



G O O D
A D V I C E

RAPORT

Badanie Potrzeb Szkoleniowych
Dyrektorów Domów i Ośrodków Kultury
w Polsce

Warszawa, 28.12.2009
Good Advice



Spis treści

| | |
|---|----|
| 1. Wstęp..... | 3 |
| 2. Metodologia badania..... | 3 |
| 3. Słowniczek..... | 4 |
| 4. Opis próby badawczej..... | 5 |
| 5. Analiza wyników całej próby badawczej..... | 11 |
| 5.1 Średnie..... | 11 |
| 5.2 Odchylenia standardowe..... | 13 |
| 6. Analiza potrzeb szkoleniowych wszystkich Dyrektorów..... | 14 |
| 7. Analiza danych ze względu na zmienne z metryczki..... | 15 |
| 7.1 Poziom wykształcenia..... | 15 |
| 7.2 Płeć..... | 17 |
| 7.3 Staż pracy..... | 18 |
| 7.4 Wiek..... | 20 |
| 7.5 Wielkość miejscowości..... | 22 |
| 7.6 Województwo..... | 23 |
| 8. Podsumowanie..... | 24 |

1. Wstęp.

Badanie Potrzeb Szkoleniowych Dyrektorów Domów i Ośrodków Kultury w Polsce odbyło się w dniach 14 – 24 grudnia 2009 roku i miało za zadanie zbadać potrzeby rozwojowe osób zajmujących kierownicze stanowiska w placówkach kultury w Polsce. Kwestionariusz był wypełniany online poprzez internetową platformę badawczą. W badaniu udział wzięło 169 osób, analizę statystyczną wykonano na podstawie 139 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy.

2. Metodologia badania.

Narodowe Centrum Kultury we współpracy z firmą Good Advice wyłoniło 14 obszarów badawczych, w których mierzono potrzeby szkoleniowe Dyrektorów Domów i Ośrodków Kultury:


1. Komunikacja.
2. Negocjacje.
3. Asertywność.
4. Zarządzanie zespołem.
5. Ocena pracownicza.
6. Zarządzanie projektami.
7. Zarządzanie czasem.
8. Prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji.
9. Rozwój osobisty.
10. Poszukiwanie funduszy.
11. Budowanie strategii.
12. Aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury.
13. Marketing.
14. Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów.

Każdy obszar został opisany poprzez 4 stwierdzenia. Były one wyrażone w postaci opisu zachowania, bądź kompetencji, które dzięki ukończeniu szkolenia z danego obszaru zostaną rozwinięte.

Stwierdzenia zostały losowo rozdzielone na 14 grup, z założeniem, że w tej samej grupie może znaleźć się tylko jedno stwierdzenie z danego obszaru.

Zadaniem osób badanych było dowolne rozdzielenie 11 punktów pomiędzy 4 stwierdzenia w każdej grupie. Badany mógł przydzielić wszystkie punkty jednemu stwierdzeniu, jak i rozdzielić je między dwa, trzy lub wszystkie cztery. Kwestionariusz stanowi *Załącznik nr 1* do niniejszego raportu.

Każdy z badanych otrzymał na swój adres mailowy wiadomość z opisem badania, a następnie zaproszenie do badania w postaci linku. Treść wiadomości z opisem stanowi *Załącznik nr 2* do niniejszego raportu.



Badani otrzymywali mailowe przypomnienia o możliwości wypełnienia kwestionariusza. Otrzymali również wiadomość o przedłużeniu terminu wypełniania kwestionariuszy do 24 grudnia.

We wszystkich obliczeniach przyjęto poziom istotności 0,05.

3. Słowniczek.

Wyjaśnienie niektórych pojęć, które pojawiają się w raporcie:

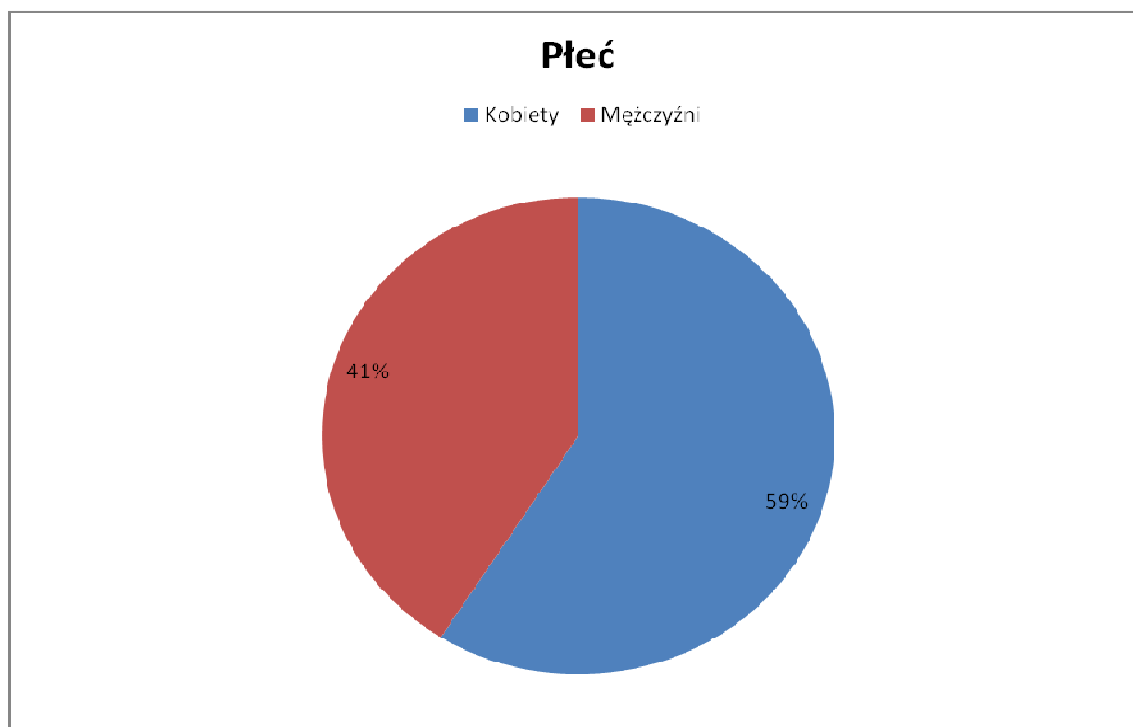
- Próba badawcza – wszyscy Dyrektorzy, którzy poprawnie wypełnili kwestionariusz.
- Grupa badana – wszyscy Dyrektorzy Domów i Ośrodków Kultury w Polsce.
- Istotność różnic statystycznych – jest to stwierdzenie, że dane dwie grupy rzeczywiście różnią się pomiędzy sobą pod względem badanej cechy.
- Poziom istotności – jest to przyjęta wartość prawdopodobieństwa popełnienia błędu we wnioskowaniu o całej grupie badanej na podstawie wyników próby badawczej.

4. Opis próby badawczej.

Podczas trwania badania wypełniono poprawnie 139 kwestionariuszy. Oto charakterystyka próby w podziale na:

a) Płeć.

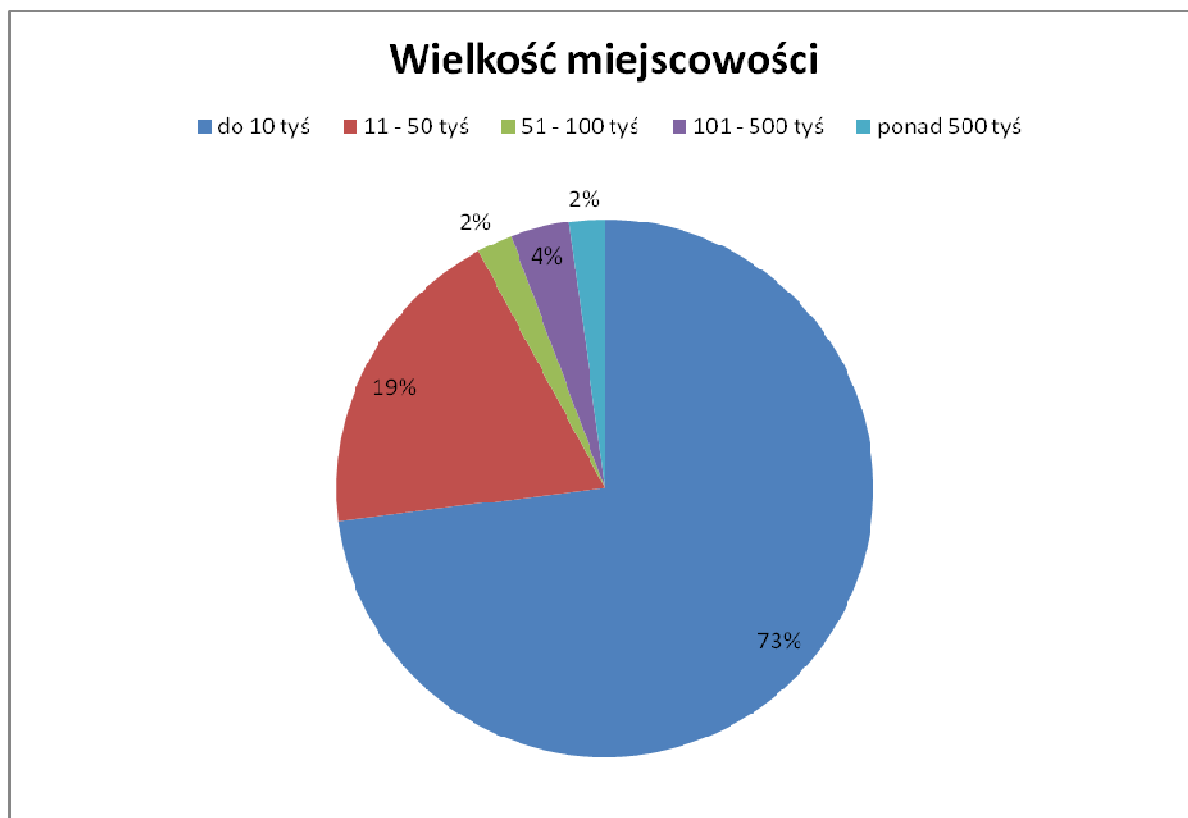
Badanie wypełniły 82 kobiety oraz 57 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 59% i 41% próby badawczej:



b) Wielkość miejscowości w której działa Dom, bądź Ośrodek Kultury.

W badaniu wzięło udział:

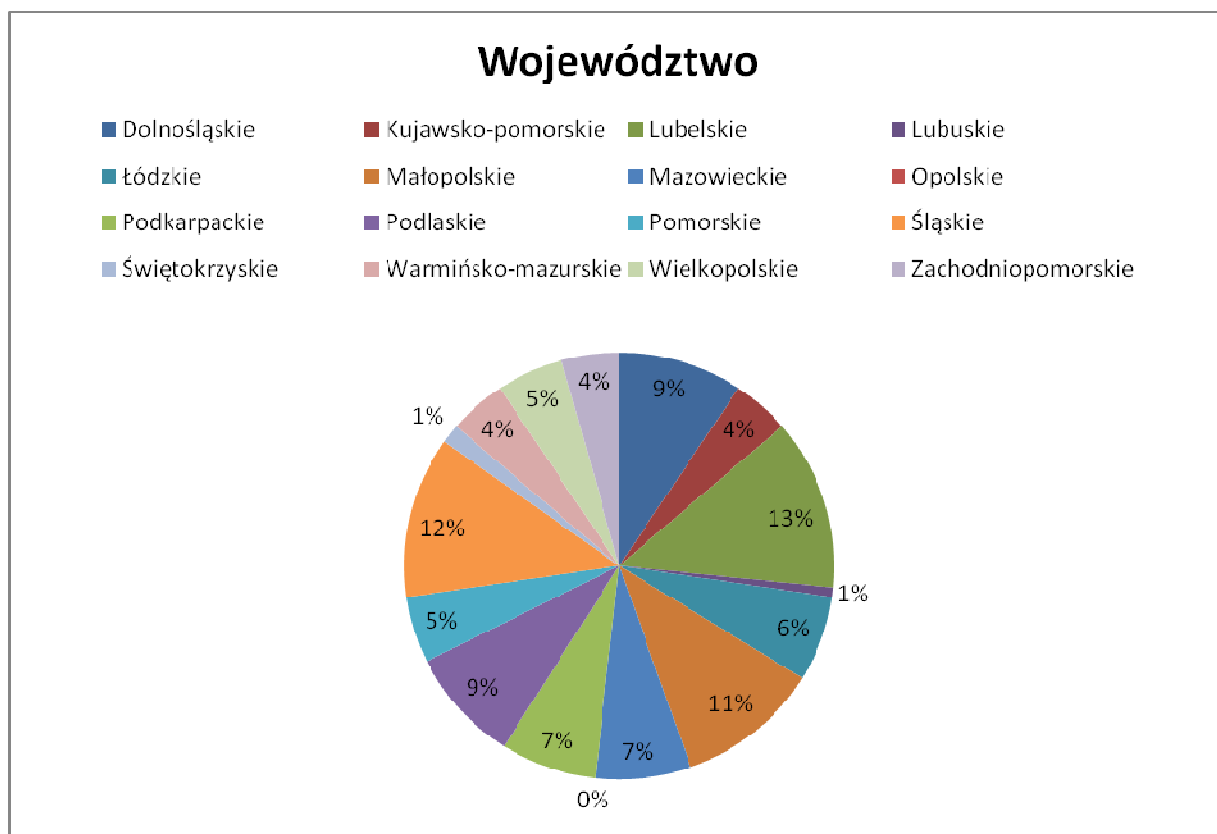
- 103 Dyrektorów z miejscowości poniżej 10 tysięcy mieszkańców – 73%.
- 27 Dyrektorów z miejscowości pomiędzy 11 a 50 tysięcy mieszkańców – 19%.
- 2 Dyrektorów z miejscowości pomiędzy 51 a 100 tysięcy mieszkańców – 2%.
- 5 Dyrektorów z miejscowości pomiędzy 101 a 500 tysięcy mieszkańców – 4%.
- 2 Dyrektorów z miejscowości ponad 500 tysięcy mieszkańców – 2%.



c) Województwo, w którym działa Dom lub Ośrodek Kultury.

W badaniu wzięło udział:

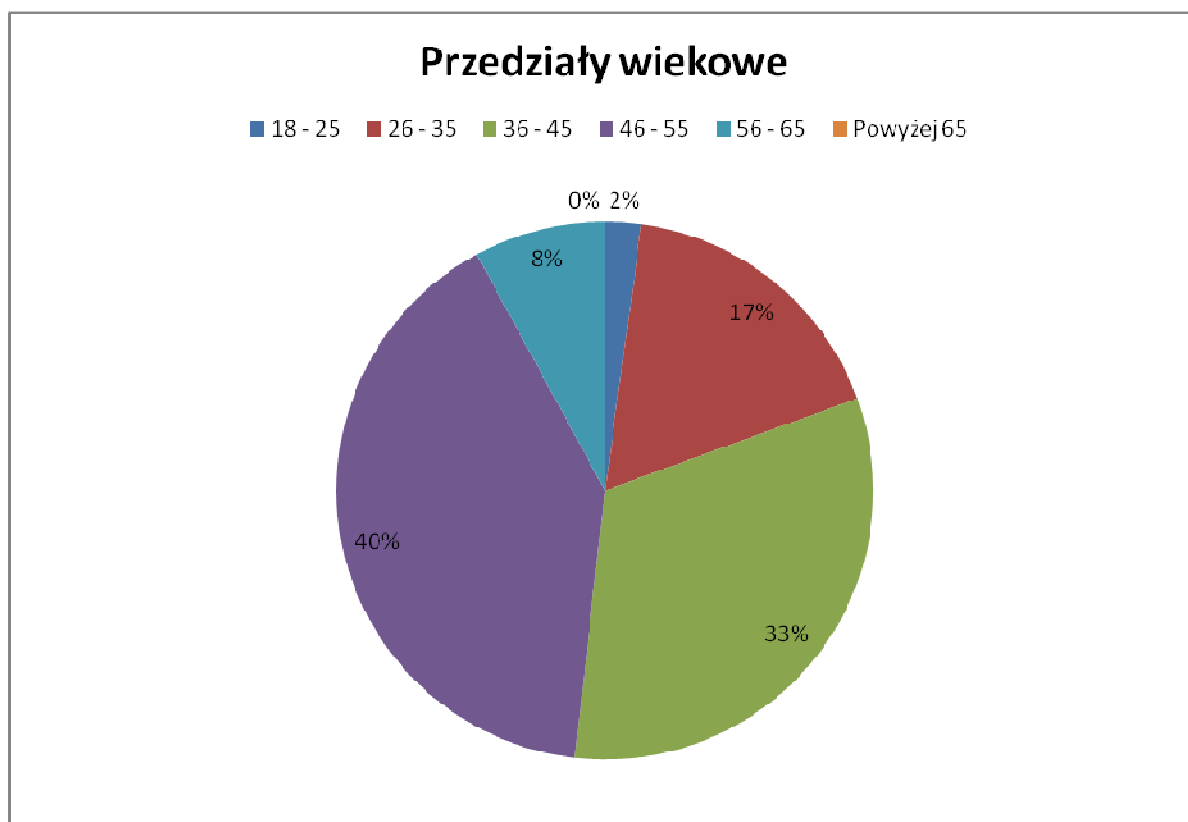
- 13 Dyrektorów z województwa dolnośląskiego – 9%.
- 6 Dyrektorów z województwa kujawsko-pomorskiego – 4%.
- 18 Dyrektorów z województwa lubelskiego – 13%.
- 1 Dyrektor z województwa lubuskiego – 1%.
- 9 Dyrektorów z województwa łódzkiego – 6%.
- 15 Dyrektorów z województwa małopolskiego – 11%.
- 10 Dyrektorów z województwa mazowieckiego – 7%.
- 0 Dyrektorów z województwa opolskiego – 0%.
- 10 Dyrektorów z województwa podkarpackiego – 7%.
- 12 Dyrektorów z województwa podlaskiego – 9%.
- 7 Dyrektorów z województwa pomorskiego – 5%.
- 17 Dyrektorów z województwa śląskiego – 12%.
- 2 Dyrektorów z województwa świętokrzyskiego – 1%.
- 6 Dyrektorów z województwa warmińsko-mazurskiego – 4%.
- 7 Dyrektorów z województwa wielkopolskiego – 5%.
- 6 Dyrektorów z województwa zachodniopomorskiego – 4%.



d) Przedział wiekowy.

W badaniu wzięły udział:

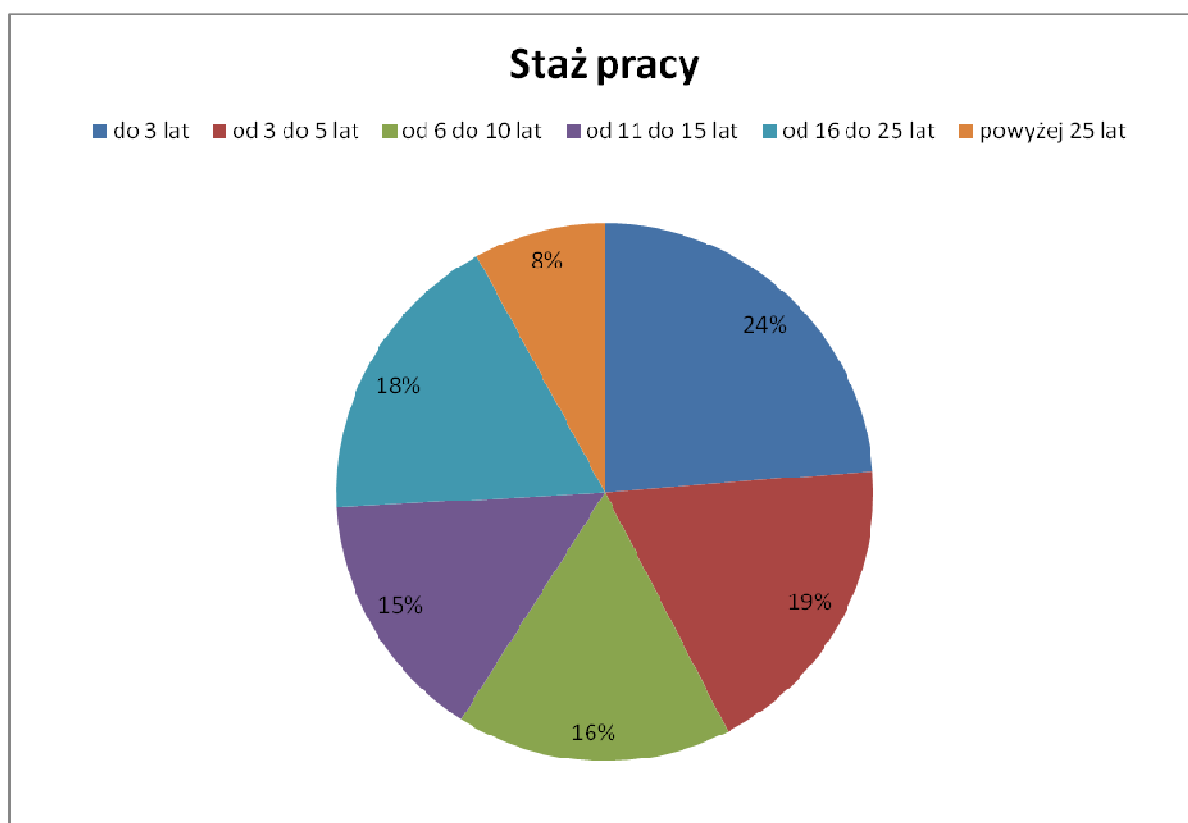
- 3 osoby w wieku od 18 do 25 lat – 2%.
- 24 osoby w wieku od 26 do 35 lat – 17%.
- 45 osób w wieku od 36 do 45 lat – 33%.
- 56 osób w wieku od 46 do 55 lat – 40%.
- 11 osób w wieku od 56 do 65 lat – 8%.
- 0 osób w wieku ponad 65 lat – 0%.



e) Staż pracy.

W badaniu wzięło udział:

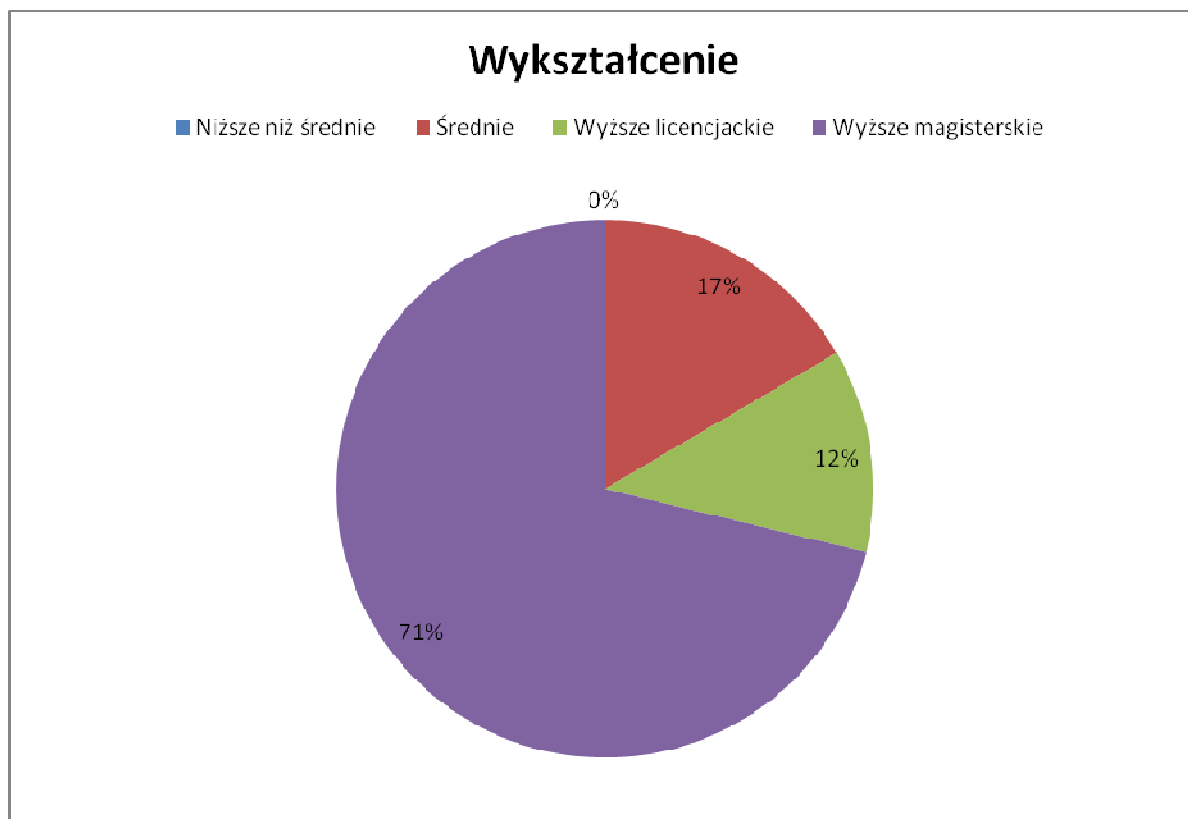
- 33 Dyrektorów, których staż pracy na tym stanowisku wynosi poniżej 3 lat - 24%.
- 26 Dyrektorów, których staż pracy na tym stanowisku wynosi od 3 do 5 lat – 19%.
- 23 Dyrektorów, których staż pracy na tym stanowisku wynosi od 6 do 10 lat – 16%.
- 21 Dyrektorów, których staż pracy na tym stanowisku wynosi od 11 do 15 lat – 15%.
- 25 Dyrektorów, których staż pracy na tym stanowisku wynosi od 16 do 25 lat – 18%.
- 11 Dyrektorów, których staż pracy na tym stanowisku wynosi ponad 25 lat – 8%.



f) Wykształcenie.

W badaniu wzięło udział:

- 0 osób z niższym niż średnie wykształceniem – 0%.
- 23 osoby ze średnim wykształceniem – 17%.
- 17 osób z wykształceniem wyższym licencjackim – 12%.
- 99 osób z wykształceniem wyższym magisterskim – 71%.



Podsumowanie.

Wśród 139 osób, które poprawnie wypełniło kwestionariusze wyróżniają się trzy grupy:

- osoby z wykształceniem wyższym magisterskim (71% badanych),
- osoby, które pracują w miejscowościach poniżej 10 tys. mieszkańców (74% badanych)
- osoby w wieku od 36 do 55 lat (73% badanych).

Inne współczynniki różnicowania populacji rozkładają się względnie równomiernie.

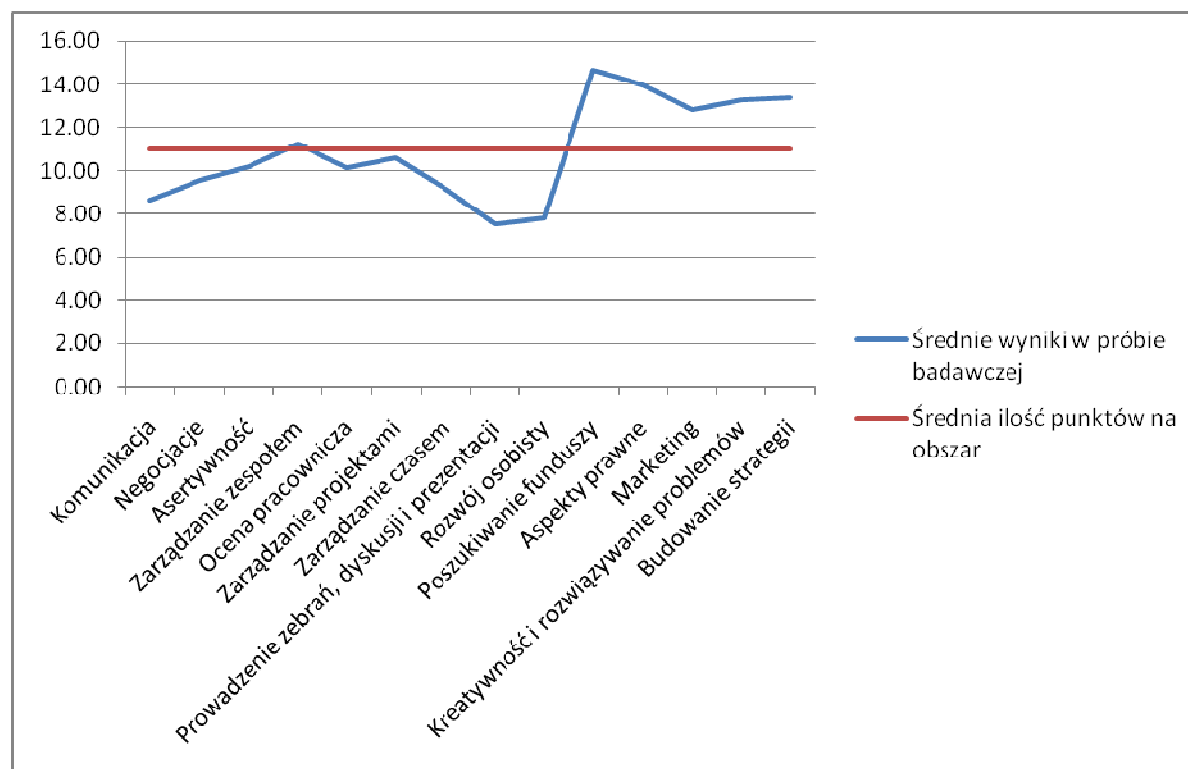
5. Analiza wyników całej próby badawczej.

5.1 Średnie

Średnia ilość punktów dla całej próby badawczej w poszczególnych obszarach. Niebieskim zaznaczona najwyższe wyniki, czerwonym najniższe:

| | |
|---|-------|
| Komunikacja | 8.63 |
| Negocjacje | 9.57 |
| Asertywność | 10.22 |
| Zarządzanie zespołem | 11.27 |
| Ocena pracownicza | 10.15 |
| Zarządzanie projektami | 10.58 |
| Zarządzanie czasem | 9.17 |
| Prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji | 7.53 |
| Rozwój osobisty | 7.79 |
| Poszukiwanie funduszy | 14.70 |
| Aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury | 13.99 |
| Marketing | 12.83 |
| Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów | 13.30 |
| Budowanie strategii | 13.41 |

Wykres przedstawiający średnie wyniki w całej grupie:



Wyniki badania wskazują, że Dyrektorzy Domów i Ośrodków Kultury uznają za najbardziej potrzebne szkolenia z zakresu **poszukiwania funduszy, aspektów prawnych funkcjonowania podległej im jednostki, kreatywnego myślenia i rozwiązywania problemów** oraz **budowania strategii**. Najmniejszą wagę przykładają do szkoleń z zakresu rozwoju osobistego, prowadzenia zebrań, dyskusji i prezentacji, komunikacji oraz zarządzania czasem.

Uzeregowana kolejność obszarów szkoleniowych, zaczynając od obszaru z największą ilością punktów:

| | |
|---|-------|
| Poszukiwanie funduszy | 14.70 |
| Aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury | 13.99 |
| Budowanie strategii | 13.41 |
| Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów | 13.30 |
| Marketing | 12.83 |
| Zarządzanie zespołem | 11.27 |
| Zarządzanie projektami | 10.58 |
| Asertywność | 10.22 |
| Ocena pracownicza | 10.15 |
| Negocjacje | 9.57 |
| Zarządzanie czasem | 9.17 |
| Komunikacja | 8.63 |
| Rozwój osobisty | 7.79 |
| Prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji | 7.53 |

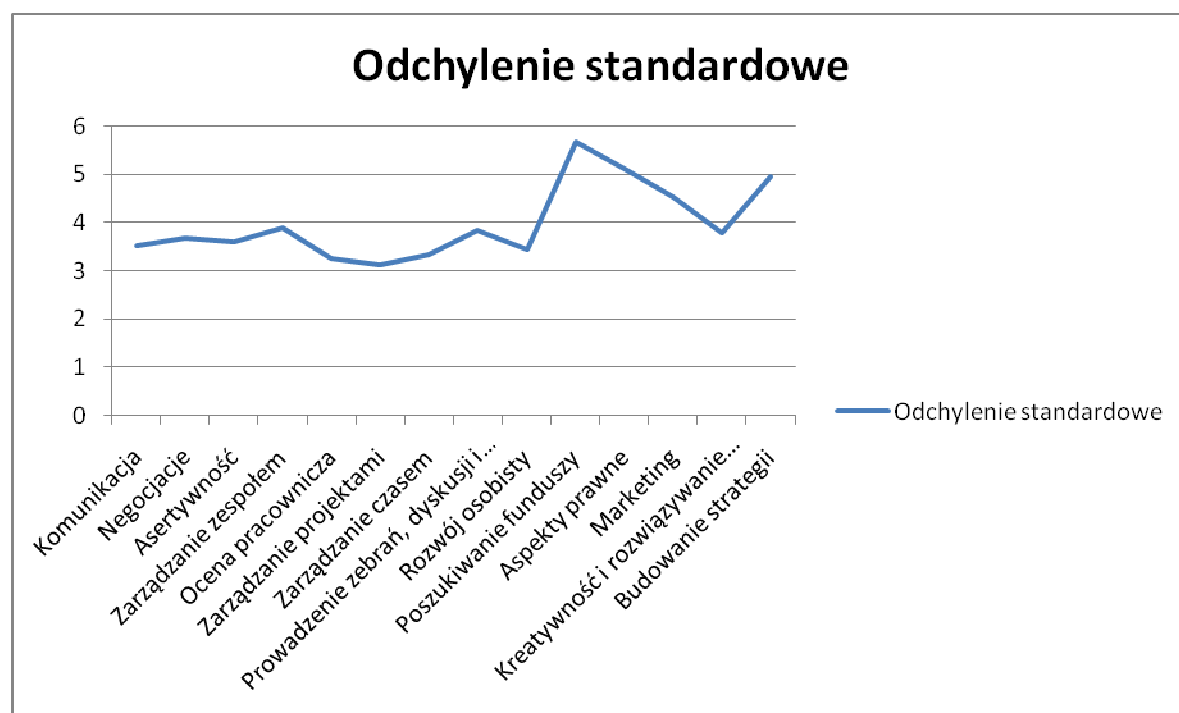
5.2 Odchylenia standardowe

Odchylenie standardowe jest miarą rozproszenia wyników. Jego wartość mówi nam w jaki sposób wyniki rozproszone są względem średniej wartości – im mniejsza wartość odchylenia, tym wyniki znajdują się bliżej wartości średniej, zaś im większa wartość – odwrotnie, wyniki są bardziej rozproszone. W tym raporcie miary odchylenia standardowego dostarczą nam informacji, czy Dyrektorzy przydzielali podobne ilości punktów do obszaru. Pozwala to na wyciągnięcie wniosków, czy dany obszar jest np. ważny dla wszystkich Dyrektorów, czy też dla części Dyrektorów jest bardzo ważny, zaś innych mało ważny.

Miary odchylenia standardowego w poszczególnych obszarach:

| | |
|---|------|
| Komunikacja | 3.52 |
| Negocjacje | 3.67 |
| Asertywność | 3.61 |
| Zarządzanie zespołem | 3.88 |
| Ocena pracownicza | 3.26 |
| Zarządzanie projektami | 3.12 |
| Zarządzanie czasem | 3.33 |
| Prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji | 3.84 |
| Rozwój osobisty | 3.45 |
| Poszukiwanie funduszy | 5.68 |
| Aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury | 5.12 |
| Marketing | 4.54 |
| Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów | 3.79 |
| Budowanie strategii | 4.96 |

Wykres wartości odchylenia standardowego w poszczególnych obszarach:



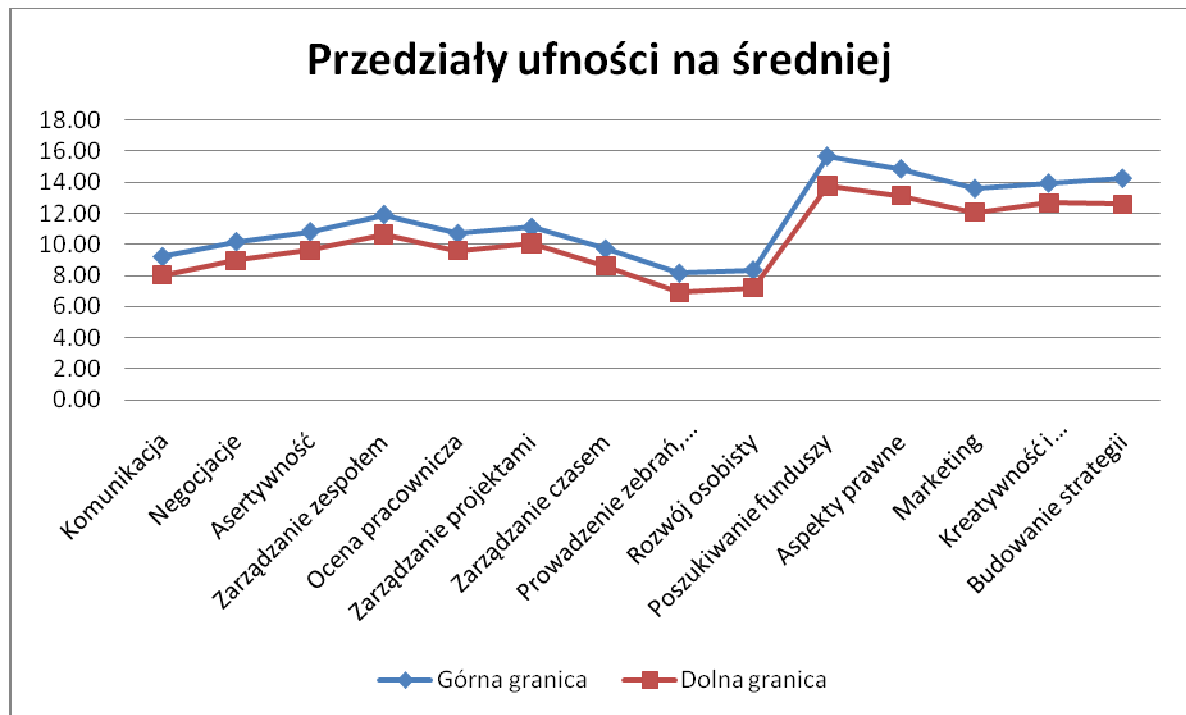
Odchylenie standardowe największą wartość przyjęło w obszarach: poszukiwanie funduszy, aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury, marketing oraz budowanie strategii. Oznacza to, że w wyżej wymienionych obszarach Dyrektorzy byli najmniej jednomyślni – jedni uważali, że są to obszary bardzo ważne, inni zaś że są to obszary mało ważne. Odchylenie standardowe przyjęło małą ważność w obszarach ocena pracownicza, zarządzanie projektami, zarządzanie czasem oraz rozwój osobisty. Oznacza to, że w tych obszarach Dyrektorzy byli raczej jednomyślni.

6. Analiza potrzeb szkoleniowych wszystkich Dyrektorów.

Odpowiednie procedury statystyczne pozwalają na uogólnienie otrzymanych wyników z próby badawczej na całą populację – w tym wypadku na wszystkich Dyrektorów Domów i Ośrodków Kultury w Polsce. Narzędzia statystyczne pozwalają określić, z pewnym prawdopodobieństwem, w jakich przedziałach znajdują się faktyczne potrzeby szkoleniowe Dyrektorów.

Do zastosowanej tu analizy statystycznej przyjęto prawdopodobieństwo 95%. Oznacza to, że istnieje 95 procentowe prawdopodobieństwo, iż w poniżej przedstawionych przedziałach ufności rzeczywiście znajdują się, wyrażone w punktach, potrzeby szkoleniowe Dyrektorów.

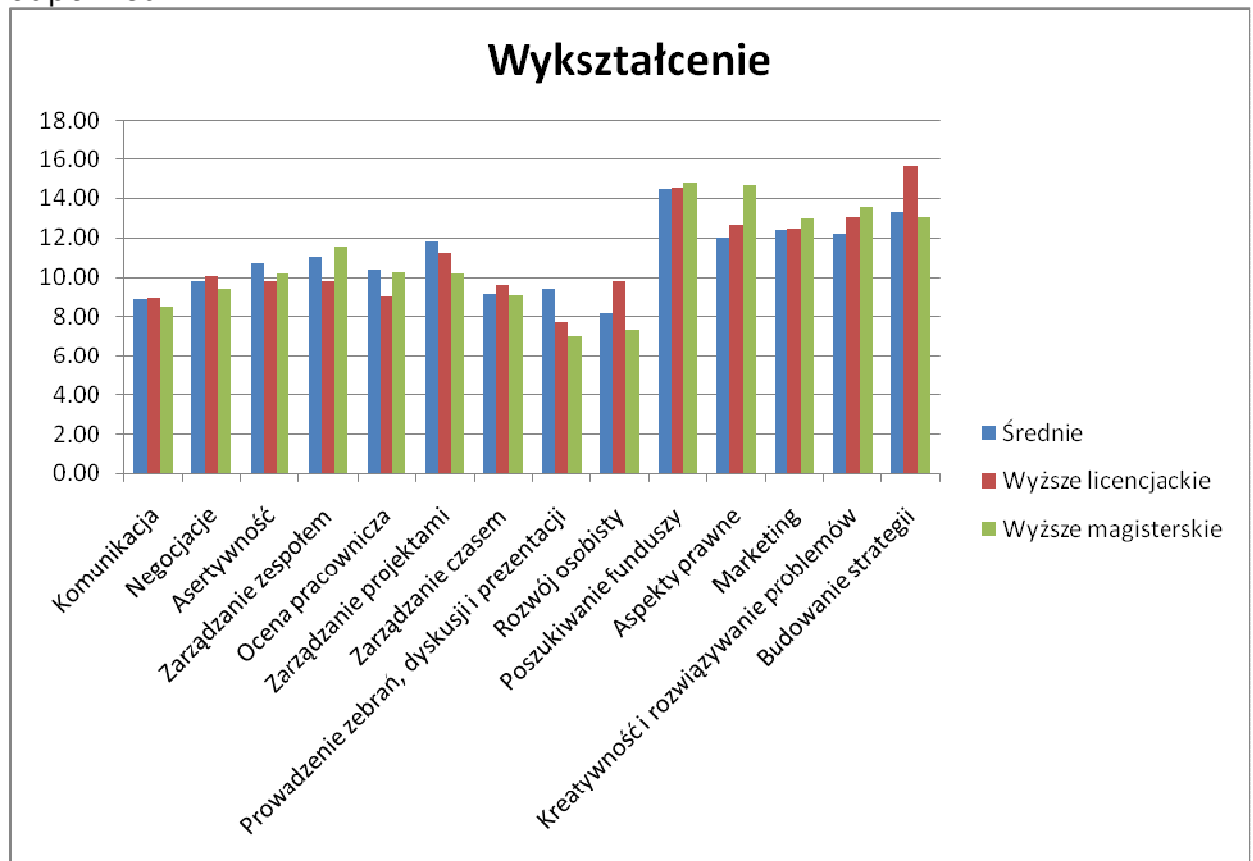
| Obszar: | Dolna granica przedziału | Górna granica przedziału |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Komunikacja | 8.04 | 9.22 |
| Negocjacje | 8.96 | 10.18 |
| Asertywność | 9.62 | 10.82 |
| Zarządzanie zespołem | 10.62 | 11.92 |
| Ocena pracownicza | 9.61 | 10.69 |
| Zarządzanie projektami | 10.06 | 11.10 |
| Zarządzanie czasem | 8.62 | 9.72 |
| Prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji | 6.89 | 8.17 |
| Rozwój osobisty | 7.22 | 8.36 |
| Poszukiwanie funduszy | 13.76 | 15.64 |
| Aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury | 13.14 | 14.84 |
| Marketing | 12.08 | 13.58 |
| Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów | 12.67 | 13.93 |
| Budowanie strategii | 12.59 | 14.23 |



7. Analiza danych ze względu na zmienne z metryczki.

7.1 Poziom wykształcenia

Wśród badanych można wyróżnić trzy grupy osób: ze średnim wykształceniem, z wykształceniem wyższym licencjackim oraz z wykształceniem wyższym magisterskim. Oto jak przedstawiały się ich odpowiedzi:



Niebieskim kolorem zaznaczono pary, w których wystąpiły istotne różnice.

| Obszar: | Średnie | Wyższe licencjackie | Wyższe magisterskie |
|---|---------|---------------------|---------------------|
| Komunikacja | 8.91 | 8.94 | 8.52 |
| Negocjacje | 9.78 | 10.06 | 9.43 |
| Asertywność | 10.7 | 9.82 | 10.18 |
| Zarządzanie zespołem | 11.04 | 9.82 | 11.57 |
| Ocena pracownicza | 10.39 | 9.06 | 10.28 |
| Zarządzanie projektami | 11.83 | 11.24 | 10.18 |
| Zarządzanie czasem | 9.17 | 9.59 | 9.09 |
| Prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji | 9.43 | 7.76 | 7.05 |
| Rozwój osobisty | 8.17 | 9.82 | 7.35 |
| Poszukiwanie funduszy | 14.48 | 14.53 | 14.78 |
| Aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury | 12.04 | 12.65 | 14.67 |
| Marketing | 12.39 | 12.47 | 13.00 |
| Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów | 12.22 | 13.06 | 13.60 |
| Budowanie strategii | 13.30 | 15.65 | 13.05 |

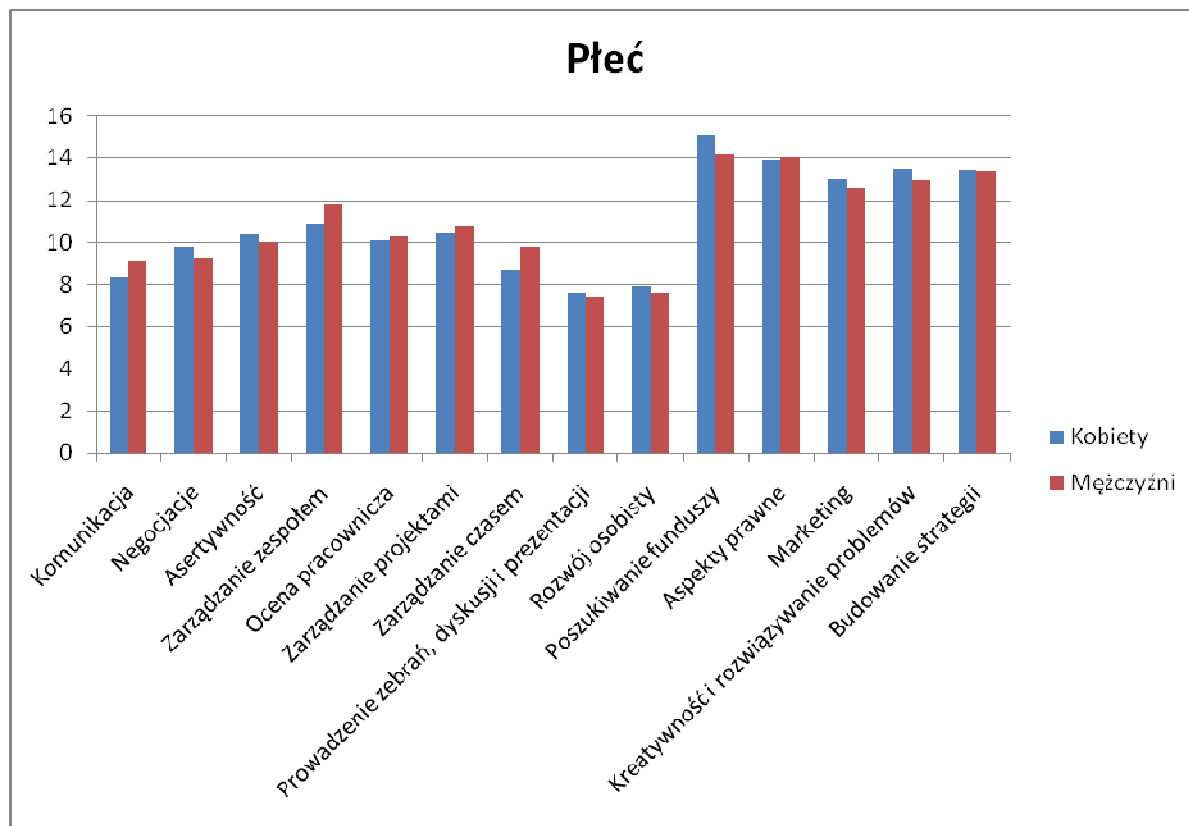
Analiza statystyczna wykazała brak istotnych różnic statystycznych pomiędzy grupą Dyrektorów z wykształceniem średnim, a grupą Dyrektorów z wykształceniem wyższym licencjackim.

Analiza statystyczna różnic pomiędzy grupą Dyrektorów z wyższym wykształceniem licencjackim, a grupą Dyrektorów z wyższym wykształceniem magisterskim wykazała istotność różnic w dwóch obszarach: budowanie strategii oraz rozwój osobisty.

Analiza statystyczna różnic pomiędzy grupą Dyrektorów ze średnim wykształceniem, a grupą Dyrektorów z wykształceniem wyższym magisterskim wykazała, że różnią się one istotnie w obszarach: aspekty prawne funkcjonowania ośrodka kultury, prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji oraz zarządzanie projektami.

7.2 Płeć

Oto wyniki badania z podziałem grupy ze względu na płeć:



Niebieskim kolorem zaznaczono pary w których wystąpiły istotne różnice.

| Obszar: | Kobiety | Mężczyźni |
|---|---------|-----------|
| Komunikacja | 8.29 | 9.12 |
| Negocjacje | 9.82 | 9.21 |
| Asertywność | 10.37 | 10.02 |
| Zarządzanie zespołem | 10.91 | 11.77 |
| Ocena pracownicza | 10.07 | 10.26 |
| Zarządzanie projektami | 10.43 | 10.81 |
| Zarządzanie czasem | 8.71 | 9.82 |
| Prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji | 7.61 | 7.42 |
| Rozwój osobisty | 7.93 | 7.60 |
| Poszukiwanie funduszy | 15.05 | 14.19 |
| Aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury | 13.90 | 14.11 |
| Marketing | 13.01 | 12.58 |
| Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów | 13.52 | 12.98 |
| Budowanie strategii | 13.43 | 13.39 |

Analiza statystyczna wykazała, że jedyną istotną różnicą statystyczną pomiędzy kobietami i mężczyznami pełniącymi funkcję Dyrektorów Domów i Ośrodków Kultury jest ocena własnej potrzeby szkolenia z zarządzania czasem. Mężczyźni oceniają, że bardziej potrzebują tego typu szkolenia.

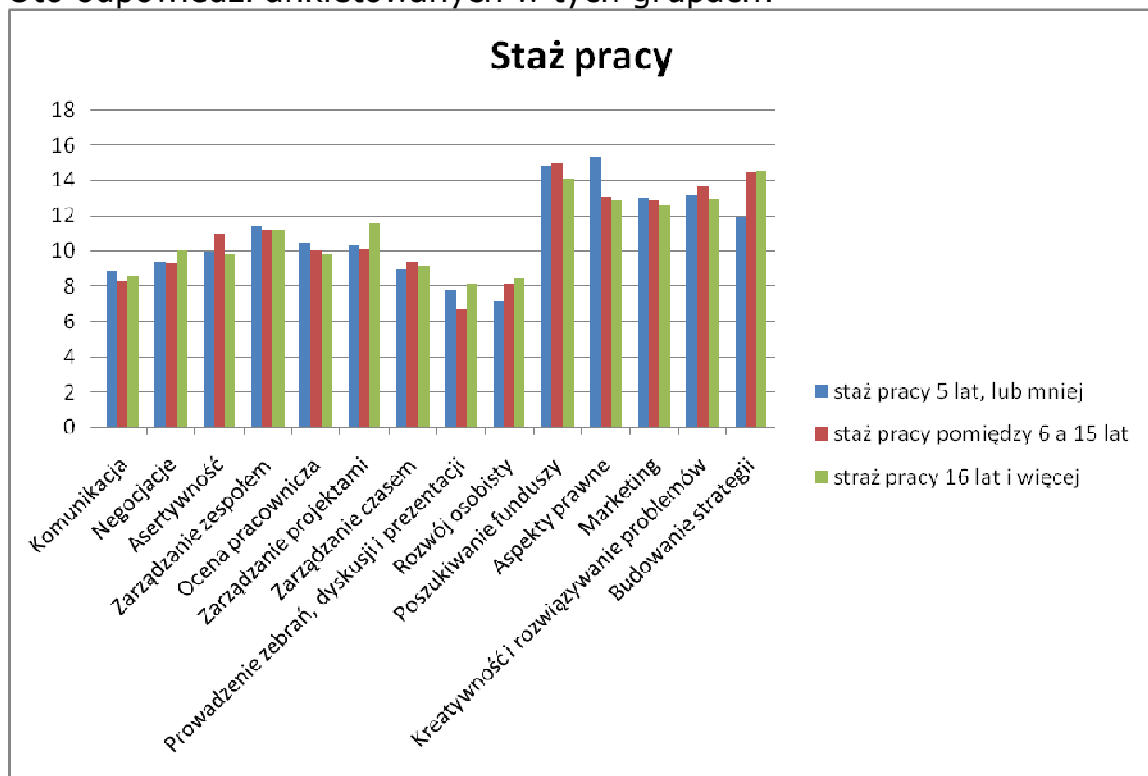
Prawdopodobnie wynika to z faktu uwarunkowań genetycznych i różnic między płciami pod względem średniej naturalnej zdolności do wykonywania wielu czynności naraz. Kobiety są wielotorowe, mężczyźni zaś jednotorowi, co może przekładać się na sposób organizacji pracy. Z tego też powodu mężczyźni mogą widzieć większe pole do poprawy.

7.3 Staż pracy

Z powodu małej liczebności grup w tej zmiennej, zdecydowano się na stworzenie trzech grup różnicujących uczestników badania pod względem stażu pracy:

- Dyrektorzy pracujący 5 lat, lub mniej.
- Dyrektorzy pracujący od 6 do 15 lat.
- Dyrektorzy pracujący 16 lat i więcej.

Oto odpowiedzi ankietowanych w tych grupach:



Niebieskim i czerwonym kolorem zaznaczono pary, w których wystąpiły istotne różnice. Jeżeli dana liczba zaznaczona jest kolorem fioletowym, oznacza to, że wynik różni się istotnie statystycznie od dwóch pozostałych grup.

| Obszar: | 5 lat, lub mniej | Pomiędzy 6 a 15 lat | 16 lat i więcej |
|---|------------------|---------------------|-----------------|
| Komunikacja | 8.90 | 8.83 | 8.58 |
| Negocjacje | 9.44 | 9.32 | 10.08 |
| Asertywność | 9.92 | 11.00 | 9.78 |
| Zarządzanie zespołem | 11.41 | 11.18 | 11.14 |
| Ocena pracownicza | 10.42 | 10.09 | 9.78 |
| Zarządzanie projektami | 10.32 | 10.16 | 11.53 |
| Zarządzanie czasem | 8.98 | 9.43 | 9.14 |
| Prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji | 7.80 | 6.68 | 8.14 |
| Rozwój osobisty | 7.15 | 8.11 | 8.44 |
| Poszukiwanie funduszy | 14.83 | 15.00 | 14.11 |
| Aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury | 15.32 | 13.11 | 12.86 |
| Marketing | 12.97 | 12.84 | 12.61 |
| Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów | 13.20 | 13.73 | 12.94 |
| Budowanie strategii | 11.95 | 14.45 | 14.53 |

Analiza statystyczna wykazała, że istnieją istotne różnice między grupą Dyrektorów ze stażem 5 lat i mniej, a grupa Dyrektorów ze stażem od 6 do 15 lat pod względem zapotrzebowania na szkolenia z zakresu aspektów prawnych funkcjonowania Ośrodka Kultury oraz z zakresu Budowania strategii. Osoby z mniejszym stażem deklarują większe zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu prawa, zaś osoby z większym stażem wolałyby odbyć szkolenie z budowania strategii. Może wynikać to z faktu, że osoby dłużej piastujące stanowisko Dyrektora zdobyły już wiedzę z zakresu przepisów prawnych na własną rękę.

Porównanie grup Dyrektorów ze stażem 5 lat i mniej oraz Dyrektorów ze stażem 16 lat i więcej wykazało, że różnią się one istotnie statystycznie w trzech obszarach: zarządzanie projektami, aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury, budowanie strategii.

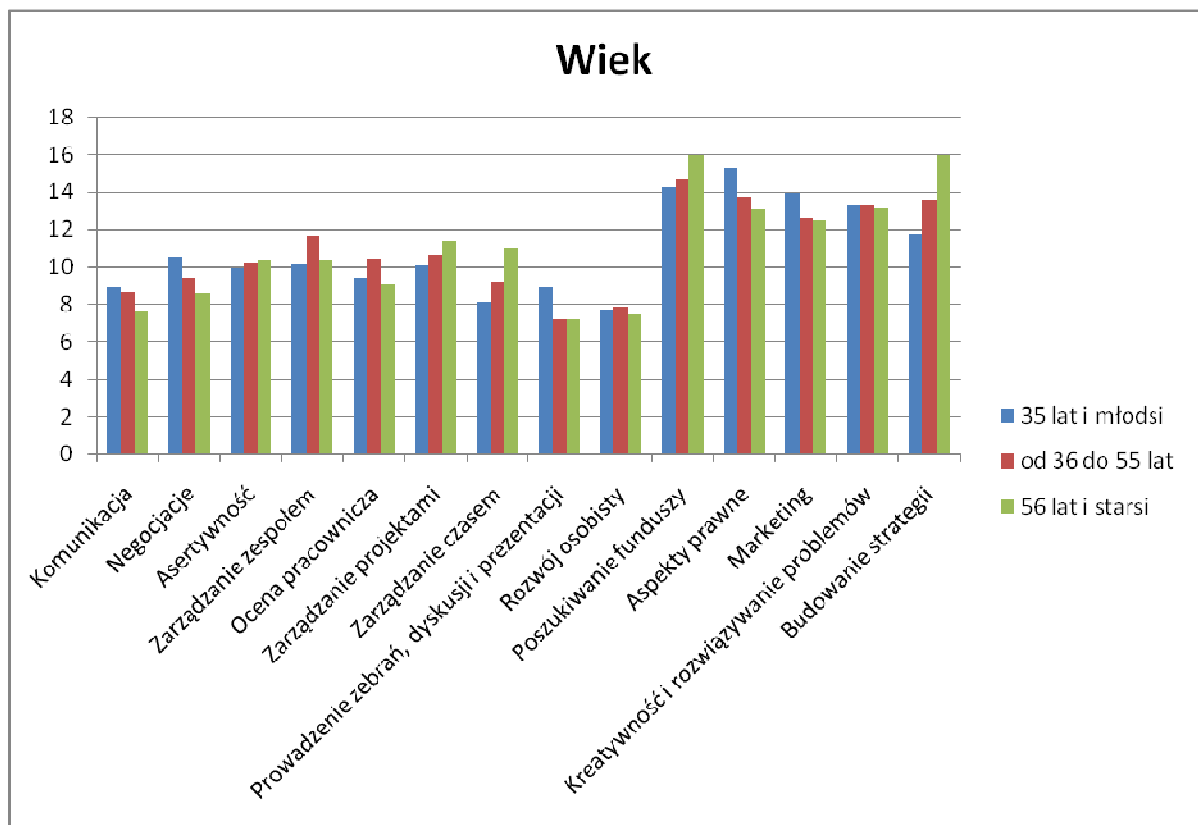
Porównanie grup Dyrektorów ze stażem od 6 do 15 lat oraz Dyrektorów ze stażem 16 lat i więcej wykazały różnice istotne statystycznie w dwóch obszarach: zarządzanie projektami oraz prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji.

7.4 Wiek

Z powodu małej liczebności grup w tej zmiennej, zdecydowano się na stworzenie trzech grup różnicujących uczestników badania pod względem wieku:

- Osoby w wieku 35 lat i mniej.
- Osoby w wieku od 36 do 55 lat.
- Osoby w wieku 56 lat i więcej.

Oto odpowiedzi ankietowanych w tych grupach:



Niebieskim i czerwonym kolorem zaznaczono pary, w których wystąpiły istotne różnice. Jeżeli dana liczba zaznaczona jest kolorem fioletowym, oznacza to, że wynik różni się istotnie statystycznie od dwóch pozostałych grup.

| Obszar: | 35 lat i mniej | Od 36 do 55 lat | 56 lat i więcej |
|---|----------------|-----------------|-----------------|
| Komunikacja | 8,96 | 8.65 | 7.64 |
| Negocjacje | 10.52 | 9.43 | 8.55 |
| Asertywność | 9.96 | 10.28 | 10.36 |
| Zarządzanie zespołem | 10.15 | 11.66 | 10.36 |
| Ocena pracownicza | 9.44 | 10.46 | 9.09 |
| Zarządzanie projektami | 10.07 | 10.63 | 11.36 |
| Zarządzanie czasem | 8.11 | 9.25 | 11.00 |
| Prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji | 8.93 | 7.20 | 7.18 |
| Rozwój osobisty | 7.74 | 7.84 | 7.45 |
| Poszukiwanie funduszy | 14.26 | 14.67 | 16.00 |
| Aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury | 15.33 | 13.72 | 13.09 |
| Marketing | 13.89 | 12.59 | 12.45 |
| Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów | 13.33 | 13.31 | 13.18 |
| Budowanie strategii | 11.74 | 13.57 | 16.00 |

Porównanie grup Dyrektorów w wieku 35 lat i mniej oraz Dyrektorów w wieku od 36 do 55 lat wykazało, że różnią się one istotnie statystycznie w trzech obszarach: zarządzanie zespołem, prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji oraz budowanie strategii.

Porównanie grup Dyrektorów w wieku 35 lat i mniej oraz Dyrektorów w wieku 56 lat i więcej wykazało, że różnią się one istotnie statystycznie w dwóch obszarach: zarządzanie czasem oraz budowanie strategii.

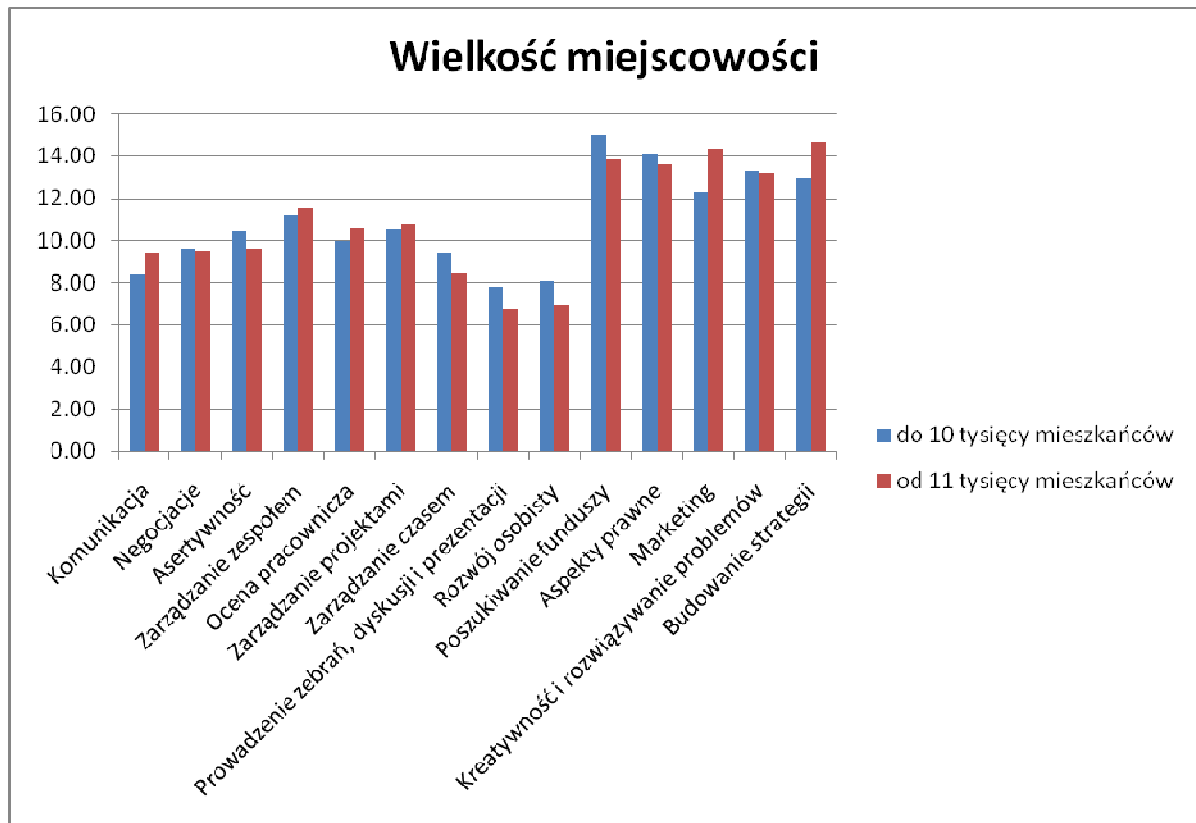
Porównanie grup Dyrektorów w wieku od 36 do 55 lat i mniej oraz Dyrektorów w wieku 56 lat i więcej wykazało, że różnią się one istotnie statystycznie w jednym obszarze: zarządzanie czasem.

7.5 Wielkość miejscowości

Z powodu małej liczebności grup w tej zmiennej, zdecydowano się na stworzenie trzech grup różnicujących uczestników badania pod względem wieku:

- Miejscowości do 10 tysięcy mieszkańców.
- Miejscowości od 11 tysięcy mieszkańców.

Oto odpowiedzi ankietowanych w tych grupach:



Niebieskim kolorem zaznaczono pary, w których wystąpiły istotne różnice.

| Obszar: | Do 10 tysięcy mieszkańców | Od 11 tysięcy mieszkańców |
|---|---------------------------|---------------------------|
| Komunikacja | 8.36 | 9.42 |
| Negocjacje | 9.61 | 9.44 |
| Asertywność | 10.43 | 9.63 |
| Zarządzanie zespołem | 11.17 | 11.53 |
| Ocena pracownicza | 10.00 | 10.58 |
| Zarządzanie projektami | 10.51 | 10.78 |
| Zarządzanie czasem | 9.41 | 8.47 |
| Prowadzenie zebrań, dyskusji i prezentacji | 7.81 | 6.75 |
| Rozwój osobisty | 8.10 | 6.92 |
| Poszukiwanie funduszy | 14.99 | 13.86 |
| Aspekty prawne funkcjonowania Ośrodka Kultury | 14.12 | 13.61 |
| Marketing | 12.29 | 14.39 |
| Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów | 13.33 | 13.22 |
| Budowanie strategii | 12.98 | 14.64 |

Analiza istotności różnic średnich wykazała, że te dwie grupy Dyrektorów inaczej oceniają swoje potrzeby szkolenia w obszarach: rozwój osobisty, marketing oraz budowanie strategii.

7.6 Województwo

Z powodu ilości odpowiedzi, czynnik „Województwo” został wyłączony z analizy statystycznej.

8. Podsumowanie.

Badanie wykazało, że Dyrektorzy Domów i Ośrodków Kultury w Polsce - w swojej ocenie - **najbardziej potrzebują** szkoleń w zakresie:

- **Pozyskiwania funduszy,**
- **Aspektów prawnych funkcjonowania ośrodka,**
- **Kreatywnego myślenia i rozwiązywanie problemów,**
- **Budowania strategii.**

Zarazem obszary te, za wyjątkiem kreatywnego myślenia i rozwiązywania problemów, wykazały wysoką wartość odchylenia standardowego, co oznacza, że większość Dyrektorów ocenia te obszary jako bardzo ważne i konieczne do rozwijania, jednak jest grupa, która woli rozwijać swoje umiejętności w innych dziedzinach.

Specyfika badania powodowała, że uczestnicy tworzyli hierarchię swoich potrzeb szkoleniowych. W hierarchii tej najmniej punktów otrzymały obszary **prowadzenia zebrań, dyskusji i prezentacji, rozwoju osobistego, komunikacji** oraz **zarządzania czasem**. Mała wartość odchylenia standardowego oznacza, że zdanie na ten temat podziela znaczna ilość Dyrektorów.

Takie wyniki nie oznaczają, że szkolenia z zakresu prowadzenia dyskusji, czy komunikacji będą się cieszyć małym powodzeniem, oznaczają tylko, że Dyrektorzy mający wybór, pójdą w większości na szkolenia z pozyskiwania funduszy, niż na wyżej wymienione.

Ocena potrzeb szkoleniowych formułowana przez Dyrektorów Domów i Ośrodków Kultury jest oparta na obecnej świadomości swoich potrzeb, problemów i najpilniejszych wyzwań które dostrzegają.

Badanie jest opisem świadomych potrzeb, nie ujawnia obszarów tzw. nieświadomej niekompetencji.

30 kwestionariuszy zostało błędnie wypełnionych. Błędy polegały na przydzieleniu stwierdzeniom w każdej grupie większej lub mniejszej ilości punktów niż 11. Większość błędów wynikało przypuszczalnie z nieprzeczytania instrukcji kwestionariusza, jednak można wyodrębnić błędy popełnione prawdopodobnie celowo – przyznano wszystkim stwierdzeniom 11 punktów. Przypuszczalnie jest to próba zwrócenia uwagi na silną potrzebę szkoleń w ogóle wśród Dyrektorów.

ZAŁĄCZNIK NR 1

Instrukcja:

Badanie Potrzeb Szkoleniowych Dyrektorów Domów i Ośrodków Kultury

Zapraszamy Państwa do wzięcia udziału w Badaniu Potrzeb Szkoleniowych Dyrektorów Domów i Ośrodków Kultury realizowanym na zlecenie Narodowego Centrum Kultury w ramach przygotowań do uruchomienia programu „Dom Kultury+”!

Prosimy, aby w badaniu wzięli udział wyłącznie Dyrektorowie Domów i Ośrodków Kultury.

Pierwsze 250 osób, które wezmą udział w badaniu otrzyma indywidualne raporty dotyczące własnych potrzeb szkoleniowych.

Badanie jest anonimowe. Narodowe Centrum Kultury nie będzie miało wglądu w raporty indywidualne.

Poniżej znajdują się stwierdzenia połączone po cztery w grupie. Między stwierdzenia w każdej grupie rozdysponuj 11 punktów – możesz dowolnie rozdzielić je między wszystkie zagadnienia (możesz zarówno rozdzielić je między wszystkie stwierdzenia, jak i dać całość punktów tylko jednemu z nich).

Im więcej punktów przydzielisz konkretnemu stwierdzeniu, tym trafniej Twoim zdaniem opisuje ono Twoje przekonania.

Bardzo ważne jest, aby suma punktów w każdej grupie wynosiła 11.

Przykład:

Mój ulubiony gatunek filmowy to:

- 1. Komedie. ...4...*
- 2. Dramaty. ...0...*
- 3. Filmy gangsterskie. ...2...*
- 4. Horror...5...*

Takie odpowiedzi oznaczają, że osoba odpowiadająca na to pytanie najbardziej lubi horrory (5 punktów), niewiele mniej lubi komedię (4 punkty) oraz dużo mniej lubi filmy gangsterskie (2 punkty). 0 punktów przeznaczonych na dramaty, oznacza, że osoba nie lubi tego gatunku filmowego.

Punkty sumują się do 11.



Grupa 1.

1. Chciałbym poznać własny naturalny styl negocjowania oraz dowiedzieć się, jakie są jego mocne i słabe strony.
2. Chciałbym umieć udzielać konstruktywnej krytyki, którą inni wysłuchają i która wskaże innym osobom pole do poprawy, a nie wywoła w nich potrzeby usprawiedliwienia się.
3. Chciałbym umieć zbudować zespół w którym panują dobre relacje.
4. Chciałbym rozwijać swoje umiejętności autoprezentacji.

Grupa 2.

1. Chciałbym umieć sprawnie dostosowywać sposoby realizacji zadań do celów strategicznych.
2. Chciałbym nauczyć się lepiej radzić sobie w sytuacji presji (czasu, zadań, oczekiwań innych osób...).
3. Chciałbym lepiej organizować sobie czas pracy.
4. Chciałbym rozwinąć swoją wiedzę dotyczącą przepisów związanych z urlopami, warunkami zatrudnienia, czy warunkami pracy moich pracowników.

Grupa 3.

1. Chciałbym poznać różne style i techniki negocjowania.
2. Chciałbym umieć dostosować swój język komunikacji do rozmówcy.
3. Chciałbym umieć zbudować skuteczną komunikację między GOK'iem, a innymi podmiotami.
4. Chciałbym poznać techniki, które pobudzają kreatywne myślenie u mnie i moich pracowników

Grupa 4.

1. Chciałbym umieć promować poszczególne wydarzenia kulturalne wśród społeczności lokalnej i skuteczniej docierać z informacjami do potencjalnych odbiorców.
2. Chciałbym umieć dotrzeć do potencjalnych sponsorów, którzy sfinansują realizację projektów Ośrodka Kultury.
3. Chciałbym umieć dobrać odpowiedni zespół ludzi do danego projektu.
4. Chciałbym umieć angażować pracowników do wspólnego działania.

Grupa 5.

1. Chciałbym umieć prowadzić zebrania w sposób efektywny i interesujący dla innych.
2. Chciałbym umieć dawać konstruktywną informację zwrotną swoim pracownikom dotyczącą ich pracy.
3. Chciałbym dowiedzieć się, co robić, aby inni czuli, że ich słowa są dla mnie ważne.
4. Chciałbym dowiedzieć się więcej na temat przepisów o rachunkowości i zasad tworzenia bilansów, budżetów i ewidencji.

Grupa 6.

1. Chciałbym umieć skuteczniej propagować działania realizowane przez GOK w społeczności lokalnej.
2. Chciałbym umieć radzić sobie z pytaniami w trakcie prezentacji i po niej.
3. Chciałbym lepiej ustalać priorytety.
4. Chciałbym umieć odmawiać, zamiast brać zbyt wiele na siebie.

Grupa 7.

1. Chciałbym łatwiej dochodzić do porozumienia z innymi podczas ustaleń.
2. Chciałbym doskonalić wyznaczanie celów i rozliczanie z zadań.
3. Chciałbym umieć budować strategię rozwoju mojej instytucji.
4. Chciałbym umieć rozpoznać pomysły społeczności warte wykonania i umiejętnie wspierać ich realizację.

Grupa 8.

1. Chciałbym umieć pozyskiwać informacje na temat możliwości finansowania projektów.
2. Chciałbym poznać moje indywidualne przeszkody w efektywnym wykorzystaniu czasu.
3. Chciałbym zwiększyć pewność siebie i wiarę we własne siły.
4. Chciałbym, aby moje polecenia i wskazówki były wykonywane przez pracowników dokładnie z moimi intencjami/zamierzeniami.



Grupa 9.

1. Chciałbym dokładniej wiedzieć co wolno, a czego nie wolno robić z punktu widzenia prawa podczas organizowania działalności Ośrodka Kultury.
2. Chciałbym wiedzieć w jaki sposób naprawdę moje zachowanie jest odbierane przez innych ludzi.
3. Chciałbym doskonalić umiejętność podejmowania szybkich i trafnych decyzji.
4. Chciałbym, aby moi pracownicy nie tylko słyszeli, ale i rozumieli co mówię.

Grupa 10.

1. Chciałbym wiedzieć w jaki sposób przygotować się do rozmowy, na której mają zostać podjęte ustalenia, aby lepiej bronić swoich racji.
2. Chciałbym rozpoznawać sytuacje konfliktowe w zespole i je skutecznie rozwiązywać.
3. Chciałbym umieć ocenić realizację projektu na każdym etapie jego wdrażania, aby projekty które realizuje były wdrażane terminowo i z zachowaniem założonego budżetu.
4. Chciałbym wiedzieć, jakie warunki muszą spełniać projekty, aby mogły być finansowane z funduszy europejskich.

Grupa 11.

1. Chciałbym poznać techniki, które pomogą mi w sposób bezkonfliktowy rozwiązać problemy w mojej pracy.
2. Chciałbym dowiedzieć się więcej na temat formułowania celów strategicznych.
3. Chciałbym umieć opanować tremę przed wystąpieniem.
4. Chciałbym poznać metody, które pozwolą mi w sposób jak najbardziej obiektywny ocenić pracę swoich podwładnych.

Grupa 12.

1. Chciałbym poznać własny styl kierowania grupą ludzi oraz jego zalety i wady.
2. Chciałbym umieć zapanować nad grupą osób podczas zebrania, aby skupieni byli na jego celu.
3. Chciałbym umieć pisać wnioski o fundusze europejskie.
4. Chciałbym umieć rozpoznawać potrzeby innych podmiotów i przekonująco zachęcać do realizacji wspólnych inicjatyw.

Grupa 13.

1. Chciałbym lepiej rozpoznawać własne emocje i wyrażać je w sposób stosowny do sytuacji.
2. Chciałbym lepiej poznać przepisy prawne związane z funkcjonowaniem Ośrodków Kultury.
3. Chciałbym uczyć się kreatywnego poszukiwania rozwiązań.
4. Chciałbym umieć radzić sobie z krytyką mojej osoby.

Grupa 14.

1. Chciałbym umieć chwalić swoich pracowników i dostrzegać okazję, by to uczynić.
2. Chciałbym doskonalić umiejętność planowania i realizacji zadań w czasie.
3. Chciałbym efektywnie ustalać plan dnia, ograniczając listę nieważnych, a pracochłonnych czynności w pracy.
4. Chciałbym umiejętnie zarządzać procesami rozwojowymi w mojej instytucji.

Metryczka:

1. Określ wielkość miejscowości w której działa Twój Ośrodek:

- a) do 10 tyś mieszkańców
- b) 11 - 50 tyś mieszkańców
- c) 51 - 100 tyś mieszkańców
- d) 101 - 500 tyś mieszkańców
- e) ponad 500 tyś mieszkańców

2. W którym województwie działa Twój Ośrodek?

- a) Dolnośląskie
- b) Kujawsko-pomorskie
- c) Lubelskie
- d) Lubuskie
- e) Łódzkie
- f) Małopolskie
- g) Mazowieckie
- h) Opolskie
- i) Podkarpackie
- j) Podlaskie
- k) Pomorskie
- l) Śląskie
- m) Świętokrzyskie
- n) Warmińsko-mazurskie
- o) Wielkopolskie

p) Zachodniopomorskie

3. Płeć:

- a) Kobieta
- b) Mężczyzna

4. Zaznacz swój przedział wiekowy:

- a) 18 - 25 lat
- b) 26 - 35 lat
- c) 36 - 45 lat
- d) 46 - 55 lat
- e) 56 - 65 lat
- f) Powyżej 65 lat

5. Ile lat pracujesz na stanowisku Dyrektora, lub Kierownika Ośrodka Kultury?

- a) mniej niż 3 lata
- b) od 3 do 5 lat
- c) od 6 do 10 lat
- d) od 11 do 15 lat
- e) od 16 do 25 lat
- f) powyżej 25 lat

6. Jakie wykształcenie posiadasz?

- a) Niższe niż średnie
- b) Średnie
- c) Wyższe licencjackie
- d) Wyższe magisterskie

ZAŁĄCZNIK NR 2

Szanowni Państwo,

Mamy przyjemność poinformować, że w ramach przygotowań do realizacji programu „Dom Kultury+” realizowanego w Narodowym Centrum Kultury, w najbliższych dniach we współpracy z firmą doradcą Good Advice uruchomimy Badanie Potrzeb Szkoleniowych Dyrektorów Domów i Ośrodków Kultury w Polsce.

Celem badania jest dokładne poznanie potrzeb dyrektorów domów kultury z zakresu rozwijania swoich kompetencji zawodowych. W związku z powyższym **uprzejmie prosimy, aby osobami odpowiadającymi byli dyrektorzy domów i ośrodków kultury.**

Dzięki wynikom badania dowiemy się jakie umiejętności w Państwa ocenie są najważniejsze podczas wykonywania codziennych obowiązków dyrektora domu kultury, co umożliwi nam zaplanowanie działań rozwojowych odpowiadających na Państwa potrzeby.

Jednocześnie miło nam przekazać, że **250 osób, które jako pierwsze wypełnią kwestionariusz, bezpłatnie otrzyma indywidualny raport dotyczący swoich potrzeb szkoleniowych**, który pozwoli lepiej zaplanować własną ścieżkę rozwoju.

Badanie jest anonimowe. Narodowe Centrum Kultury nie będzie miało dostępu do surowych wyników poszczególnych osób.

W dniu 14 grudnia otrzymają Państwo na swoją pocztę elektroniczną wiadomość od firmy Good Advice z zaproszeniem do wzięcia udziału w badaniu. Planujemy zakończenie badania w dniu 18 grudnia.

Jeżeli zaproszenie do Państwa nie dotrze, bądź będą mieli Państwo pytania dotyczące badania, prosimy kierować wiadomości na adres pomoc@goodadvice.pl.

Z poważaniem,

Zespół Narodowego Centrum Kultury oraz Zespół Good Advice