



TALENT MATCHING – MENTORING ZAWODOWY DLA MŁODYCH LUDZI W ZAKRESIE EDUKACJI ZAWODOWEJ DLA POTRZEB PRZEMYSŁÓW KREATYWNYCH W EUROPIE

RAPORT

Międzynarodowy program badawczy: analiza przepisów, systemów
kształcenia i potrzeb

Streszczenie

Talent Matching Europe (TME) jest projektem partnerskim finansowanym przez Unię Europejską, którego celem jest stworzenie, przetestowanie oraz ocena programu szkoleniowego oraz ustandaryzowanych ram kompetencji dla opiekunów (mentorów) rozwoju zawodowego wspierających osoby młode, o utrudnionym starcie życiowym, w tym ze środowisk wielokulturowych, które rozpoczynają pracę, działalność gospodarczą lub staż w przemysłach kultury i przemysłach kreatywnych. Mentor zawodowy to nowopowstały zawód, dedykowany wspieraniu ludzi młodych, niepracujących oraz niezaangażowanych w kształcenie lub szkolenie zawodowe (NEET), w odnajdywaniu przez nich swoich szans zawodowych w przemysłach kultury i przemysłach kreatywnych, które stanowią jeden z najdynamiczniej rozwijających się sektorów zatrudnienia w Europie.

Projekt partnerski skupia podmioty oferujące szkolenia zawodowe, którzy dysponują jednocześnie doświadczeniem eksperckim w zakresie uaktywniania młodych ludzi do podejmowania działalności gospodarczej z wykorzystaniem możliwości oferowanych przez sektor kulturalny i kreatywny. Partnerzy

projektu to Collage Arts and Rinova (UK), CEPS (Hiszpania), MULAB (Włochy), Fundacja ARTeria (Polska), EASP (Macedonia) and Prostor Plus (Chorwacja).

Sześć z tych siedmiu podmiotów partnerskich współpracowało ze sobą pod kierownictwem Collage Arts w projekcie European Cultural Learning Network (ECLN), realizowanym z funduszy programu Leonardo da Vinci, w ramach którego wypracowano oficjalne materiały dla osób prowadzących szkolenia w sektorze kultury poza systemami formalnej edukacji. W rezultacie tych działań uświadomiono sobie konieczność ściślejszego zintegrowania edukacji kulturalnej z potrzebami rynku pracy w Unii Europejskiej, co jest możliwe do osiągnięcia dzięki pojawieniu się zawodu mentora pracującego w sektorze kultury i sektorze kreatywnym. Cel ten łączy się ściśle z priorytetami Unii Europejskiej w zakresie aktualizacji kompetencji i profili zawodowych nauczycieli oraz instruktorów zawodu, określonymi w roku 2010 w Bruges Communiqué oraz z wypracowaniem spójnej polityki Unii dla przemysłów kreatywnych i kultury.

Zadaniem raportu powstałego w ramach międzynarodowego programu badawczego, skupionego na analizie przepisów, systemów kształcenia i potrzeb, jest dostarczenie podstawowych informacji, dzięki którym można będzie dokładniej scharakteryzować profil i standardy kompetencji mentora zawodowego oraz rozwinąć modułowy system nauczania. Badanie jest kompilacją raportów krajowych, przygotowanych przez partnerów z Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Włoch, Polski, Macedonii i Chorwacji.

Kluczowe ustalenia:

Rola mentora zawodowego

Kraje partnerskie zgadzają się, że mentor może odgrywać kluczową rolę we wspieraniu osób młodych w rozpoczynaniu życia zawodowego w przemysłach kultury i przemysłach kreatywnych. Działający w Wielkiej Brytanii program Talent Match spotkał się z szerokim zainteresowaniem i postrzegany jest jako rozwiązanie modelowe, możliwe do przyjęcia w innych krajach.

Trzeba jednak pamiętać, że w żadnym z krajów partnerskich mentor zawodowy działający w obszarze kultury i przemysłów kreatywnych nie jest oficjalnie uznanym zawodem, ani nie posiada jasno określonego profilu. Nie istnieje także zbieżność między kontekstami jego działania, co prowadzi do braku powszechnie zaakceptowanej nomenklatury. Również kluczowe kompetencje mentora są definiowane i praktykowane w wielu różnych kontekstach. Wszyscy partnerzy wskazują na brak właściwie zdefiniowanych kwalifikacji i szkoleń.

W raporcie prezentujemy szerokie spektrum opinii wyrażanych przez cały szereg zainteresowanych podmiotów na temat umiejętności, wiedzy i doświadczenia mentora. Materiał ten stanowi podstawę do opracowania jego profilu zawodowego i zdefiniowania standardów kompetencji.

Wiele osób wspierających młodych ludzi w rozpoczynaniu życia zawodowego lub rozwijaniu własnych karier nie jest w stanie zróżnicować swoich działań stosownie do dziedziny, którą się zajmują. Nierzadko podkreślają one swój brak zrozumienia specyfiki przemysłów kreatywnych i przyznają, że bez bezpośrednich, osobistych doświadczeń pracy w tym sektorze, udzielanie odpowiednich porad i wskazówek stanowi dla nich poważne wyzwanie. Właściwą odpowiedzią na problemy tej grupy byłyby odpowiednie szkolenia, a także materiały szkoleniowe.

Kolejną grupę stanowią osoby posiadające konkretne umiejętności i doświadczenia z zakresu sztuki, które działają jako mentorzy, nauczyciele lub instruktorzy, tak w kontekście niesformalizowanej edukacji artystycznej, jak i w ramach instytucji o charakterze edukacyjnym lub artystycznym, którzy definiują swoją rolę jako wspieranie rozwoju osobowości i talentu. Osoby takie odniosłyby wiele korzyści ze szkoleń skoncentrowanych na rozwoju ich umiejętności nawiązywania kontaktów z pracodawcami oraz wspierania młodych ludzi w podejmowaniu pracy.

Kontekst przemysłów kultury i przemysłów kreatywnych

Zgodnie z ustaleniami, nie istnieje wspólna dla wszystkich definicja przemysłu kultury i przemysłów kreatywnych. Choć do jasnego zdefiniowania przemysłów kreatywnych i przemysłu kultury jako sektora gospodarki doszło w roku 2001 w Wielkiej Brytanii, w innych krajach modele te nie są dostatecznie zakorzenione. Zróżnicowanie podsektorów przemysłów kreatywnych i przemysłu kultury również nie ułatwia stworzenia wspólnej definicji. Ze względu na złożoność i specyficzny charakter tego sektora, raport podkreśla znaczenie kształcenia zawodowego mentorów i doradców, którzy posiadaliby odpowiednią, specjalistyczną wiedzę z tego obszaru. Niektórzy respondenci wiązali posiadanie takiej wiedzy z wieloletnim doświadczeniem w przemysłach kreatywnych i przemysłach kultury. Wydaje się jednak, że wymaganie, by mentor osobiście zdobył pełne doświadczenie we wszystkich podsektorach nie jest realistyczne.

Zestawienie danych ze wszystkich krajów partnerskich potwierdza w sposób wyraźny wzrost znaczenia ekonomicznego sektorów przemysłu kultury i przemysłów kreatywnych oraz pozwala na szczegółowe przedstawienie możliwości pojawiających się w każdym z podsektorów. Raport potwierdza, że innowacyjność i przedsiębiorczość „kreatywnej ekonomii” znajduje odzwierciedlenie w prawodawstwie wielu krajów Europy, a dane z Włoch potwierdzają ekonomiczną opłacalność inwestowania w przemysły kreatywne. W Macedonii projekt TME prowadzony jest w warunkach reformy edukacji zawodowej oraz przy implementowaniu strategii Ministerstwa Kultury zmierzającej do adaptacji i zintegrowania praktyk

obecnych w Unii Europejskiej, co stanowi element przygotowań do wstąpienia tego kraju do Wspólnoty. Z drugiej strony, większość krajów podkreśla, że wypracowane polityki dotyczące przemysłów kultury i przemysłów kreatywnych często nie przekładają się na praktykę; brakuje także mapowania rynku oraz specjalistycznych rozwiązań dla tych sektorów przy jednoczesnym trwaniu przy dotychczasowym, nieaktualnym paradygmacie. Trudno również przewidzieć konsekwencje, jakie przynieść mogą sektorowi wyniki referendum w Wielkiej Brytanii, w tym skutki decyzji o wyjściu z Unii Europejskiej dla mobilności i międzynarodowej współpracy artystów i osób zatrudnionych w sektorze.

Przedsiębiorczość i zagadnienia pokrewne uważa się za największy obszar deficytowy, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę wysoki odsetek osób samozatrudnionych lub pracujących jako freelancerzy szczególnie w sektorach kreatywnym i kultury. Postulat, by szkolenie mentorów zawodowych obejmowało elementy przedsiębiorczości uwzględniające specyficzny charakter sektora spotkał się z szeroką aprobatą. Choć wokół takich metropolii jak Rzym, Londyn i Barcelona istnieje infrastruktura wspierająca powstawanie nowych firm i przedsiębiorstw, to jednak możliwości formalnego kształcenia zawodowego są mocno ograniczone. Dane z Polski, Chorwacji i Macedonii wskazują na obecność trudnych do usunięcia, systemowych barier dla edukacji w dziedzinie przedsiębiorczości.

Pracodawcy sektora kreatywnego i kultury oraz wkraczanie osób młodych na rynek pracy

Nasz raport dostarcza szczegółowych informacji na temat rynku pracy osób młodych na poziomie narodowym i regionalnym. Dane potwierdzają istnienie wysokiego poziomu bezrobocia wśród ludzi młodych w każdym z sześciu krajów. W Macedonii bezrobocie wśród osób w wieku (15-24) wynosi 55,3%, co stanowi dwukrotność poziomu bezrobocia wśród dorosłych. W Hiszpanii 44% osób w wieku 20 to 24 lat to bezrobotni.

Raporty krajowe wskazują na pewne rozwiązania naprawcze, takie jak brytyjski Work Programme, który stanowi rozwiązanie proponowane przez sektor publiczny, stanowiące punkt odniesienia dla rozwiązania alternatywnego, jakim jest Talent Match "Journey of Change" czy EU Youth Guarantee w Hiszpanii i Włoszech.

Raporty krajowe dostarczają dowodów na pozytywne nastawienie przedsiębiorców w wielu sektorach gospodarki do zatrudniania kreatywnych młodych osób, co przekłada się na poprawę innowacyjności i konkurencyjności. Przewidywany wzrost liczby zawodów kreatywnych zaowocuje coraz większym zapotrzebowaniem na pracowników twórczych, potrafiących używać swoich umiejętności w nowych kontekstach. Raporty krajowe wskazują jednak na szereg barier, które utrudniają wejście na rynek sektora kreatywnego i kultury osobom pozostającym poza formalnym systemem edukacji oraz poszukiwaniu zatrudnienia. Formalne ścieżki wchodzenia na rynek sprzyjają absolwentom dobrze wyedukowanym, wiedza ustępuje doświadczeniu, a umiejętności i nieformalne powiązania wraz

z systemem osobistych referencji mają kluczowe znaczenie zarówno w rozpoczęciu pracy zawodowej, jak i w rozwoju kariery. Obecna jest tu również nierówność płci, szczególnie dotyczy to kobiet w niektórych sektorach technicznych. Zgodnie z sugestiami pracodawców, sposobem przełamania barier i wyrównywania szans mogą okazać się staże. Raport wskazuje również na potrzebę przełamania istniejących stereotypów, według których pewne tradycyjne sektory przemysłów kreatywnych i przemysłów kultury, takich jak rzemiosło, sztuka i teatr są często postrzegane jako zawody niepełnowartościowe; raport potwierdza jednocześnie, że kreatywność i działania artystyczne, wzrost znaczenia mediów cyfrowych, rynek gier, umiejętność współpracy, a także Internet dają młodym ludziom szanse na wykorzystanie własnych atutów.

Jednocześnie powraca refleksja, że edukacja zawodowa nie odpowiada dostatecznie na zmienność, dynamizm i złożoność nowej ekonomii związanej z przemysłami kreatywnymi i przemysłami kultury. Nawet w rejonie Barcelony, gdzie następuje dynamiczny wzrost nowych podsektorów związanych z nowymi technologiami cyfrowymi, formalna edukacja zawodowa nie odpowiada efektywnie na istniejące zapotrzebowanie. Z drugiej jednak strony raport analizuje również działania organizacji i poszczególne programy, które stanowią przeciwwagę dla ogólnie rozpoznawanych niedostatków oraz jawią się jako modelowe przykłady dobrych praktyk.

Kwalifikacje i standardy zawodowe dla mentorów działających w obszarze przemysłów kultury i kreatywnych

We wszystkich sześciu krajach partnerskich rola mentora zawodowego działającego w obszarze przemysłów kultury i kreatywnych nie jest elementem formalnego systemu. W większości krajów ramy działania mentora stanowi system ogólnego doradztwa zawodowego. Trzeba jednak podkreślić, że w krajach Europy Środkowej i Wschodniej system ten często nie cieszy się zaufaniem ludzi młodych. Każdy kraj proponuje inny system dostosowania roli mentora do własnego kontekstu krajowego i regionalnego, co stanowi wyzwanie w procesie ujednolicania profilu zawodowego mentora w ramach systemu edukacji zawodowej.

Istnieje powszechna zgoda w kwestii potrzeby zapewnienia szkoleń i uznawania kwalifikacji mentorów zawodowych działających w przemysłach kreatywnych i kultury. Partnerzy nie zdołali określić istniejących kwalifikacji, które spełniać musi mentor zawodowy lub inna osoba wspierająca osoby młode, rozpoczynające działalność zawodową w sektorze. Ogólnie, osoby takie zwykle posiadają zwykle stopień naukowy, w Hiszpanii jest to na przykład „Educador Social” lub są absolwentami psychologii, pedagogiki lub nauk społecznych. We Włoszech istnieje nieformalne stowarzyszenie mentorów. W Wielkiej Brytanii wypracowano system kwalifikacji właściwych dla przemysłów kultury i kreatywnych oraz programy, takie jak Arts Award, ale żadne z tych rozwiązań nie integruje mentoringu ze wsparciem w zakresie znajdowania zatrudnienia i podejmowania działalności gospodarczej.

Wnioski końcowe

Raport potwierdza obecność we wszystkich krajach potrzebę dalszego rozwoju zawodowego specjalistów z zakresu mentoringu, mającego na celu elastyczne dostosowanie edukacji zawodowej ludzi młodych do dynamicznie zmieniającego się zapotrzebowania nowych rynków generowanego przez przemysły kultury i kreatywne. Dane wskazują jasno, że osoby oferujące wsparcie zawodowe w sektorze kreatywnym i sektorze kultury działają w płynnie zmieniającym się i nieskonsolidowanym środowisku, obejmującym zarówno rozwiązania prawne, jak i praktykę. Każdy z krajów partnerskich dostarczył dane obrazujące sposoby w jakim kraje i regiony adaptują się w różnorodny sposób do względnie niedawno powstałego rynku pracy, wygenerowanego przez przemysły kreatywne i przemysły kultury. Dzięki wzajemnym konsultacjom udało się ustalić, że w każdym kraju istnieje potrzeba dostosowania edukacji zawodowej do nowopowstałego rynku pracy.

Szkolenie i formalne uznanie zawodu mentora działającego w przemysłach kreatywnych i kultury postrzega się jako model, który może być wykorzystany przy wspieraniu młodych ludzi w rozpoczynaniu życia zawodowego w tych sektorach. Istniejące rozbieżności, przedstawiane w raporcie stanowią poważne wyzwanie, mogą być one jednak również postrzegane jako obszar nowych możliwości.

Celem raportu jest wskazanie możliwości wykorzystania tych dogłębnych i wielopłaszczyznowych analiz, przygotowanych przez szerokie grono interesariuszy, dotyczących umiejętności, wiedzy i doświadczenia niezbędnych w pracy mentora zawodowego, które stanowią jednocześnie podstawę do opracowania profilu zawodowego, standardów kompetencji i programu szkoleniowego w kolejnych fazach realizacji projektu Talent Matching Europe.