

DIAGNOZA KAPITAŁU KULTUROWEGO INSTYTUCJI BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROGRAMIE BMK - PERSPEKTYWA WOJEWÓDZKA

Badanie w ramach programu NCK „Bardzo Młoda Kultura”
edycja VI

Tomasz Adamski
Ewa Kępa
Karolina Wierel

Instytut Studiów Kulturowych
Uniwersytet w Białymstoku

PODLASKI INSTYTUT KULTURY W BIAŁYMSTOKU

Białystok 2021





© Copyright by Podlaski Instytut Kultury w Białymstoku, 2021

Autorzy: Tomasz Adamski, Ewa Kępa, Karolina Wierel
Instytut Studiów Kulturowych Uniwersytet w Białymstoku

Opracowanie: Barbara Popławska, Podlaski Instytut Kultury w Białymstoku

ISBN 978-83-60308-57-8

Wydawca:
Podlaski Instytut Kultury w Białymstoku
ul. Jana Kilińskiego 8, 15-089 Białystok
www.pikpodlaskie.pl

Druk:
Partner Poligrafia
www.druk-24h.com.pl

Publikacja zrealizowana w ramach zadania Bardzo Młoda Kultura – woj. podlaskie organizowanego przez Podlaski Instytut Kultury w Białymstoku będącego częścią programu Bardzo Młoda Kultura 2019-2021, prowadzonego przez Narodowe Centrum Kultury.



Ministerstwo
Kultury
Dziedzictwa
Narodowego
i Sportu



Dofinansowano ze środków Ministra Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu
w ramach programu Narodowe Centrum Kultury „Bardzo Młoda Kultura 2019-2021”

1. WSTĘP

Niniejszy raport podsumowuje dane zebrane w ramach diagnozy kapitału kulturowego w województwie podlaskim realizowanej przez zespół złożony z pracowników Instytutu Studiów Kulturowych Uniwersytetu w Białymstoku. Raport został przygotowany na zlecenie Podlaskiego Instytutu Kultury – Operatora Programu Bardzo Młoda Kultura w roku 2021.

Program Bardzo Młoda Kultura (BMK) to wieloletni program Narodowego Centrum Kultury (NCK) mający na celu wzmacnianie roli edukacji kulturowej, zarówno dzięki intensyfikacji, jak i wykorzystaniu edukacyjnego potencjału kultury. Głównym zadaniem programu BMK jest projektowanie, testowanie oraz wprowadzanie rozwiązań łączących ze sobą dwie sfery – kultury oraz edukacji, co stanowi fundament tworzenia systemu, w którym kultura jest narzędziem konstytuowania istotnych społecznie kompetencji oraz postaw (Jeleń i In. 2020).

Program Bardzo Młoda Kultura to program, którego odbiorcami są kulturotwórcy: nauczyciele(-ki), animatorzy(-ki), instruktorzy(-ki), edukatorzy(-rki) i artyści(-tki), pracujący w instytucjach kultury, placówkach oświatowych, organizacjach pozarządowych, placówkach pomocy społecznej itp., a beneficjentami są dzieci i młodzież jako uczestnicy zajęć, działań, przedsięwzięć i projektów podejmowanych przez te osoby (Bąk i In. 2021: 3).

W regulaminie programu wymienia się jego główne cele:

1. wzmacnianie edukacji kulturowej poprzez eliminowanie barier pomiędzy sferą edukacji a kultury;
2. rozwijanie sieci współpracy instytucji, organizacji i osób prywatnych, zajmujących się animacją i edukacją kulturową;
3. budowanie podstaw dla zintegrowanych działań z zakresu animacji i edukacji kulturowej na poziomie lokalnym i ogólnopolskim;
4. wzmacnianie zawodowych kompetencji osób zajmujących się animacją i edukacją kulturową w Polsce (Jeleń i In. 2021: 5).

BMK ma charakter ogólnopolski, za jego realizację w województwach odpowiadają Operatorzy – instytucje i organizacje wybrane w konkursie, a kluczowym sposobem działania jest współpraca. Operatorem VI edycji konkursu w województwie podlaskim w 2021 roku jest Podlaski Instytut Kultury. Tegorocznej edycji przyświecało hasło: „Natury Kultury”.

Ważnym elementem Programu BMK jest prowadzenie systematycznej refleksji o Programie na podstawie trzech typów badań: diagnozy, ewaluacji i monitoringu (Bąk i In. 2021: 3). Niniejszy raport jest realizacją pierwszego typu badań.

2. PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA BADAWCZE

2.1. GŁÓWNY CEL BADAWCZY

Diagnoza kapitału kulturowego instytucji biorących udział w programie BMK realizowanym w obrębie województwa podlaskiego.

Punktem wyjścia do diagnozy kapitału kulturowego jest szeroka antropologizująca koncepcja kultury rozumianej jako „specyficzny sposób życia pewnej zbiorowości oraz to wszystko, co jest jego wytworem i co go określa” (Krajewski za Williams 2013: 34). Zgodnie z nią kultura nie jest zatem ustabilizowanym stanem rzeczy i fragmentem świata o określonej strukturze i wyraźnych granicach, ale dynamicznym procesem wchodzenia w relacje (Krajewski, Skórzyńska 2017: 10). Składa się nań wiele złożonych praktyk kulturowych. Podejmują je „ludzie działający w pewnym kontekście, posługujący się narzędziami, wchodzący w interakcję nie tylko z podobnymi do nich osobami, ale też z mediami, przedmiotami, urządzeniami, wiedzą opracowaną w przeszłości i z rozbudowanymi >>uniwersami symbolicznymi<<” (Krajewski, Skórzyńska, 2017: 13). Za Markiem Krajewskim i Agatą Skórzyńską będziemy to rozumienie kultury nazywać inkluzywnym lub relacyjnym (Krajewski, Skórzyńska 2017: 10).

Głównym celem przeprowadzonej diagnozy jest zbadanie kapitału kulturowego instytucji biorących udział w programie BMK. W prowadzonym badaniu diagnostycznym zdecydowaliśmy się pojęcie kapitału zdefiniować jako „zasoby, które są lub mogą być aktywnie wykorzystywane, służą do osiągnięcia celów, które są pomnażane, wymieniane, wchodzą do obiegu (cyrkulacji), ulegają konwersji na inne typy kapitałów” (Ziółkowski 2012: 9). Pojęcie zasobów jest zatem szersze od pojęcia kapitału. Zasoby się posiada. Kapitał aktywnie wykorzystuje (Ziółkowski 2012: 9). W naszym

badaniu określiliśmy zasoby, które są aktywnie wykorzystane w ramach działalności Odbiorców programu BMK.

Sam termin kapitał kulturowy jest pojęciem trudnym do jednoznacznego zdefiniowania (Czapiński 2008: 5). Decyduje o tym płynność i migotliwość zjawisk społecznych, których zmienna natura nie jest możliwa do opisanego w ściśle jednoznaczny sposób (Dyczek 2018: 56-57). Wobec powyższego zdecydowaliśmy się na jego zbadanie w ujęciu relacyjnym, w odniesieniu do innych form kapitału. Za istotne uznaliśmy zatem zdiagnozowanie kapitału kulturowego instytucji biorących udział w projekcie BMK w kontekście procesu konwersji, któremu podlegają zasoby stanowiące poszczególne rodzaje kapitałów (Bourdieu 1986: 16¹).

2.2. CELE SZCZEGÓŁOWE

Odnotowanie lokalnych zasobów kulturowych/przyrodniczych wykorzystywanych w pracy animatorów(-ek) i edukatorów(-ek) zaangażowanych w projekt BMK.

Opracowanie rekomendacji dotyczących wzmocnienia kapitału kulturowego animatorów(-ek) i edukatorów(-ek) kultury.

2.3. PYTANIA BADAWCZE

Co jest źródłem inspiracji działań podejmowanych przez animatorów(-ki)/edukatorów(-ki)?

Jakie zasoby wykorzystują animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) w prowadzonej działalności kulturalnej i edukacyjnej?

1 Pierre Bourdieu wyraźnie wskazywał, że usytuowanie aktorów w strukturze społecznej uzależnione jest od posiadanych przez nich kapitałów: ekonomicznego, społecznego i kulturowego, wśród których najsilniej działają: ekonomiczny i kulturowy (por. Bourdieu 1986:16)

Jakie strategie działań kulturalnych/edukacyjnych podejmują animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki)?

Jakiego rodzaju działania są przez animatorów(-ki)/edukatorów(-ki) najchętniej podejmowane?

Czy animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) mogą swobodnie podejmować praktyki bazujące na dostępnym kapitale kulturowym?

Jakie są problemy animatorów(-ek)/edukatorów(-ek) w trakcie prowadzenia działalności kulturalnej i edukacyjnej?

Czy lokalizacja i wielkość miejscowości mają wpływ na podejmowaną działalność kulturalną i edukacyjną?

Jak wygląda sieć współpracy w ramach działalności podejmowanej przez animatorów(-ki) i edukatorów(-ki) kultury?

Jakie formy komunikacji z otoczeniem w swojej pracy wykorzystują animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) kultury?

2.4. METODY I TECHNIKI BADAWCZE

W niniejszej diagnozie posługujemy się przede wszystkim metodami jakościowymi, takimi jak: pogłębione wywiady indywidualne, wywiady fokusowe oraz analiza danych zastanych. Ich cechą charakterystyczną jest zwrócenie uwagi badacza na jednostkę w grupie/zbiorowości. Oddanie jej głosu i uwzględnienie jej perspektywy w procesie kształtowania kultur. Interesuje nas człowiek funkcjonujący w określonym środowisku (kulturowym i przyrodniczym), działający w sferze kultury i edukacji.

W celu uzupełnienia zgromadzonych danych pozyskanych metodami jakościowymi wykorzystaliśmy także metodę ilościową. Poprosiliśmy informatorów(-ki) o wypełnienie anonimowej ankiety on-line. Tym samym zastosowaliśmy narzędzie służące uzyskaniu większego nasycenia danych i zwiększenia reprezentatywności wyników diagnozy (por. Borowska-Beszta i Inni, 2017).

Badanie realizowano od czerwca do września 2021 roku. W ramach diagnozy przeprowadzono:

- analizę danych zastanych (desk research),
- 3 wywiady fokusowe (FGI – Focus Group Interview) z koordynatorami, animatorami i edukatorami kultury,
- 3 indywidualne wywiady pogłębione (IDI – Individual In-Depth Interview),
- badanie ankietowe skierowane do Odbiorców programu BMK – na podstawie bazy adresowej Podlaskiego Instytutu Kultury (56 adresów mailowych, uzyskany poziom zwrotności – 11).

3. WYNIKI DIAGNOZY

3.1. ANALIZA WYWIADÓW JAKOŚCIOWYCH

Badanie przeprowadzono wśród zwycięzców VI edycji programu Bardzo Młoda Kultura w województwie podlaskim. Do Operatora regionalnego BMK wpłynęło 47 wniosków aplikacyjnych. Decyzją komisji oceniającej do realizacji wybrano 13 wniosków z najwyższą oceną punktową. Wśród autorów dofinansowanych projektów znalazło się 11 samorządowych instytucji kultury oraz park narodowy i organizacja pozarządowa².

W trakcie diagnozy przeprowadzono wywiady z 15 informatorami(-kami). Analizę uzyskanych wypowiedzi zdecydowaliśmy się przedstawić w oparciu o kategorie, które narodziły się w procesie planowania postępowania badawczego i zostały dopracowane (w tym uzupełnione) w trakcie analizy zebranego materiału.

3.1.1. KULTURA

Większość badanych definiowała kulturę w sposób bardzo szeroki. Co znamienne nie dokonywali oni podziału na kulturę wysoką i niską, włączając w jej obręb wiele aspektów życia codziennego. Ten fakt koresponduje z przywołaną już przez nas antropologiczną definicją kultury.

² Podlaski Instytut Kultury w Białymstoku. 17.05.2021, Protokół z obrad komisji oceniającej wnioski aplikacyjne w ramach konkursu realizowanego w ramach programu Bardzo Młoda Kultura. <https://pikpodlaskie.pl/wp-content/uploads/2021/05/protokol-obrad-jury-2021.pdf> (27.09.2021)

Kultura to czerpanie z wszelkich dostępnych możliwości. Niekoniecznie kultura wyższa tylko przebywanie razem, integracja, poznawanie miejscowości własnej, bliskiej, wymyślanie małych, nieistotnych z punktu widzenia innych osób rzeczy. Wszelkie pomysły, które się rodzą w głowach ludzi. To wszystko. To nie tylko teatr i opera. To wspólne przebywanie, warsztaty. Wszystko jest kulturą.

Dla nas [kultura – Autorzy] jest życiem codziennym, bardziej niż dla innych osób niepracujących w tej sferze (...) to wszystko.

Wszystko jest kwestią ludzi. Wszystko tworzą ludzie dookoła. Pracujemy z ludźmi, pracujemy dla ludzi. Ludzie tworzą kulturę.

W kontekście przyjętej perspektywy badawczej uznajemy, że antropologiczne ujęcie kultury w odniesieniu do animacyjnych i edukacyjnych praktyk pozwala najpełniej opisać ją jako szereg dynamicznych i złożonych zjawisk, czy też jako splot różnorodnych: „wzorów, postaw, zachowań, praktyk kulturowych, relacji międzyludzkich, instytucji, paradygmatów poznawczych, tradycji, modeli obyczajowych, wiedzy i doświadczenia, wzorów rodziny i grup społecznych, form ekspresji i komunikacji” (Piwowska 2008: 8). Nie jest to zatem tylko kultura „wysokich” praktyk artystycznych, ale jeden z wielu uprawnionych sposobów istnienia człowieka w jego świecie (Ibidem).

3.1.2. LUDZIE/KADRY

Ludzie jako inspiracja

W wypowiedziach animatorów(-ek) i edukatorów(-ek) powtarzało się stwierdzenie, że źródłem inspiracji do podejmowanych przez nich działań kulturo-

wych i edukacyjnych są przede wszystkim ludzie z najbliższego otoczenia, ich potrzeby, problemy, marzenia:

Czasem się gubię w tym, że wszystko jest inspiracją. (...) Ludzie mnie inspirują (...) zwykli ludzie nie artyści.

Jeżeli są zasoby i ludzie, to są pomysły. (...) Często jest tak, że piszemy projekty pod jakieś osoby, bo wiemy, że dzięki nim możemy zrobić coś fajnego. (...) to ludzie nas inspirują.

Potencjał tkwi w ludziach, gdyby ich odpowiednio zmotywować.

Ludzie są ważni, sprzęt to tylko sprzęt. Bez sprzętu da się robić wiele rzeczy, bez pieniędzy da się robić wiele.

Powyższe cytaty potwierdzają, że badani(-ne) animatorzy(-ki)/edukatorzy(-ki) znają dobrze teren swojego działania i ludzi, z którymi pracują, a ich aktywność często wynika z zainteresowania lokalnymi mieszkańcami i ich kulturami. Taka postawa może być określona jako swego rodzaju antropologia w działaniu (Dobiasz 2013). Pisze o tym D. Piwowarska, która zauważa, że: „Takie spojrzenie pogłębia i rozszerza rozumienie kultury, nie ogranicza jej tylko do tego, co często we własnym systemie wartości zwykliśmy uznawać za wartościowe i żywe. Pozwala dostrzec w naszym rozmówcy, (...) partnera wymiany, tego, który wnosi do wspólnej całości coś nowego, być może innego. Coś własnego i przez to ważnego” (Piwowarska 2008: 8).

Postrzeżenie ludzi jako źródła inspiracji odsyła nas zatem do kontekstu, w którym owi ludzie działają, wchodząc w interakcję z innymi osobami, ze światem przyrody, z mediami, przedmiotami, z tym, co stanowi dziedzictwo przeszłych pokoleń oraz tym, co wynika z potrzeby kreowania teraźniejszości i planowania przyszłości.

Animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) kultury przetwarzają w twórczy sposób wewnętrzne impulsy, których źródłem jest osobiste doświadczenie albo instytucja, bądź organizacja, z ramienia której działają. Uwzględniają także uwarunkowania zewnętrzne, których źródłem są inni ludzie, instytucje, organizacje, określony porządek społeczny i kulturowy oraz przymus ekonomiczny i prawny.

Wszechstronność

Uwarunkowania zewnętrzne pracy w kulturze wpływają na konieczność radzenia sobie z realizowaniem zróżnicowanych zadań. Badani(-ne) animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) często podkreślali to w swoich wypowiedziach:

Jestem tym człowiekiem, do którego można się zwrócić ze wszystkim.

Jak to w kulturze. Robi się wszystko.

W kulturze trzeba tańczyć, śpiewać, recytować. Wszystkim się zajmować.

Z jednej strony świadczyć to może o dużym potencjale osób badanych. Z ich odpowiedzi wyłania się bowiem obraz człowieka z pasją, który zdolny jest pokonywać wiele trudności i reagować na szybko zmieniającą się rzeczywistość. Z drugiej jednak strony wspomniana wszechstronność wynika często z niedostatków kadrowych, braków finansowych lub niewystarczającego wsparcia ze strony współpracowników. Tak szerokie pole działalności może również powodować, że trudno czuć się kompetentnym w każdej dziedzinie, z którą ma się do czynienia.

Dana impreza jest moja i wszystko załatwiam, od kubeczków, przez umowy, ZAIKSy, wszystko, wszystko, dekoracje na daną imprezę, podpisanie umów, cateringi. Wszystko, wszystko (...) Jestem instruktorem od wszystkiego. Zajmujemy się organizacją imprez,

warsztatów różnych. Piszemy projekty, pozyskujemy jakieś środki z zewnątrz, bo kultura nigdy nie była finansowana dostatecznie. Ciągle ucinają nam te środki.

Badani(-e) informatorzy(-ki) przyznają również, że wykonując swoją pracę często muszą sięgać do prywatnych zasobów i znajomości. Tylko w ten bowiem sposób mogą realizować podjęte przez siebie działania:

Mamy też duży potencjał w pracownikach. (...) Jeden z nich z młodzieżą w ramach naszego projektu wszystko wykonywał swoimi prywatnymi narzędziami. I dzięki temu zrobiliśmy ten projekt. (...) Robimy teraz studio nagrań. (...) Robimy to własnym sumptem i własnym kosztem. Kolega nam to remontuje w godzinach pracy.

Bardzo często jest tak, że mój mąż przychodzi i pomaga wywiercić jakieś dziury, powiesić cokolwiek itd. Bardzo często jest tak, że przywozimy wiele rzeczy z domu.

Organizacja pracy

W udzielonych odpowiedziach powtarza się również problem niedoborów kadrowych, a raczej problemów z umiejętnym i skutecznym dysponowaniem zasobami ludzkimi. Rozmówcy często podkreślali, że w ich instytucjach brakuje pracowników merytorycznych. Mimo dość dużej liczby osób zatrudnianych w omawianych placówkach kultury działalnością merytoryczną zajmuje się niewielu pracowników.

Dwanaście osób. (...) Teoretycznie to jest duża liczba moim zdaniem, ale niestety osób chętnych do pracy jest bardzo mało. Tak naprawdę nie mamy na kogo liczyć, poza sobą i panią dyrektor.

Trzy-cztery [osoby zajmują się działaniami animacyjnymi – Autorzy] w tym ja, koleżanka i kolega, reszta to jest administracja. Jeżeli trzeba, to księgowia idzie i nakłada

bigos, ale za mało, za mało [pracowników-animatorów – Autorzy] (...) jesteście przepracowani.

Problemem jest personel (...) nie każda osoba poczuje kulturę. Ja zawsze mówię, że kultura jest bardzo specyficzna i albo ją pokochasz, albo ją znienawidzisz i mam wrażenie, że tutaj jest mało ludzi z takim oddaniem, żeby chcieli szerzyć kulturę.

Staramy się wszystko robić własnym sumptem (...) Staramy się na własną rękę wszystko ciągnąć i załatwiać. Choć nie wszystko potrafimy.

Chciałabym mieć księgową i kadrową, które zdjęłyby ze mnie obowiązki. Chciałabym mieć więcej kompetentnych osób z każdej dziedziny i żeby to rozumiały władze, że jest mi to potrzebne.

Wszechstronność łączy się wielokrotnie z koniecznością wykonywania zróżnicowanych zadań nie tylko w dni powszednie, ale także w dni ustawowo wolne od pracy. Towarzyszy temu trudność rozliczania wypracowanych godzin. Ponadto nienormowany czas pracy jest obciążeniem wpływającym negatywnie na jakość życia prywatnego.

Mamy bardzo ograniczone zasoby kadrowe. Wszyscy się dziwią, jak my dajemy radę ogarnąć tyle z tak małą ilością osób... Dlatego pracujemy w każdy weekend, zwłaszcza w sezonie letnim. Musimy sobie dawać radę, po prostu się wymieniamy.

Równie częstym problemem, o którym wspominają badani(-ne) animatorzy (-ki) i edukatorzy(-ki), jest brak współpracy w obrębie instytucji oraz nierówny podział obowiązków.

U nas pracownicy, którzy powinni pomagać (...) tego po prostu nie robią. (...) u nas my zajmujemy się wszystkim.

To nie jest kwestia braku instruktorów, którzy do nas przyjeżdżali, to nie kwestia pieniędzy, bo one są. Chyba się po prostu nie chce niektórym, nie zależy im na tym.

Jak zaczniemy pokazywać, że umiemy bardzo dużo, to złączą od nas jeszcze więcej wymagać, a doba się nie rozciąga.

Respondenci(-tki) wskazują także na pozytywne przykłady sposobu zarządzania zasobami ludzkimi w instytucjach kultury. Z przeprowadzonych wywiadów wynika jednak, że przypadki, w których panuje wspierający klimat pracy są nieliczne.

Mamy zgrany zespół, do którego każdy coś wnosi. Współpracujemy bardzo ściśle, bo jeden pracuje dłużej, drugi pracuje krócej. Zawsze wiadomo kogo zapytać o to: jak to powinno działać?, jakie są wskazówki?, w którą stronę pójść?

3.1.3. INFRASTRUKTURA

Zasoby infrastrukturalne ośrodków kultury są przez animatorów(-ki) i edukatorów(-ki) kultury oceniane w sposób niejednoznaczny. Dotyczy to zarówno infrastruktury lokalowej, technologicznej jak i wyposażenia części socjalnej.

Budynki samorządowych instytucji kultury są remontowane oraz doposażane w najnowszy sprzęt. Wielu rozmówców pozytywnie ocenia infrastrukturę pozostającą w ich dyspozycji, wspominając jedynie o możliwości jej modernizacji, gdyż część zasobów jest już przestarzała lub niedopasowana do potrzeb użytkowników.

Jeśli chodzi o miejsce, niczego nam nie brakuje.

Mamy do dyspozycji dużą salę. Mamy zaplecze kuchenne ze zmywarką i mikrofalówką. Wszystko mamy. Trzy sale do pracy z dziećmi, stoły do bilardu. Mamy plac zabaw, siłownię, budują nam teraz amfiteatr.

Generalnie to my za mocno narzekać nie możemy, bo jakiś czas temu zakończył się u nas generalny remont. Więc mamy salę widowiskowo-kinową, która jest wygodna. (...) Też jest nagłośnienie odpowiednie w tej sali, bo poprzednio akustyka była fatalna. Nic nie było słyhać. (...) Oświetlenie techniczne profesjonalne. (...) Brakuje nam studia nagraniowego. Napisaliśmy projekt i liczymy, że może coś się uda... Czekamy na ocenę. Zaplecze socjalne mamy. Mamy też zaplecze kuchenne, ale brakuje tam wyposażenia, ale też jest szansa, że niedługo się pojawi.

My bogaci jesteśmy w infrastrukturę. Mamy dwa budynki. Salę widowiskową z garderobami. Co prawda w jednej stoi cały sprzęt techniczny, a druga jest dla gości, aktorów, jak przyjeżdżają. Mamy sale wystawowe. Samochód też mamy do dyspozycji. (...) Mamy zaplecze kuchenne: zmywarkę, lodówkę i mikrofalówkę. Kuchenki nie mamy i piekarnika – nad tym ubolewamy. [śmiech] Marzymy o rzutniku multimedialnym i telewizorze i piszemy projekty.

Warto dodać, że dotacje na modernizację i zakup środków trwałych często pochodzą z dofinansowań zewnętrznych (np. z Narodowego Centrum Kultury, z Ministerstwa Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu), które instytucje pozyskują samodzielnie:

Pozyskujemy z projektów wszelkiego typu sprzęty. Mamy duży telewizor multimedialny, mamy komputery, laptopy, dużo by wymieniać.

Dzięki projektom z NCK i MKDniS doposażyliśmy się w sprzęt audiowizualny.

Sprzęt mam, dzięki dotacjom z NCK.

Nowa infrastruktura, jak deklarują osoby badane, nie zawsze jest w pełni wykorzystywana. Decyduje o tym między innymi jej niedopasowanie do potrzeb instytucji i pracowników. Brakuje osób z kwalifikacjami niezbędnymi do obsługi najnowszego sprzętu. Nie zawsze w nowym czy wyremontowanym budynku, znajduje się zaplecze socjalne.

Mamy super zaplecze, ale jest kiepsko wykorzystywane.

Powiedzmy, że mamy sprzęt i infrastrukturę, ale nie ma go kto obsługiwać, bo za mało nas jest.

Jest to nowy budynek, a jest goło, pusto... Nie mamy w sumie miejsca do działań, żeby przeprowadzić warsztaty manualne. Mieliśmy, ale jednostka samorządowa przejęła jedną salę.

Brakuje nam miejsca. (...) Nie jesteśmy w stanie się rozbudować ani powiększyć. Nawet zaplecza socjalnego dla pracowników nie mamy.

Z przeprowadzonych badań wynika, że istnieją ośrodki dysponujące zasobami lokalowymi, które pozwalają im zdobywać dodatkowe środki finansowe z wynajmu. Przeznacza się je, w zależności od potrzeb, na organizację wydarzeń kulturalnych, wynagrodzenia, materiały do zajęć czy środki czystości.

Mamy swoje kluby. Każdy klub pod wynajem jest. Jakaś impreza czy coś: osiemnastki, stypy... I to zostaje dla tego klubu. I my przez cały rok, jak nazbieramy 5 czy 6 tysięcy, to te pieniądze zostają u nas. I coś zawsze za te pieniądze kupujemy, albo remontujemy.

Teraz jest pandemia, to nie, ale wcześniej to wynajmowaliśmy sale dla firm „pościelowych”, komercyjnych. To idzie dla nas i my z tego korzystamy. Staramy się z tego coś zakupić albo idzie to na instruktorów, na materiały plastyczne potrzebne do warszta-

tów. No i teraz mamy problem, bo nie ma wynajmów. A na imprezę, to nie oszukujmy się, to trzeba mieć troszeczkę. Około 45 tysięcy gwiazda żąda.

W jeszcze innej sytuacji znajdują się pracownicy ośrodków kultury, których placówki zostały nieodpowiednio wyremontowane:

Budynek jest dziesięć lat po remoncie, ale w mojej opinii i po kontroli, [remont] był źle wykonany, na szybko, byle jak. Teraz to trzeba sprzątać i naprawiać. Trzeba remontować. Ogólnie budynek jest ciepły, z potencjałem w środku, ale na zewnątrz to jedna wielka fuszarka i to się zaczyna sypać.

Niektórzy badani(-ne) nadal borykają się z podstawowymi brakami w zakresie doposażenia w sprzęt i z trudnościami lokalowymi. Wśród nich znajdują się osoby działające w małych miejscowościach. Wskazywałoby to na dysproporcje w dystrybucji i zdobywaniu środków przeznaczanych na poprawę sytuacji lokalowej, technologicznej i socjalnej placówek kulturalnych. Podobne spostrzeżenia odnajdujemy w raporcie zatytułowanym Wybrane problemy zarządzania instytucjami kultury w województwie podlaskim wobec Programu „Podlaski Pomost Kultury”. Jego autorzy doszli do wniosku, że budżety gmin wiejskich są mniejsze niż miejskich i przeznacza się w nich mniejsze kwoty na wydatki związane z kulturą (Fundacja Laboratorium Badań SocLab 2019: 4).

Ze zgromadzonych przez nas wywiadów wynika, że w mniejszych ośrodkach częściej brakuje sal do prowadzenia bieżących zajęć i warsztatów. Ten fakt również koresponduje z danymi opublikowanymi w przywołanym raporcie. Wśród przyczyn trudności infrastrukturalnych instytucji wiejskich i wiejsko-miejskich podaje się w nim prowadzenie działalności w większej liczbie budynków: „Instytucje działające w tego typu gminach administrują więc średnio około 4 budynkami, w których organizowana

jest oferta kulturalna, natomiast instytucje miejskie mają do dyspozycji przeciętnie około 2 budynki" (Fundacja Laboratorium Badań SocLab 2019: 18).

Są placówki wiejskie, w których na przykład brakuje nam komputerów, brakuje nam oświetlenia. Nawet projektora brakuje; to są takie rzeczy małe, które, niestety, ale powodują, że ich działanie jest na pewno uboższe niż w głównej siedzibie.

Brakuje zaplecza technicznego sceny. Socjalnego też nie mamy. Nie ma gdzie zostawić torebki... (...) Nasz budynek jest naprawdę piękny z zewnątrz, ale w środku jest brak pomieszczeń totalny.

Generalnie infrastruktura jest oceniana przez informatorów(-ki) pozytywnie. Zwracają oni(-e) uwagę na wiele korzystnych zmian. Wspominają o wykonanych remontach, doposażeniu budynków.

U nas problemów lokalowych już nie ma. One były do, powiedzmy, 2010.

Zasoby infrastrukturalne wielu ośrodków kultury są zatem bogate i zmodernizowane. Choć nie zawsze w pełni wykorzystywane.

3.1.4. LOKALIZACJA

W tej części raportu odniesiemy się do lokalizacji badanych podmiotów kultury, z którą związane są lokalne zasoby kulturowe i przyrodnicze. Z lokalizacją wiąże się także podział administracyjny, uwzględniający między innymi wielkość miejscowości, w której prowadzona jest działalność kulturalna i edukacyjna.

Informatorzy(-ki) w zdecydowanej mierze zauważają różnice w prowadzeniu działalności w zależności od wielkości miejscowości i jej położenia. Większość z nich

w swoich wypowiedziach podkreślała, że w mniejszych miejscowościach trudniej jest podejmować wspomnianą działalność.

Ja planuję jakieś działania, robię, zapraszam artystów, ale na wsi to by nie przyszli, nawet rodzaj muzyki też muszę dostosowywać.

Na wiosce nie chcą plastycznych zajęć, żadnej innowacji. Tam jest kopanie piły, grządki, kwiatki przesadzamy. Tam są tacy (...) nie wymagający od siebie samego.

Myślę, że wielkość miejscowości ma znaczenie, bo robimy różne „eventy” pod osoby, które mieszkają w naszym mieście.

Niestety musimy też dostosowywać tematykę do tego, co chcieliby widzieć odbiorcy. Nie możemy narzucać z góry, że przyjedziemy do was z teatrem, bo to się może okazać zbyt trudne. (...) Nie tylko my musimy być zadowoleni z tego co robimy, ale przede wszystkim odbiorcy.

W niewielkiej miejscowości pojawiają się problemy z ilością odbiorców oraz brakiem ich zróżnicowania, co zdecydowana większość respondentów w swoich wypowiedziach opisywała jako znaczącą niedogodność:

Działamy w małej miejscowości. Jeśli piszemy jakieś projekty kierowane do uczniów szkół, to możemy mieć problem z odbiorcami. Szkoła jest mała. Klasy są małe. Po 8, po 10 osób. Są to klasy pojedyncze. Seniorów jest zdecydowanie więcej. Z tego punktu widzenia wielkość miejscowości ma znaczenie.

W zdecydowanej mniejszości znaleźli się informatorzy(-ki), z perspektywy których niewielka ilość odbiorców wynikająca z wielkości miejscowości uznawana jest za wartość pozytywną:

My lubimy robić działania we wsiach, nie tylko w głównej siedzibie (...) w takich wsiach, gdzie nigdy nic nie było. (...) fajne są te imprezy, nie „masówki”. My też tak czujemy, że tam, gdzie jest dziesięć osób jest fajniej, niż tam, gdzie jest dwa tysiące.

Zlokalizowanie ośrodka kultury z dala od stolicy województwa generuje również poczucie bycia na marginesie uwagi władz centralnych i wynikające z tego wrażenie pozostawania w oddaleniu od centrum i konieczność samowystarczalności:

Jesteśmy oddaleni od Białegostoku i czujemy się jakby odepchnięci dalej. Jakby o nas zapomniano. Ale jak chcemy, to wszędzie dotrzemy. Informacje, że coś się dzieje w województwie, to są nam wrzucane. Może jesteśmy prężnie działającym miastem powiatowym, mamy prężnie działające władze. Może dlatego myślą, że sobie sami poradzimy.

My jesteśmy z dala od stolicy województwa, więc mamy troszeczkę inny dostęp do kultury. Nie możemy aż tak często organizować wyjazdów do opery, teatru itd. To niestety też utrudnia nam działalność. Większe miasto ma większą ilość odbiorców i większe szanse na pozyskiwanie sponsorów i organizowanie imprez niż tutaj u nas.

Informatorzy(-ki) są świadomi(-e) istnienia potencjału turystycznego miejscowości w których prowadzą działalność kulturalną lub edukacyjną. Mają pomysły na czerpanie z lokalnych zasobów kulturowych i przyrodniczych, ale często brakuje im wsparcia z zewnątrz, np. ze strony władz i możliwości skorzystania z usług firm zewnętrznych zajmujących się zawodowo promocją i reklamą.

Na pewno mamy potencjał turystyczny. Wiemy, że trzeba to zrobić, ale sami nie damy rady. Potrzebujemy wsparcia z gminy, nikt nie chce tego robić. My próbujemy to robić chałupniczo (...), myślę, że trzeba by skorzystać z zewnętrznej firmy. (...) Chcieliśmy

robić gadżety nawiązujące do lokalnego dziedzictwa kulturowego, ale jak to zrobić legalnie nie mam pojęcia.

Moja miejscowość ze względu na swoje położenie jest nastawiona na turystykę. W okresie letnim mamy bardzo dużo turystów i działania. I koncerty możemy planować nie tylko ze względu na lokalną społeczność, ale i osoby nas odwiedzające.

W ramach prowadzenia działalności kulturalnej cenny również jest aspekt wielokulturowości i przygraniczne położenie, które okazuje się atrakcyjne pod względem turystycznym jako forma lokalnej egzotyki przyciągająca odbiorców z innych regionów Polski. Przygraniczne położenie ma również wpływ na tematykę podejmowanych działań.

Jesteśmy przygraniczną miejscowością, (...) ludzie czasem czują się jak za granicą, bo u nas się nawet inaczej mówi, gwarą. Tak samo w działaniach kulturalnych to się odbija. Na działalność kulturalną przygraniczne położenie ma bardzo duży wpływ.

Respondenci(-tki) zauważają również problemy z lokalnymi odbiorcami, którzy mają tendencję na przykład do przeceniania oferty instytucji kultury działających w sąsiednich gminach o większym potencjale turystycznym i odbiorczym. Zazwyczaj nie doceniają tego, co dzieje się w ich miejscowościach w myśl idei: „Cudze chwalicie, swego nie znacie”.

Tak wszyscy chcieli u nas kina, a teraz nie jest chyba bardzo potrzebne (...) Działa chyba taki efekt, że to co tutaj, to nie jest fajne.

Osoby, które mieszkają u nas, nie zawsze doceniają to, co mają, bo ten efekt „wow” dostrzegamy po osobach, które przyjeżdżają z większych miast, one są pod wrażeniem.

Jesteśmy stale porównywani do sąsiedniego miasta powiatowego. Mieszkańcy naszego miasta i okolic uważają, że tam dzieje się bardzo dużo i bardzo fajnie. Działają w myśl takiej zasady: cudze chwalicie, swego nie znacie. Niekoniecznie są zainteresowani wszystkim tym, co mamy im do zaproponowania. Często przy mniejszych wydarzeniach publiczność jest mniejsza niż byśmy oczekiwali. Aczkolwiek jeśli są imprezy duże, typu: dni miasta, wtedy zjeżdża się cała okolica. Nawet sąsiedni, konkurencyjny dla nas powiat.

Wielkość miejscowości oraz jej położenie nie mają natomiast znaczenia w przypadku zapraszania zespołów muzycznych cieszących się dużą popularnością. Mamy bowiem wtedy do czynienia z napływem publiczności z sąsiednich miejscowości.

Jeśli robimy imprezy plenerowe i zapraszamy gwiazdy formatu ogólnopolskiego, to jadą za nimi ich fani z innej części województwa i Polski.

Lokalizacja nie ma znaczenia, jeżeli chodzi o imprezy. Jeżeli jest impreza masowa, gdzie przyjeżdża sława, to przyjeżdżają jego fani z całej Polski. Jeżeli jest Zenek, to na Zenka też wszyscy przyjeżdżają.

Otrzymaliśmy również odpowiedzi, w których animatorzy i edukatorzy opisywali swoją pracę jako pewien rodzaj misji. Wśród nich znaleźli się tacy, którzy pracę w małej miejscowości uznają za wartość. Ich działania koncentrują się nie tylko na schlebieniu popularnym gustom, ale wynikają z szacunku do odbiorcy. Z myślą o nim przygotowują atrakcyjną ofertę kulturalną, z której może on skorzystać blisko miejsca swojego zamieszkania:

Nigdy bym nie chciała traktować mieszkańców jako ludzi ze wsi, którym co nie dasz, to będą zadowoleni. (...) Chcemy, żeby ludzie tutaj mieli dostęp do kina. I to jest poparte faktami, to kino faktycznie jest. Chcemy, żeby mieli dostęp do teatru, to jest i przyjeżdża

(...) Chcemy, aby nigdy nie poczuli się gorsi. (...) Cieszę się, że jestem z małej miejscowości. Wydaje mi się, że jest nawet łatwiej.

Z lokalizacją związane jest także otoczenie przyrodnicze, które często staje się formą inspiracji do działań kulturalnych i edukacyjnych. Nie chodzi tutaj tylko o popularne wydarzenia organizowane w plenerze, ale o umiejętne i kreatywne korzystanie z lokalnych zasobów przyrodniczych.

Rzeka jest dużym atutem, z którego my czerpiemy, no i który staramy się jakoś wykorzystywać.

Mam takie trochę zboczenie, że idziesz lasem patrzysz – o szyszka. Co by tu z tym zrobić?

U mnie na pewno jest potencjał w podwórzu. (...) Mam taki projekt w głowie, w tym miejscu można by robić cuda, wszystko (...) lubimy plenery.

3.1.5. PODEJMOWANE DZIAŁANIA

Inspiracje

Wspominaliśmy już, że z punktu widzenia Odbiorców ważną inspirację do działań w zakresie animacji i edukacji stanowią ludzie z ich najbliższego otoczenia. Ponadto animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki), z którymi przeprowadzaliśmy badania, jako jedno ze źródeł inspiracji zgodnie wymieniają warsztaty i szkolenia organizowane przez Podlaski Instytut Kultury. Również te realizowane w ramach programu Bardzo Młoda Kultura. Respondenci(-tki) podkreślają, że w trakcie takich spotkań nie tylko zdobywają wiedzę merytoryczną niezbędną do realizowania projektów kulturalnych czy edukacyjnych.

W tym roku były warsztaty, szkolenia z BMKi. I ja brałam w kilku udział i było fajnie i w ogóle.

Równie częstym źródłem inspiracji jak warsztaty czy szkolenia jest Internet, a także obserwacja działań innych placówek kulturalnych czy edukacyjnych.

Było szkolenie z profesjonalną firmą animacyjną. Oprócz tego podręczniki, Internet czyli bardzo szerokie źródło wiedzy. Obserwacje tego, co robią inni. Własne pomysły, własna twórczość, którą wdrażamy w życie i próbujemy tworzyć nowe zajęcia i nowe zabawy z dziećmi i młodzieżą.

Inspiracje czerpię z Internetu, z warsztatów ze szkoleń, na które staram się często jeździć. Przede wszystkim na te plastyczne. Internet to skarbnica pomysłów, różnych kreatywnych rozwiązań.

Animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) w przeprowadzonych wywiadach zwracają również uwagę, że na rodzaj podejmowanych przez nich działań wpływają sami odbiorcy. Podkreślają przy tym potrzebę wsłuchiwania się w ich głos, wzbogaconą o analizę otaczającej ich rzeczywistości, która może okazać się równie istotnym źródłem inspiracji.

Czasami też sami odbiorcy animacji wychodzą z propozycją, że może zrobilibyśmy to, może tamto itd. Też musimy ich obserwować słuchać i starać się nadążyć za tym i zaproponować im coś interesującego.

Czerpię inspirację z każdego miejsca, ze sklepu spożywczego, z pogrzebów, ze ślubów, z każdej strony (...) największa inspiracja to własne dzieci. Inspiruje mnie też sport, codzienne sytuacje na rynku, lubię podsłuchiwać co mówią ludzie (...) czego brakuje, co kiedyś było fajne, o wspomnieniach, wszystko jest inspiracją.

Rodzaje podejmowanych działań

Respondenci(-tki) w większości przyznawali, że preferują zajęcia z dziećmi. Podkreślali przy tym fakt, że w przypadku dzieci łatwiej jest zauważyć pozytywne efekty swojej pracy. Obok dzieci grupą dominującą wśród odbiorców są seniorzy. Praca z nimi oceniana jest jako satysfakcjonująca, ale bardziej wymagająca. Również realizacja działań animacyjnych z młodzieżą jest zaliczana do trudnych zadań.

Mam porównanie i zdecydowanie wolę dzieci niż seniorów. Praca z młodzieżą gimnazjalną jest trudniejsza.

Lubię pracować z dziećmi. (...) Mógłbym nie robić nic innego. Jeszcze jak się uda do tego włączyć nowe technologie, to już tylko żyć nie umierać.

Ja najbardziej lubię zajęcia z dziećmi (...) które mają za zadanie uczulić je na naturę. (...) Największa radość jest jak się widzi, jak się spotyka z tymi dziećmi po paru latach, gdy są starsze i one mówią, że mają taką radość. (...) Zachęcanie, przekonanie dzieci, że nauka nie jest koniecznością, ale radością."

Lubię, przyzwyczaiłam się i nauczyłam pracować z seniorami.

Animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) podkreślali również, że znaczna część ich działań nie byłaby możliwa, gdyby nie projekty realizowane w ramach BMK. Udział w tym programie pozwala im na zdobycie dodatkowych funduszy i realizację własnych pomysłów. Zdarzyły się jednak wypowiedzi wskazujące na niewystarczającą ilość programów, w ramach których mogliby zdobyć fundusze na zakup środków trwałych, co mogłoby wpłynąć pozytywnie na rodzaj prowadzonej przez nich działalności kulturalnej.

Projekt z BMKi jest spełnieniem marzeń mojej koleżanki. (...). To są zajęcia, na które nie byłoby nas stać z naszych funduszy, ale w ramach BMKi są możliwe. (...) Lubię prywatnie tego typu działania.

Budynek jest piękny, ale niestety teren dookoła jest tragiczny. Jest bardzo brzydko. (...) mamy jeszcze swój teren, który moglibyśmy jakoś fajnie zagospodarować, a do tego też są potrzebne fundusze. Zakup jakichś środków trwałych, tego praktycznie nigdzie nie ma [w projektach – Autorzy]. Chociażby w projekcie BMKi środków trwałych kupić nie możemy.

Dodatkowym utrudnieniem jest powiększająca się z roku na rok biurokracja towarzysząca realizacji projektów, grantów itp.

Do tak małej kwoty dofinansowania, nakład pracy jest za duży [mowa o projekcie BMK – Autorzy]. Dużo biurokracji. (...) Z NCKu prowadzę wiele projektów, ale tego nie ma nigdzie. Ale w zawiązku tym, że cenię każdą złotówkę, to piszę te projekty z BMK.

Nas też przytłacza biurokracja [w BMK – Autorzy] szczególnie w tym roku, kiedy nastąpiła zmiana. Przedtem całą stroną formalną zajmował się Operator, a od tego roku (...) nie tylko nam jest trudniej, też uczestnikom, którzy muszą wypełniać zgody; stało się to uciążliwe. (...) Zanim zaczniesz jakąś akcją, jakieś warsztaty, to dużo czasu tracimy na podpisywaniu zgód.

3.1.6. POTRZEBY I PROBLEMY

Komunikacja z odbiorcą

Wśród wymienianych przez respondentów(-ek) problemów zdecydowanie dominowały te związane z dotarciem do lokalnych odbiorców. Z udzielonych nam wywiadów wynikało, że animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) stosują wielotorowe formy komunikowania się z odbiorcami takie jak: strona internetowa, media społecznościowe, plakaty, gabloty, imienne zaproszenia, smsy. Zgodnie zauważają jednak, że, pomimo ich starań, wysyłane przez nich komunikaty nie przynoszą pożądanego efektu, co sprawia, że często czują się bezradni w obliczu braku zainteresowania organizowanymi wydarzeniami. W rezultacie owa sytuacja działa demotywująco, gdyż animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) nie dostrzegają realnych efektów swojej pracy.

Strona internetowa absolutnie nie działa [na odbiorców – Autorzy].

Odbiorcy nie potrafią czytać informacji zamieszczonych na plakatach. Nawet jak plakaty są ogromne i czcionka też.

Odbiorcy nic nie wiedzą o tym, co się dzieje u nas, tutaj. (...) Nie wiem, dlaczego tak się dzieje, bo my, jak robimy imprezę, to zawsze mamy jakieś plakaty. Te plakaty zawsze wręczamy na sesji sołtysom, żeby powiesili w swoich wsiach. Przecież tam tablice są. Przecież w każdej wiosce są sklepy, są świetlice. No gdzieś to nie działa.

Jest problem, że zawsze ktoś mówi, że on nie wiedział o jakiejś imprezie. No niemożliwe. Są plakaty, jest strona internetowa, jest Facebook i działa poczta pantoflowa.

Jak informować mieszkańców. Jak dotrzeć z informacją do mieszkańców? Facebooki, strony www, plakaty nie działają.

Mniej informatorów(-ek) przyznaje, że komunikowanie za pomocą mediów społecznościowych przynosi pozytywne efekty, choć nie sprawdza się w przypadku wszystkich odbiorców.

Seniorzy są aktywni, ale nie korzystają z Facebooka.

Plakaty jak najbardziej, ale przede wszystkim media społecznościowe. Facebook i Instagram to największe źródło odbiorców. Wystarczy, że coś tam wrzucimy i nasi odbiorcy już to wiedzą.

Coś jest z tymi plakatami, że nie do końca ktoś rozumie. Dlatego wolę napisać na Messenger prosto, wtedy odbiorca rozumie.

Animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) zgodnie przyznają również, że najlepszą formą dotarcia do odbiorców jest kontakt osobisty, imienne zaproszenie bądź rozsyłanie informacji o wydarzeniach za pomocą prywatnych telefonów komórkowych. Taka forma komunikacji z odbiorcą jest obciążająca i odbija się na życiu prywatnym. Kulturotwórcy doświadczają tym samym stanu określanego mianem „wszechpracy”. Termin ten opisuje sytuację, w której za sprawą nowych mediów, człowiek jest praktycznie stale gotowy do świadczenia pracy. Nie może i nie jest w stanie oddzielić czasu aktywności zawodowej od życia prywatnego (Chajbos. Lis 2020: 91).

Mejle, telefony, rozmowy. Czasem jest tak, że idziemy do danej miejscowości i rozdajemy zaproszenia na konkretną imprezę. To też spotkało się z dużą aprobatą społeczności (...). Myślę, że bezpośredni kontakt jest najlepszy.

Mieszkańcy najbardziej lubią pisać z pytaniami osobiście, na komórkę. Ulubioną ich porą jest godzina około 22:00 w weekendy. I odpowiadam, bo to najlepsze źródło informacji o imprezie.

Kiedyś dzieci pod kościołem rozdawały takie imienne zaproszenia, no i mieliśmy potem całą salę ludzi.

My dużo rozmawiamy z ludźmi, np. w sklepie w takich nietypowych miejscach, ale mamy świetnie prowadzony FB, świetnie prowadzony Instagram (...). Dużo jest pisania na FB, dużo przez Messengera, my prywatnie wysyłamy wiadomości, w wolnym czasie, w domu – to dużo daje.

Respondenci(-tki) podkreślają również, że obok trudności z dotarciem z informacjami do odbiorców problem często stanowi konieczność dowożenia dzieci na wydarzenia organizowane w ośrodkach kultury, świetlicach czy szkołach. Nie zawsze rodzice i opiekunowie są na to gotowi. Problem stanowi też nieprzestrzeganie podjętych przez nich zobowiązań. W związku z tym animatorom i edukatorom ciężko jest zaplanować i kontynuować działania, ponieważ nigdy nie mają pewności, czy odbiorcy wezmą w nich udział i jak licznie.

Problem stanowią rodzice. Dostają prawie wszystko na tacy za darmo i problemem dla nich jest dowóz i odebranie dzieci. My się dziećmi zajmujemy. To są największe przeszkody. Nie wiem, dlaczego tak się dzieje. Może dlatego, że jest za darmo. (...) Nie można oczywiście wszystkich do jednego worka wrzucić, ale mimo wszystko dzieci bardzo by chcieli, ale jest problem z opiekunem. Jest spotkanie organizacyjne i się zobowiązują, na wszystko się godzimy, ustalamy a potem tak, jakby tego w ogóle nie było.

Czasami jest problem z odbiorcami, bo planujemy coś, przyjeżdżamy do danej świetlicy, mówimy, że będą zajęcia, że będzie to i tamto. Oczywiście jasne, przyjeżdżajcie, będzie co najmniej 25 osób. Przyjeżdżamy a tu 5 osób i wtedy człowiek czuje taką bezradność, bezsilność, bo, kurczę, umówiliśmy się na coś innego. Zakładamy, że to jest fajne, że coś chcemy zrobić, a tu niestety mamy taką blokadę. Czasami jest też tak, że robimy daną imprezę, większość społeczeństwa jest bardzo zadowolona, ale mamy też takie

osoby, które powiedzą, a, bo „było za głośno” a oni akurat przyjechali odpocząć, a to plakat wisiał nie tutaj, gdzie powinien wisieć. To jest takie niestety destrukcyjne, ale jakoś sobie z tym radzimy.

Animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) zauważają również, że odbiorcy często nie są zainteresowani tym, co dzieje się w instytucjach kultury. Nie mają wiedzy o organizowanych tam wydarzeniach. Wielu z nich przejawia również postawę roszczeniową względem lokalnych instytucji.

Ludzie nie mają pojęcia co się dzieje w instytucjach kultury, bo się nie interesują. Narzekają, że nic się nie dzieje, a tak naprawdę sami nie uczestniczą w niczym. Na przykład narzekają, że nie ma kina, a jak przyjeżdża, to ich nie ma na pokazach.

Seniorzy bardzo roszczeniowo podchodzą do wszystkich zadań. Bo oni są seniorami i muszą coś dostać. „Musicie też coś dać od siebie”.

Ludzie do nas przychodzą roszczeniowo. Np. jak organizujemy imprezę, to przychodzą i pytają: „dlaczego nie ma wody?”, „dlaczego nie ma herbaty?”, „dlaczego nie ma ciastek?” Staramy się ich uczyć, że nie zawsze muszą być. Tym bardziej, że teraz jest pandemia.

Wspomnianą wyżej roszczeniowość animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) tłumaczą specyficznym rodzajem mentalności niektórych odbiorców. Zauważają, że niezależnie od tego, jakiego rodzaju działań by się nie podjęli i tak zawsze znajdzie się ktoś, kto będzie je „krytykował dla zasady”. Respondenci(-tki) bardzo świadomie mówią o tym problemie i dostrzegają potrzebę pracy nad zmianami w kształtowaniu kompetencji do odbioru bardziej wymagającej oferty kulturalnej i zaangażowania w życie społecznej lokalności.

Jedyny problem, który nas dotyka, to to, że w trakcie imprez, które organizujemy, spotykamy się z nieprzychylnościami, z odbiorem „na nie”. Wielu osobom się podoba, ale często znajduje się ktoś uporczywy, kto będzie „na nie”, kto będzie usiłował zniechęcić, pokazać, że to jest nefajne. (...) trudno nam zadowolić osoby, które tu mieszkają. Ciągle mamy jakieś skargi, a to za dużo turystów do nas przychodzi albo za mało. Ciężko wyczuć w jaki sposób to zorganizować. Myślę, że to kwestia charakteru ludzi i musimy się z tym pogodzić.

Bardzo bym chciała zachęcić naszą lokalną społeczność do większej aktywności we wszystkich działaniach, nie tylko organizowanych przez nas, ale także przez inne placówki działające w naszym mieście. Jeżeli na przykład organizujemy spotkania autorskie, przyjeżdżają do nas osobistości, (...) boimy się, że będzie bardzo mało publiczności. Mamy z tym problem. Jeżeli nic nie robimy, to wtedy dochodzą do nas głosy, że: „Siedzą, nic nie robią”. To teraz najważniejsze. Żeby zmienić mentalność ludzi, żeby lokalna społeczność bardziej angażowała się w sprawy gminy, żeby uczestniczyła w spotkaniach, żeby ją lepiej reprezentowała.

Informatorzy(-ki) zauważają również, że znaczna część odbiorców ofertę kulturalną poszczególnych instytucji traktuje w sposób bardzo wybiórczy. Największym powodzeniem cieszą się oczywiście występy popularnych „gwiazd”, ale też występy dzieci ze szkół czy przedszkoli. Wtedy bowiem na widowni pojawiają się ich rodziny i znajomi. Często jednak po zakończonym występie tacy odbiorcy nie uczestniczą już w pozostałych częściach przygotowanego dla nich programu.

Największy problem stanowi brak zainteresowania ze strony mieszkańców mniejszymi wydarzeniami kulturalnymi. Jak jest „Dzień Miasta”, to jest masa ludzi. Chociaż też zależy który punkt programu. Najczęściej w pierwszej części programu są występy dzieci ze szkół i przedszkoli i wtedy publicznością są rodzice. Ale jak jest gwiazda wieczoru, to są tłumy. Brakuje nam zainteresowania ofertą typu: nowe koła zainteresowań. We wrześniu [chodzi o rok 2020 -Autorzy] chcieliśmy stworzyć kilka nowych. Niestety nie

mieliśmy odzewu, który by nas zadowalał. Więc na razie one nie powstały. Ale na razie nie tracimy nadziei.

Nie ma młodzieży. Tylko dzieci lub osoby starsze. A jak przychodzą w średnim wieku to dlatego, że ich dzieci np.: tańczą i jak skończą tańczyć to rodzice wychodzą po cichutku również. Przychodzą tylko na występ swoich dzieci a potem cokolwiek by się nie działo to „sru” i nie ma publiki.

Mimo zaznaczonych wyżej problemów animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) zauważają sens swojej pracy i podkreślają, że ilość osób, dla których prowadzą zajęcia nie zawsze musi mieć znaczenie. Liczy się bowiem to, jakie korzyści wspomniani odbiorcy mogą wynieść z zajęć.

Uważam, że nawet jeśli na zajęcia przychodzą trzy osoby, to warto. Czasem one będą więcej wnosily niż 15 osób, które nie wnoszą nic.

Zarządzanie

Zauważalny jest również problem w umiejętnym zarządzaniu podmiotami kultury. W niektórych przypadkach osoby zarządzające nie mają wiedzy na temat działań podejmowanych przez animatorów(-ki) i edukatorów(-ki). Nie rozumieją specyfiki ich pracy i nie okazują zainteresowania ich działalnością.

My jako dyrektorzy jesteśmy organem zarządzającym, więc pytanie o inspiracje to pytanie do animatorów, do pracowników, którzy u nas pracują.

Ja nie mam czasu dla kultury raczej zajmuję się zarządzaniem i staram się nie wtrącać w to jak moi pracownicy, (...) którzy ten zawód wykonują.

Instytucja instytucją, budynek budynkiem. Jeśli znajdą się odpowiedni ludzie na odpowiednich stanowiskach to będzie super.

Z powyższego wynika, że niektóre działania animacyjne i edukacyjne są blokowane przez samą dyrekcję instytucji.

Dyrekcja blokuje niektóre działania. Nie pozwala na przykład na działanie nad rzeką.

Dyrekcji COVID był na rękę, bo nie trzeba było nic robić.

Informatorzy(-ki) zauważają potrzebę, by na szkolenia skierowane do animatorów(-ki) i edukatorów(-ki) (szczególnie te w ramach BMK) jeździli przede wszystkim koordynatorzy projektów, a nie dyrektorzy placówek, którzy często nie znają szczegółów realizowanego przedsięwzięcia. Respondenci(-tki) podkreślali również fakt, że gdy na szkoleniu pojawiali się koordynatorzy, częściej byli oni w stanie przełożyć zdobytą wiedzę na praktyczne działania, co nie zawsze ma miejsce w przypadku udziału w szkoleniach dyrekcji placówki. Oczywiście w sytuacjach, kiedy dyrektorzy bywają koordynatorami projektów, ich udział w szkoleniach jest uzasadniony.

Uważam, że w szkoleniach powinny brać udział osoby, które prowadzą te zajęcia. Nie powinny być one otwarte dla wszystkich. U nas na najlepsze kąski jedzie dyrekcja. (...) My jedziemy na warsztaty, wracamy i robimy zajęcia (...) Jedzie dyrekcja, wraca i nie ma nic. A ona jedzie na najlepsze. (...) Ja jako koordynator prowadzę ten projekt, od zaplanowania, po realizację i rozliczenie. I tak na dobrą sprawę, oprócz takiej mojej satysfakcji, to nie mam z tego nic. Więc takie warsztaty czy wyjazdy są super. (...). To jest przykre, bo to my prowadzimy te zajęcia a nie dyrekcja, która nawet nie zajrzy i się nie zainteresuje co robimy, czy projekt został rozliczony, czy uzyskaliśmy fundusze.

W kwestii podziału zadań i współpracy spotkaliśmy się także z przykładami zarządzania decydującymi o pozytywnym klimacie w pracy. W niektórych przypadkach

animatorzy(-ki), edukatorzy(-ki) oraz kadra zarządzająca ważne decyzje podejmują wspólnie.

My chyba czerpiemy z burzy mózgów. Nas jest mało, ale siadamy (...) czytamy regulaminy i wymyślamy. (...) Ja sama nigdy nic nie wymyślam, tylko siadamy i dyskutujemy.

Informatorzy(-ki) dostrzegają wiele minusów sytuacji, w której są uzależnieni od lokalnych samorządów, zarówno w aspekcie finansowym, organizacyjnym jak i związanym z działalnością merytoryczną. Martwi ich między innymi brak ciągłości podejmowanych działań wynikający ze zmian władz, które nie zawsze rozumieją istotę funkcjonowania danej instytucji kultury.

Brak ciągłości myślenia władz o kulturze. Jedni zaczynają coś robić kolejni tego nie kontynuują. Brak polityki długofalowej u radnych.

Lokalna władza niejednokrotnie zwraca się do animatorów(-ek) i edukatorów(-ek) z poleceniem zorganizowania wydarzeń, które nie zawsze pokrywają się z misją danego podmiotu kultury. Konieczność ich przygotowania i przeprowadzenia pochłania czas, który animatorzy i edukatorzy mogliby przeznaczyć na realizację własnych pomysłów. Ponadto w swojej pracy informatorzy(-ki) przyznają, że muszą mierzyć się z presją wynikającą z konieczności dopasowania działań do idei cenionych przez osoby sprawujące władzę w danym momencie.

Wójt przychodzi i mówi z góry: „Słuchajcie trzydziestego robimy imprezę.” Nie ma: „czy chcecie? czy możecie? czy coś u was będzie się wtedy działo?” Tylko to jest oznajmione. (...) Wójtowie często traktują kulturę jako swój kolejny wydział przez wydanie polecenia.

Organizujemy (...) bardzo fajny festyn (...) ostatnio usłyszałam, że jest trochę propagandowy, że to nie powinno być organizowane (...) bo to nie jest święto chrześcijańskie, nie jest to święto katolickie.

Niektórzy animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) kultury czują się ponadto niedoceniani, wspominają o braku wsparcia ze strony przełożonych.

Dyrektorzy nas rozumieją i doceniają, ale nie rozumieją tego już ich zwierzchnicy: wójtowie i tak dalej. Nie ma już czegoś takiego, że my chcemy dodatkowe pieniądze za dodatkowy projekt – tego nie ma. (...) Nauczycieli się docenia, bo to jest edukacja, ale kultura jest na szarym końcu. Jak pieniądze dzielą: „To może kulturze trochę mniej”.

Wielu animatorów i edukatorów czuje się wykorzystywanych w swojej pracy przez lokalne władze, które żądają od nich dyspozycyjności, użyczenia swoich lokalnych zasobów, a w zamian oferują niewiele. Informatorzy(-ki) zgodnie przyznają, że brakuje im środków finansowych na działalność. Zdarzają się sytuacje, kiedy takie środki są ucinane i wtedy animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) muszą zdobywać sponsorów, by zrealizować zaplanowane już działania. Zmuszeni są ponadto do szukania oszczędności.

Jesteśmy uzależnieni od samorządu.

Góra – te samorzady, żeby nam na nasze działania choć odrobinę dali, żebyśmy czuli komfort, spokojnie spali, wiedzieli, że mamy za co robić. (...) Oszczędności, oszczędności. Najlepiej chyba gdybyśmy pracowali 24 godziny na dobę za darmo. Wtedy może byśmy dogodzili.

Samorzady zwracają się o pomoc, ale to wszystko bezpłatnie: nagłośnienie – przecież sprzęt się psuje, krzesła, stoły, sale.

Mamy „zwalane z góry”: Jest projekt, macie napisać. Piszcie. My piszemy.

W tym roku mamy problem, ponieważ gmina obciążyła nam fundusze. (...) Ale wydarzenie się odbędzie. (...) Mamy jeszcze miesiąc, żeby kombinować. (...) Szukamy sponsorów, bo to są kosztowne rzeczy: wynajęcie sprzętu, transport. To są naprawdę duże

pieniądze. (...) To panią dyrektor dużo kosztuje. Mieliśmy już rozmowę: „Nie mamy pieniędzy, to ta przyjmie, ta ugotuje, ta coś pomoże.” Tak często działamy. Nawet przy projektach. Wychodzimy z tego założenia, że szkoda pieniędzy na hotele (...). Wolimy za to przeprowadzić kolejne zajęcia, czy pojechać gdzieś z młodzieżą. Ale jest warto. Od dzieci, od młodzieży to piękne dziękuję zawsze jest.

Finanse

W wypowiedziach respondentów tematem stale powracającym są kwestie finansowe. Jak zauważa jeden(-a) z nich: głównym problemem w kulturze są współcześnie pieniądze i kadra.

Kultura jest kiepsko finansowana, więc nie mamy kasy i często robi się coś z niczego. A przynajmniej tego się od nas oczekuje.

Problemy finansowe są, a przy Covidzie to już wiadomo, robimy wszystko jak najmniejszym kosztem.

Wkład własny jest potrzebny i jeżeli instytucja nie ma pieniędzy na to przeznaczonych, to niestety jest już stop. No bo skąd... Kadrowo i czasowo jeszcze możemy to sobie poukładać, ale jeśli nie ma pieniędzy...

Mamy ograniczenia kasy na materiały na zajęcia. Nie możemy zrobić tych droższych zajęć. Czy z nowych technologii. (...) W moim ośrodku jest pracownia komputerowa, ale (...) ten sprzęt, nie czarujmy się, jest już przestarzały.

Ważny problem to także dysproporcja między wkładem pracy kulturotwórcy, a jego wynagrodzeniem. Z przywołanych wcześniej wypowiedzi wynika, że nasi(-sze) informatorzy(-ki) dużo pracują, ale nie gwarantuje im to bezpieczeństwa finansowego. Świadectwem frustracji osób zatrudnionych w kulturze jest wypowiedź sformuło-

wana przez dyrektorów domów kultury województwa podlaskiego, którzy jednym głosem stwierdzają: „bywa, że pracownicy wielu ośrodków kultury, zwłaszcza tych małych, mimo swojej pasji i zaangażowania w życie wspólnoty, często są bardzo słabo wynagradzani lub niedoceniani” (Dyrektorzy ośrodków kultury 2021). Sytuacja ta może mieć dalekosiężne negatywne skutki.

Tu są mniejsze pieniądze niż w „Biedronce” więc nikt nie chce tu przyjść [do pracy w kulturze – Autorzy].

Nie mam rodziny, ale gdybym miała, to byłoby mi ją ciężko utrzymać pracując w kulturze.

Niedofinansowanie sektora kultury w badanych instytucjach determinuje ponadto ofertę kulturalną i edukacyjną, co w konsekwencji prowadzi do konieczności redukcji oferty proponowanych zajęć i dodatkowo wymaga od animatorów i edukatorów jeszcze większej kreatywności.

W tym roku okrojono budżet i przez to nie wiadomo na co postawić w swoich działaniach, ale to i tak dobrze, że są pieniądze, bo można coś zrealizować. A tak byłby problem, gdyby nie BMK.

Czasami spotykamy się z brakiem środków na dane działania. Chcielibyśmy rozkręcić się troszkę bardziej, a niestety budżet mamy bardzo ograniczony i musimy ciąć koszty i wymyślać to tak, żeby każdy był w jakiś sposób zadowolony, żeby zrobić coś bardzo ograniczonymi zasobami i środkami.

Niektórzy(-e) informatorzy(-ki) wskazują, że nie są wynagradzani za koordynowanie projektów finansowanych z zewnątrz. Prowadzi to do dwojakiego rodzaju skutków. Do zaniżania wartości własnej pracy bądź poczucia niesprawiedliwości i wyzysku.

Szkoda przeznaczyć pieniądze z projektu na wynagrodzenia dla siebie.

Nic z tego nie mam. Pozyskuję laptopy dla instytucji, szkolę się i nic z tego nie mam. Mogę najwyżej odebrać dzień wolny.

Jeśli koordynujemy jakieś projekty, albo jeśli prowadzimy w ich ramach zajęcia, to nie mamy za to kasy. Bo te pieniądze, które są dla koordynatora przeznacza się na działania. (...) Nie ma dodatkowych wynagrodzeń, ponieważ mówi się: „To w godzinach pracy robicie, to wasza praca”. A to dla nas jest praca dodatkowa.

Nie możemy z naszym pracodawcą podpisać umowy zlecenia. Dyrektor zawsze nas jakoś wynagrodzi, ale dobrze by było, żeby wstawić siebie jako koordynatora i za to dostać pieniądze.

Nie ma dodatkowych wynagrodzeń, ponieważ mówi się: „To jest wasz obowiązek”.

Pisanie projektów

Kulturotwórcy zgodnie podkreślają, o czym wspominaliśmy już powyżej, że do ich obowiązków należy również pisanie projektów związanych ze zdobywaniem funduszy na działania kulturalne i edukacyjne. Zauważają szereg problemów z tym związanych.

Pisania projektów często muszą uczyć się sami. Jest to trudne, ponieważ w przypadku odrzucenia ich projektu rzadko dostają informację zwrotną. Nie wiedzą zatem jakie błędy popełnili, co powinni poprawić i dlaczego nie dostali dofinansowania. Pozbawienie ich tej wiedzy nie sprzyja uczeniu się na własnych błędach i rozwijaniu umiejętności pozyskiwania środków na działalność kulturalną i edukacyjną.

Jeśli chcemy zrobić większy projekt, zorganizować warsztaty dla dzieci, seniorów, czy w ogóle dla społeczności lokalnej, to trzeba szukać finansowania z zewnątrz, trzeba szukać sponsorów. (...) Projektów się pisze dużo, ale nie dostajemy dofinansowania. Dlaczego? Prosimy by nam w odpowiedzi zwrotnej napisano z jakiego powodu. Jaki popełniliśmy błąd, co było złe.

Jeżeli pytamy, to nie ma odpowiedzi, dlaczego nie dostaliśmy tego dofinansowania, gdzie popełniliśmy błąd, czego było za mało, czego było za dużo.

Najbardziej wkurza nas to, że nie dostajemy grantów. (...) bo projekty są dobrze napisane, przygotowane. Sprawdzają je nawet specjaliści – osoby, które piszą i dostają granty. My niestety tych grantów nie dostajemy. I to nas najbardziej boli. Na przykład brakuje nam 0,5 punktu, 1 punktu, 0,9 punktu i wtedy najbardziej się wkurzamy.

Jak przyznają informatorzy(-ki), o ile udaje im się pozyskać fundusze z mniejszych projektów, o tyle zdobycie większych funduszy jest już bardzo trudne, bo wnioski są bardziej skomplikowane, ich uzupełnienie wymaga większej wiedzy, doświadczenia i nakładu pracy.

Nie mamy problemu z projektami na mniejszą kwotę, ale przez 10 lat nie dostaliśmy ani razu środków na większy projekt.

Mimo powyższych problemów i często zwiększonego nakładu pracy związanego z pisaniem projektów, informatorzy(-ki) cenią sobie dodatkowe fundusze, które udaje się w ten sposób pozyskać, bowiem pomaga to uatrakcyjnić przygotowaną przez nich ofertę kulturalną.

Ja piszę ten projekt sobie. Sobie robię dobrze. Później mam te 7 tysięcy a nie 2 na moje zajęcia.

Większość ankietowanych przyznaje, że uczyli się pisać projekty w praktyce. Dostrzegają oni silną potrzebę organizowania szkoleń z tego zakresu takich, które nauczyłyby ich skutecznego pozyskiwania środków finansowych. Jako dobre praktyki w tej materii podają często szkolenia organizowane przez PIK w ramach programu BMK.

Uczyłam się tego w praniu tak naprawdę. Bardzo mało jest szkoleń wszelkich dla kultury. (...) Kultura jest zawsze gdzieś na boku, jak nie na szarym końcu.

Projekty piszemy wspólnie. Jest jedna osoba „głównomyśląca” i reszta ją wspomaga. Czasami coś się da dostać. Ostatnio kilka naszych wniosków przeszło. Dofinansowanie na działania dostaliśmy. Ale na to, na czym nam zależy, to niestety już dwa razy nie dostaliśmy dofinansowania. Jeśli chodzi o ocenę merytoryczną, to trochę punktów nam do finansowania zabrakło. Dobrze by było, żeby były szkolenia, jak to pisać, żeby dostać.

Potrzeba nam szkoleń z pisanego projektu do danego grantu, najlepiej przez organizatora. Dlatego podobają mi się BMKi. Są szkolenia, np. konkretne szkolenia odnośnie rozliczenia finansowego, odnośnie tego i tego. (...) W PIKu, dzwonię i pytam i oni nam wytłumaczają to normalnym prostym językiem, że da się to zrozumieć.

Kolejny problem to pozyskiwanie partnerów do grantów. Jest to często wymogiem formalnym dofinansowania w systemie grantowym. Nie zawsze partnerstwo zadeklarowane w dokumencie przekłada się na chęć realnej współpracy. Skutkuje to tworzeniem fikcyjnych partnerstw i rozmija się z ideą tworzenia sieciowości współpracy w kulturze.

My wszystko organizujemy, za wszystko musimy płacić. Ale musimy mieć partnera – no... fikcyjnego. On w nasze działania się nie włącza. Tak jest w regulaminie i on tylko godzi się, by udostępnić swoją nazwę i ewentualnie da salę na zajęcia. Bo w regulaminie wymagany jest partner.

Bardzo ciężko nam było znaleźć partnera. Bardzo. Mówili: „Poszaleli! W wakacje robić projekt”. Albo to jest osoba znajoma albo ta współpraca to tylko na papierze. Albo: „No dobra. Jak znajdę czas to będę”.

3.1.7. WSPÓŁPRACA Z OTOCZENIEM – DZIELENIE ZASOBÓW

Ograniczone środki finansowania instytucji kultury stają się powodem poszukiwania rozwiązań zapewniających przetrwanie i rozwój. Jednym z nich jest wzajemne wspieranie się w ramach wypracowanej sieci współpracy (Adamiak i In. 2013). Sieciowanie z pewnością pomaga w tworzeniu konkretnych strategii kulturalnych, pisaniu wspólnych wniosków grantowych, lepszemu identyfikowaniu potrzeb twórców i odbiorców kultury.

Informatorzy(-ki) w swoich wypowiedziach niejednokrotnie podkreślali(-ły), że cenią sobie wyjazdy integracyjne, warsztaty i szkolenia, na których mogą spotkać się z osobami znajdującymi się w podobnej sytuacji, zmagającymi się z podobnymi trudnościami. Tego rodzaju spotkania stanowią okazję do wymiany doświadczeń. Jest ona oparta na wzajemnym zrozumieniu. Towarzyszyć jej może dodatkowo pewien rodzaj współodczuwania. Wspomniana wymiana stanowi doskonały przykład konwersji kapitału. Szczególnie wtedy, gdy przekłada się na konkretne działania animacyjne i kulturalne.

Bardzo dużo dają wyjazdy integracyjne organizowane przez PIK czy NCK. Dowiadujemy się kto ma i gdzie jakąś imprezę, jaki zespół. I ewentualnie wtedy można się dogadać. (...) Teraz z instytucjami jest współpraca. Kiedyś nie było szkoleń ani innych tego typu rzeczy.

Wiele osób podkreślało, że ma swoje ulubione formy współpracy i partnerów, z którymi wchodzi w relacje prowadząc działalność kulturalną i edukacyjną. Informatorzy(-ki) często akcentowali(-ły), że taki rodzaj współpracy układa się szczególnie dobrze nie tyle na poziomie instytucji, co na poziomie ludzkim. Za każdym projektem, inicjatywą, działaniem stoi bowiem jakiś człowiek i to właśnie między poszczególnymi ludźmi (reprezentującymi określone instytucje), dochodzi do współpracy.

Przed wszystkim współpracujemy ze szkołami. Nie mamy na co narzekać. Szkoły bardzo chętnie wchodzi z nami we współpracę. Angażują się dyrektorzy i nauczyciele; staramy się znaleźć nauczyciela, który wiemy, że pociągnie za sobą młodzież.

Fajnie się współpracuje ze stowarzyszeniami: (...) ze związkami sportowymi, z historycznymi. Ludzie wiedzą, gdzie jest „miejsce pierwszej pomocy” – w domu kultury, nawet jeżeli nie dotyczy to bezpośrednio kultury, to idą do nas.

Współpraca może się też nie układać ze względu na czynnik ludzki, gdy po drugiej stronie brakuje ludzi gotowych do budowania sieci współpracy, a także zaangażowanych na rzecz rozwoju lokalnej społeczności. Budowanie sieciowości byłoby bardziej skuteczne, gdyby opierało się na obopólnym szacunku i docenianiu wkładu każdej ze stron.

Mamy bardzo fajnego wójta, bo on też jest takim „lokalsem”, bo chce się zajmować, bo mu zależy, ale z radnymi mam „na pieńku” (...) i pracownicy urzędu gminy – średnio [chcą współpracować – Autorzy], bo to są ludzie, którzy pracują od 8:00 do 16:00, nie interesują się swoją miejscowością, nie przychodzą na wydarzenia.

Jak mogę ponarzekać, to powiem z kim nie wychodzi [współpraca – Autorzy]. Ze szkołą nam nie wychodzi. I wiem, dlaczego nie wychodzi. (...) Panie dyrektor (...) nie mają pojęcia jak współpracuje się z lokalną społecznością. (...) dla mnie liczą się dzieci i dla

nich to robimy [działamy w kulturze – Autorzy]. Dużo się dzieje, dla dzieci od zerówki do ósmej klasy i miło by było, żeby szkoła chociaż wspomniała w swoim sprawozdaniu o współpracy, przerabiając nasze działania na swoje sukcesy.

Animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) współpracują między innymi z lokalnymi artystami. Korzystają tym samym z zasobów środowiska lokalnego. Starają się je dobrze rozpoznać, by jak najlepiej móc wykorzystywać ulokowany w nim potencjał.

Mamy bardzo dużo artystów: malarzy, fotografików, rzeźbiarzy. Z ich potencjału korzystamy. Z potencjału naszych artystów lokalnych. Staramy się, żeby prowadzili u nas zajęcia. Są to osoby zaprzyjaźnione spoza instytucji. Część osób pracuje charytatywnie. Ale wiemy, że musimy im to wynagrodzić, bo robią nam dobrą robotę. Nie oszukujmy się. Są tacy, którzy mówią, że ja przyjdę, ja to wam zrobię, dobrze mi się z wami współpracuje i wystarczą podziękowania.

Warto podkreślić, że większość informatorów częściej wspomina o pozytywnych aspektach współpracy niż o rywalizacji.

Taka zdrowa rywalizacja [pomiędzy instytucjami – Autorzy] jest potrzebna. Ja widzę, że ktoś coś robi, to może i my coś zrobimy, może coś ściągamy od nich. U nas niezdrowej rywalizacji nigdy nie było.

U nas nie ma rywalizacji pomiędzy instytucjami kultury i oświatowymi. Współpracujemy.

Chciałabym połączyć kulturę z edukacją. (...) Chciałabym, żeby również szkoły zainteresowały się działaniami w domach kultury, żeby ściśle ze sobą współpracowały. Bo pracując w szkole zaobserwowałam, że obie te instytucje żyją własnym życiem. Szkoła jest szkołą, a dom kultury jest domem kultury. Ja uważam, że to powinno być ze sobą powiązane. Żeby dyrektorom, żeby nauczycielom chciało się współpracować

z pracownikami domu kultury. Żeby zajęcia były wymienne. (...) Żeby wymienić się doświadczeniami. (...) Myślę, że wiele osób wybiłoby to z rutyny.

Nawet jeżeli respondenci(-tki) zauważają pewien rodzaj rywalizacji między instytucjami, to zdają sobie sprawę, że zbytne koncentrowanie się na osiągnięciu celów jednostkowych nie służy rozwojowi poszczególnych instytucji i ma negatywny wpływ na ich odbiorców. Sytuacja ta znajduje odzwierciedlenie w literaturze naukowej poświęconej zagadnieniu sieciowości. Badania wskazują, że współczesne organizacje (w tym podmioty prowadzące działalność kulturalną i edukacyjną) stoją przed wyborem między realizacją potrzeby współdziałania z innymi, a dążeniem do autonomii (Wójcik 2015).

Chciałabym, żeby nie było takiej rywalizacji pomiędzy organizacjami działającymi na terenie naszego miasta. (...) Żeby nie było tego prześcigania się. Żebyśmy pracowali wspólnie: szkoła, ośrodek kultury, biblioteka. Uważam, że wtedy dużo więcej jesteśmy w stanie osiągnąć. (...) Da nam to więcej satysfakcji. (...) Ja widziałabym to tak. Piszę projekt duży, zaproszę do współpracy bibliotekę, zaproszę szkołę. (...) A nie: „Nie poradzę sobie, to już zaproszę. Niech tam będą.”

O braku współpracy decyduje niekiedy nie tylko brak potencjalnych partnerów, ale też niechęć do jej podejmowania ze strony przełożonych. Animatorzy są zmuszeni w takiej sytuacji do działania „na własną rękę” poza oficjalnymi kanałami komunikacji.

Nie możemy się kontaktować z urzędem gminy. A jak to robimy to robimy to za plecami dyrekcji. (...) Nie współpracujemy. Każdy sobie rządek skrobie. Jeżeli organizuje imprezę i potrzebuje czegoś wtedy do tego kogoś dzwonię i to załatwiam. Nie jest to współpraca oficjalna. Kto chce nam pomóc to pomaga i robi to oczywiście za „free”.

3.1.8. SPRAWCZOŚĆ/SKUTKI PODEJMOWANYCH DZIAŁAŃ

Cechą charakterystyczną informatorów biorących udział w diagnozie jest postawa otwartości na działania, zarówno zlecone przez przełożonego, jak i płynące z inicjatyw oddolnych od przedstawicieli lokalnych środowisk. Kulturotwórcy są świadomi wpływu, jaki mogą mieć na kształt światów lokalnych, w obrębie których funkcjonują. Dostrzegają ich niedostatki i w oparciu o nie realizują swoje działania kulturalne.

Czego Pani Dyrektor potrzebuje albo czego młodzież potrzebuje, w tym biorę czynny udział."

I to jest sedno tej sprawy, że jedzie się tam, gdzie nie ma nic (...) i to ma sens.

Informatorzy(-ki) dostrzegają presję ze strony zwierzchników, władz lokalnych i odbiorców. Bywa, że skutki inicjatyw przez nich podejmowanych nie są zgodne z ich wewnętrznymi przekonaniem odnośnie form i przebiegu danego wydarzenia lub inwestycji. Chcieliby oni mieć większy wpływ na ich finalny kształt. Wspominamy o tym między innymi w części raportu zatytułowanej „Zarządzanie”.

Nie robi się badań, kiedy przeprowadza się inwestycje w kulturze. Na przykład powstają kluby seniora w miejscowości, gdzie nie ma seniora albo świetlice wypasione w jakichś miejscach, gdzie ludzie z nich nie korzystają.

Animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) kultury są przekonani, że ich zadaniem jest poszerzenie kompetencji kulturowych odbiorców. Służy temu przeprowadzanie diagnozy lokalnego środowiska odbiorców. Przykłady takich działań odnajdujemy w odpowiedziach udzielonych nam przez respondentów. Uważne przyglądanie się potrzebom środowiska lokalnego sprawia, że animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) czują większą satysfakcję płynącą ze swoich działań i nabierają chęci do dalszej pracy.

Tym czym mogę się pochwalić, to dzięki diagnozie (...) wyszły rzeczy, na które nikt nie zwracał uwagi wcześniej, (...) dzięki temu co ludzie powiedzieli, rozwinął się inny projekt.

Niekiedy respondenci(-tki) przekraczają konwencjonalne granice instytucji kultury w których pracują. W ten sposób wyznaczają pozytywne wzorce i standardy pracy w sferze kultury, co koresponduje ze współczesnym ujęciem idei kultury i ludzi w niej działających, jako osób zaangażowanych w środowisko lokalne, działaczy i ludzi wszechstronnie wpływających na lokalne światy. Można zatem wywnioskować, że budowanie dobra wspólnego zaczyna się od tego, że w społeczności coś się wydarzy, poruszy, „zadzieje” – to jest idea i celem animacji. Chodzi zatem o wyzwolenie dobra i zmobilizowanie zasobów, dzięki którym dobro wspólne powstanie (Giza-Poleszczuk, Komendant-Brodowska 2013: 15). W praktyce ideę dobra wspólnego, budowanego przez działania animatorów(-ek) i edukatorów(-ek) kultury odzwierciedla wypowiedź jednego(-ej) z naszych informatorów(-ek):

Jesteśmy w gminie pierwszym „plasterkiem pomocy” (...) mi się to bardzo podoba. (...) Fajnie, że tak myślą o nas, że to jest miejsce, gdzie jest pierwsza pomoc.

3.1.9. PRZYSZŁOŚĆ

Jednym ze sposobów zdiagnozowania obecnej sytuacji jest pytanie o to, jak kulturotwórcy widzą swoją przyszłość w tym zawodzie. Wizje przyszłości odnosi się bowiem mogą do sposobu, w jaki animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) postrzegają swoją obecną sytuację.

Ja pracuję w kulturze 30 lat i rezygnowałam z pracy chyba z pięć razy. (...) Jeżeli się to kocha, trzeba przetrzymać te najgorsze momenty.

Pracuję 24 lata w kulturze i to była moja pierwsza praca po studiach i w zawodzie. Myślę, że już chciałabym tylko dożyć do emerytury, chciałabym dopracować. Myślę, że może kultura bardziej się otworzy. Może nas jeszcze wyposażą w nowoczesny sprzęt. Może jeszcze jakieś umiejętności zdobędziemy, jeżeli chodzi o obsługę programów, o szkolenia zdalne. No i kasy niech nam trochę dorzucą, bo pracujemy piątek, świątek, niedziela. (...) Myślę, że należy nam się za te soboty, niedziele i święta jakaś dodatkowa opłata.

Myślę, że tu popracuję, bo instytucja kultury to miejsce, które bardzo mi się podoba. Dlatego, że ja nie lubię stagnacji. Ja lubię jak cały czas coś się dzieje. Jak cały czas można robić coś innego, rozwijać się w różnych kierunkach. Tak, że myślę, że dalej będę się rozwijać w tym kierunku, dalej będę prowadzić zajęcia.

Niestety wśród osób, z którymi przeprowadziliśmy rozmowy, zdarzają się informatorzy(-ki) zniechęceni pracą w sektorze kultury. Na tyle mocno, że rozważają zmianę zatrudnienia. Nie chodzi tylko o niestabilne i wymagające warunki prowadzenia działalności animacyjnej, lecz o brak tak zwanej „ścieżki kariery”, jasnych i konkretnych zasad, które wyznaczałyby perspektywy rozwoju w tym zawodzie. Czynnikiem zniechęcającym są ponadto niskie płace oraz negatywny wpływ życia zawodowego na sferę prywatną.

Muszę przyznać, że ja nie wiążę swojej przyszłości z działalnością kulturalną. Nie bardzo widzę możliwości rozwoju w tym, co teraz robię.

Pomimo wielu trudności związanych z wykonywaniem zawodu animatora(-ki)/edukatora(-ki) kultury, informatorzy(-ki), na pytanie o przyszłość mówią o pomysłach, o tym co jeszcze chcieliby zrobić w swojej pracy. Także o tym, co mogliby zrobić bazując na niewykorzystanych zasobach środowiska lokalnego.

Chodzi nam po głowie pomysł tworzenia promocji każdej gminy naszego powiatu. Chcemy poświęcić tydzień każdej gminie. (...) Konkretnych planów, póki co nie mamy.

Mam ochotę zrobić dla każdej wsi fundusz sołecki, którego u nas nie ma. A tego nie ma, bo mamy za małe fundusze. Fajne by rzeczy mogły wyjść. Niekoniecznie wtedy imprezy z wódką w tle, jestem tego pewna.

Chciałabym mieć pracownię ceramiczną, bo byłam na szkoleniu w NCKu i tam się dowiedziałam, że takie pracownie to na całe dni są pozajmowane, tak są atrakcyjne. Że to nie tylko sztuka, ale też forma terapii.

Chciałabym archiwizować – nie umiem tego robić. Fajnie by było mieć izbę regionalną. Nie ma na to miejsca, a rzeczy są. Trzeba by postawić oddzielny budynek, wtedy i turyści mieliby gdzie przyjeżdżać i wtedy to stworzyłoby spójną całość. (...) miejsce, które ich zatrzyma [turyistów – Autorzy], będzie punktem docelowym.

Po spotkaniach z informatorami(-kami) pracującymi przy realizacji programu Bardzo Młoda Kultura możemy stwierdzić, że są to osoby, które zawód animatora i edukatora kultury wykonują z powodu poczucia misji. Z jednej strony są idealistami, a jednocześnie muszą ciągle mierzyć się z przeciwnościami, brakiem szacunku dla swojej pracy i walczyć o akceptację i uwagę dla prowadzonych działań.

Dla nas [kultura – Autorzy] jest życiem codziennym, bardziej niż dla innych osób niepracujących w tej sferze.

My czujemy misję. Chcemy zmieniać świat. To brzmi górnolotnie, ale tak jest. I trzymamy się tego twardo i do tego dążymy.

3.2. WYNIKI ANKIETY

Dopełnieniem wyżej omówionych wywiadów są dane uzyskane z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety, którą wypełniali anonimowo informatorzy biorący udział w programie Bardzo Młoda Kultura.

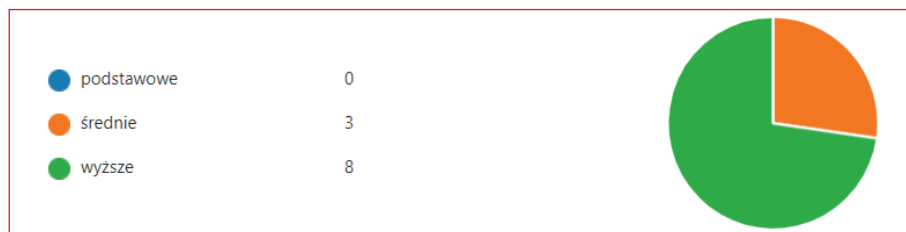
3.2.1. CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Ankiety uzupełniło 11 animatorów(-ek) oraz edukatorów(-ek) z województwa podlaskiego związanych z projektem BMK – 10 kobiet (ponad 91%) i 1 mężczyzna (9%). Dysproporcja ta potwierdza dane na temat zatrudnienia w sektorze kultury dotyczące zatrudnienia ze względu na płeć (Chajbos, Lis 2020: 121). Średnia wieku respondentów wyniosła prawie 42 lata. Najmłodsza osoba miała 28 lat, 2 najstarsze – 56 lat.

Doświadczenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych

73% respondentów zadeklarowało wykształcenie wyższe, a 27% wykształcenie średnie.

Wykres nr 1. Wykształcenie respondentów



Większość z ankietowanych ma wieloletnie doświadczenie zawodowe. 45% z nich (5 osób) pracuje/działa w kulturze/edukacji od 6 do 10 lat. 27% (3 osoby) ma ponad piętnastoletnie doświadczenie. 18% (2 osoby) pracuje/działa w kulturze/edukacji od 11 do 15 lat. Jedna osoba ma doświadczenie krótsze niż 5 lat.

Wykres nr 2. Długość pracy/działania w kulturze/edukacji



Nieco ponad 50% (6 osób) podnosi swoje kwalifikacje do pracy w kulturze i edukacji. Wśród ukończonych kursów i szkoleń wymienione zostały:

- studia podyplomowe,
- szkolenia z zakresu zarządzania kulturą – w tym dotyczące organizacji wydarzeń,
- szkolenia w kierunku podejmowania działań animacyjnych w ośrodkach kultury,
- szkolenia z zakresu edukacji historycznej,
- szkolenia z przygotowywania projektów i pisania wniosków o dotację,
- kursy podnoszące kompetencje cyfrowe w zakresie prowadzenia działalności edukacyjnej i wykorzystania nowoczesnych form komunikowania się,
- warsztaty plastyczne,
- warsztaty kreatywne.

Warto podkreślić, że wśród wymienionych szkoleń wskazano na szkolenia przeprowadzone w ramach tegorocznej edycji programu BMK.

*Obszar prowadzenia działalności kulturalnej/edukacyjnej
ze względu na lokalny podział administracyjny*

Większość ankietowanych (82% – 9 osób) prowadzi działalność kulturalną/edukacyjną w gminie wiejskiej lub wiejsko-miejskiej. Jedynie 2 osoby podejmują aktywność w gminie miejskiej 18%.

Wykres nr 3. Ankietowani prowadzą działalność w:



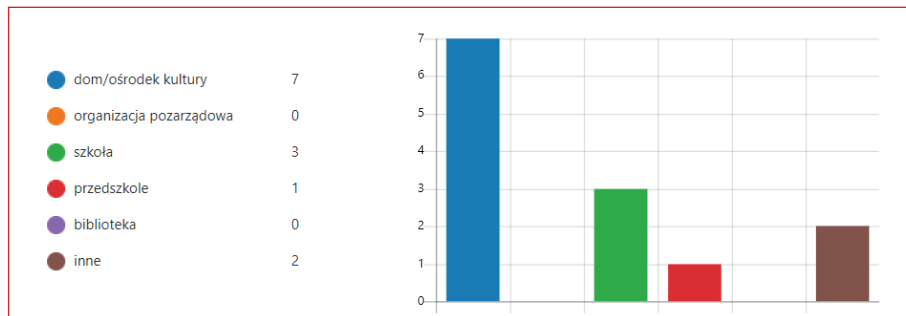
Wśród osób, które uzupełniły ankietę, znalazło się odpowiednio po 2 informatorów(-ki) prowadzących działalność w powiatach zlokalizowanych w północnej, południowej, wschodniej, zachodniej i centralnej części województwa podlaskiego.

Rodzaj podmiotu, w ramach którego respondenci(-tki) podejmują działalność kulturalną/edukacyjną

Wszyscy ankietowani(-e) działalność kulturalną/edukacyjną prowadzą w instytucjach prowadzonych przez państwo: 7 jest związanych z domem/ośrodkiem kultury 4 wymienioną działalność podejmują w ramach instytucji oświatowych (3 w szkole,

1 w przedszkolu), 1 w instytucji naukowo-badawczej. Nikt nie jest związany na tym polu z organizacją pozarządową i biblioteką.

Wykres nr 4. Jednostki/organizacje, w ramach których respondenci(-tki) prowadzą działalność kulturalną/edukacyjną



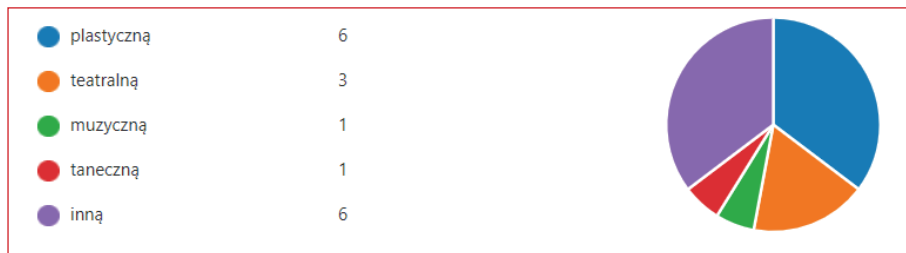
3.2.2. CHARAKTERYSTYKA DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW

Rodzaje podejmowanych działań

Wyniki ankiety pokazują, że 35% ankietowanych (6 osób) prowadzi działalność kulturalną związaną z plastyką. Zaś 3 osoby (18%) działają w sferze teatralnej. Pozostali(-le) informatorzy(-ki) przypisali swoją działalność kulturalną do takich obszarów jak:

- edukacja historyczna (2 osoby),
- edukacja kulturalno-przyrodnicza (1 osoba),
- działalność „eventowa” (1 osoba),
- zajęcia informatyczne (1 osoba),
- działalność terapeutyczna (1 osoba),
- animacja kultury (1 osoba).

Wykres nr 5. Rodzaj działalności kulturalnej/edukacyjnej którą prowadzą respondenci(-tki)



Inspiracje do podejmowanych działań czerpane z lokalnego środowiska kulturowego i przyrodniczego

Z odpowiedzi udzielonych przez ankietowanych wynika, że w przypadku zdecydowanej większości (10 na 11 osób) źródło inspiracji animacyjnych i edukacyjnych stanowi lokalne dziedzictwo kulturowe. Świadczyć to może o silnym zakorzenieniu ich działań w środowisku lokalnym. Znajduje to potwierdzenie w tematyce projektów realizowanych przez odbiorców Bardzo Młodej Kultury. Jako przykłady inspiracji lokalnym dziedzictwem kulturowym ankietowani wymienili między innymi:

- warsztaty wykonywania wianuszków na Oktawę Bożego Ciała,
- warsztaty wykonywania równianek na Św. Matki Bożej Zielnej,
- prezentację wytworów lokalnych twórców i rękodzielników,
- przedstawienie wpływu rolnictwa naturalnego na bioróżnorodność,
- przedstawienie znaczenia tradycyjnej gospodarki sianokośnej dla środowiska,
- historyczne porównanie życia w Dolinie Narwi.

Niemal równie istotną inspiracją dla respondentów(-ek) okazało się lokalne środowisko przyrodnicze. Osiem z jedenastu osób przyznało, że w swojej pracy korzysta

z zasobów lokalnego środowiska przyrodniczego. Dwie osoby zadeklarowały, że nie znajdują w nim źródła inspiracji. Jedna na pytanie: „Czy w swojej pracy korzystasz z zasobów lokalnego środowiska przyrodniczego?” zdecydowała się udzielić odpowiedzi: „nie wiem”. Jako przykłady wspomnianych działań kulturotwórczy wymieniali między innymi:

- projekty realizowane w ramach BMK,
- współpracę z parkiem narodowym,
- prelekcje nauczyciela przyrody,
- spotkania z leśnikami,
- liczne warsztaty, dla których punktem wyjścia była lokalna przyroda.

Odpowiedzią na tak duże zainteresowanie animatorów(-ek) i edukatorów(-ek) naturą był z pewnością temat tegorocznej edycji programu BMK (2021)³.

Większość z ankietowanych nie podejmuje refleksji o lokalnych zasobach kulturowych, które pozostają niewykorzystane w ramach działalności kulturalnej/edukacyjnej. Jedynie 4 osoby zadeklarowały, że chciałyby włączyć w zakres swoich aktywności nowe formy i obszary animacyjne i edukacyjne, takie jak:

- rękodzielnictwo,
- ziołolecznictwo i zastosowanie użytkowe ziół,
- praca z osobami starszymi,
- utworzenie chóru.

3 Wśród projektów realizowanych w ramach projektu BMK w edycji 2021 znalazły się między innymi: „Theatrum Natura”, „Ona jest taka z natury”, „Przez rzeki, łąki, pola”, „Przygoda z Doliną Narwi”.

*Wartości, którymi kulturotwórcy kierują się w swojej działalności
kulturalnej/edukacyjnej*

Wszyscy respondenci(-tki) wskazują kreatywność jako wartość nadrzędną, którą kierują się w swojej pracy. Wspomniany fakt może wiązać się z charakterem ich działalności wymagającej umiejętności wielotorowego i elastycznego działania. Osoby ją podejmujące stoją między innymi w obliczu konieczności pozyskiwania funduszy oraz tworzenia oferty odpowiadającej oczekiwaniom kierowanym w ich stronę przez centralne i lokalne władze oraz odbiorców. Pokrywa się to z wypowiedziami respondentów(-ek) uzyskanymi w trakcie przeprowadzonych wywiadów.

Z powyższym wiązać się może fakt częstego wskazywania na dwie kolejne cenione przez animatorów(-ki) i edukatorów(-ki) wartości: komunikatywność i umiejętność współpracy (wybrane odpowiednio przez 9 na 11 osób). Kierowanie się nimi może być przydatne w zmieniającej się, niestabilnej rzeczywistości, w jakiej często przychodzi działać kulturotwórcom.

Dwie inne wysoko cenione wartości to: akceptacja inności i otwartość. Wartości wskazywane jako szczególnie cenne w pracy animatora kultury ujmowanej z perspektywy antropologicznej (Piwowska 2008: 7-8).

Współpraca z otoczeniem

Respondenci(-tki) w ramach prowadzonej działalności animacyjnej/edukacyjnej najczęściej współpracują z ośrodkami i instytucjami kultury w województwie podlaskim. Organizacje pozarządowe także należą do sieci ich współpracy. W jej ramach wymienione zostały także: uczelnie wyższe, parki narodowe i krajobrazowe. Wśród

podanych podmiotów znalazły się również lokalne władze samorządowe oraz parafia i centrum turystyczno-rehabilitacyjne.

Tabela nr 1. Podmioty, z którymi ankietowani(-e) podejmują współpracę (cyfry oznaczają liczbę osób, które deklarują współpracę z wymienionym podmiotem)

Władze samorządowe	Placówki oświatowo-wychowawcze	Instytucje kultury	Organizacje pozarządowe	Placówki naukowo-badawcze	Inne
Urząd Marszałkowski – 1 Urząd Gminy – 2	Przedszkole – 3 Szkoła – 4 Ośrodek wychowawczy – 1	Podlaski Instytut Kultury – 1 Kino – 1 Ośrodki kultury na terenie województwa podlaskiego – 6 Ośrodki kultury na terenie województwa i nie tylko – 1 Muzeum – 1 Teatr – 1 Biblioteka – 2	Koło Gospodyń Wiejskich – 2 Stowarzyszenia (w tym Stowarzyszenie Pomocy „Szansa”) – 3 Fundacja – 1	Uniwersytet w Białymstoku – 1 Politechnika Białostocka – 1	Parafia – 1 Nadleśnictwo – 1 Centrum Turystyczno-Rehabilitacyjne – 1 Białowiecki Park Narodowy – 1 Łomżyński Park Krajobrazowy Doliny Narwi – 1 Narwiański Park Narodowy – 1

Wśród podmiotów, z którymi ankietowani chcą nawiązać współpracę, dwukrotnie wymieniono instytucje kultury i organizacje pozarządowe. Na uwagę zasługuje wypowiedź, którą zaliczyliśmy do kategorii „Inne”, świadcząca o szczególnej otwar-

tości jej autora/autorki: Z każdym, kto prowadzi działalność kulturalną i edukacyjną oraz komu na sercu leży dobro, istnienie i przyszłość instytucji kultury.

Tabela nr 2. Podmioty, z którymi ankietowani(-e) chcą nawiązać współpracę

Placówki oświatowo-wychowawcze	Instytucje kultury	Organizacje pozarządowe
Szkoła	Ośrodki i instytucje kultury znajdujące się w większych miastach Galeria sztuki	Koło Gospodyń Wiejskich Klub Seniora

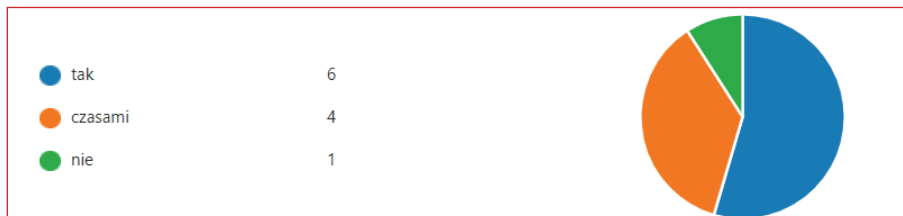
7 z 11 ankietowanych wykazuje chęci podzielenia się posiadanymi umiejętnościami i kompetencjami. Wśród nich wymienione zostały:

- wiedza przyrodnicza,
- techniki plastyczne,
- techniki rękodzielnicze,
- kompetencje organizatorskie i menadżerskie,
- umiejętności związane z wykorzystaniem multimediów i Internetu w prowadzeniu zajęć i warsztatów,
- kompetencje miękkie, takie jak: kreatywność i komunikatywność.

Trudności związane z prowadzeniem działań animacyjnych/edukacyjnych

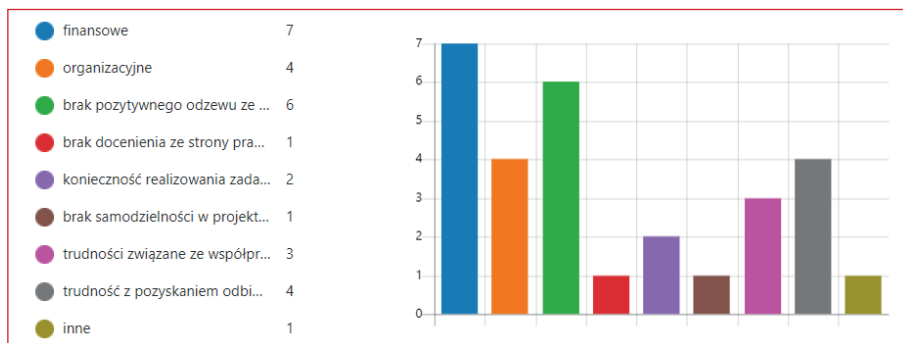
Większość ankietowanych 55% (osób) przyznało, że w swojej działalności napotykało na trudności. 36% (4 osoby) stwierdziło, że takie trudności zmuszonych było rozwiązywać jedynie „czasami”. Jedna osoba (9%) odpowiedziała, że w swojej działalności nie napotykała na trudności.

Wykres nr 6. Konieczność mierzenia się z trudnościami w pracy animacyjno-edukacyjnej



Z wypełnionej ankiety wynika, że respondenci(-tki) najczęściej mierzą się z trudnościami finansowymi (7 osób). W następnej kolejności wymienione zostały trudności związane z brakiem pozytywnego odzewu ze strony odbiorców (6 osób). Taka sama liczba informatorów(-ek) (4 osoby) wymieniła trudności organizacyjne. W tym związane z pozyskiwaniem odbiorców. Trzy osoby wskazały na trudności związane ze współpracą z instytucjami/podmiotami/osobami z zewnątrz. Kolejne dwie jako trudność wybrały: konieczność realizowania zadań zleconych odgórnie. Natomiast trudności takie jak: brak docenienia ze strony pracodawcy, brak samodzielności w projektowaniu i podejmowaniu działań oraz demotywacja ze strony pracodawcy, zostały wskazane odpowiednio przez jedną osobę.

Wykres nr 7. Trudności związane z prowadzeniem działań animacyjnych/edukacyjnych

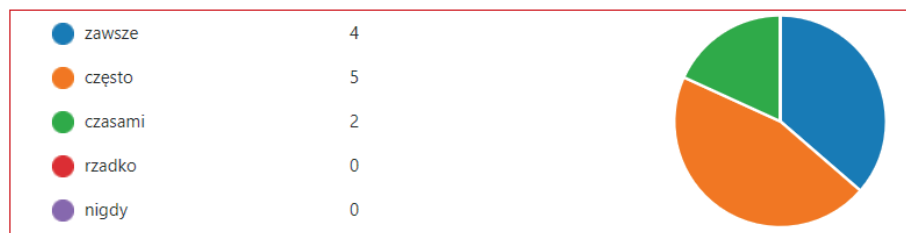


Sprawczość i podmiotowość kulturotwórców

Na pytanie: „Czy zauważasz realne skutki Twojej pracy w sferze kultury/edukacji w Twoim otoczeniu?” 70% informatorów odpowiedziało: „tak”, 30% zaznaczyło odpowiedź „nie wiem”. Nikt nie zdecydował się na wybór opcji „nie”.

Udzielając odpowiedzi na pytanie dotyczące swobodnego wykorzystywania swoich pomysłów i umiejętności w pracy animacyjnej/edukacyjnej 45% respondentów(-ek) (5osób) przyznało, że „często” ma taką możliwość. Opcję „zawsze” wybrało 36% kulturotwórców (4 osoby). Na opcję „czasami” zdecydowały się 2 osoby (18%). Co znaczące odpowiedzi „rzadko” i „nigdy” nie zostały zaznaczone przez żadnego z respondentów.

Wykres nr 8. Możliwość swobodnego wykorzystywania własnych pomysłów i umiejętności w pracy animacyjnej/edukacyjnej



Preferowane formy współpracy

Na pytanie o preferowane formy pracy w grupie jedna osoba wybrała opcję bycia liderem, zaś 4 osoby nie preferują takiej formy współpracy. Najwięcej respondentów(-ek) (6 osób) dobrze czuje się w obu rolach.

Wykres nr 9. Preferowane formy współpracy z grupą



Na pytanie o to czy ankietowani wolą pracować samodzielnie, czy w zespole, nikt nie udzielił odpowiedzi „wolę pracować samodzielnie”. Cztery osoby preferują pracę w zespole, a 7 cechuje elastyczność. W zależności od sytuacji są skłonni pracować samodzielnie bądź w zespole.

Wykres nr 10. Preferencje dotyczącej pracy w zespole – praca samodzielna versus współpraca w zespole



4. REKOMENDACJE

Kooperacja Operatora, Odbiorców i Beneficjentów programu Bardzo Młoda Kultura stanowi podstawę sieciowości kultury w województwie podlaskim. Zaangażowanie każdej ze stron oddziałuje nie tylko na zasoby środowiska lokalnego, na jego kapitał kulturowy, ale decyduje ponadto o jego konwersji w inne formy kapitału. Wśród nich wymienić można kapitał ludzki, społeczny, ekonomiczny i kreatywny⁴. Wymienione formy kapitału definiowane są na różne sposoby w zależności od perspektywy badawczej reprezentowanej przez autorów danych koncepcji.

W ramach przeprowadzonej diagnozy w szczególności przeanalizowaliśmy praktyki kulturowe związane z istnieniem i konwersją kapitału kulturowego. Na tej podstawie sformułowaliśmy następujące wnioski i rekomendacje:

- Wniosek (**W**): Rozmijanie się działań podejmowanych przez kulturotwórców z potrzebami odbiorców.
- **Rekomendacja (R): Potrzeba przeprowadzenia diagnoz społeczności lokalnych pod kątem planowanych działań.**
- **W:** Kulturotwórcy mają problemy z dotarciem do odbiorców z informacjami o swoich działaniach.
- **R: Szkolenia z nowych kompetencji komunikacyjnych i informacyjnych. Wyznaczenie konkretnej osoby odpowiedzialnej za promocję i dbanie o rozwijanie jej umiejętności w tym zakresie.**

⁴ Konwersja kapitału oraz charakterystyka jego poszczególnych form stała się tematem rozważań między innymi: wspomnianego już P. Bourdieu (1986, 2006), Roberta D. Putnama (2008), James Colemana (1988) i Francisa Fukuyamy (2003), Michel, Lamont, Anette Lareau (1988).

- **W:** Oferta kulturalna zbyt często schlebia gustom odbiorców.
- **R:** **Umożliwianie animatorom(-kom) i edukatorom(-kom) tworzenia autorskiej oferty kulturalnej i edukacyjnej rozwijającej kompetencje odbiorców związane z partycypacją w kulturze.**
- **W:** Zbyt szerokie pole działalności animatorów(-ek) i edukatorów(-ek) i ich przeciążenie obowiązkami zawodowymi. Niewystarczająca liczba pracowników merytorycznych w placówkach kultury.
- **R:** **Zmiana organizacji pracy: jasne określenie granic wykonywanych obowiązków bazujące na równomiernym podziale zadań; konsekwentne egzekwowanie ustalonych zasad.**
- **W:** Brak przejrzystej ścieżki rozwoju animatora kultury. Pracownicy często nie widzą swojej przyszłości w zawodzie animatora, nie wiedzą co i w jaki sposób mogą osiągnąć.
- **R:** **Wypracowanie jasnych systemowych zasad dotyczących ścieżki awansu zawodowego pracownika kultury.**
- **W:** Instytucje kultury są niedostatecznie finansowane, co znacznie ogranicza możliwości działania animatorów(-ek) i edukatorów(-ek) oraz wpływa negatywnie na przygotowywaną przez nich ofertę kulturalną.
- **R:** **Nieustanne sygnalizowanie władzom samorządowym i centralnym o problemie niedofinansowania kultury. Uświadamianie na wszelkich możliwych polach, że w pandemicznej rzeczywistości, jak i w świecie po pandemii, kultura jest czynnikiem uzdrawiającym człowieka i pomagającym przetrwać trudny czas.**

- **W:** Zbyt skomplikowana procedura aplikacji i rozliczania grantów (także realizowanych w ramach programu BMK).
- **R: Uproszczenie wniosków grantowych i ograniczenie ilości wymaganych dokumentów do absolutnego minimum.**
- **W:** Brak informacji zwrotnej dotyczącej wniosków odrzuconych w procesie aplikacji o granty.
- **R: Zwiększenie transparentności oceny wniosków grantowych; informowanie o popełnionych błędach, wraz z uzasadnieniem decyzji o odrzuceniu wniosku.**
- **W:** W warsztatach i szkoleniach organizowanych w ramach programu BMK często uczestniczą osoby, które nie są bezpośrednio zaangażowane w realizację danego projektu.
- **R: Na szkolenia odbywające się w ramach programu BMK powinni jeździć koordynatorzy realizowanych projektów.**
- **W:** Animatorzy(-ki) i edukatorzy(-ki) kultury mają problemy ze skutecznym zdobywaniem funduszy z grantów, w ramach których można pozyskać większe środki finansowe.
- **R: Potrzeba odpowiednio sprofilowanych szkoleń dotyczących możliwości zdobywania większych środków finansowych.**
- **W:** Kulturotwórcy często muszą tworzyć fikcyjne partnerstwa w celu zdobycia środków grantowych.
- **R: Urealnienie sieci współpracy – tworzenie warunków umożliwiających nawiązywanie kontaktów w celu budowania partnerstw lokalnych.**

- **W:** Niewystarczająca infrastruktura oraz wyposażenie instytucji kultury funkcjonujących w mniejszych miejscowościach. Widoczne różnice w tym zakresie między ośrodkami głównymi a filiami.
- **R: Niwelowanie różnic infrastrukturalnych między ośrodkami głównymi a filiami.**
- **W:** Brak ciągłości myślenia o kulturze lokalnych władz i podmiotów nadzorujących badane instytucje.
- **R: Polityka kulturalna powinna być bardziej transparentna – zmiana władzy nie powinna negatywnie wpływać na ciągłość prowadzonych działań kulturalnych.**
- **W:** Niewystarczające zainteresowanie osób zarządzających kulturą działaniami podejmowanymi przez animatorów(-ki) i edukatorów(-ki).
- **R: Wzmocnienie poczucia odpowiedzialności za kulturę i edukację kulturalną władz samorządowych.**
- **W:** Częste wykorzystywanie przez lokalne władze instytucji kultury do swoich celów bez konsultacji z pracującymi tam animatorami(-kami), edukatorami(-kami).
- **R: Współpraca lokalnych władz i instytucji kultury oparta na dialogu, np. respektowanie przez władze niezależności instytucji kultury, ich prawa do samostanowienia.**
- **W:** Niewłaściwe rozumienie przez władze „misji pracy w kulturze” usprawiedliwiające niedofinansowywanie sektora kultury, przeciążenie pracą anima-

torów(-ek) i edukatorów(-ek) oraz ich niedoceniecie i niedostateczne wynagradzanie.

- **R: Nienadużywanie terminu „misja” w odniesieniu do pracy kulturotwórców: wynagradzanie adekwatne do nakładu pracy, docenianie zawodu animatora i edukatora kultury.**
- **W:** Wyniki przedstawionej diagnozy wymagają dalszego uzupełniania na szerszym polu badawczym.
- **R: Przeprowadzenie diagnozy obejmującej podmioty kultury nie biorące udziału w programie BMK działające w województwie podlaskim.**

5. BIBLIOGRAFIA

1. Adamiak Piotr, Dworakowska Zofia, Herbst Jan, Przewłocka Jadwiga, 2013, *Współpraca w obszarze kultury – samorzady, publiczne instytucje kultury. Raport z badania w województwie śląskim, organizacje pozarządowe*, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury, <https://www.nck.pl/badania/raporty/wspolpraca-w-obszarze-kultury--samorzady-publiczne-instytucje-kultury-organizacje-> [dostęp: 02.09.2021]
2. Bąk Agnieszka, Broszkiewicz Wojciech, Knaś Piotr, 2021, *Diagnoza wojewódzka w ramach programu Bardzo Młoda Kultura 2021. Wytyczne i rekomendacje dla regionalnych operatorów*, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
3. Bourdieu Pierre, 1986, *The Forms of Capital*, [w:] John Richardson, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (1986), Westport, CT: Greenwood, s. 241–258.
4. Bourdieu Pierre, 2006, *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądzona*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
5. Bukowska Xymena, Paweł Jewdokimow, Paweł Winiarski, Barbara Markowska, 2013, *Kapitał kulturowy w działaniu. Studium światów społecznych Białowieży*, Warszawa: Collegium Civitas, Instytut Studiów Politycznych PAN, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.
6. Chajbos Katarzyna, Lis Bartek, 2020, *Przyszłość kultury badanie poznańskiego sektora*, Poznań: Centrum Praktyk Edukacyjnych w Centrum Kultury Zamek Poznań, <https://www.poznan.pl/mim/public/wydzialkultury/attachments.att?co=show&instance=1017&parent=102331&lang=pl&id=328149> [dostęp: 02.09.2021]

7. Coleman James S., 1988, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „The American Journal of Sociology”, Vol. 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, s. 95-120.
8. Czapiński Janusz, 2008, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a dobrobyt materialny. Polski paradoks*, „Zarządzanie Publiczne”, Nr 2 (4), s. 5–28.
9. Dobiasz Maja, 2013, *Przybornik animatora kultury. Lokalne projekty twórcze*, Warszawa: Centrum Edukacji Obywatelskiej.
10. Dyczek Berenika, 2018, *Kapitał kulturowy i społeczny młodzieży na Śląsku cieszyńskim*, Wrocław: Exante Wydawnictwo Naukowe.
11. Dyrektorzy ośrodków kultury z woj. podlaskiego, 2021, *Głos Forum Kultury w woj. podlaskim z okazji Dnia Animatora Kultury*, Podlaski Instytut Kultury, <https://pikpodlaskie.pl/glos-forum-kultury-w-woj-podlaskim-z-okazji-dnia-animatora-kultury/> [dostęp: 22.09.2021]
12. Fukuyama Francis, 1997, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, tłum. Anna i Leszeł Śliwa, Warszawa – Wrocław: Wydawnictwo Naukowe PWN.
13. Fundacja Laboratorium Badań SocLab, 2019, *Wybrane problemy zarządzania instytucjami kultury w województwie podlaskim wobec Programu „Podlaski Pomost Kultury”*, Białystok: Podlaski Instytut Kultury.
14. Giza-Poleszczuk Anna, Komendant-Brodowska Agata, 2013, *Wspólne dobro – czym jest i jak je tworzyć?*, [w:] *Jak lokalnie budować dobro wspólne? Poradnik dla działających lokalnie*, Warszawa: Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, Akademia Rozwoju Filantropii

w Polsce, http://www.lokalnepartnerstwa.org.pl/file/fm/mediateka/pdfy/Jak_lokalnie_budowac_dobro_wspolne_3.pdf [dostęp: 22.09.2021]
<https://pikpodlaskie.pl/wp-content/uploads/2021/05/protokol-obrad-jury-2021.pdf> [dostęp: 27.09.2021]

15. Jeleń Marta, Szczurek Agnieszka, Szostakowska Magda, 2020, *Raport z ewaluacji ex-ante programu Bardzo Młoda Kultura 2019-2021*, Warszawa: NCK, <file:///Users/user/Downloads/raport-z-ewaluacji-ex-ante-programu-bardzo-mloda-kultura-2019-2021.pdf>, [dostęp: 27.09.2021]
16. Jeleń Marta, Szczurek Agnieszka, Szostakowska Magda, Ośrodek Ewaluacji, 2021, *Ewaluacja drugiej edycji programu BMK. Projekty lokalne. Raport z badania*, Warszawa: NCK, <https://www.nck.pl/dotacje-i-stypendia/dotacje/programy-dotacyjne-nck/bardzo-mloda-kultura/raporty/ewaluacja-2-edycji-programu-bardzo-mloda-kultura>, [dostęp: 27.09.2021]
17. Krajewski Marek, 2013, *W kierunku relacyjnej koncepcji uczestnictwa w kulturze*, „Kultura i Społeczeństwo”, Nr 1, s. 29–67.
18. Krajewski Marek, Skórzyńska Agata, 2017, *Podstawy*, [w:] tychże, *Diagnoza w kulturze*, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury, s. 9–24.
19. Lamont Michel, 1999, *Money, Morals and Manners: The Culture of the French and the American Upper-Middle Class*, Chicago: University of Chicago Press.
20. Lamont Michel, Annette Lareau, 1988, *Cultural Capital: Allusions, Gaps and Glissandos in Recent Theoretical Developments*, „Sociological Theory”, Vol. 6, No. 2, s. 153-168, https://www.jstor.org/stable/202113?seq=7#metadata_info_tab_contents [dostęp: 21.09.2021]

21. Lareau Annette, Elliot B. Weininger, 2003, *Cultural capital in educational research: a critical assessment*, „Theory and Society”, Vol. 32, s. 567–606, https://www.jstor.org/stable/3649652?seq=11#metadata_info_tab_contents [dostęp: 21.09.2021]
22. Piwowarska Dorota, 2008, *Antropologia*, [w:] Iwona Kurz (red.), *TERAZ! Animacja kultury Culture animation NOW!*, Warszawa: Stowarzyszenie Katedra Kultury, s. 7-8.
23. *Protokół z obrad komisji oceniającej wnioski aplikacyjne w ramach konkursu realizowanego w ramach programu Bardzo Młoda Kultura*, Białystok 2021, <https://pikpodlaskie.pl/wp-content/uploads/2020/05/protokol-z-obrad-komisji-oceniajacej-wnioski-konkursowe-1.pdf> [dostęp: 27.09.2021]
24. Putnam Robert, 2008, *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, tłum. Przemysła Sadura, Sebastian Szymański, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne
25. Wójcik Dagmara, 2015, *Współpraca sieciowa w instytucjach kultury*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, t. 64, nr 7, s. 95–110.
26. Ziółkowsky Marek, 2012, *Kapitały społeczny, kulturowy i materialny i ich wzajemne konwersje we współczesnym społeczeństwie polskim*, „Studia Edukacyjne”, Nr 22, s. 7–27.

SPIS TREŚCI

- 1. WSTĘP / 3
- 2. PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA BADAWCZE / 5
 - 2.1. GŁÓWNY CEL BADAWCZY / 5
 - 2.2. CELE SZCZEGÓŁOWE / 6
 - 2.3. PYTANIA BADAWCZE / 6
 - 2.4. METODY I TECHNIKI BADAWCZE / 7
- 3. WYNIKI DIAGNOZY / 9
 - 3.1. ANALIZA WYWIADÓW JAKOŚCIOWYCH / 9
 - 3.1.2. LUDZIE/KADRY / 10
 - Ludzie jako inspiracja / 10
 - Wszechstronność / 12
 - Organizacja pracy / 13
 - 3.1.3. INFRASTRUKTURA / 15
 - 3.1.4. LOKALIZACJA / 19
 - 3.1.5. PODEJMOWANE DZIAŁANIA / 24
 - Inspiracje / 24
 - Rodzaje podejmowanych działań / 26
 - 3.1.6. POTRZEBY I PROBLEMY / 28
 - Komunikacja z odbiorcą / 28
 - Zarządzanie / 33
 - Finanse / 37
 - Pisanie projektów / 39
 - 3.1.7. WSPÓŁPRACA Z OTOCZENIEM – DZIELENIE ZASOBÓW / 42
 - 3.1.8. SPRAWCZOŚĆ/SKUTKI PODEJMOWANYCH DZIAŁAŃ / 46
 - 3.1.9. PRZYSZŁOŚĆ / 48

3.2. WYNIKI ANKIETY / 51

3.2.1. CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW / 51

Doświadczenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych / 51

Obszar prowadzenia działalności kulturalnej/edukacyjnej ze względu na lokalny podział administracyjny / 53

Rodzaj podmiotu, w ramach którego respondenci podejmują działalność kulturalną/edukacyjną / 53

3.2.2. CHARAKTERYSTYKA DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW / 54

Rodzaje podejmowanych działań / 54

Inspiracje do podejmowanych działań czerpane z lokalnego środowiska kulturowego i przyrodniczego / 55

Wartości, którymi kulturotwórcy kierują się w swojej działalności kulturalnej/edukacyjnej / 57

Współpraca z otoczeniem / 57

Trudności związane z prowadzeniem działań animacyjnych/edukacyjnych / 59

Sprawczość i podmiotowość kulturotwórców / 61

Preferowane formy współpracy / 61

4. REKOMENDACJE / 63

5. BIBLIOGRAFIA / 68