



Wolskie Centrum Kultury



Dobre praktyki w zakresie uspoleczniania domów kultury w Polsce



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego



NARODOWE
CENTRUM
KULTURY

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury: Kultura – Interwencje. Edycja 2025

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	3
Młodzieżowa Rada Programowa	5
Międzypokoleniowa Grupa Teatralna „Plemię”	11
Inkluzywne działania międzykulturowe skierowane do uchodźców z Ukrainy.....	16
Współpraca z młodzieżą w modelu społecznego zarządzania instytucją.....	21
Laboratorium Odporności Kulturowej.....	26
Jarmark Nadnidziański „Szlakiem włoskim”	31
Oferta kulturalna tworzona przez organizacje społeczne.....	35



WPROWADZENIE

Czym jest publikacja i czemu służy?

Niniejsza publikacja zawiera analizę dobrych praktyk związanych z uspołecznianiem domów kultury w Polsce.

Dobre praktyki zostały opisane w ramach badania, poświęconego barierom oraz czynnikom sprzyjającym wprowadzaniu modelu Społecznego Domu Kultury (SDK). Badanie było prowadzone przez Fundację Stocznia na zlecenie Wolskiego Centrum Kultury w okresie od lipca do października 2025 roku. Badanie realizował zespół w składzie: Katarzyna Wójcikowska-Baniak, Maciej Onyszkiewicz, Jan Wiśniewski, przy wsparciu Kacpra Lubiewskiego i Anny Misztal.

Badanie zostało zrealizowane w ramach projektu „Społeczny Dom Kultury - Badanie: bariery, potrzeby, praktyki”. Zadanie zostało dofinansowane ze środków Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury: Kultura - Interwencje. Edycja 2025

Z opisem modelu Społecznego Domu Kultury można się zapoznać na stronie: <https://www.spolecznydomkultury.pl/>

Liczymy, że zebrany materiał stanowić będzie inspirację, ale i praktyczny przewodnik, w jaki sposób można prowadzić działania o podobnym charakterze.

Jak wybieraliśmy dobre praktyki?

Praktyki zostały wyłonione na dwa sposoby:

- w trakcie przeprowadzonych w ramach badania wywiadów grupowych z osobami pracującymi w instytucjach kultury.
- w toku konsultacji z członkami kolektynu tworzącego model SDK, którzy dobrze znają środowisko domów kultury.

Jak zbieraliśmy materiał?

Z przedstawicielami wybranych instytucji przeprowadziliśmy wywiady pogłębione online poświęcone wybranej praktyce. Każda z opisanych dobrych praktyk jest ilustracją realizacji jednej z siedmiu wartości, na których opiera się model SDK.

Są to:

- Partycypacja
- Różnorodność
- Współtworzenie
- Inkluzywność
- Współpraca
- Kreatywność
- Wrażliwość na kulturę

W poniższej publikacji opisujemy działania realizowane przez:

- Dzielnicowy Dom Kultury „Węglin” i Dzielnicowy Dom Kultury „Czuby Południowe”, Lublin
- Gminny Ośrodek Kultury, Uście Gorlickie
- Słupski Ośrodek Kultury, Słupsk
- Ośrodek Kultury „Zameczek”, Czernica
- Ośrodek Kultury Norwida, Kraków
- Pińczowskie Samorządowe Centrum Kultury, Pińczów
- Miejsko-Gminny Ośrodek Kultury, Strumień

Serdecznie dziękujemy przedstawicielom instytucji kultury za podzielenie się swoimi doświadczeniami i rekomendacjami.

MŁODZIEŻOWA RADA PROGRAMOWA

Instytucja	Dzielnicowy Dom Kultury „Węglin”, filia Dzielnicowy Dom Kultury „Czuby Południowe”
Miejscowość	Lublin (330 tys. mieszkańców)
Wiodąca wartość	kreatywność
Osoba do kontaktu	Magdalena Kwaśna, specjalistka ds. realizacji programu, m.kwasna@ddkweglin.pl i Magdalena Piotrowska, starsza specjalistka ds. realizacji programu, m.piotrowska@ddkczubypoludniowe.pl
Więcej informacji	https://ddkweglin.pl/dzialania/projekty/mlodziejowa-rada-programowa/ https://ddkczubypoludniowe.pl/dzialania/projekty/mlodziejowa-rada-programowa/

INSTYTUCJA

DDK Węglin i DDK Czuby to dwa miejskie ośrodki kultury działające w sypialnianych dzielnicach Lublina. Urbanistyczny krajobraz otoczenia tworzą nowe osiedla mieszkaniowe i kwartały domów jednorodzinnych (Węglin) oraz rozległe blokowisko o kilkudziesięcioletnim rodowodzie (Czuby). Obie placówki mają kilkunastoletnią historię, przy czym Węglin jest o kilka lat starszy. Węglin, który jako instytucja kultury powstał z inicjatywy mieszkańców i lokalnych społeczników, może też pochwalić się siedzibą wybudowaną specjalnie na potrzeby instytucji kultury. Choć metraż nie jest nieograniczony, to miejsca jest całkiem sporo, a sale widowiskowa i warsztatowa są szeroko wykorzystywane na potrzeby przedstawień, występów i zajęć ruchowych czy tanecznych. Czuby mieszczą się w lokalu na parterze bloku, w przestrzeni wykorzystywanej wcześniej przez sklep. Specyfika miejsca determinuje charakter prowadzonych zajęć - nie ma miejsca na aktywność fizyczną, grupy muszą być bardziej kameralne, a w ofercie dominują warsztaty, spotkania otwarte i zajęcia kreatywne. W instytucji od wielu lat testowane są nowatorskie formy działań partycypacyjnych, stąd opisywaną dalej Radę postrzegać należy nie jako jednorazowy eksperyment, ale część większej partycypacyjnej całości.

Stała oferta i odbiorcy działań

- DDK Węglin: zajęcia sceniczne, teatralne, ruchowe. taneczne, gimnastyka i koncerty
- DDK Czuby Południowe: warsztaty kreatywne, dodatkowo: spotkania planszówkowe, spotkania autorskie, zajęcia dla najmłodszych
- stały rytm cotygodniowych zajęć plus wydarzenia specjalne (głównie w weekendy)

- dzielnicowe domy kultury z misją i ambicją docierania i gospodarowania wszystkich grup odbiorców
- bogata oferta dla dzieci szkolnych: pokazy filmowe (Młode Horyzonty Edukacji Filmowej), spacer z przyrodnikami, zajęcia cyrkowe, rękodzieło, zajęcia o dostępności

Zespół i model pracy

Instytucja jest od samego początku kierowana przez tego samego dyrektora. Zespół składa się z siedemnastu osób, nie ma w nim dużej rotacji. Na przestrzeni ostatnich lat zmieniła się kierowniczka programowa, co było najpoważniejszą zmianą kadrową i strategiczną w historii instytucji. Od wielu lat niezmienną cechą kierownictwa pozostaje otwartość na nowe inicjatywy i wspieranie projektów zwiększających podmiotowość mieszkańców. Jako miejska instytucja kultury codzienną pracę opiera na środkach finansowych z urzędu miasta, a także przychodach własnych i środkach pozyskiwanych w ramach konkursów.

DOBRA PRAKTYKA – MŁODZIEŻOWA RADA PROGRAMOWA

Geneza

Korzeni Młodzieżowej Rady Programowej szukać należy w 2022 roku i przygotowaniach do pełnienia przez Lublin funkcji Europejskiej Stolicy Młodzieży. Niemal wszyscy zgadzali się, że młodzież stanowi najtrudniejszą grupę docelową dla instytucji kultury. Autentyczne i głębokie zaangażowanie młodzieży w działania społeczne i kulturalne było wtedy na ustach wszystkich organizacji i instytucji, na licznych szkoleniach i naradach padały różne pomysły. Jeden z takich warsztatów, przygotowany przez miejski Wydział Partycypacji z Fundacją Civis Polonus, przedstawiał powoływanie stałych rad programowych jako pomysł, który przy odpowiednim zastosowaniu może przynosić świetne efekty. Brzmiało to na tyle obiecująco, że w Czubach szybko zapadła decyzja, by spróbować. Wiedza nie leżała wówczas na tacy - konieczne było samodzielne nawiązanie kontaktu ze wskazanymi na szkoleniu instytucjami i zebranie wywiadu i porad dotyczących powoływania Rad na surowym korzeniu.

Cel był klarowny tylko w ogólnych założeniach: osadzić młodzież na dłużej w instytucji w ramach regularnie spotykającego się partycypacyjnego ciała, dającego młodzieży przestrzeń do działania. Ale bardziej szczegółowe założenia, plany działań i kamienie milowe klarowały się wraz z rozwojem Rady. Można więc śmiało stwierdzić, że forma Rady od samego początku była otwarta.

Prawdziwym pierwszym krokiem, a wręcz skokiem na głęboką wodę był cykl warsztatów dla kilkunastu klas z pobliskiej szkoły. Warsztaty miały charakter diagnostyczny - szukano odpowiedzi na pytanie jak uczniowie i uczennice rozumieją kulturę, jakie wydarzenia byłyby dla nich atrakcyjne, co wywołałoby w nich chęć zaangażowania się w działania kulturalne. Jednocześnie było to budowanie gruntu pod nabór do Rady, który zaczął się wkrótce potem. Bazował on głównie na docieraniu do osób, które znajdowały się w luźnej orbicie Czubów: poprzez chodzenie do (niektórych) pobliskich szkół, uczestnictwo w

edycjach lata w mieście, półkoloniach i innych zajęciach. Uzupełnieniem były ulotki i audycje w radiu. Ważnym magnesem w naborze była obietnica przyznania dodatkowych punktów za wolontariat.

Przebieg

Głównym założeniem Rady jest brak wstępnych założeń. Wszystko co wydarza się, z założenia ma zostać zainicjowane przez młodych ludzi. Rolą koordynatorek jest tworzenie sprzyjających warunków i wspieranie w działaniach. Taki "efekt białej tablicy" jest wskazywany jako największa siła przedsięwzięcia. Na początkowych etapach przynosił jednak pewne trudności. To właśnie dlatego niektórzy z dyrektorów szkół nie chcieli się zgodzić na przeprowadzenie rekrutacji w ich placówkach - propozycja wydawała im się zbyt niedookreślona, bez klarownego planu działań. Co ciekawe, dość podobne obawy miała sama młodzież.

Mimo pewnego napięcia na pierwszych spotkaniach, świeżo upieczeni członkowie Rady szybko poczuli się w domu kultury jak u siebie. Bez komfortu, swobody i zadowolenia nie byłoby szans na to, by młodzi ludzie odważyli się wychodzić z własnymi inicjatywami kulturalnymi. Dlatego członkostwo w Radzie zawsze zaczyna się od oprowadzenia po domu kultury od kuchni, pokazania gdzie jest lodówka, pokój socjalny, gdzie parzy się herbatę. Z tego samego powodu każde spotkanie ma zarezerwowany czas na odprężające rytuały: jedzenie pizzy, granie w mafię, ale też przypominanie o wzajemnym szacunku i przyglądanie się, czy w szeregi nie wkradają się napięcia czy hejt.

Na tym gruncie wyrastają inicjatywy młodzieżowe. Wydarzenia organizowane przez Radę odbywają się mniej więcej co miesiąc-dwa. Część z nich ma charakter kameralny (jak np. otwarte warsztaty kreatywne), inne ciążą w stronę dużych i złożonych imprez (jak np. bal karnawałowy). Wśród zrealizowanych wydarzeń warto wymienić Leśne Biwaki i Młodzieżowy Dzień Kultury, spotkania planszówkowe, święta dzielnic, halloweenową grę terenową i wiele innych. Niezależnie od skali przedsięwzięcia, metoda pracy jest ta sama. Po pierwsze - większość działań jest po stronie młodzieży. Rolą koordynatorek jest wspieranie i towarzyszenie. Najpierw pojawia się pomysł, który jest szeroko omawiany i akceptowany do realizacji. Potem przychodzi pora na wybór osoby koordynującej, opracowanie budżetu i bardzo szczegółowy podział zadań organizacyjnych wraz z przydzieleniem odpowiedzialności. Po kilku tygodniach intensywnej pracy przychodzi pora na wydarzenie, w trakcie którego spięcie organizacyjne miesza się niekiedy z dobrą zabawą (na to ostatnie trzeba uważać, bo element zabawy może zacząć dominować i młodzi ludzie zaczną zapominać o swojej organizacyjnej roli). Na spotkanie przychodzą nowe osoby, zazwyczaj bardzo im się podoba, więc część z nich naturalnie zaczyna myśleć o włączeniu się do Rady. Inni wolą wejść w rolę stałych bywalców wydarzeń organizowanych przez Radę.

Skutki i kontynuacja

Rada istnieje już ponad dwa lata. Na początku osób członkowskich było osiem, dziś jest ich siedemnaście. Najmłodsze osoby mają 12 lat, najstarsze 17. Po drodze pięć osób odeszło, ale w każdym przypadku były to odejścia w dobrej atmosferze, związane ze zmianą sytuacji życiowej. Można mówić o kontynuacji i stabilnym wzroście Rady. Grupa wytworzyła swoją kulturę organizacyjną i rytuały, które pomagają w jej funkcjonowaniu.

Wiodąca wartość Społecznego Domu Kultury: KREATYWNOŚĆ

Dla młodych ludzi przestrzeń Rady jest miejscem, w której - jeśli tylko będą mieli taką wolę i wiarę w sens podejmowania wysiłku - mogą zainicjować i od A do Z zrealizować swój autorski pomysł na działanie. Ze strony koordynatorek i instytucji otrzymują wsparcie i informację zwrotną, a także przestrzeń do popełnienia ewentualnych błędów. Daje to poczucie bezpieczeństwa, które zachęca do angażowania się i przedstawiania własnych, nawet szalonych, propozycji. Wszystko to składa się na sytuację, w której młodzi ludzie zyskują realny wpływ i wzrasta ich poczucie sprawczości.

WPROWADŹ DOBRĄ PRAKTYKĘ W TWOIM DOMU KULTURY – CZĘŚĆ PRAKTYCZNA



Dobre rady

Zadbaj o budżet. Działanie rady wymaga środków finansowych - mniejszych na pokrycie kosztów funkcjonowania samej Rady (promocja, jedzenie itd.) oraz większych, na realizację planowanych wydarzeń. Bez adekwatnego finansowania wydarzenia będą mało atrakcyjne. Dodatkowo możliwość planowania i zarządzania budżetem to dla młodych Radnych świetna okazja do nauki. W instytucji oprócz własnych środków wykorzystuje się miejskie granty młodzieżowe.

Daj przestrzeń na ewaluację. Młodzi ludzie lubią i umieją dawać informację zwrotną. W Młodzieżowej Radzie jest na nią przestrzeń w postaci regularnych sesji z kolorowymi postitami, podczas których można (anonimowo lub we własnym imieniu) przekazać swoje uwagi i spostrzeżenia.

Pamiętaj o poczęstunku. Zadbaj o domową, nieformalną atmosferę spotkań. Pilnuj komfortu. Są momenty w których czas goni, ale dopilnuj by były też takie, w których można się zrelaksować. Choć początkowo wydasz fortunę na pizzę i chipsy, to jest szansa, że po jakimś czasie młodzi ludzie mogą chcieć się podzielić własnoręcznie upieczonymi ciastkami i innymi smakołykami. Będzie to znak, że czują się coraz bardziej komfortowo.

Zarezerwuj czas. Prowadzenie ciała takiego jak Rada wymaga czasu i zaangażowania. Nie da się tego robić po godzinach czy przy okazji. W instytucji do pracy przy Radzie oddelegowane są dwie osoby, którym animowanie Rady zajmuje dużo czasu. Dyrekcja jest świadoma tej sytuacji i wspiera koordynatorki.

Odkryj w sobie 1) otwartość, 2) elastyczność, 3) umiejętność powstrzymywania się od pochopnych ocen, dotyczących zachowań i postaw młodzieży - to zdaniem koordynatorek trzy główne cechy, które posiadać powinna osoba pracująca z młodzieżą w Radzie.



Wyzwania i rozwiązania

Wyzwanie	Rozwiązanie
Instytucje i osoby z otoczenia (szkoły, rodzice, sami młodzi ludzie) nie będą rozumieć otwartej formuły Rady. Pojawi się powątpiewanie w sens i pytania "do czego to wszystko ma prowadzić".	Pukaj do kolejnych drzwi. Zawsze znajdą się sceptycy czy wątpiący, ale wśród dyrektorów szkół i rodziców jest też sporo osób, które nie boją się eksperymentów. Spróbuj powołać się na przykłady, gdzie podobne rozwiązania się sprawdziły.
Młodzi ludzie (i nie tylko oni!), którzy długo przygotowywali imprezę, mają skłonność do zapominania o swoich obowiązkach w trakcie samego wydarzenia. Pochłania ich chęć uczestnictwa lub zmęczenie.	Zamiast maniackalnie przypominać o przydzielonych zadaniach, postaraj się uzmysłwić młodym ludziom, że to ich wydarzenie i to oni są za nie odpowiedzialni.
Wydarzenie organizowane przez młodzież osiąga coraz wyższy poziom, każda kolejna impreza jest lepsza od poprzedniej. Coraz wyżej postawiona poprzeczka wymaga większego nakładu środków.	Pomyśl o wsparciu ze strony pracowników instytucji. Wśród nich może być wiele osób, które swoimi umiejętnościami mogą wesprzeć wydarzenie (prace graficzne? promocja? akompaniament?). Możesz też pomyśleć o zaangażowaniu zewnętrznych ekspertów. Zwróć uwagę młodym ludziom, że "lepiej" nie zawsze musi oznaczać "drożej".



Przydatne zasoby

Zasoby ludzkie: 2 koordynatorki, kilkunastu młodzieżowych Radnych, wsparcie pracowników instytucji kultury (dział promocji, graficy, fotograf, dział techniczny i dział programowy)

Finansowanie: budżet własny, granty celowe (projekty artystyczno-edukacyjne, festiwal, wyjazdy), miejsca edukacji nieformalnej (Leśna Baza Basia), lubelska kooperatywa (warsztaty), Wydział Partycypacji Miasta Lublin, wkłady partnerów (przestrzenie, promocja)

Sojusznicy: szkoły (nie wszystkie), lokalne biblioteki



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego



NARODOWE
CENTRUM
KULTURY

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury: Kultura – Interwencje. Edycja 2025

MIĘDZYPOKOLENIOWA GRUPA TEATRALNA „PLEMIĘ”

Instytucja	Gminny Ośrodek Kultury
Miejscowość	Uście Gorlickie (1200 mieszkańców)
Wiodąca wartość	różnorodność
Osoba do kontaktu	liderka Monika Babula, plemiegok@gmail.com
Więcej informacji	https://teatrplemie.art/

INSTYTUCJA

Ośrodek Kultury w Uściu Gorlickim działa w rozległej, silnie zalesionej gminie w Beskidzie Niskim, obejmującej 17 sołectw. Miejscowość łączy cechy społeczności lokalnej, która mieszka w regionie od pokoleń z rosnącą obecnością przyjezdnych z dużych miast, szukających kontaktu z przyrodą i spokoju; struktura ludności obejmuje także społeczność łemkowską. Ośrodek nie dysponuje własnym budynkiem – funkcjonuje w przestrzeniach szkoły (aula, sala taneczno-ruchowa, dwa małe pomieszczenia). W praktyce przekłada się to na współdzielenie infrastruktury z innymi instytucjami i konieczność adaptacji sal do wydarzeń artystycznych.

Stała oferta i odbiorcy działań

- trzy grupy teatralne (młodzieżowa, dorosła, międzypokoleniowa), która stanowi rdzeń działalności Ośrodka;
- zajęcia plastyczne i wokalne;
- chór łemkowski;
- współpraca z orkiestrą dętą, lokalnymi chórami i artystami;
- mała galeria (miejsce promocji lokalnych twórców i wytwórców);
- wydarzenia plenerowe (w sezonie letnim), festiwal „Ujście Kultury”;
- działania promujące dziedzictwo regionu;

Odbiorcy działań reprezentują przekrój lokalnych mieszkańców:

- dzieci (zwł. klasy 1–4) i ich rodziny;
- młodzież wywodząca się najczęściej z rodzin nowych mieszkańców;
- dorośli 40+ (trzon zespołu teatralnego);

- turyści i kuracjusze sanatoryjni;
- osoby starsze.

Zespół i model pracy

Instytucją kieruje dyrektorka z doświadczeniem teatralnym; trzon administracyjny stanowią: księgowa, osoba techniczna na ½ etatu oraz nowo zatrudniona osoba (½ etatu). Zespół merytoryczny projektowy budowany jest zadaniowo (umowy cywilnoprawne). Ze względu na ograniczenia formalne Ośrodka, część środków jest pozyskiwana przez partnerską fundację powołaną przez liderów teatru.

Na przestrzeni ostatnich lat instytucja przeprowadziła dużą inwestycję, w ramach której przejęła i przeprowadziła adaptację auli szkolnej do funkcji kulturalnych. Mimo to ciągle odczuwa bariery lokalowe i zależność od władz gminy w zakresie korzystania z udostępnianej przestrzeni, szczególnie że doszło do znaczącej rozbudowy oferty edukacyjnej i teatralnej. Dobrze wyposażona przestrzeń jest niezbędna, bo w codziennej pracy Zespołu coraz mocniej zauważalna jest profesjonalizacja, za którą idą granty, partnerstwa, tournée, festiwale. W ostatnich latach odczuwalne są napięcia światopoglądowe (m.in. w relacjach z parafiami) przy jednoczesnej dobrej współpracy z częścią duchowieństwa (np. greckokatolickiego).

DOBRA PRAKTYKA – MIĘDZYPOKOLENIOWA GRUPA TEATRALNA „PLEMIĘ”

Geneza

Liderzy i liderki, zawodowi aktorzy i aktorki, od początku postawili na autentyczny język miejsca, rezygnując ze „sztuki dla sztuki”. Wybór padł na opowieści zakorzenione w lokalnym dziedzictwie dotyczące Łemkowszczyzny, lokalnych wyznań, pamięci i przyrody. Za sukcesem projektu stoi m.in. równowaga między profesjonalnym podejściem do procesu wraz z otwartością na amatorów.

Przebieg

Realizacja spektakli Grupy „Plemię” rozwijała się etapami: zaczęto od otwartego naboru ogłoszonego plakatem i zaproszeniem do rocznego cyklu warsztatów. Fundamentem programowym stała się lokalna tematyka – świadomy zwrot ku dziedzictwu Łemkowszczyzny, rozumianemu jako wspólna własność i punkt wyjścia do uczynienia publiczności współgospodarzem opowieści. Pierwsze premiery uwiarygodniły tę decyzję: familijny Beskid Beskidu, z udziałem m.in. łemkowskiej śpiewaczki, grano w autentycznych przestrzeniach, zagrodzie maziarskiej, przy cerkwi, co pozwoliło „partycypować” samej topografii; następnie „Dziady beskidzkie”, angażujące ok. 70 wykonawców (orkiestra dęta, chór, ok. 20 aktorów), prezentowane były w półmroku małej górskiej kaplicy jako doświadczenie wspólnego stołu. Ten immersyjny sposób pracy z przestrzenią i widzem wzmocnił identyfikację społeczności z projektem i przełożył się na rozpoznawalność: spektakle pokazywano m.in. na Festiwalu Literatury dla Dzieci w

Gdańsku, a pokaz w Teatrze Studio wyprzedził się w krótkim czasie; „Dziady beskidzkie” wracają co roku w listopadzie; „Przedstawienie gramy w ciasnej, niewygodnej kaplicy, a wyprzedajemy je za każdym razem!” - mówi dyrektorka Ośrodka. Równolegle ustabilizował się model zespołowy: trzon ok. 12 osób obecnych od początku, otwarta grupa z płynnym napływem i odpływem amatorów różnych specjalizacji, praca oddzielnie z młodzieżą i dorosłymi oraz łączenie sił przy wspólnych produkcjach i wydarzeniach festiwalowych.

Skutki i kontynuacja

Skutki projektu obejmują wzrost kapitału społecznego, w tym zaufania i relacji między mieszkańcami, a także podniesienie samooceny uczestników, wynikające z nabywania kompetencji, odwagi i poczucia sprawczości. Projekt przyczynił się do tworzenia nowej przestrzeni rozwoju dla mieszkańców i mieszkank, wzmocnienia marki miejscowości poprzez rozwój turystyki kulturowej i powroty widzów, a także do zawiązania partnerstw między orkiestrą, chórami, instytucjami kultury i teatrami. Kontynuacja działań to m.in. coroczną produkcja „Dziadów beskidzkich”, organizacja festiwalu „Ujście Kultury” (druga edycja z udziałem wszystkich grup) oraz rozwój repertuaru opartego na literaturze i kronikach regionu. „Co więcej, udało nam się stworzyć alternatywną przestrzeń rozwoju wewnętrznego i kulturalnego dla mieszkańców gminy” - dodaje dyrektorka Ośrodka.

Wiodąca wartość Społecznego Domu Kultury: RÓŻNORODNOŚĆ

Różnorodność rozumiana jest w Ośrodku szeroko, tj. w warstwie: kulturowej (Łemkowie i dziedzictwo pogranicza), wiekowej (międzypokoleniowość), środowiskowej (mieszkańcy „rdzenni” i „nowi”) oraz światopoglądowej (różne postawy wobec ekologii, polowań, gospodarki leśnej). W praktyce wartość ta ujawnia się w **doborze tematów** (pamięć miejsc, doświadczenia mniejszości), **obsadach łączących** amatorów i profesjonalistów, **otwartym naborze** oraz **rotacyjności** składu oraz **transparentnej pracy nad konfliktem** (świadome oddzielanie grup wiekowych; łączenie ich dopiero przy „wspólnym stole”). Co istotne, zespół zauważa, że dotarcie do seniorów nadal pozostaje wyzwaniem. To obszar dalszego rozwoju Grupy opartego na programach mostowych, wsparcia transportowego czy ustaleniu terminów przyjaznych rytmowi dnia).

WPROWADŹ DOBRĄ PRAKTYKĘ W TWOIM DOMU KULTURY – CZĘŚĆ PRAKTYCZNA



Dobre rady

Wybierz temat związany z miejscem. Buduj repertuar kulturalny z lokalnych kronik, literatury i pamięci mówionej.

Przestrzeń ma znaczenie. Szukaj przyjaznych miejsc, w których będziecie pracować nad przedstawieniem, a potem je wystawiać. To może być ta sama przestrzeń, ale niekoniecznie. Miłe miejsce, w którym chce się spędzać czas będzie dużym wsparciem dla procesu.

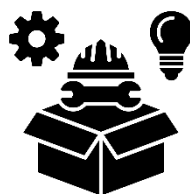
Profesjonalizuj proces stopniowo. Najpierw zachęcić do przyjsia, potem krok po kroku podnoś poprzeczkę i standardy. Informuj o zmianie oczekiwań – część osób odejdzie, przyjdą inni mieszkańcy gotowi na więcej.

Otwarte drzwi przez cały rok. Utrzymuj ciągły nabór – rotacja jest naturalna i zdrowa dla zespołu.



Wyzwania i rozwiązania

Wyzwanie	Rozwiązanie
Prowadzenie grupy teatralnej wymaga przestrzeni spełniającej minimalne wymagania techniczne i przestrzenne. Nie wszystkie społeczności mają takie miejsca w swoich lokalnych instytucjach kultury, nie zawsze są też one dostępne.	Podejdź do sprawy elastycznie i poszukaj przestrzeni, z których można skorzystać. Najbardziej przystępne wydają się budynki szkolne. Buduj harmonogram z wyprzedzeniem w uzgodnieniu ze szkołą.
W czasach, w których tyle się mówi o polaryzacji łatwo można sobie wyobrazić różnorodne napięcia o charakterze światopoglądowym, które ujawnią się przy okazji wspólnych działań.	Stosuj inkluzywny i empatyczny język; zapraszaj do rozmowy praktyków (leśnicy, myśliwi, ekolodzy) w formatach niekonfrontacyjnych; wzmacniaj sojusze z otwartymi liderami religijnymi i świeckimi.
Praca z młodzieżą wymaga utrzymania równowagi między kreatywną swobodą a przestrzeganiem zasad.	Postaraj się o wsparcie metodyczne (trener/ka pedagogiki teatru), zawrzyj kontrakt grupowy, ustal jasne zasady i konsekwencje.
Dotarcie do seniorów może być wyzwaniem.	Współpracuj z OPS/klubami seniora. Pomyśl o bezpłatnym transporcie w dniu spektaklu. Wykorzystuj krótsze formy.



Przydatne zasoby

Zasoby ludzkie: rdzeń 12 osób + otwarta grupa do 70 wykonawców (orkiestra dęta, chór, aktorzy-amatorzy); liderzy z kompetencjami zawodowymi (aktorstwo, reżyseria, produkcja).

Finansowanie: budżet Ośrodka (infrastruktura, baza), granty

pozyskiwane przez fundację (projekty artystyczno-edukacyjne, festiwal, wyjazdy), wpływy z biletów, wkłady partnerów (przestrzenie, promocja).

Sojusznicy: Małopolski Instytut Kultury (szkolenia, sieciowanie), lokalne zespoły (orkiestra, chóry), wybrane instytucje kościelne, teatry miejskie (Teatr Studio), festiwale literackie.



Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury: Kultura – Interwencje. Edycja 2025

INKLUZYWNE DZIAŁANIA MIĘDZYKULTUROWE SKIEROWANE DO UCHODźCÓW Z UKRAINY

Instytucja	Słupski Ośrodek Kultury
Miejscowość	Słupsk (86 tys. mieszkańców)
Wiodąca wartość	inkluzywność
Osoba do kontaktu	dyrektorka Jolanta Krawczykiewicz j.krawczykiewicz@sok.slupsk.pl, tel. (59) 845 64 41
Więcej informacji	https://www.sok.slupsk.pl/

INSTYTUCJA

SOK prowadzi działalność w czterech obiektach: bazowej „Szkoła Kultury” (administracja), dawnym MCK-u (dom kultury), Ośrodku Teatralnym Rondo (od lat 80.) oraz nowoczesnej pracowni ceramiczno-rękodzielniczej. Położenie poza metropolią nie ogranicza skali działań – instytucja świadomie wychodzi w plener i do dzielnic, budując program tam, gdzie są mieszkańcy i mieszkanki. Tak opisuje to dyrektor Ośrodka: „Z czasem zaczęliśmy wychodzić do ludzi, a nie zamykać się w budynkach — i okazało się, że mieszkańcy chcą z nami być coraz więcej. Nawet w budżecie obywatelskim, poza ofertą Ośrodka, pojawiły się potańcówki na Starym Rynku”.

Stała oferta i odbiorcy działań

Rocznie w SOK-u ma miejsce około 380 wydarzeń (przy początkowo planowanych 110!). Wiele z nich to działania plenerowe. Za specjalność uznać można festiwale i konkursy od poziomu regionalnego po międzynarodowy (m.in. wieloletni konkurs witkacowski powiązany z unikatową słupską kolekcją Witkacego). Nie można też nie wspomnieć o festiwalu „3 Teatry”, który realizowany jest przy współpracy teatru dramatycznego, lalkowego i Ronda. SOK jest także inicjatorem szeroko rozpoznawalnego oddolnego, międzyinstytucjonalnego formatu w przestrzeni miasta; pod nazwą „Salwa – Słupska Akcja Lokalnego Wystrzału Artystycznego”. Sporym sukcesem jest Młodzieżowa Orkiestra Symfoniczna, w którą zaangażowanych jest około 40 muzyków. Orkiestra cyklicznie koncertuje w dużej sali SOK. Znakiem rozpoznawczym SOK jest szeroki program edukacyjny dla wszystkich grup wiekowych (w tym dla najmłodszych), realizowany w czterech lokalizacjach.

Wśród odbiorców wymienić należy:

- dzieci (w tym programy dedykowane rodzicom z niemowlętami, np. seanse kinowe z dostosowaną ekspozycją), młodzież, dorośli, seniorzy;

- stała społeczność uczestników zajęć: ok. 1 000 osób (od 4 do prawie 100 lat);
- osoby z niepełnosprawnościami (m.in. Teatr Osobliwy);
- migranci i uchodźcy (dominująco z Ukrainy; rosnąca społeczność latynoamerykańska).

Zespół i model pracy

Około 50 etatów oraz około 30 współpracowników na umowach cywilnoprawnych, z możliwością dalszego skalowania przy wydarzeniach. Zespół łączy instruktorów młodego pokolenia (budujących zaufanie wśród młodzieży) z doświadczonymi animatorami. SOK współpracuje stale z ok. 14 organizacjami pozarządowymi; otwartość na inicjatywy oddolne jest standardem (pomagają w tym: niskie progi formalne, szybkie ścieżki decyzyjne, jasne zasady bezpieczeństwa i odpowiedzialności).

W ostatnich latach przeprowadzono kilka znaczących inwestycji budowlanych - powstała pracownia ceramiczna, a Rondo zostało kompleksowo zmodernizowane. SOK dynamicznie reagował na kryzysy ostatnich lat: w 2020 roku była szybka transformacja trybu pracy na pandemiczny, dwa lata później - jeszcze szybsza reakcja na pełnoskalową inwazję Rosji na Ukrainę poprzez obsługę logistyki pomocy, prowadzenie zbiórek, udzielanie wsparcia psychologicznego. Na przestrzeni ostatnich lat miały miejsce epizody presji politycznej i hejtu internetowego wobec wydarzeń inkluzywnych (np. wobec społeczności LGBT+ czy migrantów).

DOBRA PRAKTYKA – INKLUZYWNE DZIAŁANIA MIĘDZYKULTUROWE SKIEROWANE DO UCHODźCÓW Z UKRAINY

Geneza

Impuls wyszedł z nowej rzeczywistości: uchodźcy i migranci *sami* zaczęli pojawiać się w SOK. Najpierw działania pomocowe organizowali pracownicy i wolontariusze, następnie do zespołu włączyli się sami zainteresowani – osoby z Ukrainy prowadzące zajęcia, animacje, opiekę. Równolegle SOK, korzystając z programu „Domy Kultury+”, diagnozował potrzeby nowych grup, co pozwoliło adekwatnie profilować ofertę. „Założyłam, że chcę słuchać tego, czego chcą ludzie... Dom Kultury nie ma narzucać światopoglądu” - tłumaczy dyrektor Ośrodka. Słupsk jest obecnie miastem, w którym w szkołach jest największy odsetek dzieci pochodzenia ukraińskiego. Trudno się dziwić, że to właśnie tutaj rozkwitają inkluzywne działania.

Przebieg

W ciągu kilku miesięcy od wybuchu wojny SOK uruchomił świetlicę dla dzieci uchodźców, zapewniając rodzicom możliwość załatwiania spraw formalnych i poszukiwania pracy; równocześnie zatrudniono opiekunki i psychologów z Ukrainy (dwa etaty rotacyjne z bazą w dwóch rejonach miasta). Następnym etapem była integracja przez kulturę: uruchomiono zajęcia taneczne i warsztatowe, a następnie sceny prezentacyjne z honorariami dla wykonawców-migrantów (koncerty, pokazy, występy rapowe, zajęcia

taneczne). Po serii wydarzeń w przestrzeniach zamkniętych formaty przeniesiono w przestrzeń publiczną. Działania te domknęło stałe włączanie osób z doświadczeniem migracji do współtworzenia programu – w roli instruktorek, instruktorów i prowadzących bloki tematyczne – tak aby nie pozostawały jedynie beneficjentami programów, a stawały się współautorami oferty. Główną grupą docelową były matki z dziećmi z Ukrainy oraz dzieci i młodzież potrzebujące bezpiecznej rutyny. Rekrutacja miała charakter organiczny (osoby same trafiały do SOK), a w badaniach partycypacyjnych aktywnie odwiedzano gęsto zamieszkane obszary. W przypadku społeczności latynoamerykańskiej barierę stanowił język; przeciwwagą były działania taneczno-muzyczne, które ułatwiały włączanie ich w programy z innymi mieszkańcami i mieszkankami.

Skutki i kontynuacja

Skutki to m.in. stworzenie bezpiecznego, stałego miejsca dla rodzin w kryzysie migracyjnym oraz transfer kompetencji, w ramach którego migranci pełnią rolę instruktorów i prowadzących wydarzenia. Projekt przyczynił się również do wsparcia lokalnych talentów i wzmocnienia sprawczości poprzez organizację występów z honorariami, a także do zacieśnienia sieci współpracy między instytucjami, organizacjami pozarządowymi i samorządem. Dodatkowo umożliwił lepsze rozpoznanie potrzeb przez SOK. Kontynuacja programu obejmuje utrzymanie świetlic i modułów wsparcia psychospołecznego, regularne sceny prezentacyjne o profilu międzykulturowym (również w plenerze), rozwój ścieżek pracy w językach obcych z udziałem instruktorów-migrantów oraz prowadzenie stałych badań odbiorców w cyklu rocznym.

Wiodąca wartość Społecznego Domu Kultury: INKLUZYWNOŚĆ

Inkluzywność rozumiana jest operacyjnie, nie hasłowo. SOK projektuje program tak, by różne osoby mogły z niego realnie skorzystać oraz współtworzyć go. W praktyce przekłada się to na niskie progi wejścia (organizowanych jest wiele otwartych naborów, w którym decyzje są szybkie, wprowadzone zostały dostosowania dla rodziców z niemowlętami, elastyczna logistyka). Ważnym celem jest udzielanie głosu, przejawiające się m.in. zapraszaniem migrantów i osób z niepełnosprawnościami do roli współprowadzących i wolontariuszy. Inkluzywność ma także wymiar ekonomiczny w postaci standardu pilnowania sprawiedliwych honorariów i konsekwentnego odejście od „występów charytatywnych” na rzecz wynagradzania pracy artystycznej. SOK dąży także do podnoszenia odporności na ryzyka. Wprowadzono procedury bezpieczeństwa, zadbano o wsparcie psychologiczne, a reakcje na hejt są szybkie i zdecydowane. Zespół widzi obszary do wzmocnienia: konsekwentne wsparcie językowe dla nowych społeczności oraz dalsza praca z otoczeniem cyfrowym (moderacja, komunikacja kryzysowa).

WPROWADŹ DOBRĄ PRAKTYKĘ W TWOIM DOMU KULTURY – CZĘŚĆ PRAKTYCZNA



Dobre rady

Zacznij od regularnych i stabilnych działań. Świetlica i rutyna zajęć są ważniejsze niż jednorazowy event, ponieważ budują zaufanie i pozwalają planować pracę i naukę.

Zatrudniaj osoby z grup docelowych. Opiekunki, instruktorzy i psychologowie z doświadczeniem migracji są wiarygodni dla uczestników i skuteczni organizacyjnie.

Utrzymuj niskie progi formalne. Pozwól instruktorom umawiać działania „od ręki”, a dopiero potem obudowuj je wymogami prawnymi.

Diagnostuj cyklicznie. Badania w duchu „Domów Kultury+” urealniamy obraz potrzeb, także poza bańką stałych bywalców.



Wyzwania i rozwiązania

Wyzwanie	Rozwiązanie
Przy zajmowaniu się problematyką uchodźczą trzeba być gotowym na hejt i presję polityczną.	Przygotuj scenariusze komunikacji kryzysowej. Prowadź monitoring sieci, przygotuj się do tworzenia rzeczowych sprostowań. Zapewnij sobie wsparcie miasta i partnerów. Prowadź moderację komentarzy.
Naturalnym problemem przy pracy ze społecznościami uchodźczymi będą bariery językowe.	Wiele osób dwujęzycznych jest gotowych podjąć się wolontariatu tłumaczeniowego w słusznej sprawie. Możesz skorzystać z prostych materiałów wizualnych. Przy organizacji wydarzeń możesz opierać się na aktywnościach, dla których język nie jest barierą (muzyk, taniec).
Wśród seniorów może być więcej osób, które nie będą gotowe do zbiorczej komunikacji za pomocą mediów społecznościowych i Internetu. Utrzymanie relacji z	Stosuj telefoniczny kontakt. Pamiętaj o drukowaniu programu. Organizuj spotkania sąsiedzkie także w mniejszych filiach, by jak najwięcej osób miało blisko.

nimi będzie wymagało komunikacji offline.	
---	--



Przydatne zasoby

Zasoby ludzkie: na co dzień - kilka osób, w lutym i marcu 2022 - pospolite ruszenie, sieć wolontariacka, instruktorzy-migranci.

Finansowanie: granty międzynarodowych centrów pomocowych, budżet miasta, środki wojewódzkie, darowizny.

Sojusznicy: organizacje pozarządowe, urząd miejski, urząd marszałkowski, szkoły, instytucje kultury szczebla regionalnego i centralnego.



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego



NARODOWE
CENTRUM
KULTURY

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury: Kultura – Interwencje. Edycja 2025

WSPÓŁPRACA Z MŁODZIEŻĄ W MODELU SPOŁECZNEGO ZARZĄDZANIA INSTYTUCJĄ

Instytucja	Ośrodek Kultury „Zameczek”
Miejscowość	Czernica: (2100 mieszkańców)
Wiodąca wartość	współtworzenie
Osoba do kontaktu	animatorka Agnieszka Janczewska, 506 195 691, sdlspichlerz@gmail.com
Więcej informacji	https://zameczekczernica.pl/

INSTYTUCJA

Samorządowa instytucja kultury działa od połowy lat 90. w zabytkowym, XIX-wiecznym pałacu. Od 2016 r. Ośrodek prowadzony jest, na podstawie przetargu rozpisowanego co 3–4 lata, przez Stowarzyszenie Działań Lokalnych „Spichlerz”. To rozwiązanie (oddanie zarządzania instytucją NGO w trybie konkurencyjnym) jest w Polsce rzadkie i bywa nierozumiane; w Czernicy stało się jednak odpowiedzią na lokalną historię miejsca i silny kapitał społeczny. Model zakłada płaską strukturę – zlikwidowano stanowisko dyrektora, a decyzje programowe i operacyjne są współtworzone przez stowarzyszenie we współpracy z przedstawicielami seniorek i seniorów oraz młodzieży.

Stała oferta i odbiorcy działań

W ofercie dominują zajęcia taneczne, plastyczne, rękodzielnicze dla dzieci i dorosłych. Wśród nich wyróżniają się dwa zespoły śpiewacze (ludowy i dziecięcy). Pasjonaci zrzeszeni są w kółku fotograficznym oraz klubie gier planszowych. Ważnym priorytetem działań jest prezentowanie lokalnych artystek i artystów podczas wernisaży, prezentacji tomików poezji czy wieczorów autorskich. Prowadzonych jest wiele działań wokół lokalnej historii - wydarzeń i spacerów tematycznych. Zameczek jest też siedzibą dla wielu kół, klubów i zrzeszeń, wśród których wymienić należy KGW, klub emeryta czy hodowców gołębi. Wsparciem dla budżetu ośrodka jest działalność gastronomiczna i eventowa prowadzona przez spółdzielnię socjalną (urodziny, komunie, cateringi, przyjęcia okolicznościowe). Spółdzielnia prowadzi także kawiarnię oraz obsługuje eventy urodzinowe dla dzieci i zorganizowane warsztaty dla grup zorganizowanych.

Najważniejsi odbiorcy to:

- rdzenni mieszkanki i mieszkańcy (malejący udział, około 30% społeczności);
- „nowi” mieszkańcy strefy podmiejskiej aglomeracji (młode rodziny, dojazdy do pracy);
- dzieci i młodzież w ścisłej współpracy ze szkołą i przedszkolem (warsztaty, akcje w parku itd.);

- szeroka grupa „bywalców miejsca” – osoby, które przychodzą do Zameczku dla relacji i codziennego bycia, nie tylko zainteresowane usługami kulturalnymi („Ci ludzie niczego od nas nie potrzebują - oni chcą po prostu z nami być” - mówią organizatorzy).

Zespół i model pracy

Trzon stanowi kilka osób etatowych (biuro, animacja, gastronomia), instruktorki i instruktorzy prowadzący zajęcia oraz duża sieć osób wspierających. W bieżącym współzarządzaniu uczestniczy ponad 100 osób: ok. 40 członków stowarzyszenia, ok. 40 reprezentantek i reprezentantów środowisk seniorskich oraz ok. 35 młodych wolontariuszek i wolontariuszy. Nie ma „jednego biurka” ani przypisanego urzędowo pionu – pracownicy zajmują się różnymi kwestiami, a progi formalne dla inicjatyw społecznych utrzymuje się możliwie nisko.

W obecnej formie Ośrodek działa od 2016 roku, kiedy nastąpiło przejęcie zarządzania po wygranej przetargu. Pierwsze lata upłynęły na staraniach o stabilizację finansową. Konieczna była też odbudowa kadry i oferty po okresie niskiej stabilności finansowej i dominacji funkcji gastronomicznej. Rok po roku udało się zbudować zespół osób dzielących nowe wartości (otwartość, współodpowiedzialność, współtworzenie).

DOBRA PRAKTYKA – WSPÓŁPRACA Z MŁODZIEŻĄ W MODELU SPOŁECZNEGO ZARZĄDZANIA INSTYTUCJĄ

Geneza

Punktem wyjścia była luka po dawnej szkole: w latach gimnazjów rówieśnicy rozjeżdżali się do różnych miast, a na wsi brakowało wspólnego „gniazda”. Pierwsza grupa młodzieży powstała w oparciu o dzieci i znajomych członków „Spichlerza”, a następnie zaczęła rosnąć metodą kuli śnieżnej – zaproszenia pocztą pantoflową okazały się najlepszą rekrutacją.

Przebieg

Praca z młodzieżą od początku rozwijała się w trybie relacyjnym i długofalowym: spotkania wieczorne, wspólne gry i wyjazdy pozwoliły rozpoznać, co jest dla młodych ważne i oddać im sprawczość. Zaufanie przełożono niedługo na konkretną praktykę: grupa otrzymała własne klucze do budynku i kody alarmowe, a w kalendarzu ustalono stały wolontariat roczny (1 września–31 sierpnia), bez presji „aktywności”. Zamiast odgórnie wyznaczonych projektów Zarządca Ośrodka utrzymuje „worki” drobnych środków, z których finansuje pomysły wtedy, gdy dojrzewają (pikniki, mecze, działania integracyjne), oraz budżety na stałe „kotwice” – jedzenie, mikrodotacje i wizyty studyjne (2–3 dni, gdzie uczestnicy oglądają LARP-y, gry terenowe, escape roomy w innych regionach). Kluczowe okazało się przyzwolecie na błąd: „W końcu mogą się gdzieś mylić. W końcu ktoś daje przestrzeń im na błędy. W końcu ktoś dopytuje się, co jest dla nich ważne i to mogą robić, a nie każe im robić rzeczy, w których oni się kompletnie nie czują.” - mówią osoby stojące

za programem o partycypującej młodzieży. Z biegiem lat zespół urósł do ok. 35 osób, część dawnych wolontariuszy wraca już jako członkowie stowarzyszenia i współzarządzający.

W działaniach uczestniczyła młodzież 13–25 lat z Czernicy i okolic. Rekrutacja odbywała się organicznie (tj. poprzez polecenia grupy przez członków w szkołach). Ma miejsce również stała współpraca ze szkołą i przedszkolem (cykliczne wydarzenia, wyjścia do parku, programy ekologiczne). Co roku część grupy się wymienia, ale rdzeń pozostaje.

Skutki i kontynuacja

Skutki projektu obejmują wzrost sprawczości i odpowiedzialności młodzieży, od posiadania kluczy do budynku po realizację własnych projektów, oraz powstanie trwałej sieci wolontariatu, obejmującej setki godzin pracy rocznie i realną współodpowiedzialność uczestników. Działania te przyczyniły się do stworzenia rozpoznawalnej marki miejsca i silnego zakorzenienia w społeczności, a także do odciążenia Ośrodka dzięki przejęciu części ról przez młodych, takich jak prowadzenie gier czy współorganizacja wydarzeń; umożliwiło to też np. profilowanie oferty pod potrzeby nowych” mieszkańców dzięki inicjatywom dzieci i młodzieży. Kontynuacja obejmuje utrzymanie rocznego wolontariatu i funduszu mikrodotacji, organizację 2–3 wizyt studyjnych rocznie, pogłębianie współpracy ze szkołami oraz rozwijanie „mostów” między wolontariatem młodzieżowym a seniorkami i seniorami.

Wiodąca wartość Społecznego Domu Kultury: WSPÓŁTWORZENIE

W Czernicy współtworzenie nie jest etykietą, lecz trybem pracy. Oznacza oddanie realnej władzy (płaska struktura, brak dyrektora), niskie progi wejścia dla inicjatyw i dzielenie zasobów „tu i teraz” (klucze, kody, budżety na pomysły, przestrzeń). Doświadczenie braku zasobów z początków zarządzania przekuto w postawę solidarności: jeśli ktoś ma mniej – w Czernicy dzieli się tym, co jest. Zespół zaczyna od pomiaru i budowania zaufania (do ludzi i ludzi do miejsca), świadomie akceptuje ryzyko i uczy się na błędach; dzięki temu współtworzenie stało się odruchem instytucji, a nie projektem z terminem.

WPROWADŹ DOBRĄ PRAKTYKĘ W TWOIM DOMU KULTURY – CZĘŚĆ PRAKTYCZNA



Dobre rady

Dziel się zasobami i odpowiedzialnością. Zaproś osoby uczestniczące do głębszego wejścia w rzeczywistość instytucji. Udostępnij klucze, by mogli sami decydować, kiedy chcą przyjść. Zaproś ich do planowania budżetu. Niech wpływ będzie realny!

Staraj podchodzić elastycznie do finansowania pomysłów. Nie zawsze można z dużym wyprzedzeniem zaplanować budżet przedsięwzięcia. Znacznie rozsądniejsze może być pozostawienie miejsca na swobodny rozwój i wsparcie pomysłu, gdy już zdąży on dojrzeć i określić swoje

potrzeby. Może warto rozważyć wprowadzenie elastycznych mikrograntów zamiast tradycyjnych projektów?

Bądź otwarty na popełnianie błędów przez młodych ludzi. Otwartość na niepowodzenia jest jednym z kluczowych warunków, które muszą być spełnione i zachęcić młodych ludzi (i nie tylko) do eksperymentowania i szukania swoich form wypowiedzi. Powstrzymując się od ocen i ganienia możesz stworzyć przestrzeń, w której młodzi ludzie będą chcieli zostać na lata.

Łącz światy, nie obawiaj się nieoczywistych partnerstw. Szkoła i Ośrodek, młodzi i seniorzy, wolontariat i działalność komercyjna. Choć może się wydawać, że każda z par z wyliczanki powyżej ma w sobie wewnętrzną sprzeczność, to w rzeczywistości przy odrobinie dobrej woli może stanowić dobrany duet. Możesz być tą osobą, która go połączy.



Wyzwania i rozwiązania

Wyzwanie	Rozwiązanie
Wprowadzenie płaskiej struktury może sprawić, że na podjęcie decyzji potrzebne będzie więcej czasu. Dyskusowanie, ucieranie stanowiska, omawianie - to wszystko trwa. W przypadku pracy z młodzieżą może być to szczególnie doskwierające, bo spowoduje ta grupa miewa szczególną skłonność do przeciągania decyzji i rozpraszania odpowiedzialności.	Umawiaj granice decyzyjności i kalendarze; deleguj możliwie wiele decyzji do małych zespołów z mandatem. Pogódź się z tym ryzykiem i uwzględniaj je przy planowaniu - korzyści ze spłaszczenia hierarchii są większe niż straty.
Docieranie do „nowych” mieszkańców nigdy nie jest łatwe, a już zwłaszcza gdy frekwencję zapewniają „starzy”. Tym niemniej- warto o nich zawalczyć.	Spróbuj docierania przez dzieci, czyli za pośrednictwem szkoły lub przedszkola. Wprowadź drobne zachęty (np. bon do kawiarni). Postaraj się prezentować jako „miejsce” a nie „instytucja”.
Twoje działania mogą się spotkać z nieufnością pojedynczych osób, za którą przyjdzie chęć kontrolowania prowadzonych działań od strony formalnej.	Udostępniaj dane o projektach i finansach. Informuj parterów o bieżącej działalności.

Stosuj transparentność jako naczelną zasadę.	
--	--



Przydatne zasoby

Zasoby ludzkie: jedna koordynatorka, wspierana przez cały zespół instytucji, około 35 młodych wolontariuszy,

Finansowanie: czerpane z budżetu instytucji, bez tworzenia oddzielnych projektów na potrzeby prowadzenia grupy. Czyli: dotacja gminna, projekty (lokalne/krajowe/międzynarodowe), działalność gospodarcza spółdzielni socjalnej;

Sojusznicy: szkoła, przedszkole, KGW (m.in. wspólne projekty w ramach „Mocy Małych Społeczności”), lokalne koła i kluby;



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego



NARODOWE
CENTRUM
KULTURY

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury: Kultura – Interwencje. Edycja 2025

LABORATORIUM ODPORNOŚCI KULTUROWEJ

Instytucja	Ośrodek Kultury im. Cypriana Kamila Norwida
Miejscowość	Kraków (810 tys. mieszkańców)
Wiodąca wartość	partycypacja
Osoba do kontaktu	dyrektor Jarosław Kłaś, sekretariat@okn.edu.pl
Więcej informacji	https://okn.edu.pl/strona-3956-laboratorium-odpornosci-kulturowej-w.html

INSTYTUCJA

W krakowskiej Nowej Hucie segment kultury tworzą trzy domy kultury, które naturalnie wyspecjalizowały się w trzech “poziomach” oferty kulturalnej. Ośrodek Kultury Kraków - Nowa Huta działa najbardziej lokalnie, Nowohuckie Centrum Kultury specjalizuje się w działaniach ponadlokalnych i działalności impresaryjnej. Ośrodek Kultury Norwida jest gdzieś pośrodku, na styku lokalności i wielkiego świata. Ten rys subtelnej równowagi dostrzec można w wielu różnych działaniach, które podejmuje instytucja.

Stała oferta i odbiorcy działań

Ośrodek dysponuje trzema lokalizacjami. Dwie z nich znajdują się starej części Nowej Huty, trzecia - Kuźnia - zlokalizowana jest nieco dalej, w odrębnych urbanistycznie Mistrzejowicach. W wachlarzu stałych działań Ośrodka spotkać można wiele różnych rodzajów działalności - kino studyjne, dwie biblioteki (niezależne od miejskiej sieci), Kuźnia, ARTzona z Pracownią Praktyk Rozwojowych, Nowohuckie Laboratorium Dziedzictwa połączone z Pracownią Animacji Ekologicznej i Galerią Huta Sztuki. Taka różnorodność typów działań pokazuje skalę działania instytucji, ale też dużo mówi o jej specyfice- różnej od typowych struktur miejskich instytucji kultury. Ośrodek Kultury Norwida wywodzi się bowiem z Zakładowego Domu Kultury, który przez ponad 40 lat funkcjonował przy Hucie im. Lenina / Tadeusza Sendzimira i swoje działania kierował przede wszystkim do robotników.

W obecnej formie instytucja działa już trzy dekady. W 1995 roku zyskała status miejskiej instytucji kultury i obecną nazwę. Od pewnego czasu główne pola działalności to organizowanie szerokiej oferty wydarzeń i zajęć dla osób indywidualnych i grup zorganizowanych oraz działalność projektowa na różnych płaszczyznach, związanych często z partycypacją, dziedzictwem, ale też np. z dostępnością sensoryczną.

Odbiorcy działań

- najbliżsi sąsiedzi z różnych grup wiekowych, codzienni bywalcy zajęć. Pełna reprezentacja wszystkich grup wiekowych, w proporcjach typowych dla instytucji

kultury. Duży nacisk na działania o charakterze międzypokoleniowym i dla osób o różnorodnych potrzebach

- osoby dojeżdżające na konkretne propozycje programowe, których nie da się znaleźć w innych częściach Krakowa
- grupy zorganizowane - głównie szkolne i przedszkolne, ale nie tylko
- osoby i instytucje partnerskie, reprezentujące organizacje pozarządowe, grupy nieformalne, środowisko akademickie, świat biznesu, zaangażowani w różnorodne działania projektowe

Zespół i model pracy

Zespół liczy 56 osób, co się przekłada na około 50 etatów. Roczny budżet to około 8 milionów złotych, z czego około 7 to miejska dotacja, około 1 milion stanowią zyski z tzw. sprzedaży usług działalności podstawowej, a około 500 tys. jest pozyskiwane z grantów, od sponsorów itd. Sytuację finansową instytucji można określić jako stabilną.

DOBRA PRAKTYKA – LABORATORIUM ODPORNOŚCI KULTUROWEJ

Geneza

Na przestrzeni lat Ośrodek Kultury Norwida wyrobił sobie opinię instytucji, która jest dobrym partnerem działań o charakterze partycypacyjnym i kładących nacisk na dialog, także wymiarze międzynarodowym. W ramach działań projektowych często zdarzało się wspierać miasto w różnych procesach konsultacyjnych dotyczących Nowej Huty. Dotyczyły one m.in. programów rewitalizacji, powoływania Parku Kulturowego, ustanowienia Pomnika Historii czy ochrony przyrody na Łąkach Nowohuckich.

Przebieg

Laboratorium Odporności Kulturowej zainicjowane zostało w 2024 roku w ramach międzynarodowego projektu badawczego PACESETTERS. Oprócz Krakowa działania prowadzone są w Genalguacil (Hiszpania) i Galway (Irlandia). W każdej lokalizacji w działaniach bierze udział wielu różnorodnych partnerów: uczelnie, instytucje kultury, organizacje pozarządowe i przedstawiciele świata sztuki. Działania prowadzone są w lokalizacjach, charakteryzujących się złożonym dziedzictwem, z wyraźnymi epizodami o charakterze industrialnym czy migracyjnym. Każda z trzech wybranych do prowadzenia działań lokalizacji nosi nazwę „real world labs”, czyli laboratoriów, koncentrujących swoje działania wokół odrębnego tematu. W przypadku Krakowa jest to odporność (rezyliencja) kulturowa. Partnerzy projektu starają się na różne sposoby szukać odpowiedzi na pytania o rolę kultury i sztuki w budowaniu wspólnoty oraz w radzeniu sobie z potrójną transformacją (klimatyczną społeczną, cyfrową) i globalnymi kryzysami – zmianami klimatycznymi, pandemią czy doświadczeniami uchodźczymi. Oprócz mierzenia się z wyzwaniami o charakterze globalnym projekt stara się zgłębiać kontekst lokalny. Stąd w Nowej Hucie ważnym celem było testowanie rozwiązań związanych z adaptacją społeczności do zmieniających się warunków życia, szczególnie w kontekście zmieniającej się demografii tej krakowskiej dzielnicy - wprowadzania się nowych mieszkańców, starzenia się oraz coraz większej obecności osób z doświadczeniem migranckim i uchodźczym. Rolą Ośrodka Kultury Norwida w projekcie było

przeprowadzenie diagnozy lokalnej, a potem przeprowadzenie na jej podstawie i ogólnych założeń projektu czterech działań, które poddane zostaną dalszym badaniom. Wyzwaniem było przełożenie specjalistycznego języka wniosku projektowego na realia działań w Nowej Hucie. Jako forma zbierania opinii wybrany został Hyde Park - cykl otwartych debat o współczesnej roli instytucji kultury i oczekiwaniach wobec niej, podczas których każda osoba zainteresowana mogła zabrać głos. Panowała pełna swoboda wypowiedzi. Spotkania były moderowane w ograniczonym zakresie. Starano się jednak w sposób szczególny wyłapywać dominujące w projekcie zagadnienia transformacji cyfrowej, społecznej i klimatycznej czy na wątki związane z problematyką wielokulturowości i migracji. Na spotkania zaproszeni byli wszyscy zainteresowani - sąsiedzi, przedstawiciele różnych branż i sektorów oraz osoby zainteresowane problematyką projektową, czyli różnymi wcieleniami transformacji. Zaproszeni tych pierwszych było - oczywiście - najtrudniejsze. By na spotkaniu o tak nieoczywistej tematyce pojawili się "zwykli" ludzie, konieczne było wykorzystanie zakorzenienia Ośrodka Kultury Norwida w lokalnej społeczności i osobiste zaproszenie osób, które czują się głębiej związane z instytucją. Ważnym elementem spotkań było formułowanie przez społeczność lokalną rekomendacji do podejmowania działań przez instytucje kultury, w tym Ośrodek Kultury Norwida. Hyde Parki odbywały się w trzech odsłonach. Podczas ostatniego spotkania tworzono także metaforyczne kolaże, jako wsparcie wyrażania swoich przemyśleń. W trakcie spotkań notowano też obserwacje i przemyślenia uczestników, a wrażenia osób prowadzących i notujących były nagrywane po spotkaniach. Pewnym wyzwaniem, które mogło utrudniać wyrażanie swoich przemyśleń przez osoby uczestniczące była dostępność językowa spotkań, dlatego też potem przeprowadzono w tematyce spotkań ankietę jako metodę uzupełniającą. Ankieta przeprowadzona była w trzech językach: polskim, angielskim i ukraińskim.

Skutki i kontynuacja

Efektem cyklu deliberacji jest raport podsumowujący oraz pomysły na koncepcje czterech działań o charakterze projektowym, wyrosłe z idei i rekomendacji przedstawionych w trakcie spotkań. Działania będą testowane i badane lokalnie w Nowej Hucie, a w przyszłości, po ewaluacji, mają szansę na eksport do innych części Europy. Założeniem projektu PACESETTERS jest bowiem stworzenie prostych, łatwych do adaptacji w różnych miejscach pomysłów na działania, które odpowiadać będą potrzebom rzeczywistości potrójnej transformacji.

Wiodąca wartość Społecznego Domu Kultury: PARTYCYPACJA

Laboratorium Odporności Kulturowej to przedsięwzięcie będące dowodem, że partycypacja jest wartością głęboką zakorzenioną w strukturę Ośrodka Kultury Norwida. Jest to bowiem proces partycypacyjny, w którym wszystko mogło pójść nie tak - nie było określonych klarownych ram partycypacji, cel procesu był trudny do zrozumienia i niezbyt konkretny, efekty będą oddalone w czasie i mogą być dalekie od wskazań osób uczestniczących w procesie. Mimo to wszystkie strony weszły w proces: Ośrodek nie był się wzięcia odpowiedzialności za zaproszenie społeczności lokalnej, a sąsiedzi zdecydowali się wejść w proces. Wydaje się, że gotowość do podjęcia się takiej trudnej misji może wynikać tylko z dużego wzajemnego zaufania i wiary w dobre intencje obydwu stron - czyli kluczowych wartości, na których budować należy kulturę partycypacji.

WPROWADŹ DOBRĄ PRAKTYKĘ W TWOIM DOMU KULTURY – CZĘŚĆ PRAKTYCZNA



Dobre rady

Buduj społeczność. Twórz warunki, by mieszkańcy mogli się zdomowić w instytucji. Postaraj się namierzyć tych, którzy chcą gotowi włączyć się w tworzenie miejsca. Nazywaj i poszerzaj obszary, w których mają oni wpływ na instytucję. Zadawaj pytania o kierunki dalszego rozwoju. Twórz bezpieczną przestrzeń.

Podkreślaj inkluzywność. Wielowymiarowo, w każdym aspekcie, także takim, który dziś może wydawać się pionierski czy ekscentryczny. Spora szansa, że szybko stanie się to standardem.

Daj sobie czas. Zbudowanie zaangażowanej, uczestniczącej społeczności nie wydarzy się z dnia na dzień. Licz się z tym, że nie zawsze mieszkańcy będą gotowi wypełnić przestrzeń, którą dla nich zaplanujesz.



Wyzwania i rozwiązania

Wyzwanie	Rozwiązanie
Organizując duże projekty w międzynarodowym gronie możesz natknąć się na różne wizje i kultury organizacyjne.	Stosuj kluczową w partycypacji zasadę domniemania dobrej woli. Bądź otwarty na kompromis.
Eksperymentalny charakter projektu i odległa perspektywa realizacji może zniechęcać do zaangażowania.	Zaproś do uczestnictwa osoby doświadczone na polu partycypacji i zaufane. Uczciwie przedstaw uwarunkowania, nie obiecuj zbyt wiele.
Formuła Hyde Parku jest mało odporna na osoby o skłonnościach do dominowania form spotkań otwartych - istnieje realne ryzyko "zagadania" spotkania.	Mimo że Hyde Park gwarantuje prawo do swobodnej wypowiedzi na wybrany przez siebie temat, to nie oznacza że nie masz prawa do wprowadzenia zasad rozmowy. Możliwe są różne zasady - np. jedna osoba - jedna sprawa, ograniczony czas na wypowiedź, losowanie kolejności wypowiedzi etc.



Przydatne zasoby

Zasoby ludzkie: kilka osób z doświadczeniem prowadzenia procesów partycypacyjnych, moderatorzy z wyczuciem

Finansowanie: dotacja z projektu europejskiego. Bezpieczna finansowo, trudna od strony organizacyjnej i nakładu pracy.

Sojusznicy: Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, europejscy partnerzy projektu



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego



NARODOWE
CENTRUM
KULTURY

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowe Centrum Kultury: Kultura – Interwencje. Edycja 2025

JARMARK NADNIDZIAŃSKI „SZLAKIEM WŁOSKIM”

Instytucja	Pińczowskie Samorządowe Centrum Kultury
Miejscowość	Pińczów (11 tys. mieszkańców)
Wiodąca wartość	współpraca
Osoba do kontaktu	dyrektor Iwona Senderowska, iwona.senderowska@pinczow.com.pl , 41 357 24 24 w. 110
Więcej informacji	https://psck.pl/jarmark-nadnidzianski-szlakiem-wloskim/

INSTYTUCJA

Samorządowe Centrum Kultury to instytucja samorządowa prowadzona przez miasto i gminę Pińczów. Jej sercem jest główna siedziba, zlokalizowana w zabytkowym gmachu popaulińskiego klasztoru w samym sercu Pińczowa. Funkcję wspomagającą względem centrali pełni osiem satelickich świetlic wiejskich na terenie całej gminy. Część z nich ma swoich instruktorów, którzy prowadzą samodzielną działalność kulturalną. Pozostałe znajdują się pod opieką pracowników centrali, a lokalna społeczność ma dostęp do tych budynków i korzysta z nich w miarę potrzeby.

Stała oferta i odbiorcy działań

Odbiorcami działań są mieszkańcy miasta i gminy Pińczów - łącznie około 15 tysięcy osób. Oferta opiera się na trzech trzonach codziennej działalności. Do południa realizowane są zajęcia w ramach Uniwersytetu Trzeciego Wieku. UTW działa już 13 lat i skupia 80 osób. Słuchaczom towarzyszą niekiedy zorganizowane grupy warsztatowe, np. ze szkół. Czas popołudniowy jest zdominowany przez kilkanaście rodzajów zajęć, które funkcjonują w ramach amatorskiego ruchu artystycznego. Ostatnim elementem oferty są ogólnodostępne wydarzenia artystyczne, odbywająca się w ramach cykli. Wśród nich wymienić należy np. Zaduszki Jazzowe czy festiwal filmowy Natura Kina. Są to wydarzenia odrębne, z niezależnymi budżetami, na które konieczne jest zdobycie oddzielnego finansowania. Każde z takich wydarzeń jest czymś więcej niż tylko eventem czy festiwalem - towarzyszą im cykle edukacji kulturalnej. Mieszkańcy i goście mają szansę skorzystać z warsztatów, spotkań otwartych z twórcami, i licznych innych działań, skierowanych do różnych grup wiekowych.

Zespół i model pracy

Łącznie w SCK są zatrudnione są dwadzieścia dwie osoby, co przekłada się na osiemnaście etatów (część pracowników w świetlicach pracuje w niepełnym wymiarze etatu).

Podstawowy budżet to 2,8 mln złotych, uzupełniane przez środki zewnętrzne, pozyskane w ramach dotacji.

Zabytkowa siedziba definiuje charakter działań, które mogą być prowadzone w centrali. Największa sala widowiskowa ma 130 miejsc. Takie parametry uniemożliwiają prowadzenie codziennej działalności impresaryjnej i dość naturalnie naprowadzają pińczowskie kadry do skupienia się wydarzeniach festiwalowych i na mniejszych, bardziej oddolnych działaniach codziennych.

DOBRA PRAKTYKA – JARMARK NADNIDZIAŃSKI „SZLAKIEM WŁOSKIM”

Geneza

Na przestrzeni ostatnich lat w Pińczowie odbyły się dwie odsłony Jarmarku Nadnidziańskiego „Szlakiem włoskim”. O ile tradycja jarmarków organizowanych nad przepływającą przez Pińczów Nidą ma kilkaset lat, to urządzenie wydarzenia w konwencji nawiązującej do słonecznej Italii jest czymś zupełnie nowym. Świeżość pomysłu nie oznacza jednak, że jest on oderwany od lokalnego kontekstu. Pińczów słynął bowiem z wydobycia i obróbki kamienia, do której począwszy od renesansu najchętniej zatrudniano Włochów. W efekcie w historycznym Pińczowie żyła całkiem duża społeczność włoskich kamieniarzy, rzeźbiarzy i rzemieślników oraz ich rodzin. Pozostałością po nich są m.in. liczne detale architektoniczne na miejscowych zabytkach, miejscowość o nazwie Włochy położona w gminie oraz - jak się okazało - szczególne zamiłowanie mieszkańców do włoskich klimatów.

Przebieg

Za niezwykle oryginalny uznać należy nie tylko motyw przewodni Jarmarku, ale też formułę jego organizacji. Całość wydarzenia oparta była na oddaniu przestrzeni i inicjatywy mieszkańcom poprzez zachętę do partnerskiego współtworzenia wydarzenia. Rolą Centrum było stworzenie sprzyjających warunków, by pomysłowość i zaangażowanie lokalnych grup mogło rozkwitnąć. Zaproszenie do uczestnictwa skierowane było do lokalnych organizacji pozarządowych, KGW, grup nieformalnych, artystów, osób związanych z tradycją kamieniarską, ale też przedsiębiorców. Część z nich włączała się już w przeszłości we współtworzenie wydarzeń, ale wielu było zupełnych debiutantów. Z połączenia kilku znaczących elementów - nośnej tematyki, współpracy opartej na obietnicy partnerskiej, otwartości na oddolne pomysły, dużej liczby zaangażowanych osób - wytworzyła się unikalna konstelacja, która znakomicie zagrała i zaowocowała niezwykle udanym wydarzeniem. Spośród licznych inicjatyw wymienić należy kilka:

- Grupa fotograficzna zrobiła sobie warsztaty, w ramach których sfotografowała ślady obecności Włochów w Pińczowie. Są to przede wszystkim zabytki, gdzie są te elementy tworzone przez włoskich kamieniarzy. Efektem warsztatów była plenerowa wystawa.
- Grupa rękodzielników zajęła się organizacją jarmarku, na którym wszystkie produkty miały z założenia być efektem rękodziela. Ważnym elementem jarmarku były pokazy unikalnych rękodzielniczych praktyk.

- Otwarte warsztaty rzeźbiarskie z wykorzystaniem pińczowskiego kamienia, połączone z wizytą w najstarszym lokalnym warsztacie kamieniarskim.
- KGW wraz z pizzaiolo z lokalnej pizzerii przeprowadziły warsztaty z robienia pizzy, którą częstowano uczestników imprezy.

Skutki i kontynuacja

Wydarzenie miało już dwie odsłony, planowana jest kolejna. Liczba osób chętnych do włączenia się rośnie. Temat i otwartość organizatorów zachęcają do kreatywności, więc spodziewać się można, że kolejne odsłona przyniesie nowe zaskakujące pomysły, a nie tylko powtarzanie sprawdzonych formatów. Wydarzenie jest postrzegane przez lokalną społeczność jako autentyczne i realnie powiązane z ich okolicą. Stało się tym samym dla wielu osób realnym wzmocnieniem dla poczucia lokalnego patriotyzmu, wywołując dumę z wielokulturowej historii, która może być punktem wyjścia do tak spektakularnych współczesnych działań.

Wiodąca wartość Społecznego Domu Kultury: WSPÓŁPRACA

Na potrzeby organizacji nadnidziańskiego jarmarku w Pińczowie zaistniała sieć współpracy między bardzo różnymi typami organizacji, instytucji i grup, które razem działały dla wspólnego celu. Takie sojusze nie są niczym nietypowym w świecie instytucji kultury. Tym co wyróżnia organizatorów pińczowskiego jarmarku to duży nacisk na dobrowolność uczestnictwa i partnerstwo w relacji. Choć Centrum Kultury było tu naturalnym liderem, koordynującym całość przedsięwzięcia, to zarządzenie cały procesem polegało głównie na mobilizowaniu i zarażaniu pasją, tak by wszystkim zaangażowanym chciało się wejść głębiej w przedsięwzięcie i wspólnie zrobić coś wyjątkowego. Chętnych nie brakowało, a sukces wydarzenie jest obietnicą, że sieć współpracy przetrwa próbę czasu i będzie podstawą do współorganizowania kolejnych przedsięwzięć.

WPROWADŹ DOBRĄ PRAKTYKĘ W TWOIM DOMU KULTURY – CZĘŚĆ PRAKTYCZNA



Dobre rady

Wykorzystuj mądrze zasoby. Budżety zazwyczaj są ograniczone, przestrzenie bywają zbyt kameralne. Nie oznacza to, że wydarzenie musi być skromne i kameralne. Gdy doda się do siebie potencjały i przestrzeni sieci partnerów, okaże się, że duża skala działań jest możliwa.

Unikaj narzucania wizji. By kreatywność uczestników partnerstwa rozkwitła, konieczna jest swoboda i poczucie niezależności. Nie każdy samorząd jest w stanie dać taką autonomię wydarzeniom, których jest partnerem czy wręcz sponsorem. Wmieszanie inicjatywy w polityczną rozgrywkę będzie dla niej zabójcze. Stąd przystępując do działań przemyśl jaki powinien być formalny, organizacyjny i finansowy wkład samorządu.

Czerp z lokalnej tradycji. Przyjrzyj się lokalnej historii, przyrodzie, tradycji. Może są w niej nieoczywiste wątki, które można twórczo przetworzyć na potrzeby działań kulturalnych nowego typu? Połączenie Pińczowa ze słoneczną Italią też początkowo dla wielu osób musiało być czymś nieoczywistym



Wyzwania i rozwiązania

Wyzwanie	Rozwiązanie
Wśród osób i organizacji partnerskich znajdują się osoby o bardzo różnym doświadczeniu w organizowaniu działań społecznych. Nie wszyscy będą wiedzieli jak organizuje się takie przedsięwzięcia.	Upewnij się, że wszyscy chętni wiedzą co robić i jak pracować. Daj przestrzeń na zadawanie pytań. Łącz bardziej doświadczonych z debutantami. Rozważ zorganizowanie szkolenia z zewnętrznym animatorem na tematy wskazane przez partnerów.
Uczestnicy sieci współpracy poczuć się zbyt rozprężeni niehierarchicznym modelem partnerstwa. Swoboda, dawanie przestrzeni, dobrowolność zamiast zadziałać mobilizująco doprowadzą do sytuacji, w której puszczeni samopas partnerzy nie wywiążą się z realizacji swoich pomysłów.	Określ na początku cele i zasady uczestnictwa w przedsięwzięciu. Nie trać żadnej z inicjatyw z pola widzenia, bądź z nimi na bieżąco w kontakcie. Twórz sytuacje, w których grupa będzie miała okazję spotkać się w szerszym gronie wszystkich partnerów - to działa bardzo mobilizująco.



Przydatne zasoby

Zasoby ludzkie: policzalny zespół SCK oraz trudno policzalne partnerstwo składające się z pełnej reprezentacji społeczności lokalnej - w sumie kilkadziesiąt osób

Finansowanie: program Dom Kultury+, środki własne członków sieci współpracy

Sojusznicy: pasjonaci Italii z całej Polski (klub Vespy!), rzemieślnicy z regionu



Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowe Centrum Kultury: Kultura – Interwencje. Edycja 2025

OFERTA KULTURALNA TWORZONA PRZEZ ORGANIZACJE SPOŁECZNE

Instytucja	Miejsko-Gminny Ośrodek Kultury
Miejscowość	Strumień (3,5 tys. mieszkańców)
Wiodąca wartość	wrażliwość na kulturę
Osoba do kontaktu	dyrektorka Agnieszka Korzeniewska, dyrektor@emgok.pl , tel: 33 857 01 74
Więcej informacji	https://emgok.pl

INSTYTUCJA

Strumień to niewielkie miasto w południowej Polsce, będące siedzibą 14-tysięcznej gminy. MGOK służy mieszkańcom miasta i pięciu sołectw. Jego siedziba od 11 lat mieści się w nowoczesnym budynku, wyremontowanym specjalnie na potrzeby instytucji. Dzięki temu mieszkańcy mogą korzystać z dużej i wygodnej sali widowiskowej oraz profesjonalnych sal do prowadzenia zajęć. Wcześniej siedziba znajdowała się starej kamienicy w pobliżu rynku. Od tamtych lat przyjęło się uważać, że MGOK to centralny punkt na mapie miasta: miejsce gdzie najwięcej się dzieje, gdzie spotkać można interesujących ludzi i wartościowo spędzić czas. Dziś, mimo że siedziba jest nieco dalej od Rynku, a instytucja kultury musi dzielić ją z obiektami sportowymi, postrzeganie MGOK jako serca Strumienia utrzymuje się wśród wielu mieszkańców. Oprócz głównej siedziby instytucja korzysta z siedmiu innych lokalizacji. Sześć z nich to świetlice, w których prowadzone są przede wszystkim cykliczne zajęcia dla dzieci. Oprócz tego pod skrzydłami instytucji działa jeszcze punkt informacji turystycznej

Strumień jest małą miejscowością otoczoną przez większe ośrodki. Odległość do Cieszyńska, Bielska czy Pszczyny wynosi mniej niż 30 km, dystans do Katowic to 50 km. Takie położenie determinuje codzienne funkcjonowanie mieszkańców. W czasach dużej mobilności i posiadania dwóch samochodów w wielu rodzinach, dojazd kilkudziesięciu kilometrów dla wielu osób nie stanowi problemu w kontekście codziennego funkcjonowania. Skoro wiele osób dojeżdża codziennie na znaczne dystanse, to taką opcję dopuszczać będzie także w sytuacji wybierania atrakcji kulturalnej na wieczór czy weekend.

A w regionie na polu kultury dzieje się dużo. Od pewnego czasu obserwować można pojawianie się komercyjnych przedsiębiorców kulturalnych, którzy otwierają swoje placówki kulturalne czy organizują imprezy o charakterze festiwalowym. Wszystkie te lokale stanowią konkurencję dla publicznych instytucji, pozbawionych znacznych środków finansowych, możliwości zarabiania oraz blichtru świeżo otwartego klubu.

Stała oferta i odbiorcy działań

Codzienna oferta kierowana jest przede wszystkim do mieszkańców miasta i gminy. Kadra MGOK-u dba o to, by zajęcia na wysokim poziomie dostępne były dla wszystkich bez konieczności dojeżdżania na długie dystanse. Znaczna część oferty skierowana jest do dzieci - od trzylatków aż po późny okres nastoletni. Starsze dzieci mogą same docierać na zajęcia - łatwo można poznać że w MGOK-u dzieje się coś dla młodych, gdy koło wejścia piętrzą się rowery. Drugą najbardziej widoczną grupą odbiorców są seniorzy, zrzeszeni w klubie seniora.

Zespół i model pracy

W Ośrodku Kultury pracuje łącznie 16 osób, z czego 6 to pracowniczki świetlic, 5 pracowników merytorycznych w centrali oraz dyrekcja, księgowość i personel porządkowy.

Obecna dyrektorka objęła kierownictwo dwa lata temu. Wcześniej przez niemal dziesięć lat pełniła funkcję wicedyrektorki.

DOBRA PRAKTYKA – OFERTA KULTURALNA TWORZONA PRZEZ ORGANIZACJE SPOŁECZNE

Geneza

Na przestrzeni ostatnich lat spadało zainteresowanie wydarzeniami o charakterze impresaryjnym. Koncerty, które przed laty przyciągały pełną salę (czyli około 200 osób), zaczęły odbywać się z $\frac{2}{3}$ miejsc wolnych na widowni. Swoje żniwo w osłabieniu frekwencji zebrała też pandemia. W efekcie coraz bardziej dojrzał dylemat, czy MGOK powinien kontynuować zapraszanie kilku dużych gwiazd rocznie, czy też nie warto byłoby przenieść akcentu na większą liczbę mniejszych wydarzeń. W wyborze pomogła wspomniana już rosnąca konkurencja ze strony przedsiębiorców kulturalnych z okolicznych miast. W efekcie MGOK podjął decyzję, by głównym elementem oferty stały się kameralne, oddolne imprezy. W ich trakcie, oprócz kultury na wysokim poziomie, doświadczyć można też bliskości z innymi uczestnikami, a nawet z występującymi artystami. Do rozwiązania pozostawał dylemat, jak uzyskać pożądany efekt szerokiej konstelacji małych wydarzeń przy skromnych zasobach kadrowych i finansowych.

Przebieg

Na odsiecz wezwani zostali lokalni twórcy kultury. Dla nich działalność artystyczna na deskach MGOK-u jest czymś więcej niż tylko zleceniem, a lokalna publiczność ze Strumienia to najważniejsi odbiorcy ze wszystkich możliwych opcji. Dom kultury

zdecydował się oprzeć swoją ofertę na lokalnych twórcach i to okazało się strzałem w dziesiątkę. "Serce miasta", czyli budynek przy Młyńskiej 14 stał się bazą i głównym miejscem działania dla prawie 40 stowarzyszeń, fundacji, grup nieformalnych, które pod pewnymi względami stały się lokalną kadrą kultury. Z tej długiej listy po imieniu wymienić należy stowarzyszenie Macierz Ziemi Cieszyńskiej, stowarzyszenie Form Artystycznych Sfurt, Towarzystwo Śpiewacze Lutnia i wiele innych. Lista ciągle się wydłuża, bo nabór na osoby i organizacje współtworzące MGOK jest ciągły i raczej w najbliższej przyszłości się nie skończy. Wsparcie udzielane przez MGOK przyjmuje różne formy, ma też różne wymiary - organizacyjny, finansowy, barterowy, konsultacyjny. Zawsze jednak opiera się na przekonaniu, że wszyscy grają na jeden cel, jakim jest rozwój kultury w Strumieniu i okolicach. W nowatorskim modelu tworzenia oferty kulturalnej MGOK jest wspierany przez władze samorządowe. Zarówno burmistrzynie, jak i Rada popierają ten sposób działania i bez zastrzeżeń finansują działanie MGOK

Skutki i kontynuacja

W 2024 roku w MGOK-u odbyło się ponad 150 imprez i wydarzeń. W tej liczbie tylko około 20-30 to wydarzenie, których organizacja leży po stronie MGOK. Reszta jest owocem współpracy z organizacjami, grupami nieformalnymi, pasjonatami. To imponująca statystyka. Każde wydarzenie to oddzielne wyzwanie, o swoim wyjątkowym charakterze, z mocnymi związkami ze społecznością lokalną - tak po stronie organizatorów, jak i odbiorców. Tu nic nie działa na zasadzie "zlecenia na zewnątrz" i komercyjnego produkowania seryjnych eventów, na których twórca przyjedzie, zagra występ i po pół godzinie już go nie będzie. Publiczność to czuje i docenia. Widzi wkład i zaangażowanie. Taka sytuacja znacząco ogranicza roszczeniowość, a w sytuacji zdarzających się sporadycznie niedociągnięć daje większą wyrozumiałość.

Wiodąca wartość Społecznego Domu Kultury: WRAŻLIWOŚĆ NA KULTURĘ

Główną troską kadry kultury ze Strumienia jest realizacja kluczowej misji, jaką jest umożliwienie mieszkańcom gminy i miasta dostępu do kultury na miarę ich potrzeb, ale z jednoczesnym elementem kształcenia kulturalnego. Zmieniające się realia zmusiły do przeformułowania modelu pracy. Tak decyzja wymagała odwagi, uważnego śledzenia trendów i praktyk w zakresie kultury, wreszcie umiejętnego korzystania z dostępnych zasobów. Nowa rzeczywistość umożliwia mieszkańcom szeroki dostęp do kultury, która oprócz wysokiej jakości oferty niesie ze sobą budowanie sieci współpracy z lokalnymi twórcami oraz motywowanie osób zainteresowanych kulturą wejście w rolę współtwórców.

WPROWADŹ DOBRĄ PRAKTYKĘ W TWOIM DOMU KULTURY – CZĘŚĆ PRAKTYCZNA



Dobre rady

Przyjrzyj się środowisku lokalnemu. Być może w otoczeniu są twórcy, którzy tylko czekają na możliwość zaangażowania się w działania

kulturalne. Zaproszenie ich do ośrodka będzie dla nich szansą i formą doceniania, za które odwdzięczą się zaangażowaniem i pasją.

Doceniaj i wyceniaj pracę. Segment kultury ma w swoje DNA wpisana skłonność do wykorzystywania twórców jako wolontariuszy. Czasem ma to uzasadnienie, ale zazwyczaj prowadzi do wycisku. Twórcy i kadry kultury też muszą z czegoś żyć, a rolą instytucji kultury jest uwzględnienie tych potrzeb w planowanych budżetach.

Daj sobie czas. Zbudowanie zaangażowanej, uczestniczącej społeczności nie wydarzy się z dnia na dzień. Licz się z tym, że nie zawsze mieszkańcy będą gotowi wypełnić przestrzeń, którą dla nich zaplanujesz.



Wyzwania i rozwiązania

Wyzwanie	Rozwiązanie
Choć współpraca z organizacjami i grupami nieformalnymi ma wymiar finansowy i twórcy otrzymują za swoją pracę wynagrodzenie finansowe, to jednak model zakłada element działania na zasadzie mobilizacji i łączenia sił wokół wartościowych inicjatyw. Po kilkunastu latach taka formuła może powodować zmęczenie wśród osób zaangażowanych.	Przyglądaj się czujnie twórcom związanym z instytucją. Może od czasu do czasu powinni zrobić sobie przerwę? Może przydałaby się jakaś szczególna forma doceniania?
By móc tworzyć ofertę we współpracy z organizacjami i grupami nieformalnymi, w środowisku lokalnym musi istnieć duży zasób twórców, których będzie można angażować. Strumień i okolice mają te szczęście, że takich osób jest wiele, ale nawet tutaj nie jest to zasób nieskończony.	Twórz środowisko, w którym kadry kultury będą podnosić swoje kwalifikacje. Rozejrzyj się po okolicznych gminach - mobilność ludzi kultur może być szansą nie tylko dla podmiotów komercyjnych.
Kadry w organizacjach i grupach nieformalnych się starzeją. Wszędzie w tym samym tempie, ale w przypadku grup zrzeszających seniorów-pasjonatów jest to szczególnie doskwierające. Jednocześnie nie wszędzie występuje zastępowanie "starych aktywistów" przez nowe pokolenie.	Promuj etos zaangażowania społecznego w działania kulturalne - m.in. w ramach zajęć z zakresu edukacji kulturalnej. Doceniaj twórców.
Nawet najbardziej zaangażowana kadra kultury nie jest w stanie nic zrobić jeżeli władze samorządowe nie będą na	Utrzymuj dobre relacje z samorządem, przedstawiaj na bieżąco korzyści, jakie

właściwym działalności.	poziomie	dotować	przynosi dobrze pomyślana oferta kulturalna.
----------------------------	----------	---------	---



Przydatne zasoby

Zasoby ludzkie: Niewielkie grono pracowników MGOK-u i jego świetlic oraz szeroka rzesza lokalnych twórców kultury

Finansowanie: NCK (Etno Polska), projekty wspierające polsko-czeskie działania transgraniczne

Sojusznicy: Urząd Miasta i Gminy - finansowanie działalności, chęć współpracy, elastyczność.



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego



NARODOWE
CENTRUM
KULTURY

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury: Kultura – Interwencje. Edycja 2025