określaniu i realizacji celów odpowiadających możliwościom, warunkom, potrzebom i aspiracjom danego środowiska, grupy czy jednostki, które chce się wprowadzać w kulturę, uczyć rozwoju w kulturze i poprzez kulturę.

» Mimo podpisanego porozumienia między resortami kultury i oświaty, współpraca ma charakter akcyjny, okazjonalny. Często szkoły utrudniają uczniom udział w pozaszkolnej aktywności kulturalnej. Instytucje obu typów starają się być kadrowo samowystarczalne i nie podejmują systematycznej, formalnej współpracy z osobami reprezentującymi inną, niż własną, instytucję. Instytucje kultury negatywnie oceniają przeciętne kompetencje kadry nauczycielskiej, z kolei szkoły zainteresowane są gwarantowaniem zatrudnienia własnym pracownikom. W bardziej konkretnej współpracy napotyka się też przeszkody i trudności natury formalnej.

Wyniki w tym zakresie wskazują na brak kompetencji przede wszystkim w sferze postaw. Badani podkreślali, że o współpracy decyduje nastawienie poszczególnych osób, przede wszystkim kierujących placówkami kultury i oświaty w danym środowisku. Dominująca społecznie atmosfera konkurencji, walka o pozyskanie środków, o pozycję w społeczności lokalnej i uznanie władz nie sprzyja rozwojowi postaw gotowości do współpracy

\*

Edukacja kulturalna od lat 90. XX wieku poszerza swój zakres, wychodząc poza tradycyjny obszar kompetencji związanych ze sztuką i dziedzictwem regionalnym, a nawet w tym obszarze pojawia się coraz więcej zjawisk interdyscyplinarnych, odwołujących się do wyobraźni i wrażliwości człowieka na przestrzeni całego jego życia. Ta sytuacja nie znajduje odzwierciedlenia ani w pożądanym, ani posiadanych, ani zdobywanych kompetencjach realizatorów edukacji kulturalnej. Nie pojawia się też w oczekiwaniach i postulatach dyrektorów badanych placówek oraz w ich dokumentach programowych.

Podobnie niepokój może budzić ograniczanie kompetencji do umiejętności projektowania i realizacji interesujących praktyk kulturalnych. Rozwijanie kompetencji związanych z uczestnictwem w kulturze wymaga wiedzy pozwalającej rozumieć jej mechanizmy, kierunki zmian a równocześnie wewnętrzne procesy rozwojowe człowieka, możliwości kształcenia jego zainteresowań i budzenia motywacji, wyboru kompetencji najbardziej potrzebnych określonej odbiorcy czy grupie uczestników działań, by mogli podmiotowo, świadomie uczestniczyć i rozwijać się w kulturze. Potrzebne wydają się więc formy wielostronnego kształcenia, uwzględniającego oddziaływanie nie tylko na umiejętności, ale na świadomość i postawy realizatorów edukacji kulturalnej. Powinny to być formy zapewniające kontakt z wybitnymi specjalistami, twórcami oraz znaczącymi dziełami i wydarzeniami kulturalnymi.

Należałoby się również zastanowić nad takimi formami systematycznego doskonalenia realizatorów edukacji kulturalnej, które łączyłyby postulowane przez nich doskonalenie w jednej dziedzinie – ze zdobywaniem wiedzy i doświadczeń związanych z innymi dziedzinami, z nowymi zjawiskami w kulturze współczesnej, ze stymulowaniem aktywności twórczej i podnoszeniem kompetencji kulturalnych różnych środowisk, grup wiekowych i pokoleniowych, grup zagrożonych wykluczeniem kulturowym, z poznawaniem dziedzictwa kulturowego wspólnot o różnym zasięgu – regionalnym, narodowym, europejskim, pozaeuropejskim.

Realizacja edukacji kulturalnej wymaga łączenia sił i środków danego środowiska. Należałoby więc stwarzać również możliwości doskonalenia kompetencji związanych ze współpracą i integracją działań środowiskowych. Szczególnie ważne jest formalne ułatwienie współpracy instytucji oświatowych i instytucji kultury, a także stworzenie dla nauczycieli różnych form doskonalenia w zakresie edukacji kulturalnej, zaś dla pracowników instytucji kultury – form doskonalenia w zakresie kompetencji psychospołecznych i pedagogicznych.

# Rekomendacje

Uzyskane wyniki i sformułowane w oparciu o nie wnioski pozwalają przedstawić następujące rekomendacje, dotyczące doskonalenia kompetencji realizatorów edukacji kulturalnej:

- » Należałoby stworzyć warunki do zapoznawania się kadr instytucji kultury i oświaty z wiedzą o współczesnych sposobach rozumienia edukacji kulturalnej oraz o funkcjonujących w ramach programów międzynarodowych, europejskich i polskiej polityki kulturalnej i oświatowej interpretacjach tejże edukacji. Pogłębianie tej kompetencji powinno się łączyć z wyraźnym uświadamianiem, że konkretyzacja celów, zadań i zakresu działania należy do danego typu instytucji, placówki, ponieważ jest uwarunkowana jej funkcjami, charakterem, lokalnym kontekstem i możliwościami kadrowymi, a także wyznaczona przyjmowanymi wartościami i wybranymi kierunkami działania. Ostatecznie jest wynikiem świadomej decyzji osoby prowadzącej dana formę, uwzględniając rolę rozpoznanych czynników i realizując określoną koncepcję wprowadzania w podmiotowy udział w kulturze. Tworzone formy powinny przewidywać większą ilość czasu na dyskusje, wyjaśnienia wątpliwości i wymianę poglądów.
- » Należałoby stworzyć formy umożliwiające zdobywanie wiedzy o kulturze współczesnej i jej związkach z dziedzictwem kulturowym postrzeganym w różnej skali – od lokalnej, regionalnej i narodowej, przez europejską i światową. W tych ramach należałoby poszukiwać możliwości ułatwiania kadrze realizującej edukację kulturalną własnego uczestnictwa w kulturze, szczególnie w trudniej dostępnej kulturze wysokiej oraz podejmowania aktywności twórczej i prezentowania jej efektów.
- » Należałoby zwiększyć dostępność form umożliwiających zdobywanie i doskonalenie wiedzy oraz umiejętności w wybranej dziedzinie edukacji kulturalnej.
- » Należałoby stworzyć dla zainteresowanej kadry warunki do doskonalenia kompetencji, związanych z różnymi dziedzinami kultury (konferencje, spotkania z wybitnymi twórcami i organizatorami życia kulturalnego, wykłady, warsztaty), co ułatwiłoby zrozumienie często dziś interdyscyplinarnych procesów i zjawisk kulturowych, wprowadzanie w nie innych, wreszcie

- porozumienie i współdziałanie z przedstawicielami innej, niż własna, dziedziny kultury.
- » Należałoby stworzyć warunki do wymiany doświadczeń między specjalistami zarówno podobnych, jak i różnych dziedzin działania w ramach edukacji kulturalnej (spotkania, formy medialne, bazy danych, centra informacji i koordynacji) oraz do zdobywania informacji o dobrych praktykach w zakresie edukacji kulturalnej.
- » Należałoby stworzyć warunki do doskonalenia kompetencji w zakresie zarządzania projektami, a także prowadzenia systematycznej pracy z grupami w różnym wieku (od dzieci – do osób tzw. trzeciego wieku), o różnych potrzebach (rozwojowych, kulturalnych) i możliwościach (psychofizycznych i społecznych).
- » Należałoby stworzyć warunki do doskonalenia kadry w zakresie współdziałania i współpracy z różnymi podmiotami (publicznymi, rynkowymi i organizacjami pozarządowymi), w różnych formach i na różną skalę (lokalna i ponadlokalną).
- » Należałoby doprecyzować i sformalizować prawnie zapisy porozumienia między resortami edukacji i kultury tak, by wyraźnie zalecały i umożliwiały organizacyjnie współpracę, m.in. w zakresie wzajemnego korzystania z kadry, zmieniania miejsca przeprowadzania zajęć odpowiednio do ich charakteru, poszerzania oferty zajęć w zakresie edukacji kulturalnej i podnoszenia ich poziomu.
- » Wszystkie postulowane formy należałoby adresować łącznie do obu grup instytucji, a także do osób realizujących edukację kulturalną w innych środowiskach. Sprzyjałoby to wzajemnemu poznaniu, przełamywaniu środowiskowych niechęci, wymianie doświadczeń i nawiązywaniu współpracy.

# Zakończenie

Przełom polityczny roku 1989 i następujące po nim otwieranie się Polski na sąsiadów oraz europejskie aspiracje dały impuls do szerokiej współpracy kulturalnej na poziomie międzynarodowym. W różnych regionach kraju rozpoczęto ciekawe międzynarodowe projekty inicjujące wymianę doświadczeń, zmierzające do integracji europejskiej. Ale czas przełomu, lata dziewięćdziesiąte, to zarazem czas tworzenia i konsolidowania się polskiej struktury samorządowej, co w przypadku sektora kultury i oświaty oznaczało zmianę organizatora. W przypadku instytucji odpowiedzialność za te sektory przeszła, w dużym stopniu, z gestii organów centralnych w ręce samorządów. Dzisiaj, po upływie ponad dwóch dekad, powinno się coraz częściej zadawać pytanie, na ile polskie samorządy były gotowe, aby przejąć tę odpowiedzialność i w jakim stopniu udało się decentralizację przeprowadzić.

Oba badane sektory, kultura i oświata, od czasu przełomu podlegają ciągłym reformom „zewnętrznym”: demokratyzacji, decentralizacji, prywatyzacji, ekonomizacji. Zmienił się nie tylko ich status (z instytucji państwowych, podlegających urzędom centralnym, przeszły one w gestię samorządów), zmienił się także sposób zarządzania nimi. Co znamienne, coraz częściej podmioty te uskarżają się na rozbudowaną biurokrację, choć odejście od centralnego sterowania miało właśnie temu przeciwdziałać. Ponadto nowy samorządowy status instytucji oznaczał konieczność redefinicji celów statutowych. Ciągła ich modyfikacja, na którą są one wręcz skazane, wynika również z sytuacji rynkowej, w jakiej znalazły się instytucje publiczne, i z założenia, że powinny one generować zyski. Stawia to podmioty w sytuacji wzajemnej konkurencyjności. Sytuacja grantowa, konkursy na projekty ogłaszane przez agendy rządowe lub międzynarodowe, wymuszają na instytucjach kultury i oświaty realizację zadań, które powinny być zgodne z celami określonymi przez ich organy założycielskie i dysponujące ich budżetem. Wszystko to z pewnością nie służy budowaniu podmiotów o wyraźnej tożsamości i skazuje je raczej na doraźność. W pewnym uogólnieniu można stwierdzić, że doszło do sytuacji, w której instytucje publiczne działają w odpowiedzi na ciągłą zmianę z „zewnątrz”. Brak jest natomiast okazji i sposobności na refleksję na

poziomie samej instytucji. Kiedy niemal cała uwaga musi być skierowana na to, aby rozpoznać pojawiające się na zewnątrz możliwości, przede wszystkim w zakresie dodatkowego finansowania zadań, edukacja kulturalna zawężona zostaje do hasłowego rozumienia i nie jest działaniem celowym i programowym – będącym efektem refleksji i świadomie podjętej próby definiowania tego rozumienia na poziomie instytucji. Z przeprowadzonych badań wynika, że również w strukturze organizacji dopatrywać się można braku autorefleksji, skoro w schematach organizacyjnych pojawiają się działy promocji czy reklamy, a brak jednostek wskazanych do realizacji zadań edukacji kulturalnej.

W sytuacji, w jakiej znalazły się zarówno instytucje kultury, jak i oświatowe, nie powinien dziwić fakt, że myśląc o edukacji kulturalnej, instytucje te nie dostrzegają siebie nawzajem. Brak szerszej refleksji i diagnozy na temat stanu edukacji kulturalnej w odniesieniu do konkretnego regionu czy samorządu w naturalny sposób przekłada się na incydentalność działań podejmowanych w odpowiedzi na hasło „edukacja kulturalna” zawarte w konkursie grantowym. Być może należałoby również uważniej przyjrzeć się temu, jak na przestrzeni ostatnich trzech dekad zmieniło się rozumienie współpracy. Z przeprowadzonych badań wynika bowiem, że placówki oświatowe i instytucje kultury rozumieją ją jako zlecenie komuś spoza instytucji wykonania określonej czynności w ramach danego projektu. Brak umów o współpracy odczytać można jako odejście od rozumienia współpracy jako razem podejmowanego wysiłku, który zmierzać ma do wspólnie określonego celu. Współpraca powinna być oparta na zdiagnozowaniu stanu edukacji kulturalnej, wskazaniu ograniczeń i możliwości, jakie cechują każdego z parterów podejmującego współpracę. Niestety zarówno instytucje kultury, jak i oświatowe rozumieją współpracę jako wymianę uwarunkowaną wymogami projektowymi, co odbiega od rozumienia jej jako wspólnie podjętego wysiłku zmierzającego we wspólnie określonym celu.

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego



Ministerstwo  
**Kultury**  
i Dziedzictwa  
Narodowego.

[regionalneobserwatoriumkultury.pl](http://regionalneobserwatoriumkultury.pl)  
[rok.katowice.pl](http://rok.katowice.pl)