

Program Konferencji Dyrektorów Instytucji Kultury ZAKOPANE 11-13 marca 2026

11 marca (środa)

12:30 – 13:30 przyjazd i zakwaterowanie uczestników

14:00 – 15:00 obiad

15:30 – 18:30 z przerwami kawowymi

1. Centralny Rejestr Umów jako obowiązkowy publiczny rejestr umów dla jednostek sektora finansów publicznych od 1 lipca 2026 r.

- umowy wpisywane i zwolnione z obowiązku wpisywania do rejestru,
- odpowiedzialność za dane wpisywane do rejestru,
- rodzaje danych z umów podlegające ujawnieniu w rejestrze,
- zakupy towarów i usług potwierdzone fakturami, a Centralny Rejestr Umów.

2. Komisja rewizyjna jako jedyny podmiot uprawniony do kontroli samorządowej instytucji kultury.

- czy wójt (burmistrz, prezydent miasta) może zlecić przeprowadzanie audytu wewnętrznego w instytucji kultury?
- czy wójt (burmistrz, prezydent miasta) sprawuje nadzór nad instytucją kultury jako samorządową osobą prawną?
- omówienie przepisów prawa regulujących problematykę kontroli i nadzoru z powołaniem orzecznictwa sądowego.

3. Sztuczna inteligencja w instytucjach kultury.

- zagadnienia prawne dotyczące wykorzystania sztucznej inteligencji w działalności instytucji kultury.
- prawo autorskie a możliwość wykorzystania wytworów sztucznej inteligencji.
- regulamin korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji w instytucji kultury
- (prezentacja i omówienie wzoru regulaminu).- **prowadzenie adw. Bartosz Wilisowski**

19:00 – kolacja połączona z wieczorem integracyjnym

20:00 – koncert

21:00 – wieczór integracyjny

12 marca (czwartek)

8:00 – 10:00 – śniadanie

10:00 – 13:30 z przerwami kawowymi

Blok 1: Odporność psychiczna w chaosie „eventowym”

- Cel: Uczestnicy zrozumieją, jak budować rezyliencję w środowisku pracy projektowej i sezonowej.
- Agenda:
- Wstęp: Specyfika stresu w kulturze – między oczekiwaniami radnych, potrzebami mieszkańców a wizją artystyczną.
- Model 4C w instytucji kultury: Jak budować pewność siebie i poczucie kontroli, gdy budżety i terminy są płynne.
- Diagnoza „Liczników Energii”: Identyfikacja momentów największego obciążenia w roku kulturalnym i planowanie regeneracji.
- Ćwiczenie: „Audyty energetyczny lidera” – gdzie ucieka moja motywacja?

Blok 2: Zarządzanie emocjami pod presją czasu i opinii publicznej

- Cel: Wypracowanie technik regulacji napięcia podczas premier, festiwali i sytuacji kryzysowych (np. negatywne komentarze w social mediach).
- Agenda:
- Trening uważności lidera: Jak nie przenosić stresu z „produkcji” na zespół i rodzinę.
- Praca z „wewnętrznym artystą i krytykiem”: Radzenie sobie z perfekcjonizmem i lękiem przed oceną społeczną.
- Techniki SOS: Błyskawiczne metody na uspokojenie układu nerwowego przed wystąpieniem publicznym lub trudną rozmową z organizatorem.
- Ćwiczenie: „Mój bufor bezpieczeństwa” – tworzenie procedur reagowania w stresie.
- **prowadzenie dr Ewa Figas, psycholog, filolog, politolog Politechnika Śląska**

14:00 – 15:00 Obiad

15:30 – 18:00 z przerwami kawowymi

Blok 3: Neuroróżnorodność w sektorze kreatywnym

Cel: Zrozumienie, że osoby neuroatypowe (ADHD, spektrum) to często trzon zespołów twórczych i instruktorskich.

Agenda:

- Neuroatypowość a kreatywność: Dlaczego osoby z ADHD świetnie odnajdują się w działaniu eventowym, a osoby w spektrum w pracy merytorycznej/dokumentacyjnej?
- Wyzwania w MOK: Jak nadwrażliwość sensoryczna (hałas, światło podczas imprez) wpływa na pracowników neuroatypowych.
- Zmiana optyki: Z „trudnego pracownika” na „pracownika z unikalnym profilem poznawczym”.
- Ćwiczenie: „Mapa talentów mojego ośrodka” – identyfikacja ukrytych zasobów zespołu.

Blok 4: Zarządzanie „chaosem i strukturą” – narzędzia liderские

Cel: Nauka projektowania pracy tak, by wspierać różne typy umysłów (neuroinkluzywność).

Agenda:

- Komunikacja w zespole artystycznym: Jak dawać jasne ramy (potrzebne osobom w spektrum), nie zabijając kreatywności (potrzebnej osobom z ADHD).
- Techniki wspierające (Body Doubling, Wizualizacja zadań): Jak pomóc pracownikowi z ADHD dowieść raporty i rozliczenia dotacji na czas.
- Adaptacja przestrzeni biurowej: Jak stworzyć warunki do pracy głębokiej w gwarnej domu kultury.
- Ćwiczenie: „Przekład z polskiego na inkluzywny” – trening delegowania zadań administracyjnych.

Blok 5: Budowanie dobrostanu instytucji i osobiste zobowiązanie

Cel: Stworzenie kultury pracy opartej na psychologicznym bezpieczeństwie i sformułowanie planu wdrożenia.

Agenda:

- Psychologiczne bezpieczeństwo w zespole: Dlaczego przyznanie się do błędu lub przebodźcowania jest kluczowe dla sukcesu projektów kulturalnych.
- Zapobieganie wypaleniu w kulturze: Jak wprowadzać granice między pracą a pasją.
- Osobiste zobowiązanie lidera: Wybór jednej zmiany, która odciąży dyrektora i wesprze różnorodność w zespole.
- Podsumowanie: Sesja „Dobre praktyki” – wymiana doświadczeń między dyrektorami różnych ośrodków.

prowadzenie dr Ewa Figas, psycholog, filolog, politolog Politechnika Śląska

19:00 - kolacja połączona z wieczorem integracyjnym

20:00 - koncert

21:00 - wieczór integracyjny

13 marca (piątek)

8:00 – 11:00 – śniadanie

11:00 – dyskusja, sugestie co do tematów kolejnej konferencji, zakończenie konferencji, rozdanie certyfikatów

do godz. 12.00 wykwaterowanie

Uwagi:

- organizatorzy zastrzegają sobie prawo do zmian w programie
- uczestnicy przyjeżdżają na koszt własny

Wykładowcy:

dr Ewa Figas - psycholog, filolog, politolog Politechnika Śląska

adw. Bartłomiej Wilisowski – adwokat wpisany na listę adwokatów Okręgowej Rady Adwokackiej w Rzeszowie. Specjalizuje się w prawie cywilnym, karnym, gospodarczym oraz prawie pracy i ubezpieczeń społecznych. Posiada doświadczenie przy prowadzeniu spraw związanych z prawną obsługą instytucji kultury, doradzając w obszarze prawa autorskiego, prawa cywilnego a także prawa pracy.