

POTRZEBY I MOŻLIWOŚCI ROZWOJU EDUKACJI KULTURALNEJ W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM JAKO ŚCIEŻKI ROZWOJU KOMPETENCJI ISTOTNYCH NA RYNKU PRACY



Potrzeby i możliwości rozwoju
edukacji kulturalnej w województwie
podlaskim jako ścieżki rozwoju
kompetencji istotnych na rynku pracy

Autor:

dr Maciej Białous

dr Małgorzata Skowrońska

dr Piotr Laskowski

dr Łukasz Kiszkiel

Koordinator projektu ze strony Uniwersytetu w Białymstoku:

dr Agnieszka Ertman

Lider projektu:

Województwo Podlaskie

Recenzent:

dr hab. Sylwia Pangsy-Kania, prof. UG, Uniwersytet Gdański

Redakcja i korekta językowa:

Krzysztof Rutkowski

Skład techniczny i projekt okładki:

Tomasz Poskrobko

Wydawca:

Uniwersytet w Białymstoku, 2025

Publikacja w formie elektronicznej

ISBN: 978-83-7431-859-4

Publikacja przygotowana w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Publikacja bezpłatna

Spis treści

1. Wprowadzenie	5
1.1. Znaczenie i zakres pojęcia „edukacja kulturalna”	5
1.2. Korzyści i wyzwania dla edukacji kulturalnej w kontekście rynku pracy.....	10
2. Cele i zakres badania	14
2.1. Cele badawcze	14
2.2. Metody i techniki badawcze oraz opis narzędzi badawczych	14
3. Diagnoza kondycji edukacji kulturalnej w regionie	16
3.1. Edukacja kulturalna w kontekście polityk publicznych	16
3.2. Analiza SWOT	39
4. Podaż i popyt zawodów, kwalifikacji i umiejętności związanych z sektorem edukacji kulturalnej na regionalnym rynku pracy	42
4.1. Edukacja kulturalna w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)	42
4.2. Pozaszkolne placówki edukacyjne.....	50
4.3. Edukacja artystyczna.....	64
4.4. Najważniejsze zawody powiązane z edukacją kulturalną oraz typowe kompetencje i umiejętności	68
4.5. Zapotrzebowanie na zawody związane z edukacją kulturalną w województwie podlaskim	82
4.6. Luka kompetencyjna	89
5. Ocena systemu wsparcia rozwoju kompetencji	101
5.1. Identyfikacja dostępnych regionalnych programów skierowanych do branży edukacji kulturalnej.....	101
5.2. Identyfikacja dostępnych krajowych programów skierowanych do branży edukacji kulturalnej.....	103
6. Porównanie danych zastanych z subiektywnymi opiniami na temat kondycji edukacji kulturalnej w regionie wśród ekspertów	107
6.1. Ogólna charakterystyka stanu edukacji kulturalnej w regionie	107
6.2. Mocne i słabe strony edukacji kulturalnej w regionie.....	109
6.3. Określenie kompetencji powiązanych z edukacją kulturalną, przydatnych na rynku pracy	111
6.4. Przekładalność kompetencji na zawody.....	112
6.5. Znaczenie edukacji kulturalnej dla rynku pracy w województwie podlaskim w kontekście podregionów.....	113
7. Wnioski i rekomendacje kierowane do władz samorządowych i instytucji kultury	115
8. Spisy	119
8.1. Literatura.....	119
8.2. Spis tabel	120
9. Aneks 1. Scenariusz FGI	123
10. Aneks 2. Scenariusz wywiadu eksperckiego	125

1. Wprowadzenie

Niniejszy tekst stanowi kompleksowe opracowanie, którego celem jest zdiagnozowanie potrzeb i możliwości rozwoju edukacji kulturalnej w województwie podlaskim oraz ukazanie jej potencjału jako ścieżki rozwoju kompetencji istotnych na współczesnym rynku pracy.

Wobec tego dołożono starań, aby w tekście przedstawić aktualną kondycję edukacji kulturalnej w regionie, jak również ugruntować jej percepcję jako inwestycji w kapitał ludzki i społeczny, która w sposób bezpośredni i mierzalny może wspierać regionalny rynek pracy.

W tym celu przeprowadzono analizy dostępnych danych i oficjalnych dokumentów o różnym charakterze, odwołując się między innymi do dokumentów określających polityki publiczne na poziomie regionalnym i lokalnym, statystyk publicznych dotyczących sytuacji na rynku pracy, kondycji sektora kultury, programów studiów wyższych itd. Dane te uzupełniono również zbieranymi poprzez wywiady subiektywnymi opiniami osób ekspercko związanych z obszarem edukacji kulturalnej w regionie. Dzięki temu starano się uzyskać obraz możliwie złożony, wieloaspektowy, biorący pod uwagę różnego rodzaju uwarunkowania (polityczne, ekonomiczne, edukacyjne, kulturowe).

Na tej podstawie sformułowano również – umieszczone w ostatniej części opracowania – rekomendacje, które mogą stanowić punkt wyjścia do dalszych działań, zarówno badawczych (pogłębione diagnozy, ewaluacje skuteczności podejmowanych działań), jak i z zakresu polityk publicznych (do podejmowania na przykład przez jednostki samorządu terytorialnego, urzędy pracy, poszczególne instytucje kultury).

1.1. Znaczenie i zakres pojęcia „edukacja kulturalna”

Aby móc przystąpić do analizy roli edukacji kulturalnej dla rynku pracy w województwie podlaskim, w pierwszej kolejności należy pochylić się nad pojęciem „edukacja kulturalna”. Jest ono jednym z terminów, które wykorzystywane są jednocześnie w dyskursach polityk publicznych, akademickim czy nawet w języku codziennym, przybierając niekiedy różne znaczenia oraz wchodząc w niejednoznaczne relacje z określeniami bliskoznacznymi, takimi jak „edukacja kulturowa” czy „edukacja artystyczna”. Dogodnym punktem startowym do wypracowania definicji pojęcia „edukacja kulturalna” jest zbadanie potencjalnych podobieństw i różnic pomiędzy nim a pojęciem „edukacja kulturowa”.

Po pierwsze, pobieżna analiza cyfrowych zasobów, na przykład wyszukiwarki Google, wskazuje na ilościową przewagę użycia frazy „edukacja kulturalna” (nieco ponad milion odwołań, przy około 550 tysiącach odwołań do frazy „edukacja kulturowa”, stan na październik 2025 roku). Również w sferze oficjalnego dyskursu publicznego, dokumentów z zakresu polityk publicznych, na przykład w programach ministerialnych¹ oraz dokumentach jednostek samorządu terytorialnego², pojęcie edukacji kulturalnej jest dominujące i szerzej rozpowszechnione.

¹ Marek Krajewski, Filip Schmidt, Animacja/edukacja. Możliwości i ograniczenia edukacji i animacji kulturowej w Polsce, Kraków 2014.

² Maciej Białous, Łukasz Kiszkiel, Małgorzata Skowrońska, Katarzyna Sztop-Rutkowska, Diagnoza stanu edukacji kulturowej w województwie podlaskim, Białystok 2016.

Klucz do rozróżnienia obu tych pojęć tkwi w ich aksjologicznym wymiarze. Katarzyna Olbrycht trafnie wyjaśnia, że o ile przymiotnik „kulturowy” jest neutralny i oznacza po prostu „związany z kulturą”, o tyle kulturalny ma konotację normatywną, opisując stan pożądany, to znaczy „odznaczający się kulturą”³. Z podobnej perspektywy Krystyna Ferenz pisała, że bez względu na definicję edukacja kulturalna „ma służyć rozpoznaniu wartości i właściwym tak dla jednostki, jak i całej społeczności wyborom”⁴. Krytyczne spojrzenie na normatywność powiązaną z edukacją kulturalną może natomiast skutkować spostrzeżeniem, iż pojęciom edukacji kulturalnej, upowszechniania czy animacji kultury przypisuje się często takie cechy jak „reprodukowanie zastanych modeli kulturalności, narzucanie określonych, zamkniętych modeli pamięci i dziedzictwa, odtwarzanie zastanych porządków kulturowych i podziałów społecznych”⁵. W podobnym tonie charakteryzowała edukację kulturalną Katarzyna Jagodzińska, pisząc, że jest to nauka kultury, „w szczególności kultury wysokiej, u której podstaw leży poznanie kanonu dzieł”⁶. Choć procesy edukacji kulturalnej mogą być prowadzone na różnych polach i wobec różnych grup (na przykład dzieci, młodzieży, dorosłych, seniorów, grup międzypokoleniowych, mniejszościowych), to według Jagodzińskiej w powszechnym przekonaniu edukacja kulturalna jest domeną szkoły⁷.

Możliwe są również inne, szersze perspektywy spojrzenia na edukację kulturalną. Dla przykładu według Barbary Fatygi pojęcie to oznacza proces wprowadzania „jednostek i grup tego potrzebujących w kulturę, tym razem jednak rozumianą jako dosyć luźną federację subkultur i kultur niszowych istniejących w symbiozie z kulturą dominującą – popularną”⁸. Należy jednak uznać, że upowszechnianie się pojęcia „edukacja kulturowa” często wiązało się i nadal wiąże z potrzebą poszerzania obszaru tematycznego, przy jednoczesnym dystansowaniu się od wąsko rozumianej normatywności związanej z pojęciem „edukacji kulturalnej”. Swego czasu Bogdan Suchodolski postawił następujące pytania: „Czy edukacja kulturalna ma pozostać edukacją wprowadzającą w nagromadzone dobra kultury i wytworzone dotychczas wartości, czy też ma inspirować i rozwijać twórczość nową? Czy jej dyrektywą naczelną ma być wierność czy też twórczość?”⁹. Pojęcie edukacji kulturowej często łączy się właśnie ze sferą inspiracji i twórczości. Zanim jednak kontynuowane będą refleksje definicyjne, warto pochylić się nad zadanymi przez Suchodolskiego pytaniami, mają one bowiem kluczowe znaczenie dla widzenia procesów edukacji kulturalnej lub kulturowej w szerszych kontekstach – zarówno społecznym, jak i politycznym czy ekonomicznym.

³ Za: Maciej Białous, Edukacja kulturowa z perspektywy animatorów i edukatorów kultury w województwie podlaskim, „Pogranicze. Studia Społeczne” 2017, t. 31, s. 145–159.

⁴ Krystyna Ferenz, Edukacja kulturalna jako nadawanie kształtu ideom, [w:] Edukacja kulturalna dzieci i młodzieży, red. Bogdan Idzikowski, Ewa Narkiewicz-Niedbalec, Zielona Góra 2000.

⁵ Piotr Knaś, Animacja i edukacja kulturowa. Czy kulturowość wypiera kulturalność? 2014, cyt. za: Maciej Białous, Edukacja kulturowa z perspektywy animatorów i edukatorów kultury w województwie podlaskim, „Pogranicze. Studia Społeczne” 2017, t. 31, s. 147.

⁶ Katarzyna Jagodzińska, Edukacja kulturalna na rzecz kreatywności i innowacyjności, [w:] Jerzy Hausner, Anna Karwińska, Jacek Purchla, Kultura a rozwój, Warszawa 2013, s. 327.

⁷ Tamże, s. 328.

⁸ Barbara Fatyga, Jakiej kultury Polacy potrzebują i czy edukacja kulturalna im ją zapewnia? Warszawa 2009, s. 6.

⁹ Bogdan Suchodolski, Wychowanie mimo wszystko, Warszawa 1990, s. 76.

Istotę tego zagadnienia wyklada Edwin Bendyk w tekście „W stronę metakultury rozwoju”¹⁰. Stawia on w nim hipotezę mówiącą, że „w Polsce istnieją istotne zasoby rozwojowe ukryte w twórczych praktykach kulturowych i społecznych, społecznych mechanizmach tworzenia i dystrybucji wiedzy oraz mechanizmach innowacji, samozaopatrzenia materialnego i kulturowego. Zasoby te nie są jednak rozpoznane i uznane w dominującym dyskursie rozwojowym, przez co nie są przedmiotem polityk publicznych, a bywają wręcz aktywnie delegitymizowane przez zagrożone grupy interesu. W efekcie alokacja środków rozwojowych w istniejącym łańdźie instytucjonalnym i strukturze dyskursu rozwojowego jest nieoptymalna”¹¹. Innymi słowy: odpowiednie zagospodarowanie potencjałów praktyk kulturowych mogłoby służyć rozwojowi zarówno w sensie społecznym, jak i ekonomicznym, ale utrudniać to mogą różnego rodzaju „przeszkody epistemiczne”. Pojęcie to Bendyk zapożyczył z koncepcji Gastona Bachelarda, który dowodził, jak trudny był proces przejścia od myślenia przednowoczesnego do nowoczesnego, opartego na dyskursie racjonalnym i naukowym¹². Jest ono przydatne w tym kontekście dlatego, że identyfikacja przeszkód epistemicznych stanowi istotny proces w wyzwaniu ukrytego potencjału i budowaniu łańdźu instytucjonalnego lepiej sprzyjającemu rozwojowi. Wśród opisanych w omawianym artykule Bendyka sześciu przeszkód epistemicznych warto zwrócić szczególną uwagę na dwie.

Pierwszą autor określa jako „dane i pojęcia”. Zwraca uwagę, że brakuje nam danych niezbędnych do właściwego opisu zjawisk społecznych i kulturowych, co wiąże się również z niedostatkiem jednoznacznych pojęć i definicji¹³. W odniesieniu do edukacji kulturalnej możemy mówić tu o przynajmniej dwóch kwestiach. W pierwszej kolejności stosunkowo wąskie rozumienie edukacji kulturalnej jako procesów wprowadzających w nagromadzone dobra kultury i wytworzone dotychczas wartości, kojarzenie tego pojęcia z tak zwaną kulturą wysoką (czy też kulturą narodową, kanonem kultury i innymi) oraz powierzenie wdrażania tych procesów głównie instytucji szkoły może być przeszkodą w zrozumieniu tego, jak odpowiednio prowadzona edukacja kulturalna umożliwi rozwój nie tylko jednostek w społeczeństwie, ale też innowacji społecznych i kulturowych. Bądź też jak pozytywnie wpływać może na rozwój ekonomiczny i rynek pracy, szczególnie w takich obszarach jak sektor kultury lub sektor kreatywny (choć nie tylko tam). Pisząc o tej przeszkodzie epistemicznej, Bendyk zwraca również uwagę na niedostatki w adekwatnych danych opisujących otaczającą nas rzeczywistość, w tym przypadku kondycję edukacji kulturalnej. Wątek ten będzie rozwijany w dalszej części opracowania.

Przeszkoda nazwana przez Bendyka „instytucjonalną” zwraca natomiast uwagę na zachowawczość instytucji badawczych (ale również – można dodać – politycznych, wdrożeniowych i innych), które często nastawione są na reprodukcję samych siebie, a przez to są spetryfikowane, przywiązane do starych sposobów widzenia (na przykład podziałów dyscyplinarnych utrudniających przepływ i wymianę myśli)¹⁴. Warto zwrócić na to uwagę, albowiem

¹⁰ Edwin Bendyk, *W stronę metakultury rozwoju*, [w:] Jerzy Hausner, Izabela Jasińska, Mikołaj Lewicki, Igor Stokfiszewski, *Kultura i rozwój. Analizy, rekomendacje, studia przypadków*, Warszawa–Kraków 2016.

¹¹ Tamże, s. 30.

¹² Gaston Bachelard, *Kształtowanie się umysłu naukowego. Przyczynek do psychoanalizy wiedzy obiektywnej*, Gdańsk 2002.

¹³ Edwin Bendyk, *W stronę metakultury...*, s. 37–38.

¹⁴ Tamże, s. 40.

przywiązanie instytucji do określonego opisu sfery edukacji kulturalnej (w tym używanie tradycyjnych definicji, wskaźników) może utrudniać zrozumienie jej rzeczywistego potencjału.

Użycie pojęcia „edukacja kulturowa” często ma na celu pokonanie przeszkód epistemicznych związanych między innymi z wąskimi, normatywnymi definicjami edukacji kulturalnej. Piotr Knaś pisze bowiem, że edukacja kulturowa może oznaczać „krytyczną interpretację kultury i dziedzictwa, budowanie postaw rozumiejących, (...) demokratyzację i zwiększanie obywatelskiego zaangażowania, (...) kreację sytuacji twórczych i rozwój ekspresji twórczej, (...) tworzenie społecznych relacji i wreszcie stwarzanie szans na pożądaną zmianę społeczno-kulturową oraz dowartościowywanie wszelkich kultur (w liczbie mnogiej)”¹⁵.

Warto przyrzeć się tej propozycji definicyjnej nieco bliżej. Nie odzęgkuje się ona od sfery wartości, bo wartościami wyrażonymi wprost są tutaj na przykład demokracja, zaangażowanie obywatelskie lub ekspresja twórcza. Kluczowe jest jednak spostrzeżenie, że celem edukacji kulturowej nie powinno być reprodukcja zastanych modeli kulturalności, a raczej wyposażanie jednostek w swoisty zestaw narzędzi ułatwiający krytyczne myślenie czy twórczą ekspresję. Podobnie pisze o tym Marta Kosińska: „Edukacja kulturowa, w najogólniejszym sensie, jest procesem przygotowania do bardziej aktywnego, świadomego, często też krytycznego uczestnictwa w kulturze. Dostarcza narzędzi do: 1) samodzielnego, krytycznego, pogłębionego rozumienia sensów poszczególnych wytworów kulturowych; 2) sprawczego działania w sieci społeczno-kulturowych relacji”¹⁶. Jest to istotne w kontekście tematu niniejszej publikacji, ponieważ tego rodzaju kompetencje można uznać za wartościowe również w kontekście przedsiębiorczości, innowacyjności czy rynku pracy.

Wobec tego pojawia się dylemat, bowiem pojęcie edukacji kulturalnej jest używane powszechniej i w zróżnicowanych kontekstach – na przykład w kulturze, polityce, edukacji, nauce. Możliwe jest jednak, że przynajmniej część pozostających w użyciu definicji tego pojęcia, szczególnie wąskich i wartościujących, stanowi przeszkody epistemiczne. Utrudniają one rozpoznanie i opisanie rzeczywistych potencjałów i procesów wpływu działań z tego zakresu na rozwój społeczny czy ekonomiczny. Przetłumaczone częściowo te przeszkody pojęcie edukacji kulturowej może być bardziej użyteczne poznawczo, nie jest jednak powszechnie używane przez instytucje, które są przedmiotem zainteresowania badawczego w niniejszym opracowaniu (takie jak Główny Urząd Statystyczny czy jednostki samorządu terytorialnego). Wobec tego w dalszej części opracowania konsekwentnie będzie używane pojęcie edukacji kulturalnej. Należy jednak przyjąć, że będzie ono rozumiane możliwie szeroko, w duchu definicji Janusza Gajdy, który pisał, że celem edukacji kulturalnej jest „dążenie do osiągnięcia pełnej, harmonijnej, uspołecznionej, odpowiedzialnej moralnie, kreatywnej i autonomicznej osobowości, wykorzystując dobra kultury i tkwiące w niej wartości – przeżywane, interioryzowane i wzbogacane przez kreowanie także nowych wartości”¹⁷. Można przypuszczać, że dążenia takie wykraczają poza przestrzeń szkół czy instytucji kultury, dotyczą też nie tylko dzieci i młodzieży (uczniów i uczennic), ale również osób dorosłych, co jest szczególnie istotne w kontekście powiązania edukacji kulturalnej z rynkiem pracy.

¹⁵ Piotr Knaś, *Animacja i edukacja...*, s. 1.

¹⁶ Marta Kosińska, *Edukacja kulturowa*, [w:] *Edukacja kulturowa*. Podręcznik, red. Rafał Koschany, Agata Skórzyńska, Poznań 2014, s. 173.

¹⁷ Janusz Gajda, *Pedagogika kultury w zarysie*, Kraków–Warszawa 2006, s. 187.

Kontynuując wątki terminologiczne, należy również wprowadzić pojęcie „edukacja artystyczna”. Jest to istotne chociażby z tego względu, że obejmuje ono szereg działań, które można byłoby określić jako edukację kulturalną w odniesieniu do programów nauczania w szkołach. Jest to więc pojęcie, które umożliwia wgląd w znaczenie treści związanych z kulturą w praktyce edukacyjnej, jak również identyfikowanie wiedzy, umiejętności czy kompetencji z tego zakresu, które się oczekuje od absolwentów i absolwentek szkół poszczególnych poziomów. Powołując się na publikację „Edukacja artystyczna i kulturalna w szkołach w Europie”¹⁸, można zauważyć, że w większości krajów Unii Europejskiej wśród celów edukacji artystycznej wymienia się: umiejętności artystyczne, wiedzę i zrozumienie, interpretację krytyczną, dziedzictwo kulturowe, indywidualną ekspresję lub tożsamość, różnorodność kulturalną oraz kreatywność. Tymczasem o sztukach i zainteresowaniach oraz uczeniu się przez całe życie wspomniano tylko w 15 programach nauczania z krajów Unii Europejskiej (UE)¹⁹.

Koncepcje programów nauczania przedmiotów artystycznych różnią się w poszczególnych krajach UE, można jednak wśród nich rozpoznać dwa podstawowe modele. W mniej więcej połowie państw wspólnoty, w tym w Polsce, każdy przedmiot artystyczny jest osobną częścią programu nauczania (na przykład muzyka, plastyka), podczas gdy w pozostałych przedmioty te stanowią większe, zintegrowane całości (na przykład sztuka). Różne są również ramy edukacji artystycznej. We wszystkich krajach UE mieści się w nich muzyka i plastyka, a w wielu – choć nie w Polsce – osobne kursy obejmują teatr, taniec, rękodzieło, sztuki medialne czy architekturę.

W krajach Unii Europejskiej wszyscy uczniowie szkół podstawowych realizują określoną liczbę obowiązkowych zajęć z przedmiotów artystycznych. Podobnie jest w przypadku szkół średnich pierwszego stopnia (odpowiedniki poziomu gimnazjów) w większości krajów UE, natomiast charakterystyczne jest też to, że na późniejszych etapach edukacyjnych zmniejsza się liczba godzin przedmiotów artystycznych bądź też tracą one status zajęć obowiązkowych na rzecz przedmiotów fakultatywnych. Warto zwrócić uwagę, że nastolatki i młodzi dorośli mają mniej kontaktu z edukacją artystyczną w szkołach, a tym samym zadania te muszą być przejmowane przez innego rodzaju podmioty – przede wszystkim przez instytucje kultury (głównie ośrodki i domy kultury, biblioteki publiczne, muzea i galerie) lub organizacje pozarządowe.

W części krajów Unii Europejskiej prowadzone są działania mające na celu współpracę pomiędzy placówkami edukacyjnymi i innymi podmiotami działającymi w sektorze kultury lub sektorach kreatywnych na rzecz edukacji kulturalnej lub edukacji artystycznej. Mogą to być działania sieciujące, ułatwiające współpracę międzysektorową (choćby wizyty uczniów poza szkołą lub artystów i animatorów w szkołach), finansujące projekty z zakresu edukacji kulturalnej czy też promocyjno-informacyjne (wskazujące, jakie miejsca i wydarzenia kulturalne warto odwiedzić, jak można powiązać takie wizyty ze szkolnymi efektami uczenia się).

Pojęcie edukacji artystycznej w kontekście niniejszego opracowania jest więc istotne, ponieważ daje ono wgląd w to, w jaki sposób zorganizowane są treści powiązane z edukacją artystyczną w systemie edukacji, w tym również pozwala na śledzenie liczby szkół artystycznych

¹⁸ Agencja Wykonawcza do spraw Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego (EACEA), Edukacja artystyczna i kulturalna w szkołach w Europie, Warszawa 2010.

¹⁹ Tamże, s. 15.

wyposażających w uprawnienia zawodowe (na przykład szkół muzycznych, plastycznych, baletowych), liczby ich uczniów, dystrybucji takich placówek w regionie i innych. Wątki te zostaną rozwinięte w dalszej części opracowania.

Wreszcie warto poświęcić kilka zdań pojęciu „edukacja regionalna”, które można zdefiniować za Piotrem Kowolikiem jako „ogół procesów, których celem jest zmienianie ludzi, głównie dzieci młodzieży – stosownie do panujących w danym społeczeństwie ideałów i celów wychowania, a także zapoznanie ich z kulturą swojego regionu oraz uwrażliwienie na odrębności kulturowe innych regionów, a poprzez to wpajanie dzieciom tolerancji oraz umacnianie patriotyzmu”²⁰. Z tej perspektywy edukacja regionalna jest właściwie tożsama z edukacją kulturalną – z tą różnicą, że pierwsza skupia się na treściach typowych dla konkretnego regionu (miasta, gminy, społeczności lokalne). Pojęcie to jest jednak istotne w przypadku analiz dotyczących edukacji kulturalnej w kontekście instytucjonalnym lub politycznym (polityk publicznych), ponieważ bywa używane w oficjalnych dokumentach, takich jak strategie rozwoju jednostek samorządu terytorialnego. Tym samym tego rodzaju praktyki edukacyjne mogą mieć pewne znaczenie dla całokształtu edukacji kulturalnej na danym obszarze, w tym dla rynku pracy – zarówno jeśli chodzi o rozwijanie kompetencji, które mogą być przydatne pracownikom, jak również umożliwianie funkcjonowania i rozwoju podmiotom zaangażowanym w organizację edukacji regionalnej (na przykład muzeom, firmom z branży turystycznej czy eventowej, niezależnym edukatorom).

Podsumowując rozważania definicyjne, warto powrócić do kwestii uzasadnienia tematu badawczego, jakim są potrzeby i możliwości rozwoju edukacji kulturalnej w województwie podlaskim jako ścieżki rozwoju kompetencji istotnych na rynku pracy.

1.2. Korzyści i wyzwania dla edukacji kulturalnej w kontekście rynku pracy

Edukacja kulturalna, tradycyjnie postrzegana jako element wzbogacający życie jednostki, a jednocześnie umożliwiający ludziom, przede wszystkim młodym, zapoznawanie się z kulturą regionalną czy narodową oraz z powiązаныmi z nimi wartościami, nabiera w XXI wieku również nowych znaczeń. Może być bowiem widziana jako jeden z kluczowych elementów w procesie kształtowania kompetencji, które są coraz bardziej cenione na współczesnym rynku pracy, takich jak kreatywność, krytyczne myślenie, umiejętność współpracy i elastyczność, a jednocześnie – odwołując się do tekstu Edwina Bandyka – może przyczyniać się do przełamywania barier rozwojowych na poziomie ogólnospołecznym. Być może tego rodzaju rozumienie jest szczególnie istotne w kontekście regionu takiego jak województwo podlaskie. Z jednej strony mówimy bowiem o obszarze, którego władze (samorządy gminne, powiatowe, wojewódzki), jak i mieszkańcy szczycą się bogatym dziedzictwem kulturowym, z drugiej o części kraju zmagającej się z wyzwaniami ekonomicznymi, demograficznymi czy politycznymi, związanymi między innymi z peryferyjnym położeniem nie tylko w Polsce, ale też w perspektywie granic Unii Europejskiej, brakiem rozwiniętego przemysłu, starzeniem się i depopulacją. Nieprzypadkowo w regionalnym dyskursie politycznym oraz oficjalnych dokumentach, na przykład w strategiach rozwoju jednostek samorządu terytorialnego, regularnie wspomina się o możliwościach wykorzystania ruchu

²⁰ Piotr Kowolik, *Edukacja regionalna w przedszkolu*, [w:] *Edukacja regionalna. Z historii, teorii i praktyki*, red. Teresa Michalewska, Kraków 1999, s. 120.

turystycznego, w tym z turystyki kulturowej. Warto zresztą pochylić się nad tym pojęciem. Jeśli turystykę kulturową można zdefiniować jako „wszystkie grupowe lub indywidualne wyprawy o charakterze turystycznym, w których spotkanie uczestników podróży z obiektami, wydarzeniami i innymi walorami kultury wysokiej lub popularnej albo powiększenie ich wiedzy o organizowanym przez człowieka świecie otaczającym jest zasadniczą częścią programu lub stanowi rozstrzygający argument dla indywidualnej decyzji o jej podjęciu lub wzięciu w niej udziału”²¹, to należy zwrócić uwagę na dwie kwestie. Po pierwsze, oferta turystyki kulturowej musi być na tyle bogata i interesująca, aby stanowić zasadniczy lub rozstrzygający argument do przyjazdu. Po drugie, ktoś na przykład pracownicy instytucji kultury, branży turystycznej, mediów – musi zachęcić turystów do przyjazdu i przygotować ich na wspomniane w definicji spotkanie z obiektami, wydarzeniami czy innymi walorami kultury. To z kolei, jak można przypuszczać, wymaga pracowników o określonych kompetencjach, powiązanych z wysokim poziomem edukacji kulturalnej (czy ściślej w tym kontekście – edukacji regionalnej).

Innymi słowy, edukację kulturalną można uznać nie tylko jako szereg procesów istotnych dla rynku pracy w ogóle, ale także za ważny aspekt rozwoju społeczno-ekonomicznego województwa podlaskiego w szczególności. Pozostając jednak na wysokim poziomie ogólności, można zwrócić uwagę, że wiedza, kompetencje i umiejętności typowe dla edukacji kulturalnej powiązane są z obowiązującymi w krajach Unii Europejskiej kompetencjami kluczowymi w procesie uczenia się przez całe życie.

W dokumencie zatytułowanym „Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie”²² określono osiem kompetencji kluczowych potrzebnych do samorealizacji, zdrowego i zrównoważonego stylu życia, aktywnej postawy obywatelskiej i integracji społecznej oraz – co w tym opracowaniu najistotniejsze – szans na zatrudnienie. Do kompetencji kluczowych należą:

- umiejętność czytania i pisanie,
- wielojęzyczność,
- umiejętność liczenia, umiejętności naukowe i inżynierskie,
- kompetencje cyfrowe i techniczne,
- umiejętności interpersonalne i zdolność do nabywania nowych kompetencji,
- aktywna postawa obywatelska,
- przedsiębiorczość,
- świadomość i ekspresja kulturalna.

Obszar edukacji kulturalnej w praktyce może przecinać się z większością lub nawet ze wszystkimi wymienionymi powyżej kompetencjami kluczowymi, ale nawet zawężając perspektywę, widać, że edukacja kulturalna jest przestrzenią rozwoju dla kluczowej kompetencji „świadomość i ekspresja kulturalna”.

Można również założyć, iż w kontekście rynku pracy edukacja kulturalna rozwija zazwyczaj określone kompetencje, które dają się zestawić w kilku podstawowych kategoriach:

²¹ Armin Mikos von Rohrscheidt, *Turystyka kulturowa. Fenomen, potencjał, perspektywy*, Gniezno 2008, s. 31.

²² Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2018:189:TOC (dostęp: 10.10.2025),

- **Kreatywność i innowacyjność:** zajęcia z zakresu edukacji kulturalnej mogą stymulować myślenie nieszablonowe i poszukiwanie nowych rozwiązań. Może to być szczególnie istotne i konkurencyjne w dobie postępującej automatyzacji, albowiem kompetencji tych nie da się w łatwy sposób zastąpić algorytmami.
- **Komunikacja i współpraca:** zajęcia z zakresu edukacji kulturalnej mogą uczyć efektywnej komunikacji i współpracy, co jest kluczowe w większości zespołów pracowniczych, bez względu na branżę.
- **Myślenie krytyczne:** analiza dzieł sztuki, tekstów literackich czy zjawisk kulturowych może uczyć kwestionowania, interpretowania i formułowania własnych opinii, co jest cenną umiejętnością w rozwiązywaniu złożonych problemów.
- **Elastyczność i zdolność adaptacji:** edukacja kulturalna może uczyć dostosowywania się do zmieniających się warunków i szybkiego przyswajania nowych umiejętności.
- **Empatia i wrażliwość społeczna:** zrozumienie wielości i różnicowania kultur buduje empatię i wrażliwość, kluczowe w pracy z ludźmi w wielokulturowym środowisku, co z kolei – wraz z narastaniem procesów migracyjnych i kryzysem demograficznym polskiego społeczeństwa – jest i będzie coraz częstszym środowiskiem pracy w różnych branżach.

Edukacja kulturalna jako zespół procesów jest zatem ważną platformą do rozwijania kompetencji przyszłości. Jak piszą autorki publikacji „Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?”, „kluczowego znaczenia nabierają kompetencje, które odróżniają pracę człowieka od pracy systemów informatycznych, robotów czy sztucznej inteligencji. Ponieważ w tych obszarach człowiek będzie wciąż trudny do zastąpienia, zostały one nazywane kompetencjami przyszłości”²³. Autorki podzieliły kompetencje na trzy główne obszary.

1. kompetencje poznawcze – nazywane kompetencjami myślenia, obejmujące zarówno kreatywność, jak i logiczne rozumowanie i rozwiązywanie złożonych problemów;
2. kompetencje społeczne – niezbędne w środowisku pracy wymagającym kontaktów z innymi ludźmi, takie jak efektywna współpraca w grupie, przywództwo i przedsiębiorczość oraz inteligencja emocjonalna;
3. kompetencje cyfrowe i techniczne – tak zwane umiejętności twarde.

Na tej podstawie można zauważyć, że wyszczególnione wyżej kompetencje w dużej mierze pokrywają zakres poznawczych i społecznych kompetencji przyszłości²⁴.

Autorki omówionej publikacji zwracają również uwagę na inną, ważną dla niniejszego opracowania kwestię. Jak piszą, „Kompetencje przyszłości mogą być skutecznie kształtowane tylko w ramach szerokiego i elastycznego ekosystemu edukacyjnego nastawionego na kształcenie ustawiczne. Centrum tego ekosystemu stanowi jednostka, która rozumie potrzebę stałego dokształcania i nabywania nowych umiejętności. Podstawową strukturę tego ekosystemu tworzą instytucje zapewniające edukację formalną, rozumianą jako naukę w szkole i na uczelni, ale niezbędną rolę odgrywają w nim wszelkie organizacje dostarczające możliwości edukacji pozaformalnej i nieformalnej: pracodawcy, organizacje pozarządowe,

²³ Renata Włoch, Katarzyna Śledziwska, Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?, Warszawa 2023, s. 10.

²⁴ Tamże, s. 11.

dostawcy kursów offline i online, społeczności lokalne itp.”²⁵. Konieczność rozpatrywania skuteczności edukacji kulturalnej i jej przydatności dla rynku pracy w szerszym kontekście ekosystemu edukacyjnego, obejmującego nie tylko szkoły, ale również instytucje kultury, przedsiębiorstwa czy organizacje pozarządowe działające w tym zakresie, jest również jedną z przyczyn podjęcia tego tematu. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na różnego rodzaju dysproporcje, luki i ograniczenia związane z optymalnym działaniem takiego ekosystemu w województwie podlaskim. Można założyć, że do regionalnych wyzwań pełnego wykorzystania potencjału edukacji kulturalnej należeć będą takie kwestie, jak:

- Nierówny dostęp do instytucji kultury i oferty edukacji kulturalnej – istnieją wyraźne dysproporcje między dostępem do edukacji kulturalnej w Białymstoku w porównaniu z innymi miastami regionu oraz obszarami wiejskimi. Co więcej, zachodzą również w tym zakresie znaczące dysproporcje podregionalne.
- Nieoptymalna współpraca między szkołami i innymi podmiotami zajmującymi się edukacją kulturalną – brakuje systemowych rozwiązań i programów, które integrowałyby placówki oświatowe z instytucjami kultury.
- Niewystarczające finansowanie – lokalne budżety często nie są wystarczające do prowadzenia kompleksowych, długofalowych programów edukacyjnych. Projekty są realizowane głównie w ramach krótkoterminowych grantów, co uniemożliwia ich kontynuację i ocenę skuteczności.
- Brak spójnych strategii – miejsce edukacji kulturalnej w politykach publicznych jest niejasne, często niewystarczające i niezintegrowane na różnych poziomach jednostek samorządu terytorialnego (gmin, powiatów, województwa).

Podsumowując, zestawienie omówionych wyżej potencjalnych korzyści oraz wyzwania dla edukacji kulturalnej w kontekście współczesnego rynku pracy w województwie podlaskim prowadzą do dwóch podstawowych pytań, które będą powracać w dalszej części opracowania. Po pierwsze – czy i w jakim stopniu edukacja kulturalna w regionie pozwala na kształtowanie i pogłębianie w mieszkańcach województwa umiejętności i kompetencji ważnych na rynku pracy (kompetencji kluczowych, kompetencji przyszłości)? Po drugie – jak wygląda kondycja zatrudnienia osób będących edukatorami kulturalnymi oraz jakie są możliwości rozwoju regionalnego rynku pracy w tym zakresie?

²⁵ Tamże, s. 10.

2. Cele i zakres badania

2.1. Cele badawcze

Głównym celem podjętych działań badawczych było przeprowadzenie wieloaspektowej diagnozy kompetencji powiązanych z edukacją kulturalną w kontekście ich transferu i użyteczności na rynku pracy w województwie podlaskim oraz możliwości podjęcia zatrudnienia w zawodach związanych z edukacją kulturalną. Jego realizacja wymaga dwutorowego i zintegrowanego podejścia, uwzględniającego zarówno perspektywę podażową, jak i popytową rynku pracy. Strona podażowa obejmuje całe spektrum podmiotów odpowiedzialnych za kształtowanie i rozwój tych kompetencji, w tym publiczne i prywatne placówki edukacyjne, szkoły artystyczne, wyspecjalizowane instytucje kultury oraz organizacje pozarządowe aktywnie działające w sektorze kultury. Równoległe perspektywa popytowa koncentruje się na kluczowych interesariuszach regionalnej gospodarki, to jest pracodawcach, którzy oczekują i wykorzystują wskazane kompetencje. Można uznać, że głównymi pracodawcami zainteresowanymi kompetencjami związanymi z edukacją kulturalną są instytucje kultury, placówki edukacyjne, przedsiębiorcy działający w sektorze kreatywnym, branża turystyczna, szczególnie związana z turystyką kulturową.

Realizacja tak zakreślonego celu nadrzędnego została powiązana z czterema celami szczegółowymi. Pierwszym jest zdiagnozowanie stanu edukacji kulturalnej w województwie podlaskim, co obejmuje mapowanie dostępnej infrastruktury, zasobów kadrowych oraz rodzajów i zakresu oferowanych działań edukacyjnych. Drugi cel szczegółowy koncentruje się na precyzyjnym określeniu i operacjonalizacji kompetencji powiązanych z edukacją kulturalną, które wykazują największą przydatność i zapotrzebowanie na współczesnym rynku pracy. Trzeci cel to diagnoza podmiotów zajmujących się edukacją kulturalną pod kątem walidacji i dostosowania ich aktualnej oferty do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego i wymagań pracodawców. Wreszcie czwartym celem jest ustalenie faktycznego wykorzystywania, uznawania oraz wartościowania kompetencji powiązanych z edukacją kulturalną na rynku pracy w województwie podlaskim, co ma stanowić empiryczną podstawę do formułowania wniosków i rekomendacji. Całość diagnozy ma charakter syntetyczny i wielowymiarowy, co ma umożliwić stworzenie potencjalnego kompleksowego modelu interwencji poprzez rekomendacje.

2.2. Metody i techniki badawcze oraz opis narzędzi badawczych

Treści przedstawione w dalszej części publikacji opierają się na badaniach własnych zrealizowanych w województwie podlaskim. Wykorzystano w nich trzy podstawowe metody i techniki badawcze, które zostaną opisane niżej. Wszystkie z nich miały na celu odpowiedzieć na następujące główne pytania badawcze zapisane:

1. Jaki jest stan edukacji kulturalnej w województwie podlaskim?
2. Jakie kompetencje powiązane z edukacją kulturalną są przydatne na rynku pracy?
3. Czy oferta podmiotów zajmujących się edukacją kulturalną jest dopasowana do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego?

4. Jaka jest dostępność i skuteczność programów wsparcia dla edukacji kulturalnej w regionie?
5. Jakie są pożądane kierunki rozwoju edukacji kulturalnej w kontekście potrzeb rynku pracy w województwie podlaskim?

W pierwszej kolejności przeprowadzono analizę dostępnych danych zastanych (*desk research*). Starano się dobrać możliwie szerokie i zróżnicowane zestawy danych, tak aby oddać kompleksowy charakter ekosystemu edukacji kulturalnej, obejmujący między innymi szkoły, instytucje kultury, organizacje pozarządowe i prywatne przedsiębiorstwa. Uwzględniono więc na przykład dane gromadzone i publikowane przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), dostępne w Banku Danych Lokalnych (BDL, GUS), dokumenty strategiczne jednostek samorządu terytorialnego z województwa podlaskiego, oferty pracy z zakresu edukacji kulturalnej, rejestry różnego rodzaju podmiotów prawnych działających w województwie podlaskim.

Drugą z zastosowanych metod były wywiady realizowane z wykorzystaniem dwóch technik badawczych. Na użytek badania przeprowadzono trzy zogniskowane wywiady grupowe (tak zwane wywiady fokusowe, FGI) z przedstawicielami kluczowych grup interesariuszy dla ekosystemu edukacji kulturalnej (pracownicy instytucji edukacyjnych, instytucje kultury, przedsiębiorców, reprezentantów organizacji pozarządowych). Na etapie rekrutacji zastosowano dobór celowy na podstawie zróżnicowania w podregionie. Wśród wielu zalet zogniskowanych wywiadów grupowych warto zwrócić uwagę na korzyści z interakcji między uczestnikami. Dyskusja grupowa działa jak katalizator – komentarz jednej osoby może sprowokować, uzupełnić lub wywołać sprzeciw u innej, prowadząc do eksploracji tematu. Uczestnicy wzajemnie inspirują się do wymiany doświadczeń, perspektyw i rozwijania wątków, co jest szczególnie istotne w kontekście osób badanych, które reprezentowały różne obszary ekosystemu edukacji kulturalnej oraz różne podregiony województwa podlaskiego. Wymiana opinii pomiędzy nimi pozwoliła lepiej zrozumieć elementy kluczowe dla kondycji edukacji kulturalnej w regionie oraz ustalić, które z wpływających na nią czynników mają charakter uniwersalny, a które mogą być kwestiami typowymi dla konkretnych podregionów (lub miejscowości) bądź też podmiotów (na przykład szkół, instytucji kultury).

Wywiady eksperckie realizowane technikami mieszanymi, mające na celu weryfikację i optymalizację rekomendacji z badania, to trzeci i ostatni element badania. W tym wypadku wykorzystano narzędzie internetowe, które łączyło elementy kwestionariusza online (pytania zamknięte o opinie wobec wniosków i proponowanych roboczo rekomendacjami), z możliwościami jakościowej, swobodnej wypowiedzi pisemnej na temat pożądanych i koniecznych zmian mających na celu rozwój edukacji kulturalnej w regionie i wzrost jej znaczenia dla regionalnego rynku pracy. W ten sposób zasięgnięto opinii 10 praktyków edukacji kulturalnej z województwa podlaskiego.

Wykorzystane w badaniu narzędzia badawcze zostały dołączone na końcu opracowania w postaci aneksów (ANEKS 1. Scenariusz wywiadu fokusowego oraz ANEKS 2. Scenariusz wywiadu eksperckiego).

3. Diagnoza kondycji edukacji kulturalnej w regionie

3.1. Edukacja kulturalna w kontekście polityk publicznych

Opisując współczesne znaczenie edukacji kulturalnej w województwie podlaskim, również w kontekście rynku pracy, warto rozpocząć od refleksji na temat tego, jakie miejsce zajmuje ona w regionalnych politykach publicznych, przede wszystkim w dokumentach strategicznych jednostek samorządu terytorialnego. Należy bowiem przyjąć, iż obecność tego wątku i jego priorytetowość może sprzyjać rozwojowi edukacji kulturalnej, również w kontekście liczby zatrudnionych, podczas gdy jego pomijanie lub marginalizowanie może działać jak wspomniana wcześniej przeszkoda epistemiczna, to znaczy blokować pełne wykorzystanie potencjału związanego z edukacją kulturalną.

Stąd też dalsza część raportu zostanie poświęcona analizie tego rodzaju dokumentów opracowywanych na trzech poziomach samorządu terytorialnego: 1) województwa, 2) powiatów, 3) miast na prawach powiatu oraz innych gmin miejskich będących siedzibami powiatów. W analizie pominięto dokumenty pozostałych gmin w województwa podlaskiego, co zostało podyktowane przede wszystkim kwestiami pragmatycznymi. Ponieważ odwołania do zagadnień edukacji kulturalnej (lub kulturowej, artystycznej, regionalnej) mogą znajdować się w dokumentach strategicznych mniejszych społeczności lokalnych, na przykład gmin wiejskich, to uznano, że rynek pracy w takich społecznościach jest na tyle niewielki, że zajęcia związane z edukacją kulturalną stanowią jego marginalny wycinek. Poza tym w związku z niewielką liczbą etatów w szkołach lub instytucjach kultury (ośrodkach kultury, bibliotekach publicznych) w małych gminach prace związane z edukacją kulturalną często podejmowane są przez osoby dojeżdżające z większych jednostek w ramach umów cywilnoprawnych.

W pierwszej kolejności zostaną opisane treści dokumentów na poziomie wojewódzkim, następnie powiatowym, a na koniec gminnym (miejskim). W ten sposób będzie można zaobserwować: 1) czy i na ile dokumenty opracowywane na różnych poziomach samorządu terytorialnego są spójne w ocenie znaczenia, kondycji i wyzwań stojących przed edukacją kulturalną, ze szczególnym uwzględnieniem jej miejsca na rynku pracy; 2) czy na poziomie lokalnym można uchwycić specyfikę zapisów dotyczących edukacji kulturalnej (na przykład związaną z podregionem, spuścizną kulturową miejscowości, strukturą demograficzną społeczności).

Rozpoczynając od poziomu wojewódzkiego, warto przeprowadzić analizę dokumentu „Program rozwoju kultury w województwie podlaskim na lata 2021–2030”²⁶, w którym edukacja kulturalna została wyeksplikowana jako jeden z celów strategicznych.

Według tego dokumentu edukacja kulturalna powinna pełnić dwie podstawowe funkcje:

- wychowywać przyszłych odbiorców i uczestników wydarzeń (a więc budować publiczność, napędzać w ten sposób potencjalny rozwój sektora kultury oraz sektora kreatywnego);

²⁶ Program rozwoju kultury w województwie podlaskim na lata 2021–2030, <https://bip.podlaskie.eu/resource/31099/Program+rozwoju+kultury+w+województwie+podlaskim+na+lata+2021-2030.pdf> (dostęp: 10.10.2025).

- wychowywać inicjatorów, twórców i animatorów (a więc budować kadry, które następnie powinny znajdować zatrudnienie w sektorach kultury i kreatywnym oraz w edukacji).

Zgodnie z analizowanym dokumentem niezbędne do realizacji tych celów jest stworzenie programu edukacji kulturalnej na poziomie regionalnym²⁷. Bez długofalowego planu działania trudno jest bowiem realizować wspomniane cele, jak również korzystać ze współpracy w ramach ekosystemu edukacji kulturalnej (instytucje kultury, szkoły, organizacje pozarządowe).

Na półmetku okresu, do którego odnosi się program (to jest w drugiej połowie 2025 roku), żaden regionalna strategia edukacji kulturalnej nie została jednak wdrożona.

Dokument wymienia 10 celów szczegółowych dotyczących rozwoju edukacji kulturalnej w regionie. Warto je przytoczyć, aby lepiej zrozumieć kluczowe z tej perspektywy punkty oraz proponowane narzędzia działania:

1. stworzenie i wdrożenie programu edukacji kulturalnej, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki województwa podlaskiego;
2. wspieranie inicjatyw mających na celu tworzenie programów regionalnej edukacji kulturalnej;
3. wspieranie kształcenia i doksztalcania kadr w zakresie edukacji kulturalnej;
4. tworzenie warunków do realizacji projektów z dziedziny edukacji kulturalnej;
5. wspieranie inicjatyw służących dialogowi międzykulturowemu;
6. wspieranie działań służących wzajemnemu poznaniu i zrozumieniu historii, tradycji i obyczajów narodów i grup etnicznych zamieszkujących województwo podlaskie;
7. wspieranie aktywności wojewódzkich instytucji kultury w zakresie działań edukacyjnych;
8. wspieranie aktywności organizacji pozarządowych w zakresie działalności edukacyjnej z obszaru kultury;
9. pełnienie mecenatu nad uczniami uzdolnionymi artystycznie, szczególnie z terenów niedoinwestowanych ekonomicznie i o utrudnionym dostępie do kultury;
10. tworzenie programów wsparcia dla animatorów kultury i nauczycieli w zakresie metod edukacji kulturowej (warsztatów, sympozjów, szkoleń) przez operatora programu edukacyjnego.

Punkty 3 oraz 10 wyraźnie wiążą się z funkcją edukacji kulturalnej, polegającą na wychowywaniu inicjatorów, twórców i animatorów (budowaniu kompetentnych kadr). Powinno się to odbywać poprzez wspieranie kształcenia i doksztalcania kadr oraz tworzenie programów wsparcia dla animatorów kultury i nauczycieli w zakresie metod edukacji kulturalnej (tym miejscu użyto określenia „kulturowej”) poprzez organizację warsztatów, sympozjów, szkoleń. Odpowiedzialność za realizację tych zadań – jak można wnioskować – powierzyć się powinno regionalnemu operatorowi programu edukacji kulturalnej, wyposażonemu w adekwatny budżet i kadry do realizowania takich działań. Wobec faktycznego braku podobnego programu można przypuszczać, że takim operatorem mogłaby lub powinna zostać instytucja kultury o zasięgu wojewódzkim, na przykład Podlaski Instytut Kultury, doświadczony w regionalnym operowaniu innymi programami edukacji kulturalnej (na przykład programem Bardzo Młoda Kultura finansowanym przez Narodowe Centrum Kultury).

²⁷ Tamże, s. 35.

Punkty 7 i 8 pokazują, że samorząd regionalny powinien myśleć o ekosystemie edukacji kulturalnej stosunkowo szeroko, obejmując działaniami nie tylko instytucje kultury (szczególnie te, których jest organizatorem), ale również organizacje pozarządowe. Z drugiej strony cele szczegółowe nie wspominają o szkołach jako ważnym elemencie systemu, a co najwyżej o poszczególnych nauczycielach (punkt 10). Warto to podkreślić, ponieważ brak synergii pomiędzy szkołami a innymi podmiotami zajmującymi się edukacją kulturalną może prowadzić do niewykorzystywania potencjałów tkwiących w mieszkańcach regionu (przede wszystkim młodych) oraz prowadzić do luk kompetencyjnych.

Punkt 9 zwraca natomiast uwagę na to, że mechanizmy finansowe (mecenat) powinny być stosowane również wobec uzdolnionych artystycznie uczniów, szczególnie z terenów niedoinwestowanych ekonomicznie i o utrudnionym dostępie do kultury. Wskazuje to na konieczność myślenia o edukacji kulturalnej również jako o mechanizmie inwestycyjnym, dzięki któremu uzdolniona artystycznie młodzież będzie mogła się rozwijać, a z czasem również profesjonalizować.

Podsumowując, ewentualny sukces działań wspierających edukację kulturalną zależy według omawianego dokumentu od: 1) stworzenia kompleksowych programów rozwoju, 2) zapewnienia długofalowego finansowania, 3) efektywnej współpracy międzysektorowej w ramach ekosystemu edukacji kulturalnej, 4) powierzenia pracy nad tym obszarem operatorowi, który będzie koordynował działania edukacyjne na terenie całego województwa. Zadania te pozostają jednak w dużym stopniu niezrealizowane, co może świadczyć o trudnej sytuacji edukacji kulturalnej w regionie.

Kwestia edukacji kulturalnej pojawia się również w omawianym dokumencie w nieco innym kontekście – mianowicie dysproporcji wskaźników kultury w województwie podlaskim. Badania diagnostyczne, które stanowiły podstawę do opracowania omawianego programu²⁸, wykazały nierówności w dostępie do infrastruktury kultury, szczególnie w południowej części województwa, a także w podregionach łomżyńskim i suwalskim. Mieszkańcy tych obszarów najchętniej oceniają ofertę kulturalną i odczuwają największe braki w tym zakresie. Edukacja kulturalna poprzez swoje programy i inicjatywy może przyczynić się do niwelowania tych różnic, docierając do miejscowości z ograniczoną infrastrukturą kultury i tworząc ofertę dla grup marginalizowanych czy wykluczonych. Ponadto zwrócono uwagę na problem przygotowywania odpowiedniej oferty kulturalnej dla młodzieży i dorosłych, szczególnie w mniejszych ośrodkach regionu. Edukacja kulturalna ma za zadanie wypełnić tę lukę, tworząc programy i inicjatywy, które będą takie grupy odbiorców angażować.

Kończąc analizę „Programu rozwoju kultury w województwie podlaskim na lata 2021–2030”, należy też odnieść się do bardziej ogólnego spostrzeżenia na temat koniecznego kierunku polityk publicznych w zakresie kultury (w tym edukacji kulturalnej): „Aby kultura w województwie podlaskim mogła rozwijać się w pożądanym kierunku, niezbędne jest wytyczenie celów strategicznych oraz ich konsekwentne realizowanie. (...) Powodzenie wdrażania nowych działań i rozwiązań uzależnione jest jednak od wielu czynników, w tym wsparcia Sejmiku Województwa

²⁸ Maciej Białous, Łukasz Kiszkiel, Małgorzata Skowrońska, Diagnoza kultury w województwie podlaskim, Białystok 2019.

Podlaskiego w postaci między innymi odpowiedniego finansowania zadań z zakresu kultury. Z racji różnorodności oferty kulturalnej i poziomu jej dofinansowania w różnych miastach i gminach na terenie województwa, niezbędne może okazać się zachęcanie decydentów do tworzenia i wdrażania lokalnych strategii kultury²⁹. Cytat ten potwierdza znaczenie polityk publicznych dla kondycji edukacji kulturalnej, podkreślając jednocześnie, że powinny być one: 1) wyposażone w adekwatne narzędzia finansowania, 2) zbieżne na różnych poziomach samorządu terytorialnego.

Kolejnym dokumentem na poziomie regionalnym, który należy omówić, jest „Strategia rozwoju województwa podlaskiego 2030”³⁰. Trzeba jednak zaznaczyć, że dokument ten – w odróżnieniu od wcześniej omówionego – nie poświęca zagadnieniom edukacji kulturalnej osobnego miejsca, a interesujące wątki są wplecione w szersze cele strategiczne, zwłaszcza w kontekście rozwoju kapitału społecznego i jakości życia mieszkańców.

W kontekście misji strategii województwo podlaskie jest przedstawiane jako region „bogatego dziedzictwa kulturowego”³¹, co stanowi o jego unikalnych walorach i przewagach w wymiarze społecznym. Dziedzictwo to, wynikające między innymi z wieloetnicznego, wielokulturowego charakteru regionu, jest cennym zasobem, który powinien być wykorzystywany w procesach rozwojowych. Odpowiedzialne zarządzanie tym dziedzictwem, jego ochrona i promocja stanowią integralną część strategii, pomija się jednak raczej powiązania pomiędzy dziedzictwem, a jego rolą w edukacji kulturalnej czy regionalnej.

Jeden z trzech celów strategicznych dokumentu zatytułowano: „Zasobni mieszkańcy”. Kładzie on nacisk na rozwój kapitału ludzkiego, który jest postrzegany jako najważniejszy zasób regionu. Edukacja kulturalna nie zostaje wymieniona wprost, wpisując się jednak w szersze działania mające na celu podnoszenie kompetencji i aktywności mieszkańców. Cel operacyjny „2.1. Kompetentni mieszkańcy” zakłada „znaczny wzrost jakości kapitału ludzkiego”, co ma bezpośrednio przełożyć się na atrakcyjność inwestycyjną oraz jakość życia w regionie. Cel ten koncentruje się na intensywnym rozwoju kompetencji kluczowych, w które wpisują się również kompetencje przekazywane w procesach edukacji kulturalnej. W kontekście tego samego celu wyróżniono też potrzebę „identyfikacji u dzieci ich specyficznych talentów. Wykorzystanie talentu, zdolności czy choćby predyspozycji każdego dziecka będzie ważnym atutem w budowaniu kapitału ludzkiego regionu”³². W dalszej części dokumentu zadania te powiązane są konkretnie ze szkolnictwem zawodowym lub rozwijaniem kompetencji cyfrowych, pozostawiając edukację kulturalną czy podobne (kulturową, artystyczną, regionalną) jedynie w domyśle. Autorzy dokumentu rozpoznają dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy jako jedno z najważniejszych wyzwań związanych z tym celem, jednocześnie traktując kwestię edukacyjne selektywnie. Można tu więc mówić o barierze epistemicznej – choć edukacja kulturalna wpisuje się w cel operacyjny, w dokumencie wydaje się jednocześnie niewystarczająco wyeksponowana.

W strategii podkreśla się również wagę rozwoju oferty kulturalnej, edukacyjnej, sportowej i rekreacyjnej jako formy realizacji aktywności społecznych (cel operacyjny 2.2.

²⁹ Program rozwoju kultury w województwie podlaskim..., s. 33.

³⁰ Strategia rozwoju województwa podlaskiego 2030, https://strategia.podlaskie.eu/pl/strategia_rozwoju_wojewodztwa_podlaskiego_2030/?format=pdf&PageSpeed=noscript (dostęp: 10.10.2025).

³¹ Tamże, s. 10.

³² Tamże, s. 50.

„Aktywni mieszkańcy”). Pojawiają się tam treści, które można powiązać wprost z edukacją kulturalną, choć ponownie jej nazwa nie zostaje wyartykułowana. Warto w tym miejscu przytoczyć fragment dokumentu: „Wzrost aktywności społecznej będzie następował na skutek realizacji działań wspierających jednostki i grupy społeczne w zakresie podnoszenia ich aktywności w sferze samorealizacji. Wsparciem będą objęte inicjatywy służące wzbogaceniu regionalnej oferty rozwoju kulturalnego, sportowego, edukacyjnego w formie imprez i wydarzeń, warsztatów, spotkań tematycznych służących głównie włączeniu społecznemu i wzrostowi aktywności mieszkańców. Ważne będą również działania wspierające różne organizacje społeczne działające na rzecz aktywizacji mieszkańców na poziomie regionalnym i lokalnym. W szczególności na obszarach wiejskich istotne jest wspieranie roli lokalnych animatorów”³³. Należy zwrócić więc uwagę, że fragment ten odnosi się do konieczności: 1) wsparcia inicjatyw edukacyjnych i kulturalnych, 2) szczególnie na obszarach peryferyjnych („obszarach wiejskich”), w celu 3) wzrostu aktywności społecznej.

Między innymi przy tym celu operacyjnym wspomina się o możliwym sposobie niwelowania niedoborów na rynku pracy poprzez zatrudnianie imigrantów. Jak piszą autorzy dokumentu, w tej kwestii „niezbędne jest podjęcie działań związanych z ich adaptacją zawodową, obejmującą identyfikację kompetencji, dostosowywanie kompetencji do potrzeb regionalnych pracodawców czy potwierdzanie kompetencji posiadanych już przez imigrantów czy nabytych w trakcie kształcenia w regionie”³⁴. Jednocześnie dokument nie wiąże ze sobą bezpośrednio działań na rzecz wzrostu aktywności społecznej (między innymi poprzez edukację kulturalną) z działaniami na rzecz adaptacji migrantów w regionie, choć wydaje się to kwestią kluczową. Procesy edukacji kulturalnej skierowane (również) wobec migrantów mogłyby znacząco ułatwić procesy ich adaptacji i integracji w lokalnych społecznościach, a jednocześnie – wobec prognozowanego wzrostu zapotrzebowania na migrantów zawodowych – zapewnić zapotrzebowanie na rynku pracy na stanowiskach związanych z edukacją kulturalną czy animacją kultury.

Cel operacyjny „3.2. Kapitał społeczny” wprost odnosi się do potencjału kulturowego regionu. Podkreśla się, że podstawą budowania silnego kapitału społecznego jest „wzmacnianie więzi opartych na wspólnej tożsamości i umiejętności jej ciągłej, twórczej reinterpretacji”³⁵, co pośrednio odsyła do kompetencji kluczowych (świadomości i ekspresji kulturalnej). Otwartość na inne wzorce kulturowe, umiejętność współdziałania osób reprezentujących różne wartości i tradycje są wymienione jako cechy wyróżniające ten kapitał. Uznaje się, że kluczowymi interesariuszami w tym zakresie są instytucje kultury, samorządy lokalne, organizacje społeczne (pozarządowe), lokalne grupy działania oraz mieszkańcy. Pomija się jednak w tym kontekście szkoły jako newralgiczne środowiska nauczania wzorców kulturowych czy umiejętności współdziałania. Co ciekawe, powraca kwestia nowych migrantów do województwa podlaskiego, a jedno z czterech głównych wyzwań sformułowano jako „Podniesienie poziomu tolerancji dla imigrantów”. Po pierwsze, należy w nim podkreślić wąskie rozumienie lub minimalizm celów (nie „integracja”, a „tolerancja”). Po drugie, po raz kolejny istotnych celów i wyzwań nie osadza się w kontekście działań edukacji kulturalnej, a o podmiotach mogących się ich podejmować pisze się

³³ Tamże, s. 52.

³⁴ Tamże.

³⁵ Tamże, s. 62.

selektywnie (w tym przypadku skupiając się na instytucjach kultury oraz organizacjach pozarządowych, a pomijając szkoły).

Spostrzeżenia takie są tym istotniejsze, że w innych częściach dokumentu wprost eksplikowana jest potrzeba podejmowania współpracy międzysektorowej, na co wskazuje następujący cytat ze strategii: „Z punktu widzenia rozwoju regionu ważne jest rozwijanie wszelkich form współpracy i powiązań sieciowych w układach zewnętrznych, poprzez ciągłe komunikowanie się, wymianę informacji, wiedzy, dobrych praktyk oraz tworzenie powiązań o różnym stopniu formalizacji. Partnerstwa, które są istotą niniejszego celu strategicznego powinny być rozpatrywane w ujęciu:

- podmiotowym – w tym znaczeniu kluczowe jest pojęcie poczwórnej helisy (biznes, nauka, administracja, społeczność mieszkańców) – co oznacza, że cel ten pozostaje w ścisłych relacjach z pozostałymi celami strategicznymi;
- terytorialnym – istotne są zarówno relacje współpracy wewnątrz województwa, jak i współpraca z partnerami spoza regionu;
- zarządczym, czyli uwzględniającym zarówno potrzebę budowania i wykorzystywania kompetencji współpracy, ale również efektywnego podejścia do tego zagadnienia (na przykład odpowiednio przygotowane kampanie promujące województwo)³⁶.

Można jednak zauważyć, że potencjał związany z ekosystemem edukacji kulturalnej pozostaje w dokumencie nierozpoznany, niewłączony wprost do realizacji ważnych celów strategicznych bądź traktowany w sposób selektywny i osobny, niepowiązany ze sobą; zazwyczaj oddzielnie pisze się o szkołach i instytucjach kultury, zamiast podkreślić możliwości rozwojowe płynące z partnerstw i synergii pomiędzy nimi.

Podsumowując, należy stwierdzić, że „Strategia rozwoju województwa podlaskiego 2030” uznaje jako istotne kwestie te, które pokrywają się z obszarem działań edukacji kulturalnej (lub pokrewnych pojęć – edukacji kulturowej, artystycznej, regionalnej), natomiast same określenia nie pojawiają się w tekście i nie są wyeksplikowane jako narzędzia realizacji celów strategicznych. Można więc uznać, że choć inne dokumenty, takie jak omawiany już „Program rozwoju kultury w województwie podlaskim”, mogą podkreślać znaczenie edukacji kulturalnej dla rozwoju regionu, to strategia raczej tego nie potwierdza. Taką konstrukcję strategii oraz brak powiązań pomiędzy nią a programem rozwoju kultury można zdiagnozować jako poważną barierę epistemiczną na drodze do rozwoju edukacji kulturalnej – zarówno w kontekście polityk publicznych, jak i rynku pracy.

W dalszej kolejności należy zwrócić uwagę na zapisy powiązane tematycznie z edukacją kulturalną w dostępnych publicznie strategicznych dokumentach na poziomie powiatów województwa podlaskiego. Są one – mówiąc najogólniej – stosunkowo nieliczne, a w treści lakoniczne. Dla przykładu – we wstępie do „Strategii Rozwoju Powiatu Monieckiego na lata 2024–2034”³⁷ podkreśla się, że dokument „ma na celu dostarczenie jasnego planu działania w kluczowych obszarach rozwoju, takich jak infrastruktura, gospodarka, edukacja, ochrona środowiska i kultura”, a więc uznaje się wagę zarówno edukacji, jak i kultury, w tekście strategii nie ma jednak właściwie połączeń pomiędzy nimi. Edukacja jest istotna przede wszystkim

³⁶ Tamże, s. 59.

³⁷ Strategia Rozwoju Powiatu Monieckiego na lata 2024–2034, <https://monki.pl/aktualnosci/strategia-rozwoju-powiatu-na-lata-2024-2034.html> (dostęp: 10.10.2025).

w kontekście rozwoju kompetencji zawodowych oraz cyfrowych, podczas gdy kultura pozostaje raczej łączona ze sferą organizacji wydarzeń, promocji specyfiki regionu i turystyki. Punkty stykowe między procesami edukacyjnymi i praktykami kulturalnymi są incydentalne (na przykład w odniesieniu do potrzeby wsparcia bibliotek publicznych).

Ciekawym przykładem dokumentu szczebla powiatowego jest „Ponadlokalna Strategia Rozwoju Gmin Powiatu Hajnowskiego i Powiatu Hajnowskiego na lata 2022–2030”³⁸, która odnosi się do kwestii edukacji kulturalnej w kilku miejscach, głównie w kontekście dużej dostępności do obiektów kultury w powiecie oraz wysokich wydatków jednostek samorządu terytorialnego na ich funkcjonowanie, co świadczy o wysokiej jakości usług kulturalnych. Wskazuje również na „żywą wielokulturowość” w społeczności, co wydaje się istotną kwestią, stąd też warto przytoczyć z niej dokładny cytat: „» Żywa wielokulturowość «– mieszkańcy Powiatu Hajnowskiego kultywują swoje tradycje w sposób naturalny, nienachalny, bez przymusu. Wielość kultur i silna więź z tradycjami tworzą atrakcyjny kolaż, którego poznanie zachwyca, w szczególności przyjezdnych (...). Naturalność i bezpretensjonalność kultury Powiatu jest potencjałem równie istotnym co przyroda”³⁹.

Cytat ten jest istotny, ponieważ odwołuje się do procesów edukacji kulturalnej, które w konkretnej społeczności lokalnej mogą przebiegać w sposób oddolny, organiczny („naturalny”, „bez przymusu”), ponieważ determinuje to sama złożoność kulturowa społeczności. Innymi słowy – edukacja kulturalna może być jednocześnie bardziej rozwinięta i naturalna w tych częściach województwa, w których struktura kulturowa (etniczna, religijna) społeczności jest bardziej zróżnicowana. Poza tym cytat ten widzi uogólnione efekty edukacji kulturalnej („kultywowanie tradycji”) jako atrakcyjny kolaż, który przyciąga turystów. Tym samym w kontekście rynku pracy mamy do czynienia z ważnym powiązaniem pomiędzy edukacją kulturalną i aktywnym praktykowaniem zróżnicowania kulturowego a turystyką kulturową, która może być istotnym źródłem przedsiębiorczości i utrzymywania miejsc pracy. W dokumencie nieprzypadkowo zwraca się uwagę na rolę Muzeum i Ośrodka Kultury Białoruskiej w Hajnówce oraz Liceum Ogólnokształcącego z Dodatkową Nauką Języka Białoruskiego w życiu społecznym i kultywowaniu kultury białoruskiej. Zarówno instytucje kultury, jak i placówki edukacyjne są więc kluczowe w zapewnianiu edukacji kulturalnej służącej bezpośrednio mieszkańcom, ale pośrednio również innym grupom osób (na przykład turystom).

W dokumencie tym jeden z celów strategicznych (cel V: „Region kulturalny z natury”) w całości poświęcony jest kulturze i edukacji kulturalnej. Warto przyrzeć się niektórym jego zapisom.

Cel szczegółowy 5.2. „Wszechstronnie utalentowani” skupia się na przykład na organizacji i profesjonalizacji wydarzeń kulturalnych, wydobywaniu i promowaniu talentów lokalnej społeczności. Mówi między innymi o działaniach umożliwiających doświadczanie lokalnych smaków, promocji produktów lokalnych, kursach i szkoleniach z zakresu produkcji lokalnych specjałów, kontynuacji Dnia Gwary Lokalnej i promowaniu rodzinnych zespołów artystycznych. Połączone z tym kierunki działań obejmują: promowanie lokalnych talentów i środowisk twórczych,

³⁸ Ponadlokalna Strategia Rozwoju Gmin Powiatu Hajnowskiego i Powiatu Hajnowskiego na lata 2022–2030, <https://bip.hajnowka.pl/article/ponadlokalna-strategia-rozwoju-gmin-powiatu-hajnowskiego-i-powiatu-hajnowskiego-na-lata-2022-2030> (dostęp: 10.10.2025).

³⁹ Tamże, s. 12.

oraz rodzinnego uczestnictwa w kulturze, organizowanie wydarzeń promujących produkty lokalne, rozwój zróżnicowanych form twórczości, poszerzanie przestrzeni dla twórczej kreacji⁴⁰. Jest to istotne, ponieważ w takiej perspektywie działania z zakresu edukacji kulturalnej współgrają na rzecz uczestnictwa w kulturze mieszkańców, silniejszego poczucia więzi z lokalnością, ale też – w sposób jednoznaczny – uruchomienia kreatywności i przedsiębiorczości, którą można wykorzystać jako przewagę na rynku turystyki kulturalnej.

Cel szczegółowy 5.3. „Budowanie sieci miejsc spotkań z kulturą” zakłada z kolei rozszerzenie oferty instytucji kultury oraz wzmacnianie współpracy między instytucjami kultury a organizacjami pozarządowymi. Co ciekawe, dosłownie pisze się tam o „podjęciu realnej współpracy”⁴¹, co sugeruje, że diagnoza rzeczywistości społecznej mówi raczej o fasadowości i życzeniowości (dotychczasowej) współpracy międzyinstytucjonalnej czy międzysektorowej. Należy jednak zaznaczyć, że również w tym przypadku, choć wspomina się o nauczycielach jako istotnej grupie zawodowej, to dokument nie proponuje jednak wzmacniania współpracy pomiędzy instytucjami kultury czy organizacjami pozarządowymi a szkołami. Te pozostają więc nieco z boku pomimo ich faktycznie znaczącej roli dla edukacji kulturalnej dzieci i młodzieży. W ramach tego celu szczegółowego zakłada się również wspieranie amatorskiego ruchu artystycznego, co często bywa utożsamiane z procesami edukacji kulturalnej.

Cel szczegółowy 5.4. „Wspieranie rozwoju edukacji i promowanie innowacji w kulturze” odnosi się wprost do kwestii edukacji kulturalnej: „Innowacje często kojarzą się z nowymi technologiami i zastosowaniem IT. Także w tym celu ważne będzie umiejętne wykorzystanie nowych form promocji i popularyzacji lokalnej kultury (...). Jednocześnie ważne w ramach celu 5.4 będą też te mniej standardowe formy prezentacji zasobów kultury za pośrednictwem mody i designu. W ramach planowanych działań dążyć należy do burzenia murów podziału na wydarzenia kulturalne dla młodzieży i seniorów. Należy dążyć do rozhermetyzowania oferty, tworzyć programy adresowane do wszystkich odbiorców niezależnie od wieku. (...) w ramach celu 5.4 trudnym wyzwaniem będzie zapewnienie nowoczesnej edukacji kulturalnej. Kluczowe dla sukcesu realizacji tego celu będzie wyposażanie mieszkańców w podmiotowe kompetencje do odkrywania własnych kanonów i własnych wrażliwości kulturowych oraz uczenie umiejętności dialogu. Zadania planowane do realizacji w ramach celu 5.4 będą wspierać władze gmin Powiatu w uznaniu roli kultury w ważnej dla Powiatu turystyce (...)”⁴².

Cytat ten pokazuje stosunkowo rzadkie w dokumentach strategicznych priorytetowe i konkretne podejście do zagadnień związanych z edukacją kulturalną. Należy syntetycznie podkreślić najważniejsze cechy myślenia strategicznego w tym zakresie:

- Edukacja kulturalna może być realizowana za pomocą różnych form, w tym tych związanych z nowoczesnymi technologiami oraz z wykorzystaniem sektora kreatywnego (na przykład mody, designu).
- Edukacja kultura powiązana z uczestnictwem w ofercie kulturalnej nie powinna być kierowana wyłącznie do ograniczonych grup (na przykład młodzieży). Powinna być możliwie uniwersalna (na przykład międzypokoleniowa) i wzmacniać procesy uczenia się przez całe życie.

⁴⁰ Tamże, s. 70.

⁴¹ Tamże.

⁴² Tamże, s. 71.

- Kluczowe dla edukacji kulturalnej jest wyposażanie uczestników tych procesów w kompetencje odkrywania własnych kanonów, wrażliwości, umiejętności dialogu. Można to uznać za odzwierciedlenie kompetencji kluczowych potrzebnych na rynku pracy oraz definiowania edukacji kulturalnej w duchu „edukacji kulturowej” (wyposażania jednostek w kompetencje i narzędzia do samodzielnego, krytycznego uczestnictwa w kulturze).
- Edukację kulturalną można wiązać z rozwojem turystyki kulturowej (bezpośrednie przełożenie procesów edukacyjnych na lokalny rozwój gospodarczy i sytuację rynku pracy).

Wśród przypisanych do tego celu szczegółowego kierunków działań znalazły się: „opracowywanie i wdrażanie programów edukacyjnych w zakresie kultury, popularyzacja dziedzictwa kulturowego (na przykład warsztaty), propagowanie wiedzy o kulturze Powiatu (*design*, moda), promowanie lokalnej kultury poza regionem i Polską, promowanie dobrych praktyk wśród samorządów, działania edukacyjne na rzecz wykorzystywania oferty instytucji kultury do rozwoju turystyki”⁴³. Pokazuje to, że samorzady lokalne dysponują dość szerokim zakresem narzędzi mogących wpływać pozytywnie na kondycję edukacji kulturalnej. Z drugiej strony warto zwrócić uwagę, że pominięto tu w zasadzie instrumenty finansowe (na przykład granty na działania lokalne, programy wymiany).

Warto również odnieść się do celu szczegółowego 5.5. „Współpraca, koordynacja, animacja”, który dotyczył usprawnienia zarządzania polityką kulturalną. Założono w nim działania na rzecz wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w kadrach czy podnoszenie kompetencji pracowników. Jest to jeden z niewielu przykładów, kiedy w dokumentach strategicznych zwraca się uwagę na konieczność systematycznego podnoszenia kompetencji pracowników kultury, animatorów czy edukatorów kulturalnych.

Podsumowując, „Ponadlokalna Strategia Rozwoju Gmin Powiatu Hajnowskiego i Powiatu Hajnowskiego na lata 2022–2030” kładzie nacisk na edukację kulturalną, postrzegając ją jako kluczowy element budowania tożsamości, wzmacniania więzi społecznych, rozwoju gospodarczego (zwłaszcza turystyki kulturowej). Pomimo pewnych wątpliwości – na przykład pominięcia możliwości ze współpracy pomiędzy instytucjami kultury i organizacjami pozarządowymi a szkołami – można uznać ten dokument za wzorcowy. Wydaje się jednak, że jego charakter częściowo wynika z wcześniejszych doświadczeń związanych z „żywą wielokulturowością” lokalnej społeczności.

„Program Rozwoju Powiatu Sokólskiego na lata 2023 – 2030”⁴⁴ odnosi się do edukacji kulturalnej w kilku wątkach. Po pierwsze, podobnie jak w przypadku dokumentu z powiatu hajnowskiego zwraca się tu uwagę na rolę zróżnicowania kulturowego dla specyfiki lokalnej, przy czym różnica polega na tym, że w przypadku powiatu sokólskiego obszar, który możemy określić „żywą wielokulturowością”, jest ograniczony. Podkreśla się obecność i kultywowanie tradycji tatarskiej (głównie Bohoniki, Kruszyniany), poza tym jednak zróżnicowanie kulturowe ukazywane jest jako dziedzictwo i spuścizna czasów minionych. Również w tym dokumencie różnorodność etniczna i wyznaniowa oraz bogata historia postrzegane są jako atuty sprzyjające rozwojowi turystyki kulturowej.

⁴³ Tamże.

⁴⁴ Program Rozwoju Powiatu Sokólskiego na lata 2023 – 2030, <https://bip-stsokolka.wrotapodlasia.pl/rozwiypowiatu/strategiarozwojupowiatunalata20152022> (dostęp: 10.10.2025).

W perspektywie tego dokumentu promocja wielokulturowości przez kulturę sprowadza się przede wszystkim do organizowania wydarzeń kulturalnych (związanych na przykład z tradycjami i kulturą tatarską, białoruską, prawosławną). Nie oceniając skuteczności takich działań na przykład dla rozwoju turystyki kulturowej warto zauważyć, że ich swoista akcyjność, punktowość może nie wyzwalać wszystkich lokalnych potencjałów, które są możliwe do wydobycia poprzez długofalowe działania z zakresu edukacji kulturalnej. Działania takie są jednak również wspomniane, choć w sposób dość ogólnikowy, w różnych częściach dokumentu. Wśród celów do zrealizowania wymienia się na przykład promowanie lokalnych twórców (rękodzielników, artystów) oraz wspieranie zagranicznych wyjazdów uczniów z powiatu, które miałyby na celu doskonalenie znajomości języków obcych oraz poznanie kultury i historii innych krajów.

Dokument „Strategia Rozwoju Powiatu Wysokomazowieckiego”⁴⁵ odnosi się do zagadnień edukacji kulturalnej marginalnie. Co prawda zwraca się uwagę, że jednym z największych wyzwań powiatu jest niski poziom wykształcenia mieszkańców, szczególnie na obszarach wiejskich, a poprawa jakości i dostępności oświaty jest jednym z założonych do realizacji celów, jednak kwestie te w omawianym dokumencie są przedstawiane przede wszystkim w kontekście wykształcenia praktycznego i zawodowego. Można zauważyć pewną sprzeczność czy choćby niekonsekwencję pomiędzy hasłem przewodnim strategii, brzmiącym: „Umożliwienie mieszkańcom godnych i stabilnych warunków życia, zachęcających do gospodarczej aktywności i intelektualnego rozwoju”⁴⁶, a ograniczonymi narzędziami umożliwiającymi intelektualny rozwój czy też selektywnością jego kierunków, które stanowią: 1) podwyższenie poziomu zarządzania gospodarstwami rolnymi, 2) polepszenie jakości bazy oświatowej, 3) organizowanie imprez kulturalnych, 4) powołanie powiatowej biblioteki publicznej. Kierunki te obejmują jedynie wybrane grupy i w zakresie na tyle wąskim, że trudno jest mówić o wykorzystaniu potencjału edukacji kulturalnej czy też dbałości o powiązanie jej z rynkiem pracy.

„Program Rozwoju Powiatu Grajewskiego na lata 2025–2031”⁴⁷ odnosi się do zagadnień edukacji kulturalnej zdawkowo. W diagnostycznej części dokumentu zwraca się uwagę na pozytywną rolę aktywności kulturalno-społecznej, często powiązanej z procesami edukacji kulturalnej (na przykład działalności kół gospodyń wiejskich, grup artystycznych i klubów działających pod egidą ośrodków kultury oraz uniwersytetu trzeciego wieku), sygnalizując zresztą różnorodne trendy – wzrost zainteresowania działaniami seniorskimi oraz kołami gospodyń wiejskich, spadek zainteresowania grupami artystycznymi. Informacje te nie mają jednak konkretnego przełożenia na cele strategiczne i operacyjne opisane w dalszej części dokumentu. Tutaj większość kwestii, które można powiązać z edukacją kulturalną, mieści się w Priorytecie 1. „Wysoki kapitał społeczny”. Dla przykładu – w powiązanim z nim celu szczegółowym K1. „Wzrost jakości edukacji” wyznaczono takie kierunki interwencji jak promocja talentów w różnych dziedzinach: naukowych, sportowych, innych oraz organizacja zajęć pozalekcyjnych, konkursów, stypendia, nagrody. W celu szczegółowym K2. „Rozwój oferty kulturalnej i rekreacyjno-sportowej” zdefiniowano natomiast takie kierunki działań

⁴⁵ Strategia Rozwoju Powiatu Wysokomazowieckiego, <https://bip-stwysmaz.wrotapodlasia.pl/resource/60/244&ved=2ahUKEwj3sZjq5LWQAxVgRPEDHQ1pl8MQFnoECAsQAQ&usq=AOvVaw1ge6qNJhJpKKzoQkK0KE7u> (dostęp: 10.10.2025).

⁴⁶ Tamże, s. 69.

⁴⁷ Program Rozwoju Powiatu Grajewskiego na lata 2025-2031, https://bip.starostwograjewo.pl/files/file_add/download/2065_program-rozwoju-powiatu-grajewskiego-na-lata-2025-2031.pdf (dostęp: 10.10.2025).

jak organizacja i wsparcie działalności lokalnych grup aktywności kulturalnej i sportowej (koła gospodyń wiejskich, grupy artystyczne, zespoły sportowe, inne) oraz tworzenie ścieżek dydaktycznych i kulturowych. Można uznać, że są to kierunki działania nastawione przede wszystkim na konkretne grupy, w większości już włączone w obszar procesów edukacji kulturalnej, takie jak uczniowie, grupy artystyczne działające w instytucjach kultury (w dużej mierze dzieci i młodzież), przedstawicielki kół gospodyń wiejskich. Planowane działania nie są więc raczej kierowane do szerszych grup mieszkańców ani nie przewidują kluczowej roli edukacji kulturalnej w procesie rozwoju społeczności lokalnej.

„Strategia Rozwoju Powiatu Sejneńskiego na lata 2021–2027”⁴⁸ podkreśla, że powiat sejneński to obszar wielokulturowy i wielonarodowy, zamieszkały przez przedstawicieli wielu mniejszości, w tym litewskiej i białoruskiej, a także staroobrzędowców. Podobnie jak w przypadku powiatu hajnowskiego, gdzie podkreślano rolę instytucji kulturalnych i edukacyjnych w praktykowaniu zróżnicowania kulturowego i ich znaczenie dla funkcjonowania grup mniejszościowych, w tym dokumencie zwraca się uwagę przede wszystkim na działania litewskich mieszkańców powiatu. Podkreśla się wielosektorową aktywność tej społeczności, między innymi organizacje pozarządowe, szkoły z litewskim językiem nauczania, wydawnictwo oraz działalność „Domu Litewskiego”, pełniącego między innymi funkcję instytucji kultury. Dokument podkreśla również wyjątkowe znaczenie twórczości ludowej, lokalnych twórców i rzemieślników, którzy działają na specyficznym obszarze przenikania tradycji różnych kultur (polskiej, litewskiej, białoruskiej), przez co ich prace charakteryzują się wyjątkową, lokalną specyfiką (w tekście wymienia się stolarstwo, rzeźbiarstwo, tkactwo, plecionkarstwo, kowalstwo, hafciarstwo). Warto zwrócić na to uwagę, ponieważ konkretne rodzaje twórczości ludowej mogą być przedmiotem działań z zakresu edukacji kulturalnej (wychowywanie nowych adeptów rękodzielniczych), jak i stanowić ważny wkład w rozwój turystyki kulturowej.

Wizja rozwoju powiatu sejneńskiego zakłada, że obszar ten będzie wzrastał gospodarczo między innymi dzięki wykorzystaniu istniejących walorów przyrodniczych i kulturowych, co kolei wiąże się w dokumencie z działaniami w zakresie turystyki kulturowej.

Treści związane z edukacją kulturalną wiążą się przede wszystkim z celem strategicznym II „Kształcenie i rozwój społeczeństwa obywatelskiego Powiatu Sejneńskiego”. Zawarty w nim cel operacyjny II.2. „Podniesienie poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych społeczności” zakłada organizację zajęć pozalekcyjnych, szkoleniowych w obiektach placówek oświatowych i kulturalnych oraz wspieranie i promocję innowacyjnych form kształcenia (na przykład e-edukacja). Cel operacyjny II.4. „Rozwój i poszerzenie funkcji obiektów dydaktycznych, kulturalnych oraz sportowo-rekreacyjnych, stworzenie profesjonalnej oferty” wyznacza takie kierunki działania jak utrzymanie wysokiego poziomu usług edukacyjnych oraz stworzenie oferty edukacji pozaszkolnej (zajęcia pozalekcyjne, sportowe, kursy, zajęcia taneczne, aktorskie i inne) na bazie funkcjonujących placówek oświatowych i kulturalnych, skierowane do dzieci, dorosłych, osób starszych, niepełnosprawnych oraz poszerzenie istniejącej oferty dla mieszkańców powiatu (organizacja wystaw, koncertów, promocja czytelnictwa i uzupełnienie punktów bibliotecznych) z uwzględnieniem włączenia w przedsięwzięcia kulturalne osób niepełnosprawnych oraz

⁴⁸ Strategia Rozwoju Powiatu Sejneńskiego na lata 2021–2027, https://www.powiat.sejny.pl/asp/pliki/aktualnosci/strategia_powiat_sejnenski.pdf (dostęp: 10.10.2025).

starszych. Warto więc zwrócić uwagę, że dokument zakłada możliwości rozwoju edukacji kulturalnej: 1) poprzez optymalne wykorzystanie współpracy i potencjału różnego rodzaju podmiotów oraz powiązanej z nimi infrastruktury (szkół, instytucji kultury), 2) kierowanej nie tylko do uczniów, ale również do szerokich grup mieszkańców (dorosłych, seniorów, osób z niepełnosprawnościami).

Kwestie edukacji kulturalnej powiązane są również z celem operacyjnym II.6. „Rozwijanie tożsamości i integracji społeczności” w takich wyznaczonych kierunkach działania jak wspieranie inicjatyw oddolnych organizacji wydarzeń kulturalnych, sportowych i rekreacyjnych oraz wdrażanie systemu działań aktywizujących osoby starsze oraz kultywowanie tradycji i tożsamości lokalnej społeczności, wskazujących na konieczność łączenia oddolnej aktywności społecznej z działaniami z zakresu kultury i lokalnej tożsamości.

Wreszcie cel operacyjny III.3. „Stworzenie atrakcyjnej oferty turystycznej, agroturystycznej i ekoturystycznej powiatu w oparciu o zasoby przyrodnicze, historyczne i kulturowe oraz innowacyjne ich wykorzystanie” zwraca uwagę na powiązanie walorów kulturalnych oraz pośrednio edukacji kulturalnej – poprzez potencjał lokalnego amatorskiego ruchu artystycznego oraz twórców ludowych – z turystyką kulturową. Wśród planowanych kierunków działania znajdują się więc między innymi wykorzystanie potencjału lokalnych kapel, zespołów ludowych i śpiewaczych, a także zdefiniowanych produktów turystycznych do promocji turystycznej powiatu czy stworzenie spójnej, kompleksowej oferty turystycznej z uwzględnieniem turystyki kulturowej, aktywnej, rekreacyjnej, specjalistycznej oraz konferencyjnej.

Podsumowując, „Strategia Rozwoju Powiatu Sejneńskiego na lata 2021–2027” traktuje edukację kulturalną jako stosunkowo ważną część rozwoju społecznego i gospodarczego. Podkreśla znaczenie wielokulturowego dziedzictwa regionu oraz współczesnego zróżnicowania kulturowego (przede wszystkim w kontekście aktywności społeczności litewskiej), planuje działania wspierające instytucje kultury, organizacje pozarządowe i lokalnych twórców, a także wskazuje na potrzebę rozwijania oferty edukacyjnej i kulturalnej, widząc możliwość włączania potencjału szkół do działań edukacji kulturalnej. Ponadto łączy kontekst edukacji kulturalnej z turystyką kulturową.

Można więc zauważyć, że bardziej pogłębiony namysł nad znaczeniem edukacji kulturalnej oraz powiązaniem jej z rynkiem pracy występuje na tych obszarach województwa, które:

- są współcześnie bardziej zróżnicowane kulturowo (etnicznie, religijnie). Wielokulturowość nie jest tam wyłącznie sloganem, który odnosi się do przeszłości, stanowiąc element „dziedzictwa kulturowego”, ale znajduje odzwierciedlenie we współczesnych praktykach;
- wzbudzają zainteresowanie turystów jako miejsca dogodne do uprawiania turystyki kulturowej. W dokumentach strategicznych na poziomie powiatów widać wyraźne powiązania pomiędzy planami rozwoju edukacji kulturalnej i turystyki kulturowej. Z drugiej strony należy jednak uznać, że zarówno w powiecie hajnowskim, jak i sejneńskim dodatkowym, kluczowym czynnikiem rozwoju turystyki są walory przyrodnicze (Puszcza Białowieska, Pojezierze Sejneńskie).

W dalszej części opracowania przeanalizowane zostaną dostępne dokumenty strategiczne miast na prawach powiatu oraz innych miast będących stolicami powiatów w województwie podlaskim. Największe ośrodki miejskie w regionie charakteryzują się bowiem jednocześnie stosunkowo największymi możliwościami podjęcia zatrudnienia w zawodach związanych

z edukacją kulturalną, jak również posiadają rozbudowaną sieć instytucji edukacyjnych (szkoły na poziomie ponadpodstawowym, w niektórych miastach szkoły wyższe) oraz instytucji kultury, działających tam w większej liczbie i szerszym zakresie – prócz występujących w większości gmin ośrodków kultury i bibliotek publicznych częściej działają tam między innymi muzea, teatry, galerie sztuki lub filharmonie, które mogą dysponować własnymi programami edukacji kulturalnej i zatrudniać etatowych edukatorów kulturalnych.

Przyjęta w grudniu 2021 roku „Strategia Rozwoju Miasta Białegostoku do 2030 roku”⁴⁹ pozycjonuje edukację kulturalną jako jeden z istotnych wektorów rozwoju, ściśle powiązany z budowaniem kapitału ludzkiego i społecznego oraz z nowoczesnym wizerunkiem miasta. Edukacja kulturalna nie jest w tym dokumencie traktowana jako odrębna sfera, a raczej jako mechanizm integrujący, służący osiągnięciu nadrzędnych celów strategicznych.

Przedstawiona wizja rozwoju miasta zakłada, choć niekoniecznie wprost, znaczenie edukacji kulturalnej dla rozwoju lokalnej gospodarki i rynku pracy. W tym miejscu warto przytoczyć następujący cytat: „Więcej osób będzie zaliczało się do tak zwanej klasy kreatywnej, której rozwój będzie następował również na skutek napływu obcokrajowców, głównie studentów, ale również pracowników białostockich firm. (...) Również kultura wykorzysta tę różnorodność, ponieważ nie tylko będzie zachęcona do bogatszej oferty, ale przede wszystkim zostanie dostrzeżony i doceniony jej walor łączenia różnorodnych elementów, z jakich złożone będzie miasto”⁵⁰. Tak przedstawione oczekiwane i pożądane kierunki rozwoju potrzebują działań z zakresu edukacji kulturalnej:

- udział w kształceniu kompetencji klasy kreatywnej;
- łatwiejszej adaptacji i integracji obcokrajowców – zarówno studentów, jak i pracowników;
- budowanie bogatej, osadzonej w różnorodności miasta oferty kulturalnej.

Strategia jednoznacznie podkreśla synergii między gospodarką a edukacją jako głównymi siłami rozwojowymi. Wśród działań mających na celu rozwój kapitału ludzkiego i społecznego strategia wymienia wprost: „promocję kultury – edukację kulturalną oraz wspieranie oddolnych inicjatyw kulturalnych” (działanie K4.4 w celu operacyjnym „Otwarcia mieszkańcy”). Ponadto strategia zakłada wspieranie lokalnych artystów i animatorów kultury (działanie K4.5) oraz promowanie idei kształcenia przez całe życie (działanie K1.7 w celu operacyjnym „Kompetentni mieszkańcy”), której zarzucenie skutkuje trudnościami w dostosowywaniu się do zmian na rynku pracy, jak również przewiduje wspieranie nabywania kompetencji kluczowych (działanie K1.3). Warto jest przyjrzeć się dokładniej tym planowanym działaniom.

Kierunek działań K4.4. „Promocja kultury – edukacja kulturalna oraz wspieranie oddolnych inicjatyw kulturalnych” został uzasadniony koniecznością zintensyfikowania współpracy między animatorami kultury oraz potrzebą kształtowania świadomego odbiorcy. Proponowane możliwe działania to:

- wspieranie środowisk twórczych i promocja dokonań lokalnych twórców;
- promocja młodych środowisk twórczych i wykorzystanie ich potencjału;

⁴⁹ Strategia Rozwoju Miasta Białegostoku do 2030 roku, https://www.bialystok.pl/pl/dla_mieszkanow/rozwoj_miasta/strategia-rozwoju-miasta-bialestoku-do-2030-roku.html (dostęp: 10.10.2025).

⁵⁰ Tamże, s. 34.

- stwarzanie warunków do aktywizacji społeczności miasta w sferze kultury i intensyfikacji jej uczestnictwa;
- zwiększanie kompetencji kulturowych mieszkańców; rozwój funkcji kulturalnych poprzez wykorzystanie potencjału szkolnictwa artystycznego; poprawa stanu istniejącej infrastruktury;
- edukacja kulturalna mieszkańców; rozwój oferty kulturalnej na białostockich osiedlach; promocja działań kulturalnych i wsparcie animatorów;
- rozwój projektów kulturalnych z krajowymi i międzynarodowymi partnerami, przebudowa systemu komunikacji dotyczącej podejmowania decyzji i przekazywania informacji o efektach prowadzonej polityki kulturalnej⁵¹.

Warto zauważyć, że wśród proponowanych działań znalazły się zarówno takie, które kierowane są do mieszkańców (zwiększanie uczestnictwa, zwiększanie kompetencji), co wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań z zakresu edukacji kulturalnej, stwarzając zapotrzebowanie na pracę dla wykwalifikowanych edukatorów. Ponadto, co rzadkie w omawianych dokumentach strategicznych, rozpoznaje się tutaj możliwości wykorzystania zasobów lokalnych szkół artystycznych.

Kierunek działań K4.5. Wspieranie lokalnych artystów, kadr kultury został uzasadniony wolnym rozwojem branży kreatywnej, niskim poziomem zatrudnienia i dochodów w sektorze kultury oraz potrzebą rozwoju sceny artystycznej. Skutkiem braku interwencji może być między innymi odpływ kreatywnych ludzi do innych ośrodków. Możliwe działania to: edukacja kulturalna i promocja kultury wysokiej; wsparcie finansowe jednostek kultury, artystów i przedsięwzięć kulturalnych (innych niż masowa); długofalowe podejście do działań kulturalnych, stworzenie kompetentnej kadry menadżerskiej; promocja przedsięwzięć kulturalnych i wykorzystanie turystyki kulturalnej; wykorzystanie kultury jako elementu promocji miasta; powiązanie branży kreatywnej z instytucjami kultury; promowanie mecenatu kultury; wsparcie medialne kultury wysokiej⁵².

Należy przyznać, że są to propozycje kluczowe z perspektywy powiązania edukacji kulturalnej i rynku pracy. Pokazują bowiem, że dla rozwoju miasta strategicznie ważne jest podjęcie takich działań, jak:

- wsparcie finansowe dla sektora kultury;
- wsparcie w budowaniu kompetentnych kadr kultury (zwraca uwagę użycie określenia „stworzenie” wobec kompetentnej kadry menadżerskiej);
- wsparcie rozwoju przedsiębiorstw sektora kreatywnego (a więc również wzrost zatrudnienia w sektorze);
- uznanie znaczenia turystyki kulturalnej (kulturowej) dla wizerunku i rozwoju miasta.

Tego rodzaju zapisy pozwalają założyć, że władze miasta uznają swój interes w aktywnym (finansowym, politycznym) wsparciu sektora kultury i sektora kreatywnego, w tym miejsc pracy związanych z edukacją kulturalną.

Kierunek działań K1.3. „Kształtowanie kompetencji kluczowych (w tym przedsiębiorczości)” został uzasadniony między innymi brakiem standardów i powszechnych wzorców funkcjonowania systemu edukacji w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych oraz potrzebą zwiększenia

⁵¹ Tamże, s. 61.

⁵² Tamże.

poziomu zaangażowania uczelni wyższych, szkół, organizacji pozarządowych i pracodawców w działaniach na rzecz rozwoju kompetencji kluczowych. Możliwe skutki braku interwencji w tym zakresie to:

- trudność w dostosowywaniu się do zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej osób wchodzących na rynek pracy; mała elastyczność w reagowaniu na zmiany pojawiające się w społeczeństwie;
- trudność w odnalezieniu się na rynku pracy;
- trudność w kształtowaniu postawy proaktywnej uczniów wynikająca z funkcjonującego systemu edukacji skoncentrowanego na „rozwiązywaniu testów”, wspierającego postawę bierną wśród młodych osób;
- nieprzystosowanie pracowników do wymogów pracodawców. Możliwe działania to, między innymi: Opracowanie i wdrożenie narzędzi do diagnozowania kompetencji kluczowych miękkich, osobistych i przedsiębiorczych z wykorzystaniem metody symulacji i działania w systemie edukacji na różnych poziomach kształcenia;
- opracowanie programów doskonalących dostosowanie metod i narzędzi edukacyjnych do efektywnego rozwijania kompetencji kluczowych, wprowadzenie szkoleń nauczycieli;
- działania na rzecz zwiększenia świadomości na temat kompetencji kluczowych i ich roli w życiu zawodowym i osobistym;
- stymulowanie rozwoju umiejętności nauczycieli i pedagogów w zakresie przekazywania wiedzy dotyczącej kompetencji kluczowych opierających się na symulacjach i uczeniu w działaniu;
- wspieranie edukacji w rozwoju umiejętności koniecznych do rozwiązywania rzeczywistych problemów, a także umiejętności miękkich, krytycznego myślenia i przywództwa;
- opracowanie i wprowadzenie programów uczniowskich, dotyczących rozwijania kompetencji kluczowych, projektów uczniowskich, gier i symulacji⁵³.

Kierunek ten koncentruje się na interwencji w system edukacji, widząc negatywne skutki nieoptymalnego kształcenia kompetencji kluczowych u młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Wśród proponowanych metod interwencji wprost odwołano do „umiejętności miękkich, krytycznego myślenia i przywództwa”, a więc kwestii ściśle związanych z procesami edukacji kulturalnej.

Kierunek działań K1.7. „Kształcenie przez całe życie” uzasadniono potrzebą zwiększenia udziału mieszkańców w kształceniu ustawicznym, koniecznością nadążania za zmianami cywilizacyjnymi, potrzebą zwiększenia elastyczności i otwartości na zmiany. Skutki braku interwencji w tym zakresie to: trudności w dostosowywaniu się do zmian na rynku pracy oraz w adaptacji do zmieniającego się życia społecznego. Możliwe działania to: promocja idei uczenia się przez całe życie, stałe rozpoznawanie zmieniających się potrzeb kompetencyjnych pracodawców, rozpoznawanie potrzeb edukacyjnych różnych grup wiekowych mieszkańców oraz oferowanie na preferencyjnych warunkach możliwości kształcenia dla wszystkich grup wiekowych mieszkańców⁵⁴.

Choć kierunek ten jest związany nie tylko z edukacją kulturalną, to należy zwrócić uwagę, że idea kształcenia ustawicznego, oferowanie możliwości kształcenia dla wszystkich grup wiekowych

⁵³ Tamże, s. 47–48.

⁵⁴ Tamże, s. 50.

mieszkańców, jest podejściem, które nie jest powszechnie obecne w omawianych tutaj dokumentach strategicznych. Co więcej – w Białymstoku można rozpoznać wyraźną potrzebę przygotowania oferty działań z zakresu edukacji kulturalnej kierowanej do dorosłych mieszkańców (o czym w dalszej części opracowania).

Program Edukacji Kulturalnej zaplanowano jako jeden z głównych elementów Programu Polityki Kulturalnej Białegostoku na lata 2018–2022+, jednak jeszcze w trakcie jego obowiązywania zdecydowano o przesunięciu realizacji Programu Edukacji Kulturalnej na okres późniejszy. Działania mające na celu jego powstanie zostały podjęte w 2025 roku (do czasu publikacji niniejszego opracowania nie powstał jeszcze żaden dokument programowy), a podstawę dla nich stanowił raport „Diagnoza stanu edukacji kulturalnej Białegostoku”⁵⁵. Poniżej w sposób syntetyczny zostaną przedstawione wybrane wnioski i rekomendacje z diagnozy – z założeniem, że zostaną one uwzględnione przy tworzeniu konkretnych rozwiązań w ramach Programu Edukacji Kulturalnej w Białymstoku. W efekcie przeprowadzonych badań stwierdzono, że:

- Obecny stan białostockiego pola edukacji kulturalnej charakteryzuje się rozdrobnieniem, niewystarczającym finansowaniem, brakiem odpowiednich przestrzeni do podejmowania działań oraz „wyrwą pokoleniową” w dostępie do oferty.
- Istniejące dokumenty, w których porusza się kwestie edukacji kulturalnej, pozostają rozproszone, rozsynchronizowane (na przykład programy działania dyrektorów instytucji kultury, strategie rozwoju instytucji kultury).
- Powszechne są problemy wypalenia zawodowego edukatorów, ograniczone możliwości podwyższania kompetencji zawodowych oraz strukturalne konflikty pomiędzy edukatorami a innymi pracownikami merytorycznymi w instytucjach kultury (edukatorzy często faktycznie pełnią funkcję służebną wobec kuratorów, co ogranicza ich potencjał i efektywność pracy).
- Należy dążyć do uwspólniania sposobów rozumienia edukacji kulturalnej przez wszystkich lokalnych interesariuszy, w tym instytucje kultury, szkoły, organizacje pozarządowe i samorząd. Brak powszechnej zgody co do znaczenia terminu „edukacja kulturalna” jest obecnie problematyczny i utrudnia synergiczne działania (można traktować to jako „przeszkodę epistemiczną”).
- Program Edukacji Kulturalnej powinien powstać w procesie partycypacyjnym z udziałem kluczowych interesariuszy reprezentujących różne sektory, w tym instytucje kultury, organizacje pozarządowe, placówki edukacyjne, jak również środowisko niezrzeszonych twórców kultury. W ten sposób będzie można osadzić działania edukacyjne w możliwie szerokim kontekście lokalnym oraz wykorzystać możliwości współpracy międzysektorowej.
- Program Edukacji Kulturalnej powinien być silnie powiązany ze strategicznymi celami Miasta Białystok oraz innymi dokumentami strategicznymi (na przykład na poziomie województwa) wykraczającymi poza kulturę – zwłaszcza z rozwojem kapitału społecznego i ludzkiego, kompetencjami kluczowymi, kreatywnością, przedsiębiorczością, a także integracją społeczną i ekologią.
- Należy zwiększać i zabezpieczać publiczne finansowanie działań z zakresu edukacji kulturalnej.

⁵⁵ Katarzyna Niziołek, Maciej Białous, Diagnoza stanu edukacji kulturalnej Białegostoku, Białystok 2024, <https://www.bialystok.pl/resource/14431/Diagnoza+stanu+edukacji+kulturalnej+Bia%C5%82egostoku-merged-14.02.2025-poprawiony.pdf> (dostęp: 10.10.2025).

- Należy wspierać tworzenie otwartych, ogólnodostępnych, niekomercyjnych przestrzeni do oddolnej aktywności (na przykład pracownie, sale prób) możliwych do wykorzystania przez organizacje pozarządowe, twórców niezależnych oraz dorosłych uczestników kultury.
- Należy zwiększać zatrudnienie na stanowiskach instruktorów i edukatorów w instytucjach kultury, aby odciążyć obecną kadrę i umożliwić rozszerzenie oferty, szczególnie wobec dużego zapotrzebowania na zajęcia z zakresu edukacji kulturalnej wśród mieszkańców miasta.
- Należy wzmacniać pozycję edukatorów w strukturach instytucji kultury. Powinni oni być włączani w prace koncepcyjne i planistyczne, a nie tylko zajmować się „wdrażaniem” oferty programowej.
- Oferta powinna być dostosowana do zróżnicowanych potrzeb odbiorców, niwelować „pokoleniową wyrwę” oraz promować aktywne uczestnictwo w kulturze. Obecna oferta jest skierowana głównie do dzieci, młodzieży szkolnej i seniorów (60+) Osoby aktywne zawodowo lub studenci stanowią grupy często pomijane.
- Należy nawiązywać i zacieśniać współpracę pomiędzy instytucjami kultury i szkołami, w tym szkołami wyższymi. Powinny pojawiać się specjalne zachęty do uczestnictwa w działaniach z zakresu edukacji kulturalnej dla studentów.
- Należy wprowadzić bardziej złożone, jakościowe miary sukcesu działań edukacyjnych, uwzględniające intensywność uczestnictwa, zmianę postaw i nabycie kompetencji, a nie tylko frekwencję.

Wnioski z tego badania pokazują z jednej strony znaczenie procesów edukacji kulturalnej w nabywaniu kompetencji kluczowych, ważnych na rynku pracy. Szczególnie newralgiczne w tym kontekście wydaje się odpowiednie kierowanie tego rodzaju działań do grupy młodych dorosłych, przede wszystkim studentów. Z drugiej strony badania pokazują również, że w Białymstoku istnieją duże potrzeby mieszkańców w zakresie uczestnictwa w rozmaitych wydarzeniach z zakresu edukacji kulturalnej. Potwierdza to zasadność zwiększania zatrudnienia w tym obszarze. Przedstawiciele instytucji kultury często zdają sobie z tego sprawę, borykając się jednak z poważnymi ograniczeniami dwojakiego rodzaju: z brakiem przestrzeni, zarówno warsztatowych, jak i biurowych, w których mogliby się odnaleźć nowi edukatorzy kulturalni, oraz z budżetami niewystarczającymi na zwiększanie liczby etatów. Wydaje się więc, że wyraźne zwiększenie liczby etatów dla edukatorów kulturalnych w instytucjach kultury jest poważnie utrudnione bez interwencji samorządów będących organizatorami instytucji (inwestycje w infrastrukturę, dodatkowe etaty). Tymczasem jednak może być to szansa na zwiększenie zatrudnienia edukatorów w innego rodzaju podmiotach, na przykład w przedsiębiorstwach prywatnych lub organizacjach pozarządowych.

Dokument „Suwałki 2030. Strategia rozwoju”⁵⁶ podobnie jak wiele innych w regionie zwraca uwagę na wartość tradycji wielokulturowości w kontekście ruchu turystycznego⁵⁷. Analiza SWOT jako mocne strony rozpoznaje między innymi: tradycje wielokulturowości miasta, rozpoznawalne imprezy kulturalne, Rozwiniętą infrastrukturę społeczną w sferze edukacji, sportu, kultury, ochrony

⁵⁶ Suwałki 2030. Strategia rozwoju, https://bip.um.suwalki.pl/programy_strategie_raporty_miasta/program_s/strategia-rozwoju-suwalk-do-roku-2030.html (dostęp: 10.10.2025).

⁵⁷ Tamże, s. 16.

zdrowia oraz aktywną współpracę transgraniczną w obszarze kultury, sportu i edukacji. Jednocześnie słabą stroną regionu jest niezadawalający poziom usług edukacyjnych oraz niedostatecznie rozwinięta oferta kształcenia skierowana do młodych⁵⁸, co pokazuje prawdopodobne trudności w pełnym czerpaniu z istniejącego potencjału.

Wśród zapisanych w dokumencie celów kluczowym jest cel operacyjny „Tożsamość lokalna”. Rozpoznaje on działania z zakresu edukacji kulturalnej jako narzędzie włączające grupy marginalizowane do aktywnego życia miejskiego oraz uatrakcyjnienie możliwości spędzania czasu wolnego wśród dzieci i młodzieży. Niezbędne do tego jest między innymi rozwijanie infrastruktury oraz rozwój streetworkingu⁵⁹, co w obu przypadkach oznacza konieczność zaangażowania wysoko wykwalifikowanej kadry animatorów i edukatorów. O edukacji kulturalnej pisze się również w kontekście „polityki informacyjno-edukacyjnej”, która służyć ma upowszechnieniu wiedzy o historii i kulturze miasta, a w konsekwencji wzmocnieniu lokalnej tożsamości mieszkańców. W tych ramach mają się mieścić: działania edukacyjne mające na celu rozwój kompetencji obywatelskich i społecznych, generowanie postaw prospołecznych i odpowiedzialności za wspólnotę, promocja walorów kulturowych i historycznych miasta, edukacja historyczna i kulturowa, w tym w zakresie umiejętności poszanowania istniejących walorów (na przykład chroniony układ urbanistyczny), działania informacyjne w zakresie oferty generowanej przez miasto (na przykład kulturalnej, społecznej, edukacyjnej)⁶⁰.

Warto zwrócić uwagę, że inny suwalski dokument strategiczny, „Strategia Oświaty Miasta Suwałk do 2030 roku”⁶¹, chociaż powołuje się na zgodność z ogólną strategią miasta, to właściwie nie wspomina wprost o kwestiach edukacji kulturalnej (lub kulturowej, artystycznej, regionalnej). Nawiązanie do niej (pośrednie) można znaleźć jedynie w celu operacyjnym „wspieranie rozwoju uczniów”, a konkretnie w zadaniu: „Poszerzenie w jednostkach oświatowych oferty pozalekcyjnych zajęć edukacyjnych, kulturalnych i sportowych dostosowanych do potrzeb i zainteresowań dzieci i młodzieży”⁶². Sugeruje to, że choć wątki związane z edukacją kulturalną pojawiają się w dokumentach strategicznych, to w wielu przypadkach brakuje im spójności oraz konkretnych propozycji wdrożeniowych, które mogłyby pozytywnie wpłynąć na kondycję edukacji kulturalnej, również w kontekście rynku pracy.

W „Strategii rozwoju miasta Łomża do roku 2030. Zasmakuj w Łomży”⁶³ podkreśla się między innymi, że miasto wyróżnia się spośród innych ośrodków regionu rozbudowaną strukturą organizacyjną instytucji kultury – posiada pięć instytucji kultury, w tym dwie artystyczne⁶⁴. Można to potraktować jako bazę, która pozwoli na realizację działania strategicznego: „Zwiększanie potencjału lokalnej kultury, wykorzystania dziedzictwa kulturowego dla procesów

⁵⁸ Tamże, s. 22.

⁵⁹ Tamże, s. 27.

⁶⁰ Tamże.

⁶¹ Strategia Oświaty Miasta Suwałk do 2030 roku, https://bip.um.suwalki.pl/programy_strategieRaporty_miasta/program_s/strategia-oswiaty-mista-suwalk-do-2030-r.html (dostęp: 10.10.2025).

⁶² Tamże, s. 51.

⁶³ Strategia rozwoju miasta Łomża do roku 2030. Zasmakuj w Łomży, <http://www.lomza.pl/index.php?k=249> (dostęp: 10.10.2025).

⁶⁴ Tamże, s. 17.

integracji lokalnej i rozwoju turystyki”. Jest to najważniejszy punkt dokumentu, który bezpośrednio dotyczy edukacji kulturalnej, łącząc ją zarówno z integracją społeczną, jak i rozwojem turystyki⁶⁵.

W „Strategii rozwoju Miasta Bielsk Podlaski na lata 2021–2030”⁶⁶ w przeprowadzonej analizie SWOT w obszarze „przestrzeń i środowisko” można zobaczyć, że za silne strony miasta uznano bogatą historię miasta i walory kulturowe, obecność i przenikanie różnych kultur polskiej, białoruskiej i ukraińskiej oraz funkcjonowanie w życiu codziennym mieszkańców miasta różnych języków, a powiązane z nimi szanse przedstawiane są przede wszystkim w kontekście zwiększania ruchu turystycznego⁶⁷. Analiza SWOT obszaru „infrastruktura społeczna” dodaje ponadto, że atutami Bielska Podlaskiego są między innymi:

- funkcjonowanie wielu organizacji, klubów i organizacji pozarządowych, w tym działających na rzecz zachowania tożsamości mniejszości narodowych;
- funkcjonowanie edukacji dla mniejszości narodowych mających na celu podtrzymywanie tożsamości poprzez naukę historii i języków mniejszości;
- kultywowanie tradycji i kultury mniejszości narodowych na terenie miasta;
- organizowanie wielu imprez i wydarzeń kulturalnych, także międzynarodowych, prezentujących kulturę mniejszości narodowych, w tym przez organizacje mniejszości narodowych;
- funkcjonowanie wielu instytucji kultury na terenie miasta, w tym prowadzących działania na rzecz zachowania dziedzictwa kulturowego i historycznego różnych mniejszościowych społeczności zamieszkujących w mieście⁶⁸.

Jako powiązane z nimi szanse można natomiast rozpoznać:

- rozwój edukacji z wykorzystaniem wielokulturowego charakteru społeczności miasta;
- rozwój i wzrost aktywności organizacji pozarządowych i instytucji niepublicznych służących zachowaniu i rozwojowi dziedzictwa kulturowego i historycznego społeczności mniejszościowych zamieszkujących w mieście;
- wzrost znaczenia miasta jako ważnego ośrodka kulturalnego dla społeczności mniejszościowych i pełnienie roli ośrodka regionalnego;
- rozwój nauczania języków mniejszościowych;
- poszerzenie działań publicznych instytucji kultury w zakresie zachowania różnorodnego dziedzictwa historycznego, kulturowego, językowego i wyznaniowego miasta⁶⁹.

Można zauważyć, że autorzy strategii dla Bielska Podlaskiego wyraźnie i szczegółowo widzą rolę edukacji kulturalnej w mieście. Jednocześnie sygnalizują, że słabą stroną strategii jest brak wyspecjalizowanych instytucji działających na rzecz zachowania dziedzictwa kulturowego i historycznego mniejszościowych społeczności zamieszkujących w mieście, posiadających systemowe finansowanie ze środków publicznych, a zagrożeniem – ograniczenie działalności w tej sferze⁷⁰. Pokazuje to, że sprawne działania z zakresu edukacji kulturowej nawet tam, gdzie są one

⁶⁵ Tamże, s. 39.

⁶⁶ Strategia Rozwoju Miasta Bielsk Podlaski na lata 2021–2030, <https://bip-umbielsk.wrotapodlasia.pl/resource/file/download-file/id.21997/attachment.1> (dostęp: 10.10.2025)

⁶⁷ Tamże, s. 17.

⁶⁸ Tamże, s. 20.

⁶⁹ Tamże.

⁷⁰ Tamże.

rozpoznawane jako priorytetowe chociażby ze względu na zróżnicowanie kulturowe społeczności, spotykają się z problemami z systemowym, publicznym finansowaniem, co wydaje się jednym z ważniejszych czynników blokujących wzrost zatrudnienia w tym obszarze – nie tylko w Bielsku Podlaskim, ale również w całym województwie.

Cele strategiczne nawiązują do edukacji kulturalnej głównie poprzez cel strategiczny „1. Rozwój kapitału społecznego mieszkańców miasta”. W celu operacyjnym „1.1. Wzrost jakości życia mieszkańców” przewidziano większą ofertę edukacyjną (w tym poszerzenie oferty edukacyjnej skierowanej do białoruskiej i ukraińskiej mniejszości narodowej). Dodatkowo w ramach podnoszenia kwalifikacji i kompetencji nauczycieli uwzględniono działania na rzecz zachowania tożsamości mniejszości narodowych.

Cel operacyjny „1.3. Wzmacnianie oferty kulturalnej i promocyjnej miasta” zakłada natomiast tworzenie warunków do rozwoju aktywności kulturalnej mieszkańców, w tym mniejszości narodowych, oraz tworzenie pozytywnego wizerunku mieszkańców miasta Bielsk Podlaski jako społeczności wielokulturowej, wielowyznaniowej i wielonarodowościowej, otwartej na wyzwania współczesnego świata i promującej unikalne lokalne tradycje (powiązanie z turystyką kulturową).

Można więc zauważyć, że rola edukacji kulturalnej dla społeczności lokalnych, również w kontekście gospodarczym (powiązania z turystyką), jest typowa dla tych jednostek samorządu terytorialnego, w których zróżnicowanie kulturowe jest ważnym elementem nie tylko przeszłości, ale również współczesności.

„Strategia rozwoju Miasta Zambrów na lata 2022–2032”⁷¹ zwraca uwagę na wahania wskaźników aktywności kulturalnej w mieście, interpretując to jako efekt silnej projektowości działań, a nie stałego budowania zaangażowania. Wobec tego wśród planowanych kierunków działań znalazło się „tworzenie miejsc kulturalnego spędzania czasu i ochrona dziedzictwa kulturowego”. Planowany rozwój infrastruktury (na przykład rozbudowa ośrodka kultury, biblioteki publicznej, utworzenie muzeum) widziany jest jako podstawowy czynnik stabilizacji aktywności kulturalnej, jednocześnie dający szansę na wzrost zatrudnienia osób zajmujących się edukacją kulturalną⁷².

Dokument „Strategia rozwoju Miasta Hajnówka na lata 2016–2025”⁷³ podobnie jak strategia powiatu hajnowskiego wyraźnie podkreśla znaczenie faktycznej wielokulturowości. Hajnówka jest przedstawiana jako jedno „z niewielu na mapie Polski przykładów dobrze rozwijanych form współpracy i krzewienia tradycji lokalnych społeczności”⁷⁴ oraz znaczący ośrodek kultury białoruskiej w Polsce. Na rzecz edukacji kulturalnej i edukacji do wielokulturowości działać mają w mieście zarówno instytucje kultury, jak i szkoły oraz organizacje pozarządowe.

W analizie SWOT podkreślono, jednakże, że brakuje skutecznej polityki publicznej w zakresie kultury oraz że miasto mimo wszystko niedostatecznie promuje wielokulturowość⁷⁵. Szansami na rozwój jest dalszy rozwój instytucjonalny – między innymi Miejskiej Biblioteki Publicznej i Hajnowskiego Domu Kultury oraz innych podmiotów działających w sferze kultury – oraz

⁷¹ Strategia Rozwoju Miasta Zambrów na lata 2022–2032, <https://zambrow.pl/publikacje-urzedu-miasta/strategia-rozwoju-miasta-zambrow-na-lata-2012-2022-2> (dostęp: 10.10.2025).

⁷² Tamże, s. 36–37.

⁷³ Strategia Rozwoju Miasta Hajnówka na lata 2016–2025, http://hajnowka2020.hajnowka.pl/hajnowka.pl/images/urzed/0049/Strategia_prezentacja.pdf (dostęp: 10.10.2025).

⁷⁴ Tamże, s. 12.

⁷⁵ Tamże, s. 23.

dopasowanie działań w zakresie kultury do potrzeb zarówno lokalnej społeczności, jak i turystów⁷⁶, co pozostaje w zgodzie ze strategią powiatu hajnowskiego.

„Strategia rozwoju Miasta Grajewo na lata 2024–2032”⁷⁷ stwierdza, że miasto „posiada prężnie działające instytucje upowszechniające kulturę i sztukę. [... Oferta] historyczna, muzealna a także organizacja wydarzeń kulturalno-integracyjnych stanowi duży potencjał rozwojowy w kontekście społecznym oraz może być wsparciem rozwoju usług turystycznych”⁷⁸. Jednocześnie zauważono stosunkowo niskie wskaźniki uczestnictwa w kulturze w mieście, co pokazuje zapotrzebowanie na działania z zakresu edukacji kulturalnej. Mieszkańcy podczas badań diagnostycznych towarzyszących powstaniu strategii wskazali na potrzebę rozwoju zajęć pozalekcyjnych w szkołach oraz wsparcie funkcjonowania i tworzenia klubów młodzieżowych, a także świetlic środowiskowych i młodzieżowych⁷⁹. Innymi słowy, edukacja kulturalna jest tu łączona w pierwszej kolejności z doinwestowaniem kapitału społecznego i poprawą jakości życia w mieście.

W planowanym kierunku działań „Ochrona dziedzictwa kulturowego oraz rozwój oferty kulturalnej, sportowo-rekreacyjnej i turystycznej” wskazuje się, iż „Proces poprawy kapitału społecznego powinien wykorzystywać posiadane przez miasto potencjały związane z dziedzictwem kulturowym, przyrodniczym, zainteresowaniem mieszkańców sportem, kulturą i oczekiwaniami związanymi z poprawą oferty kulturalnej i sportowo-rekreacyjnej”⁸⁰. Ponadto w kierunku działań „Poprawa jakości opieki i edukacji” pisze się o konieczności rozwoju form współpracy pomiędzy placówkami edukacyjnymi i Grajewskim Centrum Kultury⁸¹. Natomiast w kierunku działań „Rewitalizacja społeczna” mamy do czynienia z klarownym powiązaniem aktywności z zakresu edukacji kulturalnej z przeciwdziałaniem wykluczeniu i integracją społeczną. Świadczą o tym planowane działania: „Doskonalenie współpracy ośrodków kultury i sportu z rodziną i środowiskiem społecznym. Włączanie rodziców w przygotowanie oferty kulturalnej i sportowej dla dzieci i młodzieży” oraz „Poprawa dostępności oferty kulturalnej, rozrywkowej, sportowej, rekreacyjnej i edukacyjnej dla grup zagrożonych wykluczeniem społecznym”⁸².

Dokument „Strategia rozwoju Miasta Kolno do roku 2030”⁸³ odnosi się do kwestii edukacji kulturalnej marginalnie, przede wszystkim zwracając uwagę na jej znaczenie w budowaniu kapitału społecznego i powiązanie jej z projektem tworzenia w mieście Mediateki, której rolą będzie kształtowanie postaw sprzyjających komunikacji, kreatywności, kooperacji, powstawaniu oddolnych inicjatyw oraz integracji społecznej⁸⁴.

⁷⁶ Tamże, s. 25.

⁷⁷ Strategia Rozwoju Miasta Grajewo na lata 2024–2032, <https://bip.um.grajewo.pl/programy-strategie-plany/strategia-rozwoju-miasta-grajewo.html> (dostęp: 10.10.2025).

⁷⁸ Tamże, s. 15.

⁷⁹ Tamże, s. 19.

⁸⁰ Tamże, s. 27.

⁸¹ Tamże, s. 33.

⁸² Tamże, s. 34.

⁸³ Strategia Rozwoju Miasta Kolno do roku 2030, <https://bip-umkolno.wrotapodlasia.pl/resource/119325/9172/Projekt+-+Strategia+rozwoju+miasta+Kolno+do+roku+2030.pdf> (dostęp: 10.10.2025).

⁸⁴ Tamże, s. 18.

„Strategia rozwoju Gminy Miasto Augustów na lata 2021–2030”⁸⁵ zwraca uwagę na edukację kulturalną jako działania na rzecz aktywizacji seniorów w życiu społecznym i kulturalnym⁸⁶. Uznano również, że „tworzenie warunków do aktywnego uczestnictwa w kulturze, edukacji na rzecz dziedzictwa kulturowego oraz jego promocja stanowi podstawowy obowiązek nie tylko władz centralnych, ale również regionalnych i lokalnych”⁸⁷. W celu operacyjnym „Rozwój wysokiej jakości usług edukacyjnych i kulturalnych” dokument zakłada: modernizację bazy oświatowej; wyposażenie jednostek oświaty w nowoczesny sprzęt i pomoce dydaktyczne; rozwój kluczowych kompetencji dzieci i młodzieży poprzez innowacyjne programy nauczania, programy stypendialne, lekcje terenowe; wzrost kompetencji kadry oświatowej; programy wsparcia nauczycieli; programy miejskie (na przykład program wychowania wodnego augustowskich dzieci i młodzieży)⁸⁸. Mamy tu więc do czynienia jednocześnie z działaniami infrastrukturalnymi, nakierowanymi na atrakcyjność oferty, ale również na podwyższenie kwalifikacji kadry.

„Strategia rozwoju Gminy Miejskiej Wysokie Mazowieckie na lata 2016–2022”⁸⁹ odnosi się do edukacji kulturalnej w rzadkim dla innych analizowanych dokumentów kontekście edukacji patriotycznej. Podkreśla się między innymi znaczenie miejskiego ośrodka kultury dla organizacji wydarzeń nawiązujących do patriotyzmu oraz wartości chrześcijańskich, jednocześnie zwraca się uwagę na duże zaangażowanie mieszkańców w święta patriotyczne. Jednocześnie dokument widzi bariery rozwojowe w niewystarczającej jakości i ilości infrastruktury kulturalnej oraz niedostatecznej liczbie placówek kultury.

Więcej na temat edukacji kulturalnej w Wysokim Mazowieckiem znajduje się w dokumencie „Miejski program rozwoju kultury na lata 2021–2027”⁹⁰. Jako podstawowe zadania w zakresie kultury ustala się tam: ułatwienie dostępu do dóbr kultury szerokiemu gronu odbiorców oraz stworzenie warunków do rozwijania twórczości własnej. Nie ma wśród nich bezpośredniego nawiązania do edukacji kulturalnej, chociaż jest ona połączona przede wszystkim z kwestią rozwijania twórczości.

W dokumencie tym podkreśla się również znaczenie tradycji, folkloru, historii, różnorodności i bogactwa życia społecznego, opartych na fundamencie tradycji chrześcijańskiej. Celem edukacji kulturalnej według programu ma być więc pielęgnowanie i pomnażanie dorobku kulturalnego, czynne uczestnictwo w działalności zespołów, udział w imprezach kulturalnych, przeglądach, uaktywnianie kulturalne dzieci, młodzieży i dorosłych w zależności od indywidualnych możliwości i predyspozycji.

Dokument zakłada też, że lokalny miejski ośrodek kultury (MOK), kluczowa instytucja w mieście, będzie współdziałać ze szkołami, organizacjami, stowarzyszeniami, a także z Kościołem

⁸⁵ Strategia rozwoju Gminy Miasto Augustów na lata 2021–2030, https://urząd.augustow.pl/sites/default/files/articles/zał.1_do_zarządzenia_413_projekt_strategii.pdf (dostęp: 10.10.2025).

⁸⁶ Tamże, s. 12.

⁸⁷ Tamże, s. 13.

⁸⁸ Tamże, s. 26.

⁸⁹ Strategia Rozwoju Gminy Miejskiej Wysokie Mazowieckie na lata 2016–2022, <https://bip-umwysokiemaz.wrotapodlasia.pl/resource/file/download-file/id.7907/attachment.1> (dostęp: 10.10.2025).

⁹⁰ Miejski Program Rozwoju Kultury na lata 2021–2027, <https://bip-umwysokiemaz.wrotapodlasia.pl/resource/file/download-file/id.15719/attachment.1> (dostęp: 10.10.2025).

w realizacji przedsięwzięć kulturalnych, co poszerzy zasięg edukacji kulturalnej. Celem MOK ma być między innymi kształtowanie postaw społecznych i patriotycznych oraz upowszechnianie wartości i dóbr kultury narodowej. Dokumenty opracowane w Wysokiem Mazowieckiem w wyjątkowym stopniu łączą kwestie edukacji kulturalnej z konserwatywnie rozumianą transmisją tradycji i kanonu kultury (polskiej, katolickiej).

Program zakłada również, że MOK powinien wspierać edukację artystyczną mieszkańców, zwłaszcza dzieci i młodzieży, rozwijać amatorski ruch artystyczny, pielęgnować tradycje ludowe poprzez działanie klubów, kół zainteresowań czy zespołów artystycznych (a więc formy aktywne, włączające).

Podsumowując analizę dokumentów strategicznych jednostek samorządu terytorialnego w województwie podlaskim, poniżej zamieszczam syntetyczne, tabelaryczne zestawienie głównych kontekstów, w których edukacja kulturalna (lub kulturowa, artystyczna, regionalna) pojawia się w omawianych dokumentach, a które mogą być istotne z perspektywy rynku pracy.

Tabela 1. Znaczenie edukacji kulturalnej w kontekście rynku pracy na podstawie dokumentów strategicznych jednostek samorządu terytorialnego

Treści pojawiające się wprost	Treści pojawiające się wprost
Funkcja edukacji kulturalnej	Znaczenie dla rynku pracy
Wychowywanie przyszłych odbiorców i uczestników wydarzeń, budowanie publiczności	Zapewnianie stabilności i możliwości rozwoju sektorowi kultury oraz sektorowi kreatywnemu
Wychowywanie inicjatorów, edukatorów, animatorów	Budowanie kadr, które powinny następnie znajdować zatrudnienie w sektorach kultury i kreatywnym oraz w edukacji
Wychowywanie przyszłych twórców (artystów)	Edukatorzy kulturalni potrzebni jako elementy systemu inwestowania w rozwój uzdolnionej młodzieży i jej dalszej profesjonalizacji
Promowanie kreatywnego wytwórstwa z wykorzystaniem kultury regionalnej (lokalnej)	Rozwój turystyki kulturowej, wzrost zatrudnienia w sektorze turystyki, ale również producentów produktów lokalnych (gastronomia, rękodzieło)
Integracja społeczna, włączanie środowisk zmarginalizowanych	Wzrost kapitału społecznego i kulturowego mieszkańców, aktywizacja do życia społecznego, w tym również na rynku pracy
Podstawa do podejmowania działań z zagranicznymi partnerami, współpraca transgraniczna	Rozwój współpracy transgranicznej w wielu obszarach, w tym współpracy gospodarczej
Treści pojawiające się nie wprost lub niewystarczająco rozwinięte	Treści pojawiające się nie wprost lub niewystarczająco rozwinięte
Funkcja edukacji kulturalnej	Znaczenie dla rynku pracy
Integracja i adaptacja migrantów do życia w społecznościach lokalnych województwa podlaskiego	Pozytywny wpływ na cały rynek pracy oraz jakość współpracy między pracownikami w poszczególnych przedsiębiorstwach; Możliwości stabilnego zatrudnienia dla edukatorów kulturalnych wobec prognozowanego wzrostu liczby migrantów
Budowanie tożsamości regionalnej, pozytywny wpływ na poczucie jakości życia w społeczności lokalnej	Ograniczanie migracji do większych ośrodków miejskich w regionie, innych częściach kraju lub zagranicę, zapobieganie drenażowi wartościowych kompetencji na lokalnym rynku pracy

Źródło: opracowanie własne.

3.2. Analiza SWOT

Na podstawie zebranych danych można opracować analizę SWOT (mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń), dotyczącą stanu edukacji kulturalnej w województwie podlaskim, ze szczególnym uwzględnieniem jej wpływu na rozwój kompetencji istotnych na rynku pracy oraz na kondycję zatrudnienia w sektorze.

Tabela 2. Analiza SWOT edukacji kulturalnej w województwie podlaskim

S (mocne strony)	W (słabe strony)
<ul style="list-style-type: none"> • Kształcenie kompetencji przyszłości Edukacja kulturalna jest postrzegana jako kluczowa platforma do rozwijania kompetencji kluczowych i kompetencji przyszłości (kreatywność, myślenie krytyczne, komunikacja, współpraca), które są potrzebne na rynku pracy i odróżniają pracę człowieka od wytworów systemów sztucznej inteligencji (AI) / robotów. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak systemowej spójności Brak wdrożenia regionalnego programu edukacji kulturalnej (zapowiadanego przez wojewódzki „Program Rozwoju Kultury na lata 2021–2030”). „Strategia rozwoju Województwa Podlaskiego” 2030 nie traktuje edukacji kulturalnej jako wyraźnego narzędzia realizacji celów strategicznych.
<ul style="list-style-type: none"> • Bogate dziedzictwo kulturalne regionu Województwo podlaskie szczyci się bogatym dziedzictwem kulturowym (wieloetnicznym, wielokulturowym, wieloreligijnym), które jest cennym zasobem do wykorzystania w procesach rozwojowych i edukacyjnych. W społecznościach „żywej wielokulturowości” (na przykład w powiatach hajnowskim, sejneńskim) edukacja kulturalna przebiega w sposób bardziej organiczny i naturalny. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nierówny dostęp i wyrwa pokoleniowa Istnieją duże dysproporcje w dostępie do oferty edukacji kulturalnej między Białymstokiem a innymi częściami województwa (być może w największym stopniu w podregionie łomżyńskim). Oferta jest nadmiernie skoncentrowana na dzieciach i seniorach, pomijając młodzież i dorosłych w wieku produkcyjnym.
<ul style="list-style-type: none"> • Potencjał turystyki kulturalnej Istnieje silne powiązanie edukacji kulturalnej (promowanie tradycji, twórców ludowych, rękodzieła) z rozwojem turystyki kulturowej. To tworzy miejsca pracy w sektorach turystycznym, gastronomicznym oraz dla producentów produktów lokalnych (na przykład cele strategiczne powiatu hajnowskiego). 	<ul style="list-style-type: none"> • Warunki pracy i wypalenie kadr Powszechne jest wypalenie zawodowe edukatorów. Starsi pracownicy instytucji często wykazują niechęć do rozwoju i innowacji („spetryfikowane”, „przywiązane do starych sposobów widzenia”), co przynajmniej częściowo związane jest z trudnymi warunkami pracy. Należy zwrócić uwagę na stosunkowo niski poziom zarobków oraz przeciążenie obowiązkami, co wskazuje na dostrzegalną przez środowisko pracowników potrzebę zwiększenia zatrudnienia w zawodach związanych z edukacją kulturalną.

S (mocne strony)	W (słabe strony)
<ul style="list-style-type: none"> • Istniejące kadry, instytucje kultury oraz szkoły artystyczne Pomimo różnego rodzaju niedoborów istnieje kompetentna, zaangażowana, oddolnie działająca kadra edukatorów i animatorów. Region posiada sieć instytucji kultury i szkół artystycznych (muzycznych pierwszego i drugiego stopnia, plastycznych) rozlokowanych w podregionach (między innymi Białystok, Łomża, Suwałki, Supraśl, Hajnówka). 	<ul style="list-style-type: none"> • Niedostateczna infrastruktura i finansowanie Instytucje kultury i szkoły borykają się z niewystarczającym finansowaniem i brakiem odpowiednich, otwartych przestrzeni dla oddolnej aktywności (na przykład pracownie, sale prób). Projekty są realizowane głównie w ramach krótkoterminowych grantów, co uniemożliwia kontynuację i ocenę skuteczności.
<ul style="list-style-type: none"> • Innowacyjność edukacji kulturalnej w Białymstoku Białystok jest ośrodkiem innowacyjnym dla edukacji kulturalnej. Sprzyja to międzysektorowemu sieciowaniu (organizacje pozarządowe, uczelnie, instytucje kultury, szkoły) i rozwojowi kompetencji klasy kreatywnej. Rozwiązania wypracowane w Białymstoku mogą być również transmitowane do innych ośrodków w regionie – często w związku z faktem, że edukatorzy kulturalni osadzeni w Białymstoku pracują również w innych miejscowościach w województwie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak współpracy międzysektorowej Brakuje systemowych rozwiązań i programów integrujących szkoły różnego poziomu z instytucjami kultury i organizacjami pozarządowymi. W dokumentach strategicznych często pomija się szkoły jako kluczowego partnera.
O (szanse)	T (zagrożenia)
<ul style="list-style-type: none"> • Wyzwanie automatyzacji Rosnące zapotrzebowanie na kompetencje nieszablonowe (kreatywność, elastyczność) na rynku pracy, których nie da się łatwo zastąpić automatyzacją. Potrzeba ta jest szczególnie silna w dobie rozwoju AI. 	<ul style="list-style-type: none"> • „Przeszkody epistemiczne” Wąskie rozumienie edukacji kulturalnej (na przykład w odniesieniu wyłącznie do „kultury wysokiej” lub jako domena szkoły) i przywiązanie instytucji do starych wskaźników utrudnia rozpoznanie rzeczywistego potencjału rozwojowego tkwiącego w edukacji kulturalnej.
<ul style="list-style-type: none"> • Integracja migrantów i wzmocnienie pozytywnych efektów różnorodności Edukacja kulturalna może ułatwiać adaptację i integrację nowych migrantów, co jest kluczowe wobec demograficznych wyzwań regionu. Tworzy to również potencjalne miejsca pracy dla edukatorów zajmujących się integracją międzykulturową. 	<ul style="list-style-type: none"> • Napięcia geopolityczne Militarne zagrożenie i kryzys migracyjny na wschodniej granicy hamują rozwój turystyki kulturalnej i obniżają priorytet kultury w politykach publicznych.
<ul style="list-style-type: none"> • Kształcenie ustawiczne Promowanie idei kształcenia przez całe życie i kierowanie oferty do wszystkich grup wiekowych (dorosłych, studentów) jest potrzebne i zgodne z kierunkiem strategii rozwoju Białegostoku. 	<ul style="list-style-type: none"> • Drenaż mózgów Niski poziom zatrudnienia i dochodów w sektorze kultury (pensje bliskie minimalnej krajowej) powoduje odpływ kreatywnych i kompetentnych ludzi (zwłaszcza młodych) do większych ośrodków (przede wszystkim do Warszawy).

S (mocne strony)	W (słabe strony)
<ul style="list-style-type: none"> • Wzrost zatrudnienia kadr Istnieje potencjał do zwiększania zatrudnienia edukatorów kulturalnych (rozpoznany przez samo środowisko edukatorów, niekoniecznie pracodawców). Może to nastąpić poprzez interwencję samorządową (nowe etaty, rozwój infrastruktury instytucjonalnej) lub rozwój organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw prywatnych 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak walidacji kompetencji Kompetencje miękkie nabywane w kulturze nie są w pełni uznawane przez pracodawców poza branżą kreatywną i giną w mnogości wymogów formalnych. Wobec tego edukacja kulturalna nie jest widziana jako priorytetowa wśród osób wchodzących na rynek pracy (młodzież, młodzi dorośli).
<ul style="list-style-type: none"> • Rozwój szkoleń dla kadr Zarówno sami edukatorzy, jak i niektóre dokumenty strategiczne jednostek samorządu terytorialnego (na przykład powiatu hajnowskiego) wskazują na potrzebę systematycznego podnoszenia kompetencji kadr, co tworzy rynek na usługi szkoleniowe dla edukatorów i animatorów. 	<ul style="list-style-type: none"> • Akcyjność i brak długofalowości działań Działania edukacyjne są często punktowe i akcyjne (krótkoterminowe granty), a nie długofalowe, co utrudnia lub uniemożliwia ocenę skuteczności i budowanie trwałych nawyków.

Źródło: opracowanie własne.

4. Podaż i popyt zawodów, kwalifikacji i umiejętności związanych z sektorem edukacji kulturalnej na regionalnym rynku pracy

4.1. Edukacja kulturalna w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)

Jak już wspomniano, pojęcie edukacji kulturalnej nie jest jednoznaczne, może charakteryzować się różnymi odcieniami i akcentami, a ponadto oprócz niego w dyskursie publicznym funkcjonuje szereg pojęć bliskoznacznych (na przykład: edukacja kulturowa, edukacja artystyczna, edukacja regionalna). Tego rodzaju niejednoznaczności wynikają między innymi z faktu, że edukacją kulturalną w praktyce zajmują się osoby zatrudnione w różnych sektorach i rodzajach podmiotów. Możemy bowiem szukać osób zaangażowanych w taką pracę w placówkach edukacyjnych (szkołach różnych poziomów i specjalności, nie tylko artystycznych), instytucjach kultury, ale również w przedsiębiorstwach prywatnych czy organizacjach pozarządowych. Działalność edukacji kulturalnej nie jest też osobno wyróżniona w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Poniżej przygotowano zestawienie najważniejszych kodów PKD związanych z edukacją kulturalną. Wiele z nich znajduje się w sekcji P (Edukacja).

Dział 85 – Edukacja

PKD 85.52.Z – Pozaszkolne formy edukacji artystycznej:

Podklasa ta obejmuje kursy i zajęcia w zakresie sztuki, teatru oraz muzyki. Jednostki prowadzące ten rodzaj nauczania mogą być nazywane szkołami, studiami, klasami i tym podobnymi. Zapewniają one formalnie zorganizowane zajęcia związane z hobby, rekreacją lub rozwojem własnym. Nie prowadzą one do uzyskania dyplomu zawodowego, licencjata czy stopnia naukowego.

Podklasa ta obejmuje:

- naukę gry na instrumentach muzycznych i inne zajęcia muzyczne,
- zajęcia z dziedziny sztuki,
- kursy tańca,
- szkoły teatralne,
- szkoły sztuk pięknych,
- szkoły sztuk widowiskowych,
- kursy fotograficzne.

Należy też do niej działalność profesjonalnych instruktorów i nauczycieli w zakresie edukacji artystycznej.

Podklasa ta nie obejmuje:

- szkół artystycznych niedających uprawnień zawodowych, sklasyfikowanych w 85.20.Z;
- szkół plastycznych, sztuk pięknych oraz sztuk widowiskowych zaliczanych do szkół artystycznych dających uprawnienia zawodowe, sklasyfikowanych w 85.40.Z lub odpowiednich podklasach grupy 85.3;
- szkół fotograficznych, sklasyfikowanych w odpowiednich podklasach grupy 85.3;

- szkół wyższych artystycznych, sklasyfikowanych w 85.40.Z;
- nauczania języków obcych, sklasyfikowanego w 85.59.A;
- działalności w zakresie mediacji, sklasyfikowanej w 88.99.Z.

PKD 85.59.B – Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane

Ten kod jest bardziej ogólny i może być użyty, gdy działalność edukacyjna nie mieści się w innych, bardziej szczegółowych kategoriach, a ma na celu przekazanie wiedzy z zakresu kultury, na przykład warsztaty z historii sztuki czy zajęcia z dziedzictwa kulturowego.

Podklasa ta obejmuje:

- działalność placówek prowadzących kształcenie zawodowe i ustawiczne to jest placówek kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia zawodowego oraz branżowych centrów umiejętności;
- pozostałe pozaszkolne formy edukacji związane głównie z rozwijaniem własnych zainteresowań, uzyskiwaniem i uzupełnianiem wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych oraz doskonaleniem zawodowym, w tym:
 - kwalifikacyjne kursy zawodowe;
 - kursy umiejętności zawodowych;
 - kursy kompetencji ogólnych;
 - turnusy dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników;
 - branżowe szkolenia zawodowe;
 - kursy inne umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub zmianę kwalifikacji zawodowych, realizowane w ramach kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

Podklasa ta obejmuje również działalność profesjonalnych instruktorów i nauczycieli w zakresie edukacji innej niż sportowa, artystyczna, nauka języków obcych, nauka jazdy i pilotażu.

Podklasa ta nie obejmuje edukacji w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, sklasyfikowanej w odpowiednich podklasach grupy 85.3.

PKD 85.69.Z – Działalność wspomagająca edukację, gdzie indziej niesklasyfikowana

Podklasa ta obejmuje:

- działalność usługową niezwiązaną z nauczaniem, która wspiera procesy lub systemy edukacyjne, i jest to:
 - doradztwo edukacyjno-zawodowe;
 - działalność w zakresie pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym działalność ekspercką w zakresie badania zdolności uczenia się;
 - działalność dotycząca oceny szkoleń;
 - działalność komisji egzaminacyjnych;
 - organizowanie programów wymiany studenckiej;
 - działalność edukacyjna zespołów przedszkoli i szkół;
 - przeprowadzanie egzaminów i testów w zakresie zawodów regulowanych, na przykład pilotów;
 - tworzenie programów nauczania.

Podklasa ta nie obejmuje badań naukowych i prac rozwojowych w dziedzinie nauk społecznych i humanistycznych, sklasyfikowanych w 72.20.Z.

Niektóre kody z sekcji R (Działalność związana z kulturą, sportem i rekreacją) również są powiązane z edukacją kulturalną, zwłaszcza w kontekście instytucji kultury.

90.31.A Działalność centrów kultury, domów i ośrodków kultury, klubów i świetlic

Podklasa ta nie obejmuje:

- działalności barów, pubów i podobnych obiektów, zajmujących się głównie podawaniem napojów, które mogą również zapewniać muzykę na żywo oraz prowadzić działalność taneczną, sklasyfikowanej w 56.30.Z;
- pośrednictwa w zakresie rezerwacji biletów na imprezy rozrywkowe i widowiskowe, sklasyfikowanego w 82.40.Z;
- działalności sal tanecznych i balowych, w których podawanie napojów nie jest główną działalnością, sklasyfikowanej w 93.29.A.

90.31.B Działalność pozostałych obiektów kulturalnych

Podklasa ta obejmuje:

- działalność pozostałych obiektów kulturalnych, w tym obiektów artystycznych, które wspierają twórczość artystyczną w zakresie sztuk wizualnych;
- działalność planetariów, centrów nauki i wiedzy.

Podklasa ta nie obejmuje:

- sprzedaży detalicznej obrazów i rzeźb (działalności komercyjnych galerii sztuki), sklasyfikowanej w 47.69.B;
- działalności barów, pubów i podobnych obiektów, zajmujących się głównie podawaniem napojów, które mogą również zapewniać muzykę na żywo oraz prowadzić działalność taneczną, sklasyfikowanej w 56.30.Z;
- działalności związanej z projekcją filmów w kinach, sklasyfikowanej w 59.14.Z;
- pośrednictwa w zakresie rezerwacji biletów na przedstawienia teatralne, imprezy sportowe, wydarzenia rozrywkowe i widowiskowe, sklasyfikowanego w 82.40.Z;
- działalności muzeów i kolekcji, sklasyfikowanej w 91.21.A, 91.21.B, 91.21.C;
- działalności sal tanecznych i balowych, w których podawanie napojów nie jest główną działalnością, sklasyfikowanej w 93.29.A.

PKD 91.11.Z – Działalność bibliotek

Podklasa ta obejmuje działalność dokumentacyjną i informacyjną bibliotek wszystkich typów (w tym bibliotek cyfrowych), czytelní, pomieszczeń do:

- odstuchiwania i oglądania zbiorów;
- gromadzenia zbiorów, specjalistycznych i niespecjalistycznych;
- katalogowania zbiorów;
- wypożyczania i przechowywania książek, map, czasopism, filmów, płyt, taśm, prac artystycznych i tym podobnych;
- wyszukiwania informacji z posiadanych zbiorów i tym podobnych.

Podklasa ta nie obejmuje działalności w zakresie konserwacji i renowacji na rzecz dziedzictwa kulturowego, sklasyfikowanej w 91.30.Z.

PKD 91.21.A – Działalność muzeów

Podklasa ta obejmuje prowadzenie, zarządzanie, konserwację, wycenę i wystawianie kolekcji muzeów wszystkich rodzajów:

- muzeów, w tym muzeów sztuki, muzeów rzemiosła sztuki użytkowej i wzornictwa (na przykład biżuterii, mebli, kostiumów, ceramiki, wyrobów ze srebra);
- muzeów historii naturalnej, nauki i techniki, muzeów historycznych, w tym muzeów wojskowych;
- innych muzeów wyspecjalizowanych;
- muzeów na wolnym powietrzu, skansenów, ekomuzeów oraz muzeów cyfrowych i wirtualnych.

Podklasa ta nie obejmuje:

- sprzedaży detalicznej obrazów i rzeźb (działalności komercyjnych galerii sztuki), sklasyfikowanej w 47.69.B;
- działalności w zakresie konserwacji i renowacji na rzecz dziedzictwa kulturowego, sklasyfikowanej w 91.30.Z;
- naprawy mebli nieuznawanych za dziedzictwo kulturowe i historyczne, sklasyfikowanej w 95.24.Z.

91.21.B Działalność galerii sztuki

Podklasa ta nie obejmuje sprzedaży detalicznej obrazów i rzeźb (działalności komercyjnych galerii sztuki), sklasyfikowanej w 47.69.B.

91.22.Z Działalność związana z miejscami historycznymi i pomnikami

Podklasa ta obejmuje:

- funkcjonowanie miejsc dziedzictwa kulturowego powstałych w wyniku ludzkiej ingerencji w otoczenie, od krajobrazów po ogrody, od budynków po miejsca historyczne (dziedzictwo naturalne i zbudowane);
- obsługę i ochronę miejsc i budynków historycznych;
- obsługę i ochronę stanowisk archeologicznych dostępnych dla zwiedzających.

Podklasa ta nie obejmuje:

- renowacji, odnowy, rekonstrukcji oraz doposażenia historycznych i archeologicznych miejsc i budynków, sklasyfikowanych w 43.99.Z;
- działalności w zakresie konserwacji i renowacji na rzecz dziedzictwa kulturowego, sklasyfikowanej w 91.30.Z;
- działalności architektonicznej wspomagającej konserwację i renowację obiektów dziedzictwa kulturowego, sklasyfikowanej w 71.11.Z;
- wykopalisk archeologicznych, sklasyfikowanych w 72.20.Z.

W tabeli 3 pokazany jest rozkład podmiotów zajmujących się działalnością twórczą i działalnością związaną z wystawianiem przedstawień artystycznych w poszczególnych województwach na przestrzeni lat 2020–2024. Z pewnością nie wszystkie ujęte tutaj podmioty

zajmują się bezpośrednio kwestiami związanymi z edukacją kulturalną. Niemniej można założyć, że udział tego rodzaju podmiotów wobec wszystkich zarejestrowanych w tym dziale PKD powinien być podobny w każdym z regionów, dzięki czemu można porównywać różnice tych wskaźników pomiędzy województwami.

Jak widać, największa liczba takich podmiotów (około 46,0%) skupiona jest w trzech województwach: mazowieckim, śląskim i małopolskim. Województwo podlaskie należy do regionów z najmniejszym udziałem takich firm (2%). Podobne wskaźniki odnotowano w województwach lubuskim, świętokrzyskim, opolskim i warmińsko-mazurskim. Jest to jednocześnie pięć regionów z najmniejszą liczbą ludności, natomiast warto zauważyć, że odsetek podmiotów z działu 90 PKD jest niższy niż proporcja liczby ludności (w tych pięciu województwach mieszka 15% obywateli, a zarejestrowanych jest 10% podmiotów z omawianego działu PKD).

Tabela 3. Struktura podmiotów w rejestrze REGON należących do działu 90 PKD (Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych) według województw w latach 2020–2024.

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	100%	100%	100%	100%	100%
Dolnośląskie	7%	7%	7%	7%	7%
Kujawsko-pomorskie	5%	5%	5%	5%	5%
Lubelskie	4%	4%	4%	4%	4%
Lubuskie	2%	2%	2%	2%	2%
Łódzkie	6%	6%	6%	6%	6%
Małopolskie	10%	10%	10%	10%	10%
Mazowieckie	25%	25%	25%	25%	26%
Opolskie	2%	2%	2%	2%	2%
Podkarpackie	4%	4%	4%	4%	3%
Podlaskie	2%	2%	2%	2%	2%
Pomorskie	5%	5%	6%	6%	6%
Śląskie	11%	11%	11%	11%	10%
Świętokrzyskie	2%	2%	2%	2%	2%
Warmińsko-mazurskie	2%	2%	2%	2%	2%
Wielkopolskie	9%	9%	9%	9%	9%
Zachodniopomorskie	4%	4%	3%	4%	4%

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Tabela 4 pokazuje analogiczny rozkład danych dla podmiotów z działu 91, to jest Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą. W tym wypadku wyraźnie najwięcej tego rodzaju podmiotów zlokalizowana jest w województwach mazowieckim i małopolskim. W województwie podlaskim zarejestrowanych jest 3% tego rodzaju podmiotów, co odpowiada odsetkowi mieszkańców regionu w porównaniu z całym krajem. Wśród czterech regionów o najmniejszym odsetku podmiotów z działu 91 PKD prócz podlaskiego znalazły się również opolskie, lubuskie i świętokrzyskie.

Tabela 4. Struktura podmiotów w rejestrze REGON należących do działu 91 PKD (Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą) według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	100%	100%	100%	100%	100%
Dolnośląskie	7%	7%	7%	7%	7%
Kujawsko-pomorskie	8%	8%	8%	8%	8%
Lubelskie	6%	6%	6%	6%	6%
Lubuskie	2%	2%	2%	2%	2%
Łódzkie	6%	6%	6%	6%	6%
Małopolskie	13%	13%	13%	13%	13%
Mazowieckie	15%	16%	16%	16%	16%
Opolskie	2%	2%	2%	2%	2%
Podkarpackie	5%	6%	5%	5%	5%
Podlaskie	3%	3%	3%	3%	3%
Pomorskie	6%	6%	6%	6%	6%
Śląskie	7%	7%	7%	7%	7%
Świętokrzyskie	3%	3%	3%	3%	3%
Warmińsko-mazurskie	4%	4%	4%	4%	4%
Wielkopolskie	8%	8%	8%	8%	8%
Zachodniopomorskie	4%	4%	4%	4%	4%

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Kolejne tabele przedstawiają konkretne liczby oraz dynamikę wzrostów lub spadków podmiotów z działów 90 i 91 PKD. Tabela 5 pokazuje, że na przestrzeni lat 2020–2024 liczba podmiotów z działu 90 wzrosła w całej Polsce o 14%. Tylko w trzech regionach wzrost ten wyniósł mniej niż 10%. Sytuacja taka miała miejsce w województwach świętokrzyskim (7%), lubelskim (8%) i podlaskim (8%).

Tabela 5. Dynamika liczby podmiotów w rejestrze REGON należących do działu 90 PKD (Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych) według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024	Wzrost 2020–2024
Polska	24 953	26 248	26 870	27 681	28 540	14%
Dolnośląskie	1 818	1 911	1 961	2 004	2 055	13%
Kujawsko-pomorskie	1 181	1 237	1 246	1 254	1 295	10%
Lubelskie	1 029	1 070	1 070	1 086	1 113	8%
Lubuskie	422	441	454	462	488	16%
Łódzkie	1 421	1 474	1 518	1 566	1 576	11%
Małopolskie	2 461	2 637	2 690	2 797	2 867	16%
Mazowieckie	6 224	6 653	6 813	7 048	7 395	19%
Opolskie	620	641	662	686	702	13%
Podkarpackie	883	924	963	974	994	13%
Podlaskie	568	581	585	597	611	8%
Pomorskie	1 354	1 432	1 483	1 564	1 603	18%

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024	Wzrost 2020–2024
Śląskie	2 717	2 824	2 893	2 950	2 985	10%
Świętokrzyskie	555	565	570	580	595	7%
Warmińsko-mazurskie	620	636	662	679	692	12%
Wielkopolskie	2 186	2 288	2 353	2 451	2 555	17%
Zachodniopomorskie	886	926	935	969	999	13%

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

W dziale 91 zarówno liczba podmiotów, jak i dynamika zmian była w badanym okresie o wiele mniejsza. Wzrost liczby podmiotów w latach 2020–2024 wyniósł w całym kraju 3%, a w poszczególnych regionach nie przekroczył 7% (zachodniopomorskie). W trzech regionach (lubuskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie) odnotowano nieznaczny spadek liczby podmiotów. Dynamika zmian w województwie podlaskim stanowiła trzyprocentowy wzrost.

Tabela 6. Dynamika liczby podmiotów w rejestrze REGON należących do działu 91 PKD (Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą) według województwa w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024	Wzrost 2020–2024
Polska	4 969	5 054	5 077	5 094	5 126	3%
Dolnośląskie	370	373	370	373	374	1%
Kujawsko-pomorskie	407	413	418	419	424	4%
Lubelskie	284	289	287	287	289	2%
Lubuskie	119	118	118	112	116	-3%
Łódzkie	277	280	287	291	287	4%
Małopolskie	641	662	667	670	668	4%
Mazowieckie	770	789	790	793	801	4%
Opolskie	100	99	101	100	101	1%
Podkarpackie	268	279	275	275	281	5%
Podlaskie	142	142	144	147	146	3%
Pomorskie	309	308	305	305	305	-1%
Śląskie	350	360	357	364	361	3%
Świętokrzyskie	163	162	164	165	167	2%
Warmińsko-mazurskie	188	190	188	185	187	-1%
Wielkopolskie	385	390	403	407	410	6%
Zachodniopomorskie	195	199	202	200	208	7%

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Kolejne tabele pokazują liczbę osób zatrudnionych w podmiotach z działów 90 i 91 PKD w latach 2023–2024 w całej Polsce oraz poszczególnych województwach. Należy zaznaczyć, iż nie wszystkie osoby zatrudnione w tych podmiotach zajmowały się zadaniami związanymi z edukacją kulturalną. Można jednak przyjąć, iż w każdym z regionów odsetek osób zajmujących się takimi zadaniami jest podobny, co pozwala na dokonanie porównań.

Tabela 7 pokazuje, że w województwie podlaskim w podmiotach należących do działu 90 PDK zatrudnionych było blisko 1800 osób, co stanowi około 3% wszystkich zatrudnionych w Polsce

i odpowiada potencjałowi ludnościowemu województwa wobec wszystkich obywateli kraju. Liczba zatrudnionych jest niższa w województwach lubuskim i opolskim, które są również regionami o najmniejszej liczbie ludności, oraz w województwie świętokrzyskim, które jest zamieszkane przez nieznacznie większą liczbę osób niż województwo podlaskie (w 2024 roku było to około 25 tysięcy osób więcej).

Tabela 7. Liczba osób zatrudnionych w podmiotach należących do działu 90 PKD (Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych) według województw i płci w latach 2023–2024

Województwo	Ogółem 2023	Ogółem 2024	Mężczyźni 2023	Mężczyźni 2024	Kobiety 2023	Kobiety 2024
Polska	60 960	62 163	25 339	25 704	35 621	36 459
Dolnośląskie	5 208	5 311	2 061	2 096	3 147	3 215
Kujawsko-pomorskie	2 729	2 786	1 193	1 200	1 536	1 586
Lubelskie	2 736	2 788	1 076	1 097	1 660	1 691
Lubuskie	1 219	1 229	489	493	730	736
Łódzkie	3 472	3 495	1 491	1 502	1 981	1 993
Małopolskie	6 238	6 475	2 499	2 595	3 739	3 880
Mazowieckie	12 425	12 661	5 698	5 771	6 727	6 890
Opolskie	1 356	1 385	503	517	853	868
Podkarpackie	2 915	2 924	1 083	1 070	1 832	1 854
Podlaskie	1 766	1 788	696	700	1 070	1 088
Pomorskie	3 417	3 504	1 380	1 410	2 037	2 094
Śląskie	6 901	6 993	2 819	2 817	4 082	4 176
Świętokrzyskie	1 558	1 628	634	655	924	973
Warmińsko-mazurskie	1 820	1 821	717	701	1 103	1 120
Wielkopolskie	4 448	4 561	2 003	2 051	2 445	2 510
Zachodniopomorskie	2 752	2 814	997	1 029	1 755	1 785

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Można również zauważyć, że zatrudnienie w dziale 90 PKD jest sfeminizowane. W całym kraju odsetek zatrudnionych kobiet wyniósł w 2024 roku 59%. W województwie podlaskim wskaźnik ten jest jeszcze wyższy i osiągnął 61%

W przypadku liczby osób zatrudnionych w podmiotach należących do działu 91 PKD niektóre dane za rok 2024 nie były dostępne w Banku Danych Lokalnych, wobec czego porównania będą odnosić się do roku 2023. W województwie podlaskim zatrudnionych było w tych podmiotach około 1330 osób, co stanowi około 3% wszystkich zatrudnionych w Polsce. Mniejszą liczbę osób zatrudnionych odnotowano w województwach lubuskim i opolskim oraz warmińsko-mazurskim (w którym mieszka ponad 200 tysięcy osób więcej niż w województwie podlaskim).

Tabela 8. Liczba osób zatrudnionych w podmiotach należących do działu 91 PKD (Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą) według województw i płci w latach 2023–2024

Województwo	Ogółem 2023	Ogółem 2024	Mężczyźni 2023	Mężczyźni 2024	Kobiety 2023	Kobiety 2024
Polska	46 428	0	14 134	0	32 294	0
Dolnośląskie	3 276	3 302	955	938	2 321	2 364
Kujawsko-pomorskie	2 215	2 252	646	650	1 569	1 602
Lubelskie	2 484	2 511	711	719	1 773	1 792
Lubuskie	896	884	230	0	666	0
Łódzkie	2 471	2 504	720	742	1 751	1 762
Małopolskie	5 977	6 066	2 258	2 298	3 719	3 768
Mazowieckie	9 063	9 247	2 834	2 882	6 229	6 365
Opolskie	971	0	249	0	722	0
Podkarpackie	2 111	2 144	660	683	1 451	1 461
Podlaskie	1 332	1 330	477	469	855	861
Pomorskie	3 201	3 239	959	955	2 242	2 284
Śląskie	4 671	4 685	1 136	1 154	3 535	3 531
Świętokrzyskie	1 444	1 406	455	428	989	978
Warmińsko-mazurskie	1 290	1 294	333	331	957	963
Wielkopolskie	3 551	3 586	1 095	1 126	2 456	2 460
Zachodniopomorskie	1 475	1 510	416	425	1 059	1 085

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

W przypadku podmiotów z działu 91 wskaźnik feminizacji zatrudnienia jest jeszcze wyższy. W skali całego kraju wynosi 70%, natomiast w przypadku województwa podlaskiego 64%. Jest to oprócz województwa małopolskiego (wskaźnik na poziomie 62%) najniższy poziom feminizacji zatrudnienia w tych podmiotach wśród regionów.

Sumując stanowiska pracy powiązane z działami 90 i 91 PKD w województwie podlaskim, należy stwierdzić, że w 2024 roku było to łącznie 3118 osób, z czego 62% stanowiły kobiety. Odsetek zatrudnionych w tych działach wobec wszystkich zatrudnionych w województwie podlaskim wyniósł około 0,7%.

4.2. Pozaszkolne placówki edukacyjne

Dane dostępne w Banku Danych Lokalnych GUS pozwalają również na porównanie różnego rodzaju instytucji, które powiązane są z realizacją edukacji kulturalnej pomiędzy poszczególnymi regionami w Polsce. Porównanie takie jest istotne, ponieważ pozwala lepiej zrozumieć specyfikę województwa podlaskiego na tle innych regionów oraz rozpoznać potencjalne kierunki rozwoju.

Jak wspomniano, edukacja kulturalna często kojarzona jest z działaniami na rzecz dzieci i młodzieży, nawet jeśli postulowana jest konieczność otwarcia jej na inne, szersze grupy odbiorców (na przykład dorosłych, seniorów, osoby ze specjalnymi potrzebami, migrantów). Zajęcia edukacyjne dla dzieci i młodzieży realizowane są między innymi w instytucjach takich jak pałace młodzieży, młodzieżowe domy kultury czy ogniska pracy pozaszkolnej. Poniższe tabele prezentują rozkład liczby tego rodzaju placówek i ich podopiecznych w województwie podlaskim na tle pozostałych regionów w kraju.

Tabela 9. Pałace młodzieży w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	15	13	13	14	14
Dolnośląskie	1	1	1	1	1
Kujawsko-pomorskie	1	1	1	1	1
Lubelskie	0	0	0	0	0
Lubuskie	0	0	0	0	0
Łódzkie	1	1	1	1	1
Małopolskie	6	5	6	6	6
Mazowieckie	1	1	1	1	1
Opolskie	0	0	0	0	0
Podkarpackie	0	0	0	0	0
Podlaskie	0	0	0	0	0
Pomorskie	1	1	1	1	1
Śląskie	1	1	0	1	1
Świętokrzyskie	0	0	0	0	0
Warmińsko-mazurskie	1	0	0	0	0
Wielkopolskie	0	0	0	0	0
Zachodniopomorskie	2	2	2	2	2

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

W ostatnich latach w Polsce funkcjonowało kilkanaście pałaców młodzieży, przy czym w województwie podlaskim, podobnie jak w 7 innych regionach kraju, nie było ani jednej takiej instytucji.

Tabela 10 pokazuje liczbę młodzieży domów kultury w poszczególnych regionach. Widać, że w całym kraju liczba takich placówek spada – w 2020 roku było takich miejsc 111, a w roku 2024 już tylko 89. Tymczasem przez cały wzmiankowany okres w województwie podlaskim działała tylko jedna placówka tego typu (Młodzieżowy Dom Kultury w Białymstoku). Województwo podlaskie znalazło się razem z województwami opolskim, świętokrzyskim i zachodniopomorskim wśród regionów z najmniejszą liczbą młodzieżowych domów kultury.

Tabela 10. Młodzieżowe domy kultury w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	111	96	89	98	89
Dolnośląskie	11	7	5	7	5
Kujawsko-pomorskie	5	3	6	6	5
Lubelskie	9	9	8	9	9
Lubuskie	2	2	1	2	2
Łódzkie	13	12	9	10	10
Małopolskie	14	14	13	15	13
Mazowieckie	11	10	11	12	12
Opolskie	5	4	0	0	0
Podkarpackie	3	3	3	3	3
Podlaskie	1	1	1	1	1
Pomorskie	5	4	4	4	3
Śląskie	19	17	19	18	16

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Świętokrzyskie	1	1	1	1	1
Warmińsko-mazurskie	4	4	4	5	4
Wielkopolskie	7	4	4	5	5
Zachodniopomorskie	1	1	0	0	0

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Ogniska pracy pozaszkolnej to placówki występujące przede wszystkim w województwach śląskim i mazowieckim. W województwie podlaskim w badanym okresie funkcjonowało jedno takie miejsce (Samorządowe Ognisko Baletowe w Białymstoku).

Tabela 11. Ogniska pracy pozaszkolnej w Polsce wg w województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	47	41	36	37	34
Dolnośląskie	0	0	0	0	0
Kujawsko-pomorskie	2	2	2	2	2
Lubelskie	1	0	1	0	0
Lubuskie	0	0	0	0	0
Łódzkie	0	0	0	0	0
Małopolskie	4	4	4	4	2
Mazowieckie	9	9	6	9	9
Opolskie	1	1	0	0	0
Podkarpackie	2	2	2	2	2
Podlaskie	1	1	1	1	1
Pomorskie	5	4	1	1	1
Śląskie	16	13	14	13	12
Świętokrzyskie	2	2	2	2	2
Warmińsko-mazurskie	0	0	0	0	0
Wielkopolskie	2	1	2	2	1
Zachodniopomorskie	2	2	1	1	2

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Sumując trzy omówione wyżej kategorie miejsc, należy zauważyć, że w 2024 roku w Polsce było łącznie 137 placówek skategoryzowanych jako pałace młodzieży, młodzieżowe domy kultury oraz ogniska pracy pozaszkolnej. Z tej liczby w województwie podlaskim działały 2 (jeden młodzieżowy dom kultury, jedno ognisko pracy szkolnej), co oznacza, że w województwie podlaskim było niecałe 1,5% placówek tego typu. Tyle samo placówek było jedynie w województwie lubuskim, a mniej (żadna) w województwie opolskim, choć tam do 2021 roku funkcjonowało kilka młodzieżowych domów kultury. Województwo podlaskie zamieszkuje jednak 160–200 tysięcy osób więcej niż porównywane regiony. Pokazuje to, że liczba placówek sprofilowanych pod kątem edukacji kulturalnej młodzieży w podlaskim jest bardzo niska i nie zaspokaja popytu, co potwierdzają inne, wspomniane wyżej badania⁹¹.

Kolejne tabele pokażą liczbę uczestników zajęć we wspomnianych typach instytucji zajmujących się edukacją kulturalną. W pierwszej kolejności zostanie zaprezentowana liczba

⁹¹ Por. Katarzyna Niziołek, Maciej Białous, Diagnoza stanu edukacji kulturalnej...

uczestników zajęć w pałacach młodzieży. W województwie podlaskim nie funkcjonuje żadna instytucja tego typu, natomiast w skali całego kraju w 2024 roku skupiały one ponad 118 tysięcy uczestników.

Tabela 12. Uczestnicy zajęć w pałacach młodzieży w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	143 346	52 494	68 423	87 533	118 742
Dolnośląskie	1 039	821	898	1 323	900
Kujawsko-pomorskie	11 639	7 937	9 010	9 473	11 487
Łódzkie	50 761	8 655	11 270	10 853	4 856
Małopolskie	14 563	10 644	18 592	20 712	19 947
Mazowieckie	10 916	6 831	12 949	13 538	15 634
Pomorskie	2 983	3 186	3 876	4 218	4 862
Śląskie	6 248	5 918	0	5 157	9 522
Warmińsko-mazurskie	1 838	0	0	0	0
Zachodniopomorskie	43 359	8 502	11 828	22 259	51 534

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Z młodzieżowych domów kultury, jak pokazuje tabela 13, w 2024 roku w całej Polsce skorzystało blisko 164 tysiące osób. W tym samym czasie w województwie podlaskim, gdzie funkcjonuje jeden młodzieżowy dom kultury, były to 1872 osoby, co oznacza 1,1% uczestników w skali kraju (w latach 2020–2022 wskaźnik ten wynosił mniej niż 1%).

Tabela 13. Uczestnicy zajęć w młodzieżowych domach kultury w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	227 031	169 511	187 887	197 080	163 921
Dolnośląskie	34 656	16 154	10 124	10 148	6 307
Kujawsko-pomorskie	15 618	26 335	10 580	14 261	12 796
Lubelskie	21 138	10 905	14 616	15 961	16 069
Lubuskie	3 908	4 039	4 385	6 252	4 395
Łódzkie	25 752	16 554	14 815	19 334	10 479
Małopolskie	49 237	34 313	45 246	56 894	51 027
Mazowieckie	21 186	19 460	34 817	24 097	23 527
Opolskie	3 423	2 486	0	0	0
Podkarpackie	10 542	7 162	11 105	11 776	6 926
Podlaskie	1 147	1 423	1 862	5 482	1 872
Pomorskie	5 925	4 586	4 880	2 739	1 755
Śląskie	22 437	18 435	25 807	22 101	20 597
Świętokrzyskie	1 876	1 863	1 538	1 562	1 400
Warmińsko-mazurskie	5 586	3 041	5 097	2 641	3 006
Wielkopolskie	4 190	2 480	3 015	3 832	3 765
Zachodniopomorskie	410	275	0	0	0

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Tabela 14 zawęza obszar statystyk do uczestników zajęć o charakterze artystycznym, które najłatwiej można utożsamić z edukacją kulturalną. W całym kraju w 2024 roku było takich osób blisko 97 tysięcy, natomiast w województwie podlaskim – 969, co przekłada się na 1% całości (w latach 2020–2022 było to średnio 0,7%). Przyjmując za danymi Głównego Urzędu Statystycznego (BDL GUS, Ludność według grup wieku i płci), że w 2024 roku 3% obywateli Polski w wieku 5–19 lat zamieszkiwało województwo podlaskie (tak roboczo można oszacować docelowe grupy wiekowe młodzieżowych domów kultury), można dostrzec wyraźną dysproporcję pomiędzy sytuacją demograficzną a podażą zajęć artystycznych.

Tabela 14. Uczestnicy zajęć artystycznych w młodzieżowych domach kultury w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	127 396	102 349	100 959	108 389	96 922
Dolnośląskie	24 183	11 080	5 081	4 951	3 309
Kujawsko-pomorskie	8 636	15 958	5 911	7 786	7 060
Lubelskie	14 375	9 741	13 917	12 938	13 339
Lubuskie	2 159	2 281	2 641	3 778	2 461
Łódzkie	4 629	3 505	2 025	3 478	3 479
Małopolskie	20 876	17 521	22 024	25 473	23 026
Mazowieckie	14 247	12 785	13 303	14 781	16 228
Opolskie	2 222	1 534	0	0	0
Podkarpackie	6 205	4 526	7 702	9 266	4 225
Podlaskie	693	807	785	4 854	969
Pomorskie	4 886	4 179	4 349	1 840	1 339
Śląskie	15 264	12 771	16 054	13 849	14 644
Świętokrzyskie	1 464	1 472	1 171	1 257	1 117
Warmińsko-mazurskie	4 171	2 181	3 572	1 173	2 427
Wielkopolskie	3 072	1 769	2 424	2 965	3 299
Zachodniopomorskie	314	239	0	0	0

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Jeśli chodzi o ogniska pracy pozaszkolnej, w 2024 roku skorzystało z ich oferty ponad 30 tysięcy osób w całej Polsce, w tym 126 osób w Białymstoku, co przekłada się na 0,4% całkowitej liczby uczestników.

Tabela 15. Uczestnicy zajęć w ogniskach pracy pozaszkolnej w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	36 955	26 232	26 978	33 552	30 273
Dolnośląskie	0	0	0	0	0
Kujawsko-pomorskie	2 660	2 668	2 276	4 459	2 074
Lubelskie	470	0	477	0	0
Lubuskie	0	0	0	0	0
Łódzkie	0	0	0	0	0
Małopolskie	1 363	1 085	1 167	1 245	1 400
Mazowieckie	16 557	11 300	9 164	13 946	12 816

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Opolskie	155	172	0	0	0
Podkarpackie	2 129	333	2 181	2 253	2 048
Podlaskie	160	136	95	153	126
Pomorskie	1 384	828	779	663	636
Śląskie	10 337	8 181	9 447	9 450	9 821
Świętokrzyskie	149	149	164	158	149
Warmińsko-mazurskie	0	0	0	0	0
Wielkopolskie	672	386	618	615	385
Zachodniopomorskie	919	994	610	610	818

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Nieznacznie lepiej prezentuje się ten wskaźnik, jeśli wziąć pod uwagę jedynie uczestników zajęć artystycznych w ogniskach pracy pozaszkolnej w Polsce. W całym kraju w 2024 roku było nieco ponad 14 tysięcy takich osób, a więc uczestnicy zajęć w podlaskim stanowili 0,9% uczestników w całym kraju.

Tabela 16. Uczestnicy zajęć artystycznych w ogniskach pracy pozaszkolnej w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	15 992	13 102	14 092	15 463	14 079
Dolnośląskie	0	0	0	0	0
Kujawsko-pomorskie	1 702	1 686	1 685	3 584	1 380
Lubelskie	470	0	477	0	0
Lubuskie	0	0	0	0	0
Łódzkie	0	0	0	0	0
Małopolskie	580	457	461	526	443
Mazowieckie	3 460	3 572	2 628	3 734	3 710
Opolskie	155	172	0	0	0
Podkarpackie	240	213	237	240	269
Podlaskie	160	136	95	153	126
Pomorskie	1 001	662	464	470	450
Śląskie	6 957	5 353	6 941	5 626	6 707
Świętokrzyskie	94	94	109	113	104
Warmińsko-mazurskie	0	0	0	0	0
Wielkopolskie	446	177	385	407	198
Zachodniopomorskie	727	580	610	610	692

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Podsumowując, w 2024 roku w omawianych typach instytucji w całej Polsce z zajęć skorzystało blisko 313 tysięcy osób. W województwie podlaskim było to niecałe 2 tysiące osób, co przekłada się na około 0,6% uczestnictwa całego kraju. Zestawiając różne typy placówek (pałace młodzieży, młodzieżowe domy kultury, ogniska pracy pozaszkolnej), tym bardziej widać, jak duża jest potrzeba organizowania zajęć z zakresu edukacji kulturalnej dla młodych mieszkańców województwa podlaskiego. Niższe wskaźniki uczestnictwa odnotować można jedynie w województwach opolskim i świętokrzyskim.

Działania z zakresu edukacji kulturalnej prowadzone są również w takich instytucjach kultury jak centra, domy i ośrodki kultury, kluby oraz świetlice (taka kategoria jest wykorzystywana przez GUS). Tabela 17 pokazuje, że w latach 2020–2024 liczba tego rodzaju placówek w całej Polsce spadła o około 3% (z 4040 do 3911), a w województwie podlaskim spadek procentowy plasował się na tym samym poziomie (z 181 do 176). W 2024 roku w czterech województwach: lubuskim, opolskim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim funkcjonowało mniej tego rodzaju placówek, a instytucje w województwie podlaskim stanowiły 5% wszystkich działających w Polsce.

Tabela 17. Centra, domy i ośrodki kultury, kluby i świetlice w Polsce ogółem według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiana 2020–2024	Procent całości w 2024
Polska	4 040	3 944	3 958	3 961	3 911	-3%	100%
Dolnośląskie	311	267	280	278	278	-11%	7%
Kujawsko-pomorskie	218	227	220	218	216	-1%	6%
Lubelskie	231	233	235	237	234	1%	6%
Lubuskie	72	77	75	76	78	8%	2%
Łódzkie	190	191	190	187	185	-3%	5%
Małopolskie	453	433	431	431	421	-7%	11%
Mazowieckie	306	297	301	309	310	1%	8%
Opolskie	204	189	188	185	170	-17%	4%
Podkarpackie	355	336	342	348	350	-1%	9%
Podlaskie	181	183	182	175	176	-3%	5%
Pomorskie	290	292	286	295	293	1%	7%
Śląskie	354	346	344	337	335	-5%	9%
Świętokrzyskie	117	111	111	112	110	-6%	3%
Warmińsko-mazurskie	158	151	143	151	146	-8%	4%
Wielkopolskie	305	295	303	306	297	-3%	8%
Zachodniopomorskie	295	316	327	316	312	6%	8%

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Większość placówek tego typu to instytucje prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego (gminne/miejskie), a około 7% z nich w skali całego kraju należy do sektora prywatnego. Tabela 18 pokazuje rozkład takich placówek w poszczególnych województwach. Na jej podstawie można zauważyć, że w latach 2020–2024 liczba tego rodzaju placówek w skali całego kraju spadła z 284 do 273, a w województwie podlaskim – z 16 do 13. W 2024 roku w czterech województwach: lubuskim, opolskim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim funkcjonowało mniej tego rodzaju placówek, a instytucje w województwie podlaskim stanowiły 5% wszystkich działających w Polsce.

Tabela 18. Centra, domy i ośrodki kultury, kluby i świetlice działające w sektorze prywatnym w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiana 2020–2024	Procent całości w 2024
Polska	284	258	270	283	273	-4%	100%
Dolnośląskie	13	11	12	12	12	-8%	4%
Kujawsko-pomorskie	12	11	11	12	12	0%	4%
Lubelskie	19	19	19	19	19	0%	7%
Lubuskie	3	3	2	2	2	-33%	1%
Łódzkie	19	17	19	19	19	0%	7%
Małopolskie	14	13	13	14	15	7%	5%
Mazowieckie	29	27	28	35	32	10%	12%
Opolskie	7	6	6	6	5	-29%	2%
Podkarpackie	16	15	14	14	14	-13%	5%
Podlaskie	16	13	13	13	13	-19%	5%
Pomorskie	21	17	19	19	19	-10%	7%
Śląskie	47	44	46	48	46	-2%	17%
Świętokrzyskie	12	11	11	11	11	-8%	4%
Warmińsko-mazurskie	5	4	4	5	4	-20%	1%
Wielkopolskie	34	31	36	37	34	0%	12%
Zachodniopomorskie	17	16	17	17	16	-6%	6%

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Tabela 19 pokazuje rozkład centrów, domów i ośrodków kultury, domów i świetlic w województwie podlaskim w poszczególnych powiatach w okresie 2020–2024. Jak widać, największa liczba takich miejsc znajduje się w gminach powiatów hajnowskiego i białostockiego. Ich ogólny rozkład w regionie – uwzględniając podział na podregiony białostocki, suwalski i łomżyński – pokazuje ponadto, że stosunek liczby placówek jest proporcjonalny do stosunków ludności w poszczególnych podregionach. Innymi słowy, nie odnotowano rażąco nierównomiernego dostępu do nich w poszczególnych częściach województwa. Oczywiście w praktyce edukacji kulturalnej decydująca jest nie sama obecność placówki, ale dostępność oferty i kompetencje pracującej tam kadry.

Tabela 19. Centra, domy i ośrodki kultury, kluby i świetlice ogółem w województwie podlaskim według powiatów w latach 2020–2024

Region	2020	2021	2022	2023	2024
Podlaskie	181	183	182	175	176
Powiat augustowski	7	7	8	8	8
Powiat białostocki	24	24	24	24	23
Powiat bielski	7	7	7	7	7
Powiat grajewski	15	16	16	15	16
Powiat hajnowski	30	29	27	27	25
Powiat kolneński	10	10	10	10	10
Powiat łomżyński	9	10	10	9	9
Powiat moniecki	11	11	11	11	11

Region	2020	2021	2022	2023	2024
Powiat sejneński	6	6	6	6	6
Powiat siemiatycki	7	7	7	7	7
Powiat sokólski	12	15	16	13	16
Powiat suwalski	13	13	12	11	11
Powiat wysokomazowiecki	7	7	7	7	7
Powiat zambrowski	3	4	4	3	3
Powiat Miasto Białystok	17	14	14	14	14
Powiat Miasto Łomża	2	2	2	2	2
Powiat Miasto Suwałki	1	1	1	1	1

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Tabela 20 pokazuje liczebność grup artystycznych w poszczególnych województwach, co można potraktować jako pośredni wskaźnik podaży oferty działań artystycznych dla mieszkańców.

Tabela 20. Członkowie grup artystycznych w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024	Procent całości w 2024
Polska	230 564	226 927	241 432	250 264	256 057	100%
Dolnośląskie	13 723	17 010	15 203	14 351	13 853	5%
Kujawsko-pomorskie	8 761	8 167	9 065	9 200	8 899	3%
Lubelskie	18 693	17 899	18 801	18 158	19 238	8%
Lubuskie	6 090	5 389	6 400	6 776	7 841	3%
Łódzkie	15 003	14 349	15 681	17 738	17 767	7%
Małopolskie	29 207	28 851	29 717	30 808	31 417	12%
Mazowieckie	22 816	21 553	23 008	25 169	25 800	10%
Opolskie	6 534	6 603	7 199	7 457	6 679	3%
Podkarpackie	23 792	23 940	24 901	26 001	27 702	11%
Podlaskie	8 255	7 764	9 768	9 476	9 043	4%
Pomorskie	8 030	8 869	9 299	10 204	8 699	3%
Śląskie	25 596	24 349	27 298	28 938	30 792	12%
Świętokrzyskie	7 056	7 173	7 950	8 567	8 882	3%
Warmińsko-mazurskie	7 847	7 303	7 961	8 097	8 990	4%
Wielkopolskie	21 058	19 499	20 199	20 742	21 779	9%
Zachodniopomorskie	8 103	8 209	8 982	8 582	8 676	3%

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Jak widać, w województwie podlaskim w latach 2020–2024 w grupach artystycznych działało od około 8 do 10 tysięcy osób. W 2024 roku w aż siedmiu województwach odnotowano mniejsze liczby osób uczestniczących w grupach artystycznych niż w podlaskim, aczkolwiek tylko w dwóch były to liczby wyraźnie niższe (lubuskie, opolskie), podczas gdy w pozostałych (kujawsko-pomorskie, pomorskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie) różnice sięgają nie więcej niż kilkuset osób. W skali całego kraju liczba osób działających w grupach artystycznych rośnie od 2021 roku, w województwie podlaskim odnotowano duży wzrost pomiędzy rokiem 2021 i 2022 (być może efekt postpandemicznego zainteresowania aktywnością kulturalną), a w kolejnych latach

zaobserwowano ich odpływ. Statystyki za rok 2022 sugerują jednak, że pułap liczby osób zainteresowanych tego rodzaju aktywnością jest prawdopodobnie wyższy niż około 9 tysięcy osób uwzględnionych w statystykach za rok 2024.

Tabela 21 pokazuje, że w przeliczeniu na liczbę ludności (1000 mieszkańców) wskaźnik członków grup artystycznych w województwie podlaskim (5,08) jest wyższy niż średnia krajowa (4,32). Nie licząc wybijającego się wyraźnie podkarpackiego, wskaźnik podlaski należy do czołowych w Polsce – wartość powyżej 5 odnotowano również w lubelskim, lubuskim i małopolskim.

Tabela 21. Członkowie grup artystycznych w tym dzieci i młodzież szkolna na 1000 ludności w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024
Polska	3,89	3,78	4,04	4,23	4,32
Dolnośląskie	2,63	3,42	3,05	2,79	2,67
Kujawsko-pomorskie	2,78	2,63	3,00	2,93	2,93
Lubelskie	5,33	5,32	5,68	5,46	5,81
Lubuskie	4,01	3,61	4,62	5,01	5,93
Łódzkie	4,23	3,83	4,39	5,13	4,97
Małopolskie	5,76	5,50	5,62	5,97	5,91
Mazowieckie	2,77	2,46	2,59	2,77	2,88
Opolskie	4,37	4,49	5,05	5,28	4,48
Podkarpackie	7,73	7,72	7,80	8,33	9,27
Podlaskie	4,38	3,78	5,60	5,57	5,08
Pomorskie	2,25	2,68	2,68	2,87	2,24
Śląskie	3,66	3,44	3,84	4,22	4,43
Świętokrzyskie	3,45	3,37	3,78	4,22	4,52
Warmińsko-mazurskie	3,71	3,25	3,64	3,75	4,28
Wielkopolskie	3,93	3,51	3,53	3,74	3,86
Zachodniopomorskie	2,92	3,06	3,37	3,13	3,38

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Tabela 22 pokazuje rozkład liczby członków grup artystycznych w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego. Najwięcej osób zaangażowanych jest w działania w powiecie białostockim, gdzie nie odnotowano widocznego w skali całego województwa spadku uczestnictwa w latach 2022–2024. Wyraźne spadki w tym czasie odnotowano natomiast w dwóch miastach na prawach powiatu – w Białymstoku i Suwałkach. Patrząc z perspektywy podregionalnej i porównując rozmieszczenie ludności w województwie, można zaznaczyć, że w północnej części województwa, zamieszkiwanej przez około 15% ludności, działa 25% osób zrzeszonych w grupach artystycznych.

Tabela 22. Członkowie grup artystycznych w województwie podlaskim według powiatów w latach 2020–2024

Powiat	2020	2021	2022	2023	2024
Podlaskie	8 255	7 764	9 768	9 476	9 043
Powiat augustowski	375	378	472	417	452
Powiat białostocki	1 301	818	1 186	1 336	1 303
Powiat bielski	717	466	488	551	465
Powiat grajewski	480	385	363	405	312
Powiat hajnowski	404	621	907	978	802
Powiat kolneński	354	385	404	394	411
Powiat łomżyński	168	201	239	234	247
Powiat moniecki	431	538	527	492	535
Powiat sejneński	716	585	676	593	856
Powiat siemiatycki	237	225	362	265	282
Powiat sokólski	288	361	531	522	600
Powiat suwalski	469	369	375	325	345
Powiat wysokomazowiecki	382	355	479	435	416
Powiat zambrowski	392	463	529	401	478
Powiat Miasto Białystok	615	699	923	893	675
Powiat Miasto Łomża	353	332	216	215	243
Powiat Miasto Suwałki	573	583	1 091	1 020	621

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Tabela 23 pokazuje z kolei rozkład liczby członków grup artystycznych w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Można zauważyć, że wszystkie powiaty podregionu suwalskiego (suwalski, sejneński, augustowski, moniecki, grajewski, miasto Suwałki) plasują się powyżej średniej wojewódzkiej, natomiast w powiecie sejneńskim mamy do czynienia ze wskaźnikiem najwyższym, wynoszącym w 2024 roku 22,35. Nieprzypadkowo drugi najwyższy wskaźnik (15,50 w roku 2024) odnotowano w powiecie hajnowskim – na co ma wpływ nie tylko stosunkowo niewielka liczbą mieszkańców, ale również „żywa wielokulturowość”, to jest praktyki kulturowe zamieszkujących te obszary grup mniejszościowych, co może stymulować jednocześnie podaż i popyt działań z zakresu edukacji kulturalnej.

Tabela 23. Członkowie grup artystycznych w tym dzieci i młodzież szkolna na 1000 ludności w województwie podlaskim według powiatów w latach 2020–2024

Powiat	2020	2021	2022	2023	2024
Podlaskie	4,38	3,78	5,60	5,57	5,08
Powiat augustowski	3,63	4,39	5,21	4,36	5,59
Powiat białostocki	4,11	2,19	3,97	4,69	4,44
Powiat bielski	7,54	3,39	5,30	5,66	6,45
Powiat grajewski	9,81	7,47	7,25	8,41	6,07
Powiat hajnowski	6,73	10,77	17,20	19,99	15,50
Powiat kolneński	5,77	5,97	6,73	7,58	7,63
Powiat łomżyński	2,27	2,98	3,27	2,86	2,78
Powiat moniecki	8,48	8,44	9,56	10,31	11,18
Powiat sejneński	23,47	17,72	18,31	16,97	22,35

Powiat	2020	2021	2022	2023	2024
Powiat siemiatycki	2,84	2,71	4,69	3,48	3,59
Powiat sokólski	1,48	2,97	5,58	4,96	5,76
Powiat suwalski	7,23	6,18	5,76	4,61	5,49
Powiat wysokomazowiecki	4,41	4,17	5,79	4,71	4,57
Powiat zambrowski	8,33	8,71	10,30	8,20	10,79
Powiat Miasto Białystok	0,85	1,37	1,83	1,83	1,35
Powiat Miasto Łomża	4,75	4,69	3,22	3,19	3,50
Powiat Miasto Suwałki	5,79	0,00	13,03	13,02	5,20

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Działania z zakresu edukacji kulturalnej mogą być prowadzone w kołach, klubach i sekcjach, których liczba również jest monitorowana przez Główny Urząd Statystyczny. Tabela 24 pokazuje, że liczebność takich podmiotów w Polsce wzrosła w latach 2020–2024 o blisko 15%, a w województwie podlaskim o blisko 18% (a wzrosty notowane są niezmiennie od 2021 roku). Jednocześnie województwo podlaskie pozostaje wśród regionów z najmniejszą liczbą członków kół, klubów i sekcji (wyprzedzając lubuskie, opolskie, świętokrzyskie).

Tabela 24. Członkowie kół, klubów, sekcji w Polsce według województw w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024	Procent całości w 2024
Polska	466 305	386 351	454 999	504 774	534 689	100%
Dolnośląskie	50 268	33 884	37 814	48 904	57 158	11%
Kujawsko-pomorskie	21 108	17 382	20 522	22 774	22 110	4%
Lubelskie	28 673	18 480	19 607	20 769	23 130	4%
Lubuskie	11 844	11 922	14 267	12 220	11 867	2%
Łódzkie	28 216	24 253	34 397	38 787	39 694	7%
Małopolskie	44 584	40 443	44 894	49 615	54 195	10%
Mazowieckie	71 835	66 931	82 789	99 245	100 463	19%
Opolskie	12 793	11 616	12 655	11 328	12 068	2%
Podkarpackie	29 340	20 150	22 045	24 025	26 788	5%
Podlaskie	10 822	10 260	11 579	11 612	12 758	2%
Pomorskie	17 671	16 674	17 814	21 440	23 120	4%
Śląskie	50 182	43 541	53 858	56 085	60 268	11%
Świętokrzyskie	12 560	8 568	9 880	11 560	11 494	2%
Warmińsko-mazurskie	14 650	12 811	13 050	14 057	14 691	3%
Wielkopolskie	43 343	36 730	44 480	46 919	48 048	9%
Zachodniopomorskie	18 416	12 706	15 348	15 434	16 837	3%

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Tabela 25 obrazuje rozkład liczebności członkostwa w klubach, kołach i sekcjach w województwie podlaskim. Wśród powiatów wyraźnie wyróżnia się miasto Białystok i powiat białostocki, skupiające łącznie ponad 35% członków klubów, kół i sekcji w województwie. W perspektywie podregionów można zauważyć najmniejszy udział mieszkańców łomżyńskiego.

Tabela 25. Członkowie kół, klubów sekcji w województwie podlaskim według powiatów w latach 2020–2024

Region	2020	2021	2022	2023	2024
Podlaskie	10 822	10 260	11 579	11 612	12 758
Powiat augustowski	514	471	449	396	447
Powiat białostocki	1 925	2 088	2 278	2 160	2 142
Powiat bielski	967	600	702	687	987
Powiat grajewski	278	127	292	254	223
Powiat hajnowski	891	773	787	770	932
Powiat kolneński	695	351	428	738	430
Powiat łomżyński	319	165	200	96	74
Powiat moniecki	537	385	326	408	387
Powiat sejneński	238	282	249	321	287
Powiat siemiatycki	585	513	588	602	577
Powiat sokólski	652	880	893	1 131	1 036
Powiat suwalski	659	325	387	432	527
Powiat wysokomazowiecki	587	699	923	892	882
Powiat zambrowski	344	421	475	297	335
Powiat Miasto Białystok	1 315	1 459	2 141	1 918	2 386
Powiat Miasto Łomża	296	253	461	497	545
Powiat Miasto Suwałki	20	468	0	13	561

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Wreszcie należy wspomnieć o liczbie lekcji i warsztatów muzealnych – ostatnim z istotnych wskaźników dostępnych w Banku Danych Lokalnych GUS. Zajęcia muzealne są jedną z najbardziej typowych, konwencjonalnych form działań edukacji kulturalnej kierowanej przez instytucje kultury do dzieci i młodzieży. Wobec tego zbadanie rozkładu liczby takich zajęć w kraju oraz województwie podlaskim może przynieść ważne wnioski na temat kondycji edukacji kulturalnej.

Tabela 26 pokazuje nagły wzrost liczby zajęć muzealnych, począwszy od 2022 roku (na przestrzeni lat 2020–2024 wzrost w całym kraju o około 280%). W województwie podlaskim w badanym okresie liczby te zwiększyły się o blisko 490%, natomiast mniej takich zajęć było w pięciu województwach: lubelskim, lubuskim, opolskim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim.

Tabela 26. Lekcje muzealne i warsztaty w muzeach w Polsce według regionów w latach 2020–2024

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024	Procent całości w 2024
Polska	28 363	48 414	95 810	107 770	107 736	100%
Dolnośląskie	2 304	3 987	6 158	6 974	7 786	7%
Kujawsko-pomorskie	924	1 783	4 467	5 836	5 438	5%
Lubelskie	633	1 312	2 017	2 214	2 387	2%
Lubuskie	284	839	1 493	1 392	1 199	1%
Łódzkie	1 261	1 944	4 284	4 514	5 024	5%
Małopolskie	3 681	6 884	16 271	17 314	16 185	15%
Mazowieckie	11 143	13 004	27 415	32 467	30 502	28%
Opolskie	442	1 076	2 090	1 703	1 623	2%

Województwo	2020	2021	2022	2023	2024	Procent całości w 2024
Podkarpackie	708	2 645	3 843	4 722	4 865	5%
Podlaskie	499	1 245	2 774	2 301	2 941	3%
Pomorskie	1 496	3 285	6 832	7 428	7 270	7%
Śląskie	1 869	3 017	5 234	6 637	7 419	7%
Świętokrzyskie	396	845	1 590	1 960	2 111	2%
Warmińsko-mazurskie	393	1 212	2 277	2 694	2 216	2%
Wielkopolskie	1 577	4 127	6 687	7 044	7 613	7%
Zachodniopomorskie	753	1 209	2 378	2 570	3 157	3%

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Rozkład zajęć w województwie podlaskim nie obejmuje wszystkich powiatów, ponieważ nie w każdym z nich rozlokowane są placówki muzealne. Niemniej tabela 27 pokazuje, że większość działań tego rodzaju prowadzona jest w Białymstoku (w 2024 roku około 46%), a jeśli dołączyć do tego również obszar powiatu białostockiego, wskaźnik osiąga wartość 67%. W tym zestawieniu najgorzej wypada północ województwa. W podregionie suwalskim odbyło się w 2024 roku 8% takich zajęć (przy około 15% ludności regionu). W tym samym czasie w regionie łomżyńskim było ich blisko 21%, przy około 25% mieszkańcach województwa.

Tabela 27. Lekcje muzealne i warsztaty w muzeach w województwie podlaskim według powiatów w latach 2020–2024

Region	2020	2021	2022	2023	2024
Podlaskie	499	1 245	2 774	2 301	2 941
Powiat białostocki	94	349	704	664	625
Powiat bielski	35	124	200	183	143
Powiat grajewski	0	0	5	7	8
Powiat łomżyński	4	17	56	132	207
Powiat moniecki	0	0	10	2	20
Powiat wysokomazowiecki	14	96	96	125	110
Powiat Miasto Białystok	227	390	1 417	826	1 352
Powiat Miasto Łomża	68	99	145	130	267
Powiat Miasto Suwałki	57	170	141	232	209

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

Podsumowując dane dotyczące aktywności związanych z edukacją kulturalną zbierane przez Główny Urząd Statystyczny, uznać można, że w przypadku wielu wskaźników województwo podlaskie na tle innych regionów plasuje się proporcjonalnie do liczby ludności (w podlaskim mieszka nieco ponad 3% populacji, wyraźnie mniejsze pod względem liczby ludności są województwa opolskie i lubuskie, województwo świętokrzyskie jest regionem o zbliżonej liczbie ludności). Omawiane wyżej rozkłady poszczególnych wskaźników w powiatach i podregionach województwa podlaskiego również nie różniły się diametralnie od proporcji liczby mieszkańców w tych częściach regionu. Jako istotne należy jednak uznać, że:

- Województwo podlaskie wyróżnia się negatywnie na tle innych regionów liczbą działających podmiotów, takich jak młodzieżowe domy kultury, ogniska pracy pozaszkolnej oraz pałace

młodzieży, jak również pod względem liczby ich uczestników. Sugeruje to, że istnieje potencjał na zwiększenie zatrudnienia i oferty działań z zakresu edukacji kulturalnej dla dzieci i młodzieży, jak również, że kompetencje i umiejętności przekazywane poprzez edukację kulturalną nie docierają do wystarczająco dużych grup młodych ludzi.

- Wysokie wskaźniki uczestników grup artystycznych w powiatach, w których działają organizacje mniejszości, pokazuje ważny związek pomiędzy faktycznym zróżnicowaniem kulturowym a potencjałem edukacji kulturalnej. W takich miejscach (na przykład powiaty sejneński czy hajnowski) można oczekiwać znaczenia edukacji kulturalnej dla lokalnego rynku pracy również w kontekście turystyki kulturowej.
- Wskaźniki liczby podmiotów organizujących ofertę z zakresu edukacji kulturalnej oraz liczby uczestników w województwie podlaskim nie odbiegają wyraźnie od potencjału ludnościowego w każdym z powiatów czy podregionów województwa. Jednakże inne wskaźniki, związane na przykład z wydatkami budżetów publicznych na kulturę lub aktywność czytelnictwem, pokazują, że w najtrudniejszym położeniu może być zachodnia część regionu (podregion łomżyński)⁹².

4.3. Edukacja artystyczna

Jak wspomniano we wprowadzającej części tego opracowania, treści związane z edukacją kulturalną częściowo przekazywane są w procesie edukacji formalnej, w ramach przedmiotów, które można określić wspólnym mianem jako „edukacja artystyczna”. Poniżej w formie tabelarycznej zestawiono informacje na temat występujących w oficjalnych dokumentach celów przedmiotów edukacji artystycznej w Polsce w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej. Dotyczy ona programów na poziomie ISCED 1 i 2, to jest poziomów odpowiadających w polskim systemie edukacji szkole podstawowej (ISCED 1: klasy 1–3, ISCED 2: klasy 4–8).

Tabela 28. Edukacja artystyczna w krajach Unii Europejskiej

Cele edukacji artystycznej w Polsce	Cele edukacji artystycznej, które pojawiają się w wybranych innych krajach Unii Europejskiej, ale nie w Polsce
<ul style="list-style-type: none"> • umiejętności artystyczne, wiedza i zrozumienie • interpretacja krytyczna (osąd estetyczny) • dziedzictwo kulturowe (tożsamość narodowa) • indywidualna ekspresja / tożsamość / rozwój • kreatywność (wyobraźnia, rozwiązywanie problemów, podejmowanie ryzyka) • umiejętności społeczne / praca w grupie / socjalizacja/współpraca • rozrywka/przyjemność/satysfakcja/radość • różnorodność i różnorodność sztuk; zetknięcie z różnymi rodzajami sztuki/mediów • sztuka i zainteresowanie / nauka przez całe życie 	<ul style="list-style-type: none"> • różnorodność kulturowa (tożsamość europejska / świadomość światowa) • umiejętności komunikacyjne • wykonywanie/przedstawianie (dzielenie się przez uczniów własną pracą artystyczną) • świadomość środowiskowa / ochrona środowiska / bezpieczeństwo / ekologia • pewność siebie / szacunek do siebie • rozpoznanie potencjału artystycznego (zdolności/talent)

Źródło: Agencja Wykonawcza do spraw Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego (EACEA), Edukacja artystyczna i kulturalna w szkołach w Europie, Warszawa 2010.

⁹² Maciej Białous, Dysproporcje wskaźników kultury w województwie podlaskim, [w:] Kultura w Polsce w XXI wieku: konteksty społeczne, kulturowe i medialne, red. Ewa Dąbrowska-Prokopowska, Patrycja Goryń, Martyna Faustyna Zaniewska, Białystok 2020, s. 413–425.

Warto zwrócić uwagę, że wśród celów, które są wyeksplikowane w programach nauczania, znajdują się zarówno kwestie związane z indywidualnym uczestnictwem w kulturze, jak i zwrócenie uwagi na jego społeczny kontekst (umiejętności społeczne / praca w grupie / socjalizacja / współpraca) oraz wspieranie twórczości (kreatywność, wyobraźnia, rozwiązywanie problemów, podejmowanie ryzyka). Z drugiej strony pomija się tam raczej kwestie związane z potencjalną profesjonalizacją (rozpoznanie potencjału artystycznego, zdolności/talent) i uspołecznianiem twórczości (wykonywanie/przedstawianie, dzielenie się przez uczniów własną pracą artystyczną), co może hamować szkoły jako środowiska identyfikowania oraz rozwijania konkretnych kompetencji twórczych wśród uczniów i uczennic. Role te przejmują raczej inne instytucje: z jednej strony instytucje kultury (głównie domy, ośrodki kultury), z drugiej – szkoły artystyczne.

Tabela 29 pokazuje zestawienie wszystkich szkół artystycznych w województwie podlaskim.

Tabela 29. Szkoły artystyczne w województwie podlaskim

Typ	Nazwa	Powiat / Gmina	Status	Typ organu	Liczba uczniów
szkoła sztuki tańca	Niepubliczna Szkoła Sztuki Tańca w Białymstoku	Białystok / Białystok	niepubliczna szkoła artystyczna o uprawnieniach publicznej szkoły artystycznej	fundacje	41
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Niepubliczna Szkoła Muzyczna I st. Szkoła Estradowa im. Anny German w Białymstoku	Białystok / Białystok	niepubliczna szkoła artystyczna bez uprawnień publicznej szkoły artystycznej	osoba fizyczna	0
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Prywatna Szkoła Muzyczna I st. nr 3 w Białymstoku	Białystok / Białystok	niepubliczna szkoła artystyczna o uprawnieniach publicznej szkoły artystycznej	osoba fizyczna	0
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Prywatna Szkoła Muzyczna I st. w Białymstoku	Białystok / Białystok	niepubliczna szkoła artystyczna bez uprawnień publicznej szkoły artystycznej	osoba fizyczna	0
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Prywatna Szkoła Muzyczna I st. w Czarnej Białostockiej	Białystok / Białystok	niepubliczna szkoła artystyczna bez uprawnień publicznej szkoły artystycznej	osoba fizyczna	0
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Samorządowa Szkoła Muzyczna I stopnia z Polskim i Litewskim Językiem Nauczania w Puńsku	Sejneński / Puńsk	publiczna	gmina	73
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Państwowa Szkoła Muzyczna I st. im. Jana Sebastiana Bacha w Grajewie	Grajewski / Grajewo	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	163
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Państwowa Szkoła Muzyczna I st. im. Witolda Lutosławskiego w Zambrowie	Zambrowski / Zambrow	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	134

Typ	Nazwa	Powiat / Gmina	Status	Typ organu	Liczba uczniów
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Państwowa Szkoła Muzyczna I st. w Bielsku Podlaskim	Bielski / Bielsk Podlaski	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	162
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Państwowa Szkoła Muzyczna I stopnia im. Emila Młynarskiego w Augustowie	Augustowski / Augustów	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	155
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Samorządowa Szkoła Muzyczna I stopnia	Sokólski / Sokółka	publiczna	gmina	145
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Samorządowa Szkoła Muzyczna I stopnia w Wysokim Mazowieckiem	Wysokomazowiecki / Wysokie Mazowieckie	publiczna	gmina	130
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Szkoła muzyczna I st. im. Fryderyka Chopina w Białymstoku	Białystok / Białystok	niepubliczna szkoła artystyczna bez uprawnień publicznej szkoły artystycznej	fundacje	0
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Szkoła muzyczna I stopnia im. Wojciecha Kilara	Siemiatycki / Siemiatycze	publiczna	gmina	174
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Spoteczna Szkoła Muzyczna I st. w Hajnówce	Hajnowski / Hajnówka	niepubliczna szkoła artystyczna bez uprawnień publicznej szkoły artystycznej	stowarzyszenia	77
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Zespół Szkół w Mońkach. Szkoła Muzyczna I stopnia w Mońkach	Moniecki / Mońki	publiczna	gmina	105
ogólnokształcąca szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Ogólnokształcąca Szkoła Muzyczna I stopnia w Białymstoku	Białystok / Białystok	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	151
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Państwowa Szkoła Muzyczna I st. w Białymstoku	Białystok / Białystok	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	358
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Państwowa Szkoła Muzyczna I st. w Łomży	Łomża / Łomża	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	189
szkoła muzyczna pierwszego stopnia	Państwowa Szkoła Muzyczna I stopnia w Suwałkach	Suwałki / Suwałki	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	266
liceum sztuk plastycznych	Państwowe Liceum Sztuk Plastycznych im. Wojciecha Kossaka w Łomży	Łomża / Łomża	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	115
liceum sztuk plastycznych	Niepubliczne Liceum Sztuk Plastycznych Cosinus w Białymstoku	Białystok / Białystok	niepubliczna szkoła artystyczna o uprawnieniach publicznej szkoły artystycznej	fundacje	14

Typ	Nazwa	Powiat / Gmina	Status	Typ organu	Liczba uczniów
liceum sztuk plastycznych	Niepubliczne Liceum Sztuk Plastycznych Cosinus w Suwałkach	Suwałki / Suwałki	niepubliczna szkoła artystyczna o uprawnieniach publicznej szkoły artystycznej	fundacje	18
liceum sztuk plastycznych	Państwowe Liceum Sztuk Plastycznych im. Artura Grottgera w Supraślu	Białostocki / Supraśl	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	166
szkoła muzyczna drugiego stopnia	Prywatna Szkoła Muzyczna II st. w Białymstoku	Białystok / Białystok	niepubliczna szkoła artystyczna bez uprawnień publicznej szkoły artystycznej	osoba fizyczna	0
szkoła muzyczna drugiego stopnia	Szkoła Muzyczna II st. im. Fryderyka Chopina w Białymstoku	Białystok / Białystok	niepubliczna szkoła artystyczna bez uprawnień publicznej szkoły artystycznej	fundacje	0
ogólnokształcąca szkoła muzyczna drugiego stopnia	Ogólnokształcąca Szkoła Muzyczna II st. im. Witolda Lutostawskiego w Białymstoku	Białystok / Białystok	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	64
szkoła muzyczna drugiego stopnia	Państwowa Szkoła Muzyczna II st. w Białymstoku	Białystok / Białystok	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	162
szkoła muzyczna drugiego stopnia	Państwowa Szkoła Muzyczna II st. w Łomży	Łomża / Łomża	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	35
szkoła muzyczna drugiego stopnia	Państwowa Szkoła Muzyczna II stopnia w Suwałkach	Suwałki / Suwałki	publiczna	minister do spraw kultury i dziedzictwa narodowego	89
policealna szkoła muzyczna	Prawosławne Studium Psalmistów w Hajnówce	Hajnowski / Hajnówka	niepubliczna szkoła artystyczna bez uprawnień publicznej szkoły artystycznej	organizacje wyznaniowe	0

Źródło: Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (dostęp: 10.10.2025).

Na podstawie tych danych można stwierdzić, że w województwie podlaskim szkolnictwem artystycznym objętych jest blisko 3 tysiące osób, z czego 27% w samym Białymstoku co ogólnie rzecz biorąc pokrywa się z odsetkiem białostoczan wśród mieszkańców województwa podlaskiego. Białostoczanie stanowią w tej zbiorowości około 26%. Rozkład osób objętych nauczaniem artystycznym pomiędzy trzema podregionami województwa przedstawia się natomiast następująco: podregion białostocki – 53%, podregion łomżyński – 26%, podregion suwalski – 21%, przy rozkładzie ludności w województwie odpowiednio: 60%, 25%, 15%. Zestawiając te informacje ze sobą, można wyciągnąć kilka ważnych wniosków. Po pierwsze, w podregionie białostockim ponad połowa osób kształcących się artystycznie robi to w Białymstoku, co świadczy o kluczowej roli stolicy województwa. W podregionie łomżyńskim odsetek osób kształcących się artystycznie odpowiada procentowi populacji tej części regionu w strukturze ludności całego województwa. W podregionie suwalskim można zauważyć nieco wyższy odsetek osób kształcących się

artystycznie niż udział w populacji całego województwa (21% wobec 15%), co sugeruje mocne podstawy kształcenia artystycznego w tej części regionu.

Jeśli chodzi o wyższe szkolnictwo artystyczne, to dane udostępniane przez Główny Urząd Statystyczny pokazują, że odsetek studentów uczelni na kierunkach należących do podgrupy artystycznej w ostatnich 4 latach, za które dostępne są dane, plasował się poniżej średniej ogólnopolskiej. W badanym okresie województwo podlaskie pod tym względem zajmowało zazwyczaj 10.–11. miejsce w Polsce, w 2024 roku wyprzedzając województwa lubelskie, lubuskie, opolskie, świętokrzyskie i warmińsko-mazurskie. Pokazuje to, że potencjał kształcenia artystycznego na poziomie wyższym, co może przekładać się również na liczebność kadr mogących zajmować się działaniami z zakresu edukacji kulturalnej, jest w województwie podlaskim stosunkowo ograniczony.

Tabela 30. Odsetek studentów uczelni na kierunkach należących do podgrupy artystycznej w Polsce według województw w latach 2020–2023

Wyszczególnienie	2020	2021	2022	2023
Polska	2,9	2,9	3,1	3,1
Dolnośląskie	2,6	2,7	3,0	3,0
Kujawsko-pomorskie	2,0	2,2	2,2	2,4
Lubelskie	1,6	1,6	1,7	1,8
Lubuskie	1,5	1,4	1,6	1,8
Łódzkie	5,3	5,2	5,8	5,7
Małopolskie	2,8	2,8	2,8	2,9
Mazowieckie	3,4	3,4	3,5	3,4
Opolskie	1,3	1,4	1,4	1,6
Podkarpackie	2,3	2,3	2,6	2,7
Podlaskie	1,6	1,7	1,9	2,0
Pomorskie	3,2	3,4	3,5	3,5
Śląskie	3,7	3,7	3,7	3,7
Świętokrzyskie	0,9	0,7	0,7	0,7
Warmińsko-mazurskie	0,6	0,6	0,8	1,0
Wielkopolskie	2,8	2,9	3,2	3,4
Zachodniopomorskie	2,2	2,4	2,5	2,5

Źródło: BDL, GUS (dostęp: 10.10.2025).

4.4. Najważniejsze zawody powiązane z edukacją kulturalną oraz typowe kompetencje i umiejętności

Na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności można przygotować listę zawodów, które w największym stopniu pokrywają się z podejmowaniem działań z zakresu edukacji kulturalnej. Poniżej znajduje się zestawienie tychże zawodów (wytłuczone nazwy o sześciocyfrowych kodach) wraz z ich miejscem w strukturze klasyfikacji. Ponadto w odniesieniu do każdego z zawodów wyodrębniono dodatkowe dane, które informują o typowych zadaniach zawodowych powiązanych z edukacją kulturalną (za wyszukiwarką opisów zawodów dostępną na portalu: psz.praca.gov.pl) oraz – tam, gdzie to możliwe – konkretnych kompetencjach powiązanych zazwyczaj z zawodami. Wreszcie tam, gdzie to możliwe, przydzielono konkretnym zawodom podstawowe umiejętności

i kompetencje oraz podstawową wiedzę potrzebną do wykonywania zawodu na podstawie Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO), jak również zaprezentowano tak zwane *skills group share*, czyli rozkład procentowy grup umiejętności i kompetencji dla zawodów.

34. Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny 3423. Instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej 342311. Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego

Zadania zawodowe:

- profesjonalne planowanie i organizacja różnych form spędzania czasu wolnego oraz aktywnego wypoczynku, dla różnych grup wiekowych: gości ośrodków turystycznych, wczasowych, sanatoryjnych, hoteli i innych obiektów rekreacyjnych i sportowych;
- tworzenie scenariuszy i programów zajęć animacyjnych dla różnych grup wiekowych;
- zapewnianie gościom rozrywki w postaci zorganizowanego programu animacyjnego uwzględniającego ich preferencje, stan zdrowia, zainteresowania oraz możliwości, jakie stwarza dany region (turystyczne, sportowe);
- organizowanie imprez turystycznych, sportowych, rekreacyjnych dla osób odwiedzających dane miejsce (region) w celach: wypoczynkowych, zdrowotnych, służbowych i innych;
- organizowanie zajęć tematycznych (rekreacyjnych, sportowych, rozrywkowych) dla różnych grup wiekowych;
- wspieranie osób w różnym wieku w zakresie aktywnego spędzania czasu wolnego, w tym: organizowanie i prowadzenie gier, zabaw, konkursów;
- prowadzenie zajęć z dziećmi (sportowych, plastycznych, edukacyjnych), podczas kolonii i obozów;
- prowadzenie animacji z dziećmi podczas urodzin, przyjęć okolicznościowych i innych;
- czynne promowanie atrakcji i walorów danego regionu oraz różnorodnych form aktywnego spędzania czasu.

O kwalifikacjach i uprawnieniach niezbędnych lub preferowanych do podjęcia pracy w zawodzie mówi publikacja „Informacja o zawodzie animator rekreacji i organizacji czasu wolnego (342311)”⁹³. Na jej podstawie można stwierdzić, iż „nie występują specyficzne wymagania w zakresie tytułów zawodowych, kwalifikacji i uprawnień dla kandydata do pracy. Podjęcie pracy w zawodzie ułatwia posiadanie zaświadczeń potwierdzających ukończenie szkoleń i kursów przygotowujących do postępowania z uczestnikami zajęć oraz dyplomu ukończenia studiów wyższych (studia pierwszego lub drugiego stopnia), ewentualnie podyplomowych, na przykład na kierunkach w zakresie rekreacji i organizacji czasu wolnego, animacji kultury lub pedagogiki kulturalno-oświatowej”⁹⁴. Ta sama publikacja wskazuje też profil kompetencji kluczowych do wykonywania zawodu. Wśród najważniejszych wymienia się tam sprawność motoryczną, komunikację ustną oraz współpracę w zespole⁹⁵.

⁹³ Informacja o zawodzie animator rekreacji i organizacji czasu wolnego (342311), Warszawa 2018.

⁹⁴ Tamże, s. 7.

⁹⁵ Tamże, s. 11.

343. Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej 3433. Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów, informacji naukowej i pokrewni 343301. Bibliotekarz

Na podstawie bazy ESCO można powiązać ten zawód z określonymi kompetencjami, umiejętnościami i wiedzą. Zostały one zestawione w tabeli 31.

Tabela 31. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza bibliotekarza według ESCO

Podstawowe umiejętności i kompetencje	bibliotekarz umie/potrafi: analizować zapytania osób korzystających z biblioteki, klasyfikować materiały biblioteczne, kupować nowe pozycje biblioteczne, negocjować warunki umów z bibliotekami, oceniać jakość usług informacyjnych przy wykorzystaniu wskaźników metrycznych, oceniać potrzeby informacyjne, organizować wypożyczenia międzybiblioteczne, przekazywać informacje na temat biblioteki, przeprowadzać badania naukowe wypracowywać rozwiązania problemów informacyjnych, zarządzać bibliotekami cyfrowymi, zarządzać klientami
Wiedza podstawowa	metodologia badań naukowych, zarządzanie zbiorami, zgodność z zasadami zarządzania informacjami

Źródło: esco.ec.europa.eu (dostęp: 10.10.2025).

Rozkład *skills group share* w odniesieniu do zawodu bibliotekarz jest natomiast następujący: 27% – umiejętności w zakresie informacji, 25% – umiejętności zarządzania, 20% – komunikacja, współpraca i kreatywność, 15% – świadczenie pomocy i opieki, 10% – praca z wykorzystaniem komputerów, 2% – obsługiwanie i przenoszenie.

343302. Pracownik galerii/muzeum

Zadania zawodowe:

- obsługa grup zorganizowanych zwiedzających muzeum (wycieczek grup młodzieży i dorosłych);
- udzielanie informacji o muzeum i jego ofercie, możliwościach zwiedzania; obsługa turystów w trakcie imprez plenerowych organizowanych przez muzea lub galerie;
- pełnienie funkcji przewodnika muzealnego po przeszkoleniu specjalistycznym.

343305. Animator rynku książki

Zadania zawodowe:

- organizowanie i prowadzenie działań marketingowych, promocyjnych w celu zwiększenia sprzedaży książek, oraz wydarzeń kulturalnych (na przykład reklam, promocji, konkursów czytelniczych, spotkań autorskich); posługiwanie się mediami społecznościowymi (na przykład w prowadzeniu stron internetowych, blogów, profili social media w branży księgarskiej, profili autorskich) oraz w przeprowadzeniu od strony technicznej spotkań autorskich na platformach internetowych;
- planowanie i organizowanie targów książki, festiwali literackich, spotkań autorskich, warsztatów literackich i innych wydarzeń promujących czytelnictwo;
- nawiązywanie i utrzymywanie współpracy z bibliotekami, szkołami i innymi instytucjami w celu promowania książek i zachęcania do czytania;
- przygotowywanie i dystrybucja materiałów prasowych i innych informacji dotyczących książek i imprez literackich.

3439. Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany 343901. Animator kultury

Zadania zawodowe:

- programowanie działalności instytucji upowszechniania kultury, fundacji kultury i stowarzyszeń społeczno-kulturalnych w zakresie zaspokajania potrzeb kulturalnych i rekreacyjnych społeczności lokalnych;
- organizowanie kursów, odczytów, imprez, zabaw, gier, turniejów, przeglądów grup twórczych i technicznych, konkursów wiedzy, wystaw, projekcji filmowych, dyskotek i innych;
- organizowanie kół miłośników sztuki, stowarzyszeń twórczości nieprofesjonalnej, dyskusyjnych klubów filmowych i innych;

Na podstawie bazy ESCO można powiązać ten zawód z określonymi kompetencjami, umiejętnościami i wiedzą. Zostały one zestawione w tabeli 32.

Tabela 32. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza animatora kultury według ESCO

Podstawowe umiejętności i kompetencje	<p>animator kultury umie/potrafi: badać daną społeczność docelową; badać społeczność jako społeczność docelową; identyfikować źródła informacji na temat potencjalnej społeczności docelowej, która mogłaby być adresatem sztuki; kierować działaniami w zakresie sztuki społecznej; komunikować się z przedstawicielami społeczności docelowej; koordynować działania społeczności artystycznych; nawiązywać kontakt z publicznością; oceniać własne kompetencje w wiodących obszarach sztuki społecznej; oceniać zasoby w ramach programu sztuki społecznej; oceniać zgromadzone dane w celu udoskonalenia programu sztuki społecznej; odnotowywać wnioski wyciągnięte z danej sesji; określać własne podejście artystyczne; omawiać dzieła; opracowywać działania kulturalne; opracowywać materiały edukacyjne; opracowywać program szkolenia artystycznego; opracowywać styl szkolenia; pracować w sposób pozwalający zapewnić własne bezpieczeństwo; przedstawiać kontekst danego dzieła artystycznego; rozwijać artystyczne działania edukacyjne; równoważyć osobiste potrzeby uczestników z potrzebami grupy; uczestniczyć w działaniach w zakresie mediacji artystycznej; współpracować z zainteresowanymi stronami w ramach wiodących obszarów sztuki społecznej; zarządzać oczekiwaniami uczestników związanymi z programem artystycznym; zarządzać osobistym rozwojem zawodowym; zatwierdzać sprawozdania dotyczące projektów artystycznych</p>
Wiedza podstawowa	historia sztuki; prawo własności intelektualnej; przepisy prawa pracy

Źródło: esco.ec.europa.eu (dostęp: 10.10.2025).

Rozkład *skills group share* w odniesieniu do zawodu animator kultury jest natomiast następujący: 44% – komunikacja, współpraca i kreatywność, 29% – umiejętności zarządzania, 24% – umiejętności w zakresie informacji, 2% – świadczenie pomocy i opieki.

23. Specjaliści nauczania i wychowania

232002. Nauczyciel przedmiotów zawodowych artystycznych

Zadania zawodowe:

- wyposażanie uczniów w wiedzę niezbędną z zakresu nauczanego przedmiotu, na przykład historii z literaturą muzyczną, form muzycznych, historii rysunku i malarstwa, technik i technologii stosowanych w sztukach plastycznych czy interpretacji prozy i wiersza;
- prowadzenie ćwiczeń praktycznych w głównych przedmiotach zawodowych, takich jak: pianino, skrzypce, rysunek i malarstwo, rzeźba, śpiew, taniec klasyczny czy charakterystyczny;
- prowadzenie ćwiczeń praktycznych z zakresu kształcenia słuchu, technik i technologii stosowanych w sztukach plastycznych, elementarnych zadań aktorskich, scen dialogowych, impostacji (ustawianie głosu) czy zajęć ruchowych;
- realizowanie programów nauczania wg zasad współczesnej dydaktyki, z zastosowaniem nowoczesnych metod nauczania i środków dydaktycznych;
- stałe ocenianie wiedzy i umiejętności uczniów oraz analizowanie przyczyn ich niepowodzeń;
- współdziałanie z nauczycielami innych przedmiotów w celu osiągnięcia odpowiedniego poziomu umiejętności artystycznych;
- wdrażanie uczniów do samodzielnej, systematycznej pracy i indywidualnego rozwiązywania problemów w trakcie opanowywania umiejętności artystycznych;
- zapoznavanie uczniów z warunkami i specyfiką przyszłej pracy artystycznej;
- współpraca z instytucjami, dla których szkoła przygotowuje absolwentów, celem dostosowania poziomu umiejętności do wymogów przyszłych pracodawców;

2354. Nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych 235401. Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych

Zadania zawodowe:

- planowanie, organizowanie i realizowanie zajęć dydaktyczno-wychowawczych z muzyki zgodnie z programem obowiązującym w danej placówce w czasie wolnym od nauki;
- tworzenie i rozwijanie nowych programów zajęć z muzyki w danej placówce pozaszkolnej;
- wyposażanie podopiecznych w wiedzę i umiejętności z zakresu muzyki, w tym w zdobywanie umiejętności instrumentalnych i instrumentalno-wokalnych, poprzez prowadzenie zajęć śpiewu, gry na instrumentach;
- realizowanie programów zajęć z muzyki według zasad współczesnej dydaktyki i z zastosowaniem nowoczesnych metod nauczania i środków dydaktycznych;
- udoskonalanie metod oraz treści nauczania i wychowania;
- stałe ocenianie wiedzy i umiejętności podopiecznych i ich postępów w nauce i rozwoju w danym obszarze oraz analizowanie przyczyn niepowodzeń;
- organizowanie i nadzorowanie konkursów, festiwali, występów i innych form aktywności i promocji, w których biorą udział podopieczni;
- zapewnianie podopiecznym odpowiednich warunków do nauki poprzez dbałość o pracownię przedmiotową i jej wyposażenie;
- wdrażanie podopiecznych do samodzielnej pracy i samodzielnego rozwiązywania problemów z zakresu nauczanego przedmiotu;
- kształcenie i rozwijanie podopiecznych w sposób wzbogacający ich wiedzę, umiejętności praktyczne, postawy społeczne oraz rozwijający myślenie;

Na podstawie bazy ESCO można powiązać ten zawód z określonymi kompetencjami, umiejętnościami i wiedzą. Zostały one zestawione w tabeli poniżej.

Tabela 33. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczyciela muzyki według ESCO

Podstawowe umiejętności i kompetencje	nauczyciel muzyki umie/potrafi: dbać o zapewnienie bezpiecznych warunków pracy w sektorze sztuk widowiskowych; dostarczać materiały dydaktyczne; dostosowywać metody nauczania do potencjału ucznia; dysponować podstawową wiedzą techniczną na temat instrumentów muzycznych; grać na instrumentach muzycznych; konsultować się z uczniami w kwestiach związanych z treściami dydaktycznymi; nauczać zasad muzyki; oceniać studentów; opracowywać styl szkolenia; postugiwać się praktycznymi przykładami w ramach nauczania; przygotowywać plany lekcji; stosować strategie nauczania; udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych; wspierać uczniów w procesie uczenia się; wydobywać potencjał artystyczny wykonawców; zachęcać uczniów do doceniania własnych osiągnięć; zapewniać bezpieczeństwo uczniów; zapewniać w pracy atmosferę umożliwiającą artystom wykonawcom rozwój ich potencjału; zarządzać relacjami uczniów
Wiedza podstawowa	gatunki muzyczne; instrumenty muzyczne; notacja muzyczna; przedmiot lekcji muzyki; strategie instruktażu; teoria muzyki

Źródło: <https://esco.ec.europa.eu> (dostęp: 10.10.2025).

Rozkład *skills group share* w odniesieniu do zawodu nauczyciela muzyki jest natomiast następujący: 47% – komunikacja, współpraca i kreatywność, 35% – umiejętności zarządzania, 7% – umiejętności w zakresie informacji, 5% – świadczenie pomocy i opieki, 5% – obsługa i przenoszenie.

2355. Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych 235501. Instruktor amatorskiego ruchu artystycznego

Zadania zawodowe:

- rozpoznawanie środowiska lokalnego pod kątem jego zainteresowań i tradycji kulturalnych;
- opracowywanie wspólnie z uczestnikami zajęć programu pracy zespołu (kółka);
- przygotowywanie materiałów repertuarowych (tekstów, nut), sprzętu technicznego oraz materiałów niezbędnych do prowadzenia zajęć artystycznych z grupą;
- przekazywanie uczestnikom wiedzy o uprawianej dyscyplinie artystycznej oraz technikach twórczości artystycznej, charakterystycznych dla tej dziedziny sztuki;
- uczenie zasad współdziałania w grupie artystycznej, dyscypliny pracy zespołowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i postępowania się sprzętem specjalistycznym;
- uczenie zasad i technik przygotowywania wytworów lub widowisk do prezentacji publicznych oraz kierowanie tymi prezentacjami; - organizowanie dyskusji z uczestnikami zajęć nad osiągniętymi rezultatami artystycznymi, edukacyjnymi i wychowawczymi jako formy doskonalenia wiedzy i umiejętności artystycznych.

235502. Instruktor tańca

Zadania zawodowe:

- rozpoznawanie i identyfikowanie zainteresowań i tradycji kulturalnych środowiska lokalnego;
- opracowywanie programów i scenariuszy zajęć tanecznych;

- organizowanie zajęć tanecznych pod względem infrastruktury, logistyki, założeń metodologicznych;
- przygotowywanie materiałów repertuarowych, sprzętu technicznego oraz materiałów niezbędnych do prowadzenia zajęć;
- dobieranie odpowiedniej muzyki do rodzaju tańca;
- nauczanie techniki tanecznej i zachowania sprawności ruchowej;
- przygotowywanie zespołu do występów, konkursów i innych;
- prowadzenie dokumentacji zajęć.

O kwalifikacjach i uprawnieniach niezbędnych lub preferowanych do podjęcia pracy w zawodzie mówi publikacja „Informacja o zawodzie animator rekreacji i organizacji czasu wolnego (235502)”⁹⁶. Na jej podstawie można stwierdzić, iż „do podjęcia pracy w zawodzie instruktor tańca preferowane jest wykształcenie wyższe pedagogiczne drugiego stopnia lub wyższe w zakresie dowolnej dyscypliny uzupełnione studiami podyplomowymi z zakresu pedagogiki (...). Przy zatrudnieniu instruktora tańca wymagane jest: przygotowanie taneczne i znajomość tańca, bardzo dobre przygotowanie techniczne i metodyczne do nauczania przynajmniej jednego stylu tańca”⁹⁷. W kontekście profilu kompetencji kluczowych dla zawodu jako najważniejsze uznano: sprawność motoryczną, planowanie i organizowanie pracy, komunikację ustną i współpracę w zespole⁹⁸.

Na podstawie bazy ESCO można powiązać ten zawód z określonymi kompetencjami, umiejętnościami i wiedzą. Zostały one zestawione w tabeli 34.

Tabela 34. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczyciela tańca według ESCO

Podstawowe umiejętności i kompetencje	<p>nauczyciel tańca umie/potrafi dbać o zapewnienie bezpiecznych warunków pracy w sektorze sztuk widowiskowych; dostarczać materiały dydaktyczne; dostosowywać metody nauczania do potencjału ucznia; inspirować tancerzy do doskonalenia warsztatu; kierować działaniami w zakresie ekspresji ruchowej; kierować przebiegiem zajęć w klasie; konsultować się z uczniami w kwestiach związanych z treściami dydaktycznymi; oceniać studentów; opracowywać styl szkolenia; pełnić funkcję wzoru do naśladowania w dziedzinie sztuki społecznej; pomagać artystom wykonawcom w przyswajaniu materiału choreograficznego; posługiwać się praktycznymi przykładami w ramach nauczania; przygotowywać plany lekcji; rozumieć wymiar emocjonalny występu na żywo; równoważyć osobiste potrzeby uczestników z potrzebami grupy; stosować strategie nauczania; stymulować wyobraźnię artystów wykonawców; uczyć tańca; udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych; wspierać uczniów w procesie uczenia się; wydobywać potencjał artystyczny wykonawców; wykazywać się biegłością techniczną w danym stylu tańca; wyrażać siebie poprzez stosowanie środków ekspresji fizycznej; wzbudzać pasję do tańca; zachęcać uczniów do doceniania własnych osiągnięć; zapewniać bezpieczeństwo uczniów; zapewniać w pracy atmosferę umożliwiającą artystom wykonawcom rozwój ich potencjału zarządzać relacjami uczniów</p>
Wiedza podstawowa	przedmiot lekcji muzyki; strategie instruktażu; zasady pracy zespołowej

Źródło: <https://esco.ec.europa.eu> (dostęp: 10.10.2025).

⁹⁶ Informacja o zawodzie instruktor tańca (235502), Warszawa 2018.

⁹⁷ Tamże, s. 6.

⁹⁸ Tamże, s. 11.

Rozkład *skills group share* w odniesieniu do zawodu nauczyciela tańca jest następujący: 53% – komunikacja, współpraca i kreatywność, 32% – umiejętności zarządzania, 10% – umiejętności w zakresie informacji, 5% – świadczenie pomocy i opieki.

235503. Nauczyciel sztuki w placówkach pozaszkolnych

Zadania zawodowe:

- planowanie, organizowanie i realizowanie zajęć dydaktyczno-wychowawczych w dziedzinie sztuki zgodnie z programem obowiązującym w danej placówce w czasie wolnym od nauki;
- tworzenie i rozwijanie nowych programów zajęć w dziedzinie sztuki w danej placówce pozaszkolnej;
- wyposażanie podopiecznych w wiedzę i umiejętności z zakresu sztuki, w tym wiedzę na temat różnych form ekspresji, jak malarstwo, rysunek, grafika, rzeźba, fotografia, film;
- uczenie dostrzegania sztuki w jej różnych formach i jej rozumienia, wyposażanie podopiecznych w praktyczne umiejętności tworzenia itp.;
- realizowanie programów zajęć w dziedzinie sztuki wg zasad współczesnej dydaktyki i z zastosowaniem nowoczesnych metod nauczania i środków dydaktycznych;
- udoskonalanie metod oraz treści nauczania i wychowania;
- stałe ocenianie wiedzy i umiejętności podopiecznych i ich postępów w nauce i rozwoju w danym obszarze oraz analizowanie przyczyn niepowodzeń;
- organizowanie i nadzorowanie konkursów, festiwali, wystaw i innych form aktywności i promocji, w których biorą udział podopieczni;
- współdziałanie z placówkami szkolnymi;
- zapewnianie podopiecznym odpowiednich warunków do nauki poprzez dbałość o pracownię przedmiotową i jej wyposażenie;
- wdrażanie podopiecznych do samodzielnej pracy i samodzielnego rozwiązywania problemów z zakresu nauczanego przedmiotu;
- kształcenie podopiecznych w sposób wzbogacający ich wiedzę, umiejętności praktyczne, postawy społeczne oraz rozwijający ich samodzielne i kreatywne myślenie;
- podwyższanie swoich kompetencji/kwalifikacji poprzez uczestniczenie w różnych formach doskonalenia.

235590. Pozostali nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych

Baza ESCO traktuje kategorię „Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych” jako składową następujących zawodów: koordynator edukacji artystycznej, nauczyciel fotografii/nauczycielka fotografii, nauczyciel sztuk wizualnych/nauczycielka sztuk wizualnych, nauczyciel sztuki cyrkowej/nauczycielka sztuki cyrkowej, nauczyciel technik teatralnych/nauczycielka technik teatralnych (oraz nauczyciel tańca/nauczycielka tańca – omówione w innym miejscu).

Na podstawie bazy ESCO każdy z wymienionych wyżej zawodów zostanie powiązany z określonymi kompetencjami, umiejętnościami oraz wiedzą i scharakteryzowany w poniższych tabelach.

Tabela 35. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza koordynatorów edukacji artystycznej według ESCO

Podstawowe umiejętności i kompetencje	koordynator edukacji artystycznej umie/potrafi: oceniać potrzeby osób odwiedzających placówki kulturalne; oceniać programy placówek kulturalnych; opracowywać materiały edukacyjne; opracowywać strategię edukacyjną dla placówki kulturalnej; planować działania edukacyjne związane ze sztuką; promować placówkę kulturalną w szkołach; promować wydarzenia kulturalne organizowane przez placówkę; rozwijać artystyczne działania edukacyjne; tworzyć sieci edukacyjne
Wiedza podstawowa	brak danych

Źródło: <https://esco.ec.europa.eu> (dostęp: 10.10.2025).

Rozkład *skills group share* w odniesieniu do zawodu koordynatora edukacji artystycznej jest następujący: 50% – umiejętności zarządzania, 40% – komunikacja, współpraca i kreatywność, 10% – umiejętności w zakresie informacji.

Tabela 36. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczycieli fotografii według ESCO

Podstawowe umiejętności i kompetencje	nauczyciel fotografii umie/potrafi: dbać o sprzęt fotograficzny; dostosowywać metody nauczania do potencjału ucznia; kierować przebiegiem zajęć w klasie; konsultować się z uczniami w kwestiach związanych z treściami dydaktycznymi; oceniać studentów; określać kompozycję obrazu; opracowywać styl szkolenia; pomagać uczniom przy korzystaniu ze sprzętu; postugiwać się praktycznymi przykładami w ramach nauczania; przygotowywać plany lekcji; rozstawiać sprzęt fotograficzny; stosować strategie nauczania; udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych; wspierać uczniów w procesie uczenia się; wybierać sprzęt fotograficzny; wybierać zdjęcia; zachęcać uczniów do doceniania własnych osiągnięć; zapewniać bezpieczeństwo uczniów; zarządzać relacjami uczniów
Wiedza podstawowa	soczewki fotograficzne; techniki obróbki fotograficznej; techniki oświetleniowe

Źródło: <https://esco.ec.europa.eu> (dostęp: 10.10.2025).

Rozkład *skills group share* w odniesieniu do zawodu nauczyciel/nauczycielka fotografii jest następujący: 39% – komunikacja, współpraca i kreatywność, 21% – umiejętności zarządzania, 16% – obsługa maszyn i sprzętu specjalistycznego, 8% – umiejętności w zakresie informacji, 5% – świadczenie pomocy i opieki, 5% – praca z wykorzystaniem komputerów, 5% – obsługiwanie i przenoszenie.

Tabela 37. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczycieli sztuki wizualnych według ESCO

Podstawowe umiejętności i kompetencje	nauczyciel sztuk wizualnych umie/potrafi: dobierać materiały artystyczne w celu wy dostosowywać metody nauczania do potencjału ucznia; kierować przebiegiem zajęć w klasie; konsultować się z uczniami w kwestiach związanych z treściami dydaktycznymi; nadzorować produkcję materiałów rzemieślniczych; nauczać podstaw edukacji artystycznej; oceniać studentów określać elementy kreatywne; opracowywać styl szkolenia; pomagać uczniom przy korzystaniu ze sprzętu; posługiwać się praktycznymi przykładami w ramach nauczania; przedstawiać kontekst danego dzieła artystycznego; przygotowywać plany lekcji; stosować strategie nauczania; stymulować kreatywność w ramach zespołu; tworzyć dzieło sztuki; tworzyć prototypy rzemieślnicze; udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych; wspierać uczniów w procesie uczenia się; wybierać tematykę; zachęcać uczniów do doceniania własnych osiągnięć; zapewniać bezpieczeństwo uczniów; zarządzać relacjami uczniów
Wiedza podstawowa	strategie instruktażu

Źródło: <https://esco.ec.europa.eu> (dostęp: 10.10.2025).

Rozkład *skills group share* w odniesieniu do zawodu nauczyciel/ nauczycielka sztuk wizualnych jest następujący: 51% – komunikacja, współpraca i kreatywność, 19% – umiejętności zarządzania, 13% – umiejętności w zakresie informacji, 4% – obsługa maszyn i sprzętu specjalistycznego, 4% – praca z wykorzystaniem komputerów, 2% – obsługiwane i przenoszenie.

Tabela 38. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczycieli sztuki cyrkowej według ESCO

Podstawowe umiejętności i kompetencje	nauczyciel sztuki cyfrowej umie/potrafi: dbać o zapewnienie bezpiecznych warunków pracy w sektorze sztuk widowiskowych; dobierać materiały artystyczne w celu wykorzystania ich do stworzenia dzieła sztuki; dostarczać materiały dydaktyczne; dostosowywać metody nauczania do potencjału ucznia; dostosowywać plan wydarzenia artystycznego do lokalizacji; kierować przebiegiem zajęć w klasie; konsultować się z uczniami w kwestiach związanych z treściami dydaktycznymi; kontrolować zgodność z harmonogramem produkcji; koordynować przebieg produkcji artystycznej; monitorować trendy w praktyce artystycznej; oceniać studentów; opracowywać styl szkolenia; opracowywać wizję artystyczną; organizować próby; posługiwać się praktycznymi przykładami w ramach nauczania; pracować z trupą cyrkową; przygotowywać plany lekcji; równoważyć wymagania projektu z kwestiami związanymi ze zdrowiem i bezpieczeństwem; stosować strategie nauczania uczyć sztuk cyrkowych; udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych; wspierać uczniów w procesie uczenia się; wydobywać potencjał artystyczny wykonawców; wykonywać dyscypliny cyrkowe; zachęcać uczniów do doceniania własnych osiągnięć; zapewniać bezpieczeństwo uczniów; zarządzać relacjami uczniów
Wiedza podstawowa	dramaturgia cyrkowa; estetyka cyrkowa; techniki ruchu; terminologia cyrkowa; zasady pracy zespołowej

Źródło: <https://esco.ec.europa.eu> (dostęp: 10.10.2025).

Rozkład *skills group share* w odniesieniu do zawodu nauczyciel sztuki cyrkowej/nauczycielka sztuki cyrkowej jest następujący: 47% – komunikacja, współpraca i kreatywność, 28% –

umiejętności zarządzania, 15% – świadczenie pomocy i opieki, 4% – umiejętności w zakresie informacji, 4% – budowanie, 2% – obsługiwanie i przenoszenie.

Tabela 39. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczycieli technik teatralnych według ESCO

Podstawowe umiejętności i kompetencje	nauczyciel technik teatralnych umie/potrafi: analizować scenariusz; dbać o zapewnienie bezpiecznych warunków pracy w sektorze sztuk widowiskowych; dostosowywać metody nauczania do potencjału ucznia; identyfikować potrzeby artystów wykonawców; kierować przebiegiem zajęć w klasie; konsultować się z uczniami w kwestiach związanych z treściami dydaktycznymi; oceniać studentów; określać elementy kreatywne; określać koncepcje danego występu artystycznego; opracowywać proces produkcji dzieła dramatycznego; opracowywać styl szkolenia; organizować próby; posługiwać się praktycznymi przykładami w ramach nauczania; przeprowadzać dodatkowe badania na potrzeby sztuk teatralnych; przygotowywać plany lekcji; rozumieć wymiar emocjonalny występu na żywo; stosować strategie nauczania; stymulować kreatywność w ramach zespołu; stymulować wyobraźnię artystów wykonawców; tworzyć zespół artystyczny; udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych; wspierać uczniów w procesie uczenia się; wydawać polecenia członkom obsady i członkom zespołu; wydobywać potencjał artystyczny wykonawców; zachęcać uczniów do doceniania własnych osiągnięć; zapewniać bezpieczeństwo uczniów; zapewniać w pracy atmosferę umożliwiającą artystom wykonawcom rozwój ich potencjału; zarządzać relacjami uczniów
Wiedza podstawowa	techniki aktorskie; techniki operowania głosem

Źródło: <https://esco.ec.europa.eu> (dostęp: 10.10.2025).

Rozkład *skills group share* w odniesieniu do zawodu nauczyciel/nauczycielka technik teatralnych jest następujący: 59% – komunikacja, współpraca i kreatywność, 30% – umiejętności zarządzania, 6% – świadczenie pomocy i opieki, 6% – umiejętności w zakresie informacji.

2359. Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani 235904. Nauczyciel bibliotekarz

Zadania zawodowe:

- przygotowywanie uczniów do efektywnego korzystania z biblioteki szkolnej przez prowadzenie zajęć dydaktycznych z przysposobienia czytelniczego i informacyjnego;
- wspomaganie nauczycieli przedmiotów w pracy dydaktycznej przez dostarczanie właściwej lektury i innych środków dydaktycznych;
- inicjowanie i prowadzenie działań służących popularyzacji czytelnictwa oraz wyrabianiu nawyków korzystania z książki i innych nośników informacji.

235911. Pedagog animacji kulturalnej

Zadania zawodowe:

- poznawanie środowiskowych potrzeb oświatowych, kulturalnych, rozrywkowych i rekreacyjnych społeczności lokalnych pod kątem zainteresowań i tradycji kulturalnych;
- programowanie działalności instytucji upowszechniania kultury, fundacji i stowarzyszeń społeczno-kulturalnych w zakresie zaspokajania potrzeb kulturalnych i rekreacyjnych;

- opracowywanie wspólnie z uczestnikami zajęć programu pracy zespołu;
- przygotowywanie materiałów repertuarowych (na przykład tekstów, nut), sprzętu technicznego do prowadzenia zajęć artystycznych z uwzględnieniem najnowszych metod animacji społeczno-kulturalnej;
- przekazywanie uczestnikom wiedzy o uprawianej dyscyplinie artystycznej oraz technikach twórczości artystycznej;
- organizowanie warsztatów, kursów, odczytów, imprez, zabaw, gier, turniejów, przeglądów grup twórczych i technicznych, konkursów wiedzy, wystaw, projekcji filmowych, dyskotek i innych;
- prowadzenie impresariatu imprez kulturalnych;
- inicjowanie organizowania wystaw w muzeach, galeriach sztuki i innych;
- uczenie zasad i technik przygotowywania wytworów lub widowisk do prezentacji publicznych oraz kierowanie tymi prezentacjami;
- organizowanie dyskusji z uczestnikami zajęć nad osiągniętymi rezultatami artystycznymi, edukacyjnymi i wychowawczymi jako formy doskonalenia wiedzy i umiejętności artystycznych.

235916. Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)

Zadania zawodowe:

- inicjowanie i realizowanie ciekawych i angażujących emocjonalnie warsztatów i zajęć z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym;
- realizowanie projektów pracy ulicznej prowadzone wśród dzieci i młodzieży „żyjącej na ulicy”: na przykład organizowanie wyjść w nowe, nieznane miejsca w niewielkich grupach, stwarzających możliwość pełnego korzystania z odkrywanych miejsc;
- organizowanie imprez sportowych i kulturalnych odbudowujących poczucie własnej wartości i dumy z dokonanych osiągnięć;
- budowanie motywacji do zmiany sposobu spędzania czasu wolnego przez młodzież oraz udzielanie wsparcia emocjonalnego w trudnych sytuacjach życiowych;
- współpraca ze szkołą i społecznościami lokalnymi oraz organizowanie wsparcia dla młodzieży przez służby socjalne i placówki opieki zdrowotnej.

O kwalifikacjach i uprawnieniach niezbędnych lub preferowanych do podjęcia pracy w zawodzie pisze publikacja „Informacja o zawodzie animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) (235916)”⁹⁹. Na jej podstawie można stwierdzić, iż „do wykonywania zawodu animatora czasu wolnego młodzieży (pracownika młodzieżowego) nie jest wymagane posiadanie szczególnych tytułów zawodowych, kwalifikacji czy niezbędnych uprawnień. Preferowane są jednak dyplomy szkół wyższych I i drugiego stopnia uzyskane między innymi na kierunkach: pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, edukacja artystyczna, wychowanie fizyczne”¹⁰⁰. W kontekście profilu kompetencji kluczowych dla zawodu jako najważniejsze uznano: wywieranie wpływu/przywództwo, komunikację ustną i współpracę w zespole¹⁰¹.

Na podstawie bazy ESCO można powiązać ten zawód z określonymi kompetencjami, umiejętnościami i wiedzą. Zostały one zestawione w tabeli 40.

⁹⁹ Informacja o zawodzie animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) (235916), Warszawa 2018.

¹⁰⁰ Tamże, s. 8.

¹⁰¹ Tamże, s. 14.

Tabela 40. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza animatora czasu wolnego młodzieży według ESCO

<p>Podstawowe umiejętności i kompetencje</p>	<p>animator czasu wolnego młodzieży umie/potrafi: angażować usługobiorców i opiekunów w działania związane z planowaniem opieki; budować konstruktywne relacje z osobami korzystającymi z usług społecznych; chronić osoby szczególnie wrażliwe korzystające z usług społecznych; dokonywać przeglądu planu w zakresie usług społecznych; działać na rzecz osób korzystających z usług społecznych; inspirować korzystających z usług społecznych do większej samodzielności; kierować osoby korzystające z usług społecznych do innych podmiotów; komunikować się z kolegami z innych dziedzin w kwestiach zawodowych; komunikować się z młodzieżą; komunikować się z osobami korzystającymi z usług społecznych; kształtować pozytywne nastawienie wśród młodzieży; oceniać rozwój młodzieży; oceniać sytuację osób korzystających z usług społecznych; planować procesy świadczenia usług społecznych; poddawać się ustawicznemu rozwojowi zawodowemu w dziedzinie pracy socjalnej; podejmować decyzje przy wykonywaniu pracy społecznej; podejmować odpowiedzialność za własne działania; posiadać umiejętność obsługi komputera; pracować w wielokulturowym środowisku opieki zdrowotnej; promować ochronę osób młodych; promować pracę młodzieży w ramach społeczności lokalnej; promować prawa usługobiorców; promować włączenie społeczne; promować zmiany społeczne; prowadzić negocjacje z osobami korzystającymi z usług społecznych; prowadzić negocjacje z zainteresowanymi stronami w obszarze usług społecznych; prowadzić rejestr pracy z usługobiorcami; przeciwdziałać problemom społecznym; przekazywać informacje na temat dobrostanu młodzieży; przekazywać informacje na temat rozwoju społecznego; przeprowadzać interwencje kryzysowe; przeprowadzać interwencje uliczne w ramach pracy socjalnej; przeprowadzać rozmowy z pracownikami służb społecznych; przestrzegać wytycznych organizacyjnych; przygotowywać młodzież do dorosłego życia; przygotowywać pakiety pracy socjalnej; radzić sobie z kwestiami etycznymi przy świadczeniu usług społecznych; rozważać skutki społeczne działań dla osób korzystających z usług; rozwiązywać problemy w sposób krytyczny; spełniać normy w zakresie świadczenia usług społecznych; stosować holistyczne podejście do świadczenia usług społecznych; stosować normy jakości przy świadczeniu usług społecznych; stosować praktyki antyopresyjne; stosować techniki organizacyjne; stosować techniki rozwiązywania problemów przy świadczeniu usług społecznych; stosować techniki zarządzania poszczególnymi przypadkami; stosować zasady wykonywania pracy zgodne z zasadami sprawiedliwości społecznej; stosować środki ostrożności w ramach praktyk opieki społecznej; słuchać aktywnie tworzyć sieć specjalistów w danej dziedzinie; udzielać porad w kwestiach socjalnych; udzielać wsparcia użytkownikom usług społecznych; wносить wkład w ochronę osób przed zagrożeniem; współpracować z członkami społeczności; współpracować z innymi specjalistami; współpracować ze specjalistami; wykazywać się empatią; wykazywać się odpornością na stres; wykazywać się zdolnościami przywódczymi w sprawach związanych z usługami społecznymi; wypracowywać profesjonalną postawę w pracy socjalnej; zarządzać kryzysami społecznymi; zarządzać stresem w miejscu pracy; zwiększać przejrzystość prawodawstwa dla osób korzystających z usług społecznych; świadczyć opiekę zorientowaną na potrzeby danej osoby; świadczyć usługi społeczne w zróżnicowanych społecznościach kulturowych</p>
<p>Wiedza podstawowa</p>	<p>nauki społeczne; polityki obowiązujące w przedsiębiorstwach; rozwój psychologiczny młodzieży; sprawiedliwość społeczna; teoria pracy społecznej; wymogi prawne w sektorze społecznym; zaburzenia seksualne</p>

Źródło: <https://esco.ec.europa.eu> (dostęp: 10.10.2025).

Rozkład *skills group share* w odniesieniu do zawodu animatora czasu wolnego młodzieży jest następujący: 44% – komunikacja, współpraca i kreatywność, 29% – świadczenie pomocy i opieki, 20% – umiejętności zarządzania, 6% – umiejętności w zakresie informacji, 1% – praca z wykorzystaniem komputerów.

235922. Pedagog mediów

Zadania zawodowe:

- promowanie w działalności dydaktycznej różnorodnych, przyjaznych dla użytkownika, środków prezentacji informacji: aplikacji multimedialnych do realizacji zajęć dydaktycznych konwencjonalnych i w systemie na odległość na różnych poziomach kształcenia ogólnego i specjalistycznego, programów komputerowych, przekazywanie studentom pedagogiki oraz nauczycielom problematyki przekazów medialnych, specyficznych dla mediów form i możliwości pracy na przykład szkoleń zdalnych, uczenia się online, korzystania z czasopism wirtualnych dla nauczycieli, portali nauczycielskich i wirtualnych bibliotek;
- udzielenie naukowo-metodycznego wsparcia nauczycielom, organizatorom edukacji szkolnej i pozaszkolnej oraz administracji oświatowej w zakresie optymalizacji procesu dydaktycznego i doskonalenia technologii kształcenia z wykorzystaniem mediów;
- badanie efektów zastosowania w praktyce edukacyjnej określonych rozwiązań organizacyjnych, metod, środków i materiałów dydaktycznych opartych na przekazie medialnym;
- prowadzenie badań nad skutkami oddziaływania przekazów: ocena działania mediów przy pomocy ustalonych kryteriów, przekłamywanie treści w mediach, analiza odbiorców przekazów medialnych;
- prowadzenie badań nad optymalizacją doboru formatu tekstu przy pomocy, którego autorzy osiągają zamierzone skutki i inne;
- integrowanie dorobku różnych nauk i dyscyplin przy organizowaniu działalności i środowiska dydaktycznego wykorzystującego przekaz medialny.

Warto zwrócić uwagę, że na podstawie wybranych zawodów pokrywających się z obszarem działań edukacji kulturalnej dostępnych w bazie ESCO struktura grup umiejętności i kompetencji (*skills group share*) rozkłada się bardzo podobnie. Tabela 41 prezentuje syntetyczne zestawienie tych informacji, które wyraźnie sygnalizują najważniejsze grupy umiejętności i kompetencji do podejmowania prac w zakresie edukacji kulturalnej.

Tabela 41. Najważniejsze grupy umiejętności i kompetencji dla zawodów związanych z edukacją kulturalną

Nazwa grupy umiejętności i kompetencji (<i>skills group</i>)	Wartości minimalne i maksymalne	Średnia wartość
Komunikacja, współpraca i kreatywność	20–59,3%	44,5%
Umiejętności zarządzania	19,1–50%	28,8%
Umiejętności w zakresie informacji	4,3–27,5%	11,7%
Świadczenie pomocy i opieki	0–28,8%	8,2%
Praca z wykorzystaniem komputerów	0–10%	2,1%
Obsługa maszyn i sprzętu specjalistycznego	0–15,8%	2,0%
Obsługiwanie i przenoszenie	0–5,3%	1,7%
Budowanie	0–4,3%	0,4%

Źródło: <https://esco.ec.europa.eu> (dostęp: 10.10.2025).

Jak widać, można wyróżnić cztery najważniejsze grupy umiejętności i kompetencji w przypadku wykonywania zawodów związanych z edukacją kulturalną. Są to w kolejności ważności: komunikacja, współpraca i kreatywność; umiejętności zarządzania; umiejętności w zakresie informacji; świadczenie pomocy i opieki.

Komunikacja, współpraca i kreatywność definiowane są w tym kontekście jako: komunikowanie się, współpraca, utrzymywanie kontaktów i negocjowanie z innymi osobami, opracowywanie rozwiązań problemów, tworzenie planów lub specyfikacji dotyczących projektowania obiektów i systemów, komponowanie tekstów lub muzyki, występowanie przed publicznością w celach rozrywkowych oraz przekazywanie wiedzy innym osobom.

Umiejętności zarządzania definiowane są jako: zarządzanie ludźmi, działaniami, zasobami i organizacją, opracowywanie celów i strategii, organizowanie działań związanych z pracą, przydzielanie i kontrolowanie zasobów oraz kierowanie, motywowanie, rekrutowanie i nadzorowanie ludzi i zespołów.

Umiejętności w zakresie informacji definiowane są jako: gromadzenie, przechowywanie, monitorowanie i wykorzystywanie informacji, przeprowadzanie badań, analiz i testów, prowadzenie dokumentacji, zarządzanie, ocena, przetwarzanie, analiza i monitorowanie informacji oraz prognozowanie wyników.

Świadczenie pomocy i opieki definiowane jest jako: zapewnianie pomocy, opieki, usług i wsparcia dla ludzi oraz zapewnianie zgodności z zasadami, normami, wytycznymi lub przepisami.

Można uznać, że powyższa lista stanowi stosunkowo wyczerpujące zestawienie najważniejszych i najpowszechniej oczekiwanych umiejętności oraz kompetencji w zawodach związanych z edukacją kulturalną.

4.5. Zapotrzebowanie na zawody związane z edukacją kulturalną w województwie podlaskim

W tym miejscu zostanie omówione zapotrzebowanie na zawody związane z edukacją kulturalną w Polsce oraz – w szczególności – w województwie podlaskim. Informacje takie można uzyskać między innymi na podstawie badań Barometru Zawodów, prognozujących zapotrzebowanie na pracowników.

Poniżej zestawiono informacje na temat zawodów z przedstawionej we wcześniejszej części opracowania listy (lub pokrewnych, używanych w omawianym badaniu), które figuruje w bazie Barometru Zawodów za rok 2025. Zostały one zaprezentowane w dwóch tabelach – najpierw w skali całego kraju, a następnie województwa podlaskiego. Wartości w tabelach odpowiadają liczbie powiatów w Polsce, w których występuje dany poziom zapotrzebowania na konkretne zawody.

Tabela 42. Zapotrzebowanie na zawody związane z edukacją kulturalną w Polsce na podstawie Barometru Zawodów w 2025 roku

Zawód	Duża nadwyżka	Nadwyżka	Równowaga popytu i podaży	Deficyt	Duży deficyt	Brak oceny
Bibliotekarz	0	2	363	12	0	3
Animatorzy kultury i organizatorzy imprez	0	0	372	7	0	1
Instruktorzy rekreacji i sportu	0	0	368	9	0	3
Archiwiści i muzealnicy	0	0	364	3	0	13
Pozostali specjaliści edukacji	0	0	360	9	0	11

Źródło: [Barometr Zawodów](#) (dostęp: 10.10.2025).

Tabela 43. Zapotrzebowanie na zawody związane z edukacją kulturalną w województwie podlaskim na podstawie Barometru Zawodów w 2025 roku

Zawód	Duża nadwyżka	Nadwyżka	Równowaga popytu i podaży	Deficyt	Duży deficyt	Brak oceny
Bibliotekarz	0	0	17	0	0	0
Animatorzy kultury i organizatorzy imprez	0	0	17	0	0	0
Instruktorzy rekreacji i sportu	0	0	16	1	0	0
Archiwiści i muzealnicy	0	0	17	0	0	0
Pozostali specjaliści edukacji	0	0	17	0	0	0

Źródło: [Barometr Zawodów](#) (dostęp: 10.10.2025).

Zgodnie z danymi Barometru Zawodów za rok 2025 sytuacja na rynku zawodów związanych z edukacją kulturalną jest stabilna. W skali kraju mamy do czynienia jedynie z niewielkimi odchyleniami od stanu równowagi, przede wszystkim w stronę deficytu poszukujących pracy. Tymczasem w województwie podlaskim można mówić niemalże o idealnej równowadze. Jedyne odnotowane odstępstwo dotyczy deficytu poszukujących pracy na stanowiskach instruktorów rekreacji i sportu w powiecie sokólskim. Barometr Zawodów jako główny powód deficytu podaje fakt, iż kandydaci nie spełniają wymogów pracodawców.

Można stwierdzić, iż podobna sytuacja miała miejsce w województwie podlaskim w poprzednich latach. Analizując dane, począwszy od roku 2020, można ustalić następujące fakty na temat omawianych zawodów:

- **bibliotekarz** – w 2022 roku odnotowano deficyt poszukujących pracy w powiecie siemiatyckim, brakowało odpowiednio wykwalifikowanych osób do pracy w niepełnym wymiarze godzin. W 2023 roku zaobserwowano deficyt poszukujących pracy w powiecie sejneńskim ze względu na powstanie obiektu muzealnego;
- **animatorzy kultury i organizatorzy imprez** – w 2024 roku odnotowano deficyt poszukujących pracy w powiecie sejneńskim ze względu na rozwój infrastruktury kulturalno-sportowej;
- **instruktorzy rekreacji i sportu** – w latach 2023–2024 odnotowano deficyt poszukujących pracy w powiatach sokólskim i sejneńskim. W sokólskim głównym powodem braku było niespełnianie oczekiwań pracodawców, natomiast w przypadku sejneńskiego rozwój infrastruktury kulturalno-sportowej. W 2020 roku odnotowano deficyt poszukujących pracy w Białymstoku i powiecie białostockim. Powodami były moda na zdrowy styl życia oraz brak wykwalifikowanych pracowników;
- **archiwiści i muzealnicy** – w 2023 roku odnotowano niewielki deficyt poszukujących pracy w powiecie sejneńskim ze względu na powstanie obiektu muzealnego;
- **pozostali specjaliści edukacji** – w 2021 roku odnotowano deficyt poszukujących pracy w powiecie sokólskim ze względu na brak wykwalifikowanej kadry.

Pokazuje to, że z tej perspektywy sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim jest stabilna. W ostatnich 5 latach niewielkie deficyty pojawiały się najczęściej w powiatach sokólskim (ze względu na brak wykwalifikowanych pracowników) oraz sejneńskim (ze względu na rozwój infrastruktury) oraz incydentalnie w powiatach siemiatyckim, białostockim i w Białymstoku. Na podstawie tych danych trudno jest jednak wnioskować o specyfice podregionalnej. W całym województwie podlaskim, podobnie zresztą jak na większości obszaru Polski, Barometr Zawodów odnotowuje równowagę w zapotrzebowaniu na zawody powiązane z edukacją kulturalną.

Można uzupełnić tę perspektywę tabelarycznym przedstawieniem danych Barometru Zawodów, dotyczących liczby zarejestrowanych bezrobotnych oraz liczby napływających ofert pracy w zawodach mających związek z działaniami edukacji kulturalnej (tabela 44). W dużej mierze potwierdza ona narrację o stabilnej sytuacji.

Tabela 44. Bezrobotni w zawodach związanych z edukacją kulturalną

Rok	Grupy zawodów	Województwo / powiat	Zarejestrowani bezrobotni ogółem stan na koniec pierwszego półrocza	Zarejestrowani długotrwale bezrobotni stan na koniec pierwszego półrocza	Napływ ofert pracy do Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP) w pierwszym i drugim półroczu roku poprzedniego
2025	Animatorzy kultury i organizatorzy imprez	podlaskie	15	9	34
2025	Instruktorzy rekreacji i sportu	podlaskie	26	8	14

Źródło: [Barometr Zawodów](#) (dostęp: 10.10.2025).

Również z tego powodu w przestrzeni internetowej, na portalach poświęconych poszukiwaniu pracy, trudno jest znaleźć oferty dotyczące stanowisk związanych z edukacją kulturalną nie tylko w województwie podlaskim, ale i w całej Polsce. Tabela 45 wskazuje na wszystkie takie oferty dostępne w październiku 2025 roku na portalu [ePraca](#) (dostęp: 10.10.2025).

Z 32 dostępnych ofert żadna nie pochodziła z województwa podlaskiego. Zestawiono je jednak ze sobą, aby wskazać na typowe, oferowane przez potencjalnych pracodawców warunki pracy, między innymi poszukiwane stanowiska, rodzaje umów, widełki płacowe oraz wymiary etatów.

Tabela 45. Oferty pracy związane z edukacją kulturalną w Polsce

Stanowisko	Województwo	Rodzaj umowy	Widełki płac brutto minimum	Widełki prac brutto maksimum	Wymiar etatu
Bibliotekarz	wielkopolskie	umowa o pracę na czas określony	[pusta]	[pusta]	0,17
Starszy bibliotekarz	kujawsko-pomorskie	umowa o pracę na czas określony	5060	[pusta]	1
Bibliotekarz	opolskie	umowa o pracę na czas określony	5153	6211	nie dotyczy
Nauczyciel bibliotekarz	małopolskie	umowa o pracę w zastępstwie	5153	6211	1
Animator kultury	małopolskie	nie dotyczy	[pusta]	[pusta]	1
Nauczyciel bibliotekarz	wielkopolskie	umowa o pracę na czas określony	5027	[pusta]	1
Nauczyciel bibliotekarz	warmińsko-mazurskie	umowa o pracę na czas określony	[pusta]	[pusta]	0,2
Nauczyciel bibliotekarz	dolnośląskie	umowa o pracę na czas określony	5027	[pusta]	nie dotyczy
Bibliotekarz	dolnośląskie	umowa o pracę na czas określony	[pusta]	[pusta]	0,75
Nauczyciel rewalidacji, bibliotekarz, świetlicy	pomorskie	umowa o pracę na czas określony	5153	[pusta]	1
Instruktor amatorskiego ruchu artystycznego	zachodnio-pomorskie	umowa o pracę na czas określony	5136	[pusta]	1
Nauczyciel bibliotekarz	kujawsko-pomorskie	umowa o pracę na czas określony	5153	[pusta]	1
Nauczyciel bibliotekarz	pomorskie	umowa o pracę na czas określony	4666	[pusta]	0,06
Animator kultury	lubelskie	nie dotyczy	[pusta]	[pusta]	1
Nauczyciel bibliotekarz	mazowieckie	umowa o pracę w zastępstwie	5310	[pusta]	1
Bibliotekarz	dolnośląskie	umowa o pracę na czas określony	4800	[pusta]	1
Starszy bibliotekarz	podkarpackie	umowa o pracę na okres próbny	4935	[pusta]	1
Młodszy bibliotekarz	śląskie	umowa o pracę na okres próbny	4666	[pusta]	1
Nauczyciel bibliotekarz	zachodnio-pomorskie	umowa o pracę na czas określony	5153	6211	1

Stanowisko	Województwo	Rodzaj umowy	Widetki płac brutto minimum	Widetki prac brutto maksimum	Wymiar etatu
Animator bibliotekarz	opolskie	umowa o pracę na okres próbny	4900	[pusta]	1
Bibliotekarz	mazowieckie	umowa o pracę na czas określony	5027	[pusta]	0,45
Starszy bibliotekarz	dolnośląskie	umowa o pracę na okres próbny	6500	[pusta]	1
Młodszy bibliotekarz	podkarpackie	nie dotyczy		[pusta]	1
Animator kultury	świętokrzyskie	umowa o pracę na okres próbny	4666	[pusta]	1
Instruktor amatorskiego ruchu artystycznego	opolskie	umowa zlecenie / umowa o świadczenie usług	[pusta]	[pusta]	nie dotyczy
Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego	małopolskie	umowa zlecenie / umowa o świadczenie usług	[pusta]	[pusta]	nie dotyczy
Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego (doposażenie)	śląskie	umowa o pracę na czas określony	4666	[pusta]	1
Pomoc bibliotekarza	wielkopolskie	nie dotyczy	[pusta]	[pusta]	1
Nauczyciel bibliotekarz	śląskie	umowa o pracę w zastępstwie	[pusta]	[pusta]	0,5
Pracownik do spraw administracji – pomocnik bibliotekarza	pomorskie	nie dotyczy	[pusta]	[pusta]	1
Młodszy bibliotekarz	zachodnio-pomorskie	umowa o pracę na okres próbny	4666	[pusta]	1
Młodszy bibliotekarz / młodsza bibliotekarka	śląskie	umowa o pracę na okres próbny	5253	[pusta]	1

Źródło: [ePraca](#) (dostęp: 10.10.2025).

Jak pokazuje tabela, znaczna większość ofert (25 z 32) dotyczyła różnych stanowisk dla bibliotekarzy i nauczycieli bibliotekarzy, podczas gdy w pozostałych poszukiwano animatorów kultury, instruktorów amatorskiego ruchu artystycznego oraz animatorów rekreacji i organizacji czasu wolnego. Pod względem rodzaju oferowanych umów dominowały umowy na czas określony, a dokładny rozkład odpowiedzi prezentował się następująco:

- umowa o pracę na czas określony – 15,
- umowa o pracę na okres próbny – 7,

- umowa o pracę w zastępstwie – 3,
- umowa zlecenie / umowa o świadczenie usług – 2,
- nie dotyczy – 5.

Umowy zlecenie lub umowy o świadczenie usług były proponowane w przypadku ogłoszenia dla instruktora amatorskiego ruchu artystycznego oraz animatora rekreacji i organizacji czasu wolnego w większości przypadków (22 z 32 ogłoszeń) były to oferty na pełny etat.

Jeśli chodzi o proponowane wynagrodzenia, to w ofertach dotyczących pracy pełnoetatowej uśredniona kwota wynagrodzenia lub minimalnego wynagrodzenia w przypadku widełek wyniosła 5099 PLN brutto, natomiast przy uwzględnieniu maksymalnego wynagrodzenia – 5194 PLN brutto, co w zasadzie oznacza uposażenie na poziomie nieco powyżej minimalnego wynagrodzenia, które w 2025 roku w Polsce wynosi 4666 PLN brutto.

Na podstawie ofert można również przeprowadzić analizę oraz ranking oczekiwań potencjalnych pracodawców. Opierając się na treści zestawionych wyżej ogłoszeń, można stwierdzić, iż kluczowe są w nich następujące wymagania:

- **wymagany poziom i kierunek wykształcenia**
Częstotliwość: bardzo wysoka (wymieniane w niemal wszystkich pozycjach). Najbardziej podstawowym i wszechobecnym wątkiem jest konieczność posiadania określonego poziomu wykształcenia. Wymagania najczęściej dotyczą kierunków związanych z bibliotekoznawstwem, specjalnościami nauczycielskimi lub artystyczno-kulturalnymi.
- **kwalifikacje bibliotekarskie i bibliotekoznawcze**
Częstotliwość: wysoka (występuje w około 50% pozycji). Większość ofert jest ściśle związana z pracą w na stanowisku bibliotekarza lub nauczyciela bibliotekarza.
- **przygotowanie pedagogiczne i kwalifikacje nauczycielskie**
Częstotliwość: wysoka. Niezbędny wymóg w wielu ofertach, zwłaszcza powiązanych z edukacją i pracą z dziećmi/młodzieżą (na przykład nauczyciel bibliotekarz, animator kultury). Wymagane jest w nich formalne przygotowanie pedagogiczne oraz kwalifikacje do zajmowania stanowisk nauczycielskich lub związanych z wychowaniem.
- **doświadczenie zawodowe i staż pracy**
Częstotliwość: średnia. Część ofert określa minimalny wymagany okres pracy na podobnym stanowisku, na przykład staż pracy wynoszący 1 rok, 2 lub 3 lata. Poszukiwane jest ogólne doświadczenie w pracy z dziećmi i młodzieżą oraz w organizowaniu zajęć edukacyjnych.
- **umiejętności interpersonalne i komunikacyjne**
Częstotliwość: średnia. W części ogłoszeń podkreślana jest konieczność posiadania umiejętności miękkich kluczowych w pracy z ludźmi, takich jak: komunikatywność, łatwość w nawiązywaniu relacji interpersonalnych oraz pracy w zespole, wysoka kultura osobista, empatia, odpowiedzialność.
- **umiejętności cyfrowe i techniczne**
Częstotliwość: niska. W niektórych ogłoszeniach pojawiają się oczekiwania wobec sprawności w postugiwaniu się narzędziami pracy biurowej i informatycznej.
- **kwalifikacje animatora kultury, umiejętności artystyczne**

Częstotliwość: niska. Wymagania te pojawiają się w ofertach związanych *stricte* z animacją kultury. Są to na przykład kwalifikacje animatora kultury lub animatora rekreacji, posiadanie umiejętności artystycznych (muzycznych, plastycznych, teatralnych, tanecznych).

Dla porównania poniżej zostaną przedstawione również dostępne w tym samym czasie oferty pracy z zakresu edukacji kulturalnej w województwie podlaskim. Zostały one opracowane na podstawie ogłoszeń publikowanych na portalu [Pracuj w kulturze](#), którego operatorem jest Narodowe Centrum Kultury.

Tabela 46. Oferty pracy związane z edukacją kulturalną w województwie podlaskim

Stanowisko	Umowa	Miasto
Dyrektor Książnicy Podlaskiej imienia Łukasza Górnickiego w Białymstoku	etat	Białystok
Dyrektor Muzeum-Skansenu Kurpiowskiego imienia Adama Chętnika w Nowogrodzie	etat	Nowogród
Podlaski Instytut Kultury w Białymstoku – Dział Sztuki	praktyki	Białystok
Edukator muzealny	praktyki	Nowogród
Asystent w Dziale Etnografii	praktyki	Nowogród
Recenzent teatralny	staż praktyki wolontariat praca zdalna	wszystkie miejscowości, w których lub w pobliżu których znajduje się teatr lub inna organizacja zajmująca się działaniami teatralnymi

Źródło: [Pracuj w kulturze](#) (dostęp: 10.10.2025).

Spośród 6 dostępnych ofert 2 dotyczyły pracy na etat, 3 – praktyk, a jedna z nich dopuszczała zróżnicowane formy zatrudnienia (staż, praktyki, wolontariat, praca zdalna). Oferty dotyczyły przede wszystkim Białegostoku oraz Nowogrodu, gdzie funkcjonuje poszukujące pracowników Muzeum Skansenu Kurpiowskiego imienia Adama Chętnika.

Ponownie na podstawie zebranych ogłoszeń można stworzyć listę poszukiwanych umiejętności i kompetencji. W kolejności znaczenia nadawanego w ogłoszeniach są to:

- **umiejętności zarządzania i administracji**

Wymagane umiejętności organizatorsko-menedżerskie, doświadczenie w pozyskiwaniu środków finansowych na realizację projektów, doświadczenie w opracowywaniu i realizacji projektów.

- **Wiedza prawno-finansowa o sektorze publicznym**

Wymagana jest dogłębna znajomość przepisów regulujących funkcjonowanie instytucji kultury oraz zasad gospodarowania finansami publicznymi obowiązujących w tych instytucjach.

- **Preferowane kierunki studiów**

Wymagania wskazują na szerokie spektrum wykształcenia humanistycznego, z silnym naciskiem na kulturę (kulturoznawstwo), historię, etnografię, animację kultury, pedagogikę.

- **Umiejętności biurowe i cechy osobiste**

Wymagane podstawowe umiejętności biurowe, w tym obsługa typowych narzędzi i oprogramowania, oraz cechy charakteru: staranność, efektywność w wykonywaniu powierzonych obowiązków, sumienność i obowiązkowość.

- **Wiedza specjalistyczna o instytucji (misja/statut)**
- **Znajomość języków obcych (angielski)**

4.6. Luka kompetencyjna

Dane przedstawione w tabeli 47 pokazują strumień podaży absolwentów tych kierunków, które w największym stopniu mogą wiązać się z kształceniem wiedzy, umiejętności i kompetencji, ważnych dla edukacji kulturalnej w województwie podlaskim w latach 2014–2023. Dane obejmują zarówno kierunki o profilu artystycznym i humanistycznym (na przykład aktorstwo, edukacja artystyczna, kulturoznawstwo, filologie), jak i kierunki pedagogiczne, które w istotny sposób zasilają regionalny rynek pracy w obszarze edukacji, animacji i upowszechniania kultury. Źródłem danych były sprawozdania uczelni przekazywane do systemu POL-on oraz zestawienia Głównego Urzędu Statystycznego, co pozwoliło na uzyskanie pełnego obrazu podaży edukacyjnej w perspektywie dziesięcioletniej.

Tabela 47. Liczba absolwentów kierunków z obszaru edukacji kulturowej i pokrewnych w województwie podlaskim w latach 2014–2023

Kierunek	Uczelnia*	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Suma
Aktorstwo	ATAZwW	10	11	11	[pusta]	16	14	18	11	13	10	114
Edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej	UMFCwW	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	13	20	10	43
Filologia	AŁ	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	19	19
Filologia	MANSwŁ	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	26	[pusta]	26
Filologia	PWSliPwŁ	28	14	28	21	[pusta]	20	28	13	[pusta]	[pusta]	152
Filologia	PWSZEFZwS	28	[pusta]	[pusta]	11	15	23	12	[pusta]	[pusta]	[pusta]	89
Filologia	UwB	283	233	273	258	250	304	204	194	185	190	2374
Filologia	WSFiZwB	82	33	46	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	161
Filologia obca nauczycielska	UwB	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	14	14
Filologia polska	UwB	122	108	86	61	55	39	41	40	39	28	619
Filologia polska nauczycielska	UwB	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	12	12
Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo	UwB	16	16	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	32
Instrumentalistyka	UMFCwW	51	38	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	32	43	32	28	224
Kulturoznawstwo	UwB	49	24	71	49	81	38	44	40	37	49	482

Kierunek	Uczelnia*	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Suma
Pedagogika	AŁ	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	27	27
Pedagogika	ANSwŁ	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	19	[pusta]	19
Pedagogika	NWSPwB	47	238	165	113	80	90	86	135	32	61	1047
Pedagogika	PWSZEFZwS	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	27	33	60
Pedagogika	PWSliPwŁ	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	27	[pusta]	[pusta]	27
Pedagogika	PWSZEFZwS	62	57	51	37	42	10	79	89	[pusta]	[pusta]	427
Pedagogika	UJzswŁ	51	62	94	113	176	98	108	121	54	80	957
Pedagogika	UwB	812	717	666	571	534	529	452	371	364	202	5218
Pedagogika	WSAwŁ	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	14	[pusta]	10	[pusta]	24
Pedagogika opiekuńczo-wychowawcza	UwB	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	70	70
Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna	UwB	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	51	[pusta]	[pusta]	51
Pedagogika resocjalizacyjna	UwB	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	42	42
Turystyka i rekreacja	PB	105	61	38	41	43	27	29	26	19	26	415
Turystyka i rekreacja	WSMwB		39	16	11	10	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	76
Suma końcowa	[pusta]	1746	1651	1545	1286	1302	1192	1147	1174	877	901	12821

* AŁ – Akademia Łomżyńska; ANSwŁ – Akademia Nauk Stosowanych w Łomży; ATAzwW – Akademia Teatralna imienia Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie; MANSwŁ – Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży; NWSPwB – Niepaństwowa Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Białymstoku; PB – Politechnika Białostocka; PWSliPwŁ – Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży; PWSZEFZwS – Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa imienia profesora Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach; UJzswŁ – Uczelnia Jańskiego z siedzibą w Łomży; UMFCwW – Uniwersytet Muzyczny Fryderyka Chopina w Warszawie; UwB – Uniwersytet w Białymstoku; WSAwŁ – Wyższa Szkoła Agrobiznesu w Łomży; WSiFiZwB – Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku; WSMwB – Wyższa Szkoła Menedżerska w Białymstoku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z systemu Edukacyjna Linia Awansu (ELA) – <https://ela.nauka.gov.pl/pl> (dostęp: 10.10.2025).

W badanym okresie na uczelniach zlokalizowanych w regionie – głównie z Uniwersytetu w Białymstoku, Politechniki Białostockiej, Akademii Łomżyńskiej, Państwowej Uczelni Zawodowej w Suwałkach oraz filialnych ośrodków artystycznych Uniwersytetu Muzycznego Fryderyka Chopina i Akademii Teatralnej – wypromowano łącznie 12 821 absolwentów w analizowanej grupie kierunków. Dane wskazują na stopniowy, lecz wyraźny trend spadkowy w podaży absolwentów po 2016 roku – z poziomu ponad 1600 osób rocznie w latach 2014–2015 do około 900 w 2023 roku. Oznacza to zmniejszenie liczby dyplomowanych specjalistów o blisko 50% w ciągu dekady, co może mieć bezpośredni wpływ na dostępność kadr dla instytucji kultury, szkół artystycznych, mediów i edukacji społeczno-kulturalnej w regionie. Oczywiście w badanym okresie liczba osób studiujących spadała również na innych kierunkach i w innych uczelniach województwa

podlaskiego oraz w całej Polsce. Należy jednak pokreślić, że w przypadku omawianych kierunków spadek w badanym okresie wyniósł ponad 48%, podczas gdy dla ogółu studiujących w województwie podlaskim redukcja osiągnęła poziom ponad 34%. Odptyw osób studiujących z badanych kierunków jest więc bardziej dynamiczny.

Najliczniejszym kierunkiem pozostaje pedagogika, która w analizowanym okresie dostarczyła ponad 5200 absolwentów Uniwersytetu w Białymstoku oraz dodatkowo blisko 1600 osób z uczelni niepublicznych i zawodowych. Kierunek ten stanowi główne źródło zasobów ludzkich w obszarze edukacji, w tym edukacji kulturalnej i artystycznej. W dalszej kolejności plasują się filologie, w tym przede wszystkim filologia polska (619 absolwentów) oraz kierunki językowe (ponad 2800 łącznie), które łączą kompetencje językowe, kulturowe i dydaktyczne, a więc są istotnym komponentem sektorów kultury, kreatywnego i edukacyjnego. Wysokie wartości odnotowano również w zakresie kulturoznawstwa (482 absolwentów) oraz wśród kierunków artystycznych: edukacja artystyczna, aktorstwo i instrumentalistyka, które łącznie ukończyło około 380 osób.

Analiza danych w czasie pozwala na zauważenie istotnych zmian w strukturze podaży absolwentów. W pierwszej połowie analizowanego okresu dominowali absolwenci kierunków pedagogicznych, natomiast po 2018 roku obserwuje się wzrost znaczenia kierunków interdyscyplinarnych i kulturoznawczych, które integrują elementy humanistyki, edukacji, nauk społecznych, kompetencji cyfrowych i innych. Jednocześnie maleje udział absolwentów kierunków artystycznych o profilu *stricte* wykonawczym (muzycznym i teatralnym).

Z punktu widzenia regionalnego rynku pracy uzyskane dane potwierdzają, że sektor edukacji kulturowej opiera się na stabilnym, lecz malejącym potencjale kadrowym. Udział Uniwersytetu w Białymstoku w całkowitej podaży absolwentów przekracza 60%, co wskazuje na jego kluczową rolę w kształceniu kompetencji kulturowych, artystycznych i edukacyjnych w regionie. Warto jednak zwrócić uwagę, że struktura podaży jest silnie skoncentrowana na kierunkach o charakterze ogólnopedagogicznym, podczas gdy liczba absolwentów kierunków wyspecjalizowanych – artystycznych, kulturalnych i medialnych – pozostaje relatywnie niska.

Podsumowując, analiza strumienia podaży absolwentów w sektorze edukacji kulturalnej w województwie podlaskim pozwala stwierdzić, że:

- dominującą grupę stanowią absolwenci kierunków pedagogicznych i filologicznych;
- obserwuje się wyraźny trend spadkowy w liczbie absolwentów po 2016 roku, wyższy w omawianych kierunkach niż dla ogółu studiujących w województwie;
- kierunki kulturoznawcze i artystyczne mają istotne znaczenie jakościowe, lecz niewielki udział ilościowy w podaży;
- koncentracja kształcenia w jednej uczelni publicznej (UwB) może ograniczać dywersyfikację oferty i elastyczne reagowanie na zmiany w potrzebach sektora.

Z punktu widzenia planowania rozwoju kompetencji w regionie dane te stanowią punkt wyjścia do analizy niedopasowań pomiędzy podażą edukacyjną a popytem instytucji kultury czy innych pracodawców zainteresowanych działaniami z zakresu edukacji kulturalnej, co uzasadnia dalsze wykorzystanie wskaźników dopasowania kompetencyjnego w ujęciu sektorowym.

Tabela 48. Struktura podaży na zawody związane z działalnością kulturalną (sekcja P, sekcja R dział 90, sekcja R dział 91 PKD) w Polsce i województwie podlaskim w latach 2023–2024

Kod PKD	Zawód	Bezrobotni Polska	Bezrobotni podlaskie	Bezrobotni białostocki	Bezrobotni łomżyński	Bezrobotni suwalski	Absolwenci uczeln podlaskich 2023
sekcja P, sekcja R – dział 90, sekcja R – dział 91 PKD	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	1018
343301	Bibliotekarz	1215	40	16	13	11	[pusta]
343901	Animator kultury	924	40	11	16	13	[pusta]
343302	Pracownik galerii/muzeum	393	4	3	1	0	[pusta]
235401	Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych	122	2	1	1	0	[pusta]
342311	Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego	500	12	6	3	3	[pusta]
235916	Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)	334	17	3	5	9	[pusta]
235501	Instruktor amatorskiego ruchu artystycznego	168	10	7	3	0	[pusta]
235904	Nauczyciel bibliotekarz	179	9	3	5	1	[pusta]
235502	Instruktor tańca	178	9	7	2	0	[pusta]
232002	Nauczyciel przedmiotów zawodowych artystycznych	69	2	2	0	0	[pusta]
235590	Pozostali nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych	54	1	0	0	1	[pusta]
235503	Nauczyciel sztuki w placówkach pozaszkolnych	22	1	0	0	1	[pusta]
235911	Pedagog animacji kulturalnej	17	0	0	0	0	[pusta]
235922	Pedagog mediów	2	0	0	0	0	[pusta]

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (<https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/wymiary>, stan na 2024, dostęp: 15.10.2025), Centralnej Komisji Egzaminacyjnej i Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży (Sprawozdanie z egzaminu zawodowego 2023), systemu Edukacyjna Linia Awansu – ELA (<https://ela.nauka.gov.pl/pl/experts/reports/graduates?graduationYear=2023&searchType=GRADUATES&levelType=NATIONAL&offset=0&limit=10>) (dostęp: 15.10.2025) (absolwenci 2023) oraz serwisów rynku pracy: oferty.praca.gov.pl i pracuj.pl (dostęp: 15.10.2025).

Tabela 49. Struktura popytu na zawody związane z działalnością kulturalną (sekcja P, sekcja R dział 90, sekcja R dział 91 PKD) w Polsce i województwie podlaskim w latach 2023–2024

Kod PKD	Zawód	Ofert pracy Polska	Ofert pracy podlaskie	Ofert pracy białostocki	Ofert pracy łomżyński	Ofert pracy suwalski	Liczba podmiotów gospodarczych w 2024 roku*	Liczba podmiotów gospodarczych w 2024 roku**
343301	Bibliotekarz	34	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
343901	Animator kultury	11	1	0	0	1	[pusta]	[pusta]
343302	Pracownik galerii/muzeum	0	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
235401	Nauczyciel muzyki w placówkach pozaszkolnych	9	1	0	1	0	[pusta]	[pusta]
342311	Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego	1	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
235916	Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)	0	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
235501	Instruktor amatorskiego ruchu artystycznego	0	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
235904	Nauczyciel bibliotekarz	13	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
235502	Instruktor tańca	5	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
232002	Nauczyciel przedmiotów zawodowych artystycznych	0	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
235590	Pozostali nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych	0	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
235503	Nauczyciel sztuki w placówkach pozaszkolnych	1	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
235911	Pedagog animacji kulturalnej	0	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]
235922	Pedagog mediów	0	0	0	0	0	[pusta]	[pusta]

* Polska: Sekcja P – 187 009, Sekcja R dział 90 – 28 540, Sekcja R dział 91 – 5 126

** województwo podlaskie: Sekcja P – 4 107, Sekcja R dział 90 – 611, Sekcja R dział 91 – 146

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (<https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/wymiary>, stan na 2024) (dostęp: 15.10.2025), Centralnej Komisji Egzaminacyjnej i Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży (Sprawozdanie z egzaminu zawodowego 2023), systemu Edukacyjna Linia Awansu – ELA (<https://ela.nauka.gov.pl/pl/experts/reports/graduates?graduationYear=2023&searchType=GRADUATES&levelType=NATIONAL&offset=0&limit=10>) (dostęp: 15.10.2025) (absolwenci 2023) oraz serwisów rynku pracy oferty.praca.gov.pl i pracuj.pl (dostęp: 15.10.2025).

Tabela 48 przedstawia zintegrowane zestawienie danych dotyczących struktury podaży i popytu na zawody związane z działalnością kulturalną, edukacyjną i artystyczną w Polsce oraz w województwie podlaskim. Analiza obejmuje zawody przyporządkowane do sekcji P (Edukacja) oraz sekcji R (Sztuka, rozrywka i rekreacja) według PKD, a także do działu 91 „Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność kulturalna”. Zestawienie łączy dane pochodzące z trzech wymiarów analitycznych:

- strony podażowej, reprezentującej liczbę bezrobotnych oraz absolwentów uczelni i szkół zawodowych w województwie podlaskim w 2023 roku;
- strony popytowej, obrazującej liczbę ofert pracy w 2024 roku w podziale na powiaty;
- otoczenia instytucjonalnego, określonego liczbą podmiotów gospodarczych prowadzących działalność w obszarze edukacji, kultury i sztuki.

Analiza popytu oparta na danych z portalu praca.gov.pl (stan na: 15.10.2025) ujawnia, że zapotrzebowanie na kadry sektora kulturalnego w województwie podlaskim ma charakter niskowy, rozproszony i o niewielkiej intensywności. Liczba ofert pracy w 2024 roku wahała się w przedziale 1–8 rocznie w zależności od zawodu, przy czym największe zapotrzebowanie odnotowano w zawodach nauczycielskich i animacyjnych – szczególnie na instruktorów zajęć artystycznych, animatorów rekreacji oraz nauczycieli muzyki. Brak ofert pracy dla bibliotekarzy i pracowników muzeów sugeruje, że sektor publiczny w tych obszarach ma charakter zamknięty i rzadko generuje nowe wakaty.

Warto podkreślić, że popyt ten jest zdominowany przez instytucje publiczne: szkoły artystyczne, domy kultury, biblioteki i ośrodki kultury i inne, które są głównymi pracodawcami w regionie. Sektor prywatny, obejmujący działalność edukacyjną, artystyczną i szkoleniową, wciąż pozostaje relatywnie słabo rozwinięty.

Zestawienie podaży i popytu ujawnia umiarkowaną równowagę ilościową, ale istotne niedopasowania jakościowe. W regionie występuje nadwyżka absolwentów w stosunku do liczby ofert pracy w instytucjach kultury, co skutkuje migracją części kadry wykwalifikowanej pedagogicznie do innych sektorów. Z drugiej strony obserwuje się deficyty kompetencji specjalistycznych w obszarach nowoczesnej animacji kultury i edukacji artystycznej opartej na technologiach cyfrowych oraz zarządzaniu kulturą.

W ujęciu regionalnym sektor kultury województwa podlaskiego charakteryzuje się więc niskim poziomem rotacji kadrowej i ograniczoną mobilnością zawodową, przy jednoczesnej stosunkowo wysokiej stabilności zatrudnienia w instytucjach publicznych. Strumień podaży nowych specjalistów jest niewielki, a popyt ze strony rynku selektywny i często projektowy (czasowy), oparty na umowach cywilno-prawnych.

Podsumowując, sytuacja na rynku pracy w branży edukacji kulturalnej w województwie podlaskim charakteryzuje się:

- niewielką, lecz stabilną liczbą absolwentów przygotowanych do pracy w zawodach związanych z edukacją kulturalną;
- niskim poziomem bezrobocia i ograniczonym napływem nowych ofert pracy;
- przewagą instytucji publicznych w strukturze zatrudnienia.

Dane te wskazują na potrzebę dalszego rozwoju kompetencji kadr sektora kultury, a także na konieczność stymulowania popytu poprzez wspieranie działalności kulturalnej w trzecim sektorze i mikroprzedsiębiorstwach kreatywnych (w tym z obszaru turystyki kulturowej).

Warto również dokładnie przyjrzeć się kompetencjom powiązanim z omawianymi kierunkami studiów wobec zapotrzebowania pracodawców. Tabela 49 pokazuje syntetyczne zestawienie kompetencji rozwijanych na wybranych kierunkach powiązanych z edukacją kulturalną, opracowanych na podstawie dostępnych programów studiów.

Tabela 50. Kompetencje rozwijane w ramach kierunków studiów sektora edukacji kulturalnej w województwie podlaskim

Kierunek studiów	Uczelnia	Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji	Kluczowe kompetencje rozwijane w toku studiów
Filologia polska (pierwszy stopień)	UwB	6	<ul style="list-style-type: none"> • zaawansowana znajomość języka polskiego, gramatyki, semantyki i stylistyki • umiejętność interpretacji tekstów kultury i analizy literackiej • kompetencje komunikacyjne i redakcyjne • znajomość zasad ochrony własności intelektualnej i prawa autorskiego • podstawowe kompetencje w zakresie przedsiębiorczości i rynku wydawniczego
Filologia obca nauczycielska (drugi stopień)	UwB	7	<ul style="list-style-type: none"> • biegła znajomość języka obcego (poziom C1–C2) • umiejętność dydaktyczna w nauczaniu języka obcego • kompetencje interkulturowe i mediacyjne • zastosowanie technologii informacyjnych w procesie edukacyjnym • umiejętność projektowania materiałów dydaktycznych
Filologia angielska (pierwszy stopień)	UwB	6	<ul style="list-style-type: none"> • zaawansowana znajomość języka angielskiego w kontekście kultury i komunikacji • umiejętność tłumaczenia i adaptacji tekstów • zdolności redakcyjne, interpretacyjne i analityczne • kompetencje cyfrowe w pracy translatorskiej • wiedza o współczesnych kulturach anglojęzycznych
Twórcze pisanie (pierwszy stopień)	UwB	6	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętność tworzenia tekstów artystycznych i użytkowych (literackich, krytycznych, publicystycznych) • znajomość zasad komunikacji medialnej • kompetencje kreatywne i autoprezentacyjne • znajomość rynku wydawniczego i prawa autorskiego • umiejętność planowania projektów literackich i medialnych

Kierunek studiów	Uczelnia	Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji	Kluczowe kompetencje rozwijane w toku studiów
Edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej (specjalność rytmika, drugi stopień)	UMFC Filia Białystok	7	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętność prowadzenia zajęć artystycznych i edukacyjnych • kompetencje muzyczne i interpretacyjne • wiedza z zakresu psychologii muzyki i dydaktyki artystycznej • umiejętność łączenia praktyki artystycznej z edukacją • świadomość roli kultury muzycznej w społeczeństwie
Kulturoznawstwo (pierwszy stopień)	UwB	6	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość teorii i metod analizy kultury • kompetencje badawcze i interpretacyjne w zakresie zjawisk kulturowych • umiejętność tworzenia i prezentacji opracowań krytycznych • znajomość zasad funkcjonowania instytucji kultury • umiejętność pracy z technologiami multimedialnymi (ICT)
Kulturoznawstwo (drugi stopień)	UwB	7	<ul style="list-style-type: none"> • pogłębione kompetencje analityczne i badawcze w zakresie kultury i religii • umiejętność projektowania i zarządzania przedsięwzięciami kulturalnymi • kompetencje komunikacyjne i prezentacyjne • zdolność krytycznej interpretacji zjawisk kultury • wiedza o współczesnych procesach kulturowych i mediach

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy programów uczelni.

Tabela 51. Syntetyczny wskaźnik dopasowania SMI-W₄ (0–1) – edukacja kulturalna

Kierunek	Uczelnia	Polska Rama Kwalifikacji	SMI-W ₄
Filologia polska (pierwszy stopień)	UwB	6	0,83
Filologia obca nauczycielska (drugi stopień)	UwB	7	0,88
Filologia angielska (pierwszy stopień)	UwB	6	0,84
Twórcze pisanie (pierwszy stopień)	UwB	6	0,89
Edukacja artystyczna (rytmika, drugi stopień)	UMFC Filia Białystok	7	0,86
Kulturoznawstwo (pierwszy stopień)	UwB	6	0,91
Kulturoznawstwo (drugi stopień)	UwB	7	0,94
Pedagogika (pierwszy stopień)	ANS Łomża	6	0,87

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy programów studiów (UwB, UMFC Filia Białystok, ANS Łomża) oraz matrycy kompetencji rynkowych (Pracuj.pl, oferty.praca.gov.pl, dostęp: 10.10.2025).

Tabela 50 przedstawia wyniki analizy dopasowania kompetencyjnego pomiędzy ofertą kształcenia uczelni wyższych województwa podlaskiego a wymaganiami formułowanymi przez rynek pracy w ramach sektora edukacji kulturowej. Wskaźnik nazwany SMI-W₄ odzwierciedla stopień zgodności struktury efektów uczenia się z zapotrzebowaniem zawodowym, uwzględniając zarówno obecność poszczególnych kompetencji, jak i ich intensywność na czterostopniowej skali.

Najwyższe wartości wskaźnika (0,91–0,94) uzyskały kierunki kulturoznawcze (pierwszego i drugiego stopnia), charakteryzujące się szerokim spektrum treści obejmujących edukację medialną, komunikację kulturową, projektowanie działań w kulturze i wykorzystanie narzędzi cyfrowych w animacji społeczno-kulturalnej. Oznacza to wysokie dopasowanie kształcenia do aktualnych trendów rynkowych, w tym do rosnącego znaczenia kompetencji cyfrowych i projektowych w instytucjach kultury, sektorze NGO oraz do edukacji kulturalnej czy artystycznej.

Wartości średnie (0,88–0,89) uzyskały kierunki o profilu artystyczno-humanistycznym, takie jak twórcze pisanie oraz filologia obca nauczycielska (drugi stopień), w których występują rozwinięte kompetencje komunikacyjne i dydaktyczne, lecz relatywnie mniejsze nasycenie komponentem technologicznym i zarządczym.

Najniższe wskaźniki dopasowania odnotowano na kierunkach o klasycznym, akademickim profilu filologicznym, to jest na filologii polskiej (0,83) oraz filologii angielskiej (0,84), na których mimo silnego rozwoju kompetencji językowych i interpretacyjnych nie zidentyfikowano w programach odniesień do konkretnych narzędzi cyfrowych czy praktyk projektowych. Zbliżony poziom uzyskały edukacja artystyczna (0,86) oraz pedagogika (0,87), których struktura programowa koncentruje się na dydaktyce i umiejętnościach społecznych, lecz nie w pełni odzwierciedla nowoczesne wymagania technologiczne rynku pracy.

Podsumowując, wartości wskaźnika SMI-W₄ wskazują na relatywnie dobre dopasowanie kształcenia akademickiego w obszarze edukacji kulturalnej do potrzeb gospodarki w regionie, przy czym największe niedobory dotyczą prawdopodobnie kompetencji cyfrowo-technologicznych i menedżerskich. Wyniki te stanowią punkt odniesienia do dalszych wniosków i rekomendacji.

Tabela 52. Ranking kierunków pod względem luki kompetencyjnej

Kierunek	Uczelnia	Polska Rama Kwalifikacji	SMI-W ₄	Średnie odchylenie *	Komentarz o luce (krótki opis)
Filologia polska (pierwszy stopień)	UwB	6	0,83	+0,68	Deficyty cyfrowe (brak konkretnych narzędzi), niskie kompetencje technologiczne w edukacji.
Edukacja artystyczna (drugi stopień)	UMFC Filia Białystok	7	0,86	+0,56	Ograniczona obecność kompetencji cyfrowych i menedżerskich w edukacji artystycznej.
Pedagogika (pierwszy stopień)	ANS Łomża	6	0,87	+0,52	Umiarkowane niedopasowanie w obszarze cyfrowym – brak nazw narzędzi, silne społeczne i edukacyjne.
Filologia angielska (pierwszy stopień)	UwB	6	0,84	+0,64	Deficyty narzędzi multimedialnych, brak praktyk cyfrowych i zintegrowanych warsztatów.

Kierunek	Uczelnia	Polska Rama Kwalifikacji	SMI-W ₄	Średnie odchylenie *	Komentarz o luce (krótki opis)
Filologia obca nauczycielska (drugi stopień)	UwB	7	0,88	+0,48	Dobre dopasowanie społeczno-komunikacyjne, niedobór narzędzi TIK w praktyce glottodydaktycznej.
Edukacja kulturowa (Kulturoznawstwo I st.)	UwB	6	0,91	+0,36	Silne komponenty cyfrowe i projektowe, niewielkie niedopasowanie strategiczno-menedżerskie.
Twórcze pisanie (pierwszy stopień)	UwB	6	0,89	+0,44	Braki w cyfrowych i projektowych narzędziach publikacji online.
Kulturoznawstwo (drugi stopień)	UwB	7	0,94	+0,24	Najlepsze dopasowanie, silny komponent cyfrowo-projektowy, równowaga pomiędzy kompetencjami.

* średnie odchylenie od pełnego dopasowania (średnia luka = $(1 - \text{SMI-W}_4) \times 4$)

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy programów studiów i matrycy kompetencji rynkowych (2025).

Tabela 51 porządkuje kierunki studiów w województwie podlaskim według wielkości zidentyfikowanej luki kompetencyjnej, wyrażonej jako średnie odchylenie od pełnego dopasowania (śr. luka = $(1 - \text{SMI-W}_4) \times 4$). Ranking ten umożliwi wskazanie obszarów, w których rozbieżności między strukturą kształcenia a wymaganiami rynku pracy są największe, a tym samym – w jakich kierunkach może zachodzić potrzeba aktualizacji programów studiów.

Największe luki kompetencyjne odnotowano w przypadku filologii polskiej (średnia luka +0,68) oraz filologii angielskiej (średnia luka +0,64), co wskazuje na deficyty w zakresie narzędzi cyfrowych, kompetencji technologicznych i projektowych, niezbędnych w pracy redaktora, tłumacza czy nauczyciela języka w środowisku multimedialnym. Zbliżone niedopasowanie występuje też na edukacji artystycznej (średnia luka +0,56), gdzie brak jasno określonych treści dotyczących nowoczesnych technologii i zarządzania projektami artystycznymi ogranicza transfer umiejętności na rynek pracy.

Średni poziom niedopasowania (0,48–0,52) odnotowano wobec programów pedagogiki i filologii obcej nauczycielskiej, które dobrze odwzorowują strukturę kompetencji społecznych i dydaktycznych, jednak słabiej rozwijają umiejętności pracy w środowisku cyfrowym oraz zarządzania innowacją edukacyjną.

Najwyższy poziom zgodności z oczekiwaniami rynku pracy osiągnęło kulturoznawstwo drugiego stopnia (średnia luka +0,24) oraz kulturoznawstwo pierwszego stopnia (średnia luka +0,36), w których treści kształcenia obejmują zarówno komponent cyfrowy (media społecznościowe, e-learning, humanistykę cyfrową), jak i projektowy (koordynację wydarzeń kulturalnych, zarządzanie komunikacją publiczną).

Podsumowując, ranking wskazuje na potrzebę pogłębienia komponentów technologicznych i zarządczych w kierunkach o profilu humanistycznym i artystycznym. Kierunki o profilu

kulturoznawczym można natomiast uznać za przykłady adaptacji edukacji akademickiej do przemian zachodzących w sektorze kultury i edukacji kreatywnej.

Kwestie luki kompetencyjnej były również konsultowane z ekspertami pracującymi w obszarze edukacji kulturalnej. Zostali oni poproszeni o to, aby ustosunkować się do określonych zestawów kompetencji powiązanych z działaniami edukacyjnymi w dwóch aspektach. Po pierwsze, na ile ich zdaniem kompetencje te są faktycznie istotne w pracy zawodowej związanej z edukacją kulturalną oraz na ile kompetencje te są obiektem kształcenia na poziomie szkolnictwa wyższego. Tabela 52 przedstawia uśrednione wyniki oceny eksperckiej, w której rolę każdej z grup kompetencji można było oceniać w pięciostopniowej skali (od 0 do 4).

Tabela 53. Ocena ekspercka luki kompetencyjnej

Kompetencje	Pytanie 1*	Pytanie 2**	Różnica
1. Kompetencje komunikacyjne i interpersonalne	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Podstawowe: łatwość w nawiązywaniu relacji interpersonalnych, udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych, wykazywanie się empatią, uprzejma i celowa konwersacja.	3,41	1,75	1,66
Średnie: komunikacja ustna i pisemna (w tym perswazyjna), współpraca w zespole (poleganie na sobie), rozwiązywanie konfliktów	3,16	1,41	1,75
Zaawansowane: wystąpienia publiczne i prezentowanie, zarządzanie relacjami uczniów/uczestników, kierowanie działaniami w zakresie sztuki społecznej, wywieranie wpływu/przywódczo.	3,16	1,41	1,75
2. Kompetencje zarządcze i organizacyjne	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Podstawowe: planowanie i organizowanie pracy, przestrzeganie wytycznych organizacyjnych, zarządzanie czasem i terminowością.	3,33	1,83	1,5
Średnie: projektowanie i organizowanie zajęć (na przykład rekreacyjnych, artystycznych), opracowywanie programów i scenariuszy, organizowanie i nadzorowanie wydarzeń (na przykład konkursy, festiwale).	3,25	1,33	1,92
Zaawansowane: tworzenie autorskich programów edukacyjnych/strategii, krytyczna interpretacja kultury/myślenie krytyczne, analizowanie zjawisk kulturowych i trendów.	2,91	1,33	1,58
3. Kompetencje merytoryczne i kreatywne	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Podstawowe: rozwijanie wyobraźni i myślenia nieszablonowego, świadomość i ekspresja kulturalna, kultywowanie tradycji, tworzenie i edytowanie materiałów cyfrowych (tekst, grafika).	2,90	1,63	1,27
Średnie: twórcze myślenie i rozwiązywanie problemów, identyfikowanie potrzeb odbiorców (badanie społeczności), opracowywanie wizji artystycznej, znajomość teorii muzyki, technik aktorskich, czy historii sztuki, kreatywne wytwórstwo z wykorzystaniem kultury regionalnej (na przykład rękodzieło)	2,54	1,45	1,09
Zaawansowane: tworzenie autorskich programów edukacyjnych / strategii, krytyczna interpretacja kultury / myślenie krytyczne, analizowanie zjawisk kulturowych i trendów.	2,63	1,18	1,45
4. Kompetencje techniczne i warsztatowe	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Podstawowe: obsługa sprzętu biurowego i informatycznego, podstawy wideo i montażu, umiejętności praktyczne adekwatne do obszaru pracy (na przykład szycie, prace plastyczne).	2,63	1,90	0,73

Kompetencje	Pytanie 1*	Pytanie 2**	Różnica
Średnie: obsługa zaawansowanego sprzętu technicznego (nagłośnienie, oświetlenie), posługiwanie się specjalistycznym oprogramowaniem (na przykład programy graficzne, wideo).	2,00	0,81	1,19
Zaawansowane: ekspercka obsługa zaawansowanego sprzętu technicznego, eksperckie posługiwanie się specjalistycznym oprogramowaniem (na przykład programy graficzne, wideo).	1,90	0,54	1,36
ŚREDNIA	2,82	1,38	1,44

* pytanie 1 – Na ile takie kompetencje istotne są w Państwa branży?

** pytanie 2 – Na ile Państwa zdaniem szkolnictwo wyższe wyposaża absolwentów w takie kompetencje?

Źródło: opracowanie własne.

Ogólny wniosek, który można sformułować na podstawie danych zawartych w tabeli 52 jest taki, że badani rozpoznają luki kompetencyjne absolwentów we wszystkich analizowanych obszarach, co oznacza, że szkolnictwo wyższe nie przygotowuje odpowiednio do wykonywania zadań z zakresu edukacji kulturalnej.

Grupy kompetencji w tabeli 52 zestawione są w sposób, który pokazuje w kolejności malejącej ich wagę dla wykonywania pracy zawodowej. Tak więc kompetencje komunikacyjne i interpersonalne zebrały średnią ocen 3,24, zarządcze i organizacyjne – 3,16, merytoryczne i kreatywne – 2,69, a techniczne i warsztatowe – 2,17. Analogicznie średnia ocena kompetencji absolwentów szkół wyższych w tych grupach wyniosła dla kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych 1,52, zarządczych i organizacyjnych – 1,49, merytorycznych i kreatywnych – 1,42, a dla technicznych i warsztatowych – 1,08. Uśrednione oceny kompetencji absolwentów są więc nie tylko niższe w każdym z aspektów, ale też bardziej spłaszczone.

Największe różnice pomiędzy oceną przydatności kompetencji a ich szacowanym poziomem wśród absolwentów szkół wyższych dotyczą: projektowania i organizowania zajęć (na przykład rekreacyjnych, artystycznych), opracowywanie programów i scenariuszy, organizowania i nadzorowania wydarzeń (na przykład konkursy, festiwale) (różnica 1,92) oraz komunikacji ustnej i pisemnej (w tym perswazyjnej), współpracy w zespole (poleganie na sobie), rozwiązywania konfliktów, wystąpień publicznych i prezentowania, zarządzania relacjami uczniów/uczestników, kierowania działaniami w zakresie sztuki społecznej, wywierania wpływu/przywództwa (różnica 1,75).

Najmniejsze różnice odnotowano przy takich kompetencjach, jak: obsługa sprzętu biurowego i informatycznego, podstawy wideo i montażu, umiejętności praktyczne adekwatne do obszaru pracy (na przykład szycie, prace plastyczne itp. - różnica 0,73) oraz twórcze myślenie i rozwiązywanie problemów, identyfikowanie potrzeb odbiorców (badanie społeczności), opracowywanie wizji artystycznej, znajomość teorii muzyki, technik aktorskich czy historii sztuki, kreatywne wytwórstwo z wykorzystaniem kultury regionalnej (na przykład rękodzieło) (różnica 1,09). Należy jednak zauważyć, że niskie różnice wynikały raczej z faktu, że badani nie uznali tych kompetencji za szczególnie istotne dla wykonywanej przez siebie pracy aniżeli z wysokiego poziomu kształcenia tych kompetencji.

5. Ocena systemu wsparcia rozwoju kompetencji

Podmioty oferujące edukację kulturalną w województwie podlaskim mogą korzystać z określonych programów wsparcia i rozwoju edukacji kulturalnej. Koncentrują się one najczęściej na budowaniu i wzmacnianiu kompetencji kadr, aktywizacji młodzieży oraz ochronie lokalnych tradycji. Poniżej zostanie przedstawione zestawienie najważniejszych programów wsparcia, z których w ostatnich latach korzystały podmioty oferujące działania z zakresu edukacji kulturalnej w województwie podlaskim.

5.1. Identyfikacja dostępnych regionalnych programów skierowanych do branży edukacji kulturalnej

Program „Bardzo Młoda Kultura” (BMK)

„Bardzo Młoda Kultura” jest największym w regionie programem edukacji kulturalnej. Finansuje go Narodowe Centrum Kultury (NCK), a regionalnym operatorem jest Podlaski Instytut Kultury (PIK). Ostatnia edycja programu była rozpisana na trzy lata (2023–2025). Hasła kolejnych edycji programu w województwie podlaskim („WYbudźcie kulturę!”, „WYtwórzcie kulturę”, „WYgrajcie kulturę”) podkreślają nacisk na aktywizację, kreatywność oraz pokazywanie własnej wrażliwości. Głównym celem programu jest jednoczesna aktywizacja młodzieży w społecznościach lokalnych oraz wzmocnienie instytucji kultury tworzących ofertę edukacji kulturalnej na poziomie lokalnym. Istotne jest również wspieranie współpracy międzysektorowej (między instytucjami kultury a szkołami lub organizacjami pozarządowymi) oraz monitorowanie stanu edukacji kulturalnej w regionie, czego skutkiem są realizowane każdego roku badania diagnostyczne i publikowane raporty badawcze¹⁰².

Narzędzia i mechanizmy wykorzystywane w ramach BMK to przede wszystkim:

- **Lokalne granty (mechanizm finansowy).** W ramach BMK ogłaszany jest konkurs grantowy na inicjatywy lokalne, które łączą sferę kultury z oświatą (inicjatywy powinny być realizowane w partnerstwie pomiędzy instytucją kultury a szkołą lub organizacją pozarządową). Budżet programu w edycji 2023–2025 to 600 tysięcy złotych z NCK, a w 2025 roku budżet przedsięwzięcia wynosił 400 tysięcy złotych (200 tysięcy złotych dotacji NCK i 200 tysięcy złotych wsparcia Województwa Podlaskiego).
- **Szkolenia i rozwój kadr (sieciowanie).** Program obejmuje wsparcie dla animatorów, instruktorów i nauczycieli poprzez cykle warsztatów i szkoleń. Nacisk jest położony na wyposażenie dorosłych w odpowiednie narzędzia do odczytywania potrzeb młodzieży. BMK finansuje także wizyty studyjne i mentoring, wspierając tym samym rozwój kompetencji kadr.

W latach 2023–2025 w ramach programu finansowano 10–12 projektów rocznie, a środki kierowano przede wszystkim do społeczności lokalnych poza największymi miastami w regionie,

¹⁰² Maciej Białous, Młodzież województwa podlaskiego wobec oferty kulturalnej w społeczności lokalnej, Białystok 2025; Maciej Białous, Młodzież województwa podlaskiego wobec instytucji kultury, Białystok 2024; Maciej Białous, Edukacja kulturowa młodzieży w województwie podlaskim, Białystok 2023.

leżących w każdym z podregionów województwa (z podregionu białostockiego: Gródek, Hajnówka, Siemiatycze, Sokółka, Łapy, Mońki, Jaświły, Goniądz, Wasilków, Zabłudów, Turośń Kościelna, Brańsk; z podregionu łomżyńskiego: Piątnica, Drozdowo, Wysokie Mazowieckie, Szczuczyn, Sokoły, Wąsosz, Ciechanowiec, Rutki-Kossaki; z podregionu suwalskiego: Augustów, Suwałki).

W działaniach nakierowanych na szkolenia i rozwój kadr uczestniczyć mogli pracownicy sektora kultury z całego województwa i obejmowały one rocznie blisko 300 animatorów i edukatorów.

Program BMK jest systematycznie ewaluowany przez Narodowe Centrum Kultury oraz Podlaski Instytut Kultury. Raporty ewaluacyjne służą do oceny wartości inicjatyw, identyfikacji mocnych i słabych stron oraz mechanizmów podnoszących efektywność działań.

Podlaski Mecenat Kulturalny

Jest to regionalny konkurs ofert ogłaszany przez Zarząd Województwa Podlaskiego, skierowany do organizacji pozarządowych. Głównym celem programu jest pielęgnowanie i promocja bogactwa oraz różnorodności lokalnych tradycji oraz ochrona historii i dziedzictwa kulturowego województwa. W tym wypadku edukacja kulturalna służy więc przede wszystkim dbaniu o tradycje i spuściznę kulturową.

Narzędzia i mechanizmy wykorzystywane w ramach mecenatu to przede wszystkim:

- **Dotacje celowe (mechanizm finansowy).** W programie przeznaczono 150 tysięcy złotych na realizację działań, a maksymalna kwota dofinansowania wynosi 20 tysięcy złotych na jedną organizację. Środki są przeznaczane na przykład na zakup instrumentów muzycznych dla orkiestr, pozyskanie, renowację i uzupełnienie strojów ludowych i rekwizytów obrzędowych dla zespołów regionalnych oraz zakup i odtworzenie strojów historycznych i rekwizytów dla grup rekonstrukcyjnych.

Konkurs „Podlaskie w kulturze i tradycji”

Ogłoszony w 2025 roku przez Zarząd Województwa Podlaskiego konkurs, którego celem głównym jest podtrzymywanie i upowszechnianie tradycji kulturowej (ze naciskiem na dziedzictwo lokalne) i narodowej, pielęgnowanie polskości oraz rozwój świadomości narodowej, obywatelskiej i kulturowej. Beneficjentami mogą być podmioty pozarządowe i inne organizacje pożytku publicznego.

Głównym narzędziem wykorzystywanym w ramach konkursu są:

- **Dotacje celowe (mechanizm finansowy).** W konkursie przeznaczono 100 tysięcy złotych na realizację działań z zakresu edukacji kulturalnej, w tym dzieci i młodzieży.

Fundusze Europejskie dla Podlaskiego (FEEdP)

W perspektywie finansowej 2021–2027 Fundusze Europejskie oferują wsparcie w ramach działania 4.6 „Inwestycje w kulturę i turystykę”. Działanie to koncentruje się na inwestycjach w infrastrukturę kulturalną i turystyczną, ale zawiera mechanizmy pozwalające na finansowanie działań edukacyjnych i rozwój kadr.

Narzędzia i mechanizmy wykorzystywane w funduszach to przede wszystkim:

- **Narzędzia i mechanizmy finansowe.** Wsparcie obejmuje koszty przygotowawcze (na przykład projekty budowlane) i związane z rozwojem infrastruktury. W ramach tzw. *cross-financingu* możliwe jest rozliczenie wydatków na szkolenia kadry, co jest mechanizmem umożliwiającym rozwój kompetencji pracowników instytucji kulturalnych i turystycznych.

Poza tym działania z zakresu edukacji kulturalnej mogą być finansowane również z wykorzystaniem innych mechanizmów dostępnych na wybranych poziomach społeczności lokalnych, na przykład poprzez budżety partycypacyjne czy konkursy ofert na działania kulturalne dla organizacji pozarządowych, organizowane przez samorządy szczebla gminnego lub samorząd wojewódzki, bądź też konkursy ofert finansowane z innych źródeł (na przykład Program „Kultura – Interwencje” finansowany przez Narodowe Centrum Kultury).

Większość z tych programów wsparcia pozwala na realizację konkretnych projektów, dlatego nie przekładają się one wprost na stabilny wzrost zatrudnienia w zawodach związanych z edukacją kulturalną. Jeśli już możemy mówić w tych przypadkach o jakimś wpływie, to raczej pośrednim. Programy te, umożliwiając często wsparcie w rozwoju kompetencji kadr kultury lub zachęcając do współpracy międzysektorowej, są w stanie stworzyć odpowiednie warunki do bardziej atrakcyjnych, innowacyjnych, kreatywnych form edukacji kulturalnej, które mogą przyciągać zarówno przedstawicieli społeczności lokalnych, jak i turystów. Niektóre programy wsparcia, przede wszystkim fundusze europejskie, pozwalają również myśleć o rozwoju infrastruktury kultury, co w przypadku większości ośrodków w województwie podlaskim (w tym Białegostoku) wydaje się warunkiem koniecznym zwiększania zatrudnienia wśród edukatorów kulturalnych i rozwoju atrakcyjnej oferty zajęć edukacyjnych. Warto również krytycznie zauważyć, że wspomniany we wcześniejszych częściach opracowania „Program rozwoju kultury w województwie podlaskim na lata 2021–2030” nie opisuje żadnych konkretnych narzędzi, mechanizmów czy wskaźników, przez co nie może być potraktowany jako jeden z programów mających faktyczny wpływ na stan edukacji kulturalnej w regionie.

5.2. Identyfikacja dostępnych krajowych programów skierowanych do branży edukacji kulturalnej

Programy Ministerstwa Edukacji Narodowej – „Nasze tradycje” oraz „Młodzi obywatele”

Programy Ministerstwa Edukacji Narodowej mają na celu wsparcie w zakresie realizacji działań wspierających system oświaty i kierowane są do organizacji pozarządowych i podmiotów prowadzących statutową działalność w zakresie oświaty i wychowania (oba programy), jak również instytutów badawczych i instytucji kultury („Nasze tradycje”). Program „Nasze tradycje” w największym stopniu poświęcony jest kwestiom związanym z zagadnieniem edukacji kulturalnej, stąd też warto przytoczyć dokładny opis jego celów:

„Celem programu jest promowanie dziedzictwa kulturowego oraz historii regionów poprzez organizowanie wydarzeń, warsztatów i wycieczek edukacyjnych, które umożliwią dzieciom i młodzieży odkrywanie lokalnych tradycji, sztuki i obyczajów. Program ma na celu także integrację społeczności, edukację na temat różnorodności kulturowej i językowej oraz zachęcanie do aktywnego uczestnictwa w lokalnych inicjatywach, co przyczyni się do wzbogacenia życia kulturowego młodych ludzi, a także do zachowania dziedzictwa dla przyszłych pokoleń.

W ramach programu finansowaniu podlegają projekty zakwalifikowane do udziału w programie w ramach danego modułu tematycznego:

Moduł 1. „Edukacja i świadomość kulturalna”, obejmujący:

- a. organizowanie warsztatów, zajęć dla dzieci i młodzieży poświęconych kulturze, w tym kulturze lokalnej, tradycjom lokalnym, sztuce i lokalnemu dziedzictwu kulturowemu oraz zajęć plastycznych, muzycznych, artystycznych i teatralnych;
- b. tworzenie interaktywnych pomocy dydaktycznych oraz materiałów edukacyjnych, które pozwolą uczniom lepiej zrozumieć znaczenie kultury i tradycji w życiu codziennym;
- c. organizowanie festiwali, dni dziedzictwa, jarmarków i innych wydarzeń kulturalnych promujących tradycje i zwyczaje lokalnych społeczności;
- d. promowanie atrakcji historycznych i kulturowych;
- e. współpracę z lokalnymi instytucjami kulturalnymi, w tym muzeami, galeriami sztuki, teatrami, operami, filharmoniami, centrami nauki, skansenami lub innymi instytucjami kultury w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. 2024 poz. 87).

Moduł 2. „Tradycje i obrzędy”, obejmujący:

- a. organizowanie warsztatów, podczas których uczestnicy będą mogli nauczyć się tradycyjnych rzemiosł, tańców, pieśni oraz przygotowywania potraw regionalnych;
- b. współpraca z lokalnymi społecznościami w celu ożywienia i podtrzymania tradycji, w tym angażowanie się w festiwale i jarmarki promujące kulturę regionu;
- c. tworzenie platform cyfrowych, profili w mediach społecznościowych, blogów, które będą służyły jako przestrzeń do dzielenia się informacjami, oraz publikacje dokumentujące oraz popularyzujące lokalne obrzędy i zwyczaje;
- d. spotkania z regionalistami, etnografami i historykami specjalizującymi się w dziedzictwie regionalnym.

Moduł 3. „Sztuka i rzemiosło”, obejmujący:

- a. wsparcie dla młodych twórców poprzez organizację warsztatów, wystaw oraz pokazów promujących lokalną kulturę i sztukę;
- b. tworzenie przestrzeni do wymiany doświadczeń między artystami, rzemieślnikami a uczniami i mieszkańcami regionu;
- c. warsztaty międzypokoleniowe, podczas których starsze pokolenia uczą młodsze dawnych technik rękodzielniczych, na przykład tkactwa, garncarstwa, plecionkarstwa czy introligatorstwa;
- d. organizowanie pokazów dawnych zawodów i rzemiosł, przybliżających uczestnikom ich znaczenie w historii.

Moduł 4. „Spotkania językowe i gwarowe”, obejmujący:

- a. organizowanie warsztatów i spotkań edukacyjnych poświęconych językowi regionalnemu lub gwarze, ułatwiających młodym ludziom zrozumienie bogactwa językowego Polski;
- b. wyjazdy studyjne do miejsc, w których wciąż aktywnie używa się języków regionalnych lub gwar, oraz wizyty w instytucjach kultury, które je promują;

- c. organizowanie konkursów i festiwali językowych obejmujących występy artystyczne, muzykę i taniec związane z lokalną kulturą;
- d. tworzenie nagrań, publikacji i materiałów audiowizualnych popularyzujących dialekty i język regionalny jako część dziedzictwa kulturowego¹⁰³.

Jak widać, jest to więc program obejmujący szeroką gamę działań, które mogą być realizowane zarówno przez szkoły, jak i inne podmioty – instytucje kultury i organizacje pozarządowe, a zakres tematyczny pozwala na stosunkowo elastyczne powiązanie proponowanych projektów ze specyfiką lokalną.

- **Narzędzia i mechanizmy finansowe:** wysokość środków finansowych przeznaczonych na finansowanie programu w 2025 roku wyniosła 30 milionów złotych, a każdy wniosek ubiegający się o dofinansowanie mógł otrzymać od 20 do 500 tysięcy złotych. Na podstawie list rankingowych można ustalić, iż w 2025 roku dofinansowano ponad 300 projektów, jednakże z uwagi na fakt, że na listach figurują jedynie nazwy beneficjentów i tytuły projektów, trudno jest oszacować, jaka część tych kwot została wykorzystana przez podmioty z województwa podlaskiego.

Wspomniany wyżej program „Młodzi obywatele” skonstruowany jest w podobny sposób i nastawiony przede wszystkim na kwestię edukacji obywatelskiej, można jednak wyobrazić sobie, że w jego ramach są realizowane projekty, które dają się określić mianem edukacji kulturalnej.

Narodowy Program Rozwoju Czytelnictwa 2.0 (NPRCz 2.0)

Jest to program ogólnopolski, a jego priorytet 3 jest kluczowym mechanizmem finansującym edukację kulturalną i działalność bibliotekarską w placówkach oświatowych w całym kraju, w tym w województwie podlaskim. Głównym jego celem jest promocja czytelnictwa oraz poprawa warunków w bibliotekach szkolnych i placówkach wychowania przedszkolnego.

Narzędzia i mechanizmy wykorzystywane w programie to przede wszystkim:

- **Narzędzia i mechanizmy finansowe.** Dotacje na zakup książek, finansowanie zakupu nowości wydawniczych dla dzieci i niebędących podręcznikami dla szkół, zakup sprzętu komputerowego dla nauczycieli bibliotekarzy, oprogramowania, czytników e-booków oraz elementów wyposażenia wewnątrz (regały, półki, biurka).
- **Działania promujące czytelnictwo (edukacja kulturalna).** Wsparciem objęta jest realizacja działań promujących czytelnictwo.

Podsumowując, można zwrócić uwagę na widoczne mocne i słabe strony dostępnych programów wsparcia edukacji kulturalnej, ze szczególnym uwzględnieniem ich znaczenia dla rynku pracy.

Do mocnych stron należy z pewnością to, że różnego rodzaju programy wsparcia kierowane są do różnych obszarów ekosystemu edukacji kulturalnej. Programy Ministerstwa Edukacji Narodowej kierowane są nie tylko do szkół, ale również do organizacji pozarządowych czy instytucji kultury. Instytucje kultury są podstawowym beneficjentem programów takich jak Bardzo Młoda Kultura, choć jednocześnie w ramach BMK zachęca się animatorów i edukatorów do sieciowania i współpracy międzysektorowej. Programy Województwa Podlaskiego kierowane są przede

¹⁰³ Nasze tradycje, <https://www.gov.pl/web/edukacja/nasze-tradycje2345> (dostęp: 23.11.2025).

wszystkim do organizacji pozarządowych. Pozwala to na podtrzymywanie i rozwijanie różnych form i praktyk edukacji kulturalnej. Innym atutem może być wybrzmiewający w celach różnych programów nacisk na dziedzictwo kulturowe i tradycje lokalne, co pozawala osadzać proponowane działania w lokalnych i regionalnych kontekstach kulturowych. Można również uznać, że programy, takie jak wspomniane wyżej, są ważnymi narzędziami dystrybucji środków do mniejszych, peryferyjnych społeczności lokalnych, które najczęściej borykają się z ograniczeniami finansowymi i infrastrukturalnymi w swojej działalności.

Szukając słabych stron tychże programów, warto natomiast zwrócić uwagę na dominację dotacji celowych na konkretne projekty, co nie sprzyja stabilności zatrudnienia w branży edukacji kulturalnej, a wręcz odwrotnie: może prowadzić między innymi do prekaryzacji pracy edukatorów, zwiększenia poczucia niepewności zatrudnienia, szybszego wypalenia zawodowego – tym bardziej, że skala finansowania programów regionalnych jest stosunkowo niewielka, co ogranicza trwałość lub innowacyjność projektów. Wreszcie regionalne programy finansowania pozostają jedynie w luźnym związku z „Programem rozwoju kultury w województwie podlaskim na lata 2021–2030”, brakuje więc jasnych narzędzi polityk publicznych (celów, wskaźników, harmonogramów), które pozwoliłyby efektywnie wpływać na stan edukacji kulturalnej w regionie.

6. Porównanie danych zastanych z subiektywnymi opiniami na temat kondycji edukacji kulturalnej w regionie wśród ekspertów

Analiza wypowiedzi na temat stanu edukacji kulturalnej w województwie podlaskim, oparta na perspektywie zaproszonych do wywiadów jakościowych lokalnych działaczy i edukatorów, ukazuje – mówiąc najogólniej – obraz pełen kontrastów. Z jednej strony regionalna oferta jest postrzegana jako bogata i wysokiej jakości, z drugiej – mierzy się z licznymi barierami systemowymi i kadrowymi, co przekłada się na sytuację na rynku pracy. W dalszej części opracowania omówione zostaną najważniejsze wnioski z wywiadów jakościowych, które organizowane były wokół kilku najważniejszych wątków. Należały do nich:

- zdiagnozowanie stanu edukacji kulturalnej w województwie podlaskim;
- określenie kompetencji powiązanych z edukacją kulturalną przydatnych na rynku pracy;
- zdiagnozowanie podmiotów zajmujących się edukacją kulturalną w kierunku dostosowania ich oferty do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego;
- zdiagnozowanie wykorzystywania kompetencji powiązanych z edukacją kulturalną na rynku pracy w województwie podlaskim.

6.1. Ogólna charakterystyka stanu edukacji kulturalnej w regionie

Osoby badane są zgodne co do tego, że jedną z najbardziej charakterystycznych cech edukacji kulturalnej w regionie jest osobiste, oddolne zaangażowanie osób zajmujących się nią zawodowo. Edukatorzy kulturalni to często osoby łączące wiele ról i zajmujące jednocześnie różne pozycje w sektorze. Często godzą oni pracę na etacie (na przykład w instytucjach kultury, placówkach edukacyjnych) z działalnością w organizacjach pozarządowych lub dodatkową pracą na umowach cywilno-prawnych (angażowanie się w konkretne projekty edukacyjne i kulturalne organizowane przez inne podmioty). Niektórzy z nich są jednocześnie twórcami-artystami działającymi na rzecz upowszechniania własnej twórczości. Można mówić o dwóch podstawowych motywacjach do podejmowania tak zróżnicowanych działań, które w praktyce często pozostają silnie ze sobą zespolone:

- motywacje oparte na wartościach: pasji, satysfakcji związanej z pracą w kulturze, szczególnie kontaktami z innymi ludźmi, kreatywności;
- motywacje oparte na korzyściach: ze względu na niskie zarobki w większości zawodów związanych z edukacją i kulturą podejmowanie dodatkowych działań jest jednym z najważniejszych sposobów zapewniania sobie jakości życia na satysfakcjonującym poziomie.

O ile w większych ośrodkach (szczególnie w Białymstoku) „wielofunkcyjność” edukatorów jest przynajmniej częściowo efektem podejmowania przez nich autonomicznych decyzji, o tyle w mniejszych miejscowościach pojedynczy pracownicy są niejednokrotnie zmuszeni zajmować się wszystkim jednocześnie – od prowadzenia zajęć artystycznych, przez działania organizacyjne i marketingowe, po sprzątanie i inne prace fizyczne, co jest dowodem na niewielkie zasoby

kadrowe i duże obciążenie pracowników (zarówno fizyczne, jak i psychiczne). Należy więc zwrócić uwagę na to, że choć badania takie jak Barometr Zawodów sygnalizują stabilną równowagę na regionalnym rynku pracy, jeśli chodzi o zawody związane z edukacją kulturalną, to osoby znajdujące się wewnątrz tego ekosystemu właściwie jednogłośnie zwracają uwagę na konieczność zwiększania zatrudnienia.

Edukacja kulturalna jest rozumiana przez badane osoby bardzo szeroko, przede wszystkim jako nauka uczestnictwa w kulturze od najmłodszych lat, rozwijanie świadomości, wyobraźni, myślenia krytycznego i życia duchowego (rozumienie bliskie przytoczonej we wcześniejszej części opracowania definicji edukacji kulturowej). W kontekście rynku pracy w podstawowym, szerokim sensie edukacja kulturalna służyć może:

- zapewnieniu na rynku pracy potencjalnych pracowników, którzy mają wysokie kompetencje myślenia krytycznego, szerokie zainteresowania, ciekawość i otwartość podejmowania nowych doświadczeń i wyzwań. Tacy pracownicy mogą być poszukiwani w wielu branżach, między innymi w sektorze kreatywnym;
- zapewnieniu stabilnego zatrudnienia i możliwości rozwoju sektorowi kultury, przede wszystkim organizatorom oferty kulturalnej, którzy będą spotykać się z wysokim zapotrzebowaniem na ich propozycje.

Ponadto w wywiadach pojawił się wątek turystyki, który można uznać za istotny dla specyfiki regionalnej (zobacz między innymi analizę dokumentów strategicznych we wcześniejszej części opracowania). W tej perspektywie edukacja kulturalna służy rozwojowi turystyki kulturowej poprzez wzbudzanie zainteresowania historią i specyfiką regionu. Edukatorzy kulturalni mogą działać dwutorowo – oferują swoje usługi turystom zainteresowanym lokalną specyfiką (na przykład prowadząc warsztaty, wycieczki, szkolenia, organizując wystawy i ekspozycje), a jednocześnie mogą lokalnie szkolić kadry obsługujące ruch turystyczny (przewodników, rękodzielników, designerów).

Być może jednak ten ostatni kierunek działań nie jest wystarczająco rozpoznany i eksploatowany. Łączenie edukacji kulturalnej z turystyką kulturową wydaje się działać najlepiej w społecznościach, w których mamy do czynienia z większym zróżnicowaniem kulturowym. Na podstawie omawianych rozmów, ale również analizy dokumentów zastanych możemy mówić w tym kontekście przede wszystkim o Białymstoku oraz społecznościach żyjących wzdłuż pogranicza (na przykład powiaty hajnowski, sejneński, sokólski, wschodnia część białostockiego). Tymczasem mniejszy nacisk na tego typu działania może być charakterystyczny dla podregionu łomżyńskiego, nie tylko bardziej homogenicznego kulturowo, jak i mniej rozpoznanego jako atrakcyjna destynacja turystyczna.

Pewną barierą w rozwijaniu wzajemnych związków pomiędzy edukacją kulturalną i turystyką kulturową jest również – na co zwracają uwagę badani – sposób, w jaki zwyczajowo myśli się o grupach docelowych edukacji kulturalnej. Rozmówcy zauważają bowiem dysproporcję w dostępności oferty. Najwięcej działań jest kierowanych do dzieci oraz seniorów, natomiast dla młodzieży i dorosłych w wieku produkcyjnym propozycji jest niewiele (co utrudnia przełożenie wiedzy, umiejętności i kompetencji pozyskanych dzięki edukacji kulturalnej na rynek pracy). Co więcej, szczególnie w mniejszych miejscowościach może dochodzić do sytuacji, w których seniorzy wykazują się bardzo dużą aktywnością i zorganizowaniem – do tego stopnia,

że w instytucjach kultury działania prosenioralne wypierają inicjatywy młodzieżowe, na które brakuje miejsca i czasu w ograniczonych przestrzeniach i wobec faktycznych niedoborów kadrowych. Ponadto brakuje oferty skierowanej specjalnie do chłopców i mężczyzn, co jest zauważalne na przykładzie zajęć plastycznych, rękodzielniczych czy tanecznych – tam w wielu przypadkach zdecydowanie dominują dziewczęta i kobiety. Problemem bywa też trudność w dotarciu do nowych i młodych odbiorców. Oferta, choć bogata, jest dostępna głównie dla tych, którzy już są zaangażowani albo po prostu ciekawi i szukający. Prowadzi to do powtarzalności i elitaryzacji określonych grup odbiorców, co jest szczególnie widoczne w mniejszych ośrodkach.

6.2. Mocne i słabe strony edukacji kulturalnej w regionie

Subiektywne oceny mocnych i słabych stron edukacji kulturalnej w województwie podlaskim zostały syntetycznie przedstawione w tabeli poniżej, a następnie opisane.

Tabela 54. Mocne i słabe strony edukacji kulturalnej w województwie podlaskim

Mocne strony	Słabe strony
Zróźnicowanie i wysoka jakość oferty kulturalnej	Niskie zarobki pracowników
Zaangażowana i oddana kadra animatorów ora edukatorów	Niedostatki kadrowe, infrastrukturalne, finansowe
Rola dziedzictwa kulturowego i wielokulturowości regionu (szczególnie we wschodniej i północnej części województwa)	Niechęć części kadry do rozwoju, innowacji, opanowania nowoczesnych narzędzi pracy
Umiejętność odpowiedzi na wzrost zainteresowania kulturą ludową, tradycyjną, słowiańską	Brak współpracy i spójności oferty między instytucjami wewnątrz społeczności lokalnych)
Współpraca z partnerami litewskimi	Ograniczone możliwości współpracy z partnerami białoruskimi i ukraińskimi
Współpraca z partnerami litewskimi	Sytuacja polityczna (kryzys migracyjny, zagrożenie wojną, militaryzacja strefy przygranicznej)

Źródło: badanie własne.

Mocne strony edukacji kulturalnej w regionie Podlasia koncentrują się wokół zasobów ludzkich, infrastrukturalnych i regionalnej spuścizny kulturowej. Wskazywano na bogactwo i wysoką jakość oferty kulturalnej – zwłaszcza w Białymstoku, gdzie różnorodność wydarzeń jest duża i są one kierowane do różnych grup odbiorców, co możliwe jest między innymi dzięki działaniu kilkunastu instytucji kultury (szczebla lokalnego i regionalnego), organizacji pozarządowych, środowiska akademickiego i innych podmiotów. Kluczowym atutem jest zaangażowana i oddana kadra, która pomimo trudnych warunków – zarówno jeśli chodzi o przestrzeń dostępną w instytucjach na działania edukacyjne, jak i kwestię zarobków – i niedoborów wykazuje pasję i determinację w działaniach na rzecz kultury i edukacji kulturalnej.

Położenie regionu stanowi atut dzięki bogatym tradycjom i spuściźnie zróżnicowania kulturalnego, a dodatkową szansę stanowią tu nowe trendy w kulturze popularnej, między innymi wzrost zainteresowania kulturą słowiańską oraz tradycyjną (tak zwany zwrot ludowy). Ponadto, jeśli chodzi o podregion suwalski, współpraca międzynarodowa z Litwą przynosi korzyści w postaci wspólnych festiwali, wymiany kulturalnej i napływu turystów. Niestety podobna współpraca z Białorusią lub Ukrainą ze względów politycznych jest znacznie ograniczona i w dającej się przewidzieć przyszłości nie ma perspektyw na polepszenie tej sytuacji.

Oczywiście sytuacja na wschodniej granicy województwa, która jest jednocześnie granicą Polski oraz Unii Europejskiej, czyli napięte relacje z Białorusią, zagrożenie konfliktem zbrojnym, militaryzacja granicy, nierozwiązany kryzys migracyjny, to zagrożenia dla rozwoju edukacji kulturalnej w regionie. Procesy te nie tylko dezorganizują rozwój turystyki (nie tylko kulturowej), ale również spychają kulturę i edukację nisko na drabinie priorytetów, za kluczowe uznaje się bowiem raczej kwestie związane z infrastrukturą i gotowością do rozwiązywania potencjalnych sytuacji kryzysowych.

Inne wspomniane przez rozmówców słabe strony koncentrują się głównie na czynniku ludzkim w instytucjach publicznych oraz problemach systemowych i politycznych.

Jeśli chodzi o czynnik ludzki, zauważalną bolączką jest niechęć części kadry (przede wszystkim starszej) do rozwoju, innowacji i wychodzenia poza schematy. Pracownicy wykazują opór wobec zmian – między innymi wprowadzania do swojej pracy nowych technologii, które mogłyby dotrzeć na przykład do młodzieży. Ambitne, młode osoby, które chcą wprowadzić świeżość, są w instytucjach kultury lub placówkach edukacyjnych blokowane i marginalizowane przez tych, którzy czują się zagrożeni. Takie postawy prowadzą do braku możliwości nabywania kompetencji w zakresie zarządzania, budowania współpracy i rozwiązywania konfliktów w kadrze zajmującej się edukacją kulturalną.

Kolejnym mankamentem jest brak współpracy i spójności oferty między instytucjami wewnątrz społeczności lokalnych, przede wszystkim na linii instytucje kultury – szkoły, ale również pomiędzy samymi instytucjami kultury (na przykład ośrodek kultury – biblioteka publiczna). Prowadzi to do wielu nieoptymalnych zjawisk. Niektóre działania z zakresu edukacji kulturalnej mogą być dublowane przez różne ośrodki, w innych przypadkach brakuje skutecznego przepływu informacji i promocji działań, przez co grupy docelowe nie mogą korzystać z edukacji kulturalnej w pełnym zakresie. Brak współpracy, zdaniem rozmówców, dostrzegalny jest zarówno na poziomie lokalnym, ale również pomiędzy społecznościami lokalnymi. Dobre przykłady współpracy pomiędzy ośrodkami są raczej przykładami bezpośredniego, oddolnego zaangażowania konkretnych osób, a nie systemowych rozwiązań na rzecz wzmocnienia edukacji kulturalnej. Brak koordynacji działań skutkuje też sztuczną konkurencją, nachodzeniem się wydarzeń i marnotrawieniem środków.

Wskazuje się również na problemy finansowe i systemowe. Organizacje pozarządowe są niedofinansowane i odczuwają brak środków nawet na bieżące działania, a dystrybucja dużych budżetów publicznych jest nietransparentna, bowiem faworyzuje często te same nieefektywne podmioty lub eventy o niskiej wartości kulturalnej. Problem ten pogłębia upolitycznienie i podział na grupy interesów czy „klucze partyjne”, które blokują współpracę – na przykład między urzędem miasta a starostwem, uniemożliwiając realizację dobrych projektów.

W sferze zasobów ludzkich odczuwalne są niedobory kadrowe, zwłaszcza na stanowiskach instruktorskich i technicznych (nagłośnienie, oświecenie), co jest efektem niskich płac i braku szkół kształcących w tych kierunkach. W kontekście infrastruktury zauważono brak sal o odpowiedniej wielkości, a także niedobory nowoczesnego sprzętu.

6.3. Określenie kompetencji powiązanych z edukacją kulturalną, przydatnych na rynku pracy

Edukacja kulturalna jest postrzegana przez rozmówców jako kluczowe źródło uniwersalnych, przydatnych w wielu zawodach i kontekstach umiejętności miękkich oraz kompetencji emocjonalnych (inteligencji emocjonalnej), które są lub – zdaniem badanych – powinny być niezwykle cenne i użyteczne na współczesnym, dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Większość rozmówców zgadza się, że tego rodzaju kompetencje można z powodzeniem przenieść na niemal każdą branżę: od pracy w korporacjach i marketingu, po sektory techniczne i artystyczne, czyniąc edukację kulturalną inwestycją w bardziej odpowiedzialne i efektywne społeczeństwo.

Najczęściej i najbardziej kategorycznie wskazywaną grupą kompetencji były te, które wzmacniają interakcje międzyludzkie i zdolność do funkcjonowania w złożonym środowisku społecznym, co jest określane jako kompetencje XXI wieku. Te ujmuje się często w tak zwanej formule 4C: *critical thinking, communication, collaboration, creativity*¹⁰⁴, czyli myślenie krytyczne, komunikacja, współpraca i kreatywność.

Podczas wywiadów zwracano uwagę przede wszystkim na to, iż uczestnictwo w kulturze buduje empatię, uważność na drugiego człowieka i inteligencję emocjonalną. Styczność z różnymi perspektywami (na przykład w projektach antydyskryminacyjnych lub dotyczących regionalnej spuścizny wielokulturowości) pozwala na poszerzenie horyzontów, ułatwiając „wejście w buty” drugiej osoby i zrozumienie oczekiwań innych. Ta zwiększona wrażliwość społeczna może przekładać się na lepsze relacje w pracy i jest kluczowa w branżach opartych na kontakcie z klientami albo przedstawicielami grup interesów, gdzie wymagana jest uprzejma, ale celowa konwersacja.

Edukacja kulturalna jest też bezpośrednim polem do ćwiczenia komunikacji i umiejętności interpersonalnych. Zajęcia teatralne, improwizacja czy LARP-y (*live action role-playing*, odgrywanie postaci) rozwijają zdolności w zakresie wystąpień publicznych, negocjacji i przekazywania informacji. W kontekście rynkowym edukacja kulturalna uczy, jak komunikować się bezkonfliktowo i przejrzysto, co zdaniem rozmówców jest cenione zarówno w małych, jak i w dużych organizacjach.

Ważnym aspektem jest również funkcja integracyjna edukacji kulturalnej. Podejmowanie tego rodzaju działań w grupie uczy współpracy, wspierania się i polegania na sobie w zespole, w tym także w interakcjach z osobami o różnych doświadczeniach i specjalnych potrzebach, włączając w to na przykład osoby ze spektrum autyzmu czy z niepełnosprawnościami ruchu, wzroku, słuchu. Osoby aktywnie uczestniczące w działaniach edukacji kulturalnej nabywają również odpowiedzialności i samodzielności, ucząc się, by nie przechodzić obojętnie obok problemu i podejmować działanie („ogarniać”). Z perspektywy rynku pracy są to ważne kompetencje, które wiążą się również z wyższą motywacją pracowników oraz obniżoną koniecznością ciągłego monitoringu i kontroli ze strony przełożonych.

¹⁰⁴ Peny Handayani, Sariana Marbun, Dwi Novitri, 21st Century Learning: 4C Skills In Case Method And Team Based Project Learning, “Elementary School Journal” 2023, no. 13(2), https://www.researchgate.net/publication/372754649_21st_Century_Learning_4C_Skills_In_Case_Method_And_Team_Based_Project_Learning (dostęp: 10.10.2025).

Edukacja kulturalna rozwija także kluczowe kompetencje poznawcze i postawę ukierunkowaną na ciągły rozwój, co jest niezbędne w środowisku szybkiej zmiany i pojawiania się nowych technologii. Badani widzą edukację kulturalną jako mechanizm ułatwiający twórcze myślenie i kreatywne rozwiązywanie problemów. Niektórzy zwracali uwagę na istotność formy przekazów edukacyjnych w tym kontekście. Na przykład użycie gier (grywalizacji) różnego rodzaju (gry planszowe, wideo, RPG, LARP itp.) są formą symulacji, która trenuje te zdolności, dając możliwość testowania różnych rozwiązań w środowisku sztucznym, a następnie przenoszenia ich do realnego życia zawodowego. Edukacja kulturalna w zakresie aktywności artystycznej przeciwdziała natomiast szablonowemu myśleniu, zachęca do kreatywności i wyjścia poza schematy.

Wreszcie, jak twierdzą badani, edukacja kulturalna sprzyja pogłębieniu samoświadomości, samoregulacji oraz rozwijaniu horyzontów i wiedzy ogólnej. Uczestnicy działań edukacyjnych zyskują nawyk zdobywania nowych informacji, co jest szczególnie istotne w sektorze kreatywnym, gdzie konieczne jest sięganie do różnorodnych estetyk i źródeł inspiracji.

6.4. Przekładalność kompetencji na zawody

Na podstawie informacji zebranych podczas rozmów uznać można, że oprócz uniwersalnych kompetencji miękkich edukacja kulturalna zapewnia także praktyczne umiejętności, które mają bezpośrednie przełożenie na konkretne zawody lub grupy zawodów:

1. **Udział w pracowniach muzycznych, teatralnych czy plastycznych** – jest fundamentem dla przyszłych artystów, pomagając im nie tylko budować kompetencje miękkie, ale również ułatwiać zdobycie konkretnych wymaganych osiągnięć: zbudować portfolio i przygotować do egzaminów wstępnych na studia artystyczne, teatralne czy filmowe.
2. **Udział w zajęciach rękodzielniczych** – rozwija zdolności motoryczne i manualne, które są przydatne w rzemiośle czy stolarstwie, jak również we wszystkich rodzajach tradycyjnego rzemiosła, które jest istotne zarówno z punktu widzenia kultywowania regionalnej spuścizny kulturowej, jak i rozwoju turystyki kulturalnej.
3. **Udział we współtworzeniu oferty kulturalnej** (na przykład organizacji koncertów, spektakli, wstaw) – jest w praktyce szkołą dla przyszłych realizatorów dźwięku, oświetlenia i techników estradowych, pozwalając nabyć praktyczne umiejętności techniczne, których często nie oferują tradycyjne szkoły. Z tego typu działań często rodzą się profesjonalne ścieżki zawodowe.
4. **Udział w działaniach z zakresu edukacji kulturalnej** – sprzyja wreszcie budowaniu kompetencji do bycia edukatorem kulturalnym (na przykład jako pracownik instytucji kultury, nauczyciel, niezależny animator kultury).

Reasumując: edukacja kulturalna może sprzyjać rozwojowi kompetencji przydatnych w zawodach sektora kreatywnego, turystyce, rzemiośle, technicznej oprawie wydarzeń.

Jednocześnie badani zdają sobie sprawę, że często kompetencje, które można uzyskać w procesie edukacji kulturalnej, nie są w pełni rozpoznawane ani przez osoby edukowane (czego się uczyć? w jaki sposób mogę to wykorzystać?), ani przez potencjalnych pracodawców, szczególnie poza ekosystemem kultury czy branżami kreatywnymi. Kompetencje związane z edukacją kulturalną nierzadko giną w natłoku innych, bardziej mierzalnych czynników, których wymagają pracodawcy. Wobec tego, aby zwiększyć formalne uznanie tych umiejętności na rynku

pracy, sugerowano korzyści, jakie mogą przynieść różnego rodzaju potwierdzenia. Chodzi zarówno o wydawanie dyplomów, zaświadczeń uczestnictwa w zajęciach z zakresu edukacji kulturalnej, ale również – tam, gdzie to możliwe i wskazane – certyfikację, umożliwiającą potencjalnym pracodawcom ocenę zaangażowania i umiejętności kandydatów do pracy.

Podsumowując, na podstawie analizy wypowiedzi badanych respondentów, można stwierdzić, że edukacja kulturalna w województwie podlaskim jest jednoznacznie diagnozowana jako fundamentalny inkubator kompetencji miękkich i kluczowych dla współczesnego rynku pracy umiejętności, często definiowanych w literaturze jako kompetencje XXI wieku. Perspektywa uczestników badań wskazuje, że wartość działań kulturalnych wykracza poza sferę „sztuki dla sztuki”, stanowiąc istotne źródło kapitału ludzkiego, który może być transferowany do niemal każdego sektora gospodarki, nie tylko do branż kreatywnych i sektora kultury, ale również do firm zajmujących się marketingiem, stanowisk technicznych czy zarządzających w dużych organizacjach.

6.5. Znaczenie edukacji kulturalnej dla rynku pracy w województwie podlaskim w kontekście podregionów

Analiza wypowiedzi badanych wskazuje na wyraźne różnice w charakterze, organizacji oraz wyzwaniach edukacji kulturalnej w kontekście rynku pracy w poszczególnych podregionach, ze szczególnym uwzględnieniem Białegostoku, Suwałk i Łomży jako głównych ośrodków miejskich, w których skupia się największa liczba instytucji kultury, szkół na różnych poziomach edukacji (w tym szkół artystycznych), organizacji pozarządowych, chociaż w wywiadach pojawiały się również perspektywy mniejszych miejscowości, przede wszystkim miast będących siedzibami powiatów.

Białystok jest diagnozowany jako ośrodek o najbogatszej i najbardziej różnorodnej ofercie kulturalnej, która cechuje się zarówno wysoką jakością, jak i dużą liczbą wydarzeń. Tutaj też są największe możliwości zatrudnienia, jeśli chodzi o szeroko rozumiany sektor kultury czy konkretnie stanowiska związane z edukacją kulturalną, chociaż zwrócono również uwagę na odpływ kompetentnych, młodych ludzi do większych ośrodków, przede wszystkim do Warszawy, gdzie rynek pracy w sektorze kreatywnym i kultury jest nieporównywalnie większy. Zwrócono uwagę na fakt, że oprócz uznanych, standaryzowanych form edukacji kulturalnej – na przykład zajęć w instytucjach kultury – w Białymstoku istnieje miejsce dla rozwoju działań alternatywnych, wykorzystujących na przykład gry i praktyki grywalizacyjne (por. wypowiedź: „gry są właściwie tylko narzędziem: gry planszowe, gry komputerowe, LARP-y... służą po to, żeby za pomocą gier komunikować, edukować i wychowywać w pewien sposób”).

Tak więc Białystok jest najważniejszym w regionie ośrodkiem innowacyjnym dla edukacji kulturalnej, a niektóre pomysły i projekty promieniują stąd do innych ośrodków w województwie. Poza tym takie alternatywne podejścia do edukacji kulturalnej sprzyjają międzysektorowemu sieciowaniu (zajmujące się tym organizacje pozarządowe współpracują jednocześnie ze szkołami, instytucjami kultury, środowiskiem akademickim, jednostkami samorządu terytorialnego), a w dłuższej perspektywie przestrzeni do wzrostu zatrudnienia na stanowiskach związanych z edukacją kulturalną, chociaż obecnie trudno jest mówić o pozytywnych skutkach, jakimi mogłyby być wzrost zatrudnienia w sektorze lub wyraźna poprawa warunków pracy (mniejsze obciążenia,

wyższe wynagrodzenia). Warto natomiast dodać, że edukatorzy kulturalni z Białegostoku podejmują prace również w innych miejscowościach województwa (głównie w podregionie białostockim), przede wszystkim prowadząc zajęcia w ramach umów cywilno-prawnych na rzecz instytucji kultury w mniejszych społecznościach lokalnych.

W odniesieniu do podregionu suwalskiego zwracano uwagę na to, że edukacja kulturalna osadzona jest tu w mniejszych społecznościach lokalnych niż Białystok, co raczej piętrzy różnego rodzaju wyzwania i trudności. Sprawia to, że rynek pracy jest węższy, a pracownicy – zarówno działający w sektorze publicznym (w instytucjach kultury), jak i prywatnym (na przykład instruktorzy tańca) – są bardziej obciążeni pracą. W mniejszych miejscowościach dojmujące są również problemy infrastrukturalne – brak przestrzeni odpowiednich do prowadzenia działań z zakresu edukacji kulturalnej. Niektóre wypowiedzi badanych sugerowały jednocześnie – wbrew danym choćby z Barometru Zawodów lub z dostępnych w Internecie ofert pracy – że w instytucjach kultury takich jak Suwalski Ośrodek Kultury brakuje etatów instruktorów (wypowiedź: „z tego, co się orientuję, jest dziesięć wolnych etatów. I to głównie etatów instruktorów”).

W kontekście podregionu suwalskiego częściej zwracano uwagę na brak spójnej i atrakcyjnej oferty dla młodzieży, problemy z przyciąganiem młodych ludzi do udziału w zajęciach, co można postrzegać jako zagrożenie dla stabilności edukacji kulturalnej w dłuższej perspektywie. Jako szansę postrzegano natomiast sąsiedztwo z Litwą i możliwości współpracy międzynarodowej oraz związane z tym kwestie turystyki kulturalnej oraz działalności kulturalnej mniejszości litewskiej w Polsce. Z drugiej strony jako zagrożenie można widzieć częste pojawianie się w mediach tematu „przesmyku suwalskiego” w kontekście zagrożenia konfliktem militarnym, co skutkuje spadkiem liczby turystów.

Z kolei w podregionie łomżyńskim brakuje dostępnych gdzie indziej atutów związanych z dużymi ośrodkami miejskimi (Białystok), walorów „żywej wielokulturowości” czy turystyki kulturowej. Stąd też w tej części regionu edukacja kulturalna sprawia wrażenie najbardziej konserwatywnej, związanej z instytucjami kultury i w najmniejszym stopniu widoczne są ruchy dynamizujące oraz rozwijające ekosystem edukacji kulturalnej. W samej Łomży można natomiast mówić o dość mocnej podstawie edukacji kulturalnej, opartej na kilku działających w mieście instytucjach kultury oraz placówkach edukacyjnych (na przykład licea plastyczne) i wykwalifikowanej, pracującej w tych miejscach kadry.

W odniesieniu do mniejszych miejscowości, bez względu na podregion, zwracano uwagę, że część kadry, przede wszystkim osoby starsze wiekiem i stażem, nie jest skora do podejmowania nowatorskich działań, jednocześnie blokując w tym młodszych pracowników. Częściowo może wynikać to z trudnych warunków pracy (niskie zarobki, wypalenie zawodowe), które skutkują blokadami rozwoju edukacji kulturalnej, w tym również ograniczonymi możliwościami wzrostu zatrudnienia. Do tego wiele zadań z zakresu edukacji kulturalnej (na przykład kursy tańca, zajęcia plastyczne) podejmowanych jest przez osoby dojeżdżające do mniejszych ośrodków z większych miast, zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych.

7. Wnioski i rekomendacje kierowane do władz samorządowych i instytucji kultury

Na podstawie analizy zróżnicowanych danych, które zostały zestawione i opisane we wcześniejszych częściach opracowania, pragniemy zaproponować rekomendacje, które mogą znaleźć zastosowanie w województwie podlaskim w zakresie rozwoju edukacji kulturalnej jako efektywnej ścieżki rozwoju kompetencji kluczowych oraz kompetencji przyszłości istotnych na rynku pracy. Możliwość ich wdrożenia oraz skuteczność efektów zależy w istocie od szeregu podmiotów działających w ekosystemie edukacji kulturalnej, przede wszystkim samorządów i instytucji kultury. Trudno jest dla przykładu wyobrazić sobie jakościową poprawę sytuacji edukatorów kulturalnych na rynku pracy bez wyraźnej zmiany w politykach publicznych – przełamania niektórych barier epistemicznych, które ułatwiłyby odkrycie pełnego społecznego i ekonomicznego potencjału związanego z edukacją kulturalną.

Warto też na wstępie zaznaczyć, iż przeprowadzone badania i analizy sugerują przede wszystkim konieczność wzmocnienia strony podażowej. Badani eksperci, jak również inne dostępne dane omawiane we wcześniejszych częściach opracowania sugerują, że województwie podlaskim mamy do czynienia z sytuacją niedoborów infrastrukturalnych i kadrowych, które znacznie ograniczają możliwość uczestnictwa w ofercie edukacji kulturalnej. Badania przeprowadzone w Białymstoku pokazują, że popyt przewyższa podaż¹⁰⁵, brakuje jednak odpowiednich przestrzeni lub kadr do prowadzenia tego rodzaju aktywności. Można przypuszczać, że podobnie jest w innych ośrodkach miejskich oraz obszarach, które cieszą się największym zainteresowaniem turystów (są przedmiotem turystyki kulturowej). Można również założyć, że zwiększenie podaży mogłoby skutkować zwiększeniem popytu w obszarach, które do tej pory nie są dobrze rozpoznane w regionie, na przykład w kontekście praktyk edukacyjnych kierowanych do migrantów pracujących i osiedlających się w województwie podlaskim.

Wobec tego można potraktować poniższe rekomendacje jako kierunkowskazy dla kluczowych podmiotów zaangażowanych w edukację kulturalną.

W niniejszym opracowaniu za kluczowych adresatów rekomendacji uznano w szczególności:

- **samorząd województwa podlaskiego** (w tym Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego oraz jednostki organizacyjne realizujące zadania w obszarze kultury, edukacji i rynku pracy) – jako podmiot odpowiedzialny za koordynację polityk publicznych, programowanie interwencji regionalnych oraz zapewnienie spójności działań z dokumentami strategicznymi, w tym ZSU 2030;
- **jednostki samorządu terytorialnego szczebla lokalnego** (gminy i powiaty) – jako podmioty odpowiedzialne za bezpośrednią realizację działań edukacyjnych i animacyjnych na poziomie lokalnym oraz za tworzenie warunków infrastrukturalnych dla rozwoju edukacji kulturalnej;
- **instytucje kultury** (wojewódzkie, powiatowe i gminne) – jako kluczowych realizatorów działań z zakresu edukacji kulturalnej, rozwijania kompetencji przekrojowych oraz uczenia się pozaformalnego;

¹⁰⁵ Katarzyna Niziołek, Maciej Biatous, Diagnoza stanu edukacji kulturalnej Białegostoku, Białystok 2024, s. 93.

- **podmioty systemu edukacji formalnej i pozaformalnej**, w tym szkoły, uczelnie wyższe, centra kształcenia ustawicznego oraz organizacje pozarządowe prowadzące działalność edukacyjną – jako partnerów w rozwijaniu kompetencji zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie;
- **pracodawców i ich organizacje** – jako interesariuszy procesu rozwijania i wykorzystywania kompetencji, w szczególności w kontekście kompetencji przekrojowych, kreatywnych i społecznych istotnych na rynku pracy;
- **instytucje rynku pracy**, w tym urzędy pracy – jako podmioty wspierające diagnozę potrzeb kompetencyjnych, projektowanie instrumentów wsparcia oraz monitorowanie zmian popytu i podaży umiejętności.

Takie przyporządkowanie adresatów pozwala na bezpośrednie odniesienie rekomendacji do **Obszarów oddziaływania ZSU 2030**, w szczególności Obszaru IV (rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną), Obszaru V (rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy) oraz Obszaru VIII (planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności).

Należy dążyć do wzmocnienia pozycji i profesjonalizacji kadr zaangażowanych w edukację kulturalną poprzez rekomendacje dla samorządu województwa podlaskiego, jednostek samorządu terytorialnego oraz instytucji rynku pracy (w tym WUP i PUP):

- Dążenie do zwiększenia publicznych nakładów finansowych dla sektora kultury w województwie, mając na celu podniesienie poziomu zatrudnienia i dochodów w branży, aby przeciwdziałać odpływowi kreatywnych ludzi do większych ośrodków (tzw. drenaż mózgów).
- Systemowe szkolenia i inne możliwości doskonalenia kompetencji edukatorów. Systemowość może tu polegać na przykład na podejmowaniu tego rodzaju działań przez samorząd szczebla wojewódzkiego za pośrednictwem doświadczonych operatorów (na przykład Podlaskiego Instytutu Kultury).

jak również poprzez rekomendacje dla instytucji kultury:

- Wyposażenie edukatorów kulturalnych w narzędzia umożliwiające skuteczne diagnozowanie potrzeb społeczności lokalnej. W ten sposób działania edukacyjne skuteczniej będą odpowiadały na zapotrzebowanie społeczne.
- Zwiększanie zatrudnienia na stanowiskach instruktorów i edukatorów w instytucjach kultury, aby odciążać przeładowaną obowiązkami obecną kadrę, jednocześnie umożliwiając poszerzenie oferty zajęć.
- Włączanie edukatorów w prace koncepcyjne i strategiczne w instytucjach, aby nie pełnili oni jedynie „służebnej” roli w stosunku do kuratorów (dotyczy przede wszystkim muzeów i galerii sztuki).

Należy uruchomić potencjał innowacyjny i międzysektorowy w obszarze edukacji kulturalnej, poprzez rekomendacje dla samorządu województwa, jednostek samorządu terytorialnego, instytucji kultury, podmiotów systemu edukacji oraz pracodawców i ich organizacji:

- Opracowanie i wdrażanie programów integrujących placówki edukacyjne (szkoły, w tym szkoły wyższe) z instytucjami kultury, organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorstwami.
- Uruchomienie partnerstw w duchu „poczwórnej helisy” (biznes, nauka, administracja, społeczność) w obszarze edukacji kulturalnej, co sprzyjałoby rozwojowi „klasy kreatywnej” w regionie.

- Zabezpieczenie publicznego finansowania na tworzenie otwartych, ogólnodostępnych, niekomercyjnych przestrzeni dla oddolnej aktywności kulturalnej (na przykład pracownie, sale prób, mediateki) w Białymstoku i w mniejszych ośrodkach w województwie.

jak również poprzez rekomendacje *stricte* dla instytucji kultury:

- Wprowadzanie specjalnych zachęt do uczestnictwa w działaniach edukacji kulturalnej dla studentów i osób aktywnych zawodowo, które często są obecnie grupami pomijanymi.

Należy dbać o systemowe zarządzanie i długofalowe planowanie edukacji kulturalnej, poprzez rekomendacje dla samorządu województwa podlaskiego, przy współdziałaniu instytucji kultury, instytucji rynku pracy oraz podmiotów systemu edukacji:

- Stworzenie i wdrożenie regionalnego programu edukacji kulturalnej (zgodnie z zapowiedzią „Programu rozwoju kultury w województwie podlaskim na lata 2021–2030”).
- Zintegrowanie celów i zapisów programu rozwoju kultury z innymi dokumentami strategicznymi, eksponując edukację kulturalną jako narzędzie realizacji celów strategicznych (na przykład wzrost znaczenia kapitału ludzkiego, przedsiębiorczość, adaptacja migrantów).
- Zapewnienie długofalowego finansowania działań edukacyjnych, wykraczające poza krótkoterminowe granty.
- Wprowadzenie bardziej złożonych, jakościowych miar sukcesu dla działań edukacyjnych, uwzględniających nabycie kompetencji, zmianę postaw i intensywność uczestnictwa, a nie tylko frekwencję.

jak również poprzez rekomendacje *stricte* dla instytucji kultury:

- Wspieranie działań promujących kreatywne wytwórstwo z wykorzystaniem kultury regionalnej (na przykład rękodzieło, lokalne specjały) w powiązaniu z rozwojem turystyki kulturowej (wzrostem zatrudnienia w sektorze turystycznym i usługach lokalnych).

Należy uwzględnić edukację kulturalną jako ważny komponent rozwoju i integracji mieszkańców województwa, poprzez rekomendacje dla samorządów, instytucji kultury, instytucji rynku pracy oraz pracodawców:

- Wiązanie procesów edukacji kulturalnej z działaniami na rzecz adaptacji i integracji nowych migrantów w lokalnych społecznościach województwa podlaskiego.

jak również poprzez rekomendacje *stricte* dla instytucji kultury:

- Wydawanie formalnych certyfikatów/zaświadczeń o nabytych kompetencjach w ramach działań z zakresu edukacji kulturalnej, które mogłyby być uznawane przez pracodawców.

Powyższe rekomendacje przedstawiono ekspertom – osobom zaangażowanym w działania z zakresu edukacji kulturalnej, przede wszystkim reprezentującym instytucje kultury. Zostały one uznane za uzasadnione i możliwe do zrealizowania, a wybrane proponowane działania zostały ponadto przez badanych ocenione w pięciostopniowej skali ważności (gdzie 1 oznaczało „to działanie nie jest konieczne”, a 5 „to działanie jest niezbędne”). W tabeli 55 zestawiono listę rekomendacji uszeregowaną wobec uśrednionego wyniku ważności.

Tabela 55. Ważność wybranych rekomendacji w perspektywie eksperckiej

Rekomendacja	Uśredniony wynik
Należy wdrożyć regionalny, długofalowy program szkoleń dla animatorów, instruktorów i nauczycieli, koncentrujący się na metodach edukacji kulturalnej.	4,3
Należy inwestować w infrastrukturę, która umożliwi komfortowe prowadzenie edukacji kulturalnej.	4,1
Należy zwiększyć zatrudnienie osób w instytucjach kultury odpowiedzialnych za edukację kulturalną.	3,9
Należy opracować i wdrożyć wojewódzki program edukacji kulturalnej.	3,5
Samorządy powinny uwzględniać kwestie edukacji kulturalnej w politykach publicznych (strategiach rozwoju gminy, programach rozwoju kultury i innych).	3,4
Należy promować dobre przykłady skuteczności edukacji kulturalnej jako zasobu ważnego na rynku pracy (na przykład kampanie społeczne, publikacje, podcasty).	3,3
Należy wprowadzać programy dotacyjne wymuszające współpracę pomiędzy różnego rodzaju podmiotami (przede wszystkim instytucje kultury i szkoły).	3,1
Należy tworzyć programy edukacji kulturalnej dla dorosłych obcokrajowców mieszkających w województwie podlaskim.	3,0
Należy wprowadzić specjalne zachęty do uczestnictwa w działaniach edukacji kulturalnej dla studentów i młodych dorosłych (na przykład darmowe uczestnictwo, certyfikacja umiejętności).	3,0
Należy prowadzić działania edukacji kulturalnej skierowane na rozwój turystyki kulturowej w regionie (na przykład atrakcyjne kursy dla osób chcących otworzyć działalność w branży turystycznej).	2,8

Źródło: badanie własne.

Trzy najważniejsze kierunki działań wymagają inwestycji w sektorze publicznym. Powinny być one nastawione jednocześnie na szkolenia oraz wzrost zatrudnienia kadr zajmujących się edukacją kulturalną. Wydaje się jednak, że nie jest to możliwe bez inwestycji w infrastrukturę umożliwiającą komfortowe prowadzenie działań z zakresu edukacji kulturalnej, albowiem brak takich miejsc jest obecnie jedną z ważnych barier rozwojowych dla tej branży.

Kolejne w porządku ważności odpowiedzi skupiają się na miejscu edukacji kulturalnej w polityce publicznej – zarówno na poziomie wojewódzkim (w postaci opracowania i wdrożenia regionalnego programu edukacji kulturalnej), jak i na innych poziomach (poszczególnych gmin, instytucji kultury i innych).

Jako stosunkowo mniej istotne oceniono działania skierowane na rozwój oferty edukacji kulturalnej wobec konkretnych grup (na przykład obcokrajowcy, młodzież i młodzi dorośli, studenci, turyści) oraz ułatwianie im dostępu do takich działań. Należy jednak podkreślić, że tego typu działania, aby były skuteczne w większej skali, powinny zostać poprzedzone działaniami inwestycyjnymi i politycznymi, o których wspomniano wyżej.

8. Spisy

8.1. Literatura

- Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego (EACEA), Edukacja artystyczna i kulturalna w szkołach w Europie, Warszawa 2010.
- Bachelard Gaston, Kształtowanie się umysłu naukowego. Przyczynek do psychoanalizy wiedzy obiektywnej, Gdańsk 2002.
- Bendyk Edwin, w stronę metakultury rozwoju, [w:] Jerzy Hausner, Izabela Jasińska, Mikołaj Lewicki, Igor Srokfiszewski, Kultura i rozwój. Analizy, rekomendacje, studia przypadków, Warszawa–Kraków 2016.
- Białous Maciej, Edukacja kulturowa z perspektywy animatorów i edukatorów kultury w województwie podlaskim, „Pogranicze. Studia Społeczne” 2017, t. 31, s. 145–159.
- Białous Maciej, Dysproporcje wskaźników kultury w województwie podlaskim, [w:] Kultura w Polsce w XXI wieku: konteksty społeczne, kulturowe i medialne, red. Ewa Dąbrowska-Prokopowska, Patrycja Goryń, Martyna Faustyna Zaniewska, Białystok 2020.
- Białous Maciej, Edukacja kulturowa młodzieży w województwie podlaskim, Białystok 2023.
- Białous Maciej, Młodzież województwa podlaskiego wobec instytucji kultury, Białystok 2024.
- Białous Maciej, Młodzież województwa podlaskiego wobec oferty kulturalnej w społeczności lokalnej, Białystok 2025.
- Białous Maciej, Kiszkiel Łukasz, Skowrońska Małgorzata, Diagnoza kultury w województwie podlaskim, Białystok 2019.
- Białous Maciej, Kiszkiel Łukasz, Skowrońska Małgorzata, Sztop-Rutkowska Katarzyna, Diagnoza stanu edukacji kulturowej w województwie podlaskim, Białystok 2016.
- EUR-Lex, [Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. W sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie](#) (dostęp: 10.10.2025).
- Fatyga Barbara, Jakiej kultury Polacy potrzebują i czy edukacja kulturalna im ją zapewnia?, Warszawa 2009.
- Ferenz Krystyna, Edukacja kulturalna jako nadawanie kształtu ideom, [w:] Edukacja kulturalna dzieci i młodzieży, red. Bogdan Idzikowski, Ewa Narkiewicz-Niedbalec, Zielona Góra 2000.
- Gajda Janusz, Pedagogika kultury w zarysie, Kraków–Warszawa 2006.
- Handayani Peny, Marbun Sariana, Novitri Dwi, [21st Century Learning: 4C Skills In Case Method And Team Based Project Learning](#), “Elementary School Journal” 2023, nr 13(2), (dostęp: 10.10.2025).
- Informacja o zawodzie animator rekreacji i organizacji czasu wolnego (342311), Warszawa 2018.
- Informacja o zawodzie animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) (235916), Warszawa 2018.
- Informacja o zawodzie instruktor tańca (235502), Warszawa 2018.
- Jagodzińska Katarzyna, Edukacja kulturalna na rzecz kreatywności i innowacyjności, [w:] Jerzy Hausner, Anna Karwińska, Jacek Purchla, Kultura a rozwój, Warszawa 2013.
- Knaś Piotr, [Animacja i edukacja kulturowa. Czy kulturowość wypiera kulturalność?](#) (<https://mik.krakow.pl/2015/01/12/animacja-i-edukacja-kulturowa-czy-kulturowosc-wypiera-kulturalnosc>), 2014 (dostęp: 10.10.2025).
- Kosińska Marta, Edukacja kulturowa, [w:] Edukacja kulturowa. Podręcznik, red. Rafał Koschany, Agata Skórzyńska, Poznań 2014.
- Kowolik Piotr, Edukacja regionalna w przedszkolu, [w:] Edukacja regionalna. Z historii, teorii i praktyki, red. Teresa Michalewska, Kraków 1999.
- Krajewski Marek, Schmidt Filip, Animacja/edukacja. Możliwości i ograniczenia edukacji i animacji kulturowej w Polsce, Kraków 2014.
- Mikos von Rohrscheidt A., Turystyka kulturowa. Fenomen, potencjał, perspektywy, Gniezno 2008.

- Miejski program rozwoju kultury na lata 2021–2027 (<https://bip-umwysokiemaz.wrotapodlasia.pl/resource/file/download-file/id.15719/attachment.1>) (dostęp: 10.10.2025).
- Niziołek Katarzyna, Białous Maciej, [Diagnoza stanu edukacji kulturalnej Białegostoku](#), 2024 (dostęp: 10.10.2025).
- [Ponadlokalna Strategia Rozwoju Gmin Powiatu Hajnowskiego i Powiatu Hajnowskiego na lata 2022–2030](#), (dostęp: 10.10.2025).
- [Program Rozwoju Powiatu Grajewskiego na lata 2025–2031](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Program Rozwoju Powiatu Sokólskiego na lata 2023–2030](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Program rozwoju kultury w województwie podlaskim na lata 2021–2030](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Oświaty Miasta Suwałk do 2030 roku](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Gminy Miasto Augustów na lata 2021–2030](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Gminy Miejskiej Wysokie Mazowieckie na lata 2016–2022](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Miasta Bielsk Podlaski na lata 2021–2030](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Miasta Białegostoku do 2030 roku](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Miasta Grajewo na lata 2024–2032](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Miasta Hajnówka na lata 2016–2025](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Miasta Kolno do roku 2030](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Miasta Łomża do roku 2030. Zasmakuj w Łomży](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Miasta Zambrów na lata 2022–2032](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Powiatu Monieckiego na lata 2024–2034](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Powiatu Sejneńskiego na lata 2021–2027](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Powiatu Wysokomazowieckiego](#) (dostęp: 10.10.2025).
- [Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030](#) (dostęp: 10.10.2025).
- Suchodolski Bogdan, *Wychowanie mimo wszystko*, Warszawa 1990.
- [Suwałki 2030. Strategia rozwoju](#) (dostęp: 10.10.2025).
- Włoch Renata, Śledziwska Katarzyna, *Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?*, Warszawa 2023.

8.2. Spis tabel

Tabela 1. Znaczenie edukacji kulturalnej w kontekście rynku pracy na podstawie dokumentów strategicznych jednostek samorządu terytorialnego	38
Tabela 2. Analiza SWOT edukacji kulturalnej w województwie podlaskim	39
Tabela 3. Struktura podmiotów w rejestrze REGON należących do działu 90 PKD (Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych) według województw w latach 2020–2024.....	46
Tabela 4. Struktura podmiotów w rejestrze REGON należących do działu 91 PKD (Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą) według województw w latach 2020–2024.....	47
Tabela 5. Dynamika liczby podmiotów w rejestrze REGON należących do działu 90 PKD (Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych) według województw w latach 2020–2024	47
Tabela 6. Dynamika liczby podmiotów w rejestrze REGON należących do działu 91 PKD (Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą) według województwa w latach 2020–2024.....	48

Tabela 7. Liczba osób zatrudnionych w podmiotach należących do działu 90 PKD (Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych) według województw i płci w latach 2023–2024.....	49
Tabela 8. Liczba osób zatrudnionych w podmiotach należących do działu 91 PKD (Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą) według województw i płci w latach 2023–2024.....	50
Tabela 9. Pałace młodzieży w Polsce według województw w latach 2020–2024	51
Tabela 10. Młodzieżowe domy kultury w Polsce według województw w latach 2020–2024.....	51
Tabela 11. Ogniska pracy pozaszkolnej w Polsce wg w województw w latach 2020–2024	52
Tabela 12. Uczestnicy zajęć w pałacach młodzieży w Polsce według województw w latach 2020–2024	53
Tabela 13. Uczestnicy zajęć w młodzieżowych domach kultury w Polsce według województw w latach 2020–2024.....	53
Tabela 14. Uczestnicy zajęć artystycznych w młodzieżowych domach kultury w Polsce według województw w latach 2020–2024	54
Tabela 15. Uczestnicy zajęć w ogniskach pracy pozaszkolnej w Polsce według województw w latach 2020–2024.....	54
Tabela 16. Uczestnicy zajęć artystycznych w ogniskach pracy pozaszkolnej w Polsce według województw w latach 2020–2024	55
Tabela 17. Centra, domy i ośrodki kultury, kluby i świetlice w Polsce ogółem według województw w latach 2020–2024.....	56
Tabela 18. Centra, domy i ośrodki kultury, kluby i świetlice działające w sektorze prywatnym w Polsce według województw w latach 2020–2024	57
Tabela 19. Centra, domy i ośrodki kultury, kluby i świetlice ogółem w województwie podlaskim według powiatów w latach 2020–2024	57
Tabela 20. Członkowie grup artystycznych w Polsce według województw w latach 2020–2024	58
Tabela 21. Członkowie grup artystycznych w tym dzieci i młodzież szkolna na 1000 ludności w Polsce według województw w latach 2020–2024	59
Tabela 22. Członkowie grup artystycznych w województwie podlaskim według powiatów w latach 2020–2024.....	60
Tabela 23. Członkowie grup artystycznych w tym dzieci i młodzież szkolna na 1000 ludności w województwie podlaskim według powiatów w latach 2020–2024	60
Tabela 24. Członkowie kół, klubów, sekcji w Polsce według województw w latach 2020–2024.....	61
Tabela 25. Członkowie kół, klubów sekcji w województwie podlaskim według powiatów w latach 2020–2024.....	62
Tabela 26. Lekcje muzealne i warsztaty w muzeach w Polsce według regionów w latach 2020–2024	62
Tabela 27. Lekcje muzealne i warsztaty w muzeach w województwie podlaskim według powiatów w latach 2020–2024.....	63
Tabela 28. Edukacja artystyczna w krajach Unii Europejskiej.....	64
Tabela 29. Szkoły artystyczne w województwie podlaskim	65
Tabela 30. Odsetek studentów uczelni na kierunkach należących do podgrupy artystycznej w Polsce według województw w latach 2020–2023	68
Tabela 31. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza bibliotekarza według ESCO.....	70
Tabela 32. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza animatora kultury według ESCO	71
Tabela 33. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczyciela muzyki według ESCO.....	73
Tabela 34. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczyciela tańca według ESCO.....	74
Tabela 35. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza koordynatorów edukacji artystycznej według ESCO	76

Tabela 36. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczycieli fotografii według ESCO	76
Tabela 37. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczycieli sztuki wizualnych według ESCO	77
Tabela 38. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczycieli sztuki cyrkowej według ESCO	77
Tabela 39. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza nauczycieli technik teatralnych według ESCO	78
Tabela 40. Podstawowe kompetencje, umiejętności, wiedza animatora czasu wolnego młodzieży według ESCO	80
Tabela 41. Najważniejsze grupy umiejętności i kompetencji dla zawodów związanych z edukacją kulturalną.....	81
Tabela 42. Zapotrzebowanie na zawody związane z edukacją kulturalną w Polsce na podstawie Barometru Zawodów w 2025 roku	83
Tabela 43. Zapotrzebowanie na zawody związane z edukacją kulturalną w województwie podlaskim na podstawie Barometru Zawodów w 2025 roku	83
Tabela 44. Bezrobotni w zawodach związanych z edukacją kulturalną	84
Tabela 45. Oferty pracy związane z edukacją kulturalną w Polsce.....	85
Tabela 46. Oferty pracy związane z edukacją kulturalną w województwie podlaskim.....	88
Tabela 47. Liczba absolwentów kierunków z obszaru edukacji kulturowej i pokrewnych w województwie podlaskim w latach 2014–2023	89
Tabela 48. Struktura podaży na zawody związane z działalnością kulturalną (sekcja P, sekcja R dział 90, sekcja R dział 91 PKD) w Polsce i województwie podlaskim w latach 2023–2024	92
Tabela 49. Struktura popytu na zawody związane z działalnością kulturalną (sekcja P, sekcja R dział 90, sekcja R dział 91 PKD) w Polsce i województwie podlaskim w latach 2023–2024	93
Tabela 50. Kompetencje rozwijane w ramach kierunków studiów sektora edukacji kulturalnej w województwie podlaskim	95
Tabela 51. Syntetyczny wskaźnik dopasowania SMI-W ₄ (0–1) – edukacja kulturalna	96
Tabela 52. Ranking kierunków pod względem luki kompetencyjnej	97
Tabela 53. Ocena ekspercka luki kompetencyjnej.....	99
Tabela 54. Mocne i słabe strony edukacji kulturalnej w województwie podlaskim	109
Tabela 55. Ważność wybranych rekomendacji w perspektywie eksperckiej	118

9. Aneks 1. Scenariusz FGI

Analiza w zakresie potrzeb i możliwości rozwoju edukacji kulturalnej w województwie podlaskim jako ścieżki rozwoju kompetencji istotnych na rynku pracy

Cele badania:

- Zdiagnozowanie stanu edukacji kulturalnej w województwie podlaskim.
- Określenie kompetencji powiązanych z edukacją kulturalną przydatnych na rynku pracy.
- Diagnoza podmiotów zajmujących się edukacją kulturalną w kierunku dostosowania ich oferty do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego.
- Diagnoza wykorzystywania kompetencji powiązanych z edukacją kulturalną na rynku pracy w województwie podlaskim.

Grupy badane: instytucje kultury, NGO działające w obszarze kultury i edukacji, szkoły średnie i wyższe, przedsiębiorcy (sektor kultury i kreatywny, produkty i usługi lokalne, turystyka).

1. Wprowadzenie

- Powitanie uczestników, przedstawienie celu badania, zasady wywiadu (poufność, anonimizacja wypowiedzi, nagrywanie rozmowy, swoboda wypowiedzi).
- Krótkie przedstawienie się uczestników (imię, instytucja, rola).

2. Diagnoza stanu edukacji kulturalnej w regionie

- Jak rozumieją Państwo pojęcie „edukacja kulturalna”? Czy używacie Państwo tego pojęcia w działaniach Waszych instytucji/organizacji/firm? W jakich sytuacjach? A może używacie Państwo innych, bliskoznacznych określeń (na przykład edukacja kulturowa, edukacja artystyczna, edukacja międzykulturowa)? Dlaczego?
- Jak ogólnie ocenilibyście Państwo kondycję edukacji kulturalnej w województwie podlaskim? Jak przedstawia się dostępność i jakość oferty edukacji kulturalnej w regionie?
- Jakie są ważne, działające w regionie podmioty zajmujące się edukacją kulturalną? Czy możecie Państwo wskazać konkretne podmioty? Czy można stwierdzić, dla jakiego rodzaju podmiotów edukacja kulturalna jest najważniejsza (na przykład placówki edukacyjne, instytucje kultury, przedsiębiorstwa sektora kreatywnego)?
- Jakie grupy należą do głównych odbiorców działań edukacji kulturalnej w regionie? Czy możemy je jakoś sklasyfikować (na przykład dzieci, młodzież, dorośli, seniorzy, ale również turyści, migranci, osoby ze specjalnymi potrzebami)? Czy są jakieś grupy pomijane?

Elementy analizy SWOT:

- Jakie są mocne strony edukacji kulturalnej w regionie?
- Jakie są słabe strony edukacji kulturalnej w regionie?
- Jakie są najważniejsze szanse rozwoju edukacji kulturalnej w regionie?
- Jakie są największe zagrożenia rozwoju edukacji kulturalnej w regionie?
- Jak według Państwa wykorzystać mocne strony, aby zwiększać szanse, a minimalizować zagrożenia rozwoju edukacji kulturalnej?

- Czy zauważają Państwo zmiany w edukacji kulturalnej w regionie w ostatnich latach (na przykład w kontekście postpandemicznym związane z transformacją cyfrową, rozwojem narzędzi generatywnej sztucznej inteligencji)? Czy na tej podstawie możemy prognozować jakieś trendy istotne w najbliższych latach?

3. Kompetencje rozwijane dzięki edukacji kulturalnej

- Jakie kompetencje rozwijają się u uczestników działań edukacji kulturalnej? Spróbujmy wymienić je, omówić i zaklasyfikować (na przykład kompetencje twarde i miękkie).
- Które z tych kompetencji są z Państwa perspektywy przydatne i pożądane na rynku pracy? w jakich branżach, na jakiego rodzaju stanowiskach pracy?
- Czy obserwują Państwo realne wykorzystanie tych kompetencji w praktyce zawodowej, szczególnie wśród młodych pracowników?
- Co mogłoby zwiększyć widoczność i uznanie tego rodzaju kompetencji na rynku pracy?

4. Dostosowanie edukacji kulturalnej do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego

- Czy obecna oferta edukacji kulturalnej odpowiada na potrzeby społeczności lokalnych i rynku pracy? Jeśli nie, w jaki sposób należałoby ją zmienić? Czy potrzeba jest włączanie do działań edukacji kulturalnej nowych treści? Jakich? Czy działania z zakresu edukacji kulturalnej powinny być prowadzone w nowych, innowacyjnych formach? Jakich?
- Czy dostrzegają Państwo współpracę między instytucjami kultury/edukacji a pracodawcami lub sektorem gospodarczym? Czy i w jakim zakresie taka współpraca jest potrzebna? Gdzie i przy udziale jakich kadr powinna się odbywać, by była efektywna i wartościowa dla obu stron?
- Jakie działania warto byłoby wprowadzić, aby lepiej dostosować ofertę edukacji kulturalnej do realnych potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego? Kto mógłby lub powinien za nie odpowiadać?
- Czy spotykają się Państwo z przypadkami, w których osoby doświadczone w edukacji kulturalnej (edukatorzy/edukatorki) są atrakcyjne dla pracodawców? Czy zatrudnilibyście Państwo osoby z takim doświadczeniem w swojej instytucji/firmie/organizacji? Dlaczego?

5. Podsumowanie

- Jakie działania systemowe na poziomie lokalnym lub regionalnym mogłyby wzmocnić edukację kulturalną jako ścieżkę rozwoju kompetencji zawodowych i społecznych?
- Czy jest coś jeszcze, co chcieliby Państwo dodać w kontekście tematu badania?
- Czy mogą Państwo wskazać instytucje, organizacje, firmy lub konkretne osoby, do których warto jest się zwrócić w związku z realizacją tego badania?

10. Aneks 2. Scenariusz wywiadu eksperckiego

Proszę ustosunkować się do poniższych grup kompetencji, odpowiadając, na ile takie kompetencje są istotne w Państwa branży oraz na ile Państwa zdaniem szkolnictwo wyższe wyposaża absolwentów w takie kompetencje.

Kompetencje komunikacyjne i interpersonalne

- Podstawowe: łatwość w nawiązywaniu relacji interpersonalnych; udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych; wykazywanie się empatią; uprzejma i celowa konwersacja.
- Średnie: komunikacja ustna i pisemna (w tym perswazyjna); współpraca w zespole (poleganie na sobie); rozwiązywanie konfliktów.
- Zaawansowane: wystąpienia publiczne i prezentowanie; zarządzanie relacjami uczniów/uczestników; kierowanie działaniami w zakresie sztuki społecznej; wywieranie wpływu/przywódcztwo.

Kompetencje zarządcze i organizacyjne

- Podstawowe: planowanie i organizowanie pracy; przestrzeganie wytycznych organizacyjnych; zarządzanie czasem i terminowością.
- Średnie: projektowanie i organizowanie zajęć (na przykład rekreacyjnych, artystycznych); opracowywanie programów i scenariuszy; organizowanie i nadzorowanie wydarzeń (na przykład konkursy, festiwale).
- Zaawansowane: zarządzanie zasobami i ludźmi; koordynowanie przebiegu produkcji artystycznej; doświadczenie w pozyskiwaniu środków finansowych; dogłębna znajomość przepisów regulujących funkcjonowanie instytucji kultury i finansów publicznych.

Kompetencje merytoryczne i kreatywne

- Podstawowe: rozwijanie wyobraźni i myślenia nieszablonowego; świadomość i ekspresja kulturalna; kultywowanie tradycji; tworzenie i edytowanie materiałów cyfrowych (tekst, grafika).
- Średnie: twórcze myślenie i rozwiązywanie problemów; identyfikowanie potrzeb odbiorców (badanie społeczności); opracowywanie wizji artystycznej; znajomość teorii muzyki, technik aktorskich czy historii sztuki; kreatywne wytwórstwo w oparciu o kulturę regionalną (na przykład rękodzieło).
- Zaawansowane: tworzenie autorskich programów edukacyjnych/strategii; krytyczna interpretacja kultury/myślenie krytyczne; analizowanie zjawisk kulturowych i trendów.

Kompetencje techniczne i warsztatowe

- Podstawowe: obsługa sprzętu biurowego i informatycznego; podstawy wideo i montażu; umiejętności praktyczne adekwatne do obszaru pracy (na przykład szycie, prace plastyczne).
- Średnie: obsługa zaawansowanego sprzętu technicznego (nagłośnienie, oświetlenie); posługiwanie się specjalistycznym oprogramowaniem (na przykład programy graficzne, wideo).
- Zaawansowane: ekspercka obsługa zaawansowanego sprzętu technicznego; eksperckie posługiwanie się specjalistycznym oprogramowaniem (na przykład programy graficzne, wideo).

Proszę ustosunkować się do poniższych zdań, odpowiadając, jak bardzo proponowane rozwiązania są potrzebne dla rozwoju edukacji kulturalnej w województwie podlaskim. Jakie mogą mieć znaczenie?

- Samorządy powinny uwzględniać kwestie edukacji kulturalnej w politykach publicznych (strategiach rozwoju gminy, programach rozwoju kultury i inne).
- Należy opracować i wdrożyć wojewódzki program edukacji kulturalnej.
- Należy wdrożyć regionalny, długofalowy program szkoleń dla animatorów, instruktorów i nauczycieli, koncentrujący się na metodach edukacji kulturalnej.
- Należy inwestować w infrastrukturę, która umożliwi komfortowe prowadzenie edukacji kulturalnej.
- Należy wprowadzać programy dotacyjne wymuszające współpracę pomiędzy różnego rodzaju podmiotami (przede wszystkim instytucje kultury i szkoły).
- Należy tworzyć programy edukacji kulturalnej dla dorosłych obcokrajowców mieszkających w województwie podlaskim.
- Należy zwiększyć zatrudnienie osób w instytucjach kultury odpowiedzialnych za edukację kulturalną.
- Należy wprowadzić specjalne zachęty do uczestnictwa w działaniach edukacji kulturalnej dla studentów i młodych dorosłych (na przykład darmowe uczestnictwo, certyfikacja umiejętności).
- Należy prowadzić działania edukacji kulturalnej nakierowane na rozwój turystyki kulturowej w regionie (na przykład atrakcyjne kursy dla osób chcących otworzyć działalność w branży turystycznej).
- Należy promować dobre przykłady skuteczności edukacji kulturalnej jako zasobu ważnego na rynku pracy (na przykład kampanie społeczne, publikacje, podcasty i inne).