

20
24



Prieskum
rozvoja ľudských zdrojov
v kultúrno-osvetovej činnosti

20

24

Vypracovali: Svetlana Chomová, Peter Žiak, Lucia Bistárová

© Národné osvetové centrum, 2024
Oddelenie vzdelávania, výskumu a štatistiky
Námestie SNP 12
812 34 Bratislava
www.nocka.sk

Úvod

V súčasnosti sa informácie stávajú čoraz významnejším faktorom a dôležitou súčasťou rozhodovacích procesov aj v oblasti kultúry. Na základe potreby získať aktuálne dáta v oblasti rozvoja ľudských zdrojov uskutočnilo Národné osvetové centrum prieskum v mesiacoch október – november 2024 s cieľom zmapovať súčasný stav v oblasti rozvoja ľudských zdrojov v regionálnych kultúrnych a osvetových zariadeniach a precíznejšie profilovať a lepšie zacieliť vzdelávanie kultúrno-osvetových pracovníkov.

Profesia kultúrno-osvetového pracovníka vyžaduje iba úplné stredné odborné vzdelanie dosiahnuté absolvovaním vzdelávacích programov ukončených maturitou, bez iného certifikátu či písomného osvedčenia. Národné osvetové centrum sa dlhodobo usiluje zvýšiť kredit profesie kultúrno-osvetového pracovníka a posilniť jej význam v sektore kultúry a kreatívneho priemyslu. Preto navrhlo zmeny požiadaviek na profesiu kultúrno-osvetového pracovníka na I. stupeň vysokoškolského vzdelania. Tento prieskum reaguje aj na požiadavku Sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel nanovo definovať profesiu kultúrno-osvetového pracovníka, jeho kompetencie a požiadavky na vzdelanie. Otázky vzdelávania a zavádzania inovácií súvisiacich s nástupom digitalizácie a umelej inteligencie do procesov v oblasti kultúry sú jednou zo sektorových priorít.

Cieľom prieskumu bolo zmapovať reálny stav personálneho zabezpečenia kultúrno-osvetovej činnosti v regiónoch, poukázať na význam a nevyhnutnosť jej ďalšieho rozvoja a hlavne projektovať a plánovať aktivity zamerané na rozvoj v oblasti ľudských zdrojov a vzdelávania v oblasti kultúrno-osvetovej činnosti.

NOC spracovalo dotazník prieskumu, ktorý distribuovalo regionálnym kultúrno-osvetovým zariadeniam. Na prieskum NOC napriek urgenciám nereagovali Regionálne osvetové stredisko v Leviciach, Stredoslovenské osvetové stredisko v Banskej Bystrici, DJZ Šarišské osvetové stredisko v Prešove a Vihorlatské múzeum v Humennom.

Dotazník obsahoval 28 otázok, ktoré boli rozdelené do týchto 4 oblastí:

- Kultúrno-osvetové zariadenie (otázky 1 - 4)
- Zamestnanci (otázky 5 - 11)
- Prax (otázky 12 - 14)
- Vzdelávanie (otázky 15 - 28)

Výsledky prieskumu

Časť I. Kultúrno-osvetové zariadenia

Na prieskume sa zúčastnilo 33 kultúrno-osvetových zariadení, čo predstavuje 87 % nami oslovených zariadení. Na základe získaných informácií z kultúrno-osvetových zariadení konštatujeme, že knižnicu majú 2 zariadenia – Spišské kultúrne centrum a knižnica a Trenčianske osvetové stredisko. Hvezdáreň má 6 osvetových zariadení, a to Centrum kultúry Košického kraja, Gemerské osvetové stredisko, Krajská hvezdáreň a Zemplínske kultúrne centrum v Michalovciach, Krajské osvetové stredisko v Nitre, Múzeum a Kultúrne centrum južného Zemplína v Trebišove, Podduklianske osvetové stredisko vo Svidníku. Respondenti uviedli, že 4 kultúrno-osvetové zariadenia zriaďujú spolu 7 pobočiek. Ide o Spišské kultúrne centrum a knižnicu, ktoré má 1 pobočku, Centrum kultúry Košického kraja má 4 pobočky, po 1 pobočke majú aj Oravské kultúrne stredisko v Dolnom Kubíne a Podpolianske osvetové stredisko.

Kultúrno-osvetové zariadenia využívajú v oblasti riadenia rôzne počty útvarov. Väčšina zariadení (24 respondentov) má 2 alebo 3 riadiace jednotky.

Dve kultúrno-osvetové zariadenia majú 5 útvarov, dve kultúrno-osvetové zariadenia majú 4 útvary. Naopak, iba 1 útvar má 5 zariadení.

Informácie z prieskumu uvádzajú 375 zamestnancov, ktorí zabezpečujú kultúrno-osvetovú činnosť v regiónoch. Z nich je 207 odborných zamestnancov, ďalší 11 odborní zamestnanci pracujú v knižnici, 11 zamestnanci v hvezdárni a 8 zamestnancov v pobočkách kultúrno-osvetových zariadení.

Môžeme konštatovať, že kultúrno-osvetovú činnosť na Slovensku zabezpečuje v regionálnych kultúrno-osvetových zariadeniach pomerne nízky počet odborných zamestnancov vo vzťahu

k rozsiahlej obsahovo-tematickej ponuke aktivít a činností, ktoré realizujú.

Časť II. Zamestnanci

Respondenti prieskumu uviedli, že z deklarovaných 375 zamestnancov je 58 riadiacich, z toho 5 riadiacich zamestnancov majú 2 zariadenia, 4 riadiacich uvádzajú tiež 2 zariadenia, 3 riadiacich majú v 5 osvetových zariadeniach, 2 riadiacich majú 2 respondenti, ostatné zariadenia (spolu 22) majú iba 1 riadiaceho pracovníka.

Pracovné pozície odborných zamestnancov (napríklad odborný pracovník pre divadlo a umelecký prednes, alebo hudbu, zborový spev, film, foto, výtvarníctvo, sociálnu prevenciu, vzdelávanie a pod.) sú v osvetových zariadeniach pomenované rozdielne. Drvivá väčšina osvetových zariadení má odborných pracovníkov, respektíve manažérov kultúry, niekde sú pozície manažérov kultúrno-osvetovej činnosti, metodikov. V rôznych osvetových zariadeniach sú kombinácie pracovných činností kombinované veľmi rozdielne a závisia od zamerania osvetového zariadenia, počtu pracovníkov, ich odborných kompetencií a pod.

Špecifickým zariadením je Centrum tradičnej kultúry v Myjave so zameraním na TLK, ktoré udáva pracovné pozície so zameraním na etnológiu, etnochoreológiu, etnomuzikológiu a ľudový tanec.

Kultúrno-osvetové zariadenia sa venujú rôznym činnostiam. Väčšinou ide o kombinácie v oblasti neprofesionálneho umenia, pričom sú zastúpené všetky žánre – výtvarníctvo, foto, film, folklór, tanec, spev, divadlo, umelecký prednes, literatúra. Vzdelávanie alebo vzdelávanie a sociálnu prevenciu uviedlo 6 kultúrno-osvetových zariadení. Záujmové vzdelávanie udáva 1 osvetové zariadenie, pro-sociálnu výchovu 2 kultúrno-osvetové zariadenia.

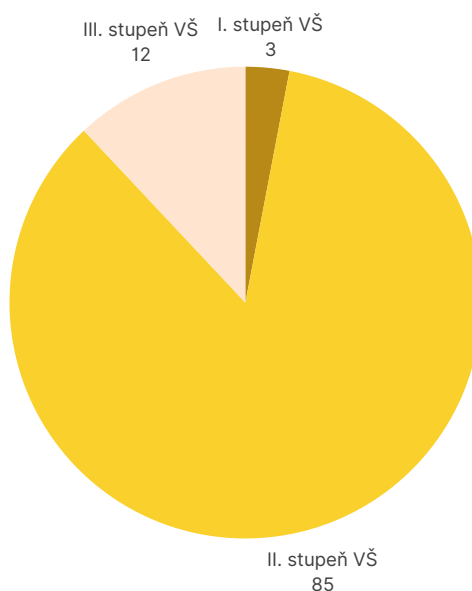
Tri kultúrno-osvetové zariadenia sa venujú aj propagácii astronómie a prírodných vied. Ojedinele sa kultúrno-osvetové zariadenia venujú aj kultúre menšín a cezhraničnej spolupráci v maďarskom jazyku, ako to prezentovali 4 respondenti. Pracovníkov pre ľudové remeslá majú v 4 zariadeniach, 1 kultúrne stredisko má v náplni aj športovo-turistické podujatia, informačnú a projektovú činnosť zabezpečujú tiež v 1 zariadení a manažéra pre talenty uviedlo tiež 1 zariadenie.

V prieskume sme sa stretli aj s manažérom pre marketing, projektovým manažérom, pracovníkom pre tvorivé dielne, kluby, krúžky, pracovníkom pre prácu s marginalizovanými skupinami. Kronikám sa špeciálne venujú v 1 zariadení, zdravotnej a environmentálnej výchove v 3 zariadeniach. Prácu so znevýhodnenými skupinami obyvateľstva a environmentálnu výchovu zabezpečuje 1 kultúrno-osvetové zariadenie. Odborného pracovníka pre výročia a pamätné dni majú vo 2 kultúrno-osvetových zariadeniach.

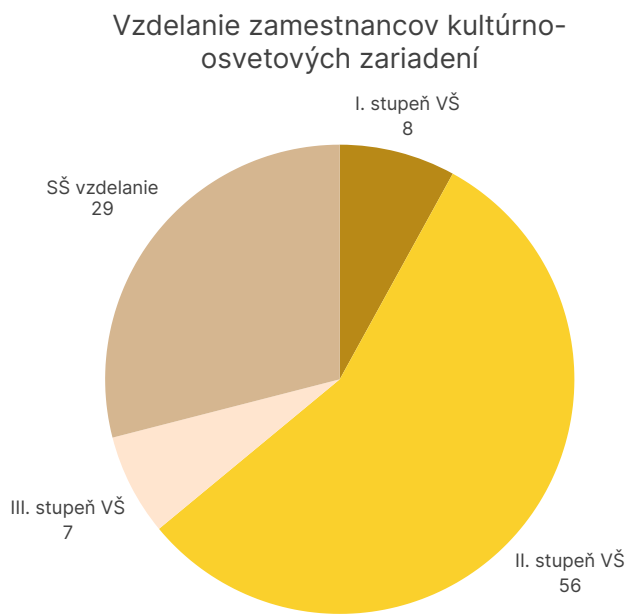
Z uvedeného je zrejmé, že paleta činností a saturovanie obsahových okruhov kultúrno-osvetovej činnosti sú v regionálnych osvetových a kultúrnych zariadeniach pomerne široké a obsiahle vzhľadom na počet zamestnancov. Sú závislé od požiadaviek zriaďovateľa, ale aj od potrieb obyvateľov regiónu a tiež preferencií zamestnancov.

Odbornosť pracovníkov kultúrno-osvetových zariadení je na vysokej úrovni. V súčasnosti 4 riaditelia majú vysokoškolské vzdelanie III. stupňa, iba 1 riaditeľ má vysokoškolské vzdelanie I. stupňa, všetci ostatní riaditelia sú s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa).

Vzdelanie riaditeľov/riadiťieliek
kultúrno-osvetových zariadení



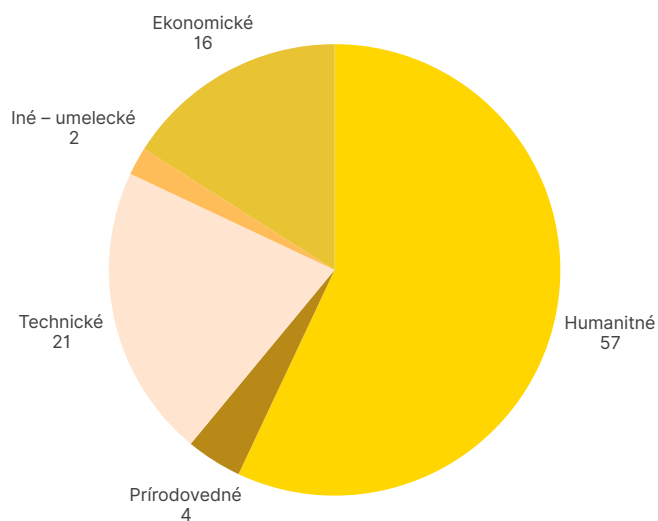
Prieskum deklaruje spolu 207 odborných pracovníkov, pričom 11 z nich pracuje v knižnici, 11 vo hvezdárni a 8 pracovníkov v po-
bočkách. V 33 kultúrno-osvetových zariadeniach je 58 riadiacich
zamestnancov. Stredoškolské vzdelanie má 29 % pracovníkov,
vysokoškolské 71 %. Vysokoškolské vzdelávanie I. stupňa má 8 %
zamestnancov, vysokoškolské II. stupňa má 56 % a vysokoškolské
vzdelanie III. stupňa má 7 % zamestnancov.



Kultúrno-svetové zariadenie v Prievidzi má až 7 zamestnancov s vy-
sokoškolským vzdelaním, 6 vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov
majú Žiar nad Hronom, Považská Bystrica, Zvolen a Čadca. Naopak,
Krajské osvetové stredisko v Nitre udáva len 1 pracovníka s VŠ vzde-
laním a Popradské osvetové stredisko má len stredoškolsky
vzdelaných pracovníkov.

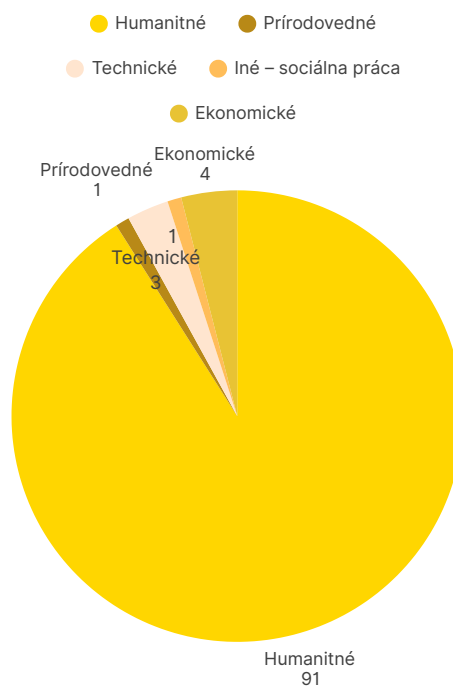
Kultúrno osvetoví pracovníci majú stredoškolské vzdelanie huma-
nitného zamerania v 57 %, prírodovedecké vzdelanie udávajú 4 %
zamestnancov, stredoškolské vzdelanie technického smeru má 21 %
zamestnancov, ekonomické vzdelanie 16 % a iné – umelecké vzde-
lanie má 1 pracovník, čo tvorí 2 % z celkového udávaného počtu
odborných pracovníkov.

Profil stredoškolského vzdelania zamestnancov kultúrno- osvetových zariadení

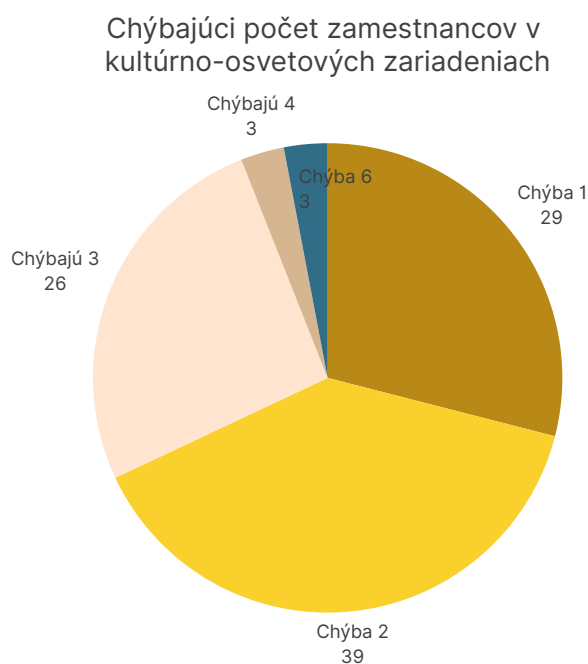


Čo sa týka vysokoškolského vzdelania, v kultúrno-osvetových zariadeniach pracuje 91 % zamestnancov s humanitným vysokoškolským vzdelaním, 1 % s prírodovedným, 3 % s technickým, 4 % s ekonomickým a 1 % s iným vzdelaním (v oblasti sociálnej práce).

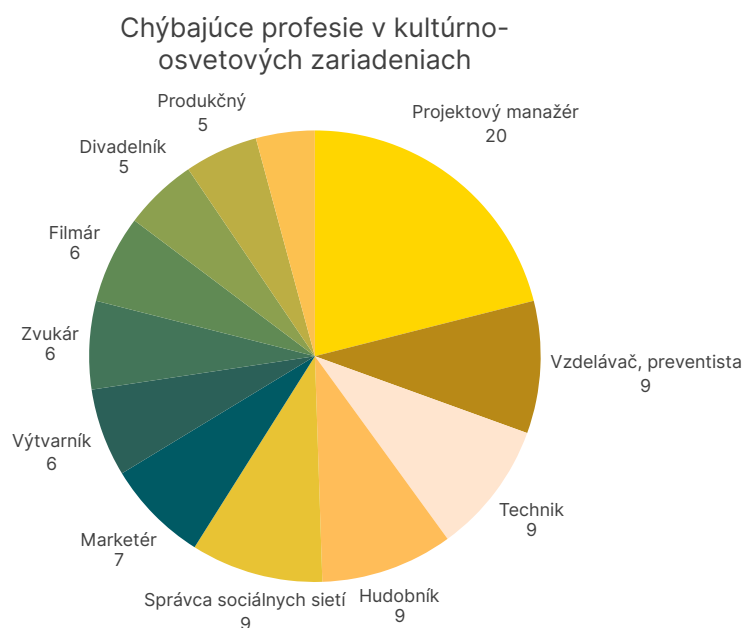
Profil vysokoškolského vzdelania zamestnancov kultúrno- osvetových zariadení



Na otázku, koľko odborných zamestnancov v ich zariadení chýba, odpovedalo 26 zariadení. Predpokladáme, že ak 7 zariadení ne-odpovedalo, majú dostatočný počet pracovníkov. Zo získaných odpovedí sme zistili, že v 29 % kultúrno-osvetových zariadení chýba 1 zamestnanec, 2 zamestnanci chýbajú v 39 % zariadení, 3 chýbajú v 26 % zariadení, 4 chýbajú v Podpolianskom osvetovom stredisku a 6 zamestnanci chýbajú v Žitnoostrovskom osvetovom stredisku.



V kultúrno-osvetových zariadeniach najviac chýbajú projektoví manažéri, správcovia sociálnych sietí, technici, odborní pracovníci zameraní na hudbu, vzdelávanie a sociálnu prevenciu, neprofesionálne výtvarné, filmové, divadelné umenie a fotografiu, zvukári, marketéri, produkční, ekonómovia, najmenej grafici, pracovníci pre folklór, tanec.



Vzdelanie riaditeľov a odborných pracovníkov kultúrno-osvetových zariadení je na vysokej úrovni, až 71 % zamestnancov má vysokoškolské vzdelanie. To je v určitom rozpore s požiadavkami na profesiu (Národná sústava kvalifikácií a národná sústava povolání), kde sa na výkon povolania kultúrno-osvetový pracovník vyžaduje stredoškolské vzdelanie. Prax ukazuje, že požiadavky na výkon práce v súčasnosti prevyšujú štandardy povolania a vyžadujú si prehodnotenie tohto stavu a prípravu nových štandardov povolania kultúrno-osvetový pracovník na úrovni vysokoškolského vzdelania.

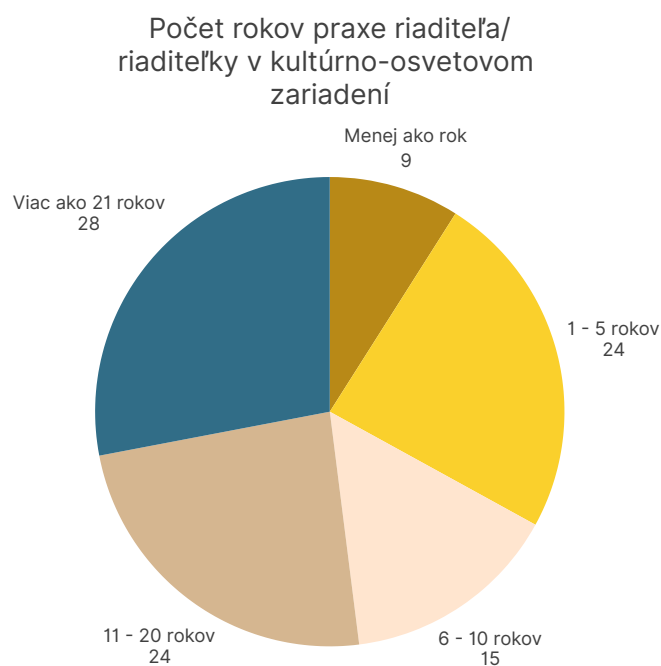
Vychádzajúc zo získaných informácií, môžeme konštatovať, že kultúrno-osvetovú činnosť v regiónoch realizuje v priemere 11 zamestnancov. Najviac odborných osvetových pracovníkov má Centrum kultúry Košického kraja – 17, Krajské kultúrne stredisko v Nitre má 10, osvetové strediská v Lučenci, Zvolene a Prievidzi majú 9 odborných pracovníkov. Najmenej 3 odborných pracovníkov má Podtatranské osvetové stredisko a osvetové strediská v Čadci, Trnave a Martine majú 4 odborných osvetových pracovníkov.

Domnievame sa, že obsiahnuť celé obsahovo-tematické spektrum, ktoré kultúrno-osvetová činnosť predstavuje, je s 3 či 4 pracovníkmi v regióne je dosť náročné. Disproporčne pôsobí Malokarpatské osvetové stredisko v Modre, ktoré má 20 zamestnancov, ale iba 4 sa venujú kultúrno-osvetovej činnosti.

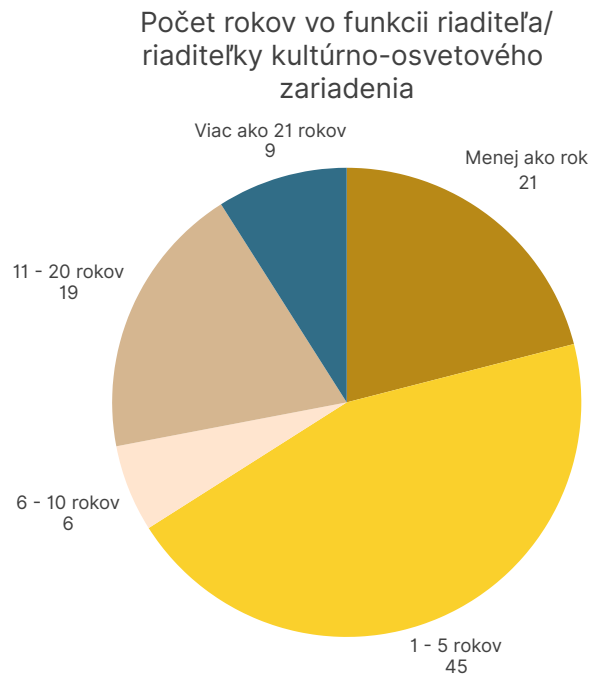
Preto aj odpovede na otázku, koľko a akých odborných pracovníkov by kultúrno-osvetové zariadenia potrebovali, je dosť obsiahla. Odborní pracovníci chýbajú v 79 % zariadení. Respondenti uvádzali potrebu od 1 až po 6 zamestnancov. Najviac chýbajú projektoví manažéri, vzdelávači a preventisti, technici, správcovia sociálnych sietí, hudobníci

Časť III. Prax

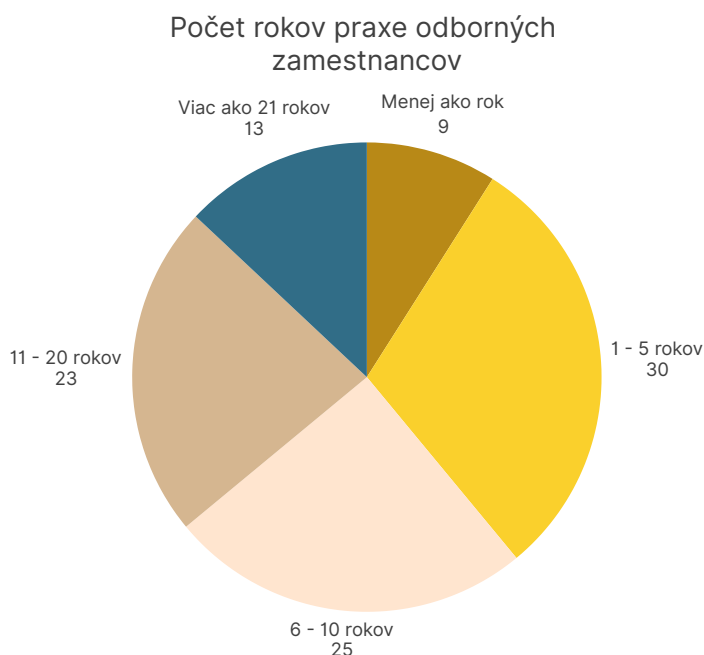
Táto časť prieskumu bola orientovaná na prax zamestnancov kultúrno-osvetových zariadení. Výsledky prieskumu dokumentujú, že 3 riaditelia/riaditeľky pracujú v kultúrno-osvetovom zariadení menej ako rok, 8 osôb od 1 do 5 rokov, 5 osôb od 6 do 10 rokov, 8 osôb, od 11 do 20 rokov. Až 9 riaditeľov uvádza, že v kultúrno-osvetovom zariadení pracujú viac ako 21 rokov.



Vo funkcii riaditeľa/riaditeľky pracuje 7 osôb menej ako 1 rok, od 1 roka do 5 rokov pracuje vo funkcii 15 osôb, od 6 do 10 rokov vo funkcii sú 2 riaditelia, od 11 do 20 rokov vo funkcii pracuje 6 osôb a viac ako 21 rokov riadia kultúrno-osvetové zariadenie 3 riaditelia. Ide o riaditeľky v Galante (dnes už nepracuje), v Rožňave a v Považskej Bystrici.



Respondenti prieskumu deklarovali, že v kultúrno-osvetových zariadeniach pracuje 17 odborných pracovníkov menej ako 1 rok, od 1 do 5 rokov pracuje 60 osôb, od 6 do 10 rokov 48 osôb, od 11 do 20 rokov 44 osôb a viac ako 21 rokov pracuje 25 odborných pracovníkov.



Informácie ukazujú, že v posledných rokoch prišlo v kultúrno-osvetových zariadeniach k výraznej obmene tak na postoch riaditeľov, ako aj odborných pracovníkov. Ako vidieť v grafoch, až 21 % riaditeľov je vo funkcii menej ako 1 rok a 45 % z nich pracuje ako riaditeľ/riaditeľka od 1 do 5 rokov. To znamená, že viac ako polovica riaditeľov kultúrno-osvetových zariadení riadi kultúrno-osvetové zariadenie maximálne 5 rokov. Odborní pracovníci sa za posledných 5 rokov vymenili v 39 % zariadení. 25 % odborných pracovníkov má prax do 10 rokov a 23 % pracuje v kultúrno-osvetovom zariadení v rozmedzí od 11 do 20 rokov. Týchto odborných pracovníkov môžeme považovať za stabilné jadro kultúrno-osvetovej činnosti v regiónoch.

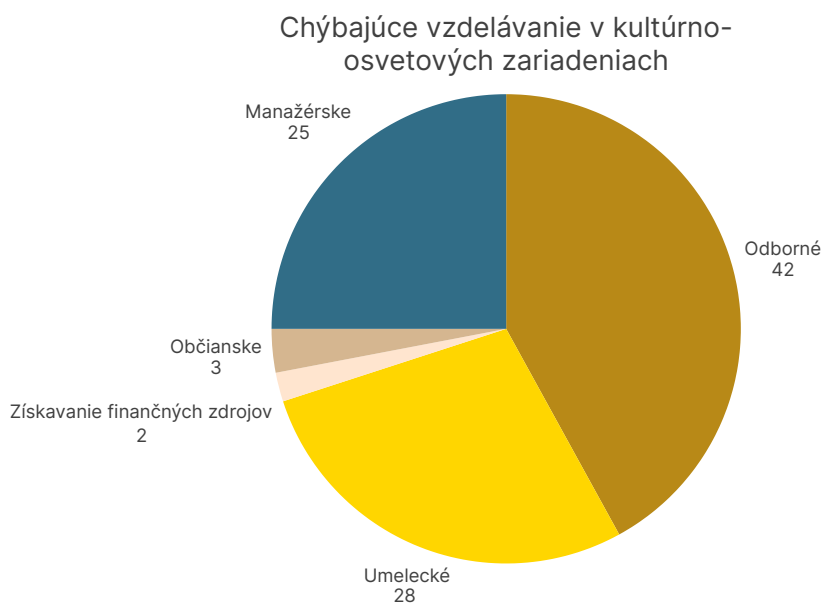
Táto situácia poukazuje z jednej strany na nové myšlienky, nápady a rozvoj, ktoré prinášajú do činnosti noví pracovníci, z druhej strany vidíme odbornosť a stabilnú úroveň, ktorú zabezpečujú dlhoroční zamestnanci. Všetky kategórie pracovníkov (aj riadiacich aj odborných, aj nových, aj dlhšie pracujúcich) signalizujú potrebu nárastu pracovných miest v kultúrno-osvetových zariadeniach.

Časť IV. Vzdelávanie

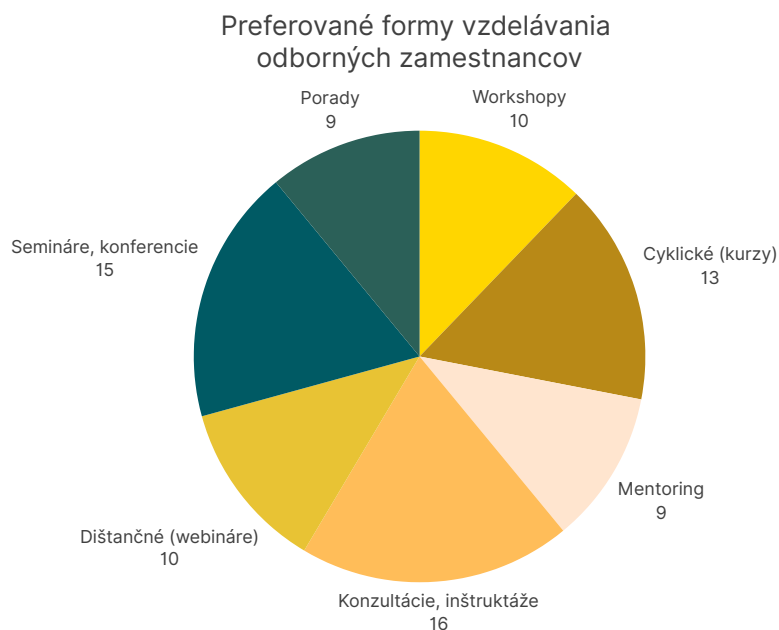
V tejto časti prieskumu nás zaujímali otázky týkajúce sa ponuky, obsahu, foriem, ceny vzdelávania, ale aj motivácie na vzdelávanie a prekážok pre účasť na ďalšom vzdelávaní.

Respondenti odpovedali, že ponuka vzdelávacích aktivít pre kultúrno-osvetovú prax je v 23 % dostatočná, 25 % respondentov to nevedelo posúdiť, ale až 52 % respondentov považovalo ponuku vzdelávacích aktivít za nedostatočnú. S ponukou zo strany NOC bolo spokojných 26 % kultúrno-osvetových zariadení, ponuka skôr vyhovovala 55 % respondentov, skôr nevyhovovala 13 % a nevie to posúdiť 6 % respondentov. Na otázku, ktoré oblasti vzdelávania najviac chýbajú (respondenti si mohli vybrať z viacerých možností 3 najviac absentujúce), odpovedali kultúrno-osvetové zariadenia takto: najviac absentuje odborné vzdelávanie – potvrdilo to 81 % respondentov, ďalej umelecké, ktoré chýbalo 55 % respondentov a manažérske vzdelávanie udávalo 52 % respondentov. Ako negatívum vnímame fakt, že občianske vzdelávanie chýbalo len 2 kultúrno-osvetovým zariadeniam – konkrétne v Galante a Trenčíne.

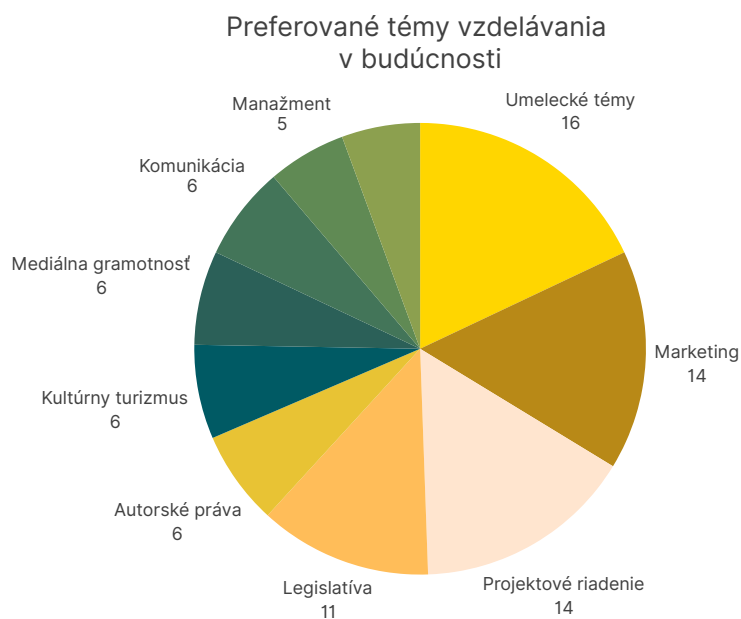
Vzdelávanie v oblasti získavania externých finančných prostriedkov chýbalo iba v 1 prípade – kultúrno-osvetovému zariadeniu v Spišskej Novej Vsi. 2 kultúrno-osvetové zariadenia na túto otázku neodpovedali.



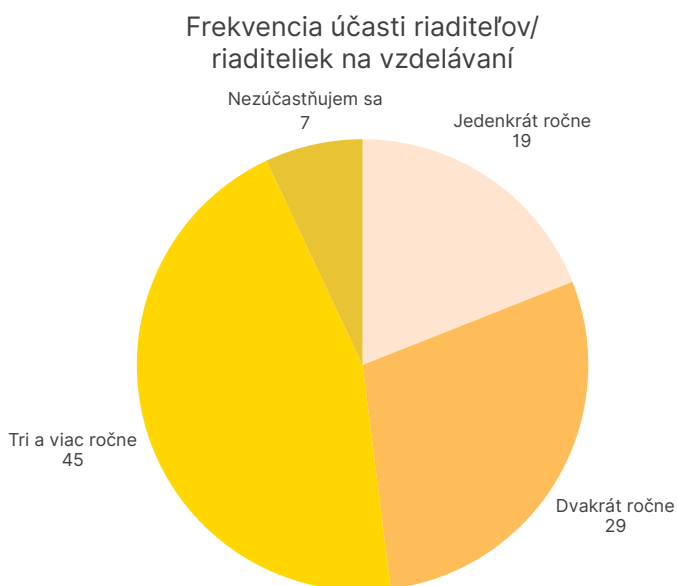
Pri vzdelávaní odborných zamestnancov si mohli kultúrno-osvetové zariadenia vybrať najviac 5 foriem vzdelávania. Najviac preferovanými boli workshopy a tréningy – 25 odpovedí, konzultácie a inštruktáže by privítalo 14 riaditeľov, semináre, konferencie 13 riaditeľov, cyklické kurzy 12 riaditeľov, dištančné (webináre) preferuje 9 riaditeľov, porady 8 a mentoring tiež 8 riaditeľov kultúrno-osvetových zariadení. 3 kultúrno-osvetové zariadenia na túto otázku neodpovedali.



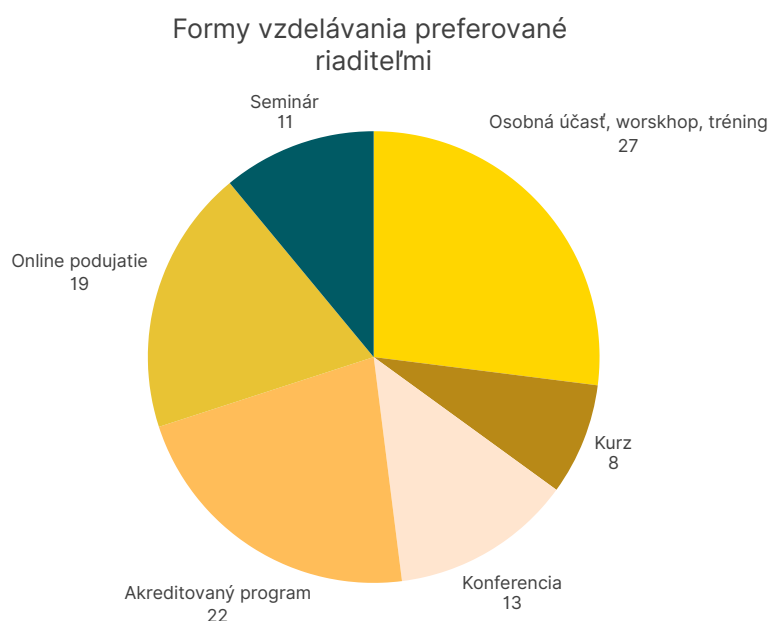
V budúcom období by kultúrno-osvetové zariadenia privítali širokú paletu tém. Kultúrno-osvetové zariadenia si mohli vybrať najviac 5 možností. Respondenti preferovali predovšetkým umelecké témy (divadlo, hudba, spev, film, foto, výtvarníctvo, folklór atď.), a to v 19 prípadoch, nasledovali projektové riadenie a marketing v 17 odpovediach, legislatíva – 12 odpovedí. 8 kultúrno-osvetových zariadení by sa zúčastnilo na vzdelávaní s tematikou autorských práv, kultúrny turizmus, mediálna gramotnosť a komunikácia sa objavili v 7, manažment, environmentálne témy a udržateľnosť v 6 odpovediach. Na ďalších priečkach sa umiestnili ekonomické témy, komunikácia, jazykové zručnosti, tímová práca a soft skills.



Riaditelia/riaditeľky potvrdili účasť na vzdelávaní takto: jedenkrát ročne sa vzdelávalo 6 riaditeľov, dvakrát ročne 9, trikrát ročne 14 a na vzdelávaní sa nezúčastnili 2 riaditelia kultúrno-osvetových zariadení. Dve kultúrno-osvetové zariadenia na túto otázku neodpovedali.

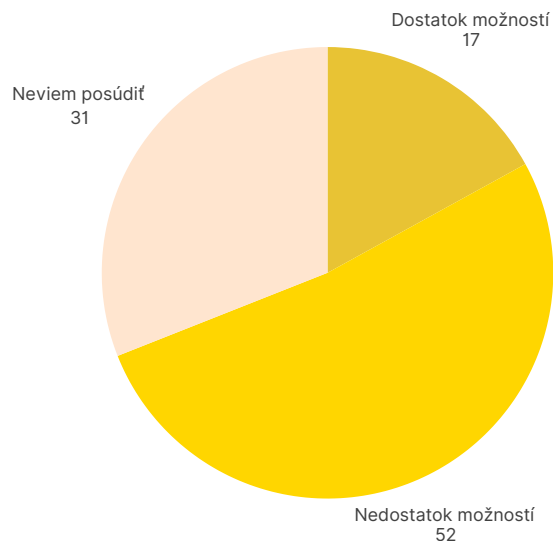


Riaditelia kultúrno-osvetových zariadení preferujú pritom takéto formy vzdelávania: osobnú účasť na podujatí, workshop, tréning preferuje 76 % riaditeľov, akreditované vzdelávacie programy 62 %, online podujatia 55 %, konferencie 38 %, semináre 31% a kurzy 24 % riaditeľov kultúrno-osvetových zariadení.



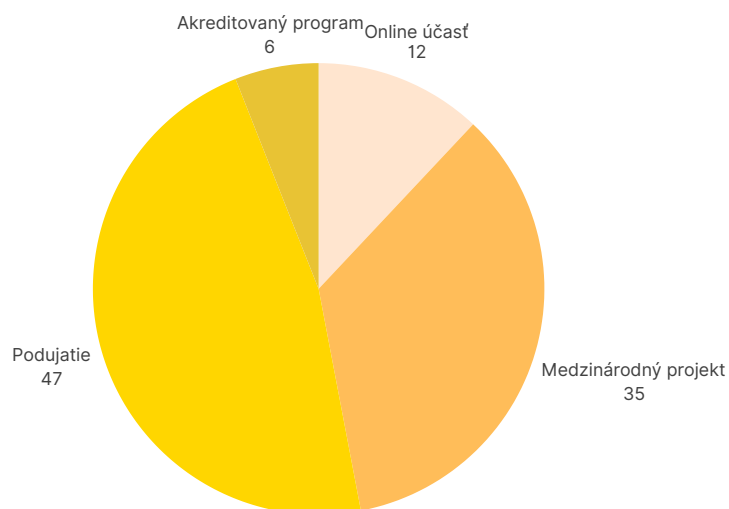
Až 52 % opýtaných riaditeľov kultúrno-osvetových zariadení pociťuje nedostatok možností na vzdelávanie svojich zamestnancov, naopak, dostatok možností nachádza 17 % riaditeľov/riaditeľiek. 31 % respondentov sa nevedelo vyjadriť, čo pravdepodobne súvisí s veľkým počtom nových riaditeľov, ktorí ešte nemajú dostatok informácií na to, aby sa vyjadrili.

Dostupnosť vzdelávania zamestnancov v oblasti kultúry



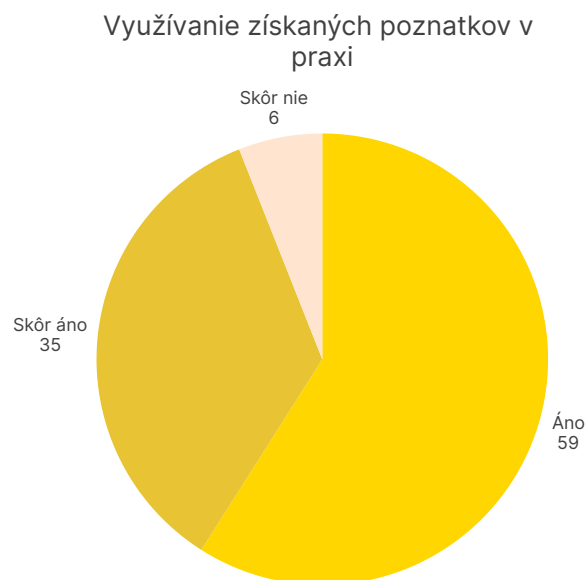
Ako ukazujú výsledky prieskumu, až 70 % kultúrno-osvetových zariadení sa doteraz nezúčastnilo na vzdelávaní v zahraničí. Ostatné zariadenia participovali na vzdelávaní v zahraničí predovšetkým účasťou na medzinárodnom projekte – 6 zariadení, účasť na podujatí (seminár, konferencia, workshop) priznalo 5 zariadení a účasť na online podujatí uviedli 2 kultúrno-osvetové zariadenia.

Účasť na vzdelávaní v zahraničí (typy účasti)



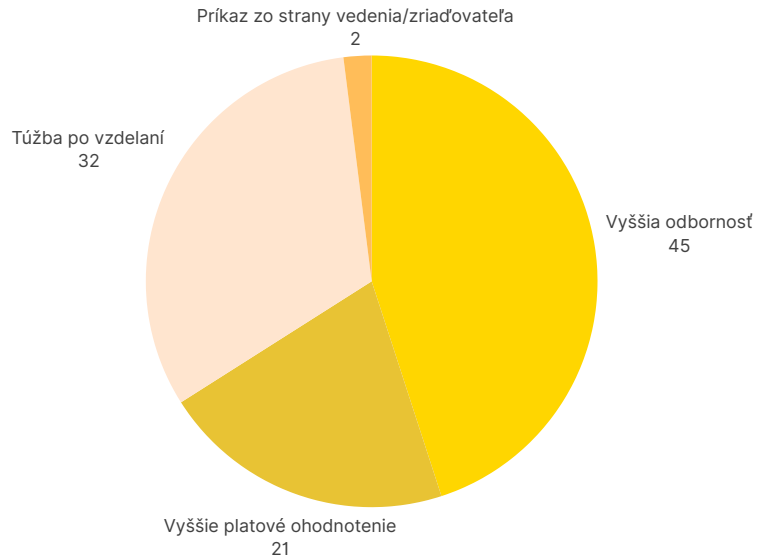
Prieskum poskytol aj informácie týkajúce sa optimálnej ceny vzdelávacích aktivít. Názory respondentov sa do značnej miery líšili, čo vychádza z ich konkrétnych možností. Preto uvádzame priemerné ceny, ktoré kultúrno-osvetové zariadenia uvádzali. Podľa názoru kultúrno-osvetových zariadení by optimálnou cenou za webinár bolo 20,- € za jednodňový tréning, workshop – 60,- € za dvojdný – 120,- € za akreditovaný kurz by boli kultúrno-osvetové zariadenia ochotné zaplatiť 200,- € a za seminár, konferenciu – 60,- € a za inštruktáž 40,- €. Všetci respondenti uviedli, že zriaďovateľ podporuje vzdelávanie zamestnancov kultúrno-osvetových zariadení.

Podľa názorov respondentov 59 % zariadení dokáže využiť získané poznatky zo vzdelávacích aktivít v praxi, čiastočne ich vie využiť 35 % a skôr nedokáže 6 % kultúrno-osvetových zariadení.



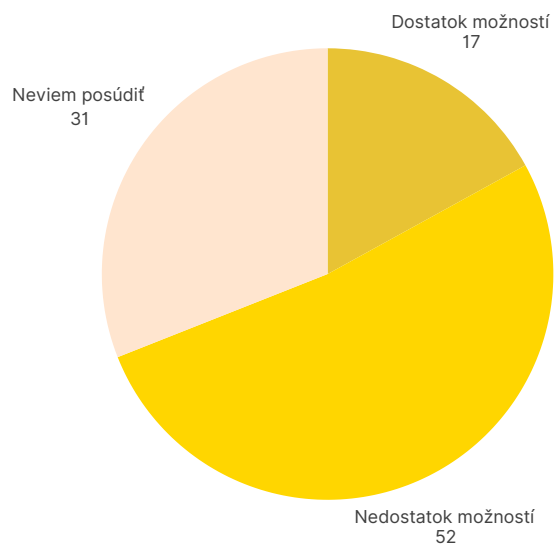
Zamestnancov na ďalšie vzdelávanie najviac motivuje najmä získanie vyššej odbornosti, čo deklarovalo 28 kultúrno-osvetových zariadení. Túžba po vzdelaní figurovala u 20 respondentov a vyššie platové ohodnotenie uvádzalo 13 kultúrno-osvetových zariadení. Jedno zariadenie dokonca uviedlo ako motiváciu na vzdelávanie príkaz zo strany vedenia/zriaďovateľa.

Motivácia zamestnancov na vzdelávanie



Naopak, za najväčšie bariéry vo vzdelávaní považujú kultúrno-osvetové zariadenia najmä nedostatok času. Uviedli to 23 respondenti, nedostatok financií prezentovalo 21 respondentov, osobné alebo rodinné problémy ako bariéru uviedlo 8 zariadení a nedostatočnú ponuku kvalitných a zaujímavých vzdelávacích aktivít konštatovalo 7 kultúrno-osvetových zariadení.

Bariéry účasti na ďalšom vzdelávaní



Záver

Ako ukazujú dáta získané v prieskume, ponuka vzdelávania pre kultúrno-osvetových pracovníkov nie je dostatočná. Väčšia polovica respondentov uvádza nedostatok možností na vzdelávanie svojich zamestnancov. S podujatiami, ktoré organizuje Národné osvetové centrum, prevláda spokojnosť. Preferovanými aktivitami sú najmä prezenčné formy ako workshopy, tréningy, inštruktáže, konzultácie, z dištančných foriem prevláda záujem o webináre.

Kultúrno-osvetovým zariadeniam najviac chýba odborné, umelecké a manažérske vzdelávanie. Zamestnanci kultúrno-osvetových zariadení by v budúcom období vo vzdelávaní privítali najmä témy z oblasti umenia, marketingu, projektového riadenia a legislatívy. Prieskum poskytol aj informácie týkajúce sa optimálnych cien za jednotlivé vzdelávacie aktivity. Prieskum poukázal na pomerne nízke zastúpenie zariadení, ktoré sa zúčastnili na vzdelávaní v zahraničí. Išlo väčšinou o participáciu na medzinárodnom projekte, účasť na konferencii, prípadne na prezenčnom či dištančnom podujatí. Všetci respondenti deklarovali, že zriaďovatelia kultúrno-osvetových zariadení podporujú vzdelávanie, aj riaditelia, aj zamestnanci sa pravidelne zúčastňujú na vzdelávacích aktivitách. Väčšina získaných poznatkov a zručností sa v praxi využíva. Veľkou motiváciou na vzdelávanie je pre zamestnancov kultúrno-osvetových zariadení najmä získanie vyššej odbornosti a túžba po vzdelaní. Prekážkami sú najmä vyťaženosť a nedostatok času i nedostatok finančných prostriedkov.

Na základe výsledkov prieskumu môžeme konštatovať, že priniesol množstvo údajov, ktoré Národné osvetové centrum využije v budúcnosti pri spracovávaní štandardov profesie kultúrno-osvetový pracovník a pri ich argumentácii v Sektorovej rade pre kultúru a kreatívny priemysel.

Národné osvetové centrum bude vychádzať z informácií a dát z prieskumu pri projektovaní a príprave vzdelávacích aktivít pre kultúrno-osvetové zariadenia v budúcnosti. Veríme, že prieskum poskytol aj zriaďovateľom, aj samotným kultúrno-osvetovým zariadeniam možnosť reflektovať otázky ľudských zdrojov a ich rozvoja v kultúrno-osvetových zariadeniach.

20
24



Prieskum
rozvoja ľudských zdrojov
v kultúrno-osvetovej činnosti