

Człowiek uczy się całe życie - raport

Stworzenie profilu pracownika instytucji kultury jest m.in. efektem zamówionego przez Łódzki Dom Kultury raportu „Idea longlife learning a sektor kultury województwa łódzkiego – badanie podnoszenia kompetencji kadr kultury”. Koncepcja lifelong learning zakłada, że człowiek powinien uczyć się przez całe życie, zmierzając do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej lub związanej z zatrudnieniem. Zatem raport odnosi się w głównej mierze do tej ostatniej perspektywy i może posłużyć do opracowania systemu szkoleniowego dopasowanego do potrzeb sektora kultury w regionie.

Obok analizy oferty edukacyjno-szkoleniowej oraz struktury instytucji kultury w województwie łódzkim zasadniczą częścią raportu jest profil pracownika sektora kultury i analiza satysfakcji z wykonywanej pracy. Z tekstu można się zatem dowiedzieć, że ta grupa zawodowa jest silnie sfeminizowana. Wykazuje też niewielką mobilność – ponad połowa pracowników sektora kultury pracuje w swym miejscu zatrudnienia ponad 10 lat. Podyktowane to jest z jednej strony satysfakcją z pracy, a nawet poczuciem dumy z zajmowanej pozycji (osoby z tej grupy chętnie podnoszą swoje kompetencje), a z drugiej wynika z ogólnego stanu stagnacji, braku motywacji i perspektyw. Środowisko zatem wydaje się skrajnie spolaryzowane, a obie grupy tak samo liczne.

Niedofinansowanie sektora kultury wpływa na to, że pracownicy często zmuszeni są do łączenia wielu różnych funkcji i zajęć, np. organizowania imprez z pozyskiwaniem funduszy, pracą w systemie projektowym, promocją i grafiką. Z wypowiedzi ankietowanych wyłania się obraz instytucji kultury jako zbioru indywidualów niepotrafiących współpracować i komunikować się. Zauważalne są również antagonizmy między młodym i starszym pokoleniem.

Nie udało się natomiast precyzyjnie ustalić, jaka część pracowników bierze udział w szkoleniach. Wyraźna była niechęć części instytucji do informowania o tej kwestii. Według ankietowanych szkolenia, w których uczestniczyli, często są niedostosowane do potrzeb instytucji, powierzchowne i zbyt teoretyczne. Pytani mówili o zapotrzebowaniu na szkolenia z nowych technologii, języków obcych, pozyskiwania funduszy i zamówień publicznych, zarządzania projektami oraz marketingu i promocji. Autorzy raportu zaś dostrzegli konieczność stworzenia systemu motywacji zachęcających pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji.

Raport w całości jest dostępny [tutaj](#).