



KUSTOSZ

ANTYKWARIUSZ / HANDLARZ  
DZIEŁAMI SZTUKI  
GRAFIK / GRAFIK KOMPUTEROWY  
KURATOR SZTUKI

GRAFIK / GRAFIK KOMPUTEROWY

ANIMATOR KULTURY

ANIMATOR KULTURY  
KONSERWACJA  
(RESTAURACJA ZABYTKÓW)

KURATOR SZTUKI

KUSTOSZ

GRAFIK / GRAFIK KOMPUTEROWY

SP. DS. PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH  
(PRZEM. SPOŻYWCZY)

ANTYKWARIUSZ / HANDLARZ  
DZIEŁAMI SZTUKI

KONSERWACJA  
(RESTAURACJA ZABYTKÓW)

SP. DS. PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH  
(PRZEM. SPOŻYWCZY)  
KRYTYK ARTYSTYCZNY

ANTYKWARIUSZ / HANDLARZ  
DZIEŁAMI SZTUKI

KRYTYK ARTYSTYCZNY

## Kompetencje przyszłości

Badanie pracodawców, w zawodach kluczowych z punktu widzenia realizacji strategii EUROPA 2020 - EDYCJA 2013



ANIMATOR KULTURY

Wybierz



ANTYKWARIUSZ / HANDLARZ  
DZIEŁAMI SZTUKI

Wybierz



GRAFIK / GRAFIK KOMPUTEROWY

Wybierz



KONSERWACJA  
(RESTAURACJA ZABYTKÓW)

Wybierz



KRYTYK ARTYSTYCZNY

KURATOR SZTUKI

Wybierz



KUSTOSZ

Wybierz



SP. DS. PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH  
(PRZEM. SPOŻYWCZY)

Wybierz



MERCHANT

Wybierz



SPECJALISTA DS.  
OCHRONY ŚRODOWISKA

Wybierz



TWÓJ ZAWÓD



PERSPEKTYWY ROZWOJU  
ZAWODOWEGO



KAPITAŁ LUDZKI  
CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**RAPORT Z BADAŃIA**  
ETAP I

# **KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI**

---

Badanie pracodawców, w zawodach kluczowych  
z punktu widzenia realizacji strategii  
EUROPA 2020 - EDYCJA 2013



Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów UMK  
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Toruń, lipiec 2013 r.

Redakcja: Tomasz Jankowski  
Skład: Katarzyna Konieczna  
Projekt okładki: Alicja Kmita

Zamawiający: BIURO KARIER UMK  
Wykonawca: PRACOWNIA BADAŃ SOMA

Druk: Drukarnia Cyfrowa UMK  
ul. Gagarina 5, 87- 100 Toruń  
tel. (056) 611 22 15

## Spis treści

|   |    |
|---|----|
| <b>WPROWADZENIE</b> .....   | 4  |
| <b>Nota metodologiczna. Przebieg badania</b> .....                                | 7  |
| <b>Sposób doboru próby</b> .....  | 8  |
| <b>Pytania badawcze</b> .....   | 8  |
| <b>ANIMATOR KULTURY</b> .....   | 13 |
| Opis zawodu .....   | 13 |
| Sugestie dla jednostek dydaktycznych w zakresie zawartości programu studiów ..... | 18 |
| <b>ANTYKWARIUSZ/HANDLARZ DZIEŁAMI SZTUKI</b> .....                                | 19 |
| Opis zawodu .....   | 20 |
| Sugestie dla jednostek dydaktycznych w zakresie zawartości programu studiów ..... | 24 |
| <b>GRAFIK/GRAFIK KOMPUTEROWY</b> .....  | 25 |
| Opis zawodu .....   | 25 |
| Sugestie dla jednostek dydaktycznych w zakresie zawartości programu studiów ..... | 30 |
| <b>KONSERWATOR (RENOWACJA ZABYTKÓW)</b> .....                                     | 31 |
| Opis zawodu .....   | 32 |
| Sugestie dla jednostek dydaktycznych w zakresie zawartości programu studiów ..... | 38 |
| <b>KRYTYK ARTYSTYCZNY</b> .....   | 39 |
| Opis zawodu .....   | 40 |
| Sugestie dla jednostek dydaktycznych w zakresie zawartości programu studiów ..... | 44 |
| <b>KURATOR SZTUKI</b> .....   | 45 |
| Opis zawodu .....   | 46 |
| Sugestie dla jednostek dydaktycznych w zakresie zawartości programu studiów ..... | 51 |
| <b>KUSTOSZ</b> .....  | 52 |
| Opis zawodu .....   | 52 |
| Sugestie dla jednostek dydaktycznych w zakresie zawartości programu studiów ..... | 57 |
| <b>MERCHANT</b> .....   | 58 |
| Opis zawodu .....   | 58 |
| Sugestie dla jednostek dydaktycznych w zakresie zawartości programu studiów ..... | 62 |
| <b>SPECJALISTA DS. PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH (PRZEMYSŁ SPOŻYWCZY)</b> .....       | 63 |
| Opis zawodu .....   | 63 |
| Sugestie dla jednostek dydaktycznych w zakresie zawartości programu studiów ..... | 67 |
| <b>SPECJALISTA DS. OCHRONY ŚRODOWISKA</b> .....                                   | 68 |
| Opis zawodu .....   | 68 |
| Sugestie dla jednostek dydaktycznych w zakresie zawartości programu studiów ..... | 72 |
| <b>Podsumowanie</b> .....   | 74 |

## WPROWADZENIE

---

Niniejsza publikacja jest rezultatem realizacji pierwszego etapu badań rynku pracy, planowanych na lata 2013-2015 w ramach projektu „Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Europie 2020” współfinansowanego ze środków EFS. Badania, realizowane przez Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów UMK oraz na jego zlecenie, dotyczą wybranych obszarów zdefiniowanych jako kluczowych dla realizacji strategii EUROPA 2020 wg analizy opracowanej przez Agrotec Sp z o.o., na zlecenie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju<sup>1</sup>.

### **Skupiono się na badaniu następujących obszarów zawartych w w/w opracowaniu, w których swoją karierę mogą budować absolwenci UMK:**

1. Obszar rozwiązań technologicznych w projektowaniu procesów przemysłowych i przetwórczych.
2. Obszar przemysłów kultury, w tym edukacja artystyczna w zakresie sztuk plastycznych, w zakresie realizacji obrazu telewizyjnego, filmu, fotografii.
3. Obszar techniczno-informatyczny

Niniejszy raport stanowi podsumowanie pierwszej edycji badań pracodawców i został opracowany przez Pracownię Badań Społecznych Soma (w kolejnych latach przeprowadzone zostaną jeszcze 2 edycje). Badaniami w pierwszej edycji objęto głównie zawody charakterystyczne dla kierunków artystycznych prowadzonych na Wydziale Sztuk Pięknych UMK (*Animator kultury, Antykwariusz/handlarz dziełami sztuki, Grafik/grafik komputerowy, Konserwator w obszarze renowacji zabytków, Krytyk artystyczny, Kurator sztuki, Kustosz, Marchant*), a także na Wydziale Biologii i Ochrony Środowiska (*Specjalista ds. procesów technologicznych w przemyśle spożywczym, Specjalista ds. ochrony środowiska*). W kolejnej edycjach badaniom zostaną poddane takie zawody jak: *Konserwator w obszarze administracji publicznej, Operator kamery, Realizator dźwięku, Twórca reklam – projektant reklam, Nauczyciel/trener w obszarze multimediiów/grafiki itp., Członek zespołów rewitalizacyjnych, Przedstawiciel medyczny, Architekt wnętrz, Specjalista ds. Marketingu kultury, Specjalista ds. informacji patentowej* oraz inne wynikające z analizy rynku pracy absolwentów UMK.

### **W okresie 3-letniej realizacji projektu zostaną opracowane:**

1. Raporty z badań jakościowych pracodawców opisujące zawody kluczowe dla gospodarki w zakresie zapotrzebowania na kompetencje, wiedzę i umiejętności (w 3 edycjach 2013, 2014, 2015) – każdego roku w raporcie zostaną opisane inne zawody.
2. Raporty z ilościowych badań pilotażowych opisujące sytuację zawodową absolwentów w 3 lata po zakończeniu studiów (dotyczy absolwentów kończących studia w roku 2009 i 2010)- jedna edycja w roku 2013.
3. Raporty z ilościowych badań pilotażowych opisujących sytuację zawodową absolwentów w 5 lat po zakończeniu studiów (dotyczy absolwentów kończących studia w roku 2009 i 2010)- jedna edycja w roku 2015.

---

<sup>1</sup> Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020. Raport końcowy. [http://www.ncbir.pl/download/gfx/ncbir/pl/defaultaktualnosci/983/2169/1/eu\\_2020\\_raport\\_koncowy\\_14\\_05.docx](http://www.ncbir.pl/download/gfx/ncbir/pl/defaultaktualnosci/983/2169/1/eu_2020_raport_koncowy_14_05.docx)

4. Raporty z ilościowych badań w 6 m-cy po zakończeniu studiów–2 edycje (w 2 edycjach 2014, 2015)

**W założeniach realizowanego projektu mają zostać opracowane rekomendacje dla zmian w programach kierunków studiów oraz opracowaniu ścieżek absolwentów po określonych kierunkach.**



## **NOTA METODOLOGICZNA. PRZEBIEG BADANIA**

---

Badanie realizowano w dniach 1-25 lipca 2013 r. w kilku najbardziej dynamicznie rozwijających się ośrodkach miejskich w Polsce i zarazem wiodących centrach rozwoju kultury (Warszawie, Gdańsku, Wrocławiu, Poznaniu) oraz w ośrodkach metropolitalnych województwa kujawsko-pomorskiego Toruniu i Bydgoszczy.

Badanie dotyczyło dziesięciu wskazanych w projekcie zawodów:

1. ANIMATOR KULTURY
2. ANTYKWARIUSZ/HANDLARZ DZIEŁAMI SZTUKI
3. GRAFIK/GRAFIK KOMPUTEROWY
4. KONSERWATOR (RENOWACJA ZABYTKÓW)
5. KRYTYK ARTYSTYCZNY
6. KURATOR SZTUKI
7. KUSTOSZ
8. MARCHANT
9. SPECJALISTA DS. PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH (PRZEMYSŁ SPOŻYWCZY)
10. SPECJALISTA DS. OCHRONY ŚRODOWISKA

Dla każdego z zawodów zrealizowano po min. 5 wywiadów (w kilku przypadkach zebrano więcej informacji ze względu na potrzebę zadbania o większe zróżnicowanie źródeł informacji).

Badanie przebiegało bez większych zakłóceń. W trakcie realizacji badania napotkano na kilka utrudnień: część instytucji, które wydawały się odpowiadać profilowi poszukiwanych pracodawców, spełnia te kryteria tylko na poziomie formalnym (np. dom aukcyjny, który informuje o sprzedaży dzieł sztuki i jako taki wymagałby zatrudnienia marchanda, okazał się placówką współpracującą z komornikiem sądowym i taki też charakter miały aukcje –komorniczy, nie zatrudniano tam poszukiwanych specjalistów); niechęć do rozmawiania o pracownikach w tych dziedzinach, w których zatrudnienie nie ma charakteru agencyjnego (krytyk artystyczny lub marchant), okres wakacyjny – okres urlopowy, podobnie jak w innych badaniach, nie był okresem sprzyjającym ze względu na częstą nieobecność osób decydujących o zatrudnieniu i rozwoju zawodowym pracowników lub ich przeciążeniem ze względu na nieobecność współpracowników (jest to problem, który – ze względu na grafik badania – nie wystąpi w kolejnych pomiarach).



## SPOSÓB DOBORU PRÓBY

---

Ze względu na potrzeby Zamawiającego oraz charakter badania (badanie jakościowe) na początku badania przyjęto jedynie warunki brzegowe dot. selekcji respondentów:

1. zakres terytorialny: cała Polska, podstawowym miejscem poszukiwania respondentów są województwo mazowieckie (9 wywiadów), pomorskie (7 wywiadów), dolnośląskie (9 wywiadów), wielkopolskie (3 wywiady), kujawsko-pomorskie (22 wywiady);
2. zakres czasowy: badano takie instytucje, które zatrudniły nowego pracownika w poszukiwanym zawodzie ciągu ostatnich 2-4 lat ze względu na relatywną świeżość doświadczeń związanych z kompetencjami tych pracowników;
3. podmioty biorące udział w badaniu były zróżnicowane ze względu na lokalizację (województwo, wielkość miejscowości) i własność (znalazły się tu zarówno instytucje publiczne, jak i prywatne).

## PYTANIA BADAWCZE

---

Badanie dostarcza odpowiedzi na następujące grupy pytań badawczych:

1. Opis zawodu
2. Jaka jest charakterystyka zawodu: opis stanowiska, typowe zadania i obowiązki, wynagrodzenie i warunki pracy?
3. Jakie są możliwości rozwoju ścieżki zawodowej w danym zawodzie: możliwości kształcenia, awansu?
4. Jakie powiązane zawody występują w badanych przedsiębiorstwach?
5. Rodzaj i poziom kompetencji, umiejętności i wiedzy pracowników
6. Jakie kompetencje, wiedzę i umiejętności mają zatrudniani pracownicy w poszczególnych zawodach?
7. Jakie mają braki kompetencyjne, w wiedzy i umiejętnościach? W jakim stopniu kandydaci spełniają wymogi wstępne pracodawców? Jakie wymogi są stawiane?
8. Jakie są metody rekrutacji? Jakie są sposoby dystrybucji informacji o poszukiwanych pracownikach i ich kompetencjach?
9. Pożądane kompetencje, umiejętności, wiedza
10. Jakich kwalifikacji poszukują pracodawcy dla interesujących nas zawodów?
11. Jakich kompetencji, wiedzy i umiejętności poszukują pracodawcy?
12. Czy są to kompetencje, wiedza i umiejętności, które będą przydatne w kolejnych latach działania przedsiębiorstwa? Jeśli nie, jakich kandydatów do pracy na danym stanowisku będą poszukiwali pracodawcy w kolejnych 2-3 latach?
13. Pożądane treści edukacji akademickiej
14. Jakie treści powinien obejmować program studiów?

15. Jakie zmiany w zawartości programów studiów są pożądane z perspektywy obecnych i przyszłych potrzeb pracodawców?
16. Które z nich mogą być przedmiotem edukacji akademickiej?
17. Czy pracodawcy podejmują współpracę z jednostkami dydaktycznymi, aby wpływać na program kształcenia lub przygotować przyszłych pracowników do podjęcia pracy (staże, praktyki, itp.)?

Pytania badawcze zostały przełożone na scenariusz wywiadu (dołączony w załączniku 1 do raportu)

## **STRUKTURA RAPORTU**

---

Struktura raportu odpowiada wykazywanym powyżej pytaniom badawczym.

Każdy rozdział uporządkowany jest według takiego samego schematu, co sprzyjać ma łatwości porównywania poszczególnych zawodów.

Rozdział zaczyna się od zwięzłego opisu firm, w których zatrudniane są osoby w danym zawodzie – czy są to instytucje publiczne, czy prywatne; duże, czy małe; położone w wielkich ośrodkach kulturalnych, czy także w innych miastach. Jest to zarazem charakterystyka firm, w których przeprowadzono wywiady z pracodawcami.

## **OPIS STANOWISKA**

Definicja danego stanowiska prezentowana przez pracodawców.

### ***Typowe zadania i obowiązki***

Odpowiedź na pytania, jakie zadania i obowiązki zwykle podejmują pracownicy na danym stanowisku w badanych przedsiębiorstwach. Należy zwrócić uwagę, że typowe zadania i obowiązki mogą odbiegać od wyobrażeń o stanowisku – na przykład zakres zadań może być znacznie szerszy, a umiejętności bardziej uniwersalne, niż wskazywałby na to charakter stanowiska.

### ***Samodzielność i współpraca***

Samodzielność oznacza tu stopień, w jakim praca na danym stanowisku jest kontrolowana przez przełożonych. Im większy jest poziom odpowiedzialności samego pracownika za to, w jaki sposób wykonuje zadanie, tym większa jest jego samodzielna. Pracownik samodzielny, nie jest wolny od kontroli przełożonych, ale ci ostatni zainteresowani są rezultatem pracy, natomiast nie ingerują w sposób jej organizacji i sposób osiągnięcia celu. Samodzielność jest zawsze ograniczona ze względu na to, że to przełożeni stawiają cele, a pracownik może (w różnym stopniu) mieć wpływ na to, jak cele te osiągnąć.

Poziom samodzielności może być różny w odniesieniu do różnych zadań – może się więc zdarzyć, że ten sam pracownik będzie o sposobie realizacji niektórych z nich decydował sam, a o sposobie realizacji innych, będzie musiał silnie polegać na opinii współpracowników lub przełożonych.

Zależnie od rodzaju zadań, poziomu samodzielności, środowiska pracy i sposobu zatrudniania może być niezbędna współpraca z innymi pracownikami, klientami lub partnerami i potencjalnymi partnerami działań. Przedstawiamy, z kim na ogół muszą współpracować osoby na danym stanowisku.

Z samodzielnością wiąże się też inna cecha – poziom decyzyjności. Jest to swoboda podejmowania decyzji, nie tyle o sposobie realizacji zadania, ale o tym, jaki zadania należy podejmować, w jakim kierunku powinno się rozwijać przedsiębiorstwo i jakie działania należy podjąć, żeby ten rozwój stymulować. Im częściej więc w codziennej pracy mamy okazję określać rodzaj działań, które warto podjąć oraz cel jakiemu mają służyć, tym większy jest poziom decyzyjności. Wysoki poziom decyzyjności oznacza zatem, że zawsze lub przez większość czasu pracownik podejmuje decyzje o kierunku działań, z możliwością konsultacji tych decyzji ze współpracownikami i przełożonymi (jeśli takich ma), ale sam odpowiada za ich podjęcie. Są to decyzje, które mają znaczenie dla rozwoju lub oceny firmy lub wybranego zakresu jej działań. Na drugim krańcu jest niski poziom decyzyjności, który wiąże się często z niską samodzielnością. Decyzje można podejmować sporadycznie lub takie, które dotyczą mniej istotnych aspektów funkcjonowania firmy lub jej działu (można decydować o konieczności i charakterze zamówienia materiałów niezbędnych do realizacji zadań, ale już nie o tym, jakie zadania należy podjąć).

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Podajemy jakie zwykle oferowane są warunki pracy – czy jest umowa o pracę, umowa o dzieło/zlecenie; czy kontrakt ma charakter trwały, czy oparty jest o procedury konkursowe (można np. współpracować w oparciu o umowę zlecenie, która jednak jest regularnie podpisywana i nie ma ryzyka jej zerwania, jeśli wykonywane są powierzone w umowie zadania lub może to być jednorazowy kontrakt, a o kolejne trzeba starać się konkurując z innymi); czy umowy o pracę odpowiadają pełnemu wymiarowi godzin, czy tylko części etatu.

Jeśli rynek ofert pracy dla danego zawodu jest zróżnicowany, charakter zatrudnienia wiązany jest z typem pracodawcy (np. w instytucjach publicznych – umowa o pracę w pełnym wymiarze, w przedsiębiorstwie prywatnym – umowa zlecenie). W wielu przypadkach, bez względu na rodzaj pracodawcy oferowane są podobne warunki, natomiast różnica może wiązać się z zakresem obowiązków lub sposobem rekrutacji.

Podajemy wynagrodzenie dla początkujących pracowników oraz tych z większym stażem (min. 5 lat) – kwoty brutto zarobków podane są w przedziałach, bowiem wysokość wynagrodzenia może być związana z rodzajem i wielkością firmy, zakresem zadań pracowników, oceną jakości ich pracy. Jeśli istnieją sposoby uzupełnienia wynagrodzenia (np. premie, dodatki) – informacja ta podawana jest oddzielnie.

## **WYMAGANIA WSTĘPNE**

### ***Wymogi formalne***

Wymogi formalne to warunki brzegowe związane z wykształceniem i certyfikatami potwierdzającymi uprawnienia do wykonywania zawodu, które powinien spełniać kandydat do pracy. Pracodawcy nie w odniesieniu do wszystkich zawodów oczekują przygotowania kierunkowego, ale przez podanie szerszego profilu pożądanego wykształcenia (np. „z zakresu kultury” albo

„humanistyczne”) oraz podanie, czy kandydat powinien legitymować się dodatkowymi uprawnieniami i certyfikatami, w tym ukończenia studiów podyplomowych, zawęźa własne pole poszukiwań kandydatów do pracy. Ważnym dopełnieniem tej informacji są oczekiwania pracodawców, co do umiejętności i zakresu posiadanej wiedzy – z tego powodu te dwa elementy należy analizować łącznie. Nie wystarczy zatem zadowolić się informacją, że pracodawca nie poszukuje wyłącznie absolwentów sztuk pięknych, ale zwrócić uwagę, że zarazem chciałby, aby pracownik miał wiedzę o sztuce.

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

Pracodawcy określali, co powinien umieć na poziomie teoretycznym i/lub praktycznym kandydat do pracy.

### **Kompetencje**

To – przeciwieństwo do umiejętności i zakresu wiedzy – wskazanie, jakie postawy i zachowania są szczególnie przydatne przy wykonywaniu danego zawodu. Cechom wymienionym przez pracodawcom przypisano dodatkowo nazwy kompetencji z Modelu Kompetencji Zawodowych, dzięki czemu można uzyskać pełniejsze wyobrażenie o tym, jakie postawy są pożądane dla danego zawodu.

## **SKOLENIA I NABYWANIE UPRAWNIEŃ ZAWODOWYCH**

Opis jakie są dostępne sposoby podnoszenia kwalifikacji zawodowych (w postaci formalnych studiów lub szkoleń) oraz czy są one oferowane przez pracodawców, czy może decyzja o takim rozwoju (również o jego finansowaniu) należy wyłącznie do pracownika.

Informacje te warto wiązać z danymi na temat wynagrodzenia i czynników wpływających na nie oraz na temat czynników determinujących awans (czy znajdują się wśród nich także certyfikaty ukończonych studiów podyplomowych, szkoleń, itp.).

## **PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU**

Wskazanie, czy istnieją lub jakie są możliwości awansu na danym stanowisku lub jakie perspektywy rozwoju w pracy ono stwarza (np. czy możliwe jest objęcie stanowiska kierowniczego z szerszym zakresem zadań niż te, związane z konkretnym zawodem).

Awans, zmiana stanowiska jest zależna od różnych czynników, zależnie od rodzaju przedsiębiorstwa i jego struktury. Zwracamy uwagę, że w przypadku, gdy ta ostatnia jest płaska – wszyscy pracownicy mają podobny status – awans pionowy (w strukturze zakładu pracy) zastępowany jest innymi formami – zmianą zakresu obowiązków lub awansem finansowym.

## **METODY REKRUTACJI I ŹRÓDŁA OFERT PRACY**

To część poświęcona temu, w jaki sposób pracodawcy znajdują na ogół pracowników – czy jest to rekrutacja bezpośrednia (spośród kandydatów, którzy sami złożyli cv lub spośród stażystów i praktykantów), czy pośrednia (z pomocą agend zatrudnienia, instytucji rynku pracy, uczelni, innych placówek kultury lub organizatorów kultury, np. Urząd Miasta). Umieszczamy tu

także informację, czy pracodawcy upubliczniają swoje poszukiwania (jeśli tak, gdzie najczęściej pracodawcy umieszczają informacje o poszukiwanych pracownikach), czy raczej jest to proces mniej publiczny (wyławianie talentów).

## **POWIĄZANE ZAWODY**

Jakie inne prace może wykonywać ktoś, kto przygotowany jest do podjęcia pracy w danym zawodzie, a nie udało mu się jej zdobyć. Jest to także wskazówka, gdzie można zdobywać doświadczenie przygotowujące do wymarzonej pracy.

## **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

### ***Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne***

Pracodawcy oceniali, na ile kandydaci, którzy ubiegają się o pracę w danej placówce odpowiadają formalnemu profilowi poszukiwanych pracowników (czy legitymują się odpowiednim formalnym przygotowaniem – mają ukończone odpowiednie studia, kursy, itp.). Jest to informacja o nasyceniu rynku osobami o danym typie przygotowania zawodowego – jeśli wszyscy kandydaci lub większość z nich spełnia wymogi formalne, oznacza to, że wartość certyfikatów się zmniejsza, a pod uwagę brane są inne cechy: doświadczenie (także zdobywane w ramach stażu lub praktyk), zakres posiadanej wiedzy, poziom umiejętności praktycznych oraz postawy wobec pracy.

Niezależnie od tego, jakim formalnym przygotowaniem do wykonywania zawodu legitymują się kandydaci do pracy, pracodawcy obserwują pewne braki kompetencyjne, to znaczy braki w wiedzy, umiejętnościach zastosowania jej w praktyce lub postawach niezbędnych do wykonywania powierzonych zadań.

### ***Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach***

Informacja jakie cechy: wykształcenie formalne, uprawnienia zawodowe, umiejętności i postawy będą pożądaną w kolejnych latach. Jest to ocena zależna od tego, jak zmieniać się będzie branża i sam zawód.

### ***Pożądane treści w programie studiów***

Informacja o tym, jakie treści powinien obejmować program studiów przygotowujący do wykonywania danego zawodu. Kandydaci do pracy mogą odczytywać to również jako uzupełnienie informacji o tym, jakiego rodzaju wiedzą i umiejętnościami powinni dysponować.

### ***Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami***

Informacja o tym, jakie formy współpracy podejmowali pracodawcy i uczelnie. Można dowiedzieć się, czy w potencjalnych miejscach pracy można odbywać praktyki lub staże, które niejednokrotnie są drogą do późniejszego zatrudnienia w danej instytucji (patrz Metody rekrutacji i źródła ofert pracy).

## **ANIMATOR KULTURY**

---

Możliwe miejsca zatrudnienia: samorządowe instytucje kultury, centrum kultury, ośrodek animacji kultury, centrum edukacji kulturalnej, szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne z rozbudowanym programem nauczania wiedzy o kulturze.

Są to instytucje na ogół samorządowe, publiczne, małe (10-49 pracowników).

Funkcjonują w każdym średnim i dużym ośrodku miejskim – wielkość miasta determinuje zakres działań artystycznych i edukacyjnych. Opierają się na stałym personelu.

W badaniu respondentami była kadra zarządzająca następujących firm:

- charakter przedsiębiorstwa: gimnazjum, ośrodek animacji kultury, centrum kultury, centrum edukacji kulturalnej dzieci i młodzieży
- wielkość przedsiębiorstwa: małe, średnie
- typ przedsiębiorstwa/własność: prowadzone przez organy samorządowe
- lokalizacja: średniej wielkości ośrodki miejskie (Toruń), duże miasta (Gdańsk, Wrocław)

## **OPIS ZAWODU**

### ***Opis stanowiska***

Animator kultury zajmuje się organizowaniem życia kulturalnego danej społeczności, organizacja czasu wolnego mieszkańcom (bez względu na wiek) organizuje imprezy kulturalne i prowadzi zajęcia (warsztatowe) wybranych dziedzin sztuki.

### ***Typowe zadania i obowiązki***

Zadania różnią się zależnie od profilu instytucji kulturalnej, w której pracuje i kwalifikacji kadry zgromadzonej w tej placówce. Najczęstsze zadania animatora kultury to:

- Przygotowanie kalendarza imprez (ustalenie rocznego kalendarza wydarzeń artystycznych – tak żeby nie nakładały się one z innymi imprezami kulturalnymi, cieszyły się zainteresowaniem, pozwalały na właściwe przygotowanie)
- Prowadzenie zajęć dla mieszkańców z wybranych dziedzin: muzyczne, plastyczne, taneczne, teatralne, plastyczne, cyrkowe.
- Stworzenie możliwości samoorganizowania czasu przez mieszkańców (prowadzenie działalności edukacyjnej, zachęcanie do udziału w warsztatach – konsultowanie z mieszkańcami formy i tematyki warsztatów, w których chcieliby uczestniczyć, motywowanie mieszkańców do aktywności kulturalnej, zwłaszcza przez włączanie ich do organizacji wydarzeń kulturalnych – np. włączenie do organizacji święta ulicy, przydzielenie im ról organizacyjnych).

- Organizacja imprez kulturalnych (obsługa techniczna i logistyczna imprez), nadzór merytoryczny lub autorstwo treści imprez („musi ogarnąć całą imprezę od A do Z”).
- Współpraca z artystami (zapraszanie na imprezy, podpisywanie umów dotyczących udziału w wydarzeniach artystycznych, zapraszanie do udziału w organizowanych konkursach do jury oceniającego prace podopiecznych; zapraszanie artystów do prowadzenia zajęć z wybranych dziedzin – np. cyrkowych lub muzycznych).
- Występowanie o środki na działalność, w tym pozyskiwanie sponsorów dla konkretnych wydarzeń artystycznych (przedstawień teatralnych instalacji plenerowych, wydarzeń ulicznych – np. na pokrycie kosztów organizacji jarmarku średniowiecznego) – występowanie o publiczne środki zewnętrzne (np. granty Ministra Kultury, aplikacje w ramach programów unijnych), występowanie do sponsorów prywatnych, występowanie do lokalnych przedsiębiorstw, instytucji, występowanie do mediów lokalnych i ogólnopolskich o patronat medialny nad organizowanymi wydarzeniami; także wspieranie podopiecznych w występowaniu o stypendia (np. w Toruniu o stypendium Prezydenta w dziedzinie kultury).
- Informowanie o organizowanych przedsięwzięciach (kontakt z mediami, organizacja konferencji prasowych).
- Aktualizowanie strony internetowej (umieszczanie informacji bieżących, ogłoszeń, zaproszeń na stronie internetowej instytucji).
- Zamieszczanie informacji o ofercie, wydarzeniach planowanych, realizowanych i zakończonych na portalach społecznościowych.
- Sporządzanie opisów planowanych przedsięwzięć.
- Sporządzanie dokumentacji wizualno-opisowej, to jest sporządzanie sprawozdań ze zorganizowanych wydarzeń lub imprez zarówno o charakterze opisowym (wyczerpująca notatka), jak i wizualnym: zdjęcia, filmy, które mogą być publikowane na stronie internetowej instytucji, w portalach społecznościowych, stanowią element promocji, są niezbędne do udokumentowania sposobu wydatkowania przyznanych środków zewnętrznych, stanowią zachętę dla mieszkańców do uczestnictwa w kolejnych wydarzeniach i przedsięwzięciach.
- Przygotowywanie notatek i materiałów dla mediów.
- Negocjacje cen z usługodawcami.
- Spotkania edukacyjne w szkołach.
- Obsługa administracyjna imprez (np. podpisywanie umów z artystami, podpisywanie i rozliczanie umów z usługodawcami – np. wynajmującymi namioty na imprezy plenerowe lub boksy wystawowe).



## ***Samodzielność i współpraca***

Praca wymaga dużej samodzielności w odniesieniu do większości typowych czynności zawodowych.

Niezbędna jest współpraca członkami zespołu, szkołami i innymi instytucjami lokalnymi, władzami miasta, artystami, usługodawcami.

Raczej niski poziom decyzyjności.

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Animatorzy kultury zatrudnieni są w oparciu o umowę o pracę, na ogół w pełnym wymiarze. Ze względu na charakter instytucji (publiczne, samorządowe) forma zatrudnienia jest powszechna. Podwykonawcy lub osoby zatrudnione do realizacji wybranego, konkretnego zadania zatrudniani są na podstawie umowy zlecenia.

Wynagrodzenie dla początkujących pracowników to 1800-2300 zł brutto.

Wynagrodzenie dla pracowników z większym stażem to ok. 2500 zł-4000 zł brutto.

Wynagrodzenie jest zależne od rangi instytucji – wyższe jest np. w wojewódzkim ośrodku animacji kultury niż miejskim; w instytucji funkcjonującej na lokalnym rynku od dawna niż w nowo powołanej; w instytucji o szerokim zasięgu działania (wiele specjalizacji, kilka oddziałów) niż w instytucjach o wąskim zasięgu.

Wynagrodzenie zależne jest od: stażu pracy, ilości i jakości pracy oraz zdolności do pozyskiwania środków zewnętrznych. W większych placówkach można liczyć na premię, np. za kierowanie jakimś projektem.

## **WYMAGANIA WSTĘPNE**

### ***Wymogi formalne***

Kandydat do pracy powinien legitymować się:

- Wyższym wykształceniem z zakresu kultury: kulturoznawstwo, literaturoznawstwo, etnografia,
- Lub wyższym wykształceniem o profilu humanistycznym lub społecznym.
- Pomocne może być wykształcenie artystyczne, ale nie jest to niezbędne – także jako studia uzupełniające (np. podyplomowe).
- Pozytywnie oceniane są dodatkowe certyfikaty poświadczające ukończenie studiów podyplomowych (np. zarządzanie kulturą), ale nie są niezbędne

- W przypadku większych palcówek, wskazana też znajomość języków obcych ze względu na ich przydatność do organizowania międzynarodowych imprez.

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

- znajomość historii sztuki i kultury, ogólna wiedza o kulturze: wiedza podstawowa o zmianach w sztuce i kulturze zarówno w dziedzinie, w której ściśle specjalizuje się dany animator (np. prowadzący zajęcia plastyczne powinien znać motywy odróżniające różne style artystyczne, wykorzystujące cechy poszczególnych epok kulturalnych), ale także znajomość kontekstu: wartości, dominujących wyobrażeń o rzeczywistości
- wiedza o sztuce, także o najnowszych trendach: wiedza, co dzieje się w innych ośrodkach artystycznych, zarówno Polskich, jak i zagranicznych o roli wiodącej dla rozwoju kultury; przydatna m.in. w budowaniu kalendarza imprez ale też w tworzeniu oferty atrakcyjnej dla mieszkańców,
- współczesne nurty i teorie wychowania/Podstawy dydaktyki – umiejętność uczenia, jak uczyć, żeby skutecznie nauczyć, jak motywować do wysiłku, jakie powinny być relacje między uczącym i uczniem, żeby wzmacniały one efekt uczenia
- podstawy aktorstwa/przygotowanie plastyczne/muzyczne/teatralne (przygotowanie pozwalające na prowadzenie na co najmniej podstawowym poziomie trudności wybranych zajęć)
- wiedza o produkcji imprez – jakie czynności i w jakiej kolejności należy podjąć, żeby uzyskać pożądany efekt (przygotowania techniczne, przygotowania logistyczne, przygotowania merytoryczne, zaproszenie artystów, organizacja środków finansowych na imprezę, zabezpieczenie imprezy), ile czasu zajmują poszczególne czynności, które z nich należy podjąć samemu, a które wymagają współpracy z innymi osobami lub instytucjami.
- umiejętność aktualizacji stron internetowych; praktyczna znajomość portali społecznościowych i umiejętność zamieszczania w nich informacji oraz ich rozpowszechniania

## **Kompetencje**

Komunikatywność: zdolności komunikacyjne, kontaktowość,

- Kreatywność: myślenie koncepcyjne, kreatywność
- Organizacja pracy: zdolność planowania
- Praca zespołowa: zdolność współpracy, aktywny udział w pracy zespołu
- Elastyczność: elastyczność, otwartość na nowości, gotowość do zmian; szybkość uczenia się, ciekawość poznawcza
- Zaangażowanie: motywacja i zaangażowanie, działanie z pasją
- Uczenie i szkolenie: zdolność przekazywania wiedzy i umiejętności, talent dydaktyczny

- Odporność na stres: zdolność radzenia sobie z problemami
- Wytrwałość i konsekwencja: wytrwałe dążenie do realizacji celów
- Delegowanie: rozpoznawanie predyspozycji innych
- Zarządzanie zespołem: zdolność kierowania grupą

### **Szkolenia i nabywanie uprawnień zawodowych**

Dostępne są studia podyplomowe dla animatorów kultury oraz w wybranych węższych dziedzinach (zarządzanie kulturą), studia artystyczne.

Można też korzystać ze szkoleń dot. węższych zakresów merytorycznych, niezbędnych do obsługi imprez kulturalnych i działalności edukacyjnej (pozyskiwanie funduszy, zamówień publicznych, rachunkowości i finansów, logistyki, przepisy prawa, kursy negocjacji, reklamy) oraz takie, które mają wprost przełożenie na możliwości prowadzenia zajęć o określonej tematyce: edytorskie, fotograficzne, taneczne.

### **PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU**

Możliwości awansu są bardzo ograniczone, zwykle struktura jest płaska (dyrektor i równorzędni pracownicy). Ścieżka kariery może wyglądać również tak:

| Ścieżka 1<br>(ścieżka pozioma – zmiana specjalizacji, nie funkcji)                              | Ścieżka 2<br>(kariera nakierowana na samodzielność)           | Ścieżka 3<br>(kariera administracyjna)         |
|---|---|--|
| Animator kultury – specjalizujący się w dziedzinie x (np. zajęcia taneczne)                     | Animator kultury – niski poziom samodzielności i decyzyjności | Animator kultury                               |
| Animator kultury – specjalizujący się w dziedzinie y (np. zajęcia teatralne z elementami tańca) | Kierownik projektu – wysoki stopień decyzyjności              | Kierownik działu w instytucji animacji kultury |
|   |   | Z-ca dyrektora instytucji                      |
|   |   | Dyrektor Instytucji                            |

Awans zależy od stażu pracy i ilości zadań pracownika. Ma często charakter awansu finansowego (premie).

### **Metody rekrutacji i źródła ofert pracy**

Wszyscy badani pracodawcy wykorzystują podobne metody rekrutacji. Najczęściej wykorzystywane miejsca umieszczania ofert pracy:

- Urząd Pracy
- Internet, serwisy ogłoszeniowe,
- Ogłoszenia w prasie,
- Ogłoszenia na własnej stronie www
- Rekrutacja bezpośrednia na podstawie złożonych do instytucji podań kandydatów.
- Wydział Kultury Urzędu Miasta – to często instytucja nadrzędna wobec pracodawcy animatora (centrum kultury/animacji kultury) i jako taka umieszcza ogłoszenia o pracy na stronie BIP Urzędu; również tutaj trafiają cv składane bezpośrednio przez osoby poszukujące pracy w samorządowych instytucjach kulturalnych.

### **Powiązane zawody**

Impresariat, PRowiec, obsługa techniczna imprez (nagłośnieniowiec, oświetleniowiec)

## **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

### **Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne**

Kandydaci na ogół spełniają wymogi, jakie stawiają pracodawcy.

Braki kompetencyjne:

- Braki w wiedzy ogólnej o kulturze,
- Niska kultura mówienia
- Niskie kompetencje językowe i interpersonalne
- Niski poziom rozumienia czytanych tekstów
- Niska znajomość specyfiki organizacji działań kulturalnych („młodzi pracownicy nie mają wiedzy o tym, jak złożona jest organizacja dowolnej imprezy czy działania kulturalnego – skupiają się np. na pracy z młodzieżą, a zapominają, że żeby np. wystawić ich przedstawienie trzeba dużo więcej niż opanowania przez nich tekstu”; „nie wiedzą jak my funkcjonu-

jemy, nigdy w takiej instytucji nie byli, nie wiedzą kto za co odpowiada, co muszą, a czego nie, co im wolno, a czego nie”)

- Małe umiejętności dydaktyczne – brak umiejętności skutecznego uczenia

### **Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach**

Profil poszukiwanych kompetencji nie zmieni się zasadniczo w najbliższych latach.

Przewidywane jest zwiększone zapotrzebowanie na biegłość w obsłudze programów komputerowych i większe korzystanie ze źródeł sieciowych: zdolność do mobilizowania mieszkańców do udziału w kulturze z pomocą nowoczesnych mediów – rozpowszechnianie informacji o imprezach, relacje na żywo z imprez, podgląd prób i przygotowań, konsultacje z mieszkańcami on-line, gromadzenie pomysłów na wydarzenia kulturalne on-line.

### **Pożądanane treści w programie studiów**

Pracodawcy wymieniają kilka zakresów wiedzy i umiejętności, które z ich perspektywy powinien obejmować program studiów:

- ogólna wiedza humanistyczna
- praktyczne stosowanie wiedzy
- wiedza o kulturze
- intensywny program praktyk
- komunikacja internetowa
- nowe media w edukacji
- prawo autorskie

Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami. Współpracują z uczelniami głównie w sferze organizacji staży i praktyk.

## **ANTYKWARIUSZ/HANDLARZ DZIEŁAMI SZTUKI**

---

Możliwe miejsca zatrudnienia: antykwariaty, Desa, aktywne galerie i centra sztuki (kupujące eksponaty oraz zajmujące się handlem dziełami sztuki).

Są to instytucje zarówno publiczne (desa, galerie/centra sztuki), samorządowe (galerie) jak i prywatne (antykwariaty, galerie).

Częściej funkcjonują w dużych ośrodkach miejskich, chociaż pojawiają się także w miastach średniej wielkości (to raczej galerie i małe antykwariaty). Opierają się na ogół stałym personelu.

W badaniu respondentami była kadra zarządzająca następujących firm:

- charakter przedsiębiorstwa: desa, centrum sztuki współczesnej, antykwariat, antykwariat naukowy
- wielkość przedsiębiorstwa: mikro, małe, średnie
- typ przedsiębiorstwa/własność: publiczne (desa), samorządowe (centrum sztuki współczesnej), prywatne (antykwariaty)
- lokalizacja: średniej wielkości ośrodki miejskie (Toruń) – antykwariat, centrum sztuki, duże miasta (Gdańsk, Poznań, Wrocław, Warszawa) – antykwariaty, desa, galeria

## **OPIS ZAWODU**

### ***Opis stanowiska***

Antykwariusz/handlarz dziełami sztuki zajmuje się handlem dziełami sztuki oraz przedmiotami zabytkowymi, w tym wartościowymi książkami.

### ***Typowe zadania i obowiązki***

Zadania różnią się zależnie od profilu antykwariatu, w którym pracuje. Najczęstsze zadania antykwariusza to:

- skup dzieł sztuki (skup zarówno od klientów, którzy zgłaszają się do antykwariatu/desy z cennym przedmiotem, jak i wyszukiwanie możliwości skupu dzieł sztuki – wśród kolekcjonerów, artystów, osób dziedziczących po kolekcjonerach, itp.)
- wycena dzieł sztuki (początkujący antykwariusze dokonują wstępnej wyceny, która korygowana jest przez bardziej doświadczonych pracowników)
- segregowanie zakupów (często skupowane jest całość zbiorów/zakupy hurtowe dla wybranych tylko egzemplarzy; konieczne jest oddzielenie wartościowych od tych o niskiej wartości),
- ewidencjonowanie/katalogowanie zbiorów (przygotowywanie fiszek katalogowych, które zawierają opisy danego – cennego – dzieła, łącznie z dokumentacją fotograficzną, historią artykułu – w czyich rękach wcześniej był; wprowadzenie do katalogu kartkowego lub elektronicznego)
- segregowanie zbiorów w kategorie, którymi w poszukiwaniach kierują się kupujący (zbiory trzeba podzielić albo według epok historycznych albo według kategorii produktów – osobno zegarki, monety, meble)
- eksponowanie zbiorów, ułożenie na półkach (trzeba ładnie zaprezentować te towary, które w szczególności chcemy sprzedać; dobrze jest ustawić drobne przedmioty na tle

innych, żeby klient miał wrażenie, że tworzą one nierozłączną całość – być może kupi dzięki temu więcej przedmiotów)

- przygotowywanie informatorów i katalogów zbiorów lub informacji dla klienta
- doradztwo (dotyczy zwłaszcza doradztwa przy zakupie, co kupić, czym uzupełnić, na ile wybrane do zakupu dzieło pasuje do kolekcji, wnętrza, w którym ma być prezentowane, dopasowanie do upodobań i potrzeb kupującego)
- sprzedaż
- negocjowanie cen za zakup i ze sprzedaży towarów oraz innych warunków sprzedaży/kupna
- obsługa kasy fiskalnej, wystawianie rachunków, pokwitowań, faktur („cała buchalteria sklepową”)

### ***Samodzielność i współpraca***

Praca wymaga niewielkiej samodzielności w odniesieniu do większości typowych czynności zawodowych.

Struktura antykwariatów jest prosta, współpraca ogranicza się do kontaktów z przełożonymi oraz klientami, w przypadku dzieł sztuki o trudnej do określenia wartości także ze specjalistami historykami sztuki.

Niski poziom decyzyjności.

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Antykwariusze zatrudnieni są w oparciu o umowę o pracę, na ogół w pełnym wymiarze. Początkującym pracownikom często proponowany jest staż i umowa zlecenie.

Wynagrodzenie dla początkujących pracowników to 1500-1800 zł brutto. Nieco wyższe jest wynagrodzenie w dużych firmach zajmujących się handlem sztuką o dużych obrotach (np. Desa), gdzie oprócz pensji pracownicy otrzymują także premie zależne od wysokości sprzedaży.

Wynagrodzenie dla pracowników z większym stażem to ok. 3000-3500 zł brutto, w dużych firmach także premie.

Wynagrodzenie zależne jest od: stażu pracy, profilu antykwariatu i wielkości sprzedaży.

## **WYMAGANIA WSTĘPNE**

### ***Wymogi formalne***

Kandydat do pracy powinien legitymować się:



- Wyższym wykształceniem, preferowana historia sztuki lub
- zależnie od profilu/specjalizacji antykwiariatu mogą być oczekiwane: dowolny kierunek artystyczny, wykształcenie humanistyczne, literaturoznawstwo, filozofia, historia, bibliotekoznawstwo, filologia
- w wyjątkowych przypadkach niezbędne jest uzyskanie certyfikatów (np. wyceny kamieni szlachetnych), jest to zależne od profilu/specjalizacji antykwiariatu

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

- Orientacja w historii sztuki, niezbędna jest wiedza podstawowa o zmianach w sztuce i kulturze, o wyróżnikach stylów związanych z poszczególnymi okresami historii sztuki
- Wiedza na temat dzieł sztuki (wiedza pozwalająca na odróżnienie rzeczy wartościowych i mało wartościowych, musi umieć odróżnić sztukę od kiczu i tandety; wiedza pozwalająca na ulokowanie danego dzieła w odpowiednim kontekście kulturowym – przydatne zwłaszcza, gdy doradzamy klientowi, co warto umieścić w tym samym wnętrzu, albo co będzie pasowało a co nie do jego domu lub firmy, jak wcześniej taki przedmiot był ekspozowany; jak należy dbać o dany przedmiot – czy wymaga konserwacji, a jeśli tak jakiej)
- Ogólne wykształcenie humanistyczne: znajomość historii, literatury, filozofii (potrzebne dla lepszego odtworzenia kontekstu, w którym powstawało dane dzieło sztuki lub w którym używany był dany przedmiot).
- Znajomość materii wiążącej się ze specjalizacją antykwiariatu: np. podstawy edytorstwa, znajomość rodzajów papieru, szycia książek, rozeznanie w ilości i historii danego tytułu.
- Umiejętność gromadzenia i analizy informacji o obiektach
- Umiejętność sporządzenia opisu obiektów
- Rachunkowość (trzeba umieć liczyć, właściwie wyliczyć cenę np. z uwzględnieniem marży lub wyliczyć upust dla klienta)

### **Kompetencje**

- Komunikatywność: uważne słuchanie, formułowanie jasnych przekazów, inicjowanie komunikacji, cierpliwość w wysłuchaniu klienta, bez przerywania mu
- Nastawienie biznesowe: zdolność negocjacji
- Orientacja na klienta: uprzejmość, cierpliwość, indywidualne traktowanie, nastawienie na zaspokojenie potrzeb klienta

### **Szkolenia i nabywanie uprawnień zawodowych**

Oferta szkoleniowa dla antykwariuszy jest bardzo skromna. Organizowane są spotkania przez Stowarzyszenie Antykwariuszy Polskich, Stowarzyszenie Rzeczników Jubilerskich i Inne

nieliczne stowarzyszenia branżowe, częściej za granicą niż w Polsce.

Można uzupełniać wiedzę na studiach podyplomowych, np. z zakresu historii sztuki.

## PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU

Możliwości awansu i rozwoju zawodowego są ściśle związane z wielkością antykwariatu, w przypadku małych instytucji takie możliwości nie istnieją (rzadki jest też awans finansowy). W pozostałych placówkach typowa ścieżka kariery obejmuje stanowiska (lub skróconą wersję – np. z pominięciem dwóch pierwszych etapów):

| Ścieżka 1<br>(ścieżka skrócona) | Ścieżka 2<br>(ścieżka pełna)               | Ścieżka 3<br>(ścieżka przyspieszona)               |
|---------------------------------|--|--|
|                                 | antykwariusz – praktykant                  | antykwariusz – praktykant                          |
|                                 | asystent sprzedawcy                        |  |
| sprzedawca                      | sprzedawca                                 | sprzedawca   |
| starszy sprzedawca              | ekspert ds. oceny<br>i wyceny dzieł sztuki | starszy sprzedawca                                 |
| kierownik sprzedaży             | kierownik galerii/działu                   | ekspert ds. oceny/wyceny<br>dzieł sztuki/kierownik |

Awans zależy od stażu pracy i wyników sprzedażowych.

## METODY REKRUTACJI I ŹRÓDŁA OFERT PRACY

Antykwariaty korzystają z łatwo dostępnych sposobów rekrutacji. Ich właściciele umieszczają ogłoszenia o naborze pracowników w takich miejscach, jak:

- Internet, serwisy ogłoszeniowe,
- ogłoszenia w prasie,
- ogłoszenie w antykwariacie.

Większe firmy (Desa, centrum sztuki) umieszcza także informacje w innych mediach; bazuje na wiedzy headhunterów bądź samodzielnie wyszukuje przyszłych pracowników (np. kierując ogłoszenia do uczelni), korzysta też z polecenia. Ogłoszenia umieszczane są też w innych po-

dobnych placówkach, w których antykwariusze mogą poszukiwać pracy, a które same nie prowadzą naborów (np. centrum sztuki/galeria umieszcza ogłoszenie w antykwariacie).

Rotacja pracowników jest bardzo niska i nabory są prowadzone bardzo rzadko.

## **POWIĄZANE ZAWODY**

Marchant, kustosz, bibliotekarz

## **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

### ***Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne***

Kandydaci na ogół spełniają wymogi, jakie stawiają pracodawcy.

- Braki kompetencyjne:
- Braki w wiedzy ogólnej o kulturze,
- Brak orientacji w danym rynku,
- Trudność w kontaktach z ludźmi,
- Brak umiejętności sprzedażowych,
- Brak umiejętności i wiedzy rzeczoznawczej (dotyczy wyspecjalizowanych antykwariatów – np. brak umiejętności oceny wartości kamieni szlachetnych bądź biżuterii),
- Brak znajomości podstaw rachunkowości (w zakresie potrzebnym do wykonania podstawowych zadań – wyliczenia marży upustu, itp.).

### ***Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach***

Profil poszukiwanych kompetencji nie zmienia się zasadniczo w najbliższych latach.

### ***Pożądane treści w programie studiów***

Pracodawcy wymieniają kilka zakresów wiedzy i umiejętności, które z ich perspektywy powinien obejmować program studiów:

- Historia sztuki (wiedza podstawowa o zmianach w sztuce i kulturze, o wyróżnikach stylów związanych z poszczególnymi okresami historii sztuki)
- wiedza o procesie wydawniczym i rynku książek (jak wydawane są książki – od czego zależy rodzaj papieru, sposób szycia lub klejenia książki, ile było wydań, jak łatwo dostępne są tytuły)

- ogólna wiedza humanistyczna, etyka, filozofia („antykwarium powinien mieć ‘szerokie horyzonty’”, „musi wiedzieć coś więcej o epoce, z której pochodzi dany przedmiot, jakie reprezentuje wartości, co w tamtym czasie myśleli użytkownicy tego przedmiotu”)
- historia społeczna (trzeba nie tylko wiedzieć coś o przedmiotach, ale też o kontekście społecznym – jacy ludzie korzystali z takich przedmiotów, jaki był ich status społeczny, czy dany przedmiot miał jakieś symboliczne funkcje, np. służył demonstrowaniu statusu; wiedza o przemianach społecznych, podziałach społecznych, zmieniających się systemach norm i wartości)
- organizacja własnego warsztatu pracy – jak efektywnie organizować czas pracy, jak organizować stanowisko pracy, jak przechowywać i przetwarzać informacje

### ***Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami***

Na ogół nie współpracują z uczelniami, ewentualnie przyjmują stażystów i praktykantów.

## **GRAFIK/GRAFIK KOMPUTEROWY**

---

Możliwe miejsca zatrudnienia: wydawnictwa, drukarnie (ze składem DTP), zakłady poligraficzne, agencje projektowe, reklamowe, graficzne, działy promocji w firmach i instytucjach samorządowych, (graficzne) projektowanie stron internetowych, graficzne symulacje projektów architektonicznych lub krajobrazowych.

Są to głównie firmy prywatne, ale można znaleźć też pracę w instytucjach publicznych (wydawnictwa naukowe, dział promocji w urzędzie miasta, wojewódzkim lub marszałkowskim)

Funkcjonują w średniej wielkości miastach (agencje graficzne i drukarnie) oraz w dużych ośrodkach (agencje reklamowe, wydawnictwa naukowe). Opierają się na stałym personelu (drukarnie, duże agencje reklamowe) lub zatrudniają na umowę o dzieło (też w instytucjach publicznych).

W badaniu respondentami była kadra zarządzająca następujących firm:

- charakter przedsiębiorstwa: agencje reklamowe, agencje graficzne, drukarnie z własnym składem tekstów DTP, studio projektowe (architektki)
- wielkość przedsiębiorstwa: mikro, małe
- typ przedsiębiorstwa/własność: prywatna
- lokalizacja: średnie i duże miasta

## **OPIS ZAWODU**

### ***Opis stanowiska***

Grafik/grafik komputerowy zajmuje się projektowaniem materiałów informacyjnych w formie tradycyjnej lub nowoczesnej (np. strony internetowe, wizualizacje architektoniczne).

## **Typowe zadania i obowiązki**

Zadania różnią się zależnie od profilu firmy, w której pracują

- rozpoznanie potrzeb klienta (prowadzenie rozmów z klientem na temat tego, czego szuka, jakie będzie zastosowanie dzieła, jakie ma mieć funkcje, kto będzie odbiorcą; trzeba też dowiedzieć się, jakie klient ma upodobania – łatwiej przygotować produkt który będzie mu odpowiadał);
- doradztwo artystyczne („często klienci nie mają wycucia, co do czego pasuje, jakie elementy graficzne np. będą pasowały do specyfiki ich produktów lub wnętrza, w którym będą umieszczone – trzeba im doradzić, co z czym można zestawiać”)
- budowanie graficznego wizerunku firmy (przygotowywanie pakietu elementów wizualizacji firmy, logotyp, reklama, papier firmowy, wizytówki, ulotki, foldery reklamowe, reklamy medialne i zewnętrzne, akcesoria z logotypem firmy – np. opakowania produktów, czasem też elementy wnętrza firmy);
- projektowanie druków, druków wydawniczych, stron internetowych (skomponowanie materiałów drukowanych – odpowiednie rozmieszczenie informacji stałych na drukach firmowych; zaprojektowanie materiałów do wydania – wielkość i typ czcionki, rozmieszczenie tekstu, sposób eksponowania treści szczególnych, rozmieszczenie elementów graficznych, kolorystyka wydawnictwa)
- przygotowanie wizualizacji architektonicznych, krajobrazów, przestrzeni (przygotowanie szkiców, plakatów, materiałów elektronicznych, prezentacji, prezentacji 3D, które pozwalają klientowi łatwiej wyobrazić sobie, co kupuje, jaki będzie efekt końcowy prac)
- przygotowanie do druku: przygotowanie wydruków i wzorców kolorystycznych (dobranie i dokładny opis z instrukcją dla druku, jaka ma być wielkość i kolorystyka wydruku)
- przygotowanie matryc, form do druku (w tradycyjnym druku, przygotowanie materiału do wydruku)
- organizacja próbek kolorystycznych („klient chce zobaczyć coś w różnych wersjach kolorystycznych, trzeba przygotować próbki różnych materiałów w różnej kolorystyce)
- skład tekstu DTP, kontrola podstaw składania tekstu DTP (samodzielne składanie tekstu lub korekta składanego tekstu – sprawdzenie, czy zastosowane zostały wszystkie wytyczne dotyczące graficznych rozwiązań w składanym materiale)
- organizacja form drukowych
- obsługa programów ilustracyjnych i graficznych
- prace administracyjne – sporządzanie umowy, rozliczanie pracy z klientem, podwykonawcą (w firmach małych, grafik jako osoba bezpośrednio pracująca z klientem może odpowiadać też za obsługę administracyjno-księgową)

## ***Samodzielność i współpraca***

Praca zwykle nie jest w pełni samodzielna – grafik musi dostosować się zarówno do oczekiwań klienta, jak i zespołu, w którym pracuje. Samodzielność jest związana z wielkością całego zespołu pracowniczego – w mniejszych zespołach, graficy mają większą swobodę.

Niezbędna jest współpraca z członkami zespołu, współpraca z działem technicznym, wykonawcami projektu, partnerami biznesowymi

Umiarkowany poziom decyzyjności.

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Graficy zatrudnieni są w oparciu o umowę o pracę, na ogół w pełnym wymiarze (bywa, że praca ma charakter zmianowy – np. w drukarniach). Często początkowo zatrudniani są w oparciu o umowę zlecenie, po okresie próbnym umowa jest przekształcana w umowę o pracę. W agencjach reklamowych i graficznych częstszą praktyką są umowy o dzieło

Wynagrodzenie dla początkujących pracowników to ok. 2000 zł brutto.

Wynagrodzenie dla pracowników z większym stażem to ok. 3000 zł-4000 zł brutto.

Wynagrodzenie zależne jest od: stażu pracy i doświadczenia, rodzaju zadań, umiejętności obsługi oprogramowania (uzupełnienie umiejętności o obsługę dodatkowych programów, np. ilustracyjnych, graficznych, DTP pozwala na rozszerzenie zakresu zadań i skutkuje podwyższeniem wynagrodzenia).

## **WYMAGANIA WSTĘPNE**

### ***Wymogi formalne***

Kandydat do pracy powinien legitymować się:

- Wymóg minimalny to wykształcenie średnie i ukończenie kursu graficznego (otwarte dla studentów).
- Wyższe wykształcenie z zakresu informatyki lub grafiki

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

- Orientacja w historii sztuki (wiedza podstawowa o zmianach w sztuce i kulturze, o wyróżnikach stylów związanych z poszczególnymi okresami historii sztuki)
- Znajomość specjalistycznego oprogramowania (m.in. Photoshop, Core, Photopaint, Illustrator, Freehand, Corel Draw ) przynajmniej na poziomie podstawowym
- Znajomość grafiki wektorowej
- Umiejętność pracy z materiałami poligraficznymi

- Znajomość procesów produkcyjnych, których częścią jest projekt graficzny
- Podstawowa wiedza o technologii produkcji materiałów reklamowych oraz o produkcji poligraficznej (grafik musi wiedzieć, jak powinny być przygotowane materiały, żeby po procesie produkcji uzyskać zamierzony efekt – np. czy zależnie od sposobu wydruku albo tworzywa, na którym jest przygotowywany muszą być inaczej dobrane kolory wg próbni-ka, żeby uzyskać zamierzony efekt)
- Umiejętności manualne („w naszej agencji przygotowujemy też materiały animowane, trzeba najpierw przygotować ręcznie makiety albo elementy, które potem będą animo-wane”)
- Wycucie artystyczne („grafik musi wiedzieć, co dobrze wygląda, a co jest kiczowate, co będzie dobrze się prezentowało, jak eksponować jakieś elementy, żeby wywołać ich po-zytywny odbiór”)
- Umiejętność szybkiego wykonywania zadań (część zleceń jest bardzo pilna, wymaga pracy w niestandardowych godzinach: „jesteśmy rozliczani za wykonane zadanie, a nie za czas nad nim spędzony”; w zakładach poligraficznych trzeba na bieżąco i szybko reago-wać na efekty postępujących prac i natychmiast wprowadzać ewentualne poprawki, żeby nie wstrzymywać procesu produkcyjnego).

### **Kompetencje**

- Sumiennosc i dokladnosc: zdolnosc koncentracji na zadaniu i doprowadzania zadan do konca, przywiazywanie wagi do szczegolow
- Organizacja pracy: zdolnosc zarzadzania czasem, optymalne wykorzystanie dostepnych srodkow
- Elastycznosc: zdolnosc do zmiany projektu pod wplywem sugestii otoczenia, potrzeb klienta, celow, jakim ma sluzyc projekt
- Samodzielnosc: wykazywanie inicjatywy, proponowanie metod pracy, zdolnosc do podejmowania decyzji zwiazanej z projektem
- Zaangazowanie: pozytywne nastawienie do pracy, determinacja w dzialaniu, doprowa-dzanie zadan do konca
- Komunikatywnosc: zdolnosc komunikacyjne, zdolnosc do jasnego sformulowania myśli i opisu własnej koncepcji, zdolnosc sluchania i rozumienia potrzeb innych, otwartosc na innych, niekonfliktowosc

### **SKOLENIA I NABYWANIE UPRAWNIEŃ ZAWODOWYCH**

Na ogół nie wymaga się dodatkowych, udokumentowanych uprawnień zawodowych („bywa, że utalentowany grafik sam uczy się specjalistycznych programów, nie wymagamy potwierdze-



nia tego certyfikatem”, „dziś dzieci na facebooku uczą się obróbki graficznej, łatwo opanowują kolejne programy”).

Istnieje wiele możliwości szkoleniowych, zwłaszcza z zakresu profesjonalnych programów komputerowych oraz szkolenia wysoce specjalistyczne (np. grafika 3D, modelowanie wyglądu produktu). Organizowane są też szkolenia wewnętrzne, np. gdy w firmie wprowadzane są nowe technologie, które wymuszają zmiany w sposobie przygotowania materiałów graficznych. Często są to szkolenia organizowane przez producentów oprogramowania. Możliwość rozwoju przez udział w wystawach graficznych, targach, specjalistycznych konferencjach (te często są dostępne w wersji on-line).

## PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU

Możliwości awansu są zależne od struktury, wielkości i profilu firmy, typowa ścieżka to:

| Ścieżka 1   | Ścieżka 2  | Ścieżka 3                 |
|---|--|---------------------------|
| (ścieżka pozioma – zmiana specjalizacji, nie funkcji) | (kariera nakierowana na samodzielność)               | (kariera administracyjna) |
| grafik – obsługa programu x                           | grafik – niski poziom samodzielności i decyzyjności  | grafik                    |
| grafik – obsługa programu y                           | samodzielny projektant – wysoki stopień decyzyjności | samodzielny projektant    |
|   |  | kierownik projektu        |
|   |  | szef zespołu grafików     |

Awans zależy od wyników w pracy, zadowolenia klientów – wypracowanego zysku. W małych przedsiębiorstwach awans w strukturze zastępowany jest przez awans finansowy

## METODY REKRUTACJI I ŹRÓDŁA OFERT PRACY

Najczęściej wykorzystywane miejsca umieszczania ofert pracy:

- Internet, serwisy ogłoszeniowe (również nie tylko typowo zawodowe, np. Gumtree),
- Ogłoszenia w prasie (coraz rzadziej),

W mniejszych ośrodkach, zwłaszcza w zakładach poligraficznych wykorzystywane są też inne drogi rekrutacji, zwłaszcza:

- Nieformalne kanały informacji (poczta pantoflowa),
- Rekrutacja bezpośrednia na podstawie złożonych do instytucji podań kandydatów,
- Rekrutacja spośród stażystów.

Zawód cechuje się stosunkowo dużą rotacją.

## **POWIĄZANE ZAWODY**

Grafik gier komputerowych; administracja stron internetowych, obsługa klientów, skład komputerowy tekstów.

## **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

### ***Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne***

Kandydaci na ogół spełniają wymogi, jakie stawiają pracodawcy.

Braki kompetencyjne:

- niska znajomość technologii i procesu produkcji (kandydaci nie wiedzą jak wygląda proces produkcyjny, nie rozumieją też, że ich praca jest częścią dłuższego procesu; nie orientują się też jakie cechy mają poszczególne materiały używane w produkcji, ani jak ich właściwości będą wpływały na efekt końcowy)
- niski poziom umiejętności praktycznych (nie umieją zastosować wielu funkcji programów, którymi się posługują – deklarują ich znajomość; nie wiedzą jak przełożyć wiedzę o procesach produkcyjnych – np. poligraficznych – na własną pracę i projekty graficzne)
- nieumiejętność pracy zespołowej (niska umiejętność wypracowania wspólnego harmonogramu działań z resztą zespołu, niska zdolność do dostosowania własnych pomysłów do pomysłów pozostałych członków zespołu i możliwości technicznych ich realizacji)
- brak elastyczności (bywa, że graficy są nadmiernie przywiązani albo do swoich pomysłów albo do sposobu ich realizacji)
- znajomość tylko wybranych wersji oprogramowania (np. brak znajomości nowych wersji oprogramowania albo – gdy firma pracuje na starszym oprogramowaniu – znajomość tylko nowych wersji oprogramowania)
- trudności komunikacyjne, niskie zdolności negocjacyjne (trudność w ustaleniu z klientem, jakie ma potrzeby; trudności w przekonaniu klienta do zaproponowanego mu projektu)
- niski poziom umiejętności administracyjnych i podstaw prawa (sporządzanie umowy z klientami – dotyczy zwłaszcza małych firm)

### ***Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach***

Zwiększać się będzie nacisk na wykorzystanie nowoczesnych technologii (m.in. wizualizacji graficznych, tworzenie nowoczesnych dostępnych w wersjach elektronicznych produktów reklamowych, ilustracyjnych, informacyjnych).

## **Pożądanie treści w programie studiów**

Pracodawcy wymieniają kilka zakresów wiedzy i umiejętności, które z ich perspektywy powinny obejmować program studiów:

- Znajomość kanonu sztuki europejskiej (niezbędna jest znajomość podstaw historii sztuki oraz nowoczesnych trendów w sztuce, które można stosować jako bazę do różnego typu stylizacji; w sztuce znajdujemy mnóstwo inspiracji – warto wiedzieć, jak korzystają z niej inni, co już było)
- Podstawowe umiejętności plastyczne (grafik musi umieć zrobić szkic swojego projektu – nawet jeśli do wykonania wykorzystuje profesjonalne programy, powinien mieć możliwość samodzielnego naszkicowania tego, co ma być poddane obróbce w programie komputerowej)
- Więcej zajęć praktycznych (też w prawdziwych firmach graficznych, drukarniach – muszą mieć możliwość obejrzenia jak w praktyce wygląda cały proces od pomysłu/zarysu pomysłu po jego pełną realizację, żeby odkryć, co wpływa na jakość wytworu tej pracy)
- Zaawansowane programy graficzne (np. Adobe Flesh, Adobe AfterEffect, 3Dmax)
- Rozwijanie wyobraźni graficznej (grafik powinien umieć wyobrazić sobie, jakie będą efekty końcowe jego pracy zanim poświęci na nią wiele godzin)
- Nauka samodzielności i współpracy z zespołem
- Umiejętność szybkiej pracy

## **Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami**

Rzadko współpracują z uczelniami. Jedyną formą współpracy to przyjmowanie studentów na staże i praktyki.

## **KONSERWATOR (RENOWACJA ZABYTKÓW)**

---

Możliwe miejsca zatrudnienia: samodzielna działalność gospodarcza, firmy konserwatorskie/pracownie konserwacji zabytków, urząd konserwatora zabytków, laboratoria naukowo-badawcze.

Są to instytucje zarówno prywatne, jak i samorządowe (urząd konserwatora zabytków) lub publiczne (Polskie Pracownie Konserwacji Zabytków).

Pracownie konserwacji zabytków funkcjonują raczej w dużych ośrodkach miejskich, pozostałe także w ośrodkach średniej wielkości, zwłaszcza w miastach z zabytkową częścią.

Instytucje publiczne i samorządowe opierają się na personelu stałym, zatrudnionym w ramach umowy o pracę. Duże pracownie konserwatorskie łączą umowy o pracę z umowami o dzieło (np. zatrudniają grupę stałych pracowników, a w okresie nasilonych prac dodatkowo uzupeł-

niąją kadrę podzlecając jakieś zadania). Konserwatorzy decydujący się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej zatrudniani są na umowy o dzieło, często na podstawie konkursu. Umowy te są określone terminowo (wpisany jest czas realizacji zadania), czasem są ponawiane (np. gdy prace konserwatorskie podzielono na kilka etapów, bywa, że konkursy ofert gromadzone są dla każdego etapu z osobna). W wybranych instytucjach (np. w których prowadzone są rozległe i stałe prace konserwatorskie, a jednocześnie są to obiekty otwarte dla turystów – np. Bazylika Mariacka) łączone jest zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę (na pracę edukacyjną, badawczą i popularyzatorską) oraz umowa zlecenie na realizację prac konserwatorskich.

W badaniu respondentami była kadra zarządzająca następujących firm:

- charakter przedsiębiorstwa: pracownie konserwacji zabytków, urząd konserwatora zabytków, kościoły
- wielkość przedsiębiorstwa: mikro, małe, średnie
- typ przedsiębiorstwa/własność: publiczne (Polskie Pracownie Konserwacji Zabytków), samorządowe (Miejski Konserwator Zabytków), prywatne (pracownie/firmy konserwatorskie; zlecniodawcy prywatni prac konserwatorskich), kościoły
- lokalizacja: średniej i duże ośrodki miejskie (Toruń, Gdańsk, Wrocław)

## OPIS ZAWODU

### *Opis stanowiska*

Kustosz zajmuje się zabezpieczeniem zabytków i przywrócenie im stanu pierwotnego – przywrócenie walorów estetycznych i historycznych, przy jednoczesnym zapobieganiu dalszym zniszczeniom.

### *Typowe zadania i obowiązki*

Zadania różnią się zależnie od specjalizacji konserwatora oraz jego formy zatrudnienia. Najczęstsze zadania konserwatora to:

- ogląd wizualny obiektu (konserwator powinien zrobić „wizję lokalną”, obejrzeć powierzchnię, która będzie konserwowana, warunki pracy, stwierdzić jakie będą niezbędne zabezpieczenia)
- opracowywanie dokumentacji zabytku – dokumentacja wizualno-opisowa, gromadzenie danych na temat zabytków, także pochodzących z badań historycznych i archeologicznych (konserwator musi sporządzić pełną dokumentację obiektu, odtworzyć jego historię, historię wcześniejszych prac konserwatorskich, określić czas budowy, poszczególnych renowacji i zmian wprowadzanych w konserwowanym obiekcie; realizacja inwentaryzacji architektonicznej; sporządzenie dokumentacji fotograficznej z opisem)
- prowadzenie badań na obiektami, też laboratoryjnych, ekspertyzy materiałowe (sposób konserwacji jest zależny od materiału, z jakiego wykonany jest konserwowany obiekt,

a dodatkowo jakie metody konserwacji można zastosować zależnie od stanu, w jakim zachowany jest dany obiekt; czy niezbędne są dodatkowe prace – np. przeciwwilgociowe)

- określenie stanu zachowania obiektu i zakresu zniszczeń (określenie jaki był stan pierwotny, jaki był pierwotny kolor, jakie i ile było warstw malarskich, jaką mają wartość, jaki jest poziom zniszczeń; ocena zagrożeń dalszych zniszczeń)
- opracowywanie programów konserwatorskich i dokumentacji technicznej (opracowanie szczegółowego planu prac konserwatorskich, sporządzenie harmonogramu, kosztorysu, podziału zadań, sposobu i harmonogramu prac nadzorczych nad innymi specjalistami)
- rekonstrukcja, realizacja prac konserwatorskich (tkanin, papieru, skóry, sztukaterii, elewacji, architektury drewnianej, obiektów metalowych, kamiennych, ceramicznych, witraży, lastryka, mozaiki, złoceń, rzeźb, polichromii, zabytkowych warstw malarskich, dużych obiektów zabytkowych)
- prowadzenie nadzoru konserwatorskiego (przy okazji remontów obiektów zabytkowych włączani są inni specjaliści, których pracę musi nadzorować konserwator)
- prezentacja i udostępnianie zbiorów w celach naukowo-badawczych, edukacyjnych, popularyzatorskich (w wybranych instytucjach – np. w kościołach – gdzie realizowane są rozległe prace konserwatorskie do zadań typowo konserwatorskich dochodzi także działalność popularyzatorska i edukacyjna)
- nawiązywanie i prowadzenie współpracy w ramach programów badawczych i kulturalnych (dotyczy wybranych instytucji prowadzących działalność popularyzatorską i edukacyjną)
- pozyskiwanie funduszy na prace konserwatorskie (przygotowywanie wniosków o granty ze środków lokalnych samorządów, programów ministerialnych, środków zewnętrznych – zwłaszcza unijnych)
- informowanie mediów o wydarzeniach związanych z restaurowanym obiektem
- starania o odzyskanie dzieł sztuki, które stanowiły integralną część restaurowanego obiektu (przygotowywanie opisów dzieł sztuki oraz przygotowanie opisów technicznych, które stanowią załączniki do wniosków o odzyskanie tych dzieł)
- sporządzanie kosztorysu i harmonogramu prac konserwatorskich

### ***Samodzielność i współpraca***

Poziom samodzielności zależy od formy zatrudnienia – w przypadku osób prowadzących własną działalność gospodarczą zarówno poziomy samodzielności, jak i decyzyjności jest bardzo wysoki. Ograniczeniem dla samodzielności są tu wymogi, jakie narzuca stan restaurowanego obiektu oraz potrzeby i możliwości klienta.

W pozostałych przypadkach, początkowo samodzielność jest bardzo niewielka, rośnie z czasem.

Niezbędna jest współpraca z innymi specjalistami: szczególnie z innymi konserwatorami, chemikami, mikrobiologami, architektami.

Niski poziom decyzyjności w okresie początkowym, z czasem pełna decyzyjność.

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Konserwatorzy są zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia. Często prowadzą własną działalność gospodarczą i pracują na podstawie kontraktów na wykonanie dzieła.

W wybranych miejscach (np. laboratorium naukowo-badawcze, biura miejskich konserwatorów zabytków) zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

Konserwatorzy łączą różne formy zatrudnienia.

Wynagrodzenie dla początkujących pracowników to 1800-3000 zł brutto.

Wynagrodzenie dla pracowników z większym stażem to ok. 4500-6000 zł brutto.

Wynagrodzenie zależne jest od formy zatrudnienia, stażu pracy – uznania dla danego konserwatora i wielkość realizowanych projektów.

Wynagrodzenie jest dość stabilne w instytucjach publicznych, przy zatrudnieniu na umowę o pracę, a uzależnione od długości kontraktów, zakresu prac, kosztów materiałów w przypadku umów o dzieło.

## **WYMAGANIA WSTĘPNE**

### ***Wymogi formalne***

Kandydat do pracy powinien legitymować się:

- Wyższym wykształceniem kierunkowym: studia z zakresu konserwacji zabytków; dodatkowo może być wymagana specjalizacja (np. konserwacja kamienia, papieru)
- Inna ścieżka edukacyjna to studia z zakresu historii sztuki, architektury, malarstwa i studia podyplomowe z konserwatorstwa lub zabytkoznawstwa;
- W Polsce nie są wymagane certyfikaty do wykonywania prac konserwatorskich, do pracy za granicą niezbędna jest nostryfikacja dyplomu i/lub zdanie egzaminu krajowego
- Wskazane uprawnienia do prowadzenia nadzoru budowlanego

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

- Znajomość historii sztuki (pomocna jest znajomość historii sztuki, cech charakterystycznych dla danych okresów rozwoju sztuki pozwala na łatwiejsze określenie wieku dzieła sztuki)

- Wiedza z zakresu dziedzictwa narodowego (wiedza o tym, co należy do dziedzictwa narodowego, pomocna w stwierdzeniu, co jest wartościowym dziełem sztuki lub obiektem)
- Podstawy chemii („konserwator musi być ‘za pan brat’ z odczynnikami, musi wiedzieć, jak ustalić wiek dzieła sztuki lub pierwotny kolor)
- Przepisy prawa (prawo budowlane, ustawa o zagospodarowaniu przestrzennym – to ważne elementy, ponieważ determinują zakres możliwych i niezbędnych prac oraz sposób ich prowadzenia)
- Umiejętność gromadzenia i analizy informacji o obiektach (umiejętność rozstrzygnięcia, jakie informacje są potrzebne, gdzie można je pozyskać, zdolność i determinacja do ich pozyskania oraz przetworzenia w sposób rzetelny, trafny i krytyczny)
- Umiejętność sporządzenia opisu obiektów (umiejętność stosowania fachowego języka i poprawnej polszczyzny)
- Umiejętność sporządzania rysunków (konserwator będzie zmuszony dokumentować postępy prac własnymi szkicami, rysunki są też potrzebne w kontaktach z instytucjami oraz innymi specjalistami zajmującymi się danym obiektem)
- Umiejętności marketingowe i PR (konieczność przygotowania komunikatu o dużej sile perswazji po to, żeby skutecznie uzyskać dotację albo przekonać do konieczności przeprowadzenia prac konserwatorskich)
- Sprawność manualna (wszystkie właściwe – nie przygotowawcze – prace konserwatorskie wymagają pracy manualnej, często jest to praca bardzo precyzyjna, np. przy konserwacji malarstwa, rzeźb, detali architektonicznych; niezbędna jest praca precyzyjna – i ze względu na wartość konserwowanych obiektów i koszty: „używamy drogich materiałów i nie można pozwolić sobie na straty”)
- Siła fizyczna (zwłaszcza przy konserwacji budynków praca konserwatora wiąże się z wielogodzinną pracą w niewygodnej pozycji, wiele prac ma charakter wysiłkowy, zwłaszcza przy konserwacji elewacji budynków, „wiele z tych prac ma charakter typowo budowlany, co powoduje, że przy zatrudnieniu preferowani są mężczyźni”)

## **Kompetencje**

- Komunikatywność: zdolności komunikacyjne, interpersonalne (zdolność wypracowania kompromisu między potrzebami klienta a cechami materiału, z jakim pracuje konserwator – trzeba mieć zdolność przekonania innych do celu, charakteru i spodziewanego efektu prac konserwatorskich; pracujemy w zespołach więc unikamy osób konfliktowych)
- Praca zespołowa: zdolność współpracy z innymi (w procesie nadzoru konserwatorskiego zdolność egzekwowania jakości prac od specjalistów współpracujących; zdolność wypracowania wspólnego harmonogramu i sposobu pracy, który nie powoduje kolidowania ze sobą poszczególnych prac)

- Dążenie do rozwoju: otwartość na nowe informacje, na nowe techniki, dostosowywanie działania do nowych informacji
- Zaangażowanie: zaangażowanie i zdolność do długotrwałej mobilizacji (niezbędne ze względu na to, że prace konserwatorskie są długotrwałe, często prowadzone w mało sprzyjających okolicznościach lub utrudnionych warunkach – np. konserwacje elewacji budynków, wież, sklepień)
- Sumiennosc i dokładność: cierpliwość, dokładność, brak pośpiechu
- Orientacja na cel: zdolność do realizacji celów, zdolność do organizacji prac tak, żeby możliwe było ich terminowe zakończenie
- Odporność na stres: radzenie sobie z trudnościami, z niewygodą
- Kreatywność: twórcze myślenie połączone z gotowością do trzymania się standardów („trzeba z jednej strony przestrzegać pewnych rygorów związanych z pracą konserwatorskich, żeby nie narazić obiektu na utratę pierwotnej wartości, ale z drugiej szukać pomysłów, jak niektóre z tych standardów zrealizować w odniesieniu do konkretnego obiektu albo w okolicznościach, w których prowadzona jest konserwacja”)

## **SZKOLENIA I NABYWANIE UPRAWNIEŃ ZAWODOWYCH**

Nie ma oferty kursów specjalistycznych ani warsztatów konserwatorskich.

Zakłada się, że konserwator sam rozwija się przez wykonywanie kolejnych prac renowacyjnych. Powinien też dążyć do samodzielnego rozwoju, np. przez samodzielne studia nowych technik i metod pracy.

Szansą na doskonalenie są targi konserwatorskie.

## **PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU**

Awans zależny jest od formy zatrudnienia. Nie mają na niego szansy osoby, które prowadzą własną działalność gospodarczą i pracują na podstawie umowy o dzieło.

| Ścieżka 1<br>(wąska specjalizacja)   | Ścieżka 2<br>(kariera nakierowana<br>na samodzielność) | Ścieżka 3<br>(kariera nakierowana<br>na decyzyjność) |
|--|--|--|
| Samodzielny konserwator<br>specjalizujący się<br>w wybranej dziedzinie x (np.<br>konserwacja kamienia) | Konserwator  | Konserwator  |



|  |                     |                              |
|--|---------------------|------------------------------|
| Samodzielny konserwator specjalizujący się w wybranej dziedzinie y (np. konserwacja papieru) | Starszy konserwator | Starszy konserwator          |
|  |                     | Nadzór prac konserwatorskich |

Często zmiana pozycji zastępowana jest awansem finansowym. Dotyczy to zwłaszcza takich instytucji, w których struktura jest płaska, a pracownicy różnią się zakresem specjalizacji.

Awans zależy od stażu pracy.

## METODY REKRUTACJI I ŹRÓDŁA OFERT PRACY

Najczęściej wykorzystywane miejsca umieszczania ofert pracy. Instytucje samorządowe korzystają z powszechnie dostępnych miejsc:

- własna strona www
- ogłoszenia w prasie,
- ogłoszenia w Urzędzie Pracy
- Kontakt z biurem karier

Firmy prywatne częściej uzupełniają te metody innymi, są to:

- Polecenie
- Rekrutacja bezpośrednia na podstawie złożonych do instytucji podań kandydatów,

Konserwatorzy zatrudniani na umowę o dzieło jako prowadzący działalność gospodarczą, zatrudniani są w oparciu o:

- Konkursy ofert
- Przetargi

Należy zwrócić uwagę, że rotacja pracowników jest bardzo niska i nabory są prowadzone bardzo rzadko.

Szanse na zatrudnienie zwiększa się dzięki odbytemu stażowi, wolontariatowi, praktykom konserwatorskim w danej firmie lub instytucji. Środkiem do zatrudnienia może też być podjęcie współpracy i pozyskanie (lub pomoc w pozyskaniu) środków na przeprowadzenie prac konserwatorskich.

## **POWIĄZANE ZAWODY**

Nadzór budowlany, administrowanie pracami konserwatorskimi, planista przestrzenny, architekt krajobrazu.

## **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

### ***Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne***

Kandydaci częściowo spełniają wymogi, jakie stawiają pracodawcy.

Braki kompetencyjne:

- Nieumiejętność przełożenia wiedzy teoretycznej na praktykę, zwłaszcza nieumiejętność stawiania trafnych diagnoz (nieumiejętność rozpoznawania cech obiekt, określania poziomu zniszczeń obiektu, ograniczone umiejętności manualne, „wiedzą, że należy postawić rusztowanie, ale nie wiedzą jak to zrobić”)
- Brak doświadczenia (brak obycia z obiektami, wiedzy o tym, jak w praktyce wygląda praca z obiektem, jakie są etapy działania, czynności, które trzeba niezbędnie podjąć we właściwej kolejności)
- Brak wiedzy z zakresu chemii (analitycznej)
- Brak znajomości przepisów prawa, struktury administracyjnej („nie wiedzą, do kogo i kiedy należy załatwiać formalności”)
- Nieumiejętność aplikowania po środki unijne (brak umiejętności przygotowania wniosku o dotację, przygotowania dokumentacji technicznej według wymogów zarządzających programem, brak umiejętności zwięzłego zapisania celów i efektów prac)
- Nieumiejętność opracowania harmonogramu pracy (nieumiejętność szacowania czasu potrzebnego na poszczególne czynności, nieumiejętność przewidywania w jakich sferach mogą pojawić się opóźnienia, nieumiejętność zaplanowania prac tak, żeby uwzględniły czas na prace innych wykonawców zadania)
- Nieumiejętność przygotowania kosztorysu
- Nieumiejętność sporządzania umów (brak wiedzy o tym, jakie zabezpieczenia dla zamawiającego i dla wykonawcy powinny pojawić się w umowie, jak precyzyjne powinny być zapisy umowy, np. w odniesieniu do zakresu prac – które prace objęte są umową, a które muszą być sfinansowane oddzielnie, np. analizy laboratoryjne)
- Niska umiejętność organizacji własnego miejsca pracy

## **Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach**

Profil poszukiwanych kompetencji nie zmieni się zasadniczo w najbliższych latach.

### **Pożądane treści w programie studiów**

Pracodawcy wymieniają kilka zakresów wiedzy i umiejętności, które z ich perspektywy powinny obejmować program studiów:

- pogłębiona wiedza z zakresu znawstwa, muzealnictwa, materiałoznawstwa (możliwość oceny stanu zniszczeń oraz wartości danego obiektu, wiedza, kiedy niezbędne są dodatkowe analizy laboratoryjne)
- rozwój umiejętności analitycznych, rozwiązywania problemów
- podstawy chemii
- innowacje technologiczne (możliwości zastosowania nowych rozwiązań np. z zakresu chemii oraz budowlanych w pracach konserwatorskich)
- rozwijanie zdolności manualnych (zajęcia warsztatowe pozwalające na wyćwiczenie się w precyzyjnych pracach)
- podstawowe przepisy prawne (z zakresu prawa budowlanego, dotyczące ochrony dziedzictwa narodowego, regulacje dotyczące procedur przetargowych)
- podstawowe czynności administracyjne i związane z organizacją pracy (formułowanie umów, wniosków)
- dużo praktyki i styczności z obiektami – poznanie realiów pracy

### **Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami**

Na ogół praktyki i staże; zlecenia dla studentów, wymiana naukowa. W pojedynczym przypadku inicjatywa uruchomienia studiów podyplomowych.

Zachęcanie uczelni do poprawy warunków nauki (np. w pracowniach chemicznych) i rozszerzenia zakresu praktyk.

## **KRYTYK ARTYSTYCZNY**

---

Możliwe miejsca zatrudnienia: czasopisma i media specjalizujące się w problematyce kulturalnej lub zawierające stałe programy lub rubryki kulturalne.

Są to instytucje zarówno publiczne (TVP Kultura, Muzeum Narodowe), jak i prywatne lub z trzeciego sektora (stowarzyszenie krytyków artystycznych).

Funkcjonują wyłącznie w dużych ośrodkach miejskich.

Tylko w wybranych instytucjach zatrudniani są w ramach umowy o pracę. Poza redakcjami kulturalnymi (telewizyjnymi) oraz muzeami i centrami sztuki współczesnej, zatrudniani są na umowę zlecenie i wynagradzani za konkretny tekst (w czasopiśmie oprócz wynagrodzenia za dzieło, dodatkowo wypłaça się tzw. wierszówkę – wynagrodzenie zależne od obszerności i jakości – technicznej, językowej – tekstu).

W badaniu respondentami była kadra zarządzająca następujących firm:

- charakter przedsiębiorstwa: czasopismo, muzeum, centrum sztuki, stowarzyszenie
- wielkość przedsiębiorstwa: małe
- typ przedsiębiorstwa/własność: publiczne (muzeum), samorządowe (centrum sztuki współczesnej), prywatne (czasopismo), stowarzyszenie
- lokalizacja: Warszawa

## **OPIS ZAWODU**

### ***Opis stanowiska***

Krytyk artystyczny zajmuje się opiniowaniem wydarzeń artystycznych.

### ***Typowe zadania i obowiązki***

Praca krytyka artystycznego może obejmować różne zadania, zależnie od sposobu rozumienia krytyki – czy odnosi się ona wyłącznie do danego wydarzenia artystycznego, czy też uwzględnia kontekst. Typowe czynności obejmują:

- uczestnictwo w wernisażach i innych wydarzeniach artystycznych (konieczność budowania bazy wiedzy o tym, co się dzieje, możliwość poznania trendów we współczesnej sztuce, możliwość prezentowania wiedzy kontekstowej – odnoszenie do siebie poszczególnych wydarzeń)
- ocena merytoryczna wystawy
- opracowanie eseju artystycznego (opis konkretnego wydarzenia artystycznego)
- opracowanie tekstów do katalogów wystaw, przygotowywanie tekstów na potrzeby organizatorów wystaw (opracowanie notatek o danym artyście, biogramu twórczości artysty, przekazie jego prac, dotychczasowym odbiorze prac)
- zbadanie kontekstu dla wystawianych prac: zapoznanie się z twórczością danego artysty, jego miejscem pracy, przeprowadzenie wywiadu z artystą
- przygotowanie szerszych opracowań na potrzeby publikacji książkowych lub czasopism,
- zamawianie i redagowanie cudzych tekstów na potrzeby organizatorów wystaw,

- pomoc w organizacji wystaw, doradztwo dla organizatorów wystaw i wydarzeń artystycznych (ocena wartości prezentowanych na wystawie dzieł, dobór artystów, wybór dzieł przedstawionych przez artystów, doradztwo dotyczące sposobu ekspozycji dzieł)

### ***Samodzielność i współpraca***

Praca wymaga bardzo dużej samodzielności

Wysoki poziom decyzyjności.

Współpraca zależna od miejsca zatrudnienia: niezbędna m.in. w redakcjach czasopism bądź redakcjach telewizyjnych; współpraca z innymi krytykami, kuratorami wystaw, artystami.

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Forma zatrudnienia zależy od charakteru instytucji – w dużych i publicznych instytucjach zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (pełny wymiar), w mniejszych i niepublicznych instytucjach umowy o dzieło lub umowy zlecenie.

Częstą formą zatrudnienia jest samo zatrudnienie (freelancers). Często taką pracę wykonują osoby, które na stałe zatrudnione są w jakiejś instytucji – innej niż organizator wystawy (np. na uczelni) lub tej samej, w której wykonują pokrewny zawód.

Wynagrodzenie jest zależne od formy zatrudnienia. W przypadku zatrudnienia na umowę o pracę:

Wynagrodzenie dla początkujących pracowników to 2000-2500 zł brutto.

Wynagrodzenie dla pracowników z większym stażem to ok. 2500 zł-5000 zł brutto.

W przypadku zatrudnienia na umowę zlecenie:

- wynagrodzenie dla początkującego krytyka – 150-200 zł brutto na tekst
- wynagrodzenie dla uznanego krytyka – 100 zł brutto za stronę

Wynagrodzenie zależne jest głównie od doświadczenia, trafności ocen i/lub uznania dla nich w środowisku artystycznym, ilości tekstów i ich obszerności. Nie bez znaczenia jest też popyt na wydawnictwa, w których publikuje krytyk (np. nakład czasopisma).

## **WYMAGANIA WSTĘPNE**

### ***Wymogi formalne***

Kandydat do pracy powinien legitymować się:

- Wyższym wykształceniem, na kierunku historia sztuki
- Ten rodzaj wykształcenia nie jest niezbędny, można je zastąpić wykształceniem humani-

stycznym, połączonym ze studium lub studiami podyplomowymi z zakresu historii sztuki, pracodawcy takie przygotowanie także uznają za wystarczające.

- Nie oczekuje się dodatkowych certyfikatów, ani uprawnień.

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

- Orientacja w historii sztuki: wiedza podstawowa o zmianach w sztuce i kulturze oraz ; pozwala na bardziej kompleksowe oceny bieżących wydarzeń artystycznych;
- Znajomość nurtów i trendów sztuki współczesnej: co dzieje się w dominujących ośrodkach kultury, na ile bieżące wydarzenia artystyczne wpisują się w trendy obserwowane gdzieindziej, a na ile są oryginalne lub przełomowe;
- Orientacja w życiu artystycznym w Polsce i w Europie Zachodniej: wiedza o tym, jakie wydarzenia artystyczne są organizowane w Polsce i Europie Zachodniej, znajomość nazwisk artystów i ich prac oraz ocen tych prac
- Znajomość społecznej historii sztuki: znajomość kontekstu społecznego, w jakim powstawały dzieła sztuki – wartości, dominujące wyobrażenia o rzeczywistości, pozwala to na pełniejsze i bardziej krytyczne odczytanie sensu ocenianych wydarzeń artystycznych lub dzieł;
- Umiejętność oceny wartości dzieł sztuki
- Umiejętność gromadzenia i analizy materiałów oraz informacji: umiejętność wyszukiwania i selekcjonowania wartościowych informacji od tych pozbawionych wartości; umiejętność czytania ze zrozumieniem, umiejętność łączenia ze sobą zgromadzonych informacji i wnioskowania na ich podstawie
- Umiejętność krytycznego myślenia
- Warsztat pisarski: umiejętność pisania recenzji (w odróżnieniu od sprawozdań), umiejętność formułowania i wyrażania opinii
- Wyobrażenia artystyczna, zmysł artystyczny („krytyk po prostu musi mieć wycucie, co może się spodobać, a co nie; co jest wartościowe, a co jest kiczem; co jest dla wyrafinowanych a co dla zwykłych odbiorców; co jest ciekawe, a co tylko szokujące, ale bez wartości”)

## **Kompetencje**

- Komunikatywność: zdolności jasnego formułowania i uzasadniania opinii
- Myślenie analityczne: zdolność krytycznego myślenia, krytycznego selekcjonowania informacji
- Odporność na stres: radzenie sobie ze stresem i presją otoczenia, zdolność do formułowania samodzielnych opinii

- Zaangażowanie: zdolność do mobilizacji, determinacja w działaniu – w pozyskiwaniu informacji i ich rzetelnym przetwarzaniu
- Etyka i profesjonalizm: sumienność, rzetelność; uwzględnia całość dostępnych materiałów, nie selekcjonuje ich kierując się własną lub cudzą korzyścią, przestrzega standardów pracy
- Organizacja pracy: zdolność organizowania własnego warsztatu pracy, planowanie działań w czasie, kontrolowanie czasu pracy, terminowość

## SZKOLENIA I NABYWANIE UPRAWNIEŃ ZAWODOWYCH

Nie ma oferty szkoleniowej ani oferty edukacyjnej prowadzącej do otrzymania uprawnień zawodowych (te nie są wymagane).

Proponowana ścieżka rozwoju to ukończenie studiów kuratorskich – wyposażą w podobne umiejętności, jak te, których oczekuje się od krytyka.

Można korzystać też ze szkoleń i warsztatów artystycznych.

## PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU

Awans zależy od formy zatrudnienia. Nie mają na niego szansy osoby, które są freelancerami.

Awans zależy od stażu pracy, uznania w środowisku artystycznym.

| Ścieżka 1<br>(ścieżka pozioma – zmiana zakresu zadań, nie statusu) | Ścieżka 2<br>(kariera etatowca)                | Ścieżka 3<br>(kariera przyspieszona) |
|--|--|--------------------------------------|
| Krytyk artystyczny   | Krytyk artystyczny                             | Krytyk artystyczny                   |
| Autor/redaktor katalogów wystaw                                    | Kierownik działu w czasopiśmie/redakcji/muzeum |                                      |
| Organizator wystaw i wydarzeń artystycznych                        | Z-ca redaktora                                 |                                      |
|  | Redaktor naczelny                              | Redaktor                             |
|  | Dyrektor artystyczny                           | Dyrektor artystyczny                 |

## **Metody rekrutacji i źródła ofert pracy**

Najczęściej wykorzystywane miejsca umieszczania ofert pracy:

- polecenie,
- rekrutacja bezpośrednia na podstawie złożonych do instytucji podań kandydatów,
- poszukiwania wśród osób, które opublikowały recenzje.

W przypadku zatrudniania krytyków na umowę zlecenie, często dodatkowym sposobem rekrutacji, jest poszukiwanie na uczelniach wyższych i wśród autorów tekstów i wystąpień naukowych.

## **POWIĄZANE ZAWODY**

Nauczyciel akademicki, kurator sztuki, artysta, animator kultury, redagowanie czasopism, prowadzenie portali internetowych poświęconych sztuce, marchant

## **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

### ***Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne***

Kandydaci na ogół spełniają wymogi, jakie stawiają pracodawcy.

- Braki kompetencyjne:
- brak odwagi do formułowania opinii (w swoich ocenach odwołują się do uznanych autorów)
- mało oryginalne poglądy (powtarzają obiegowe opinie)
- za mało lub za bardzo krytyczni (popadanie w skrajności w opiniach, często dla pozyskania uwagi)
- słaby warsztat pisarski (nieumiejętność formułowania zrozumiałe myśli, brak umiejętności technicznego opracowania tekstów)

### ***Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach***

Profil poszukiwanych kompetencji nie zmieni się zasadniczo w najbliższych latach.

### ***Pożądanane treści w programie studiów***

Pracodawcy wymieniają kilka zakresów wiedzy i umiejętności, które z ich perspektywy powinien obejmować program studiów:



- pogłębiona wiedza z zakresu kulturoznawstwa
- historia sztuki, wiedza o sztuce
- sztuka współczesna
- wiedza i umiejętności zw. z warsztatem historyka sztuki (opis, analiza, interpretacja, powiązanie dzieła sztuki z szerszym kontekstem)
- metody badawcze i metody gromadzenia i analizy materiałów
- warsztat pisarski i dziennikarski

### ***Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami***

Współpraca z uczelniami:

- korzystanie z kadr uczelni
- wymiana dydaktyczna – krytycy prowadzą zajęcia dla studentów
- tylko wyjątkowo staże lub praktyki

## **KURATOR SZTUKI**

---

Możliwe miejsca zatrudnienia: galerie, muzea, centrum sztuki.

Są to instytucje zarówno publiczne, prowadzone przez samorząd oraz prywatne.

Funkcjonują zarówno w dużych ośrodkach miejskich, jak i miastach średniej wielkości.

Opierają się na ogół stałym personelu – dotyczy to zwłaszcza instytucji publicznych i prowadzonych przez samorząd. Instytucje prywatne częściej opierają się na personelu zatrudnianym w ramach umowy zlecenie.

W badaniu respondentami była kadra zarządzająca następujących firm:

- charakter przedsiębiorstwa: galerie, biuro wystaw artystycznych, centrum sztuki współczesnej
- wielkość przedsiębiorstwa: mikro, małe
- typ przedsiębiorstwa/własność: publiczne, samorządowe, prywatne
- lokalizacja: średniej wielkości ośrodki miejskie (Toruń), duże miasta (Gdańsk, Wrocław, Warszawa)

## **OPIS ZAWODU**

### ***Opis stanowiska***

Kustoszu zajmuje się merytorycznym przygotowaniem programu galerii lub pojedynczej wystawy oraz dbaniem o właściwy przebieg wystawy. Dodatkowo kurator sztuki może organizować spotkania z autorami, artystami, krytykami.

### ***Typowe zadania i obowiązki***

Najczęstsze zadania kuratora to:

- przygotowanie koncepcji wystawy (stworzenie i opis pomysłu, co należy wystawić, jaki powinien być klimat wystawy, jakie prace należy ze sobą zostawić, na kiedy ją zaplanować, dla kogo, z czym udziałem, z czyją pomocą)
- zebranie eksponatów (kontakt z artystą lub innymi galeriami/muzeami, centrami sztuki, ustalenie terminu wystawy, wybór eksponatów, zamówienie eksponatów u artysty, jeśli pełna kolekcja nie istnieje),
- przygotowanie planu ekspozycji i nadzór nad realizacją tego planu (zaplanowanie jak mają być eksponowane zbiory, gdzie mają być rozmieszczone, w jaki sposób oświetlone, jak opisane, nadzór nad techniczną realizacją planu),
- kontakt z artystami, praca z artystami (kontakt z artystą w celu zaproszenia go do udziału w wystawie, ustalenie harmonogramu prac – przekazanie prac, zaproszenie gości, zaplanowanie wernisażu; negocjowanie szczegółów umowy),
- przygotowanie logistyczne wystawy, np. organizacja transportu prac na wystawę,
- organizacja planu promocyjnego (harmonogram działań informacyjnych, ustalenie odbiorców wystawy, przygotowanie informacji o wystawie, informowanie mediów oraz potencjalnie zainteresowanych odbiorców, zaproszenie krytyków artystycznych),
- redakcja katalogu/biuletynu informacyjnego (w tym m.in. korekty tekstu, tłumaczenia, współpraca z grafikami komputerowymi)
- dbanie o kontakt z krytykami artystycznymi (dostarczanie informacji potrzebnych krytykowi, włączenie krytyka do przygotowania opisu wystawy, umożliwienie bezpośredniego kontaktu z artystą/artystami),
- kontakt z mediami, przygotowanie notatek informacyjnych dla mediów,
- pozyskiwanie sponsorów dla wystaw lub grantów na organizację wystawy (wnioskowanie o objęcie patronatem honorowym lub finansowym – przygotowanie pism, spotkania z potencjalnymi sponsorami, negocjacje warunków – jak ma być eksponowana informacja o sponsorze, gdzie powinna być umieszczona, np. czy we wszystkich komunikatach prasowych, w katalogu, w miejscu wystawowym, itp.; zależnie od tematyki wystawy i charakteru eksponatów możliwe jest też podjęcie starań o granty zewnętrzne na jej organiza-

cję – starania kierowane do władz samorządowych, Ministra Kultury),

- umieszczanie informacji o wystawie, ekspozycji na stronie internetowej galerii/centrum sztuki lub na portalach społecznościowych,
- opracowanie sprawozdań z wystawy, działalności galerii.

Dodatkowo, do zadań kuratora sztuki może należeć:

- organizacja warsztatów artystycznych (plastycznych i fotograficznych) dla dzieci i młodzieży,
- organizacja imprez promujących kulturę (organizacja spotkań z artystami, odwiedziny pracowni artystycznych – podglądanie artysty przy pracy, organizacja festynów połączonych z warsztatami artystycznymi).

### ***Samodzielność i współpraca***

Praca wymaga dużej samodzielności w odniesieniu do większości typowych czynności zawodowych.

Niezbędna jest współpraca z personelem galerii, artystami, krytykami artystycznymi, mediami, z obsługą wystawy (firmy transportowe, cateringowe, wydawnictwo, drukarnia).

Raczej niski lub umiarkowany poziom decyzyjności.

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Kuratorzy zatrudnieni są na ogół w oparciu o umowę o pracę, często jest to tylko część etatu – zależnie od wielkości i charakteru firmy. W przypadku instytucji komercyjnych kuratorzy sztuki zatrudniani są raczej w ramach umowy zlecenia i wynagradzani zadaniowo. W przypadku placówek finansowanych przez lokalny samorząd – umowy o pracę. Te ostatnie częściej są też podpisywane przez duże galerie, centra sztuki, które cechuje duża aktywność, często organizowane są wystawy.

Wynagrodzenie dla początkujących pracowników to 2000-3000 zł brutto miesięcznie.

Wynagrodzenie dla pracowników z większym stażem to ok. 4000-5000 zł brutto.

Wynagrodzenie zależne jest od: stażu pracy i renowy kuratora oraz wielkości instytucji zatrudniającej (jeśli organizowanych jest więcej wystaw, większe są wynagrodzenia) i rodzaju (czy jest to prywatna galeria, czy publiczne centrum sztuki). Nie bez znaczenia dla wysokości wynagrodzenia jest też zakres prac i ich czasochłonność, ale też zdolność do pozyskania zewnętrznych funduszy na organizację wystawy.

## WYMAGANIA WSTĘPNE

### ***Wymogi formalne***

Kandydat do pracy powinien legitymować się:

- Wyższym wykształceniem kierunkowym: historia sztuki, kulturoznawstwo, studia artystyczne.
- Pracę w tym zawodzie mogą też znaleźć humaniści, którzy podejmowali własne próby twórcze i mają doświadczenie organizacyjne.
- Nie oczekuje się żadnych dodatkowych certyfikatów bądź uprawnień, chociaż warto wylegitymować się dyplomem ukończenia studiów podyplomowych z zakresu sztuki lub zarządzania kulturą.
- Pozytywnie oceniane jest 2-3 letnie doświadczenie w podobnej pracy.

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

- Orientacja w historii sztuki, wiedza o życiu artystycznym w Polsce i krajach zachodnich, wiedza na temat sztuki współczesnej (wiedza na poziomie co najmniej podstawowym o historycznych zmianach oraz współczesnych nurtach sztuki, niezbędne do stworzenia koncepcji wystawy – inspiracją mogą być wydarzenia artystyczne poza danym ośrodkiem, oraz do stworzenia właściwego, pełnego i trafnego opisu eksponatów)
- Umiejętność pisania, umiejętność pisania zachęcających tekstów o charakterze publicystycznym (kurator sztuki musi przekonać zarówno specjalistów jak i laików do odwiedzenia wystawy)
- Umiejętność pisania krytycznych tekstów (przygotowywane notatki o wystawie, materiały dla krytyków artystycznych i mediów powinny być przygotowane w sposób krytyczny, to znaczy informacje, na których się opierają powinny być weryfikowane, a ich wiarygodność sprawdzana)
- Wiedza na temat budowania relacji interpersonalnych i umiejętność jej zastosowania (kurator powinien wzbudzać pozytywne emocje, zarówno artyści, krytycy, media, jak i pojedynczy odbiorcy powinni mieć przekonanie, że rozumie ich potrzeby),
- Umiejętność prezentacji dzieła (umiejętność pokazywania dzieł w sposób rzetelny, ale zarazem wzmacniający pozytywny odbiór eksponatów – np. przez ujawnianie warsztatu twórcy lub zbudowanie właściwego tła/kontekstu dla eksponatów przez właściwy opis, sposób ekspozycji, scenografię)
- Umiejętność autoprezentacji (umiejętność prezentacji samego siebie jako właściwej osoby do powierzenia mu/jej eksponatów, dzieł sztuki),
- Wyobraźnia audiowizualna, zmysł artystyczny (kurator musi postawić się w roli odbiorcy – co zobaczy, co usłyszy, jak zrozumie przekazy z wystawy – powinien dostosować plan eks-

pozycji do możliwości odbioru przez potencjalnych odbiorców, pamiętając przy tym, żeby nie opierać się wyłącznie na kryteriach technicznych, ale także estetycznych odbioru dzieł)

- Podstawy informatyki (potrzebne tylko w minimalnym zakresie – jeśli galeria/centrum sztuki prowadzi stronę internetową – umieszczanie aktualnych informacji o wystawie na stronie internetowej lub na portalach społecznościowych).

## **Kompetencje**

- **Kreatywność:** otwartość na nowości, zdolność do awangardowego myślenia, ciekawość, chęć eksperymentowania z mało uznanymi dziełami, ciekawe i nowatorskie łączenie różnych artystów lub dzieł
- **Komunikatywność:** zdolności komunikacyjne, zdolność werbalizacji własnych pomysłów, zdolność podjęcia merytorycznej rozmowy z klientami i odbiorcami, łatwość nawiązywania kontaktów
- **Planowanie i koordynowanie:** zdolności organizacyjne, wyznaczanie celów dla członków zespołu oraz propozycji rozwiązań, które służą ich realizacji, monitorowanie i korygowanie pracy zespołu, przydział zadań poszczególnym członkom zespołu
- **Praca zespołowa:** aktywny udział w pracy zespołu, aktywne nadzorowanie prac wykonawczych koncepcji wystawy, włączanie się w wybrane czynności, szukanie rozwiązań z zespołem w sytuacji, gdy koncepcja wystawy nie jest w pełni możliwa do technicznej realizacji
- **Elastyczność:** monitorowanie otoczenia, reagowanie na zmiany (zapowiedzi zmian) np. u artysty co do przygotowywanych na wystawę dzieł
- **Samodzielność:** wykazywanie własnej inicjatywy, zdolność do określenia celów wystawy, doboru odpowiednich eksponatów do ich osiągnięcia, zdolność do podjęcia decyzji również pod presją samego artysty/właściciela eksponatów,
- **Uczenie i szkolenie:** umiejętność dzielenia się pasją z innymi zarówno z bezpośrednimi odbiorcami wystaw, jak i w działaniach edukacyjnych.

## **SZKOLENIA I NABYWANIE UPRAWNIEŃ ZAWODOWYCH**

Na ogół nie oferuje się szkoleń, oferta zewnętrzna jest ograniczona i mało dostępna. Kuratorzy zachęceni są do samodzielnego rozwoju, studiów literatury fachowej. Pełne uczestnictwo w życiu galerii, zaangażowane włączanie się w organizację prac innych kuratorów też sprzyjać ma samorozwojowi.

## PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU

Możliwości awansu są ograniczone ze względu na bardzo niską rotację, typowa ścieżka to:

| Ścieżka 1<br>(awans symboliczny)                                    | Ścieżka 2<br>(kariera nakierowana<br>na samodzielność) | Ścieżka 3<br>(rozszerzanie zakresu zadań)                           |
|---|--|---|
| Kurator sztuki –<br>organizacja wystaw mało<br>renomowanych twórców | Asystent kuratora                                      | Asystent kuratora   |
| Kurator sztuki – organizacja<br>wystaw uznanych twórców             | Kurator sztuki   | Kurator sztuki  |
|   | Kierownik galerii                                      | Krytyk artystyczny/<br>marchant/działalność<br>edukacyjna/marketing |

Awans zależy od stażu pracy, doświadczenia w organizacji prestiżowych wystaw, recenzji wystaw.

### **Metody rekrutacji i źródła ofert pracy**

Najczęściej wykorzystywane miejsca umieszczania ofert pracy w dużych ośrodkach i galeriach o wysokiej pozycji:

- Polecenie
- Rekrutacja bezpośrednia na podstawie złożonych do instytucji podań kandydatów
- Rekrutacja bezpośrednia ze znanych kuratorów sztuki

W mniejszych ośrodkach, metody tradycyjne rekrutacji:

- Ogłoszenia
- Biuro karier uczelni

Należy zwrócić uwagę, że rotacja pracowników jest bardzo niska i nabory są prowadzone bardzo rzadko.

## POWIĄZANE ZAWODY

Krytyk artystyczny, marchant, marketing/PR

## **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

### ***Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne***

Kandydaci na ogół spełniają wymogi, jakie stawiają pracodawcy, chociaż zdarzają się też kandydaci o bardzo dobrym formalnym przygotowaniu, a o ograniczonej wyobraźni lub tacy, którzy mają braki w wiedzy, ale za to mają inne predyspozycje niezbędne do wykonywania tej pracy.

Braki kompetencyjne:

- Poziom ogólnej wiedzy o kulturze
- Niewielka umiejętność poprawnego, a zarazem krytycznego i zrozumiałego pisanie tekstów
- Niski poziom umiejętności interpersonalnych
- Brak umiejętności współpracy z innymi
- Brak samodzielności w działaniu
- Niewielkie umiejętności budowania relacji biznesowych ze światem artystycznym

### ***Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach***

Profil poszukiwanych kompetencji nie zmieni się w najbliższych latach.

### ***Pożądanane treści w programie studiów***

Pracodawcy wymieniają kilka zakresów wiedzy i umiejętności, które z ich perspektywy powinien obejmować program studiów:

- Historia sztuki
- Sztuka współczesna
- Ogólna wiedza o kulturze – kulturoznawstwo
- Elementy prawa (zwłaszcza autorskiego – potrzebna np. do sporządzania umów z artystami o udostępnieniu dzieł)
- Podstawy edytorstwa (wiedza podstawowa o tym, jakie są zasady składu pozwala na właściwe przygotowanie/zredagowanie katalogu wystawy i opisów eksponatów)
- Wiedza o pracy galerii (jaki jest zakres zadań galerii, jaka jest rola wystaw i wernisaży, jak są realizowane poszczególne zadania)
- Pisanie tekstów, pisanie tekstów krytycznych

- Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami
- Współpracuję z uczelniami tylko sporadycznie i raczej ze względu na to, że część zatrudnianych producentów wystaw jednocześnie zatrudniona jest na uczelni. Inna forma współpracy to praktyki dla studentów.

## KUSTOSZ

---

Możliwe miejsca zatrudnienia: muzea.

Są to głównie instytucje publiczne.

Funkcjonują zarówno w dużych ośrodkach miejskich, jak i miastach średniej wielkości. Opierają się na ogół stałym personelu, zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę. Zwykle zatrudnienie ma wymiar pełnego etatu, w mniejszych ośrodkach i w instytucjach o mało zmiennych zasobach (Toruń) kustosze zatrudniani są też w niepełnym wymiarze godzin. W dużych ośrodkach miejskich i dużych placówkach (Muzeum Narodowe) początkowo zatrudniani są na okres próby, potem na etat w pełnym wymiarze godzin.

W badaniu respondentami była kadra zarządzająca następujących firm:

- charakter przedsiębiorstwa: muzeum sztuki, muzeum tematyczne (morskie, etnograficzne, instrumentów muzycznych, powstania)
- wielkość przedsiębiorstwa: mikro, małe
- typ przedsiębiorstwa/własność: publiczne
- lokalizacja: średniej wielkości ośrodki miejskie (Toruń), duże miasta (Gdańsk, Poznań, Wrocław)

## OPIS ZAWODU

### *Opis stanowiska*

Kustosz zajmuje się ochroną i przechowywaniem dzieł sztuki oraz ich udostępnianiem i opracowywaniem informacji o nich. Prowadzi też działalność popularyzatorską.

### *Typowe zadania i obowiązki*

Zadania różnią się zależnie od profilu instytucji kulturalnej, w której pracuje. Najczęstsze zadania kustosa to:

- ewidencjonowanie zbiorów (rejestrwanie zbiorów, na ogół w systemie dziennikowym – nadawanie zbiorom numerów katalogowych, wprowadzonych do dziennika, w którym odnotowywane są też informacje o dacie wplynięcia zbioru, informacje o wypożyczeniach i zwrotach zbiorów, informacje o stanie zbiorów, podejmowanych czynnościach konserwatorskich, informacje o autentyczności zbiorów)



- opieka nad zbiorami: dbanie o stan dzieł sztuki, zabytków – podejmowanie decyzji o konieczności interwencji konserwatora,
- opracowywanie dokumentacji zbiorów (sporządzanie opisów zbiorów, dokumentacja fotograficzna zbiorów, dokumentacja opisowa i fotograficzna stanu zniszczeń oraz stanu po pracach konserwatorskich, opis zalecanych działań zapobiegających niszczeniu, zalecania do przechowywania i eksponowania)
- przygotowanie informacji o obiektach (opis obiektów dostępny dla odbiorców, zawierający podstawowe informacje o historii i znaczeniu obiektu z uwzględnieniem celów realizowanych przez placówkę)
- popularyzowanie wiedzy o obiektach, w tym przygotowywanie opisów/prowadzenie strony internetowej, przygotowywanie imprez promocyjnych, nietypowych sposobów zwiedzania (np. w ramach nocy z muzeum, lub festiwali nauki i sztuki, udostępniania na imprezy firmowe – „turystyka artystyczna”)
- organizowanie wystaw, prelekcji – w tym aranżacja wystaw,
- digitalizacja zbiorów, opracowanie baz danych zbiorów (przenoszenie informacji z dzienników papierowych do formy elektronicznej)
- działalność edukacyjna (współpraca ze szkołami, grupami wycieczkowymi),
- działalność badawcza (badania naukowe nad zgromadzonymi eksponatami).

### ***Samodzielność i współpraca***

Praca wymaga dużej samodzielności w odniesieniu do większości typowych czynności zawodowych.

Niezbędna jest współpraca ze specjalistami: historykami sztuki, ekspertami, konserwatorem zabytków, kierownictwem placówki.

Raczej niski poziom decyzyjności.

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Funkcjonują zarówno w dużych ośrodkach miejskich, jak i miastach średniej wielkości. Opierają się na ogół stałym personelu, zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę. Zwykle zatrudnienie ma wymiar pełnego etatu, w mniejszych ośrodkach i w instytucjach o mało zmiennych zasobach (Toruń) kustosze zatrudniani są też w niepełnym wymiarze godzin. W dużych ośrodkach miejskich i dużych placówkach (Muzeum Narodowe) początkowo zatrudniani są na okres próbnny, potem na etat w pełnym wymiarze godzin.

Wynagrodzenie nie zmienia się w ostatnich latach.

Wynagrodzenie dla początkujących pracowników to 2000-2300 zł brutto.

Wynagrodzenie dla pracowników z większym stażem to ok. 2500 zł-4000 zł brutto.

Wynagrodzenie zależne jest od: stażu pracy i stanowiska. W przypadku stanowisk kierowniczych wynagrodzenie uzupełniane jest przez dodatek kierowniczy.

Można liczyć na zmianę wynagrodzenia także przy zdobywaniu kolejnych stopni naukowych.

## **WYMAGANIA WSTĘPNE**

### ***Wymogi formalne***

Kandydat do pracy powinien legitymować się:

- Wyższym wykształceniem kierunkowym: muzealnictwo
- Część instytucji zaakceptuje także absolwentów kierunków humanistycznych lub społecznych, których profil jest zgodny ze specyfiką zbiorów, np. geografia (dla Muzeum Morskiego); kulturoznawstwo; historia (dla Muzeum Powstania), etnologia, etnografia, archeologia (dla Muzeum Etnograficznego), muzykologia (Muzeum Instrumentów Muzycznych)
- Pozytywnie oceniane są dodatkowe certyfikaty poświadczające ukończenie studiów podyplomowych (np. zarządzanie kulturą)
- Dla stanowiska, które przewiduje prace badawcze, pożądane są: doktorat z dziedziny oraz ocena dorobku dokonana przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

- Orientacja w historii sztuki (podstawowa wiedza o zmianach sztuki w czasie, pozwalająca na właściwe określenie wieku eksponatów i przynależności do danej epoki rozwoju sztuki bądź trendu artystycznego)
- Znajomość społecznej historii sztuki (znajomość kontekstu społecznego, w jakim powstawały dzieła sztuki i przedmioty codziennego użytku, pozwala na trafną ocenę wieku obiektu, a w przypadku przedmiotów użytkowych, także na trafną ocenę i opis ich zastosowania – jeśli znamy zwyczaje różnych grup społecznych w danym okresie łatwiej jest dopowiedzieć w opisie obiektu, w jaki sposób, w jakich okolicznościach dany przedmiot był użytkowany)
- Wiedza kierunkowa, zależna od profilu instytucji: architektura, muzykologia, filozofia, historia literatury
- Umiejętność gromadzenia i analizy informacji o obiektach
- Umiejętność sporządzenia opisu obiektów (obiekty opisywane są w kategoriach specjalistycznych oraz w języku przystępnym dla odbiorcy, zachęcającym do pogłębiania wiedzy o danym obiekcie lub – w przypadku działań popularyzatorskich – do odwiedzenia muzeum lub danej wystawy)

- Podstawy posługiwania się bazami danych (umiejętność tworzenia, przekształcania baz danych, w których można rejestrować informacje o obiektach)
- Podstawy wiedzy technicznej (w przypadku muzeów tematycznych, w których umieszczone są narzędzia, maszyny, pojazdy, itp. przydatna jest elementarna znajomość zasady ich działania, żeby można było poradzić sobie z ewentualnymi pytaniami odbiorców lub sporządzić trafny i ciekawy opis ich działania i zastosowania)

### **Kompetencje**

- Komunikatywność: formułowanie jasnych przekazów, dobór odpowiedniego poziomu trudności przekazów do poziomu odbiorców – innym językiem trzeba porozumiewać się z konserwatorem, a innym z dziećmi z wycieczki szkolnej
- Budowanie relacji: otwartość na innych, gotowość do nawiązywania relacji, indywidualne traktowanie odbiorców wystawy, ekspozycji, gotowość do pomocy np. w wyszukiwaniu odpowiedzi na pytania odwiedzających
- Zaangażowanie: inicjatywa w poszukiwaniu informacji o obiektach, umiejętność dzielenia się pasją, proponowanie zmian w sposobie eksponowania obiektów w oparciu o zgromadzone o nich informacje

### **SZKOLENIA I NABYWANIE UPRAWNIEŃ ZAWODOWYCH**

Oczekuje się, że kustosz sam będzie zabiegał o uzupełnianie i podtrzymywanie wiedzy niezbędnej do wykonywania zawodu.

Pracodawcy wspierają podnoszenie kwalifikacji (także zdobywanie dodatkowych uprawnień – np. zdanie egzaminu kustoszowskiego) – częściowo je dofinansowuje.

### **PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU**

Możliwości awansu pionowego, typowe ścieżki to:

| Ścieżka 1   | Ścieżka 2                              | Ścieżka 3                               |
|---|--|---|
| (ścieżka pozioma – zmiana specjalizacji, nie funkcji) | (kariera nakierowana na samodzielność) | (kariera administracyjna przyspieszona) |
| Kustosz/starszy kustosz                               | Kustosz                                | kustosz                                 |
| Badacz obiektów                                       | Starszy kustosz                        |   |

|          |                     |                     |
|----------|---------------------|---------------------|
| Edukator | Kustosz dyplomowany | Kustosz dyplomowany |
|          |                     | Kierownik wystawy   |
|          |                     | Dyrektor muzeum     |

Awans zależy od stażu pracy i rozwoju pracownika: zdobywania dodatkowych certyfikatów lub stopni naukowych.

### ***Metody rekrutacji i źródła ofert pracy***

Miejsca umieszczania ofert różnią się zależnie od profilu i lokalizacji muzeum.

W ośrodkach dużych (i kształcących w tym kierunku):

- Nieformalne kanały informacji o kandydatach (poczta pantoflowa), polecenie
- Rekrutacja bezpośrednia na podstawie złożonych do instytucji podań kandydatów

W ośrodkach mniejszych:

- Internet, serwisy ogłoszeniowe,
- Ogłoszenia w prasie,
- Rekrutacja bezpośrednia na podstawie złożonych do instytucji podań kandydatów.

Z kolei w placówkach prowadzących dodatkowo działalność badawczą:

- Kierowanie ogłoszeń do uczelni, instytutów naukowych i badawczych,

Należy zwrócić uwagę, że rotacja pracowników jest bardzo niska i nabory są prowadzone bardzo rzadko.

Szanse na zatrudnienie zwiększa się dzięki odbytemu stażowi, wolontariatowi, praktykom w danej lub podobnej instytucji.

### **POWIĄZANE ZAWODY**

Nauczyciel akademicki, animator kultury, menadżer kultury

## **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

### ***Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne***

Kandydaci na ogół spełniają wymogi, jakie stawiają pracodawcy.

Braki kompetencyjne:

- Braki w wiedzy ogólnej o kulturze, wiedza powierzchowna
- Niski poziom umiejętności praktycznych, yrudność w łączeniu wiedzy teoretycznej i czynności praktycznych
- Niska znajomość specyfiki pracy w muzeum
- Niechęć do kumulowania wiedzy (pracownicy nie umieją gromadzić systematycznie wiedzy i korzystać z tych zasobów, które zgromadzili sami lub które wcześniej zgromadzili starsi pracownicy)

### ***Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach***

Profil poszukiwanych kompetencji nie zmieni się zasadniczo w najbliższych latach.

Przewidywane jest zwiększone zapotrzebowanie na biegłość w obsłudze programów komputerowych i tworzenie baz danych oraz interaktywność muzeum. Przyszli pracownicy powinni też sprawnie posługiwać się nowoczesnymi narzędziami komunikacyjnymi.

### ***Pożądanane treści w programie studiów***

Pracodawcy wymieniają kilka zakresów wiedzy i umiejętności, które z ich perspektywy powinien obejmować program studiów:

- pogłębiona wiedza z zakresu znawstwa, muzealnictwa, umiejętności warsztatowe historyka sztuki (potrzebne do oceny wieku obiektu, jego autentyczności, wartości)
- ogólna wiedza humanistyczna
- praktyczne stosowanie wiedzy; intensywny program praktyk w muzeach
- stymulowanie do gromadzenia dorobku naukowego (z myślą o muzeach prowadzących działalność badawczą)

### ***Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami***

Współpracują z uczelnią głównie w sferze:

- wspólnych badań naukowych

- organizacji staży i praktyk
- wspólne opracowywanie zbiorów, ekspertyz, opinii

Tylko w pojedynczych przypadkach (Muzeum Powstania Wielkopolskiego) podjęto współpracę, której celem jest dostosowanie programu studiów do wymogów muzeów.

## **MERCHANT**

---

Możliwe miejsca zatrudnienia: domy aukcyjne, agencje artystyczne zajmujące się impresariatem

Są to głównie instytucje prywatne, ale zdarzają się też publiczne (Desa).

Funkcjonują w dużych ośrodkach miejskich. W mniejszych ośrodkach agencje tego typu lub domy aukcyjne nie zajmują się handlem dziełami sztuki (np. w Bydgoszczy domy aukcyjne to w istocie punkty sprzedaży mienia przejętego przez komornika, nie zatrudniają one znawców dzieł sztuki).

Opierają się na ogół stałym personelu – zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę, niestandardowy czas pracy (40 godzin tygodniowo realizowane jest częściowo w soboty lub wieczorami)

W badaniu respondentami była kadra zarządzająca następujących firm:

- charakter przedsiębiorstwa: Desa (dom aukcyjny), domy aukcyjne.
- wielkość przedsiębiorstwa: małe, średnie
- typ przedsiębiorstwa/własność: publiczne (desa), prywatne (antykwariaty)
- lokalizacja: Warszawa

## **OPIS ZAWODU**

### ***Opis stanowiska***

Marchant zajmuje się sprzedażą dzieł sztuki.

### ***Typowe zadania i obowiązki***

Typowe zadania i obowiązki to:

- Przyjęcie obiektów do sprzedaży (ogłędziny rzeczy, sprawdzanie autentyczności dzieł
- Wycena ekspercka (określenie wartości skupowanych przedmiotów, określenie wartości kolekcji przedmiotów, wystawianie certyfikatów autentyczności dzieł, wydawanie decyzji o konieczności podjęcia prac konserwatorskich – wycena tych prac)

- Przygotowanie katalogu eksponatów (opis obiektów w katalogu, nadzór nad technicznym przygotowaniem katalogu produktów)
- Sprzedaż sztuki i antyków, pomoc w aukcjach (odpowiednia ekspozycja dzieł sztuki)
- Przygotowanie ofert porównawczych (przygotowanie katalogu eksponatów, segregowanie tematyczne eksponatów, dzięki czemu zwiększa się ich porównywalność)
- Obsługa klientów galerii/domu aukcyjnego (kontakt z klientami, pośredniczenie w sporządzaniu umów, wyszukiwanie określonych eksponatów dla klientów, zapraszanie klientów na spotkania i do udziału w wystawach i innych wydarzeniach kulturalnych, negocjacje cen, zawieranie umowy komisyjnej)
- Doradztwo w zakresie sztuki i antyków, doradztwo pod kątem dostosowania dzieła do danej kolekcji
- Pomoc w organizowaniu wydarzeń kulturalnych promujących zbiór dzieł sztuki, które są przedmiotem handlu

### ***Samodzielność i współpraca***

Praca wymaga dużej samodzielności. Zwykle marchant ma portfel własnych klientów, których w pełni obsługuje lub obsługuje nowych klientów przychodzących do galerii. Większość czynności wykonywana jest samodzielnie. Samodzielność jest większa w małych placówkach.

Praca wymaga jednak współpracy z innymi: kierownikiem galerii/osobą decyzyjną, grafikami komputerowymi przygotowującymi katalog produktów, fotografem, konserwatorem; prowadzącym aukcje; współpraca z innymi marchantami (w dużych placówkach).

Umiarkowany lub niski poziom decyzyjności.

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Dominującą formą zatrudnienia jest umowa o pracę w pełnym lub częściowym wymiarze, rzadziej zdarzają się umowy zlecenie.

Wynagrodzenie zwykle składa się z dwóch elementów: podstawy i premii zależnej od wysokości sprzedaży.

Wynagrodzenie podstawowe dla początkujących pracowników to 2000 zł- 3000 zł brutto.

Wynagrodzenie dla pracowników z większym stażem podstawa to co najmniej 2500 zł – 4000 zł brutto i dodatkowo premie roczne oraz prowizje od sprzedaży.

Wynagrodzenie zależne jest od: wielkości wyników sprzedażowych, liczby klientów, stażu (pośrednio wpływa on na liczbę klientów i na utarg)

## WYMAGANIA WSTĘPNE

### ***Wymogi formalne***

Kandydat do pracy powinien legitymować się:

- Wyższym wykształceniem kierunkowym: historia sztuki, kulturoznawstwo
- Szanse na pracę w tym zawodzie mogą mieć też absolwenci kierunków społecznych i humanistycznych (socjologia, politologia, stosunki międzynarodowe)
- Nie są oczekiwane dodatkowe certyfikaty i uprawnienia, o ile dom aukcyjny/galeria nie specjalizuje się w wybranym typie eksponatów (np. biżuterii, kamieni szlachetnych – tu potrzebne są certyfikaty potwierdzające znawstwo)

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

- Wiedza z zakresu historii sztuki (wiedza pozwalająca na trafną ocenę wieku i wartości skupowanych i sprzedawanych przedmiotów)
- Wiedza na temat dóbr ekskluzywnych (znajomość rynku dóbr ekskluzywnych, umiejętność rozpoznawania cech autentycznych od podrabianych, wiedza na temat trendów, sposobów budowania ekskluzywnych kolekcji)
- Znajomość rynku dzieł sztuki (znajomość trendów – czym się handluje, co jest szczególnie poszukiwane, jakie przedmioty są ze sobą łączone, jakie są ceny dzieł sztuki, jak się zmieniają)
- Umiejętność wyceny rzeczy (umiejętność praktycznego zastosowania wiedzy z zakresu historii sztuki, znawstwa i rynku dzieł sztuki)
- Umiejętności sprzedażowe (umiejętność przekonania klienta do przyjęcia propozycji domu aukcyjnego – zarówno na poziomie skupu, gdzie oferuje się możliwie niską cenę, jak i przy sprzedaży)
- Umiejętności sporządzenia umowy (umowy komisyjnej, umowy kupna-sprzedaży, podstawowa wiedza na temat podatków związanych z kupnem, sprzedażą)
- Znajomość języka angielskiego (przygotowanie do przyjmowania klientów zagranicznych oraz do wyszukiwania dzieł sztuki na rynkach zagranicznych)
- Umiejętność obsługi urządzeń biurowych
- Umiejętność obsługi podstawowych programów graficznych
- Kultura osobista, odpowiedni ubiór i maniery (machant musi odpowiadać poziomem kultury, zachowaniem, wyglądem oczekiwaniom klientów/nabywców dóbr luksusowych; „trzeba pasować do tego luksusu, który oferujemy klientom; marchant musi czyść się swobodnie i u siebie otoczony tymi przedmiotami i tymi ludźmi, nie może dać się onieśmielić



luksusowi, a żeby to zrobić, sam musi być „luksusowy” i na odpowiednim poziomie, musi być partnerem klienta”.

## **Kompetencje**

Etyka i profesjonalizm: uczciwość, dbanie o interesy i wizerunek firmy oraz klientów, respektowanie prawa i procedur firmowych, kultura osobista jako wizytówka firmy

Sumiennosc i dokladnosc: rzetelnosc, dbanie o uzyskanie certyfikatow autentycznosci, precyzyjne wyceny, weryfikowanie pochodzenia przedmiotow

Zaangazowanie: aktywnosc, przejawianie inicjatywy np. przez formuLOWanie propozycji kolekcji lub kierunku jej tworzenia dla klientow, determinacja w dzialaniach sprzedazowych

Komunikatywnosc: zdolnosc prowadzenia rozmowy, uwazne sluchanie potrzeb i informacji od klientow, dazenie do zrozumienia ich potrzeb, inicjowanie komunikacji w celu uzyskania niezbednych informacji, osmielanie klientow, zachecanie do udzialu w spotkaniach, pokazach, wystawach i do wyrazania swoich potrzeb

Nastawienie biznesowe: znajomosc rynku, znajomosc konkurencji, rozumienie mechanizmow rynkowych, zdolnosc negocjacji

## **SZKOLENIA I NABYWANIE UPRAWNIEN ZAWODOWYCH**

Praca marchanda nie wymaga szczegolnych uprawnień. Wymaga natomiast stalego uzupeLniania i podtrzymywania wiedzy z zakresu historii sztuki oraz towarow luksusowych i trendow zwiazanych z ich zakupami. Druga grupa umiejetnoscí, ktore wymagaja ksztalcenia to umiejetnoscí sprzedazowe.

## **PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU**

Ściezka awansu jest dość krótka i z reguły zamknięta ze względu na niską rotację pracowników.

| Ściezka 1<br>(od pracownika do właściciela) | Ściezka 2<br>(kariera nakierowana na samodzielność) | Ściezka 3<br>(kariera administracyjna) |
|---|---|--|
| Marchant                                    | Młodszy marchant                                    | Młodszy marchant                       |
| Właściciel własnej galerii                  | Starszy marchant                                    | Starszy marchant                       |
|   | Kierownik sprzedaży                                 | Kierownik sprzedaży                    |
|   |   | Kierownik galerii                      |

Awans zależy od stażu pracy oraz wyników sprzedażowych. W małych firmach, gdzie ścieżki awansu są zablokowane, ma on głównie charakter finansowy.

### ***Metody rekrutacji i źródła ofert pracy***

Najczęściej wykorzystywane sposoby poszukiwania kandydatów do pracy:

- serwisy ogłoszeniowe,
- polecenie przez kogoś.

### **POWIĄZANE ZAWODY**

Kurator sztuki, kustosz.

### **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

#### ***Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne***

Pracodawcy mają na ogół pozytywne doświadczenie z kandydatami do pracy – w większości spełniają podstawowe kryteria naboru.

Braki:

- ograniczone umiejętności prac administracyjnych
- nieumiejętność obsługi wybranych programów komputerowych (gł. graficznych)
- słaba znajomość rynku sztuki i towarów ekskluzywnych

#### ***Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach***

Profil poszukiwanych kompetencji nie zmieni się w najbliższych latach.

#### ***Pożądanane treści w programie studiów***

Treści, które powinien znać kandydat do pracy:

- historia sztuki,
- sztuka nowych mediów,
- rynek sztuki,
- umiejętności wyceny i sprzedaży dzieł sztuki,
- podstawy ekonomii,

- podstawowa znajomość obsługi graficznych programów komputerowych.

### ***Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami***

Badani nie mają potrzeby współpracy z uczelniami, chętnie przyjmują jednak studentów na staż lub praktyki.

## **SPECJALISTA DS. PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH (PRZEMYSŁ SPOŻYWCZY)**

---

Możliwe miejsca zatrudnienia: firmy produkcyjne oraz przetwórstwa żywności

Są to przedsiębiorstwa prywatne.

Funkcjonują zarówno w dużych ośrodkach miejskich, jak i w miastach średniej wielkości. Opierają się na stałym personelu.

W badaniu respondentami była kadra zarządzająca następujących firm:

- charakter przedsiębiorstwa: producent żywności (wyroby czekoladowe, żywność mrożona), producent dodatków spożywczych (koncentraty produktów, dodatki, wzmacniacze smaku)
- wielkość przedsiębiorstwa: małe, średnie
- typ przedsiębiorstwa/własność: prywatne
- lokalizacja: średniej wielkości ośrodki miejskie (Toruń, Bydgoszcz), duże miasta (Wrocław)

## **OPIS ZAWODU**

### ***Opis stanowiska***

Specjalista ds. procesów technologicznych odpowiada za kontrolę procesów technologicznych oraz kontrolę zgodności produkcji z przyjętymi standardami jakości produkcji żywności i kontrolę efektywności procesów technologicznych. Celem tych czynności jest optymalizacja i zapewnienie sprawności produkcji.

### ***Typowe zadania i obowiązki***

Zadania różnią się zależnie od profilu produkcji, jednak, typowe zadania i obowiązki mieszczą się w dwóch grupach:

#### **1. Kontrola produkcji**

- ocena zgodności produkcji ze standardami jakości produkcji i normami
- monitorowanie realizacji przyjętych norm produkcji

- monitorowanie efektywności procesu technologicznego
- monitorowanie sprawności produkcji
- prowadzenie dokumentacji produkcyjnej,
- prowadzenie dokumentacji prowadzonych czynności kontrolnych,
- przeprowadzanie analiz,
- interpretacja analiz laboratoryjnych.

## 2. Innowacje w produkcji

- prowadzenie testów produkcyjnych,
- tworzenie nowych rozwiązań produkcyjnych,
- opracowywanie nowych receptur,
- przygotowanie strony technicznej, organizacyjnej i formalnej wdrożenia innowacji,
- wdrażanie innowacji na linii produkcyjnej, unowocześnianie linii produkcyjnej,

### ***Samodzielność i współpraca***

Praca wymaga zarówno samodzielności, jak i współpracy z innymi członkami zespołu, zwłaszcza z kierownikiem produkcji, laboratorium, działem badawczym, kierownikami działów (np. sprzedaży, marketingu).

Bardzo wysoki poziom decyzyjności.

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Specjaliści ds. procesów technologicznych zatrudnieni są w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze.

Wynagrodzenie dla początkujących pracowników to 2300 zł- 3000 zł brutto.

Wynagrodzenie dla pracowników z większym stażem to co najmniej 3000 zł brutto i więcej.

Wynagrodzenie zależne jest od: stażu pracy, poziomu odpowiedzialności, ilości i rodzaju obowiązków.

Wzrost wynagrodzenia wiązany jest ze zmianą zakresu obowiązków, a ten jest konsekwencją stażu i doświadczenia. Czynnikiem wpływającym na wysokość wynagrodzenia jest też wpływ zmian technologicznych na efektywność i rentowność produkcji.

Można liczyć na zmianę wynagrodzenia także przy zdobywaniu dodatkowych uprawnień.

## **WYMAGANIA WSTĘPNE**

### ***Wymogi formalne***

Kandydat do pracy powinien legitymować się:

- Wyższym wykształceniem technicznym z zakresu technologii produkcji lub żywności lub kierunku pokrewnego
- Uprawnienia do kontroli produkcji: Certyfikat Audytora Wewnętrznego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności, Certyfikat Audytora Systemy Zarządzania Jakością (nie we wszystkich zakładach są niezbędne, można je zdobyć w trakcie zatrudnienia).
- Pożądane jest doświadczenie na podobnym stanowisku lub doświadczenie w pracy w branży (przynajmniej w postaci praktyk lub stażu).
- Znajomość branży.

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

- znajomość technologii produkcji, zwłaszcza nowoczesnych technologii,
- praktyczne umiejętności, np. znajomość SAP
- znajomość rynku surowców i dodatków do żywności (trendów, nowych rozwiązań)
- znajomość przepisów, norm i standardów związanych z produkcją w branży spożywczej
- znajomość prawa krajowego i UE dotyczących znakowania opakowań
- znajomość języka angielskiego

### ***Kompetencje***

- zdolność myślenia i komunikowania: kreatywność, innowacyjność, umiejętność analitycznego i strategicznego myślenia; zdolność przekazu i komunikatywność, umiejętność uczenia się,
- zdolność do realizacji celów: samodzielność, zdolność do systematycznego realizowania obowiązków,
- zdolność współpracy z ludźmi: zdolność rozwiązywania problemów we współpracy z innymi; talent organizacyjny,
- zaangażowanie i mobilizacja: nastawienie na sukces, rzetelność i solidność,
- zdolność wykorzystywania metod i sposobów pracy: nastawienie na rozwój i innowację.

## SZKOLENIA I NABYWANIE UPRAWNIEŃ ZAWODOWYCH

Posiadanie uprawnienia do kontroli produkcji jest pożądane, ale nie jest niezbędne. Dwa certyfikaty warte zdobycia to:

- Certyfikat Audytora Wewnętrznego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności,
- Certyfikat Audytora Systemy Zarządzania Jakością.

Ze względu na dynamiczny rozwój technologii produkcji dodatkowe uprawnienia się dezaktualizują, niezbędny jest (i oczekiwany) stały rozwój umiejętności i pozyskiwanie nowych uprawnień. To oczekiwanie wobec pracowników, nie wobec kandydatów do pracy.

Pracodawcy zwykle oferują pracownikom dodatkowe szkolenia, ale wyłącznie wyposażając ich w umiejętności twarde: obsługa maszyn, innowacje w branży, przepisy prawa, obsługa programów komputerowych niezbędnych do obsługi maszyn.

## PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU

Możliwości awansu pionowego, typowa ścieżka to:

| Ścieżka 1<br>(ścieżka pozioma – zmiana specjalizacji, nie funkcji) | Ścieżka 1<br>(kariera nakierowana na samodzielność – ścieżka pełna) | Ścieżka 3<br>(kariera administracyjna) |
|--|---|--|
| specjalista  | specjalista   | specjalista                            |
| starszy specjalista na linii produkcyjnej x                        | starszy specjalista   | starszy specjalista                    |
| starszy specjalista na linii produkcyjnej y                        | Główny specjalista  | Główny specjalista                     |
|  | Kierownik produkcji   | Kierownik produkcji                    |
|  |   | Dyrektor/członek zarządu               |

Awans zależy od stażu pracy, zdobytych uprawnień i osiągnięć.

### **Metody rekrutacji i źródła ofert pracy**

Najczęściej wykorzystywane miejsca umieszczania ofert pracy:

- Internet, serwisy ogłoszeniowe

- Prasa lokalna
- Informacja na stronie www zakładu
- tylko wyjątkowo w Urzędach Pracy

## **POWIĄZANE ZAWODY**

Kontroler jakości produkcji

## **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

### ***Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne***

Kandydaci są dobrze przygotowani teoretycznie.

Brak umiejętności praktycznych – wykształconych w laboratoriach albo w czasie praktyk

### ***Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach***

Profil poszukiwanych kompetencji nie zmienia się zasadniczo w najbliższych latach.

Oczekuje się większej automatyzacji produkcji, kandydaci do pracy powinni być przygotowani na taką zmianę i sprawnie korzystać z nowoczesnych technologii.

### ***Pożądane treści w programie studiów***

Pracodawcy wymieniają kilka zakresów wiedzy, które z ich perspektywy powinien obejmować program studiów (zastrzegają jednak na ogół, że nie znają obecnego programu):

- wiedza o technologii produkcji, technologii żywności,
- nowoczesne rozwiązania technologiczne,
- znajomość obsługi maszyn produkcyjnych,
- prowadzenie analiz chemicznych
- znajomość norm jakości, certyfikatach jakości, itp.
- znajomość przepisów prawa
- wiedza o funkcjonowaniu organizacji
- zarządzanie i planowanie, zarządzanie procesami
- zdolność myślenia organizacyjnego

- posługiwanie się fachowym językiem
- znajomość języka angielskiego

### ***Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami***

Nie współpracowali inaczej niż przez przyjmowanie praktykantów, raczej czekają na propozycje ze strony uczelni.

## **SPECJALISTA DS. OCHRONY ŚRODOWISKA**

---

Możliwe miejsca zatrudnienia: agencje/fundacje/fundusze ochrony środowiska, firmy przygotowujące dokumentację środowiskową, firmy doradcze zajmujące się aplikacją norm środowiskowych

Są to instytucje zarówno publiczne (Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej), jak i prywatne (agencje, firmy doradcze, fundacje prowadzące działalność gospodarczą).

Funkcjonują w dużych ośrodkach miejskich, jak i w miastach średniej wielkości (tu raczej agendy publiczne). Opierają się na ogół stałym personelu, zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę, jedynie w firmach małych, komercyjnych w mniejszych ośrodkach zatrudnienie początkowo w ramach umowy zlecenie.

W badaniu respondentami była kadra zarządzająca następujących firm:

- charakter przedsiębiorstwa: Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, agencje doradcze (sporządzanie dokumentacji środowiskowej, wdrażanie norm), firmy świadczące usługi monitoringu stanu środowiska

- wielkość przedsiębiorstwa: małe, średnie

- typ przedsiębiorstwa/własność: publiczne (WFOŚiGW), prywatne

- lokalizacja: średniej wielkości ośrodki miejskie (Bydgoszcz), duże miasta (Gdańsk, Gdynia, Warszawa)

## **OPIS ZAWODU**

### ***Opis stanowiska***

Specjalista ds. ochrony środowiska odpowiada za ocenę oddziaływania przedsiębiorstw na środowisko

### ***Typowe zadania i obowiązki***

Zadania różnią się zależnie od profilu instytucji, jednak, typowe zadania i obowiązki mieszczą się w dwóch grupach:



## 1. Ocena oddziaływania działań na środowisko

- badania terenowe – ocena przestrzegania norm środowiskowych, pomiary hałasu, zanieczyszczeń,
- odczytywanie i interpretacja wyników pomiarów środowiskowych,
- analizy oddziaływania na środowisko na podstawie danych zastanych i empirycznych,
- sporządzanie raportów środowiskowych,
- prognozy stanu zanieczyszczeń,
- opracowywanie wniosków o uzyskanie pozwoleń i korzystanie ze środowiska,
- wprowadzanie wyników pomiarów do odpowiednich sieci informacyjnych,
- interpretacja analiz laboratoryjnych.

## 2. Organizowanie i monitoring oceny oddziaływania na środowisko

- monitorowanie poprawności pomiarów, walidacja danych,
- planowanie, organizowanie i monitoring pomocy finansowej z zakresu ochrony środowiska i gospodarki wodnej,
- opracowywanie planów budżetowych na działania środowiskowe,
- opiniowanie i rozliczanie dotacji,
- doradztwo z zakresu polityki ekologicznej,
- doradztwo z zakresu pomocy finansowej na ochronę środowiska.

### ***Samodzielność i współpraca***

Praca wymaga dużej samodzielności. Większość czynności wykonywana jest samodzielnie.

Praca wymaga ścisłej współpracy z osobami decyzyjnymi, odbiorcami zdanych i raportów, beneficjentami pomocy finansowej.

Umiarkowany lub niski poziom decyzyjności.

## **WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY**

Forma zatrudnienia specjalistów ds. ochrony środowiska zależy od typu instytucji zatrudniającej. W przypadku firm prywatnych zatrudnieni są oni w oparciu o umowę zlecenie lub część etatu, z czasem przekształcaną w umowę o pracę. W przypadku instytucji publicznych lub agend rządowych zatrudnienie następuje w oparciu o umowę o pracę.

Wynagrodzenie dla początkujących pracowników to 2300 zł- 2500 zł brutto (dla pracy w pełnym wymiarze godzin).

Wynagrodzenie dla pracowników z większym stażem to co najmniej 3500 zł brutto i więcej.

Wynagrodzenie zależne jest od: ilości i rodzaju obowiązków, poziom odpowiedzialności (decyzyjność).

## **WYMAGANIA WSTĘPNE**

### ***Wymogi formalne***

Kandydat do pracy powinien legitymować się:

- Wyższym wykształceniem kierunkowym: ochrona środowiska, inżynieria środowiska biologia.
- Pożądane aby wykształcenie miało charakter techniczny
- Może to być także zawód dla absolwentów prawa, specjalizujących się w prawie środowiskowym.
- Mile widziane są studia podyplomowe – sygnalizują pracodawcom gotowość do stałego podtrzymywania i rozwoju kompetencji zawodowych.
- Nie są oczekiwane dodatkowe certyfikaty i uprawnienia.
- Pożądane jest doświadczenie na podobnym stanowisku lub doświadczenie w pracy w branży – 2-3 letnie – chociaż w przypadku firm specjalizujących się wyłącznie w pomiarach nie jest ono niezbędne.

Oczekiwane umiejętności i zakres wiedzy:

- umiejętności analityczne,
- umiejętność sporządzania raportów,
- znajomość systemów gromadzenia informacji środowiskowych,
- umiejętności organizacyjne,
- sporządzanie pism administracyjnych
- obsługa urządzeń biurowych,
- znajomość przepisów, norm i standardów związanych z ochroną środowiska.

## Kompetencje

- zdolność myślenia i komunikowania: zdolność myślenia analitycznego i formułowania wniosków z badań, kreatywność – zdolność do formułowania różnych scenariuszy prognoz i rozwiązań problemów
- zdolność do realizacji celów: rzetelność w pracy, staranne i rzetelne analizy i raporty
- zdolność współpracy z ludźmi: otwartość, umiejętność słuchania
- zaangażowanie i mobilizacja: nastawienie na sukces, rzetelność i solidność,
- zdolność wykorzystywania metod i sposobów pracy: zdolność organizacji czasu i miejsca pracy, systematyczność pracy, umiejętność pracy pod presją czasu

## SZKOLENIA I NABYWANIE UPRAWNIEN ZAWODOWYCH

Posiadanie uprawnień jest zależne od specjalizacji. Część pracowników, którzy będą prowadzili analizy laboratoryjne, powinni mieć uprawnienia do prowadzenia analiz chemicznych.

Oczekuje się gotowości do aktualizacji wiedzy, zwłaszcza w tych dziedzinach, które ulegają dość częstym zmianom – np. przepisy ochrony środowiska. To oczekiwanie wobec pracowników, nie wobec kandydatów do pracy.

Pracodawcy zwykle oferują pracownikom dodatkowe szkolenia, zwłaszcza uzupełniające ich umiejętności analityczne, np. z zakresu modelowania matematycznego, zaawansowane metody analizy danych.

## PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO NA STANOWISKU

Typowa ścieżka awansu to:

| Ścieżka 1   | Ścieżka 2                              | Ścieżka 3                 |
|---|--|---------------------------|
| (ścieżka pozioma – zmiana specjalizacji, nie funkcji)                   | (kariera nakierowana na samodzielność) | (kariera administracyjna) |
| Specjalista ds. x (np. gospodarki wodnej)                               | specjalista                            | specjalista               |
| Specjalista ds. x (np. czystości powietrza lub zmian meteorologicznych) | starszy specjalista                    | starszy specjalista       |
|   | główny specjalista                     | główny specjalista        |
|   |  | kierownik sekcji/wydziału |

Awans zależy od stażu pracy, osiągnięć i predyspozycji do podejmowania samodzielnych decyzji. W małych przedsiębiorstwach awans ma głównie charakter finansowy, nie wiąże się z przesunięciem między stanowiskami.

### **Metody rekrutacji i źródła ofert pracy**

Najczęściej wykorzystywane miejsca umieszczania ofert pracy:

- Internet, serwisy ogłoszeniowe,
- Informacja na stronie www zakładu,
- Urzędy Pracy (instytucje publiczne)
- nabór bezpośredni – kandydaci składają cv niezależnie od ogłoszeń.

Na ogół rekrutacja kilkuetapowa – nabór ofert pracy, selekcja, rozmowa kwalifikacyjna z wybranymi kandydatami. Część badanych firm proponuje początkowo zatrudnienie próbne, którego rezultaty rozstrzygają ostatecznie o możliwości zatrudnienia stałego.

W wybranych zakładach (np. gdzie większą wagę ma praca zespołowa – pracownicy wspólnie pracują na uzyskanie spójnego wyniku różnych pomiarów) w procesie rekrutacyjnym uczestniczą członkowie zespołów pracowniczych.

## **POWIĄZANE ZAWODY**

Nie występują. Stanowiska różnią się tematem ochrony środowiska: gleby, powietrze, gospodarka wodna.

## **SUGESTIE DLA JEDNOSTEK DYDAKTYCZNYCH W ZAKRESIE ZAWARTOŚCI PROGRAMU STUDIÓW**

### ***Spełnianie wymogów przez kandydatów. Braki kompetencyjne***

Pracodawcy mają na ogół pozytywne doświadczenie z kandydatami do pracy – w większości spełniają podstawowe kryteria naboru.

Braki:

- niska znajomość przepisów prawa
- braki umiejętności praktycznych
- niska umiejętność przełożenia wiedzy teoretycznej na praktykę

### ***Kompetencje poszukiwane przez pracodawców w kolejnych 2-3 latach***

Profil poszukiwanych kompetencji nie zmienia się zasadniczo w najbliższych latach.

Należy oczekiwać zmian technologicznych, jednak część nowych rozwiązań będzie bazowała na tych samych zakresach wiedzy i umiejętności. Kandydaci do pracy powinni być jednak przygotowani na to i wyposażeni w najbardziej aktualną (nie tylko „historyczną”) wiedzę.

### **Pożądane treści w programie studiów**

Treści, które powinien znać kandydat do pracy:

- ogólna wiedza z zakresu ochrony środowiska
- wiedza biologiczna,
- znajomość geografii,
- podstawy chemii,
- nauka myślenia (kurs logiki i filozofii),
- zagrożenia, ich wykrywanie i zapobieganie,
- zarządzanie środowiskiem wg norm unijnych,
- nowoczesne rozwiązania w ochronie środowiska,
- gospodarka odpadami i ściekami,
- gospodarka zasobami naturalnymi,
- alternatywne źródła energii,
- podstawy przygotowywania i realizacji projektów współfinansowanych przez UE,
- obowiązkowe praktyki,
- nowoczesne kursy BHP.

### **Dotychczasowe doświadczenia pracodawców z uczelniami**

Część z pracodawców współpracuje z uczelniami, ale nie oddziałują na program studiów.

Współpraca przybiera głównie formę:

- organizacji stażów i praktyk,
- współpracy z ekspertami z uczelni (np. przygotowanie analizy),
- korzystania z infrastruktury uczelni.

## **PODSUMOWANIE**

---

Przegląd opisu zawodów pozwala na wyłonienie różnic między nimi. Różnice te dotyczą zwłaszcza wymogów formalnych dla kandydatów do pracy (nie wszystkie zawody wymagają przygotowania kierunkowego), warunków pracy, jej stabilności i perspektyw rozwoju. Poniżej prezentujemy zestawienie podstawowych cech wszystkich zawodów.

| Zawód                                     | Wymogi formalne (wykształcenie kierunkowe vs ogólne) | Wymóg dodatkowych uprawnień | Forma zatrudnienia (dominująca)  | Wynagrodzenie początkowe – dla osób z większym stażem | Możliwości rozwoju | Możliwości awansu | Zawody powiązane   |
|---|--|-----------------------------|----------------------------------|---|--------------------|-------------------|--|
| Animator kultury                          | Ogólne   | nie                         | Umowa o pracę                    | P: 1800-2300 zł<br>Z: 2500-4000 zł                    | +                  | -                 | Impresariat,<br>Prowiec, obsługa techniczna imprez (nagłośnienie, oświetlenie)   |
| Antykwariusz/<br>handlarz dziełami sztuki | Kierunkowe   | Nie                         | Umowa o pracę                    | P: 1500-1800 zł<br>Z: 3000-3500 zł                    | +/-                | +/-               | Marchant, kustosz, bibliotekarz  |
| Grafik/grafik komputerowy                 | Ogólne/<br>kierunkowe                                | Nie                         | Umowa o pracę/<br>umowa zlecenie | P: 2000 zł<br>Z: 3000-4000 zł                         | +                  | +                 | Grafik gier komputerowych;<br>administracja stron internetowych,<br>obsługa klientów,<br>skład komputerowy tekstów                                       |
| Konserwator (renowacja zabytków)          | Kierunkowe   | tak                         | Umowa o dzieło/<br>umowa o pracę | P: 1800-3000 zł<br>Z: 4500-6000 zł                    | +/-                | +/-               | Nadzór budowlany,<br>administrowanie pracami konserwatorskimi,<br>planista przestrzenny,<br>architekt krajoznawstwa                                      |
| Krytyk artystyczny                        | Kierunkowe   | nie                         | Umowa o dzieło/<br>umowa o pracę | P: 2000-2500 zł<br>Z: 2500-5000 zł                    | +/-                | +/-               | Nauczyciel akademicki, kurator sztuki, artysta, animator kultury, redagowanie czasopism, prowadzenie portali internetowych poświęconych sztuce, marchant |

| Zawód  | Wymogi formalne (wykształcenie kierunkowe vs ogólne) | Wymóg dodatkowych uprawnień | Forma zatrudnienia (dominująca)  | Wynagrodzenie początkowe – dla osób z większym stażem | Możliwości rozwoju | Możliwości awansu | Zawody powiązane  |
|--|--|-----------------------------|----------------------------------|---|--------------------|-------------------|---|
| Kurator sztuki   | Kierunkowe   | nie                         | Umowa o pracę                    | P: 2000-3000 zł<br>Z: 4000 -5000 zł                   | -                  | +                 | Krytyk artystyczny,<br>marchant                                 |
| Kustosz  | Kierunkowe   | nie                         | Umowa o pracę                    | P: 2000-2300 zł<br>Z: 2500 -4000 zł                   | +/-                | +                 | Nauczyciel akademicki,<br>animator kultury,<br>menadżer kultury |
| Marchant   | Kierunkowe   | nie                         | Umowa o pracę                    | P: 2000-3000 zł<br>Z: 2500 -4000 zł                   | -                  | +                 | Kurator sztuki, kustosz.  |
| Specjalista ds. procesów technologicznych (przemysł spożywczy) | Kierunkowe   | tak                         | Umowa o pracę                    | P: 2300-3000 zł<br>Z: 3000 zł+                        | +                  | +                 | Kontroler jakości produkcji                                     |
| Specjalista ds. ochrony środowiska                             | Kierunkowe   | Nie                         | Umowa o pracę/<br>umowa zlecenie | P: 2300-2500 zł<br>Z: 3500 zł+                        | +                  | +                 | -   |