



MENTORING – sposób na przełamywanie barier w rozwoju zawodowym w sektorze kreatywnym?

Badając kwestie związane z różnorodnością oraz równością w sektorze kreatywnym i kulturalnym w Wielkiej Brytanii, O'Brien i Taylor donoszą, w opublikowanym niedawno raporcie „[Panika](#),” że większość osób pracujących w sektorze kultury wciąż uważa sukces za wynik „ciężkiej pracy i ambicji”. Rzadko natomiast dostrzegają rolę uprzywilejowania i przewagi społecznej, wynikających z posiadania odpowiedniego dochodu oraz pozycji społecznej, które umożliwiają podejmowanie bezpłatnych szkoleń, dają dostęp do mediów społecznościowych oraz dostarczają koniecznego kapitału kulturowego. „To, kogo znasz” wciąż pozostaje jedną z podstawowych gwarancji sukcesu, podczas gdy płeć, pochodzenie oraz/lub pozycja społeczna zaliczane są do podstawowych barier rozwoju.

Narastający elitaryzm i brak różnorodności w sektorze kreatywnym i kulturowym nie jest wyłącznie chorobą Wielkiej Brytanii. Wzrost bezrobocia wśród młodych powoduje, że obraz ten widoczny jest w całej Europie. Młodzi ludzie, którzy nie skorzystali z tradycyjnych ścieżek rozwoju obejmujących szkolenia i edukację, są szczególnie zagrożeni zmniejszającym się zakresem możliwości oraz większym naciskiem kładzionym na wykonywanie pracy nieodpłatnej, niezależnie od ich potencjału twórczego. To właśnie ów stanowiący poważne wyzwanie kontekst spowodował, że TME ([Talent Matching Europe](#)) zjednoczyło partnerów z sześciu krajów, Collage Arts and Rinova (Wielka Brytania), CEPS (Hiszpania), MULAB (Włochy),

ARTeria (Polska), EASP (Była Jugosłowiańska Republika Macedonii) oraz Prostor Plus (Chorwacja) w celu znalezienia sposobów zmierzenia się z tym powszechnym modelem.

Poza jednym, wszystkie one współpracowały już ze sobą w ramach programów¹ badających w jaki sposób można weryfikować oraz oceniać (w celu akredytacji) nieformalny i oparty na doświadczeniu sposób uczenia, który jest znaczącym elementem rozwoju i wzrostu w tych sektorach. Wszystkie te podmioty podjęły się poszukiwania odpowiedzi, w jaki sposób młodzi ludzie z wykluczonych społeczności, nieodnajdujący się w ramach formalnej edukacji, zatrudnienia oraz szkoleń mogliby otrzymać takie same możliwości kształcenia oraz kariery, jak ich bardziej uprzywilejowani rówieśnicy.

Uświadamiając sobie potrzebę dodatkowego wsparcia, którego owi młodzi ludzie będą potrzebowali, by móc stać się częścią sektorów kulturalnego i kreatywnego, by potem w ich ramach rozwijać swoje wartościowe kariery, TME zaczęło analizować rolę „mentora społecznościowego” — tzn. kogoś, kto potrafiłby pracować z mniej uprzywilejowaną młodzieżą nie tylko w celu nabycia przez nią koniecznego zestawu umiejętności oraz kompetencji na potrzeby pracy w sektorze kreatywnym, ale, co bardziej istotne, by umożliwić jej dostęp do sieci, struktur oraz możliwości, z których w chwili obecnej jest wykluczona. W miarę, jak umiejętności oraz kompetencje konieczne dla tej roli zaczęły wyłaniać się w poszczególnych krajach oraz na poszczególnych etapach programu, stawało się coraz bardziej ewidentne, że przeważnie funkcję tę najlepiej pełnić mogą osoby o podobnym pochodzeniu i zakresie doświadczeń. Wielu z owych potencjalnych „mentorów rówieśników” to młodzi ludzie, którzy sami otrzymali wsparcie ze strony organizacji partnerskich, aby mogli wypracować w sobie odporność i nieustępliwość konieczne, by stawić czoła wyzwaniom, związanym ze zdobyciem

¹ [Aspire2Create](#) oraz [European Cultural Learning Network](#)



pracy oraz doświadczenia w sektorach kulturalnym i kreatywnym. Do drugiej grupy należeli ci, którzy zdecydowali się pójść inną drogą: zdobywania umiejętności biznesowych oraz szerokiego zakresu wiedzy, w tym wiedzy eksperckiej, i podejmowania własnych inicjatyw, wiążących się przeważnie z bardzo określonymi okolicznościami społecznymi. Tak tworzyła się nowa generacja pracowników kreatywnych, mających bardziej różnorodne, wielokulturowe pochodzenie - ludzi, których cechowała pasja i zaangażowanie w proces wspierania ich młodszych lub mniej doświadczonych kolegów.

Wielu z nich, co jasne, podejmowało się już owej roli nieformalnie, niejako *ad hoc*, brakowało im jednak w większości przeszkolenia, wsparcia finansowego oraz zrozumienia ze strony przemysłu twórczego. Współpracując i konsultując się z osobami przeszkolonymi w ramach zakończonych już programów europejskich, podmioty partnerskie były w stanie zidentyfikować [zakres wiedzy, umiejętności oraz postaw](#), stanowiące według nich kluczowe kompetencje osób skłonnych podjęcia się tej roli: od zrozumienia i zdolności wchodzenia w relacje w ramach różnych stylów uczenia się po zaangażowanie w działanie na rzecz integracji społecznej. W ramach programu ustalono również, że wiele z wymaganych cech osobowościowych, takich jak umiejętność aktywnego słuchania, empatia oraz tryb pracy oparty na dialogu i współpracy nie stanowi zagadnień optymalnie przekazywanych za pomocą struktur formalnej edukacji.

Zaangażowani w projekcie młodzi ludzie nie mieli wątpliwości, że tym, czego szukają są sposoby uczenia w większym stopniu oparte na doświadczeniu: metodologie oraz podejście dające odpowiedź na zmiany zachodzące w oczekiwaniach pracodawców oraz stanowiące odzwierciedlenie wymogów tworzenia własnych inicjatyw oraz odkrywania nowych możliwości dla swojej osobistej przedsiębiorczości. Pragnęli bezpiecznej przestrzeni eksperymentu, gdzie mogliby podejmować ryzyko,

rozpoznawać istniejące możliwości, by stopniowo zacząć rozwijać oraz realizować nowe, innowacyjne koncepcje.

W ramach tego, potrzebowali okazji, by konsultować się oraz pracować ramię w ramię z rówieśnikami oraz mentorami w swoich wybranych dziedzinach. Wreszcie, co najistotniejsze, chcieli, by owi mentorzy byli ludźmi będącymi w stanie zrozumieć wyzwania, z którymi się mierzą, na tyle dobrze, by balansować pomiędzy udzielanym wsparciem a zachęcaniem do sięgania po więcej, podejmowania ryzyka i rozwijania ambicji. *“Umiemy latać - zauważył pewien młody Macedończyk - “Potrzebujemy tylko trochę pomocy, by urosły nam skrzydła”.*

Zgromadziwszy grupę potencjalnych “mentorów rówieśników” z różnych krajów w jednym miejscu, aby sprawdzić jak mogą oni rozwijać powyższe idee, zespół TME uświadomił sobie znaczenie kreowania okazji do trans-europejskiej mobilności oraz programów wymian, które stanowić powinny element procesu edukacji i rozwoju owej młodzieży. Wychodząc od zrozumienia, że niektóre aspekty wymaganej wiedzy mogą okazać się charakterystyczne wyłącznie dla sytuacji danego kraju partnerskiego, szybko uświadomili sobie, że znaczna część wymaganych postaw oraz umiejętności jest identyczna. Mamy do czynienia z generacją młodych ludzi, którzy chcą uczyć się od siebie i współpracować niezależnie od granic państw. Współpracując z ową grupą mentorów *in spe* nad identyfikacją istotnych, wspólnych zagadnień oraz synergii w krajach europejskich, partnerzy wypracowali szereg narzędzi, w tym [kwestionariusz umiejętności diagnostycznych](#), by pomóc mentorom w ocenie potrzeb ich podopiecznych.



Zidentyfikowano również możliwe drogi prowadzące do akredytacji, w tym CLOCK² - program peer-to-peer, już zweryfikowany na poziomie europejskim.

W miarę jak potrzeba reakcji na nowe tryby pracy w przestrzeni ekonomii kreatywnej staje się coraz bardziej nagląca, gdy przy tym Unia Europejska stawia na politykę równych szans w przemyśle kreatywnym, innowacyjne podejście do kwestii zapewniania owej równości dostępu jawi się jako nadrzędne. Szczególnie zważywszy, że młodzi ludzie w narastającym stopniu dostrzegają w sektorze kulturalnym i kreatywnym drogę prowadzącą do przyszłości, na którą mieliby realny wpływ. Partnerzy TME (fundowanego w ramach programu Erasmus Plus) zrobili pierwszy, ważny krok na drodze rozwoju i wsparcia roli mentoringu rówieśniczego w tym kontekście. Teraz potrzebne będzie podjęcie dalszych inwestycji na poziomie Unii Europejskiej, zwiększenie inwestycji w kreowanie siły roboczej, która dorówna swą pasją i entuzjazmem przyszłym pokoleniom. Różnorodność, co ponad wszelką wątpliwość wykazały niedawne opracowania Harvarda, Forbesa oraz doradców z [McKinsey](#), znajduje się w samym sercu kreatywności i innowacji. Jeśli sektorom kulturalnemu i kreatywnemu naprawdę zależy na zaangażowaniu różnorodnej siły roboczej, a Unii Europejskiej na wspieraniu młodych ludzi w procesie nabywania umiejętności twórczych, które stopniowo wykraczać będą poza ramy tych sektorów, wydaje się, że pomoc w rozwoju europejskiej sieci zainteresowanych, entuzjastycznych i, co najważniejsze, posiadających umiejętności i wiedzę mentorów rówieśniczych stanowić może doskonały punkt wyjścia.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

COLLAGE[®]
COLLAGE ARTS



fundacja
arteria

RINOVA
innovate, create & regenerate

CEPS Projectes Socials
Barcelona



MULAB



² <https://www.kunstbedrijfarnhem.nl/pdf/clocktoolkit/>