

współ
kongres
kultury

Rekomendacje

ORGANIZATOR:



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego

PARTNERZY:



Warszawa



NARODOWE
CENTRUM
KULTURY

PATRONI MEDIALNI:



Szanowni Państwo,

oddajemy w Wasze ręce rekomendacje, które zostały sformułowane podczas 33 debat wspólnego Kongresu Kultury. Powstały one w oparciu o komentarze uczestniczek i uczestników poszczególnych wystąpień. Koordynatorzy debat ustrukturyzowali zagadnienia, które padły. Treść rekomendacji, poza korektą redakcyjną, nie podlegała żadnym ingerencjom ze strony organizatorów i partnerów. Dlatego też różni je forma zapisu poszczególnych rekomendacji.

Dziękujemy za Wasze zaangażowanie i współtworzenie wspólnego Kongresu Kultury. Dzięki rozmowie i zarysowanym kontekstom powstaną kluczowe kierunki rozwoju polskiej kultury. Będziemy informować o realizacji poszczególnych założeń.

Kultura jest wspólna!

Tematy debat panelowych wyłonione zostały w publicznym głosowaniu przez zarejestrowane uczestniczki i uczestników wspólnie Kongresu Kultury. Spośród 199 nadesłanych propozycji na wydarzeniu zaprezentowano 20 debat, które uzyskały najwięcej głosów. Z uwagi na otwarty charakter wydarzenia i jego transparentność, wybór formy przeprowadzenia debat oraz poruszanych zagadnień, w pełni oddane zostały w ręce prowadzących poszczególne debaty. Organizatorzy oraz partnerzy wydarzenia nie wpływali na nie i nie ponoszą odpowiedzialności za wypowiedzi prowadzących oraz uczestników debat.

DEBATY PLENARNE



**Siła wyobraźni.
Jak odpowiedzieć na wyzwania
współczesnego świata**

7.11.2024

Do momentu publikacji niniejszego dokumentu nie otrzymaliśmy rekomendacji od koordynatora tej debaty.
Poniżej publikujemy zapis debaty.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Polityka kulturalna, jakiej potrzebujemy

7.11.2024

1. Potrzebujemy polityki kulturalnej, także w formie strategicznego lub misyjnego dokumentu.
2. Ważniejsze są pytania o sposób prowadzenia polityki, a nie o jej charakter (ideowy czy ideologiczny).
3. Potrzebujemy uspołecznionej polityki kulturalnej – to główne hasło wyłonione w toku dyskusji.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Kultura (nie) dostępna

7.11.2024

1. Uzupełnienie Ustawy o kinematografii o zapisy dotyczące dostępności filmów dla różnych grup, w tym osób z niepełnosprawnością słuchu i wzroku – zarówno w obszarze produkcji, dystrybucji, jak i upowszechniania. Obecnie różne zespoły pracują nad różnymi propozycjami zmian. Konieczne jest zorganizowanie spotkania w gronie MKiDN oraz ekspertek i ekspertów, aby zmapować „luki” w łańcuchu dostępności.
2. Przegląd regulaminów programów MKiDN w celu wprowadzenia zapisów zwiększających faktyczną dostępność działań realizowanych w ich ramach.
W obecnym kształcie dostępność często pozostaje deklaratywna, a przy aktualizacji budżetów i wniosków bywa traktowana jako pierwszorzędny obszar do cięć. Należy:
 - ⇒ zadbać, aby działania deklarowane jako zapewnienie dostępności miały faktyczne odzwierciedlenie w budżetach,
 - ⇒ zagwarantować, że nie można ich całkowicie usunąć przy aktualizacji wniosku,
 - ⇒ wprowadzić kategorie dostępności do sprawozdań i wskaźników, co umożliwi ewaluację oraz zbieranie informacji o faktycznie realizowanych działaniach.
3. Stworzenie intersekcyjnej grupy roboczej złożonej z ekspertek i ekspertów różnych dziedzin: dostępności, równouprawnienia, wsparcia grup marginalizowanych oraz mniejszości. Grupa powinna:
 - ⇒ zebrać najważniejsze narzędzia (np. Model Dostępnej Kultury) i ocenić, które można uwspólnić, rozwinąć lub rozszerzyć o kolejne grupy odbiorców,
 - ⇒ zgromadzić wiedzę o różnych grupach, dobre praktyki realizowane w obszarze kultury oraz doświadczenia i wnioski.Polski system finansowania działań kulturalnych wymaga rewizji w celu zapewnienia większych środków na projekty dostępnościowe.
4. Inicjatywa MKiDN dotycząca nowej definicji dostępności w kulturze.
Ministerstwo powinno podjąć prace nad nową definicją dostępności, obejmującą nie tylko aspekty fizyczne (np. architektoniczne), ale także społeczne, ekonomiczne i cyfrowe.
5. Równoległe działania na rzecz szerokiego włączenia i wsparcia kadr odpowiedzialnych za dostępność.
Konieczne jest zebranie informacji od osób zajmujących się dostępnością i włączaniem, aby zidentyfikować ich potrzeby, takie jak:
 - ⇒ umocowanie koordynatorów dostępności w strukturach instytucji,
 - ⇒ stabilne finansowanie,
 - ⇒ wsparcie asystentów międzykulturowych,
 - ⇒ efektywna współpraca z zespołami.Zabezpieczenie potrzeb tych kadr zapewni im motywację i zasoby do dalszego zwiększania inkluzywności.
6. Współpraca sektora kultury z sektorem zdrowia psychicznego.
Warto zaadresować problem barier w uczestnictwie w kulturze wynikających z kryzysów zdrowia psychicznego. Celem jest opracowanie modelu podobnego do brytyjskiej „kultury na receptę”, w ramach którego pracownicy sektora zdrowia i usług społecznych łączyliby osoby zagrożone wykluczeniem z instytucjami i organizacjami kultury.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Jak finansować kulturę?

8.11.2024,

1. Kultura jest obowiązkiem obligatoryjnym, dlatego powinna być również traktowana jako wydatek obligatoryjny.
2. Opłata turystyczna powinna uwzględniać dziedzictwo kulturowe.
3. Sektor kultury wymaga wsparcia w zakresie edukacji dotyczącej fundraisingu.
4. Powoływanie czasowych, niepublicznych społecznych instytucji kultury może być rozwiązaniem wspierającym finansowanie działań kulturalnych.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Decentralizacja – o nowym podziale kompetencji w zarządzaniu kulturą

8.11.2024

1. Rozpoczęcie prac nad nowelizacją istniejącej ustawy lub opracowaniem nowej ustawy o prowadzeniu i organizowaniu działalności kulturalnej.
2. Powołanie w strukturach MKiDN komórki odpowiedzialnej za prowadzenie dialogu z samorządami.
3. Zwrócenie szczególnej uwagi na poziom regionalny (mezzo), ponieważ rozwój kultury jest nierównomierny. Problemy dużych miast często różnią się od wyzwań stojących przed małymi miejscowościami. Istnieje potrzeba budowania poziomych struktur współpracy oraz mechanizmów samouczenia się.
4. Decentralizacja finansowania kultury.
 - ⇒ Wprowadzenie znaczonego budżetu na kulturę.
 - ⇒ Wypracowanie obligatoryjnego minimum środków na kulturę.
5. Analiza możliwości wprowadzenia rad powierniczych do instytucji kultury.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

(re)Forma instytucji kultury – publiczne, społeczne, prywatne

8.11.2024

1. Natychmiastowe rozpoczęcie prac nad nowelizacją ustawy o działalności kulturalnej.
2. Nowa formuła konkursów na stanowisko dyrektora instytucji kultury, uwzględniająca:
 - ⇒ kompetencje miękkie,
 - ⇒ możliwość współpracy w duetach,
 - ⇒ otwarcie na udział podmiotów społecznych.
3. Wprowadzenie do ustawy pojęcia społecznej instytucji kultury.
4. Uwzględnienie rezydencji artystycznych w zapisach ustawy.
5. Określenie zasad nadzoru nad instytucjami kultury, w tym:
 - ⇒ procedur odwoływania dyrektorów,
 - ⇒ standardów przeprowadzania audytów,
 - ⇒ obowiązku wpisywania wysokości dotacji do umowy z dyrektorem,
 - ⇒ zagwarantowania wieloletniego finansowania dotacji podmiotowej.
6. Sprecyzowanie zasad przekazywania instytucji nowo powołanemu dyrektorowi.
7. Weryfikacja listy MKIDN zawierającej reprezentantów resortów w komisjach.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Jak czytać, oglądać i słuchać w czasach nieuwagi?

8.11.2024

- 1. Tworzenie „trzecich miejsc”, poza domem i pracą, w których możemy przebywać razem, budować przestrzeń skupienia i troski, alternatywę dla wszechobecnego rozproszenia:**
 - ⇒ tę rolę mogłyby odgrywać biblioteki jako przestrzeń wspólnego/osobnego czytania/oglądania (Narodowy Program Rozwoju Czytelnictwa),
 - ⇒ ale też teatry, stawiające na edukację i proces tworzenia, nie na sam spektakl jako produkt,
 - ⇒ a także gminne Kluby Rozwoju Cyfrowego (zaplanowane w Strategii Cyfryzacji Polski do roku 2035).
- 2. Biblioteki powinny być centrami pracy nad dojrzałością cyfrową i strefami głębokiej uwagi –** skoro już zbudowaliśmy infrastrukturę dla hiperuwagi i nowych mediów (przyciągnęły nowych odbiorców), to stwórzmy też przestrzeń na wyciszenie i skupienie. To się nie musi wykluczać, może się uzupełniać. W bibliotekach należy też zbudować autonomiczne sfery lektury, całkowicie wolne od narzędzi cyfrowych.
- 3. Włączenie ludzi kultury w pracę zaplanowanych w *Strategii Cyfryzacji Polski* gminnych Klubów Rozwoju Cyfrowego.**

Powinny one być związane z ideą budowania dialogu społecznego i lokalnej kultury uwagi a nie samego onarzędziowania i podnoszenia „kompetencji cyfrowych”. Konieczne są też uzupełnienia do Strategii: miękkie działania edukacyjne, nie tylko warsztaty z używania technologii.
- 4. Odejście od wyłącznie ilościowych wskaźników oceniania działalności instytucji na rzecz bardziej jakościowego badania, związanego z politykami uwagi.**

Zmiany wskaźników uczestnictwa w kulturze biorące pod uwagę przemianę uwagi i konieczność pracy w zakresie „głębokiej uwagi” oraz budowania relacji. Uwaga głęboka wymaga innego typu organizacji przestrzeni, czasu, relacji. Dowartościowanie kameralnych działań.
- 5. Przełamanie dominującej narracji,** koncentrującej się przede wszystkim na negatywnym wpływie nowych technologii, stawianie w edukacji na mądre, celowe ich używanie, łączące szeroko rozumianą higienę cyfrową i krytyczne myślenie z twórczym korzystaniem z nowych technologii.

Technologia jako dziedzina, na którą mamy wpływ i możemy ją zmieniać.
- 6. Nowe, jakościowe badania czytelnictwa** (także tego na ekranach) jako badania uczestnictwa w lekturze. Zmiana stylu rozmowy o czytelnictwie. Potrzebujemy więcej wiedzy, innej niż ta ilościowa.
- 7. Korzystanie w pracy proczytelniczej z narzędzi, które do tej pory były zarezerwowane dla specjalistek/specjalistów,** zajmujących się grupami wymagającymi. Przede wszystkim zasada: „zaczynamy od najbliższych”.
- 8. Kształtująca uwagę, ucząca skupienia oraz sensownego używania technologii edukacja kulturowa w szkołach jako przeciwwaga dla rozproszenia –** w edukacji i kulturze musimy świadomie budować alternatywę dla sposobów funkcjonowania w trybie hiperuwagi i rozproszenia.
- 9. Integracja międzyresortowa i międzyinstytucjonalna** działań na rzecz czytelnictwa i uwagi (w tym konieczne, związane z tą międzyresortowością zmiany w Narodowym Programie Rozwoju Czytelnictwa).

10. Polityka uwagi jako część polityki państwa, w tym polityki kulturalnej

(Uwaga głęboka jako zasób do regeneracji. Uwaga jako dobre wspólne, wartość społeczna umożliwiająca budowanie zaufania i stabilnego państwa):

- ⇒ polityka uwagi jako element tworzenia/aktualizacji strategii instytucji kultury/podmiotów działających w kulturze (branie pod uwagę przebodźcowania i nadmiaru informacyjnego jako problemu z angażowaniem się w uczestnictwo w kulturze, a więc takie organizowanie przestrzeni wydarzeń, aby sprzyjała interakcjom społecznym);
- ⇒ praca na rzecz usieciowania wydarzeń kulturalnych i inicjatyw lokalnych, aby stanowiły dla siebie wsparcie, a nie konkurencję w „walce o uwagę” widza/uczestnika;
- ⇒ polityka uwagi jako element organizacji wydarzeń kulturalnych i promocji kultury;
- ⇒ polityka uwagi w strategiach pracowniczych – zwrócenie uwagi na wypalenie pracowników, ich koszty emocjonalne, sposoby organizacji czasu pracy;
- ⇒ polityka uwagi w strategiach promocji instytucji i prowadzenia social mediów;
- ⇒ polityka uwagi jako element projektowania przestrzeni publicznej (ekrany finansowane ze środków publicznych – przepracowanie jakim celom służą i po co są projektowane);
- ⇒ konieczność przeciwdziałania nierównościom klasowym, które mogą pogłębiać zanik zdolności do głębokiej uwagi (i związanych z głęboką uwagą kompetencji). Rynek usług w zakresie „detoksu cyfrowego” i mindfulness skierowany do osób z grup uprzywilejowanych rozwija się szybko i kapitalizuje problem zaniku uwagi. Kluczowe jest aby poprzez publiczne programy wsparcia, realizowane w sieci (MOPS, szkoła, instytucje kultury, kuratorzy) docierać do osób, które są w grupie najbardziej zagrożonej.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Pracownice/pracownicy sztuki. Dlaczego wciąż potrzebujemy rozmów o płacach i warunkach pracy?

8.11.2024

1. Rozwiązanie problemu artystów w wieku emerytalnym, którzy nie mają prawa do minimalnej emerytury.
2. Dokończenie prac nad ustawą o statusie artysty zawodowego, z uwzględnieniem rozwiązań emerytalnych dla młodych artystów rozpoczynających swoją karierę.
3. Obowiązkowe uwzględnianie wynagrodzeń dla twórców w grantach na działalność kulturalną, pod rygorem nierozliczenia projektu w przypadku ich pominięcia.
4. Ustalenie minimalnych stawek za pracę artystyczną, odpowiednich dla poszczególnych dziedzin twórczości, takich jak udział w wystawach czy rola w spektaklu. Stawki te powinny być powiązane z kluczowymi wskaźnikami, jak płaca minimalna, co ograniczy zjawisko „pracy do portfolio”.
5. Wprowadzenie układów zbiorowych dla artystów, które będą regulować kwestie wynagrodzeń i warunków pracy.
6. Stworzenie mechanizmów awansu zawodowego dla artystów, które wiązałyby się z podwyższeniem minimalnych stawek wynagrodzenia (np. reżyserka teatralna po określonej liczbie lat pracy osiąga wyższy poziom płacowy za realizację spektakli).
7. Wprowadzenie „karty artysty,” wzorowanej na karcie nauczyciela, regulującej wynagrodzenia, warunki pracy i systemu awansu zawodowego dla twórców.
8. Dostosowanie przepisów dotyczących opłaty reprograficznej do współczesnych realiów technologicznych i standardów obowiązujących w Unii Europejskiej. Rozważenie finansowania dopłat do emerytur dla artystów ze zmodyfikowanej opłaty reprograficznej.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Edukacja kulturowa: jak zmienić szkołę

9.11.2024

Do momentu publikacji niniejszego dokumentu nie otrzymaliśmy rekomendacji od koordynatora tej debaty. Poniżej publikujemy zapis debaty.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

**Młoda kultura:
nowe media i języki**

9.11.2024

Do momentu publikacji niniejszego dokumentu nie otrzymaliśmy rekomendacji od koordynatora tej debaty.
Poniżej publikujemy zapis debaty.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

**OBSZAR:
PRACA W KULTURZE**



Przyszłość bibliotek z punktu widzenia osób piszących książki

7.11.2024

1. Pilna reforma systemu PLR (Public Lending Right)

- ⇒ Wypożyczenia książek nie powinny być ekstrapolowane z niewielkiego procenta badanych bibliotek, lecz obejmować pełny katalog książek wypożyczanych w Polsce. Dzięki temu rekompensaty trafiałyby do wszystkich uprawnionych twórców.
- ⇒ Kwota przeznaczana na rekompensaty powinna zostać znacząco zwiększona i zależna od rozporządzenia ministerialnego, a nie jak obecnie – wyliczana jako procent pieniędzy przeznaczonych na zakupy biblioteczne.

2. Prace nad kolejną edycją Narodowego Programu Rozwoju Czytelnictwa (NPRCz)

- ⇒ NPRCz, będący drugim co do wielkości po samorządach źródłem finansowania działalności bibliotek, powinien uwzględniać priorytety służące zarówno bibliotekom, jak i twórcom współczesnej literatury polskiej.
- ⇒ Program zakupu literatury nagradzanej i nominowanej do nagród literackich.
- ⇒ Program organizacji spotkań literackich, w tym z debiutantami, tłumaczami oraz twórcami poezji.
- ⇒ Wprowadzenie w ramach NPRCz widełek płacowych, aby uniknąć sytuacji, w której pisarki i pisarze są zapraszani „za herbatę” lub przeciwnie – celebryci literatury otrzymują wygórowane wynagrodzenia.

3. Stworzenie systemowego wsparcia dla literatury na wzór rozwiązań stosowanych w filmie.

- ⇒ Instytut Książki powinien pełnić rolę operatora funduszu wspieranego przez wydawców, hurtowników i sprzedawców książek.
- ⇒ Referencją może być zlikwidowany w 2015 roku Fundusz Wsparcia Twórczości, na który wydawcy odprowadzali procent wpływów za publikację utworów, które po wygaśnięciu autorskich praw majątkowych weszły do domeny publicznej. Zlikwidowano go rzekomo, by „ułatwić publikację utworów w domenie publicznej”. Programy operacyjne takiego funduszu powinny wspierać wspólne przedsięwzięcia bibliotek i środowiska literackiego.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Wiem, czego nie wiem i jak to zmienić. Jakiego liderstwa potrzebujemy dziś w kulturze i co nam może w tych poszukiwaniach pomóc

8.11.2024

1. Liderstwo jako rola, a nie trwała funkcja.

- ⇒ Rola lidera/liderki może być dzielona i wymienna, np. w pracy zespołowej czy duetach dyrektorskich.
- ⇒ Funkcja lidera nie musi być przypisana na stałe – można ją pełnić w zależności od projektu czy wyzwania.
- ⇒ Nie każda osoba pełniąca funkcję dyrektorską jest automatycznie liderem.

2. Zróżnicowane podejście do liderstwa.

- ⇒ Nie rekomenduje się jednego modelu zarządzania czy postawy liderek.
- ⇒ Ważne jest elastyczne podejście i dobór modelu w zależności od kontekstu oraz wyzwań, przed którymi staje instytucja.

3. Wzmacnianie kompetencji liderek.

Kluczowe kompetencje liderów i liderek to:

- ⇒ Rezyliencja – zdolność do adaptacji i radzenia sobie z trudnościami.
- ⇒ Empatia – umiejętność rozumienia i wspierania zespołu.
- ⇒ Reaktywność – szybkie i trafne reagowanie na zmiany.
- ⇒ Umiejętność zarządzania różnorodnością – tworzenie przestrzeni dla różnych perspektyw.
- ⇒ Przewidywalność i stabilność – budowanie zaufania dzięki spójności działań.
- ⇒ Otwartość na zmiany i konsekwencja w ich wprowadzaniu.
- ⇒ Spójność na poziomie wartości osoby i realizacji wizji i misji instytucji.
- ⇒ Otwartość na rozwój (poszerzanie wiedzy i umiejętności).

4. Dostęp do narzędzi wspierających liderstwo.

Rekomenduje się:

- ⇒ Sieciowanie (osób z branży i międzysektorowe, wymiana zasobów, tworzenie grup samopomocowych).
- ⇒ Mentoring i tutoring, superwizja.
- ⇒ Warsztaty kompetencyjne skoncentrowane na rozwoju kompetencji miękkich i komunikacyjnych.
- ⇒ Dla systemowego korzystania z tych narzędzi konieczne jest zapewnienie środków finansowych w budżetach instytucji oraz projektów dotacyjnych.

5. Praca nad postawami, w tym zmiana postaw lub ich uelastycznianie.

Postawy kluczowe dla współczesnych liderów:

- ⇒ Dostępność – zaczynająca się od otwartości myślenia, a nie jedynie od zapewnienia infrastruktury. Dostępność zaczyna się w głowie, nie jest „windą na wózek”.
- ⇒ Otwartość na różnorodność, ekologię, edukację kulturalną, życie społeczne dbające o wspólnotę.
- ⇒ Demokratyzacja działań.
- ⇒ Reakcja na kryzysy i postęp technologiczny.
- ⇒ Uznawanie lokalności i historii.

6. Jakie zespoły chcą mieć kadry kultury?

Pracownicy chcą współpracować z liderami i liderkami, którzy:

- ⇒ Są autentyczni i świadomi swoich możliwości oraz ograniczeń.
- ⇒ Zapewniają bezpieczeństwo i budują zaufanie.
- ⇒ Potrafią tworzyć spójną wizję instytucji i włączają innych w jej realizację.

7. Ryzyko nadmiernego obciążenia liderów i liderek.

- ⇒ Nadprodukcja w kulturze prowadzi do przeciążenia osób liderek i przenoszenia tej postawy na zespoły.
- ⇒ Istnieje realne zagrożenie wypaleniem zawodowym

Jak władze robią nas w... i co z tym zrobić

8.11.2024

1. Rekomendujemy, by zacząć uczciwą, rzetelną debatę publiczną nad problemami, zgłoszonymi przez osoby, które mają dość rozmów o niczym, zbadanie tych problemów oraz następnie podjęcie systemowych działań do ich rozwiązania. Problemy te, w formie gorzkich „propozycji”, zawarte są w poście:
<https://www.facebook.com/alina.czyzewska.7/posts/pfbid0yYAQFNuGpf2CmNSeG4BFoVRj4kwh2QcKE7CrqP54baVH57tGPcwvYv5zHcvzzCd4l>
2. Rozpoczęcie procedury odwołania dyrektora Biblioteki Narodowej za naruszenia prawa w związku z pełnieniem funkcji, tj. naruszenie m.in. art 4 i 4 ustawy o bibliotekach: nieujawnianie zbiorów przez 16 lat, zaniedbanie ochrony zbiorów. Utrata społecznego zaufania do dyrektora po ujawnieniu ukrywania zbiorów i utrudniania dostępu do nich jest ogromna. Do tego coraz szerzej społeczeństwo słyszy o złym traktowaniu pracownic i pracowników. Istnieje uzasadnione podejrzenie, że dyrektor mógł utajniać także inne zbiory. Niezbędna jest potężna kontrola dotycząca prowadzenia BN, zakupu, niezabezpieczania, nieewidencjonowania i ukrywania zbiorów (nie wiadomo właściwie, jaka może być ich skala) i prawdopodobnie zgłoszenie zawiadomienia do prokuratury.
3. Kontrola dotycząca zbiorowego zarządzania prawami przez ZASP w związku z wieloma sygnałami o nieprawidłowościach, ujawnionymi kilka lat temu.
 - 3.1. Zaprzestanie powoływania ZASP do komisji konkursowych w konkursach na dyrektorów do czasu aż nie zostanie zrobiona kontrola i poniesione zostaną konsekwencje.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Jak zapobiegać nadużyciom władzy w instytucjach kultury?

8.11.2024

- 1. Zaprojektowanie funkcji Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym zjawiskom niepożądanym w instytucjach kultury.**
- 2. Zebranie, opracowanie i opiniowanie istniejących w instytucjach kultury oraz innych jednostkach podległych Ministrowi Kultury i Dziedzictwa Narodowego wewnętrznych aktów prawnych dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu.**
- 3. Dążenie do ogłaszania konkursów na stanowiska dyrektorskie w instytucjach kultury, zamiast korzystania z trybu „powierzenia”, który w wielu przypadkach sprzyja, a nawet mógł bezpośrednio prowadzić, do nadużyć władzy.**
- 4. Promowanie, upowszechnianie i propagowanie wiedzy oraz działań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu.**
- 5. Współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi oraz organizacjami pracodawców z sektora podległego Ministrowi Kultury i Dziedzictwa Narodowego.**
- 6. Wprowadzenie systemu szkoleń i wsparcia prawnego dla instytucji kultury.**
- 7. Wprowadzenie polityki premiowania instytucji pozytywnie wyróżniających się w tym obszarze, np. poprzez punkty premiujące w systemach dofinansowań, ubiegania się o dotacje lub środki celowe, a także nadawanie certyfikatów, takich jak „Instytucja Bezpieczna”.**
- 8. Opracowanie i wdrożenie ankiety badającej dobrostan pracowników instytucji kultury jako stałego narzędzia monitorującego.**

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Czy można w sektorze kultury przewyciężyć kod folwarku? Jak tworzyć kulturę współodpowiedzialności i zaangażowania?

9.11.2024

REKOMEDACJE DLA ORGANIZATORÓW

1. Zatrudnianie odpowiednich osób

Rekomendujemy zmianę rozporządzenia dotyczącego organizacji oraz sposobu przeprowadzania konkursów. Należy wprowadzić możliwość stosowania rzetelnych form weryfikacji predyspozycji kandydatów oraz ich kompetencji miękkich. W przypadku mianowań, powinno się uwzględniać nie tylko dorobek naukowy i artystyczny, ale także kompetencje umożliwiające skuteczne kierowanie instytucją, zwłaszcza w trudnych okresach, takich jak kryzys. Na wzór propozycji przedstawionych przez pana Rypsona podczas debaty, rekomendujemy opracowanie matrycy kompetencji potrzebnych do zarządzania instytucją (co już podobno funkcjonuje przy konkursach w środowisku Muzealników) oraz przeprowadzanie wywiadów kompetencyjnych, które weryfikują nie tylko deklaracje kandydatów, ale również ich rzeczywiste doświadczenie, potwierdzające posiadanie odpowiednich umiejętności.

2. Podniesienie standardów konkursów

Proponujemy stworzenie zespołu roboczego, który opracuje wysoki standard prowadzenia postępowań konkursowych. Należy przeszkolić komisje konkursowe w zakresie profesjonalnego prowadzenia całego procesu – od formułowania oczekiwań wobec kandydatów, przez określenie kryteriów oceny aplikacji konkursowych, opis etatów, opracowanie narzędzi rekrutacyjnych (ustrukturyzowane wywiady kompetencyjne, testy, zadania praktyczne), aż po przekazywanie informacji zwrotnej osobom, które nie zostały wybrane na stanowisko.

3. Systematyczne wsparcie rozwoju kompetencji zarządczych i przywódczych

Jeśli osoba bez doświadczenia w zarządzaniu instytucją zostaje na nią powołana, obowiązkiem organizatora powinno być zapewnienie jej odpowiedniego wsparcia. W wielu instytucjach brakuje budżetu na takie wsparcie (mentorskie, doradcze czy zewnętrzne programy rozwojowe). W umowie z nowym dyrektorem/nową dyrektorką powinny znaleźć się zapisy dotyczące budżetu i celów rozwojowych na pierwszy rok pracy. Konieczne jest także dopracowanie programów szkoleniowych dla kadry zarządzającej instytucjami kultury, które będą realizowane przez praktyków, a nie teoretyków. Organizowanie szkoleń i programów rozwojowych przez instytucje takie jak NCK czy Nadbałtyckie Centrum Kultury mogłoby stanowić cenne wsparcie.

4. Monitoring i zgłaszanie niepożądanych zachowań w instytucjach

Należy stworzyć system umożliwiający regularny monitoring oraz diagnozowanie niepożądanych zachowań w instytucjach kultury. Ważne jest, aby umożliwić anonimowe zgłoszenia dotyczące mobbingu, przemocy, czy niewłaściwego traktowania zarówno ze strony władz instytucji, jak i innych pracowników. Tego typu rozwiązanie jest szczególnie ważne w małych, gminnych ośrodkach kultury (biblioteki, domy kultury), gdzie pracownicy mają ograniczone możliwości reagowania na przemoc i inne niewłaściwe zachowania z obawy przed utratą pracy czy stygmatyzacją. Często mają też poczucie braku wpływu i silny lęk przed jakąkolwiek reakcją.

5. Wsparcie dla mniejszych instytucji

Należy przeanalizować możliwość stworzenia Wojewódzkich Centrów Usług Wspólnych HR, które mogłyby wspierać mniejsze instytucje kultury w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi (być może w ramach większych instytucji, takich jak np. Nadbałtyckie Centrum Kultury). Takie centra mogłyby oferować pomoc w zakresie rekrutacji, wdrażania nowych pracowników, systemów wynagradzania, motywacji, a także tworzenia organizacyjnych kultur wspierających bezpieczeństwo psychiczne i odpowiedzialność. W takich centrach pracownicy i pracowniczki mogliby też szukać pomocy w sytuacjach trudnych. W większych instytucjach istnieje możliwość zatrudnienia specjalistów ds. HR. W małych instytucjach nie ma takich możliwości budżetowych. Stworzenie centrów usług wspólnych byłoby rozwiązaniem korzystnym finansowo. Mógłby także zostać opracowany wspólny zestaw standardów.

6. Rzetelne badanie zjawisk w sektorze kultury

Wymaga się przeprowadzenia rzetelnych badań dotyczących funkcjonowania sektora kultury i sektora społecznego związanego z kulturą. Punkt odniesienia – ostatnie badania Prof. D. Maison dla kampanii – „Nie hejtuję”. Powszechny poziom frustracji i bezradności pracowników kultury/sektora społecznego związanego z kulturą wymaga badania. Takie badania powinny uwzględniać zarówno dobre, jak i złe praktyki, a wyniki powinny być ogłoszone, omówione i wykorzystane do opracowania programów naprawczych.

„Folwarczność”, hierarchiczne, zamknięte struktury sprzyjają despotycznym zachowaniom kierownictwa oraz mobbingowi – często ukrytemu i bezkarnemu. Nazywamy już te zjawiska – teraz trzeba badać i działać.

7. Program mikrograntów na inicjatywy zespołowe dotyczące rozwoju

Proponujemy stworzenie programu dofinansowania mikroprojektów na poziomie zespołów instytucji kultury. Mikrogranty (od 10 do 20 tys. zł) mogłyby wspierać małe inicjatywy rozwojowe lub usprawnienia w codziennej pracy instytucji.

REKOMENDACJE DLA DYREKTOREK I DYREKTORÓW INSTYTUCJI KULTURY

1. Włączenie kultury współpracy do strategii instytucji.

Warto, aby strategia instytucji uwzględniała kwestie związane z rozwojem kultury współpracy oraz tworzeniem bezpiecznych warunków pracy i rozwoju dla pracowników.

2. Jasne określanie oczekiwań.

Należy precyzyjnie określać oczekiwania wobec pracowników, regularnie rozmawiać o kryteriach ewaluacji pracy, wdrażać systematyczne informacje zwrotne i pracować nad zaufaniem w zespole.

3. Mądre wdrażanie nowych pracowników.

Warto dbać o wprowadzenie nowych pracowników do instytucji, przedstawiając im misję, wartości i normy zachowań instytucji.

4. Uznanie i wzmacnianie pozytywnych postaw.

Należy wyrażać uznanie dla pracowników i wzmacniać ich współpracę, celebrować sukcesy i zakończenie projektów.

5. Wprowadzenie metody autoewaluacji.

Powinno się wdrażać metodę autoewaluacji, aby po zakończeniu projektów wyciągać wnioski i planować dalszy rozwój. Zasada: STOP START KONTYNUUJ.

6. Zaangażowanie pracowników w procesy decyzyjne.

Dyrektorzy powinni zapraszać pracowników do wspólnego wypracowywania rozwiązań, nie bać się przyznawać do niewiedzy i tworzyć zespoły zadaniowe.

7. Wzmacnianie rozwoju kompetencji pracowników.

Należy inwestować w rozwój kompetencji pracowników, a nie w ich zależność od dyrekcji.

8. Wsparcie średniej kadry kierowniczej.

Dyrektorzy powinni wyodrębnić w budżecie instytucji fundusze na działania rozwojowe dla średniej kadry kierowniczej oraz reagować na nieprawidłowe zachowania w instytucji. Wyciągać konsekwencje wobec osób, które łamią zasady współpracy.

9. Korzystanie z dostępnej wiedzy.

Warto korzystać z wiedzy dostępnej bezpłatnie, która pomoże w budowaniu bezpiecznego miejsca pracy i kultury odpowiedzialności.

10. Dbłość o rozwój lidera.

Dyrektorzy powinni regularnie dbać o własny rozwój jako liderzy i nie poprzestawać na przekonaniu, że ich rola nie wymaga dalszego rozwoju.

11. Dialog o zasadach etycznych.

Należy angażować pracowników i społeczność instytucji w rozmowy o normach etycznych oraz współtworzenie kodeksu współpracy.

12. Onboarding – życzliwe wprowadzenie liderów.

Warto, aby liderzy opuszczający stanowisko wspierali nowych dyrektorów w procesie wprowadzania do roli.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

**OBSZAR ANIMACJI,
EDUKACJI
ARTYSTYCZNEJ
I KULTURALNEJ**



Animator/ka oraz edukator/ka – pilnie potrzebny zawód (w) przyszłości

7.11.2024

1. Przedyskutowanie wspólnie ze środowiskiem i przygotowanie ram zawodu animatora/animatorki, edukatora/edukatorki kulturowej – celem jest dostrzeżenie, wzmocnienie i reprezentacja środowiska animacji/edukacji kulturowej. Na przykład, jednym ze sposobów włączenia tego procesu w obowiązujące ramy jest utworzenie Sektorowej Ramy ds. kompetencji zawodowych w kulturze (PARP). Rozwiązaniem może być ustawa o usługach animacyjnych lub o animacji kulturowej.
2. Ramy zawodowe uzupełnienie o system rozwoju kompetencji (opartej o już istniejące: NCK, Małopolski Instytut Kultury w Krakowie, Mazowiecki Instytut Kultury, programy miejskie w Warszawie, Gdańsku, Krakowie);
3. Uzupełnienie w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji art 15a (Dz.U.2024.1606) podstawy prawnej dla sektora kultury do tworzenia kwalifikacji w sektorze kultury. Obecnie brak ten nie pozwala instytucjom kultury tworzyć sektorowych kwalifikacje i włączać je do systemu.
4. Zawiązanie systemowej współpracy między Ministerstwem Kultury i Edukacji o zbudowaniu wspólnych programów dotacyjnych (lub redefiniowanie istniejących) i szkoleniowych dla kadr osób, które zajmują się rozwojem dzieci, młodzieży i dorosłych.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Dla czy z? Jak współcześnie tworzyć skutecznie angażujące wydarzenia i działania w kulturze i sztuce

1. Niezbadany obszar partycypacji w kulturze i sztuce

W Polsce wciąż nie przeprowadzono kompleksowych badań dotyczących partycypacji w kulturze i sztuce, szczególnie w kontekście współtworzenia kultury przez osoby, które nie są profesjonalnymi artystami. Choć istnieje wiele inicjatyw – zarówno wynikających z tymczasowych projektów dofinansowanych z różnych funduszy, jak i (w mniejszym stopniu) z decyzji dyrektorów instytucji kultury – to głównie są to oddolne działania animatorów i edukatorów. Jednakże ich zakres i stopień realizacji w Polsce pozostają nieznanymi.

2. Badania skali i potrzeb aktywnej partycypacji

Z powyższego wynika konieczność przeprowadzenia badań dotyczących skali i potrzeb aktywnej partycypacji w kulturze oraz sztuce osób, które nie mają profesjonalnego wykształcenia artystycznego. Należy również zbadać, w jakim stopniu takie formy partycypacji są realizowane w instytucjach kultury.

3. Brak stałych działań w ścisłym kontakcie z lokalną społecznością

W Polsce jest niewiele instytucji artystycznych, które konsekwentnie, w sposób świadomy i stały realizują działania w bliskim kontakcie z przedstawicielami lokalnej społeczności. Powinna to być równoległa ścieżka działalności obok działalności stałej, repertuarowej instytucji, choć nie każda instytucja musi ją realizować.

4. Rozróżnienie między bierną a aktywną partycypacją

Należy jasno rozróżnić dwa typy partycypacji w kulturze: bierną – odbiorczą, i aktywną – współtwórczą. To rozróżnienie pozwoli lepiej zrozumieć rolę odbiorców w procesie twórczym.

5. Znaczenie „działania z”

Działania „z” odbiorcami są bardzo istotne, pod warunkiem że nie będą to pozorne formy aktywnej partycypacji, jak np. dekoracja, manipulacja czy tokenizm, które nie wnoszą realnego wkładu w proces twórczy.

6. Instytucje kultury i „dla” i „z”

Polskie instytucje kultury powinny działać zarówno „dla”, jak i „z” odbiorcami. Należy umiejętnie przesuwac ten „suwak” od działań tworzonych z myślą o odbiorcy do działań tworzonych wspólnie z odbiorcami, w zależności od potrzeb i możliwości. Dodatkowo, warto stworzyć lepsze warunki w Polsce dla rozwoju stałej działalności społecznej w instytucjach kultury.

7. Angażowanie społeczności lokalnej

Projekty i wydarzenia powstające w wyniku aktywnej partycypacji ze społecznością lokalną lub osobami „nieartystycznymi” znacznie bardziej angażują uczestników w rozumienie i kształtowanie swoich potrzeb związanych z odbiorem kultury i sztuki.

8. Wydłużony czas realizacji i inne metody zarządzania

Projekty oparte na aktywnej partycypacji ze społecznością lokalną lub osobami „nieartystycznymi” wymagają dwa razy więcej czasu oraz zastosowania innych metod zarządzania, organizacji i realizacji niż standardowe projekty tworzone wyłącznie przez profesjonalistów i artystów. Wymagają one dostosowanych harmonogramów oraz większej elastyczności.

9. Współpraca różnych środowisk

Projekty z aktywną partycypacją potrzebują warunków sprzyjających połączeniu działań różnych środowisk – na przykład instytucji artystycznej i szkoły – w celu skutecznej realizacji wspólnych celów.

10. Szkolenia dla kadr kultury

Konieczne jest szerokie szkolenie kadr kultury, artystów oraz nauczycieli, które pomoże w kształtowaniu świadomości na temat prawdziwej aktywnej partycypacji w kulturze i sztuce.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

**OBSZAR:
FINANSOWANIE
KULTURY**



**Różnorodność podmiotów kultury – szanse
i wyzwania dla budowy nowoczesnych,
transparentnych i skutecznych mechanizmów
finansowych**

7.11.2024

Do momentu publikacji niniejszego dokumentu nie otrzymaliśmy rekomendacji od koordynatora tej debaty.
Poniżej publikujemy zapis debaty.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

**OBSZAR:
POLITYKI,
STRATEGIE,
PROGRAMY,
ZARZĄDZANIE**



Partnerstwa NGO z instytucjami kultury – wypracowanie nowych modeli współpracy

7.11.2024

1. Wprowadzenie Długoterminowych Partnerstw: Rekomendujemy ustanowienie pięcioletnich programów współpracy między NGO-sami a instytucjami kultury, z możliwością ich przedłużenia, opartego na jasno zdefiniowanych celach społecznych i kulturalnych. Takie podejście zapewni długofalową stabilność, umożliwi wzrost wzajemnego zaufania i zwiększy efektywność współdziałania.

Obowiązkowe Konsultacje z NGO-sami: Instytucje kultury powinny wprowadzić regularne konsultacje z organizacjami pozarządowymi na temat priorytetów projektowych oraz kluczowych potrzeb społecznych. Dzięki temu NGO-sy będą mogły realnie wpłynąć na kształtowanie oferty kulturalnej, co wpłynie na jej większą dostępność i trafność wobec oczekiwań społecznych.

Transparentność Finansowa: Sugerujemy wprowadzenie systematycznego raportowania wyników i finansów wspólnych projektów, z regularnym publikowaniem sprawozdań. Umożliwi to społeczną kontrolę nad realizacją partnerstw.

2. Balans Zaufania i Kontroli: Partnerstwa powinny opierać się na mechanizmach kontrolnych, które będą proporcjonalne do skali realizowanego projektu. Proponujemy wprowadzenie spotkań kontrolnych na kluczowych etapach realizacji, organizowanych wspólnie przez NGO-sy i instytucje kultury, co pozwoli zredukować biurokrację przy jednoczesnym zapewnieniu pełnej odpowiedzialności.

Redukcja Procedur Biurokratycznych: Należy uprościć procedury aplikacyjne i rozliczeniowe, wprowadzając zasadę „jednego punktu kontrolnego” dla mniejszych projektów. Dostosowanie procedur do wielkości NGO-sów zmniejszy obciążenie formalnościami.

Podział Środków na Koszyki Finansowe: Proponujemy wprowadzenie różnych kategorii finansowania, które będą odpowiadały na potrzeby dużych, małych i nowo powstałych NGO-sów. Taki podział umożliwi wyrównanie szans w dostępie do środków, umożliwiając mniejszym organizacjom aplikowanie o mikrogranty, a bardziej doświadczonym – o większe finansowanie na rozwój ich projektów.

3. Odpolitycznienie Finansowania Kultury: Rekomendujemy stworzenie niezależnego funduszu kulturalnego, który nie będzie uzależniony od zmieniającej się polityki. Taki fundusz powinien gwarantować długoterminowe wsparcie dla sztuki i projektów o wartości społecznej, a środki powinny być przydzielane przez niezależne ciała doradcze z udziałem ekspertów w dziedzinie kultury.

Programy Finansowania Kontrnarracji w Sztuce: Proponujemy ustanowienie funduszy dedykowanych dla sztuki eksperymentalnej i krytycznej. Takie wsparcie pozwoli na rozwój różnorodności artystycznej oraz uniezależni NGO-sy od presji rynkowej. Fundusze te powinny obejmować również mniejsze granty na projekty, które wymagają odwagi twórczej.

Media jako Platformy Wsparcia dla NGO-sów: Media publiczne i branżowe powinny regularnie monitorować i promować działania NGO-sów, które wnoszą nową jakość do kultury. Stworzenie stałych rubryk lub raportów na temat problemów i sukcesów sektora NGO pomoże w budowaniu świadomości społecznej oraz propagowaniu najlepszych praktyk w obszarze kultury i sztuki.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Kultura na marginesie. Dlaczego państwo polskie dyskryminuje instytucje kultury?

8.11.2024

- 1. Osiągnięcie w kulturze stanu „terroru praworządności”:** Zależy nam na zapewnieniu absolutnego poszanowania prawa przez organizatorów instytucji kultury, zarówno samorządowych, jak i państwowych.
- 2. Wzmocnienie autonomii instytucji kultury.**
- 3. Równość wynagrodzeń w sektorze publicznym:** Proponujemy przyjęcie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury, które będą analogiczne do zasad obowiązujących w innych podmiotach sektora publicznego, w tym w szczególności w jednostkach samorządowych.
- 4. Przywrócenie trzynastych pensji dla pracowników kultury:** Zgłaszamy postulat przywrócenia trzynastej pensji dla pracowników sektora kultury, co zostało zawarte w projekcie ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (druk sejmowy nr 327), opracowanym przez Stowarzyszenie Dyrektorów i Dyrektorek Samorządowych Instytucji Kultury.
- 5. Podwyższenie odpraw emerytalnych:** Proponujemy podwyższenie odpraw emerytalnych dla pracowników instytucji kultury, tak jak dla pracowników samorządowych.
- 6. Wprowadzenie ścieżki rozwoju zawodowego do ustawy.**
- 7. Wprowadzenie dodatków do pensji:** Zależy nam na wprowadzeniu dodatków do pensji, takich jak dodatek za pracę w trudnych warunkach lub za pracę na terenach wiejskich.
- 8. Doprecyzowanie umowy organizacyjno-finansowej działalności instytucji kultury:** Proponujemy wprowadzenie zmian w Ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, w szczególności w artykule 15 ust. 5 po zdaniu „Organizator przed powołaniem dyrektora zawiera z nim odrębną umowę w formie pisemnej, w której strony określają warunki organizacyjno-finansowe działalności instytucji kultury oraz program jej działania.” dodaje się zdanie: „Umowa określa w szczególności minimalną wysokość dotacji podmiotowej instytucji oraz sposób jej waloryzacji.”
- 9. Scedowanie na Ministra Kultury ustalania warunków organizacyjno-finansowych działalności instytucji kultury:** W drodze rozporządzenia poprzez dodanie w art. 15 ust. 5b o brzmieniu: „Wzór umowy, o której mowa w ust. 5 określi w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw kultury.”

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Książka dobrem kultury. Dlaczego mechanizmy wolnorynkowe nie wystarczają?

8.11.2024

- 1. Książka jako dobro kultury:** Proponujemy ustawowe zdefiniowanie książki jako dobra kultury.
- 2. Kompleksowa reforma rynku książki:** Zalecamy przeprowadzenie reformy rynku książki, która obejmować będzie regulację ceny okładkowej oraz marż dystrybucyjnych, przeprowadzenie audytu przez UOKiK w zakresie nadużywania pozycji dominującej przez podmioty rynkowe, wprowadzenie stawki VAT 0% na książki oraz wprowadzenie ulgi podatkowej na zakup książek.
- 3. Zmiana systemu zakupów bibliotecznych:** Postulujemy zmianę systemu zakupów bibliotecznych, w tym zwiększenie budżetów na zakupy książek oraz poprawę wynagrodzeń za wypożyczenia.
- 4. Systemowe zbieranie danych z rynku książki:** Warto wprowadzić systemowe zbieranie danych z rynku książki, co pozwoli na precyzyjne określenie jego wielkości, kondycji oraz zachodzących na nim zmian.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

**OBSZAR:
KULTURA LOKALNA
I REGIONALNA**



Czego nie widać z Warszawy, czyli jak połączyć centralną perspektywę rozwoju kultury z tą regionalną i gminną

7.11.2024

1. Decentralizacja i przekazanie prowadzenia części programów wsparcia do regionów, we współpracy z regionalnymi instytucjami kultury, tak aby oferta programów była lepiej dopasowana do potrzeb lokalnych. Działanie to jednocześnie wyrówna szanse w dostępie do centralnie przydzielanych środków oraz programów kompetencyjnych.
2. Współtworzenie z instytucjami wspierającymi kadry kultury programów wsparcia, obejmujących także liderów i osoby zarządzające.
3. Ścisła współpraca narodowych instytucji kultury oraz MKiDN z regionalnymi instytucjami, mająca na celu lepsze poznanie zasobów, potrzeb i specyfiki danego regionu oraz wykorzystanie tej wiedzy przy tworzeniu zmian prawnych i kształtowaniu polityki kulturalnej.
4. Wspieranie regionalnych sieci współpracy oraz inicjatyw na rzecz ich tworzenia w regionach, w których takie sieci nie istnieją.
5. Wprowadzanie zmian w prawie, w szczególności w ustawie o prowadzeniu działalności kulturalnej, bazując na doświadczeniach osób pracujących w małych miejscowościach.
6. Zwrócenie uwagi na działalność animacji kultury, a nie wyłącznie na perspektywę artystów i instytucji artystycznych.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Kultura lokalnie skuteczna

8.11.2024

1. Praca animatorów kultury buduje kapitał społeczny w środowiskach, w których i dla których działają.
2. Postulujemy stworzenie systemowego wsparcia animacji kulturowej jako czynnika zmiany społecznej i narzędzia budowania społeczeństwa obywatelskiego w formie narodowego programu rozwoju animacji i edukacji kulturowej.
3. Jako animatorzy postulujemy opracowanie i wprowadzenie wskaźników jakościowych naszej pracy w programach MKiDN.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Zarządzanie dziedzictwem na nowo – poprzez wspólnoty lokalne!

8.11.2024

Archiwa społeczne i rodzinne, izby pamięci oraz oddolne muzea to niezwykle ważne inicjatywy na rzecz ochrony dziedzictwa. Dokumentują one świadectwa dotyczące życia społecznego, lokalnych społeczności, indywidualnych losów oraz oddolnej aktywności obywatelskiej, tworząc nowy zasób dziedzictwa kulturowego. Ten zasób, choć różni się od kanonu narodowego, jest równie istotny i stanowi jego integralną część. Gromadzone świadectwa ukazują historię z perspektywy danej społeczności lub środowiska, co czyni je unikatowymi i różnorodnymi. Nie powstałyby one bez zaangażowania i pasji społecznych archiwistów oraz kustoszy dziedzictwa lokalnego. Warto podkreślić, że materiały te są zbierane nie tylko na terenie Polski, ale także przez środowiska polonijne i Polaków mieszkających za granicą – wszystkie mają ogromną wartość.

Instytucje powinny z szacunkiem i uwagą podchodzić do inicjatyw społecznych, które działają na rzecz ochrony dziedzictwa. Ich rola polega na rozumieniu tych działań, wspieraniu ich, współpracy opartej na partnerstwie, tworzeniu niezbędnej infrastruktury oraz budowaniu sieci kontaktów. Zadaniem instytucji jest także utrwalanie dziedzictwa zgromadzonego przez społeczności oraz wspieranie ich w najbardziej wymagających wyzwaniach. Kluczowym warunkiem powodzenia takich inicjatyw jest wzajemne zaufanie i zrozumienie potrzeb, możliwości, a także ograniczeń obu stron.

Polskim instytucjom kultury udało się spełnić te wymagania i stworzyć programy wspierające inicjatywy społeczne. Aby przyniosły one trwałe efekty, konieczne jest ich dalsze utrzymywanie i rozwijanie. Do najważniejszych przedsięwzięć należą: program Narodowego Instytutu Muzeów „Izby pamięci”, program Ośrodka „Pamięć i Przyszłość” – „Ocalone dziedzictwa”, programy Centrum Archiwistyki Społecznej wspierające trwałość zbiorów społecznych, inicjatywa Naczelnego Dyrektora Archiwów Państwowych „Wspieranie działań archiwalnych” oraz projekt Archiwów Państwowych „Archiwa Rodzinne Niepodległe”. Ważną rolę odgrywają również inne działania na rzecz lokalnych społeczności realizowane przez państwowe instytucje kultury. Postulujemy ponadto stworzenie nowego programu dotacyjnego dla archiwów społecznych, który mógłby być prowadzony przez Centrum Archiwistyki Społecznej.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Aktywność kulturalna lokalnej społeczności jako czynnik więzi społecznej

8.11.2024

1. Aktywność kulturalna wzmacnia więzi społeczne.

Postulujemy większe wsparcie działań, które budują relacje i integrują społeczności poprzez kulturę.

2. Znajomość odbiorców jest kluczem do skutecznej komunikacji.

Rekomendujemy rozwój kompetencji komunikacyjnych pracowników instytucji kultury, by lepiej odpowiadać na potrzeby publiczności.

3. Szeroko zakrojona komunikacja zwiększa zasięg i rozwija działania instytucji.

Zachęcamy do inwestowania w rozwój kanałów komunikacyjnych, aby dotrzeć do coraz większej liczby odbiorców.

4. Wartości takie jak integracja, empatia, wzajemna uwaga i dobra komunikacja wzmacniają więzi zespołowe.

Postulujemy rozwój kompetencji interpersonalnych wśród pracowników i zespołów w instytucjach kultury.

5. Dobry zespół to silna instytucja.

Rekomendujemy konsekwentne inwestowanie w rozwój pracowników i budowanie zespołów.

6. Społeczna odpowiedzialność biznesu wspiera aktywność lokalną i tworzy więzi.

Postulujemy większe zaangażowanie w rozwój współpracy międzysektorowej, która przynosi korzyści dla społeczności lokalnych.

7. Wymiana doświadczeń wspiera rozwój animatorów kultury.

Zachęcamy do organizacji większej liczby wspólkongresów i inicjatyw sieciujących, które ułatwiają dzielenie się wiedzą i inspiracjami.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

OBSZAR DZIEDZICTWA



Ochrona dóbr kultury w warunkach wojennych i kryzysowych w RP. Diagnoza, wyzwania, kierunki zmian

7.11.2024

1. Utworzenie państwowego funduszu zagrożeń/bezpieczeństwa (muzea, archiwa, biblioteki).
2. Utworzenie centralnych, bezpiecznych systemów przechowywania informacji o kulturze (tzw. reguła 3 kopii).
3. Utworzenie bezpiecznej sieci wymiany informacji między instytucjami.
4. Powołanie zespołu ekspertów dostępnych 24 godziny na dobę, doradzających na wypadek zagrożenia.
5. Opisanie minimów procedur technicznych i stałych zaleceń w ochronie dziedzictwa jako zasad obowiązujących.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

**OBSZAR:
PRZEMYSŁY
KREATYWNE,
FESTIWALE,
MEDIA**



Gdzie są pieniądze w sektorze kreatywnym? Obalanie mitów

8.11.2024

1. Ochrona roli autorek i autorów w środowisku, na które wpływa sztuczna inteligencja.

Decydenci muszą uwzględnić trzy podstawowe kwestie:

- ⇒ za korzystanie z utworów należy zapewnić proporcjonalne i uczciwe wynagrodzenie,
- ⇒ dostawcy AI muszą uzyskać zgodę na korzystanie z twórczości i opłacać odpowiednie licencje,
- ⇒ dostawcy AI muszą działać przejrzysto: ujawniać, na jakich danych szkolą swoje narzędzia, pozyskiwać zgody twórców na wykorzystanie ich prac i odpowiednio oznaczać wytwory sztucznej inteligencji.

Jest to szczególnie istotne w kontekście polskiej Prezydencji w UE.

2. Eliminacja umów wykupu, tzw. buy-outów

Są to umowy, które pozbawiają twórcę praw majątkowych do utworu na mocy prawa pozaeuropejskiego. Najbardziej korzystne dla twórców rozwiązania w tym zakresie przyjęła Francja, gdzie umowy regulujące pracę kompozytorów muszą opierać się na prawie francuskim.

Szczegóły: ZAiKS – Buy-out: dlaczego umowy wykupu są groźne dla twórców

Ważne w kontekście polskiej Prezydencji w UE.

3. Poprawa statusu twórcy na rynku odtwarzania strumieniowego

Należy zapewnić odpowiednie i proporcjonalne wynagrodzenie dla twórców, zamiast zaniżać wartość muzyki, a także zagwarantować transparentność algorytmów i narzędzi polecających utwory w serwisach streamingowych.

Szczegóły: ZAiKS – Regulowanie rynku streamingowego

Ważne w kontekście polskiej Prezydencji w UE.

4. Zagwarantowanie realnych rekompensat dla środowiska kreatywnego

Rekompensaty te powinny wynikać z unijnej dyrektywy w sprawie harmonizacji niektórych aspektów praw autorskich i pokrewnych w społeczeństwie informacyjnym.

Jest to kluczowe w kontekście dostosowania prawa krajowego do standardów UE.

5. Prowadzenie wzdłużnych badań sektorów kreatywnych.

6. Wprowadzenie systemu zabezpieczeń socjalnych dla artystów (MKiDN już realizuje ten postulat).

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

**OBSZAR:
INNOWACJE,
WYZWANIA,
IDEE**



Ile jeszcze ukradnie nam sztuczna inteligencja – AI?

8.11.2024

Instytucjonalna ochrona ludzkiej kreatywności w działalności twórczej:

- ⇒ Projekty wydawnicze wykorzystujące generatywną sztuczną inteligencję nie powinny być finansowane ze środków publicznych.
- ⇒ Należy powołać stały zespół roboczy przy MKiDN z udziałem twórców i artystów, który będzie monitorował sposoby wykorzystania narzędzi sztucznej inteligencji w sektorze kreatywnym oraz rekomendował rozwiązania zapobiegające zastosowaniom szkodliwym dla kultury i zagrażającym twórcom oraz twórczyniom.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

Zielone instytucje kultury – jak kultura może wspierać edukację ekologiczną

8.11.2024

- 1. Systemowe wsparcie rozwoju świadomości ekologiczno-klimatycznej** wśród pracowniczek i pracowników instytucji kultury, ze szczególnym naciskiem na ekoedukację kadry zarządzającej. Celem jest zapewnienie kompetentnego przywództwa i skuteczniejsze włączanie działań proekologicznych w strategię instytucji.
- 2. Wsparcie finansowe, instytucjonalne i merytoryczne ze strony samorządów** dla ekologiczno-klimatycznych inicjatyw edukacyjnych w instytucjach kultury, w połączeniu z wprowadzeniem wymogu uwzględniania strategii ograniczania emisji przy organizacji wszystkich wydarzeń i projektów kulturalnych.
- 3. Aktywne współkształtowanie lokalnych polityk ekologicznych przez samorządy** we współpracy z instytucjami kultury. Należy włączyć zasady zrównoważonego rozwoju w wymagania konkursów na stanowiska kierownicze oraz tworzyć przestrzenie do budowania lokalnych partnerstw i wymiany zasobów.
- 4. Wdrożenie zasad zrównoważonego rozwoju** z poszanowaniem zdrowia, bezpieczeństwa oraz prawa do odpoczynku i regeneracji pracowniczek i pracowników instytucji kultury. W tym celu należy zrezygnować z nadprodukcji i marnotrawstwa oraz stosować demokratyczne, transparentne, nieprzemocowe i efektywne zarządzanie instytucjami.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

**OBSZAR:
KULTURA POLSKA
ZAGRANICĄ**



Polska kultura na świecie

9.11.2024

1. Hipersieciowanie (kraj, region, świat) – tworzenie niezależnej, odpornej na kryzysy struktury zsieciowanych podmiotów i osób. Obejmuje to strukturalne wspieranie rezydencji i wizyt studyjnych w Polsce i za granicą, networkingu, mentoringu, a także udziału w międzynarodowych sieciach. Dotyczy to osób artystycznych, kuratorskich, producenckich, technicznych, menedżerskich oraz osób spoza sektora kultury.
2. Uspołecznienie i zdecentralizowanie ośrodków realizujących dyplomację kulturalną, skoncentrowanych na długotrwałych relacjach, rozwoju, badaniach oraz poszukiwaniu nowych praktyk rezyliencyjnych.
3. Międzysektorowa odpowiedzialność za krajowy i międzynarodowy wymiar wymiany kulturalnej.
4. Budowanie świadomości zagrożeń wynikających z wojny hybrydowej oraz podatności kultury na manipulacje związane z tego rodzaju działaniami.

[Kliknij tutaj, aby obejrzeć nagranie z debaty](#)

DEBATY TOWARZYSZĄCE



Sezanie, otwórz się! Przyszłość polskich archiwów audiowizualnych

1. Opracowanie jednolitych standardów katalogowania i metadanych – ustanowienie jednolitego systemu opisu zbiorów audiowizualnych (np. tytuł, data, format, autor, prawa autorskie) obowiązującego we wszystkich instytucjach (TVP, IPN, FINA, WFDiF itp.).
2. Integracja baz danych archiwalnych – połączenie katalogów TVP, Filmoteki Narodowej, WFDiF i IPN w jedną, zintegrowaną wyszukiwarkę online dostępną dla badaczy, filmowców i instytucji kulturalnych.
3. Zastosowanie technologii AI i rozpoznawania obrazu (image recognition) – automatyczne rozpoznawanie obrazów, twarzy i dźwięków w materiałach audiowizualnych w celu usprawnienia procesu katalogowania.
4. Stworzenie publicznej platformy dostępu do archiwów audiowizualnych – zbudowanie portalu umożliwiającego przeszukiwanie i przeglądanie fragmentów zdigitalizowanych zbiorów. Wersja publiczna mogłaby zawierać dostęp do wybranych fragmentów, a wersja dla badaczy – pełne materiały.
5. Ujednolicenie zasad udostępniania archiwaliów – przyjęcie jednolitych zasad udzielania licencji na korzystanie z materiałów audiowizualnych (np. do produkcji filmowych, badań, prac naukowych) oraz, na tyle na ile to możliwe, stworzenie jednolitego cennika opłat licencyjnych dla użytkowników.
6. Uproszczenie procedur prawnych – zmniejszenie biurokracji związanej z uzyskiwaniem licencji do korzystania z materiałów audiowizualnych, np. poprzez umożliwienie automatycznego generowania wniosków licencyjnych online.
7. Tworzenie programów szkoleniowych dla nowych archiwistów i filmowców – organizacja szkoleń z zakresu digitalizacji, katalogowania i pracy z archiwaliami audiowizualnymi dla archiwistów, filmowców, badaczy i edukatorów.
8. Edukacja filmowców i dokumentalistów w zakresie pracy z archiwami – włączenie elementów pracy z archiwami do programów edukacyjnych szkół filmowych oraz uruchomienie specjalnych kursów dla reżyserów, scenarzystów i montażyistów.
9. Tworzenie programów mentorskich z udziałem doświadczonych archiwistów – Zaangażowanie emerytowanych archiwistów jako mentorów i konsultantów w procesach digitalizacji i katalogowania, aby przekazać ich nieformalną wiedzę kolejnym pokoleniom.
10. Wspieranie badań nad archiwami audiowizualnymi – Finansowanie programów badawczych dotyczących metod ochrony, digitalizacji i udostępniania zbiorów audiowizualnych oraz promocja publikacji naukowych na ten temat.
11. Uregulowanie statusu prawnego zbiorów archiwalnych – wprowadzenie jednoznacznych przepisów dotyczących statusu własnościowego archiwaliów oraz prawa do ich udostępniania (szczególnie dla materiałów z TVP, IPN i WFDiF).
12. Promowanie wykorzystania archiwów w filmie, edukacji i kulturze – uruchomienie programów wspierających wykorzystanie archiwaliów w filmach dokumentalnych, sztuce współczesnej i edukacji

Architektura (nie)zrównoważona

1. W opozycji do dominujących na rynku procedur opartych na kryterium ceny, procedury wyboru oparte na kryteriach jakościowych przyczyniają się do wyższej satysfakcji zarówno zamawiających, jak i wykonawców, w porównaniu z procedurami opartymi głównie na cenie.
2. Implementacja zrównoważonych i innowacyjnych praktyk w procedurach zakupowych pozytywnie wpłynie na efektywność projektów publicznych oraz ich wyniki społeczne i ekologiczne.
3. Zwiększenie transparentności w procedurach przyczyni się do budowania zaufania wśród wszystkich uczestników procesu.
4. Poszukiwani są „**Agenci Zmiany**”, których zadaniem będzie rekomendowanie wyboru wykonawcy prac projektowych w oparciu o kryteria jakościowe, np. poprzez organizację konkursu architektonicznego. Mogą to być członkowie miejskich komisji urbanistycznych, przedstawiciele Narodowego Instytutu Dziedzictwa, konserwatorzy zabytków itp.
5. Seria debat „**Interesariusze**” – w skrócie: „*Komu zależy na architekturze i kto ma na nią wpływ?*”. Zależy nam na dialogu, który obejmuje nie tylko środowisko architektów, ale także wszystkich interesariuszy. Dobre projekty powstają wyłącznie przy czynnym udziale każdej ze stron.
6. Monopolistyczne podejście państwa do zamówień publicznych w relacji z projektantami doprowadziło do absolutnej jednostronności umów i relacji kontraktowych. Standardowo spotykane kary w umowach są kilkudziesięciokrotnie (!) wyższe niż te zalecane przez Urząd Zamówień Publicznych. Zamierzamy zaskarżać takie praktyki w Krajowej Izbie Odwoławczej, kształtując tym samym bardziej sprawiedliwą linię orzecniczą.