DOI: 10.17951/j.2025.38.2.111-124

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN – POLONIA

VOL. XXXVIII, 2 SECTIO J 2025

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Wydział Pedagogiki i Psychologii

PAULINA GÓRSKA

ORCID: 0009-0002-6649-5512
paulinagorska24@gmail.com

Work-life balance *jako wymiar samokształcenia w profesji animatora kultury*

Work-Life Balance as an Aspect of Self-Directed Learning in the Profession of Cultural Animator

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Górska, P. (2025). *Work-life balance* jako wymiar samokształcenia w profesji animatora kultury. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, *38*(2), 111–124. DOI: 10.17951/j.2025.38.2.111-124.

ABSTRAKT

Artykuł dotyczy problematyki samokształcenia w profesji animatora kultury. Celem przeprowadzonych ustaleń teoretycznych jest ukazanie koncepcji *work-life balance* jako istotnego obszaru samokształcenia animatorów kultury. W obliczu rosnących wymagań zawodowych i dynamicznego charakteru pracy animatora ciągłe poszerzanie i aktualizacja kompetencji stają się nieuniknione. Profesja ta, wszechstronna i wymagająca, wiąże się z aktywnościami, które zacierają granicę między życiem zawodowym a prywatnym, co może prowadzić do negatywnych skutków, m.in. wypalenia zawodowego. Samokształcenie w obszarze *work-life balance* może przyczynić się do złagodzenia tego rodzaju niepożądanych następstw. W literaturze przedmiotu *work-life balance* najczęściej jest definiowane jako zdolność jednostki do łączenia obowiązków zawodowych z innymi aspektami życia, takimi jak relacje rodzinne, aktywność społeczna czy realizacja zainteresowań. W celu przeprowadzenia argumentacji w artykule nakreślono problematykę samokształcenia w edukacji dorosłych, następnie przedstawiono charakterystykę profesji animatora kultury, by w dalszej kolejności wysunąć argumenty ukazujące koncepcję *work-life balance* jako pełnoprawny wymiar samokształcenia w profesji animatora kultury, jednocześnie wskazując konkretne obszary problemowe oraz formy samokształcenia.

Słowa kluczowe: animacja kultury; samokształcenie; *work-life balance*

WPROWADZENIE

Współczesny rynek pracy oraz rosnące wymagania zawodowe stawiają przed pracownikami coraz bardziej złożone wyzwania. Potrzeba poszerzania

i aktualizacji kompetencji staje się szczególnie widoczna w przypadku profesji wielowymiarowych, obejmujących szerokie spektrum zadań. Do tej szczególnej grupy należy profesja animatora kultury. Idea animacji społeczno-kulturalnej pojawiła się we Francji w latach 60. XX wieku, a do Polski dotarła w latach 90. XX wieku. Z czasem zyskiwała na popularności, stając się przedmiotem kształcenia akademickiego, aż w końcu uzyskała oficjalny status zawodu (Kubinowski, 2015). Profesja animatora kultury charakteryzuje się wyjątkową dynamiką i wszechstronnością, wymagając od osób ją wykonujących rozmaitych umiejętności – organizacyjnych, artystycznych, pedagogicznych itd. Animator kultury jest nie tylko zawodem, ale także rolą społeczną (Olbrycht, 2001), odwołującą się do standardów podmiotowych opartych na personalistycznych systemach filozoficznych, psychologii humanistycznej, pedagogice kultury i pedagogice społecznej, jak również na nurtach pedagogiki aktywnej i niedyrektywnej (Schindler, 2004).

Według Barbary Jedlewskiej animator to „dobry duch" kultury lokalnej, „lokomotywa" życia społeczno-kulturalnego oraz „dusza" instytucji i organizacji społeczno-kulturalnych i edukacyjnych (Jedlewska, 2001, s. 114–115). Wysokie oczekiwania społeczne oraz szeroki wachlarz obowiązków sprawiają, że animatorzy muszą nieustannie podnosić swoje kompetencje. Z tego powodu samokształcenie staje się kluczową aktywnością wspierającą rozwój zawodowy i osobisty animatorów. W profesji animatora granice między życiem zawodowym a prywatnym często się zacierają, co może prowadzić do negatywnych skutków, takich jak poczucie wyczerpania czy wypalenie zawodowe (Lewartowicz, Różański, 2024). W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają umiejętności łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. W literaturze przedmiotu kwestii tej poświęca się stosunkowo niewiele uwagi. Stąd też celem niniejszego artykułu jest przedstawienie koncepcji *work-life balance* jako istotnego elementu samokształcenia w profesji animatora kultury, z jednoczesnym wskazaniem konkretnych obszarów problemowych oraz form samokształcenia.

SAMOKSZTAŁCENIE W EDUKACJI DOROSŁYCH

Samokształcenie stanowi kluczowy aspekt edukacji dorosłych, wpisując się w szeroką koncepcję uczenia się przez całe życie (Solarczyk-Szwec, 2022). Współczesne podejścia do edukacji dorosłych podkreślają znaczenie procesów samodzielnego zdobywania wiedzy i rozwoju osobistego jako fundamentu dla aktywnego uczestnictwa w dynamicznie zmieniającym się świecie (Kuruliszwili, 2019). Edukacja dorosłych ewoluowała z pierwotnej funkcji kompensacyjnej – uzupełniania braków w wykształceniu – do bardziej złożonej roli wspierania rozwoju jednostki w perspektywie całożyciowej. Zatem edukacja dorosłych pełni dzisiaj również funkcję rewitalizacyjną, umożliwiając jednostkom aktualizację posiadanej wiedzy i kompetencji oraz adaptację do zmieniających się warunków

życia zawodowego i społecznego (Jarmużek, 2006). Zasadniczymi aspektami edukacji dorosłych są kształcenie i samokształcenie. Jarmużek (2004) wskazuje, że kształcenie stanowi świadomy, celowy i zorganizowany proces o charakterze dydaktycznym, wychowawczym oraz kulturowym, w którym dorośli uczestniczą z różnym poziomem zaangażowania. Kluczową rolę odgrywa w nim czynnik sprawczy, który może pełnić funkcję organizującą, ukierunkowującą bądź inspirującą proces edukacyjny. Samokształcenie ma również charakter intencjonalnej i w dużej mierze zorganizowanej aktywności, lecz czynnikiem sprawczym jest tutaj podmiot uczący się. Dorosły samokształcący się sam definiuje cele edukacyjne, dobiera treści, metody i formy pracy, a także monitoruje oraz ocenia własne postępy. Zarówno kształcenie, jak i samokształcenie stanowią komplementarne formy edukacji dorosłych, które powinny współistnieć w różnych proporcjach na poszczególnych etapach życia jednostki (Jarmużek, 2004).

Samokształcenie to zjawisko o charakterze procesualnym (zob. Gonera, 2014), które charakteryzują następujące kryteria: świadomość i intencjonalność, obecność jasno określonego celu związanego ze zdobywaniem wiedzy lub kształtowaniem osobowości, samodzielność w doborze metod i środków, potencjalnie szeroki zakres oraz długookresowość (Wróblewska, 2002; por. Ciechanowska, 2009).

Półturzycki (2002, s. 202) definiuje samokształcenie jako „proces uczenia się prowadzony świadomie z możliwością wykorzystania różnych form pomocy innych osób lub instytucji. Jest to proces samodzielnie prowadzonego uczenia się, którego cele, treść, formy, źródła i metody dobiera i ustala osoba ucząca się". Samokształcenie można postrzegać nie tylko jako proces edukacyjny, ale także jako integralny element sposobu bycia w świecie. Przywoływany wyżej Półturzycki (2002, s. 318) w innym miejscu napisał: „samokształcenie jest zarówno procesem oświatowym, jak i stylem życia, który charakteryzuje aktywne poznawanie świata i siebie, doskonalenie swej osobowości we wszystkich dziedzinach kształcenia i wychowania, nie tylko umysłowej, ale także społeczno-moralnej, estetycznej i fizyczno-zdrowotnej". Samokształcenie rozumiane jako świadome i celowe dążenie jednostki do poszerzania swojej wiedzy, rozwijania umiejętności, doskonalenia kompetencji i kształtowania osobowości (Wróblewska, 2002) wspiera proces samorealizacji, pozwalając dorosłym na osiąganie indywidualnych celów życiowych zgodnie z ich potrzebami i aspiracjami.

Wpływ na podejmowanie i przebieg procesu samokształcenia przez jednostki mają różnorodne uwarunkowania i czynniki natury osobowościowej, środowiskowej czy pedagogicznej (zob. Prymak, 2010; por. Solarczyk-Szwec, 2024). Podmiot samokształcenia może kierować się motywacją wewnętrzną (osobiste pragnienia, ideały) lub odpowiadać na motywacje płynące z zewnątrz, np. z rynku pracy (zob. Chróst-Jóźwiak, 2015). Współczesne realia rynku pracy wyraźnie wskazują, że zdolność do samodzielnego kształcenia się jest jednym z klu-

czowych wymogów stawianych pracownikom XXI wieku. Współczesny dorosły musi nieustannie aktualizować wiedzę, która przyrasta w zawrotnym tempie, zdobywać nowe umiejętności oraz rozwijać kompetencje pozwalające na efektywne funkcjonowanie w świecie nowych technologii, relacji i możliwości. Jednocześnie musi zmierzyć się z wyzwaniami, takimi jak presja, stres czy przebodźcowanie. W zaistniałej sytuacji szeroko rozumiane samokształcenie można rozpatrywać nie tylko w kategoriach potencjalności, ale wręcz życiowej konieczności (por. zob. Gonera, 2014; Koptiew, Puzio-Wacławik, 2022; Siadak, 2011).

CHARAKTERYSTYKA PROFESJI ANIMATORA KULTURY

W aktualnej klasyfikacji zawodów i specjalności zawód „animator kultury" figuruje pod numerem 343901. Według zawartej w ministerialnym spisie charakterystyki animator kultury inicjuje, organizuje i popularyzuje działalność artystyczną oraz kulturalną zarówno w instytucjach publicznych o profilu kulturalno-oświatowym, jak i w lokalnych społecznościach. Jego zadaniem jest kształtowanie zainteresowań oraz preferencji kulturalnych różnych grup społecznych, a także wspieranie twórczości amatorskiej. W swojej pracy animator kultury identyfikuje potrzeby edukacyjne, kulturalne, rozrywkowe i rekreacyjne danego środowiska. Opracowuje i realizuje programy instytucji kulturalnych, fundacji oraz stowarzyszeń, dostosowując je do oczekiwań lokalnej społeczności. Zajmuje się organizacją różnorodnych wydarzeń, takich jak kursy, prelekcje, spektakle, turnieje, konkursy, wystawy czy projekcje filmowe. Dba o promocję tych inicjatyw poprzez przygotowywanie materiałów reklamowych oraz prowadzenie impresariatu placówek kulturalnych. Animator kultury angażuje się również w zakładanie i koordynowanie działalności grup artystycznych, klubów filmowych oraz stowarzyszeń twórczości amatorskiej. Współpracuje z wykładowcami, artystami i zespołami, negocjując warunki umów. Wspiera organizacyjnie, prawnie i technicznie lokalnych animatorów i grupy twórcze. Ponadto odpowiada za pozyskiwanie środków finansowych na realizację wydarzeń, w tym sprzedaż biletów czy organizację zbiórek funduszy i materiałów. Śledzi literaturę fachową, by być na bieżąco z metodami animacji kultury, przepisami prawnymi oraz zagadnieniami organizacyjnymi i finansowymi. Do jego dodatkowych obowiązków może należeć zarządzanie sekcją w domu kultury lub kierowanie całą placówką kulturalną (Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia).

W klasyfikacji zawodów, obok animatora kultury, pod numerem 342311 wyróżniono również zawód animatora rekreacji i organizacji czasu wolnego. Osoba na tym stanowisku odpowiada za planowanie, koordynowanie i prowadzenie aktywności rekreacyjnych dla osób w różnym wieku, przebywających w ośrodkach wypoczynkowych, sanatoriach czy placówkach turystycznych. W zakres jej obowiązków wchodzi organizacja zajęć animacyjnych, obejmujących aktywno-

ści sportowe, plastyczne, teatralne czy muzyczne, a także wydarzeń rekreacyjno-sportowych, które wspierają relaks, poprawę zdrowia oraz kondycji psychofizycznej. Dodatkowo animator rekreacji może angażować się w promowanie zdrowego stylu życia, podejmując działania edukacyjne i animacyjne w świetlicach środowiskowych, klubach sportowych, domach kultury czy centrach odnowy biologicznej. Zawód animatora cechuje się różnorodnością zadań oraz zróżnicowanym zakresem odpowiedzialności, co sprawia, że trudno go jednoznacznie sklasyfikować. Jest to działalność dynamiczna, wymagająca elastyczności i gotowości do podejmowania nowych wyzwań.

W kontekście działalności animatorów kultury termin „profesja" wydaje się bardziej adekwatny niż „zawód", co podkreślają Lewartowicz i Różański (2024). Profesja pozwala na szerszą interpretację, zwłaszcza we wczesnych etapach formalizowania danego zawodu, gdy jego ramy dopiero się kształtują. W tym ujęciu odnosi się ona do aktywności zawodowej definiowanej nie tylko przez konkretne umiejętności, lecz także przez szerszy wachlarz kompetencji (Lewartowicz, Różański, 2024, s. 37). Profesja obejmuje wiele kluczowych elementów, takich jak specjalistyczna wiedza i umiejętności, formalne wykształcenie zdobywane na różnych poziomach edukacji (licencjackim, magisterskim, specjalistycznym, podyplomowym), a także ukończone kursy, szkolenia, samokształcenie i doświadczenie praktyczne. Istotnym aspektem jest również określona postawa zawodowa, utożsamianie się z filozofią danej profesji oraz poczucie przynależności do wspólnoty osób o podobnych zainteresowaniach zawodowych. W miarę wykonywania danej działalności następuje powtarzalność działań, co prowadzi do wykształcenia rutyny, a w konsekwencji do profesjonalizacji. Proces ten może przebiegać spontanicznie, zależnie od indywidualnych predyspozycji i zaangażowania jednostki, a przy odpowiednim wsparciu specjalistycznym możliwe jest jego optymalne ukierunkowanie (Lewartowicz, Różański, 2024, s. 37). W krajach anglosaskich profesja jest rozumiana jako coś więcej niż zwykły zawód – jej znaczenie zbliża się do francuskiego terminu *profession libérale*, odnoszącego się do wolnych zawodów (Gwóźdź, 2013).

Również w polskiej literaturze naukowej podejmowane są próby precyzyjnego rozróżnienia tych pojęć. Profesję wyróżnia wysoki poziom specjalizacji oraz zdobycie pogłębionej wiedzy teoretycznej w toku wieloletniego kształcenia. Jej przedstawiciele podlegają określonym regulacjom dotyczącym dostępu do zawodu oraz są zobowiązani do przestrzegania norm etycznych i zawodowych. Funkcjonują także w ramach organizacji zawodowych, których rolą jest nie tylko reprezentowanie ich interesów, ale również podkreślanie znaczenia danej dziedziny w społeczeństwie. Rozróżnienie między zawodem a profesją nie jest jednoznaczne i pozostaje elastyczne. Profesję definiuje przede wszystkim wysoki poziom specjalistycznej wiedzy oraz odpowiedzialność względem klientów lub społeczeństwa. Charakteryzuje się także prestiżem i pewnym stopniem niezależności,

co wynika z funkcjonowania mechanizmów samoregulacji oraz braku ścisłego podporządkowania zewnętrznym strukturom hierarchicznym (Gwóźdź, 2013; zob. Reduta, 2015). Jak wskazują Lewartowicz i Różański (2024, s. 42): „[z]awód animatora kultury charakteryzuje się dziś różnym stopniem zawodowej profesjonalizacji, jak również różnym stopniem instytucjonalizacji profesji".

Współczesne oczekiwania wobec pracownika, zwłaszcza w kontekście jego elastyczności w dostosowywaniu się do zmieniających się warunków rynku pracy, wymagają, aby charakteryzował się on wielozadaniowością, gotowością do zmiany zawodu, indywidualizmem, tolerancją, pluralizmem oraz otwartością na innowacyjne rozwiązania (Różański, 2014). Badania przeprowadzone przez Lewartowicz i Różańskiego (2024) potwierdzają, że pracodawcy oczekują od animatorów kultury wszechstronności i wielozadaniowości wynikającej z szerokiej gamy i różnorodności obowiązków zawodowych, które wymagają posiadania różnorodnych kompetencji, takich jak kompetencje organizacyjne, artystyczne, pedagogiczne, psychologiczne, prawne oraz techniczne. Sytuację dodatkowo komplikuje fakt, że animatorzy kultury muszą umiejętnie dostosowywać się zarówno do wymagań lokalnej władzy wobec instytucji kultury, jak i do potrzeb odbiorców/uczestników działań animacyjnych. Konieczne jest zatem elastyczne działanie mające na celu łączenie paradygmatów humanistycznego i ekonomicznego (por. Krajewski, Schmidt, 2014). Wysokie wymagania, mnogość i zróżnicowanie zadań, nieregularne godziny pracy, presja itp. mogą jednej strony pozytywnie wpływać na możliwości adaptacyjne pracownika, z drugiej wywoływać zmęczenie i frustrację, prowadzić do wyczerpania i wypalenia (zob. Syper-Jędrzejak, 2022). Empirycznie dowiedziono, że „animatorzy kultury są mocno zaangażowani w swoją pracę zawodową, co jest niejako wpisane w specyfikę profesji i związane z koniecznością pełnego angażowania się, ale również z nienormowanym czasem pracy oraz niemożnością oddzielenia kwestii zawodowych od zainteresowań prywatnych. Wskazane czynniki przekładają się na artykułowane przez badanych trudności w zakresie równoważenia pracy z życiem osobistym, prowadząc niekiedy do wypalenia zawodowego" (Lewartowicz, Różański, 2024, s. 168).

WORK-LIFE BALANCE JAKO WYMIAR SAMOKSZTAŁCENIA W PROFESJI ANIMATORA KULTURY

Sprostanie wysokim standardom zawodowym oraz warunkom stawianym przez pracodawców wiąże się z koniecznością stałego podnoszenia przez animatorów własnych kompetencji. Oprócz kształcenia formalnego szczególnie istotna jest w tym przypadku edukacja nieformalna (Lewartowicz, Różański, 2024). Jak wskazuje Kubinowski (2020), proces nieformalnej edukacji animatorów kultury dokonuje się w toku ich codziennej aktywności zawodowej oraz współpracy w różnych kontekstach – w wyniku wzajemnej wymiany doświadczeń, realizacji

projektów i wydarzeń, korzystania z mediów, zaangażowania społecznego, zgłębiania literatury, nabywania nowych umiejętności oraz doskonalenia kompetencji zawodowych. Stanowi on fundamentalny aspekt całożyciowego, holistycznego rozwoju kluczowych kompetencji animatora. Szczególną rolę w edukacji animatorów kultury, zdaniem Kubinowskiego, odgrywa samokształcenie, stanowiące swego rodzaju wyzwanie, umożliwiające nadążanie za dynamicznymi przemianami społeczno-kulturowymi i skuteczne odpowiadanie na potrzeby uczestników i rynku.

Analizując problem kluczowych kompetencji pożądanych u animatorów kultury, Lewartowicz i Różański (2024, s. 55–59) wyróżniają cztery zasadnicze grupy kompetencji: „kompetencje społeczne (w odniesieniu do animatora związane przede wszystkim z szeroko rozumianym budowaniem relacji międzyludzkich), kompetencje osobiste (a więc cechy osobowości), kompetencje menedżerskie (w odniesieniu do animatora głównie szeroko rozumiane umiejętności i wiadomości organizacyjne oraz zdolności w zakresie kierowania projektami), kompetencje zawodowe (w tym: pedagogiczne, kulturowe/międzykulturowe, techniczne i technologiczne, poznawcze oraz artystyczne)" (por. Kubinowski, Lewartowicz, 2020). W kategorii kompetencji osobistych badacze lokują m.in. zdolność przystosowania się do pracy w różnych środowiskach, zrównoważenie psychiczne, odporność na zmęczenie fizyczne i psychiczne, panowanie nad sobą, odporność na stres, w kompetencjach menedżerskich zaś zdolność organizowania pracy własnej i zespołów. W zaprezentowanej klasyfikacji nie występuje jednak ujęta wprost umiejętność „równoważenia pracy i życia" (ang. *work-life balance*, WLB), chociaż badacze wskazują na istotną jej rolę w pracy animatora kultury. Wydaje się, że postrzeganie animatorów kultury jako działających dla kogoś/czegoś, powodowanych misją, wspierających, zawsze dających, skłonnych „do przedkładania dobra wspólnego nad własne" (Lewartowicz, Różański, 2024, s. 57) prowadzi do marginalizowania w literaturze przedmiotu kwestii dobrostanu zawodowego (zob. Kozioł, Wojtowicz, 2016) animatorów, a tym samym do problemu kształtowania kompetencji umożliwiających jego zaistnienie. Jedną z takich kompetencji jest z pewnością umiejętność optymalnego łączenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym. Obszar ten, jak wynika z wyżej przedstawionych ustaleń, jest dla animatorów kultury problematyczny. Warto zatem zacząć postrzegać *work-life balance* jako nowy wymiar samokształcenia przedstawicieli tej wyjątkowej profesji.

Termin *work-life balance* pojawił się w latach 70. XX wieku w Stanach Zjednoczonych w kontekście przemian wynikających z aktywizacji zawodowej kobiet (Mroczkowska, Kubacka, 2020). W literaturze przedmiotu *work-life balance* jest definiowane najczęściej jako zdolność jednostki do łączenia obowiązków zawodowych z innymi aspektami życia, takimi jak relacje rodzinne, aktywność społeczna czy realizacja zainteresowań. Równowaga ta występuje wówczas, gdy żadna z tych sfer nie odbywa się kosztem drugiej, co pozwala na utrzymanie za-

równo wysokiej jakości życia, jak i efektywności zawodowej (Leoński, 2015). Stankiewicz-Mróz (2008, s. 314) istotę WLB rozumie jako: „kierowanie uwagi na zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym, co umożliwia jednocześnie dążenie jednostki do samorealizacji w pozapracowniczych aspektach życia przy zachowaniu zrozumienia dla wielowymiarowości sytuacji". Nawrot i Hano-Nawrot (2024) podkreślają, że coraz większe uznanie dla znaczenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym nie jest tylko chwilowym trendem, lecz odzwierciedla także głębszą zmianę społeczną. Zmiana ta jest wynikiem takich czynników jak zmieniająca się dynamika rynku pracy, zróżnicowana struktura demograficzna siły roboczej oraz rosnąca świadomość na temat wpływu dobrego samopoczucia, osobistej satysfakcji i zdrowia psychicznego na sukces jednostki i organizacji. W kontekście WLB „praca" odnosi się do działań, które wymagają zarówno umiejętności emocjonalnych, jak i intelektualnych, potrzebnych do realizacji obowiązków i zadań, takich jak inteligencja emocjonalna, myślenie krytyczne czy umiejętności rozwiązywania problemów. Z kolei „równowaga" oznacza dążenie do harmonii pomiędzy życiem osobistym a zawodowym, która zapobiega dominacji jednej sfery nad drugą i umożliwia ich efektywne zintegrowanie (Nawrot, Hano-Nawrot, 2024).

WLB zakłada aktywne działania pracodawców i pracowników mające na celu utrzymanie harmonii między życiem zawodowym a prywatnym. Istotą tej koncepcji jest postrzeganie obu sfer jako wzajemnie się uzupełniających, a nie sprzecznych. WLB nie powinno być traktowane jako strategia oddzielania pracy od życia prywatnego, ale jako zintegrowane podejście do równoważenia tych dwóch obszarów. Koncepcje *work-life balance* wskazują na czynniki, które wpływają na utrzymanie równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Należą do nich: elastyczne formy zatrudnienia i wsparcie dla młodych osób wkraczających na rynek pracy, dostępność usług opiekuńczych, uwarunkowania społeczne i kulturowe związane z wartościami dotyczącymi pracy, oraz sytuacja na rynku pracy (Łopatka, 2017). WBL obejmuje uwarunkowania systemowe i kulturowe, ale także działania podejmowane przez samego pracownika. Właśnie w tym kontekście WBL można postrzegać jako przestrzeń samokształcenia animatorów kultury – samokształcenia umożliwiającego rozwój kompetencji niezbędnych do efektywnego balansowania życia zawodowego i osobistego.

Jako kluczowy obszar samokształcenia jawi się podnoszenie świadomości animatorów kultury na temat samej idei *work-life balance* i możliwości, które ze sobą niesie. WLB zachęca do respektowania praw pracowniczych, a także poszukiwania alternatywnych modeli pracy, rozwiązań o charakterze bardziej spersonalizowanym i adekwatnym do konkretnych potrzeb i możliwości. Samokształcenie obejmie zatem zarówno studiowanie literatury poświęconej WLB, jak i pogłębianie wiedzy teoretycznej czy rozwijanie praktycznych umiejętności w zakresie strategii oraz nowoczesnych metod zarządzania czasem, zadaniami i zespołem.

Cenne będzie opanowanie narzędzi wspomagających organizację pracy, takich jak techniki priorytetyzacji, metody planowania czy rozwiązania cyfrowe usprawniające komunikację i koordynację działań. Umiejętność skutecznego zarządzania tymi obszarami pozwala nie tylko na optymalne wykorzystanie dostępnych zasobów, ale także na zwiększenie efektywności pracy oraz ograniczenie nadmiernego obciążenia obowiązkami, co sprzyja osiąganiu celów WLB. Nowoczesne technologie, takie jak narzędzia pracy zdalnej, komunikatory, platformy społecznościowe czy aplikacje internetowe, mogą stanowić istotne wsparcie dla animatorów kultury dzięki umożliwieniu efektywniejszej organizacji pracy i optymalizacji czasu. Wykorzystanie cyfrowych rozwiązań może sprzyjać automatyzacji procesów, usprawnieniu komunikacji oraz zwiększeniu elastyczności w realizacji projektów kulturalnych (por. Bembenek, 2024). Ponadto znajomość zasad *work--life balance* oraz ich wdrażanie w praktyce wydaje się ważne dla animatorów pełniących funkcje zarządcze. Świadome kształtowanie kultury organizacyjnej sprzyja tworzeniu środowiska pracy, w którym równowaga między obowiązkami zawodowymi a życiem osobistym jest nie tylko respektowana, ale również aktywnie wspierana. W takim modelu pracownicy nie są nadmiernie obciążeni zadaniami, a ich potrzeby i możliwości są brane pod uwagę przy planowaniu działań. Jak wskazują najnowsze ustalenia badawcze, animatorzy kultury często deklarują przeciążenie obowiązkami zawodowymi wynikające ze zbyt wielkiego poświęcenia pracy, które odbiera im satysfakcję z niej płynącą, a długofalowo prowadzi nawet do zmiany zawodu (Lewartowicz, Różański, 2024). Należy mieć na uwadze, że profesja animatora kultury charakteryzuje się dość dużą elastycznością w zakresie zarządzania czasem. Występują okresy intensywnego zaangażowania w zadania, gdzie praca zajmuje miejsce pierwszoplanowe, ale też okresy mniej absorbujące, które można wykorzystać na odpoczynek i samorozwój. W warunkach dużej fluktuacji obciążenia pracą zadaniem animatora musi być zatem wypracowanie takiego systemu pracy – dla siebie lub zespołu projektowego, z którym współpracuje (zob. Grzegorek, 2014) – który byłby optymalny w danej sytuacji i który uwzględniałby czas na regenerację po wzmożonym wysiłku. Troska o dobrostan swój i zespołu przyczynia się do wzrostu motywacji, zaangażowania oraz długoterminowej efektywności pracy, co ma istotne znaczenie dla stabilności i jakości realizowanych inicjatyw (por. Pyszka, 2015).

Idea *work-life balance* odnosi się także do szeroko pojętej dbałości o zdrowie fizyczne i psychiczne, w tym do budowania satysfakcjonujących relacji społecznych. W kontekście samokształcenia animatorów kultury kluczowe staje się rozwijanie wiedzy z zakresu psychologii, *mindfulness* (zob. Syper-Jędrzejak, Bednarska-Wnuk, 2019), *resilience* (zob. Piórkowska, 2015) oraz technik relaksacyjnych, a także wdrażanie aktywności fizycznej i zdrowych nawyków sprzyjających dobrostanowi (por. Niśkiewicz, 2016; Pyżalski, 2017). Samokształcenie w tych obszarach może pozwolić nie tylko na lepsze zarządzanie stresem i prze-

ciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, ale także na zwiększenie efektywności i kreatywności w pracy. Istotnym aspektem WLB jest również kształtowanie relacji międzyludzkich opartych na empatii i zrozumieniu wzajemnych potrzeb. Umiejętność budowania atmosfery współpracy, otwartości i wsparcia sprzyja nie tylko poprawie jakości życia zawodowego, ale także integracji środowiska pracy i zwiększeniu zaangażowania w realizowane projekty (por. Bembenek, 2024). Cyboran (2017, s. 281) zauważa: „[p]rzy tak wielu odmiennych koncepcjach kształcenia niezmienne pozostaje założenie, że absolwent animacji powinien nabyć wiedzę i kompetencje w zakresie pracy z ludźmi w różnych środowiskach, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji komunikacyjnych, z wykorzystywaniem szeroko rozumianej kultury i sztuki". Obecnie wydaje się, że do tego „rdzenia" przygotowania zawodowego animatorów kultury należałoby także włączyć, oprócz kompetencji interpersonalnych, kompetencje intrapersonalne, związane z rozumieniem samego siebie, własnych potrzeb (możliwości i ograniczeń), samoregulacją, samorozwojem, które są niezbędne w harmonijnym łączeniu obowiązków spraw zawodowych i osobistych.

Współczesne możliwości samokształcenia w zakresie idei *work-life balance* są niezwykle szerokie, dzięki łatwemu dostępowi do różnorodnych zasobów edukacyjnych. Wśród dostępnych form kształcenia można wymienić konferencje, kursy, szkolenia i warsztaty, a także webinary, podcasty, poradniki oraz audiobooki. Coraz większą popularność zyskują także platformy e-learningowe oferujące moduły edukacyjne dostosowane do indywidualnych potrzeb użytkowników, a także programy rozwojowe oparte na microlearningu (zob. Leong, Sung, Blanchard, 2020), które pozwalają na przyswajanie wiedzy w krótkich, intensywnych sesjach. Doświadczenia pandemiczne pokazały, że animatorzy są grupą zawodową otwartą na nowe formy pracy i samorozwoju, jakie stwarza środowisko cyfrowe. Dostrzegają korzyści płynące z wykorzystywania zdalnych form komunikacji i edukacji dla własnej pracy zawodowej oraz życia osobistego (zob. Pietraszko, Szczeblewska, Wittels, 2020). Kształcenie zdalne może jednak, w opinii samych animatorów, stanowić jedynie uzupełnienie procesu kształcenia zawodowego ze względu na znaczenie praktycznego wymiaru profesji (zob. Lewartowicz, 2022). W samokształceniu w zakresie WLB warto uwzględnić również mentoring, który może stanowić istotne wsparcie w rozwijaniu umiejętności organizacji pracy i kształtowaniu zdrowych nawyków zawodowych (zob. Haider, Dasti, 2022). Innym istotnym narzędziem są grupy *mastermind*, które umożliwiają regularne spotkania osób o podobnych celach, wymianę doświadczeń i wzajemne wsparcie w wypracowywaniu strategii zarządzania czasem i stresem (zob. Kayyali, 2024). Szczególnie cenną rolę w tym procesie mogą odgrywać *coaching* (zob. Hawksley, 2007) oraz różne formy networkingu (zob. Mittal, Rani, 2024), które sprzyjają lepszemu poznaniu własnych potrzeb oraz wymianie spostrzeżeń z innymi profesjonalistami. Szeroki zakres zagadnień związanych z ideą *work-life balance* oraz

specyfika zawodu animatora kultury, w tym jego wysoce zindywidualizowany charakter, sprawiają, że najskuteczniejszą formą edukacji w tym obszarze wydaje się samokształcenie. To właśnie ono pozwala jednostce samodzielnie określać cele, dobierać treści oraz narzędzia wspierające jej rozwój zawodowy i osobisty.

KONKLUZJA

Współczesna profesja animatora kultury, charakteryzująca się dynamicznością oraz wielozadaniowością, wymaga od osób ją wykonujących nieustannego podnoszenia swoich kompetencji, zarówno w zakresie wiedzy merytorycznej, jak i umiejętności praktycznych oraz postaw. Niebagatelną rolę w tym procesie odgrywa samokształcenie, które jest integralną częścią zawodowej tożsamości animatora kultury. W dobie licznych wyzwań na rynku pracy równoważenie życia zawodowego z osobistym urasta do rangi koniecznego elementu świadomego samorozwoju. Potrzebę dbania o równowagę między pracą a życiem prywatnym można zatem postrzegać jako istotny wymiar samokształcenia, który wpływa na zdolność do prowadzenia satysfakcjonującego życia zawodowego i osobistego. W tym kontekście ważna wydaje się idea *work-life balance*, która inspiruje do poszukiwania skutecznych rozwiązań pozwalających animatorom kultury na utrzymanie wysokiej efektywności, jednocześnie minimalizując ryzyko wypalenia zawodowego.

BIBLIOGRAFIA

Bembenek, B. (2024). Transformacja cyfrowa jako współczesne wyzwanie strategiczne w zarządzaniu klastrem. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, *198*, 97–115.

Chróst-Jóźwiak, I. (2015). W gąszczu wiedzy i kultury, czyli człowiek „buszujący" w sieci – o szansach na samokształcenie w cyberprzestrzeni. *Edukacyjna Analiza Transakcyjna*, *4*, 67–85.

Ciechanowska, D. (2009). Self-directed learning. Próba konceptualizacji pojęcia na gruncie edukacji dorosłych. *Rocznik Andragogiczny*, *16*, 150–160.

Cyboran, B. (2017). Animator na tle mapy „Kultura we współczesnej Polsce". O profesjonalizacji zawodowej animatorów kultury. *Dyskursy Młodych Andragogów*, *18*, 275–286.

Gonera, K. (2014). Samokształcenie menedżera – korzyści dla organizacji. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, *350*, 146–155.

Grzegorek, J.N. (2014). Animacja kultury jako wyzwanie pedagogiczne rezyduów tożsamości w pasji i praktyce akademickiej. *Rocznik Naukowy Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy. Transdyscyplinarne Studia o Kulturze (i) Edukacji*, *9*, 121–153.

Gwóźdź, S. (2013). Dziennikarstwo – zawód czy profesja? *Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne*, *1*(11), 135–148.

Haider, Z., Dasti, R. (2022). Mentoring, Research Self-Efficacy, Work-Life Balance and Psychological Well-Being of Doctoral Program Students. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, *11*(2), 170–182.

Hawksley, B. (2007). Work-Related Stress, Work/Life Balance and Personal Life Coaching. *British Journal of Community Nursing*, *12*(1), 34–36.

Jarmużek, J. (2004). Po co dorosłym samokształcenie? *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, *4*, 57–64.
Jarmużek, J. (2006). Poczucie koherencji a samokształcenie dorosłych. W: J. Szempruch (red.), *Edukacja wobec wyzwań i zadań współczesności i przyszłości* (s. 465–475). Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
Jedlewska, B. (2001). *Animatorzy kultury wobec wyzwań edukacyjnych*. Lublin: UMCS.
Kayyali, M. (2024). Balancing Work and Life Techniques for Maintaining Emotional Wellbeing in Entrepreneurship. W: M. Nawaz Tunio (red.), *Supporting Psychological and Emotional Well-being Among Entrepreneurs* (s. 33–58). IGI Global.
Koptiew, D., Puzio-Wacławik, B. (2022). Edukacja dorosłych jako czynnik rozwoju kapitału ludzkiego. *Problems of Economics and Law*, *1*, 52–65.
Kozioł, L., Wójtowicz, A. (2016). Wybrane praktyki zarządcze a dobrostan pracowniczy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, *71*, 165–177.
Krajewski, M., Schmidt, F. (2014). *Animacja/edukacja. Możliwości i ograniczenia edukacji i animacji kulturowej w Polsce. Raport końcowy*. Kraków: Wydawnictwo Mik.
Kubinowski, D. (2015). Istota animacji jako idei pedagogicznej. *Studia Kulturalno-Oświatowe*, *X*(1), 9–17.
Kubinowski, D. (2020). Kształcenie animatorów w perspektywie krytycznej pedagogiki kultury. W: D. Kubinowski, U. Lewartowicz (red.), *Kompetencje kluczowe animatorów kultury i ich kształcenie* (s. 22–31). Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
Kubinowski, D., Lewartowicz, U. (red.) (2020). *Kompetencje kluczowe animatorów kultury i ich kształcenie*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
Kuruliszwili, S. (2019). Samokształcenie i technologie informacyjne – zmienność form i trudność klasyfikacji. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, *1*, 39–50.
Leong, K., Sung, A., Au, D., Blanchard, C. (2020). A Review of the Trend of Microlearning. *Journal of Work-Applied Management*, *13*(1), 88–102.
Leoński, W. (2015). *Work-life balance* jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu. *Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie*, *42*(1), 127–137.
Lewartowicz, U. (2022). Edukacja zdalna w kontekście specyfiki kształcenia animatorów kultury. Komunikat z badań. *Dyskursy Młodych Andragogów*, *23*, 163–181.
Lewartowicz, U., Różański, A. (2024). *Animator kultury – profesja bez granic. Kompetencje – satysfakcja – zaangażowanie*. Lublin: UMCS.
Łopatka, A. (2017). Zastosowanie koncepcji *work-life balance* w aktywizacji osób młodych na rynku pracy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, *489*, 213–221.
Mittal, E., Rani, T. (2024). Illuminating the Relationship Between Social Networking Usage and Job Performance Through the Work-Life Balance of Gen-Y Employees in Corporate Sector. *Jindal Journal of Business Research*. DOI: 10.1177/22786821241236246.
Mroczkowska, D., Kubacka, M. (2020). Teorie pracy granicznej jako wyzwanie dla koncepcji Work-Life Balance. Zarys perspektywy dla badania relacji praca–życie. *Studia Socjologiczne*, *4*, 37–59.
Nawrot, M., Hano-Nawrot, L. (2024). Praca albo życie – czy można je pogodzić? Przegląd literatury. W: E. Mężyk, B. Stefanowicz, E. Bieńkowska-Kajko (red.), *Tradycyjne podejście i nowe perspektywy w nauczaniu języków obcych. Kompetencje i potrzeby językowe jutra* (s. 50–63). Gliwice: Politechnika Śląska.
Niśkiewicz, Z. (2016). Dobrostan psychiczny i jego rola w życiu człowieka. *Studia Krytyczne*, *3*, 139–151.
Olbrycht, K. (2001). Wyzwania wobec kształcenia animatorów społeczno-kulturalnych. W: J. Gajda, W. Żardecki (red.), *Dylematy animacji kulturalnej* (s. 111–117). Lublin: UMCS.
Pietraszko, A., Szczeblewska, A., Wittels, K. (2020). *Re(animacja) kultury w okresie pandemii – raport. Diagnoza strategii i uwarunkowań działań animatorów i edukatorów kultury w czasie*

zamknięcia instytucji edukacji i kultury w związku z epidemią Covid-19. Warszawa: Mazowiecki Instytut Kultury.

Piórkowska, K. (2015). Koncepcja resilience z perspektywy proaktywnych strategii behawioralnych. *Marketing i Rynek*, *5*, 808–824.

Półturzycki, J. (2002). *Dydaktyka dla nauczycieli*. Płock: Novum.

Prymak T. (2010). Kreowanie przez uczelnie warunków do autoedukacji studentów: proces pedagogicznego oddziaływania uczelni na autoedukację studentów. *Edukacja i Dialog*, *1/2*, 55–58.

Pyszka, A. (2015). Modele i determinanty efektywności zespołu. *Studia Ekonomiczne*, *230*, 36–54.

Pyżalski, J. (2017). Jak dbać o zdrowie psychiczne pracowników, realizując projekty promocji zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej? W: K. Puchalski, E. Korzeniowska (red.), *Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników* (s. 136–144). Łódź: Instytut Medycyny Pracy im. prof. dr. med. J. Nofera.

Reduta, M. (2015). Zawód, profesja i kultura profesjonalna. *Optimum. Studia Ekonomiczne*, *2*, 100–118.

Różański, A. (2014). *Rozwój zasobów ludzkich w organizacji*. Lublin: Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej.

Schindler, A. (2004). Czym jest animacja społeczno-kulturalna? W: K. Hrycyk (red.), *Konteksty animacji społeczno-kulturalnej* (s. 19–36). Wrocław: Państwowe Pomaturalne Studium Kształcenia Animatorów Kultury i Bibliotekarzy we Wrocławiu.

Siadak, G. (2011). Autoedukacja wyzwaniem XXI wieku – rola uczelni wyższej w procesie samokształcenia studentów. *Forum Dydaktyczne: przeszłość, teraźniejszość, przyszłość*, *7–8*, 119–127.

Solarczyk-Szwec, H. (2022). Od nowa? Edukacja przez całe życie w polskiej polityce publicznej. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, *41*(3), 7–18.

Solarczyk-Szwec, H. (2024). O edukacji nieformalnej w polskim dyskursie andragogicznym. Przegląd konceptualizacji. *Rocznik Andragogiczny*, *31*, 9–26.

Stankiewicz-Mróz, A. (2008). Zmiany w obszarze funkcji personalnej wynikające z implementacji koncepcji „work life balanced". W: E. Jędrych, A. Pietras, A. Stankiewicz-Mróz (red.), *Funkcja personalna w zmieniającej się organizacji* (s. 314–322). Łódź: Politechnika Łódzka.

Striker, M., Wojtaszczyk, K. (2014). Potrzeba uczestnictwa uczelni wyższej w kreowaniu umiejętności samokształcenia. *e-mentor*, *3*(55), 53–60.

Syper-Jędrzejak, M. (2022). Wypalenie zawodowe wśród pracowników oświaty – metody pomiaru i przegląd badań realizowanych w Polsce. *e-mentor*, *1*(93), 26–36.

Syper-Jędrzejak, M., Bednarska-Wnuk, I. (2019). Znaczenie mindfulness w miejscu pracy – możliwości pobudzania uważności pracowników. *e-mentor*, *2*(79), 61–67.

Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia. https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow [dostęp: 30.01.2024].

Wróblewska, W. (2002). Samokształcenie wyzwaniem cywilizacji XXI wieku. W: A. Karpińska (red.), *Kreatorzy edukacyjnego dialogu. Prace ofiarowane Profesorowi Jerzemu Niemcowi-Mistrzowi edukacyjnego dialogu z okazji Jego Jubileuszu* (s. 247–258). Białystok: Trans Humana.

ABSTRACT

The article addresses the issue of self-directed learning in the profession of cultural animator. The aim of the theoretical findings presented is to highlight the concept of work-life balance as a significant area of self-directed learning for cultural animators. In the face of growing professional demands and the dynamic nature of the cultural animator's work, the continuous broadening and

updating of competencies become unavoidable. This profession, versatile and demanding, involves activities that blur the boundary between professional and private life, which can lead to negative outcomes, such as burnout. Self-directed learning in the area of work-life balance can help mitigate such undesirable consequences. In the literature, work-life balance is most often defined as an individual's ability to combine professional duties with other aspects of life, such as family relationships, social activity, or personal interests. In order to build the argument, the article outlines the issue of self-directed learning in adult education, then presents the characteristics of the cultural animator profession, and subsequently proposes arguments that position the concept of work-life balance as an integral dimension of self-directed learning within the profession of cultural animation, while identifying specific problem areas and forms of self-directed learning.

Keywords: cultural animation; self-directed learning; work-life balance