

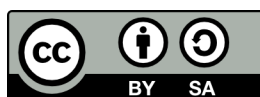
Ramy Programu Wsparcia Kadr Kultury w Województwie Kujawsko-Pomorskim

Kultura Zmiany



Toruń 2025

Publikacja na licencji Creative Commons 4.0 BY-SA. Uznanie autorstwa – Na tych samych warunkach.



**WOJEWÓDZKI
OŚRODEK
ANIMACJI KULTURY**
W TORUNIU

ul. Kościuszki 75-77 | 87-100 Toruń
telefon: **56 652 27 55** | telefon / SMS: **695 385 110**
e-mail: **woak@woak.pl**

woak.pl



Województwo
Kujawsko-Pomorskie

Instytucja kultury
Samorządu Województwa
Kujawsko-Pomorskiego



**2025 ROKIEM
LUDZI NAUKI**
Z KUJAW I POMORZA

Wprowadzenie

Dokument powstał w oparciu o cykl spotkań roboczych oraz konsultacji przeprowadzonych z kilkusobowym zespołem Wojewódzkiego Ośrodka Animacji Kultury w okresie od marca do maja 2025 roku. Jego celem jest zarysowanie kluczowych założeń Programu Wsparcia Kadr Kultury – jego fundamentów, kierunków rozwoju oraz oczekiwanych rezultatów. Dokument stanowi ramę, która porządkuje dotychczasowe refleksje, diagnozy i wizje rozwoju, a także otwiera przestrzeń do dalszej pracy koncepcyjnej i wdrożeniowej.

Autorka koncepcji i opracowanie dokumentu: Agata Andrasiak-Czarnecka – specjalistka ds. animacji kultury, koordynatorka powstającego Programu Wsparcia Kadr Kultury.

Zespół konsultacyjny w składzie:

1. **Łukasz Wudarski** – dyrektor Wojewódzkiego Ośrodka Animacji Kultury
2. **Katarzyna Pągowska** – zastępczyni dyrektora ds. merytorycznych
3. **Magdalena Jasińska** – badaczka, trenerka, facylitatorka, współautorka Raportu z badania instytucji kultury w województwie kujawsko-pomorskim
4. **Weronika Droszcz** – Kierowniczka Działu Animacji Kultury
5. **Agnieszka Zakrzewska** – specjalistka ds. animacji kultury, koordynatorka Kujawsko-Pomorskiego Kongresu Kultury

Spis treści:

1. Dlaczego tworzymy Program Wsparcia Kadr Kultury? Misja, potrzeby i wizja rozwoju
2. Jakiego efektu oczekujemy? Wizja zmian i rezultaty Programu
3. Jakimi wartościami się kierujemy? Fundamenty Programu
4. Co nas wyróżnia? Kluczowe cechy i podejście
5. Jakie potrzeby i problemy rozpoznajemy? Diagnoza sytuacji środowiska kultury w regionie
6. Co chcemy dać uczestnikom Programu? Cele z perspektywy uczestniczek i uczestników

Dlaczego tworzymy Program Wsparcia Kadr Kultury?

czyli Misja, potrzeby i wizja rozwoju

1. Bo wynika to z naszej misji i tożsamości

Tworząc program sięgamy do tego, kim jesteśmy jako instytucja — do naszej misji. Chcemy być nie tylko instytucją sprawnie działającą, ale również taką, która **tworzy jakość, inspirowa i zabiera głos w ważnych sprawach kultury**.

Budując program:

- Wzmacniamy swoją pozycję w regionie jako lidera rozwoju, ale także partnera strategicznego.
- Rozwijamy własną tożsamość — instytucji profesjonalnej, wspierającej **i opiniotwórczej**.

2. Bo chcemy być liderem zmian i wsparciem dla instytucji lokalnych

Program to nie tylko działanie dla innych — to działanie razem z innymi. **WOAK staje się w nim animatorem i towarzyszem procesów rozwojowych w lokalnych instytucjach kultury**.

Chcemy:

- Wspierać je w odnalezieniu własnej misji, tożsamości i kierunku.
- Wspierać je w tworzeniu strategii ich rozwoju.
- Pomagać instytucjom odkrywać **nowe role, których dziś kultura potrzebuje**.

3. Bo **RELACJE** są naszym kapitałem i odpowiedzią na wiele wyzwań

Wierzimy, że to co najbardziej wzmacnia ludzi kultury, to bliskość, rozmowa, relacje i wzajemne wsparcie.

Dlatego program:

- tworzy przestrzeń, wymiany i współdziałania,
- buduje mosty między ludźmi i instytucjami,
- staje się bezpieczną i przyjazną przestrzenią, dla wszystkich ludzi kultury,
- łączy nas z ogólnopolską dyskusją o tym, czym kultura dziś jest i może być.

Wielu liderów i pracowników instytucji kultury doświadcza braku zrozumienia i ingerencji ze strony organizatorów. Program ma wspierać instytucje w budowaniu partnerskich relacji — opartych na zaufaniu, wspólnym definiowaniu celów i poszanowaniu autonomii. Chcemy także wspierać dialog między instytucjami kultury a samorządami.

4. Bo chcemy wzmacniać ludzi — ich kompetencje, sprawczość i niezależność

Program ma służyć profesjonalizacji, **usamodzielnieniu i budowaniu podmiotowości ludzi kultury**. Nie chodzi o gotowe rozwiązania, ale o **towarzyszenie w rozwoju i wzroście, docenieniu, dostrzeżeniu**.

Dlatego:

- Wzmacniamy głównie kompetencje miękkie i kompetencje przyszłości.
- Tworzymy sieci wsparcia i samopomocy, które docelowo będą działać poza programem.
- Oferujemy dostęp do wiedzy, narzędzi i praktycznych inspiracji.
- **Rozwijamy w środowisku lokalnych ekspertów i ekspertki**, mentorów i mentorki — **osoby, które mogą wspierać innych w regionie**.

5. Bo kultura ma moc budowania odpornych i zintegrowanych społeczności

Program powstaje w przekonaniu, że kultura to nie dodatek, ale realna siła wpływu społecznego – zdolna tworzyć przestrzeń bezpieczeństwa, zaufania i współodpowiedzialności.

Dlatego:

- Wspieramy kulturę jako formę troski o dobro wspólne, relacje międzyludzkie i lokalne zakorzenienie.
- Traktujemy kulturę jako przestrzeń, w której można oswajać zmiany, budować odporność na kryzysy (społeczne, środowiskowe, ekonomiczne) i wzmacniać lokalne więzi.
- Wierzymy, że kultura potrafi łączyć ponad podziałami i przeciwdziałać społecznym polaryzacji, oferując wspólny język doświadczeń i wartości.
- Zwracamy uwagę na społeczno-ekonomiczny potencjał kultury – jako obszaru, który buduje kapitał społeczny, wpływa na lokalny rozwój i zwiększa spójność społeczną.
- Zachęcamy do refleksji nad rolą instytucji kultury – jako miejsc nie tylko animacji czy rozrywki, ale również dialogu, wspólnotowości i współtworzenia przyszłości.

6. Bo program wyrasta z realnych potrzeb środowiska kultury

Program, który tworzymy, nie powstał „z góry”, ale z terenu. Z rozmów, spotkań, badań i wielogłosowej diagnozy. Jest odpowiedzią na konkretne potrzeby ludzi i instytucji kultury w naszym województwie. Słuchaliśmy i nadal słuchamy ich głosów, frustracji, obaw i nadziei.

W programie:

- dajemy środowisku głos, przestrzeń i siłę do działania,
- wzmacniamy kompetencje, sprawczość i odwagę,
- towarzyszymy liderkom i liderom lokalnej kultury w codziennych wyzwaniach,
- oferujemy nie tylko wsparcie, ale i realne narzędzie do zmiany.

Wierzymy, że Program będzie przeciwdziałał samotności kultury – tej, której doświadczają liderzy i pracownicy instytucji na poziomie lokalnym. Może stać się ich oparciem: źródłem wiedzy, inspiracji i wspólnoty.

Dlatego jako WOAK jesteśmy dla regionu. Z programem, który wspiera i łączy, który powstaje po to, by razem zmieniać oblicze regionalnej kultury.

Jakiego efektu oczekujemy?

Wizja zmian i rezultaty Programu

Program ma być praktyczny, ambitny i wieloletni – **osadzony w rzeczywistości, ale sięgający w przyszłość**. Ma elastycznie reagować na zmieniające się potrzeby ludzi i instytucji kultury, jednocześnie wyznaczając nowe kierunki rozwoju sektora.

Chcemy, by stał się trwałym mechanizmem wsparcia, sieciowania i edukacji, który pomaga środowisku kultury działać bardziej świadomie, autentycznie i z większym wpływem społecznym. Ważne są dla nas:

Strategiczność, trwałość

- Myślimy długofalowo, strategicznie: program opiera się na celach, które będą podlegać regularnej ewaluacji i aktualizacji — tak, by był żywy i bezpieczny w trakcie realizacji.
- Program jest głęboko zakorzeniony w misji WOAK-u i spójny z jego działaniami.
- Tworzymy coś, z czym ludzie kultury w regionie będą mogli się utożsamiać, współtworzyć i rozwijać.

Wysoka jakość działań

- Zapewniamy wysoki poziom organizacyjny, merytoryczny i relacyjny działań.
- Budujemy ofertę szkoleniową i rozwojową, która jest mądra, elastyczna i dobrze dopasowana do odbiorców.
- Wprowadzamy stały proces badania potrzeb, refleksji i ewaluacji, który pomoże programowi rosnąć razem z ludźmi i instytucjami, którym służy.

Bezpieczeństwo i relacje

- Program ma być bezpieczną przestrzenią zaufania i wsparcia.
- Oferujemy indywidualne wsparcie (mentoring, konsultacje itp.), instytucjonalne wsparcie (procesy rozwojowe, praca z zespołem itp.), sieciowanie i integrację środowiska.
- Wierzymy, że relacje to kapitał kultury i właśnie je wzmacniamy w pierwszej kolejności.

Innowacyjność i eksperyment

- Jesteśmy otwarci na nowe jakości — tworzymy przestrzeń do eksperymentowania: testowania nowych ról i metod działania, testowania nowych narzędzi zarządzania i pracy zespołowej.
- Sięgamy po inspiracje krajowe i międzynarodowe.
- Chcemy nie tylko reagować, ale też wyznaczać kierunki rozwoju sektora kultury i nowego myślenia o kulturze jako ważnym aktorze społecznym i ekonomicznym.

Samodzielność i upodmiotowienie środowiska

- Chcemy, by środowisko kultury w regionie było silne i sprawcze. Wspieramy środowisko ludzi kultury w budowaniu odporności społecznej, kreatywności, innowacyjności, a także własnej niezależności i odpowiedzialności zarówno organizacyjnej, jak i programowej.
- Tworzymy trwałe zasoby i struktury wsparcia, które będą mogły funkcjonować również poza programem:
 - sieć tutorów, tutorek, mentorów, mentorek, ekspertów, ekspertek i liderów, lidererek z regionu,
 - zestawy narzędzi, modeli i materiałów możliwych do samodzielnego wykorzystania,
 - gotowe, elastyczne rozwiązania, które instytucje mogą adaptować do własnych realiów.
- Dążymy do tego, by elementy programu **stały się trwałymi zasobami środowiska**, a nie tylko tymczasową ofertą.

Rola WOAK-u jako lidera i rzecznika środowiska kultury

- Program ma wzmacniać pozycję WOAK-u jako: lidera procesów rozwojowych i integracyjnych w regionie; instytucji wspierającej i obecnej w realnych problemach środowiska, rzecznika środowiska kultury — obecnego w komisjach, lobbującego na rzecz zmian systemowych.
- Działania programowe są wyrazem naszej wspólnej odpowiedzialności za przyszłość kultury w regionie — nas, czyli WOAK-u, ale także wszystkich ludzi, którzy ją współtworzą.

Zmiana myślenia o kulturze – w instytucjach i społeczeństwie

- Chcemy wspierać zmianę myślenia o kulturze: jako przestrzeni budowania wspólnoty, empatii i bywatelskości; jako ważnym zasobie społecznym i ekonomicznym; jako miejscu dialogu, troski i solidarności.
- Program wspiera ludzi kultury – nie tylko jako organizatorów wydarzeń, ale liderów lokalnych zmian społecznych.

Nowe relacje z organizatorem

- Chcemy wspierać edukację organizatorów – pokazując realne potrzeby i potencjał instytucji kultury, pomagać budować zaufanie i autonomię.
- Dążymy do zmiany myślenia o roli kultury w polityce kulturalnej – z „narzędzia promocji” na strategiczny element rozwoju społeczności.

Jakimi wartościami się kierujemy?

Fundamenty Programu

Wartości to fundament naszych działań i podstawa komunikacji programu wewnątrz na zewnątrz instytucji.

Co jest dla nas ważne?

Program wspierania kadr kultury budujemy w oparciu o wartości, którymi kierujemy się na co dzień jako osoby, zespół i jako instytucja publiczna odpowiedzialna społecznie. To one stanowią dla nas punkt wyjścia w planowaniu, w działaniu i w relacjach. Nadają sens, kierunek i tożsamość.

Autentyczne zaangażowanie

- Działamy z pasją i wewnętrznym przekonaniem.
- Nie tworzymy fasad – odpowiadamy na realne potrzeby, także te, które są trudne, niewygodne, często przemilczane.

Mobilność i bliskość

- Nasza obecność w terenie, w lokalnych instytucjach kultury, to świadoma decyzja i wartość, którą pielęgnujemy – również na poziomie dyrekcyj.
- Nie działamy z dystansu – jesteśmy blisko, słuchamy, uczymy się regionu i ludzi poprzez codzienny kontakt i doświadczenie.

Inkluzywność i dostępność

- Program jest dla wszystkich – niezależnie od wielkości instytucji, lokalizacji, zasobów czy pozycji zawodowej.
- Uwzględniamy różnorodność potrzeb.
- Nie narzucamy udziału – zapraszamy, inspirujemy, przekonujemy, że warto. Dobrowolność i uznanie podmiotowości uczestników to klucz do trwałej zmiany.

Współdziałanie i wspólnotowość

- Tworzymy program razem z ludźmi kultury – dla nich i z nimi.
- Opieramy się na relacjach, zaufaniu, partnerstwie i wzajemnym wsparciu. Wierzymy, że kultura rozwija się najlepiej tam, gdzie ludzie mają przestrzeń do rozmowy, niezgody, szukania wspólnego języka.
- Wspólnotowość to dla nas aktywne bycie razem – ponad podziałami sektorów, pokoleń, ról i typów instytucji.

Odwaga, innowacyjność, niekonwencjonalność

- Wspieramy odważne myślenie, przekraczanie utartych schematów.
- Eksperymentujemy, testujemy nowe rozwiązania, uczymy się na błędach.
- Zadajemy pytania – także te trudne, o przyszłość kultury i nasze w niej miejsce, o granice naszych kompetencji.
- Badamy i wyciągamy wnioski. Działamy na podstawie faktów, doświadczeń i refleksji.
- Kultura potrzebuje odwagi, by pełnić swoją społeczną funkcję – jako przestrzeń zmiany, dialogu i twórczego oporu wobec stagnacji.

Podmiotowość, sprawczość i wrażliwość społeczna

- Wzmacniamy ludzi - by działali świadomie, z sensem i w zgodzie ze sobą.
- Nie narzucamy rozwiązań – oferujemy narzędzia, towarzyszenie, przestrzeń do samodzielnych decyzji, wyboru i działania.
- Wierzymy, że każda osoba w kulturze ma prawo do wpływu, rozwoju i godnych warunków pracy.
- Zmieniamy myślenie o kulturze – z sektora usług na przestrzeń troski i sprawczości.

Zaufanie, bezpieczeństwo i życzliwość

- Tworzymy środowisko, w którym można mówić otwarcie, dzielić się trudnościami, szukać wsparcia i odpocząć.
- Dbamy wspólnie o atmosferę zrozumienia, szacunku i uważności – także w codziennej pracy. Wierzymy, że bezpieczeństwo emocjonalne to warunek dobrego działania i współpracy.

Rozwój i dzielenie się wiedzą

- Inspirujemy, wzmacniamy kompetencje, dzielimy się wiedzą w obie strony – z instytucji do regionu i z regionu do instytucji.
- Wiedza i doświadczenie mają przepływać, krążyć.
- Wspieramy lokalnych liderów i liderki, tutorów i trenerów – wierzymy w siłę oddolnych zasobów.

Trwanie w zmianie

- Dbamy o ciągłość i głębie w świecie szybkich zmian.
- Uznajemy zmienność za naturalny stan rzeczy, a nie kryzys.
- Jesteśmy gotowi do refleksji i dostosowania się bez utraty sensu działania.
- Dajemy sobie i innym przyzwolenie na proces, na dojrzewanie decyzji i działań, na rozwój we własnym tempie – bez utraty sensu i tożsamości.

Co nas wyróżnia?

Kluczowe cechy i podejście

Bliskość i obecność – zamiast dystansu

Działamy lokalnie, jesteśmy na miejscu. Zespół - łącznie z dyrekcją - świadomie wybiera bycie blisko, fizycznie i relacyjnie. Uczymy się regionu poprzez doświadczenie, rozmowę i kontakt.

Ludzie Kultury i instytucje w centrum

W centrum Programu są szeroko rozumiani ludzie kultury – niezależnie od wieku, roli zawodowej czy miejsca pracy oraz instytucje, które współtworzą lokalne ekosystemy kultury. Nie oddzielamy kompetencji od relacji, profesjonalizacji od troski, systemowego myślenia od podmiotowości. Wspieramy rozwój osobisty i systemowy jednocześnie. Każda osoba i każda instytucja są dla nas ważne – niezależnie od wielkości, zasobów czy miejsca w strukturze.

Przestrzeń do eksperymentowania i odwagi

Tworzymy bezpieczne środowisko do testowania, zadawania pytań, popełniania błędów. Wspieramy nieszablonowe działania, lokalne eksperymenty, refleksję i szukanie nowych języków opowieści o kulturze. Program to przestrzeń „prototypowania” nowej kultury pracy w kulturze – opartej na dialogu, zaufaniu i otwartości.

Wzmacnianie samodzielności i sieciowania

Nie chcemy tworzyć zależności. Dążymy do budowania trwałych i niezależnych struktur wsparcia – lokalnych sieci współpracy, samopomocowych kręgów, wspólnot uczących się. Samodzielność rozumiemy jako sprawczość opartą na relacjach, wiedzy i zaufaniu, a nie izolację. Wspieramy rozwój kompetencji, ale też tworzenie lokalnych ekosystemów wymiany – również poza systemem finansowym, w modelach barterowych, społecznych i nieformalnych.

Szczególna uważność na mniejsze miejscowości

Program świadomie kieruje swoją uwagę na mniejsze ośrodki i lokalne instytucje kultury – często niedostrzegane w krajowych programach wsparcia. Ich różnorodność, rozproszenie i ograniczone zasoby traktujemy nie jako barierę, lecz jako wyzwanie i zobowiązanie. Szukamy rozwiązań bliskich codzienności – prostych, dostępnych, opartych na współpracy, zrozumieniu i zaufaniu. To nie jest kryterium wykluczające inne instytucje, ale forma deklaracji decentralizacji i przeciwwagi dla dominacji dużych ośrodków.

Zmiana nie jest tu celem – jest codziennością, którą uczymy się wspólnie oswajać

Program zakłada procesualność i długofalowość. Nie tylko inicjuje zmianę, ale trwa z nią i przy niej: wspiera adaptację, refleksję, korektę kierunku. Trwanie w zmianie to też przyjęcie, że transformacja instytucji kultury nie dzieje się linearnie, lecz etapami, często z powrotami. Wspieramy sprawczość: nie mówimy uczestnikom jak mają działać – towarzyszymy im w odkrywaniu, co jest im naprawdę potrzebne. Program to instytucjonalna decyzja o byciu blisko ludzi i ich procesów.

Nie narzucamy myślenia – towarzyszymy w szukaniu własnego języka

Program nie narzuca schematów ani modeli działania. Szanujemy lokalne definicje kultury, różne ścieżki rozwoju i osobiste motywacje. Wspieramy autorefleksję, samoświadomość i wolność wyboru

— także w tym, jak uczestnicy definiują siebie, swoje cele i sposób pracy. Nasza rola to towarzyszenie, a nie zarządzanie zmianą.

Jakie potrzeby i problemy rozpoznajemy?

Diagnoza sytuacji środowiska kultury w regionie

1. Przeciążenie, wypalenie, pasja jako źródło wyczerpania:

- silne poczucie misyjności i emocjonalne zaangażowanie,
- praca jako służba („instytucja kultury jak rodzina”, „drugi dom”),
- praca w czasie wolnym: wieczory, weekendy, święta,
- brak granic między życiem zawodowym a prywatnym,
- wypalenie zawodowe liderów i pracowników,
- osamotnienie, przytłoczenie, brak wsparcia,
- strach przed zmianą i otwarciem się na inne rozwiązania.

2. Niedocenienie, niska pozycja społeczna i zawodowa:

- niski prestiż pracy w kulturze (versus inne sektory kreatywne),
- grupa sfeminizowana — stereotypowo przypisywane funkcje opiekuńcze,
- niedocenienie pracy „niewidzialnej” (np. atmosfery, estetyki, relacji),
- rozwój pracownika/lidera nie jest zauważany ani wspierany,
- średnia zamożność mieszkańców — brak „presji” na jakość oferty.

3. Zasoby: braki kadrowe, finansowe i infrastrukturalne:

- zbyt małe budżety i niskie wynagrodzenia,
- niewystarczająca liczba pracowników (czasem 1-2 osoby w instytucji kultury),
- wszyscy robią wszystko — brak specjalizacji i ról,
- duże obciążenie pracą, brak możliwości odpoczynku,
- starzenie się kadr, trudność z zatrzymaniem młodych,
- brak możliwości awansu, rozwoju, mentoringu,
- braki kompetencyjne, szczególnie w zarządzaniu i cyfryzacji,
- brak odpowiedniego sprzętu, narzędzi, warunków lokalowych.

4. Ograniczony dostęp do rozwoju i sieciowania:

- brak czasu i pieniędzy na rozwój,
- niewielu pracowników uczestniczy w szkoleniach zewnętrznych,
- mało wizyt studyjnych i inspiracji z zewnątrz,
- ograniczony dostęp do usług rozwojowych (odległość, koszty, „mindset”),
- brak programów rozwoju menedżerów, liderów, coachingu,
- potrzeba systemu ocen, audytu działań, autorefleksji,
- słaba integracja i sieciowanie środowiska.

5. Brak strategii, diagnozy, refleksji i planowania:

- brak długofalowej strategii, misji, wizji, celów,
- nawet instytucje z diagnozą nie mają strategii działania,
- brak diagnoz i badań potrzeb lokalnych społeczności,
- brak wiedzy o zasobach i potencjale społeczności,
- sporadyczne stosowanie prostych narzędzi (rozmowy, obserwacje),
- brak refleksji nad kierunkiem działań – działanie impulsywne, okazjonalne,
- skupienie na roli eventowo-edukacyjnej – brak różnorodności oferty,
- często nieobecne określone grupy (np. młodzież, osoby 40+).

6. Problemy z komunikacją i współpracą wewnętrzną:

- brak kontraktów i uzgodnień co do pracy zespołowej,
- nieujawnianie zakresów zadań i wynagrodzeń,
- brak wspólnych celów i poczucia kierunku,
- brak konstruktywnej informacji zwrotnej,
- brak procedur wdrażania nowych osób (onboarding),
- zarządzanie zespołem wielopokoleniowym i rozproszonym,
- nieskuteczna komunikacja na różnych poziomach instytucji.

7. Ograniczona autonomia i trudne relacje z organizatorem:

- duża zależność od samorządów lokalnych (zwłaszcza w mniejszych gminach),
- narzucanie pomysłów i oczekiwań przez urząd,
- kultura kontroli, odbieranie sprawczości zespołowi,
- traktowanie instytucji kultury jako narzędzia promocji wójta/burmistrza,
- organizator nie rozumie roli liderów i nie wspiera ich rozwoju,
- rady gminy decydują o kierunkach działań – polityczne uwikłania,
- brak przestrzeni do współdecydowania o misji i ofercie instytucji kultury.

8. Słaba współpraca lokalna i międzysektorowa:

- niski poziom współpracy między instytucjami kultury a innymi sektorami (NGO, szkoły, seniorzy, biznes),
- słaba współpraca z organizatorem,
- brak realnych partnerstw – dominacja projektowego podejścia,
- duże rozdrobnienie działań: „centrum wszystkiego”, „daj do domu kultury”.

9. Kontekst ma znaczenie / zakorzenienie w regionie:

- wykluczenie transportowe,
- nierówny dostęp do internetu,
- w niektórych częściach regionu słaba infrastruktura cyfrowa i zasięg,
- odpływ młodych,
- starzenie się społeczeństwa,
- duże rozdrobnienie na obszarach wiejskich,
- niski poziom aktywności społecznej i obywatelskiej, zwłaszcza w małych miastach i na obszarach wiejskich,
- inne, nie zawsze łatwe do zidentyfikowania bariery w dostępie do kultury.

Co chcemy dać uczestnikom Programu?

Cele z perspektywy uczestniczek i uczestników

Ujęcie celów z perspektywy uczestnika jasno pokazuje, o co w Programie chodzi i co może się w nim realnie wydarzyć. Takie podejście jest też nie tylko prostsze, ale i bliższe wartościom, które nas prowadzą.

Dzięki takiemu podejściu zyskujemy:

- Zrozumiałość i bliskość – uczestnicy od razu widzą, jak Program może wpłynąć na ich codzienność.
- Spójność z wartościami – relacje, podmiotowość, samopomoc stają się zasadą działania.
- Elastyczność – zamiast sztywnych ram, otwieramy się na realne potrzeby.
- Narracyjność – tworzymy opowieść o zmianie:

Wzmacniamy ludzi. Budujemy relacje. Wpływamy na system.

To podejście może wymagać równoległego, wewnętrznego opracowania celów strategicznych:

- Dla komunikacji z organizatorem i decydentami (formalne kwestie).
- Dla monitorowania procesu.
- Dla określenia kierunku i odpowiedzialności.

TRIADA PROGRAMU:

LUDZIE – RELACJE – SYSTEM

1. Wzmacniamy ludzi

Bo w centrum kultury są konkretne osoby – z pomysłami, emocjami, odpowiedzialnością.

W programie dajemy przestrzeń na:

- Rozwój – kompetencji, świadomości, umiejętności refleksji.
- Wzmocnienie – poczucia sensu, gotowości do zmiany, odporności.
- Budowanie tożsamości – zawodowej, lokalnej, kulturowej.
- Towarzystwo – w zmianach i codziennych wyzwaniach.

Po co? By osoby pracujące w kulturze były:

- Refleksyjne i rozumiejące kontekst.
- Gotowe do zmian i myślenia długofalowego.
- Sprawcze i świadome swojej roli.
- Odporne, niezależne, a jednocześnie zakorzenione.
- Wrażliwe społecznie i inkluzywne.

2. Budujemy sieci i relacje

Bo kultura to ludzie razem – wspólnota, wymiana, współdziałanie.

Tworzymy przestrzenie, które są:

- Trwałe i silne - oparte na zaufaniu, dobrowolności i autonomii.
- Otwarte na wymianę - i wspierające samopomoc.
- Eksperymentujące i partnerskie – oparte na wspólnym tworzeniu.
- Bliskie i uważne - na lokalne konteksty i potrzeby.

Po co? By instytucje i ich zespoły:

- nie działały samotnie,
- miały dostęp do wsparcia,
- mogły się od siebie uczyć i rozwijać razem.

3. Wpływamy na polityki kulturalne

Bo system nie może być oderwany od ludzi – chcemy go zmieniać od środka.

Zadajemy pytania:

- Jak mówić o kulturze, żeby była widoczna, zrozumiała i traktowana poważnie?
- Jak pokazywać lokalne perspektywy w ogólnopolskich narracjach?
- Jak wzmacniać rolę instytucji kultury jako ośrodków życia społecznego?
- Jak budować system: otwarty, rozproszony, żywy i inkluzywny?

Po co? By kultura:

- nie była dodatkiem, ale realną siłą społeczną,
- była zorientowana na ludzi, relacje i przyszłość,
- miała system, który ją wspiera, a nie ogranicza.