



Akademia Sztuk Pięknych
im. Jana Matejki w Krakowie
1818



OGÓLNOPOLSKIE BADANIE
LOSÓW ZAWODOWYCH
ABSOLWENTÓW
UCZELNI ARTYSTYCZNYCH

Ministerstwo
Kultury
i Dziedzictwa
Narodowego.

Artysta i pracownik? Absolwenci uczelni artystycznych w oczach pracodawców. Raport z badań jakościowych

Autorzy opracowania:

Ewa Bogacz-Wojtanowska – kierownik naukowy projektu

Marek Szladowski

Koordynator projektu:

Barbara Siorek

Prowadzenie badań:

Barbara Siorek, Paulina Hojda, Joanna Groszek, Małgorzata Lenzion, Marek Szladowski

Raport powstał w ramach projektu pn. *Ogólnopolskie Badanie Losów Zawodowych Absolwentów Uczelni Artystycznych*, na podstawie Porozumienia Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz

Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku,
Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach,
Akademii Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie,
Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi,
Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu,
Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie,
Akademii Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu,
Akademii Muzycznej im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu,
Akademii Muzycznej im. Feliksa Nowowiejskiego w Bydgoszczy,
Akademii Muzycznej w Krakowie,
Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie,
Uniwersytetu Muzycznego Fryderyka Chopina w Warszawie,
Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej, Telewizyjnej i Teatralnej im. Leona Schillera w Łodzi,
Akademii Teatralnej im. A. Zelwerowicza w Warszawie,
Akademii Sztuki w Szczecinie.

Kraków 2017

Dofinansowano ze środków Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego

Spis treści

| | |
|--|----|
| 1. Wstęp | 3 |
| 2. Metoda badań | 5 |
| 2.1 Cel i pytania badawcze | 5 |
| 2.2. Technika badawcza..... | 5 |
| 2.3 Dobór pracodawców do badań | 6 |
| 3. Pracodawcy o artystach – wyniki badań | 8 |
| 3.1 Ogólna ocena artystów jako pracowników | 8 |
| 3.1.1 Ocena absolwentów uczelni plastycznych | 8 |
| 3.1.2. Ocena absolwentów uczelni muzycznych | 10 |
| 3.1.3. Ocena absolwentów uczelni teatralno-filmowych | 12 |
| 3.2 Procesy rekrutacji artystów w badanych organizacjach | 15 |
| 3.3 Ogólna ocena kompetencji absolwentów studiów kierunków artystycznych | 20 |
| 3.3.1 Kompetencje absolwentów uczelni plastycznych z perspektywy pracodawców | 21 |
| 3.3.2 Kompetencje absolwentów uczelni muzycznych w opinii pracodawców | 22 |
| 3.3.3. Ocena kompetencji absolwentów uczelni teatralno-filmowych..... | 25 |
| 3.4 Artyści i ich kompetencje na tle innych pracowników – wyjątkowości i osobliwości | 27 |
| 3.4.1 Plastycy | 27 |
| 3.4.2 Muzycy..... | 29 |
| 3.4.3 Aktorzy..... | 31 |
| 3.5 Braki (luki) kompetencyjne absolwentów uczelni artystycznych w opinii badanych pracodawców. | 35 |
| 3.5.1 Luki kompetencyjne absolwentów uczelni plastycznych | 36 |
| 3.5.2 Słabości muzyków w pracy zawodowej..... | 39 |
| 3.5.3. Słabe strony przygotowania aktorów i reżyserów | 41 |
| 3.6 Profil idealnego kandydata (artysty) do pracy | 44 |
| 3.6.1 Model artysty plastyka w pracy..... | 44 |
| 3.6.2. Model muzyka | 46 |
| 3.6.3 Modelowi artyści teatru i kina..... | 48 |
| 4. Wnioski | 52 |
| 5. Bibliografia..... | 56 |
| 6. Załącznik | 57 |
| Informacja o autorach | 58 |

1. Wstęp

Jednym z największych wyzwań współczesnego szkolnictwa wyższego jest dopasowanie systemów dydaktycznych do wyzwań rynku pracy. Oczekiwania pracodawców są coraz częściej dyskutowane nie tylko na różnego rodzaju forach czy gremiach uczelnianych, ale także w ramach projakościowych działań w samych szkołach wyższych. Zwiększenie zatrudnialności absolwentów stało się nie tylko istotnym argumentem w uprzątnianiu oferty dydaktycznej poszczególnych kierunków, ale także swoistym narzędziem piętnowania kierunków, których absolwenci mają kłopoty na rynku pracy. Sytuacja ta odnosi się także do uczelni artystycznych i ich absolwentów. Dyskusja na temat właściwych, aktualnych czy dopasowanych kompetencji zawodowych toczy się nie tylko w przypadku wydziałów projektowych, aktorskich czy wokalnych, ale także klasycznych studiów artystycznych jak malarstwo czy rzeźba. Stąd rodzą się pytania: jak pracodawcy zatrudniający absolwentów-artystów oceniają ich kompetencje? Co ich wyróżnia jako pracowników? Czy posiadają jakieś atuty, a może braki w zakresie wiedzy czy umiejętności?

Celem opracowania jest prezentacja i ocena opinii oraz wniosków przedstawianych przez pracodawców, na temat zatrudniania absolwentów uczelni artystycznych. Przez pracodawców rozumiemy w raporcie przedstawicieli instytucji publicznych, przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych, którzy rekrutują, zatrudniają i kierują pracą pracowników, kończących uczelnie artystyczne w Polsce. W szczególności, w opracowaniu odnosimy się do procesów rekrutacji artystów, zestawu ich kompetencji posiadanych i pożądanых, jak również luk w zakresie przygotowania do wykonywania określonych zawodów w kontekście obowiązków podejmowanych u pracodawcy.

Opracowanie powstało na podstawie pogłębionych wywiadów z pracodawcami, zatrudniającymi absolwentów uczelni artystycznych w Polsce. Szczegółową metodologię prezentujemy w kolejnym rozdziale.

Opracowanie jest jednym z rezultatów projektu pn. *Ogólnopolskie Badanie Losów Zawodowych Absolwentów Uczelni Artystycznych*. Zaproponowane w nim badania stanowią kompleksowe spojrzenie na absolwentów wszystkich typów uczelni artystycznych w Polsce: muzycznych, plastycznych i teatralno-filmowych i jest wynikiem porozumienia pomiędzy 15 uczelniami i Ministerstwem Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Celem projektu jest poznanie sytuacji artystycznej i zawodowej absolwentów uczelni artystycznych na rynku kreatywnym. To unikatowe w skali Europy badanie ma za zadanie uzupełnić lukę w zakresie badań nad rynkiem kreatywnym i pracą środowisk twórczych. W sposób systematyczny będzie rozpoznawana sytuacja zawodowa i artystyczna absolwentów, opinie na temat oferty dydaktycznej, z której skorzystali w trakcie studiów. Unikatowa w projekcie jest także próba badawcza, obejmująca absolwentów większości uczelni artystycznych w Polsce. Pozyskane wyniki służyć mogą długofalowemu planowaniu, doskonaleniu programów kształcenia, przedstawieniu kandydatom ścieżek kariery, celom statystycznym i sprawozdawczym dla władz uczelni, strategicznemu planowaniu zarządzania uczelnią i wreszcie dla potencjalnych

pracodawców – jako źródło informacji o możliwościach absolwentów uczelni artystycznych.

Projekt jest kontynuacją pierwszej, pilotażowej edycji badań absolwentów uczelni artystycznych z roczników 2011/2014, przeprowadzonej w 2015 roku. W jej rezultacie powstały założenia badawcze, narzędzie do badań ilościowych oraz ilościowe raporty badawcze.

2. Metoda badań

2.1 Cel i pytania badawcze

Prezentowany tutaj raport powstał na podstawie wywiadów pogłębionych przeprowadzanych z pracodawcami, którzy zatrudniają absolwentów uczelni artystycznych w Polsce: muzycznych, plastycznych i teatralno-filmowych. Ich celem było poznanie i ocena opinii oraz wniosków przedstawianych przez pracodawców na temat zatrudniania absolwentów uczelni artystycznych.

W badaniach postawiono następujące pytania badawcze:

- W jaki sposób pracodawcy oceniają absolwentów uczelni artystycznych jako pracowników?
- Kogo i w jaki sposób rekrutują do pracy, z grupy absolwentów studiów artystycznych? Jakich umiejętności poszukują?
- W jakie kompetencje w opinii pracodawców wyposażeni są absolwenci uczelni artystycznych – co ich wyróżnia, a czego im brakuje?
- Jakie cechy posiadałby, zdaniem pracodawców, idealny kandydat do pracy, który zarazem jest artystą/osobą twórczą?

2.2. Technika badawcza

Dla realizacji celów opracowania oraz odpowiedzi na postawione pytania badawcze wykorzystano wywiad indywidualny jako technikę badawczą. Wywiad to „kierowana rozmowa, gdzie kierowanie jest uznane i zaakceptowane przez obie strony” (Kostera, 2003, s.121), jest to także proces, w którym badający stara się wpływać na badanego poprzez stawiane pytania i skłonić go do udzielenia odpowiedzi na właściwy temat. Wywiad jest więc interakcją między prowadzącym wywiad a respondentem (Babbie, 2005, s. 327). Metodę wykorzystującą wywiad, badacze nazywają „metodą wydobywania złota”, porównując pracę badacza do pracy górnika; badacz, podobnie jak górnik, musi „wydobyć” informację z rozmówcy (Bogacz-Wojtanowska, 2006). Wywiad trianguluje się wraz z obserwacją, jest elastyczny i dynamiczny, jednocześnie wymaga, by prowadzący był bardzo dobrze zorientowany w przedmiocie i problematyce badań. W badaniach jakościowych, najczęściej taką techniką posługuje się badający osobiście. Wywiad pozwala na pozyskanie informacji, które dotyczą ludzkich działań, motywacji, zamiarów, przekonań, sposobów widzenia świata i jego funkcjonowania.

Ze względu na stopień kategoryzacji pytań można wyróżnić trzy typy wywiadu: skategoryzowane, częściowo skategoryzowane i swobodne. Wywiady skategoryzowane nazywane są kwestionariuszowymi i mają najczęściej charakter ilościowy. W badaniach jakościowych kluczowe są pozostałe dwa wymienione typy wywiadów: częściowo skategoryzowane, w których prowadzący korzysta zwykle z zestawu problemów lub listy pytań, które należy zadać, lecz może to zrobić w dowolnej kolejności, w zależności od toku przeprowadzanej rozmowy. Wywiady swobodne, zwane czasem nieskategoryzowanymi, to rozmowy prowadzone w sposób swobodny,

w których badający dysponuje pełną swobodą i kieruje się jedynie celem badania (Bogacz-Wojtanowska, 2006).

W projekcie, w ramach poznania oczekiwań i oceny pracodawców co do kompetencji absolwentów, zaplanowano realizację pogłębionych wywiadów częściowo skategoryzowanych. Założono, że dla każdego typu uczelni zostanie zrealizowanych 9 wywiadów z pracodawcami, przy czym istotne było to, aby reprezentowali wszystkie trzy sektory gospodarki: przedsiębiorstwa, instytucje publiczne i organizacje pozarządowe.

Wywiad przeprowadzono na podstawie ogólnego scenariusza wywiadu, (*Schemat wywiadu częściowo skategoryzowanego*), który znajduje się w załączniku tego opracowania. Należy pamiętać o tym, że prowadzenie tego typu wywiadów wymaga dużej biegłości w przeprowadzeniu rozmów i znajomości problematyki. Dlatego w naszym projekcie wykonali je doświadczeni badacze, członkowie zespołu badawczego. Powstała procedura kontaktu z wyłonionymi pracodawcami, tak aby zapewnić ich o poufności badania, zapewnić komfort i bezpieczeństwo wypowiedzi. Po wykonaniu badania wywiady zostały transkrybowane.

2.3 Dobór pracodawców do badań

Aby zrealizować cele badania, istotny był odpowiedni dobór pracodawców do badania. Wstępnie do badań zostali wyłonieni pracodawcy z baz danych Akademickiego Biura Karier ASP im. J. Matejki oraz kooperujących z nim biur karier uczelni artystycznych w Polsce. Następnie skonstruowano bazę danych, z której wyłaniano pracodawców, według założonych kryteriów próby celowej. Założenia próby celowej obejmowały następujące kryteria:

- A) Pracodawcy zatrudniający absolwentów uczelni artystycznych (9 dla każdego typu uczelni),
- B) Pracodawcy mający siedzibę w miastach, gdzie zlokalizowane są uczelnie artystyczne (istnieje rynek pracy dla artystów),
- C) Pracodawcy, którzy w ostatnich trzech latach zatrudnili na umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną co najmniej 1 artystę, absolwenta uczelni artystycznej, z założeniem że:
 - zatrudniano absolwentów uczelni artystycznych, ze względu na ukończenie konkretnego kierunku studiów (wymagane formalne posiadanie wykształcenia artystycznego),
 - zatrudniano absolwentów uczelni artystycznych ze względu na określone kompetencje, ale bez względu na ukończone studia artystyczne (ważne było posiadanie niezbędnych umiejętności zaś wykształcenie formalne nie miało większego znaczenia),
 - zatrudniano absolwentów uczelni artystycznych posiadających zarówno określone umiejętności, jak i formalne potwierdzenie w postaci ukończenia studiów tego typu.
- D) Pracodawcy o różnej przynależności sektorowej (sektor publiczny, prywatny i pozarządowy z założeniem, że większość badanych będzie pochodziła z sektora prywatnego i publicznego).
- E) Wywiady przeprowadzano z osobami mającymi rzeczywistą wiedzę na temat potrzeb zatrudnienia w badanych organizacjach. Założono, że będą to przedstawiciele HR organizacji/przedsiębiorstwa, właściciele

firm (w przypadku mikro i mini przedsiębiorstw) czy osoby piastujące kierownicze funkcje w organizacji (np. dyrektor szkoły, prezes fundacji).

Ostatecznie badanie przeprowadzono w 27 organizacjach. Lista organizacji – pracodawców znajduje się Biurze Projektu (z wyłonionych 30 organizacji, trzy nie zdecydowały się wziąć udziału w badaniu, ze względu na ograniczenia dostępności i niemożność przeprowadzenia wywiadu). W opracowaniu wprowadzono oznaczenia cytatów z wywiadów, gdzie WP-M_2017 oznacza pracodawcę zatrudniającego głównie absolwentów uczelni muzycznych, WP-P_2017 plastycznych, zaś WP-T_2017 teatralno-filmowych. Poszczególne numery na końcu oznaczeń to numery przypisane poszczególnym pracodawcom w bazie, znane tylko badaczom.

3. Pracodawcy o artystach – wyniki badań

3.1 Ogólna ocena artystów jako pracowników

Jedną z najważniejszych kwestii związanych z relacją między pracodawcą a pracownikiem jest jakość pracy. Od niej bowiem zależy najczęściej ocena jego fachowości, w efekcie wysokość pensji czy możliwość awansu. Stąd jedno z podstawowych zagadnień, do których odnieśli się pracodawcy w naszych badaniach, dotyczyło oceny pracy absolwentów uczelni artystycznych. Ich wypowiedzi i sądy oparte na własnych doświadczeniach we współpracy z absolwentami nakreśliły pewien obraz wychowanków uczelni artystycznych. Jest on jednak niejednorodny i bardzo zróżnicowany, także w zakresie różnych typów absolwentów, których zatrudniają badani pracodawcy.

3.1.1 Ocena absolwentów uczelni plastycznych

Opinie pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni plastycznych na temat ich przygotowania do pracy, były wyjaśniane na zasadzie zestawienia zarówno mocnych jak i słabych stron, które posiadają wychowankowie uczelni wchodząc w życie zawodowe. Opinie te były także zestawiane wobec generalnych trendów, które pracodawcy dostrzegali na rynku pracy artystów.

Badani zwracali uwagę przede wszystkim na wysoki poziom artystyczny absolwentów ale jednocześnie słabsze przygotowanie techniczne do pracy, w porównaniu do wychowanków uczelni technicznych:

Mamy pewien problem z uczelniami artystycznymi, i w naszym profilu akurat, trochę bardziej sprawdzają się absolwenci uczelni technicznych: architektury na przykład niż wzornictwa. Ponieważ ludzie po architekturze myślą parametrycznie, a po wzornictwie są słabo przygotowani technicznie do pracy [WP-P.2017_1].

Z doświadczeń innych pracodawców wynika, że absolwenci wymagają dłuższego przygotowania do pracy w zespole doświadczonych pracowników, gdyż samodzielnie nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań:

Natomiast oni, jakby nie są gotowi do samodzielnej pracy, nigdy nam się nie zdarzyło, że oni byli gotowi do pracy, do wykonania jakiegokolwiek, nawet małego, samodzielnego zadania. Popołniają dosyć szkolne błędy i trzeba przez bardzo długi czas ich przygotowywać do pracy. Muszą działać w zespole, pod nadzorem seniorów starszych tak, żeby dopiero się nauczyli samodzielnej, takiej niezawodnej pracy [WP-P.2017_2].

Inni podkreślali kompetencje w zakresie projektowania tradycyjnego, wykazując z kolei ich brak w zakresie projektowania w ramach nowych mediów.

Kolejny problem absolwentów uczelni plastycznych, zdaniem badanych pracodawców, to braki w zakresie pracy zespołowej. Absolwenci ich zdaniem to soliści, nieprzygotowani do współdzielenia, wykonywania zadań w grupie, zbyt przywiązani do swoich pomysłów i projektów, przez to dość mało elastyczni i nieskłonni do wprowadzania zmian:

I dodatkowo jest też tak, że jeżeli chodzi o pracę zespołową, no to tutaj również, niestety, no... tu konkretnie Akademia nie przygotowuje ludzi do pracy

zespołowej. Ludzie są zorientowani na pracę raczej w trybie indywidualnym [WP-P.2017_4].

Trudność pracy zespołowej, jak zauważają pracodawcy, wynika z pewnych niedociągnięć w zakresie edukacji. Ich zdaniem, większość projektów na studiach jest realizowanych indywidualnie, są one doskonalone samodzielnie; dyskutowany i omawiany jest projekt konkretnego studenta, który traktuje go jak swoje dzieło. Tymczasem w firmie nie ma projektów indywidualnych, są firmowe i to w konsekwencji jest źródłem problemów.

Pewna grupa pracodawców podkreślała, że trudno przygotować pracownika dokładnie do pracy w ich branży, w związku z czym, absolwenci mimo wszystko dobrze sobie radzą. Potrzebują tylko czasu na nabranie doświadczeń, wypracowanie własnego stylu:

To nie jest tak, że te osoby miały jakiegokolwiek przygotowanie np. w przygotowywaniu druków dla muzeum, albo projektowaniu znaku graficznego muzeum, typografii, projektowaniu książek o charakterze muzealnym. To bardzo specyficzna branża i trzeba wypracować w niej swój własny styl. Dotyczy to również komunikacji wizualnej, która jest potrzebna w takim obiekcie jak nasz. [...] Cały czas musimy sobie zadawać pytania o cel użytkowy i graficzny czyli np. znak graficzny wskazujący jak i gdzie pójść, mówiący co i gdzie znajduje się w muzeum [WP-P.2017_5].

Czasem problem nie wynika z winy absolwentów, ale na przykład braku odpowiedniej oferty dydaktycznej na uczelni. Studia bowiem różnią się z potrzebami niektórych przedsiębiorstw i nie przygotowują specjalistów z danej dziedziny:

Problemem jest, że nie ma w Polsce tego typu usług tzn. know how na temat usług w ramach muzeum i tego, że nie robi się dla tych osób spotkań, warsztatów jak zaprojektować materiały, książkę czy katalog muzealny. To wszystko jest prawie jak za „króla Ćwieczka”, wiedza przekazywana z pokolenia na pokolenie, modyfikowana. Co ma inny wymiar np. w Wielkiej Brytanii gdzie istnieją firmy specjalizujące się np. tylko w wydawnictwach muzealnych [WP-P.2017_3].

Pracodawcy przyjmują kilka strategii związanych z doszkalananiem absolwentów, aby byli efektywnymi pracownikami w miejscu pracy. Niektórzy podkreślają, że braki w zakresie umiejętności w ich firmach pracownik musi samodzielnie nadrobić, co zwykle absolwenci czynią:

Przy czym, jeżeli chodzi o taką specyfikę projektowania do tych mediów nowoczesnych, no to tutaj zdecydowanie są pewne braki, wyniesione konkretnie z uczelni. Są to osoby, które muszą te braki nadrabiać już... jakby... we własnym zakresie [WP-P.2017_1].

Inni natomiast zwracają uwagę, że pracownika trzeba szkolić w ramach obowiązków służbowych, co zwykle odbywa się w zespole pod opieką starszych pracowników, zwykle seniorów, którzy potrafią uczyć młodszych.

Przy okazji opinii na temat pracowników – absolwentów uczelni plastycznych, pojawiły się także pewne spostrzeżenia, które dotyczyły niedopasowania oferty dydaktycznej uczelni artystycznych do tego, co się dzieje na rynku pracy w Polsce. Zwracano uwagę na to, że powinna istnieć jakaś forma analizy rynku na poziomie centralnym (w domyśle w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego), która skutkowałaby sensowną alokacją środków i kształceniem tych, na których jest zapotrzebowanie:

Kształcimy bardzo dużo konserwatorów malarstwa. Ja stawiam pytanie: czy to jest rzeczywiście aż tak dużo konserwatorów malarstwa potrzebnych, kiedy na przypuszczam, że w kamieniu może być większe zapotrzebowanie.

To jest punkt, który dotyczy w ogóle pojmowania strategii, czy jest to, w jaki sposób kształtować grupę zawodową predysponowaną do odpowiednich i jakby najlepiej do zaopiekowania pewnych obszarów w danym zakresie [WP-P.2017_5].

Jeszcze inni zwracali uwagę, że nie jest to kwestia wysokości i przeznaczenia środków finansowych na odpowiednią edukację, ale dominującego na uczelniach artystycznych przekonania, że kształci się dobrze (na przykład konserwatorów sztuki) oraz, że nie ma potrzeby kształcić studentów do pracy na rynku artystycznym, gdyż najważniejsze jest ich przygotowanie do zawodu artysty i poczucie wolności, którą on posiada. Tymczasem brakuje także kształcenia, które w pewien sposób odnosi się do sfery publicznej, do powołania na rzecz sztuki i służby społecznej:

To prosperity jest teraz w Polsce i Europie na takie właśnie projekty czasowe, ale nikt nie jest nauczony, znaczy to są osoby w samozatrudnieniu, działające, dosyć biegle się poruszające, konfigurując się do zleceń, natomiast zupełnie nie identyfikujące się z interesem publicznym, to znaczy ze znalezieniem takiego operatora, czy takiego impresaria, którym byłaby instytucja publiczna.[WP-P.2017_6]

3.1.2. Ocena absolwentów uczelni muzycznych

Pracodawcy instytucji zatrudniających muzyków, którzy wzięli udział w badaniu, nieco inaczej przedstawiali własne sądy na temat pracowników – absolwentów uczelni muzycznych. Dla niektórych to, że są absolwentami tych uczelni, stanowiło wartość samą w sobie.

Jeżeli chodzi o umiejętności i uprawnienia to przyjmujemy osoby tylko i wyłącznie po akademiach muzycznych z różnych stron Polski. Muszą mieć umiejętności właściwe, i o to dbamy [WP-M.2017_1].

Podkreślano także wartość ciągłego doskonalenia kompetencji i umiejętności muzycznych, a w instytucjach edukacyjnych rozwój kompetencji pedagogicznych w trakcie pracy:

Namawiam tych dobrych instrumentalistów, którzy oprócz awansu nauczycielskiego, który muszą zrobić, do robienia doktoratów, bo to jest bardzo ważne. Dlatego, że poszerza się horyzont, wiedza, nawiązuje kontakty. Muzyk nie może skończyć studiów muzycznych, usiąść w klasie i nic już nie robić, czy tylko od czasu do czasu wyjechać jak się go zmusi [WP-M.2017_4].

Niektórzy pracodawcy posiadali refleksję, która wynikała z wieloletniej rekrutacji absolwentów uczelni muzycznych. Zwracali oni uwagę na dwie kwestie. Po pierwsze, twierdzili, że zwykle przyjmowali do pracy najlepszych muzyków i późniejsze ich sukcesy indywidualne i zespołowe stanowiły dowód na dobry dobór zespołu. W szczególności za duży sukces uznawano funkcjonowanie muzyków w obiegu międzynarodowym:

Ale jestem zadowolony, bo miarą tego zadowolenia są jakby sukcesy tych zespołów! Wszystkie – jeśli chodzi o polski rynek muzyczny – to są czołowe zespoły, a wiele z nich z wielkim powodzeniem występuje w światowym obiegu muzycznym. Są to bardzo cenione zespoły, mamy wiele nagród, zaproszeń

na całym świecie, mamy partnerów na całym świecie. Więc z tego punktu widzenia mogę powiedzieć, że jestem zadowolony [WP-M.2017_5].

Po drugie, wysoka ocena doboru zespołu muzyków, połączona była z refleksją nad problemami poszczególnych artystów, z którymi w ramach tych zespołów artystycznych musieli się zmierzyć. Podkreślano kłopoty komunikacyjne, wynikające z samotnego rytmu życia, jakie wyznacza kształcenie muzyczne od dziecka, skutki osobowościowe i społeczne będące wynikiem kształcenia indywidualnego w kierunku kariery solowej zamiast zespołowej czy orkiestrowej.

Opinie na temat kształcenia i poziomu wiedzy i umiejętności przyszłych muzyków były różne u badanych pracodawców. Byli tacy, którzy uważali, że mamy miejsca – szkoły z wysokim poziomem kształcenia. Ci pracodawcy zwracali uwagę, że jakość pracy wynika właśnie z wysokiego poziomu kształcenia muzyków na niektórych akademiach muzycznych, gdzie wielu z nich ma możliwość ćwiczeń w dobrych orkiestrach, pod okiem świetnych pedagogów czy współpracy z wybitnymi muzykami:

Nasi absolwenci, wychodzą do różnych akademii nie tylko krajowych, ale i zagranicznych. Muszę powiedzieć, że im bardziej prężna akademia tym oni więcej wynoszą. Trafiają najczęściej do bardzo dobrych pedagogów. W niektórych uczelniach artystycznych mają orkiestrę prawie zawodową, czyli są bardzo rzetelnie przygotowywani do pracy w orkiestrze. Mają cotygodniowe próby z innymi dyrygentami [PW-M.2017_6].

Inni zwracali uwagę na kwestie pokolenia, na pewne cechy współczesnych absolwentów, którzy są aktywni, przedsiębiorczy i „biorą sprawy w swoje ręce”:

I powiedzmy od połowy lat 90-tych, drugiej połowy lat 90-tych zobaczyłem wejście nowego pokolenia. Pokolenia, które bierze sprawy w swoje ręce. Pokolenia, które nie jęczy, że dyrektor za mało płaci, tylko szuka po południu dodatkowego zajęcia, możliwości, wykazuje inicjatywę. Interesuje się tym jak to wygląda w innym świecie, korzysta z języka angielskiego [WP-M.2017_5].

Byli jednak tacy pracodawcy, którzy dostrzegali słabości absolwentów, wynikające po części ze środowiska i świata, w którym żyją. Przede wszystkim zupełnie odmiennie niż inni badani, zauważali brak potrzeby stałego podnoszenia kwalifikacji i umiejętności, nieustannego doskonalenia i ciągłego rozwoju, co może przeszkadzać chociażby w byciu dobrym pedagogiem:

Jak pedagog jest absolwentem studiów muzycznych, o które pytamy, to ja zakładam, że w ogóle on się deklaruje jako posiadacz pewnej wiedzy i teraz nie daj Bóg, że on tam czegoś nie będzie miał. A z drugiej strony, to on potencjalnie powinien chcieć doczytać, czy dosłuchać [WP-M.2017_3].

Z brakiem chęci rozwoju wiązała się, zdaniem naszych badanych, także pewna powszechna wśród młodych ludzi bylejakość, na którą zdaniem niektórych pracodawców pozwala współczesny świat. Ułatwienia technologiczne dają możliwość szybkiego pozyskania informacji, co pozwala często na ukrycie braku rzetelnej wiedzy i umiejętności:

Mianowicie, wydaje mi się, że pewne systemy edukacyjne oraz sposób, w jaki można obecnie postrzegać świat zewnętrzny jako przestrzeń, w której się ma nam przydać ta wiedza sprawia, że dzisiejsza generalnie rzecz biorąc, edukacja, ma szerszy margines dla osób, które traktują bagaż wiedzy, jako swoją prywatną, że tak powiem, własność tzn. w tym sensie, że trochę czasami jej mają, trochę nie mają, trochę się doksztalca, media tak działają, że jak nie

można czegoś w uproszczonym przykładzie, można nie kupić sobie płyty ponieważ na pewno to jest na youtube; i w efekcie, ponieważ jest na youtube to na pewno w przyszłości posłucham, w związku z tym na razie mam to nie przesłuchane [WP-M.2017_9].

3.1.3. Ocena absolwentów uczelni teatralno-filmowych

Ocena pracy absolwentów uczelni teatralno-filmowych była także bardzo zróżnicowana. Przede wszystkim inaczej podchodzono do kompetencji w instytucjach zatrudniających aktorów, inaczej zaś innych, na przykład absolwentów kierunków filmowych, nie związanych z aktorstwem.

Ci pracodawcy, którzy zatrudniali aktorów, zwracali uwagę, że posiadają oni potrzebne im kompetencje, gdyż szkoły wyższe kształcą profesjonalistów, których umiejętności nie budzą większych zastrzeżeń. Pracodawcy mogą dobrać ich według własnych potrzeb, ale istotne jest dla nich ukończenie przez kandydata do pracy studiów aktorskich w dobrych uczelniach. Oczekują niekiedy posiadania dodatkowych kompetencji, na przykład muzycznych, które są potrzebne w realizacji określonych spektakli, jak również powodują pewne uporządkowanie w widzeniu świata, lepszą realizację zadań aktorskich i zrozumienie niuansów swojej pracy i realizowanego zadania:

Nawet jeśli w spektaklu nie ma żadnej piosenki, żadnej potrzeby używania instrumentu, to ci aktorzy, którzy są umuzykalnieni, znacznie lepiej realizują zadania dramatyczne, lepiej funkcjonują na scenie. Z czego to wynika? Chodzi o to, że osoba, która ma bardzo rozwiniętą pamięć muzyczną zauważa niuanse i zbiera te niuanse z ulicy, ze swojego doświadczenia, dotyczącą melodii, którą się posługujemy w czasie mówienia, ponieważ zauważyłem, że śpiew i mowa też są muzyką [WP-T.2017_2].

Zatrudnienie profesjonalnych aktorów to pewnego rodzaju bezpieczeństwo, choć pracodawcy zwracają także uwagę na kwestie talentu aktorów, którego nie można osiągnąć, nie da się go także nauczyć:

Szukamy zawodowców, nie szukamy amatorów. Chcielibyśmy, żeby byli bardzo dobrzy. Bo to jest ocena już talentu. Moim zdaniem, aktorstwa nie da się nauczyć – to jest talent. Po prostu. Można nauczyć warsztatu, można nauczyć lepszej dykcji, ale emocji, tego najważniejszego – przekazywania wrażliwości itd., tego się nie da nauczyć. To jest talent! [WP-T.2017_6].

Pracodawcy, którzy zatrudniają aktorów, twierdzili, że nie można pominąć pewnych cechy osobowościowych, które mogą stwarzać pewne trudności we współpracy, powodować problemy w sprawach administracyjnych czy technicznych. W efekcie jednak ich zdaniem, ocena pracowników winna odnosić się do jakości ich pracy aktorskiej, a ta jest zwykle wysoka:

Ale myślę, że takie rzeczy też się zdarzają wśród plastyków, wśród muzyków może mniej, bo są chyba bardziej zorganizowani. Ale wśród aktorów i artystów-plastyków, to na pewno są tacy ludzie, po prostu odklejeni od rzeczywistości, to jest zupełnie inna wrażliwość. Dlatego... tutaj, my widzimy jak bardzo potrzebna jest szkoła, warsztat, ale talentu nie da się nauczyć [WP-T.2017_3].

Ogólna ocena pracy aktorów była pozytywna, wysoko oceniano ich umiejętności sceniczne, odwagę i pewność siebie. Podkreślano także posiadanie pewnego pomysłu na własną karierę zawodową, co skutkuje tym,

że jeśli nawet nie znajdują się w konkretnym zespole aktorskim, to zakładają własne przedsięwzięcia artystyczne, poszerzają swoje kompetencje, także za granicą. Badani zwracali także uwagę na kwestię różnorodności, indywidualnych cech, które wpływają na to, jakim kto jest pracownikiem:

Zawsze tak jest, że są silniejsi i słabsi, w każdym zespole, ale na przykład ja oceniając nasz zespół aktorski jest na dosyć wysokim poziomie [WP-T.2017_4].

Inni pracodawcy zwracali uwagę także na pewne słabe strony absolwentów-aktorów, które ujawniają się w ich pracy zawodowej. W zakresie kompetencji artystycznych brakuje im umiejętności wokalnych. Dostrzeżono zarazem powstanie specjalności wokalnych na dwóch polskich uczelniach teatralno-filmowych, co w ostatnich latach poprawiło sytuację przyjmowanych kandydatów do pracy:

Absolwenci tej specjalizacji są już dla mnie dużo lepiej przygotowani, bo nie ustępują swoimi umiejętnościami aktorskimi absolwentom stricte wydziałów aktorskich, a śpiewają dużo lepiej [WP-T.2017_8].

Tymczasem absolwenci innych kierunków niż aktorski, oceniani byli w naszych badaniach bardzo często jednostkowo – czyli przez konkretne doświadczenia poszczególnych pracodawców. Pojawiały się tutaj opinie o bardzo pracowitych, kompetentnych i dobrze przygotowanych do zawodu pracownikach:

Brakuje jej doświadczenia ale jest osobą wprawną, uporządkowaną, zadaje dużo pytań w sytuacjach, w których nie wie – ale ostatecznie jesteśmy po to, żeby jej pomóc jest bardzo kompetentna i konkretna [WP-T.2017_9].

Były także zauważane inne postawy pracowników, postrzegane jako te, które bardzo przeszkadzają im w rozwinięciu własnej kariery, a pracodawcom w wykorzystaniu ich indywidualnego potencjału. Często skutkują także trudnościami w utrzymaniu pracy, którą się zdobyło dzięki posiadanym kompetencjom artystycznym. Podkreślano tutaj w szczególności skrajny indywidualizm, brak zdyscyplinowania, nieodpowiedzialność, roszczeniowość, wysoką emocjonalność czy wygórowane poczucie własnej wartości, jako artysty. Braki dostrzegane są także w sferze kompetencji rynkowych – znajomości prawa pracy, praw ekonomii, umów czy podstawowych przepisów podatkowych. Stąd dla wielu pracodawców w tej grupie, kwestia kompetencji artystycznych jest widziana oddzielnie od tych, które można nazwać społecznymi, determinującymi nierzadko ich pracę w zespole, do którego zostali przyjęci. Chodzi więc o umiejętność nawiązania relacji z innymi, funkcjonowanie w grupie, rozumienie presji czasu i pracy w stresowych sytuacjach, pojmowanie wymogów rynku, czy współczesnego świata:

Czyli tak np. talent i umiejętności, rozwinięcie rzeczy, które następują w trakcie szkoły i jakieś takie ukierunkowanie pod względem tego, jaka w ogóle ta ich wrażliwość strony artystycznej jest – to jest jedna strona, a drugą rzeczą jest kwestia (...) cech interpersonalnych i takich osobowości w ogóle, które powodują, że ktoś umie się w takiej organizacji odnaleźć [...] czyli tak naprawdę w wymogach czasowych, wymogach, że ktoś musi jakieś dzieło na jakiś moment dostarczyć, że musi to zostać ocenione i [...] przereklamowane dalej na przykład. [WP-T.2017_8].

Były także obserwacje, w których wskazywano różnice w kształceniu w poszczególnych polskich uczelniach teatralno-filmowych, co skutkuje lepiej lub gorzej przygotowanymi do pracy artystami:

Są mało adaptacyjni, mocno życzeniowi; mam dziwne wrażenie, że [...] filmówka ich nie przygotowuje na realia; może przygotowuje warsztat, wiedzę ale nie urealnia, dlatego widzę różnicę w kontakcie ze studentką z [...] szkoły – dziewczyną, która po prostu ma warsztat producenta, ona wie jak wygląda praca producenta, wie jak wygląda produkcja filmowa. Wie, że żeby wkręcić się na plan to trzeba czasem ponosić kable, wstać o 5.00 rano, jechać po kawę, bo jakiś aktor niestety tego wymaga, zagryźć zęby i to zrobić, bo produkcja musi iść. Potem można porozmawiać z tymi ludźmi, że takich rzeczy nie robimy. Ale zupełnie inne ma podejście. Natomiast jest to inne podejście w [...] jest – „ja jestem producentem filmowym” [WP-T.2017_1].

Pracodawcy – jedni mocniej, inni słabiej – wskazywali także na pewien problem, który dotyka absolwentów kierunków artystycznych podczas wejścia na rynek pracy. Jest to występująca nierzadko sytuacja zderzenia marzeń z realiami życia. Wynika ona z tego, że artyści opuszczając mury przyjaznych dla ich artystycznych wizji uczelni, spotykają się z realiami życia, koniecznością konfrontacji własnych pomysłów i umiejętności z oczekiwaniami potencjalnych klientów. To zderzenie bywa niekiedy bolesne i frustrujące, generujące w dłuższym okresie czasu zgorzknienie i życiowe rozczarowanie. Dostosowanie do realiów współczesnego świata bywa dla nich dotkliwe, oznacza często rezygnację ze swoich marzeń:

Masz wizję masz pomysł, bo to też trzeba mieć, jakiś tam zmysł, ale niestety, musisz robić rzeczy takie...albo ty projektujesz nadając swój charakter pewnym rzeczom, ale tylko wtedy, gdy ktoś cię chce. A ci ludzie nagle stają w świecie, gdzie nikt ich nie chce i to jest dla nich wielka tragedia. I jeżeli na późniejszym etapie oni nagle są zmuszani, żeby opuścić swoją artystyczna wizję i zacząć robić rzeczy komercyjne, [...] to bardzo często nawet używają słów, że to im uwłacza...[WP-T.2017_9].

3.2 Procesy rekrutacji artystów w badanych organizacjach

Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniach, prezentowali szerokie spektrum ogólnych i szczegółowych praktyk rekrutacyjnych. Trudno je rozdzielić i różnicować w zależności od typów absolwentów, dlatego prezentujemy je tutaj zbiorczo, po głębszej analizie określonych działań rekrutacyjnych. Powstała bowiem klasyfikacja praktyk rekrutacyjnych (nie rozłączna), która może pokazywać pewne drogi pracodawców w obszarze funkcji personalnej w ich organizacjach.

Pierwszą, którą warto omówić, także z perspektywy procesu kształcenia na uczelni artystycznej jest rekrutacja poprzez realizowane praktyki studenckie. Pracodawcy mocno selekcionują na tym etapie kandydatów, którzy, jeśli się sprawdzają, zostają zatrudnieni często na pół etatu na ostatnim roku studiów i potem już zostają jako pracownicy na dłużej. Najważniejsza więc w procesie rekrutacji jest selekcja praktykantów:

Przyjmując praktykanta nie przyjmujemy praktykanta, że tak powiem, pierwszego z brzegu, tylko robimy selekcję i przyjmujemy tych, którzy są zdolni i w miarę ogarnięci [WP-P.2017_1].

Dla nas jest bardzo taką dobrą metodą sprawdzenia konserwatorów, przyjmowanie, bo przyjmujemy na praktyki i to, mam podpisane zresztą z uczelniami porozumienia od wielu lat. Przyjmujemy zwłaszcza z Akademii Sztuk Pięknych [WP-P.2017_4].

Niektóre firmy prowadzą rekrutacje na staże, wybierają kandydatów na podstawie przysyłanych przez nich portfolio, a następnie przeprowadzają rozmowy kwalifikacyjne. Często wybór ma charakter zespołowy – dobiera się kandydatów do potrzeb poszczególnych zespołów w organizacji, stąd ostatecznej decyzji nie podejmuje jedna osoba, a raczej zespoły:

Często pokazujemy portfolio osób po całej firmie, bo mamy trochę więcej jednostek, nie tylko biuro projektowe – takie bardziej kreatywne, inne animacyjne rzeczy – ale 5 – 6 osób na pewno widzi portfolio. Oczywiście, jak już jest osoba taka, którą myślimy, żeby zaprosić na spotkanie [...] Na spotkaniu już rozmawiamy o portfolio, prosimy o inne, o przedstawienie najbardziej ciekawych projektów, albo pytamy o jakieś techniczne rzeczy. Na ogół jest to swobodna rozmowa i na podstawie tego później bierzemy kogoś na staż [WP-P.2017_9].

Praktyki i staże dają szansę na przyjrzenie się kandydatom, sprawdzenia czy będą w stanie dopasować się do zbudowanego już zespołu, uzupełniać go i rozwijać. O pracy zespołowej, jako ważnym elemencie pracy młodych artystów mówili właściwie wszyscy badani pracodawcy, niektórzy jednak podkreślali szczególnie, że proces rekrutacji musi uwzględniać kwestie uczestnictwa nowego pracownika w zespole:

To jest praca, która musi być dobrana charakterologicznie, ja do tego przykładam bardzo dużą wagę, żeby nie wprowadzać tzw. klinów, które mogą rozbić pracę zespołową. Tak, tak staram się kształtować ten zespół, czyli żeby jak najbardziej doceniać ludzi, szanować tych ludzi i dawać im ogromną swobodę, co akurat w wypadku zawodów artystycznych jest niezmiernie istotne. WP-P.2017_2].

W przypadku niektórych zawodów, w szczególności konserwatorów sztuki, proces poszukiwania odpowiedniego kandydata jest niezwykle

skomplikowany. Stąd ścisła współpraca z uczelniami, polegająca nie tylko na wyszukiwaniu najlepszych, ale na współdzieleniu odpowiedzialności za ich kształcenie, od którego później zależy sam proces konserwacji:

Wydajemy tak samo na uczelnię sporo obiektów, zarówno na prace studenckie, jak i na prace dyplomowe, i wtedy też uczestniczymy bezpośrednio w komisjach konserwatorskich, omawiamy te programy ponieważ to od nas zależy jak powierzymy i na nas ciąży też ta odpowiedzialność, czyli nie może tutaj być bez nas, lecz nie chodzi o weryfikację wiedzy czy kwalifikacji uczelni, to absolutnie nie na tym rzecz polega. Tylko to są też pewne przepisy prawne i na nas jest obowiązek monitorowania tego, czy wszystko idzie w sposób prawidłowy. Ale my możemy wtedy poznać od wielu aspektów daną osobę, która ewentualnie kwalifikowałaby się u nas do podjęcia pracy [WP-P.2017_5].

W przypadku niektórych pracodawców ścisła współpraca z uczelniami artystycznymi (poprzez na przykład pracę jako wykładowcy na uczelni, uczestnictwo w dyplomach, spektaklach uczelnianych, pokazach czy festiwalach) powoduje, że nie organizuje się otwartych naborów, ponieważ zna się dokładnie potencjalnych kandydatów do pracy:

Nie prowadzę otwartych naborów z kilku powodów. Po pierwsze uczę w Łodzi i znam studentów i jeżeli mogę go obserwować przez trzy lata i mam wiedzę na jego temat, nie tylko dotyczącą jego umiejętności, talentu ale także zachowania się w zespole i personalnych cech, które są ważne w długofalowej współpracy...jest mi łatwiej wybierać spośród osób które znam. W związku z tym, że uczę mam też możliwość co roku oglądania studentów na festiwalu szkół teatralnych, więc przegląd tych młodych ludzi mam na tyle duży, że nie potrzebuję prowadzenia otwartych rozmów [WP-T.2017_2].

Niektórzy pracodawcy, prócz praktyki zwracali uwagę na rekomendacje, polecenia i sugestie, jak również wybory i wskazania swoich współpracowników, którzy chcą kontynuować współpracę z konkretnymi osobami:

No i często też reżyser, który pracuje lub współpracował z kimś studiując wskazuje, że fajnie byłoby, gdyby mógł kontynuować tą współpracę – więc to jest tak jakby nietypowo [WP-T.2017_8].

Od września 2016 roku jestem dyrektorem, w tym czasie przyszły trzy nowe osoby do zespołu. Były to osoby zaproszone przeze mnie do współpracy, w oparciu o wcześniejsze doświadczenie w pracy z nimi [WP-M.2017_7].

Wcześniejsze sprawdzenie potencjalnego pracownika powoduje większą pewność co do posiadanych przez niego kompetencji, dlatego niektórzy pracodawcy, poszukując pracowników szukają tych, z którymi wcześniej już współpracowali. Ścisłejsza współpraca w postaci etatu jest możliwa dopiero po rozpoznaniu, czy współpracownik dobrze funkcjonuje w zespole. Problem pojawia się w sytuacji, gdy niektórzy przedsiębiorcy podejmują się realizacji większych projektów artystycznych i potrzebują pracowników o unikatowych kompetencjach – wtedy szukają nie tylko w Polsce a także w Europie.

Szukamy tu na miejscu, a jak nie, to szukamy dalej – Warszawa, Łódź, Wrocław. A jak ich nie znajdujemy to szukamy dalej, zagranicą [WP-P.2017_1].

W przypadku pracodawców sektora prywatnego typowe są także praktyki rekrutacyjne na podstawie przysyłanych przez kandydatów portfolio. Wybór kierownictwa w konsekwencji prowadzi do rozmów z kandydatami i ewentualnego sprawdzianu umiejętności praktycznych:

W pierwszej kolejności taka osoba przesyła swoje portfolio, CV, i to portfolio jest przeglądane przez głównego dyrektora artystycznego w firmie i jeżeli osoba jakby spełnia pierwsze oczekiwania, to następnie przeprowadzamy rozmowę kwalifikacyjną. I również takie osoby mają do wykonania zadania graficzne, tak, żeby sprawdzić, na ile sprawdzą się przy projektowaniu w naszej branży, specyficznie jakby reklamowej [WP-P.2017_7].

Rekrutacja, pomimo tego, że ofert i portfolio splywa stosunkowo dużo, bywa dość trudna i często długotrwała, gdyż poziom kandydatów do pracy nie zawsze budzi satysfakcję pracodawców. Zdarza się, że poszukuje się także kandydatów do pracy poza krajem:

Tylko jest problem z wyborem, ponieważ nie ma za bardzo osób do końca kompetentnych. My potrzebujemy projektantów, którzy mają świadomość techniczną troszeczkę. A tego uczelnie nie uczą, a jest to niezbędna rzecz do wykonywania zawodu projektanta [WP-P.2017_9].

W przypadku badanych organizacji, które zatrudniały muzyków, bardzo ważną formą rekrutacji jest konkurs i ogłaszane przesłuchania konkursowe. Odbywają się one według określonego programu, z powołaną do przesłuchań komisją i składają się z kilku etapów:

Tę komisję konkursową tworzą dyrektor artystyczny, dyrygent, koncertmistrz, czyli pierwszy skrzypek, który odpowiada za.... Jak Pani idzie na koncert do Filharmonii: weszła orkiestra, wszyscy coś tam piłują i w pewnym momencie wstaje jeden człowiek od pierwszego pulpitu skrzypiec, robi się cisza, podają dźwięk i dostrajają się. To jest ten człowiek. [...] on musi być jej członkiem, bo to jest najważniejszy człowiek w orkiestrze. W zależności od instrumentu, na który jest przesłuchanie – szef grupy tych instrumentów, czasami jakieś inne autorytety w orkiestrze...[WP-M.2017_1].

Element konkursu stanowi ocena kompetencji społecznych, która odbywa się na podstawie rozmowy z kandydatem. Co ważne, etapem konkursu jest też kilkutygodniowe „granie” z zespołem, po którym to dopiero następuje wybranie jednego, konkretnego kandydata. Badani zwracali uwagę, że istotne jest prawidłowe procedowanie w ramach konkursu, jak również absolutna transparentność i uczciwość w zakresie wyboru najlepszego kandydata:

Fantastyczne rezultaty on przynosi, dlatego, że z tego, co wiem, młodzi ludzie wiedzą, że u nas nie jest tak, że się przyjmuje znajomego, krewnego dyrektora czy kogoś, kogo profesor czy rektor poleci. Konkurs jest bardzo transparentny i słuchamy. Muszę powiedzieć, że trudno było wprowadzić takie reguły. Muzycy się buntowali, chcieli wiedzieć, kto uczy, były naciski z różnych stron [WP-M.2017_1].

W takim wypadku nie ma poleceń, znajomości czy dotychczasowych osiągnięć. Liczą się umiejętności muzyczne, kompetencje społeczne i zgranie z zespołem muzycznym.

Niektóre podmioty, takie jak teatry czy teatry muzyczne, ogłaszają przesłuchania regularnie, nawet nie posiadając wolnych etatów, chcąc mieć rozeznanie w potencjalnych kandydatach i ich umiejętnościach. Czasem skutkuje to tymczasową współpracą przy konkretnym projekcie:

Robimy przesłuchania co roku i jesteśmy jednym z nielicznych teatrów, który ciągle takie przesłuchania regularnie organizuje. Mimo, że nie mamy czasami wolnego etatu, to robimy te przesłuchania po to, by po pierwsze mieć rozeznanie w rynku pracy i tego, kto się na nim pojawia – kończących uczelnię albo

odchodzących z innego teatru, albo po prostu chcących się rozwijać. [...] Druga rzecz to jest taka, że czasami z danym artystą, nawet jak nie mamy wolnego etatu, to nawiązujemy współpracę. Czyli umawiamy się na konkretny spektakl, rolę. Niekoniecznie próbując ściągnąć go do pracy na stałe [WP-M.2017_2].

Niektóre przesłuchania mają charakter międzynarodowy; stawiają się na nie nie tylko kandydaci, ale także i inni uczestnicy rynku teatralnego czy muzycznego, potencjalni pracodawcy, agenci i impresariowie. To swoista giełda pracy, gdzie z jednej strony angażujący artystów chcą wychwycić potencjalnych współpracowników, zaś sami artyści, znaleźć się w „dobrych rękach” lub dostać do zespołu pożądaną instytucji:

Właściwie miało to troszeczkę charakter giełdy pracy, bo przyjechali również impresariowie, którzy też wylapują z takich przesłuchań młodych ludzi, prawda, do swoich agencji, później reprezentują ich tam gdzieś, pomagają zdobyć zatrudnienie, bo wiadomo, teraz taka moda jest na świecie, no robi się to samo w Polsce [WP-M.2017_3].

Tymczasem w przypadku niektórych organizacji związanych z produkcją teatralną i filmową, marketing szeptany czy polecenie od kogoś, kto ma autorytet ma duże znaczenie. Jednocześnie samo przyjęcie do zespołu musi odbywać się po bezpośrednim kontakcie i sprawdzeniu, czy potencjalny kandydat do pracy odpowiada oczekiwaniom organizacji, zwłaszcza w obszarze komunikacji i współpracy z grupą:

Z reguły są to, znaczy, z reguły są to dwie rzeczy, pierwszą jest reklama szeptana, czyli tak naprawdę świadomość tego kto i co już osiągnął, czy prace czyjeś są dla nas odpowiednie, a drugą rzeczą, to jest kwestią rozmowy na takim czynniku ludzkim, ja to nazywam, czyli, czy jestem w stanie z daną osobą się [...] po prostu komunikować bezpośrednio i bez żadnych ogródek i nie mieć też problemu z wrażliwością danej osoby, szczególnie takiej twórczej. Bo szczególnie w naszej pracy, szczególnie tej pracy filmowej, twórczość filmowa jest twórczością grupową i tak naprawdę nieumiejętność odstąpienia od swojej wizji, czy swoich kierunków, w których chce się podążać, nie jest rzeczą, którą na przykład my poszukujemy, czy na przykład ja poszukuję [WP-T.2017_2].

W przypadku aktorów, powszechną praktyką są castingi:

My zatrudniamy aktorów do roli. Aktor, jak jest potrzebny i nie mamy w zespole takiego aktora, to albo robimy casting, albo reżyser ma upatrzonego aktora, który odpowiada jego wizji do danej roli. Generalnie w naszym teatrze nie ma czegoś takiego, że np. od pierwszego września przyjmujemy kogoś na etat. Jak nie mamy dla niego roli, to my go nie przyjmujemy [WP-T.2017_6].

Co ważne, aktorzy rzadziej są rekrutowani na etat (to kosztochłonne dla organizacji, choć zbawienne dla zespołu), zdecydowanie częściej na umowy cywilnoprawne do konkretnych ról i projektów:

Zdecydowanie mi się bardziej opłaca współpracować z nimi na umowę o dzieło. Natomiast, jeśli jest ktoś faktycznie ciekawy, bo ja jednak cały czas wierzę w zespół teatru, to... [...] Dlatego czasami zdarza się, że ja sobie zaczynam od takiego... jeszcze nie jestem tak do końca przekonany, więc proponuję studentowi, absolwentowi (czasami w trakcie studiów ich wylapuję) jakąś rolę i przyglądam się człowiekowi w pracy. I później proponuję mu ten etat lub nie. Natomiast ten etat proponuję ludziom, o których wiem, że będą mieli co grać tutaj [WP-T.2017_4].

Warto także zauważyć, że przedsiębiorcy, którzy wzięli udział w badaniu korzystali także z programów stażowych urzędów pracy:

Nawet mamy taką sytuację, że też przyjmujemy z absolwentów, którzy mają możliwość zatrudnienia się w ramach tzw. pierwszej pracy ze środków urzędu pracy, i jeżeli taka osoba się do nas zgłasza, a wiemy o tym, że uzyska i że warto tę osobę zatrudnić, jeżeli jest tylko możliwość, [...] – tak [WP-P.2017_9].

3.3 Ogólna ocena kompetencji absolwentów studiów kierunków artystycznych

Zarówno pozytywne oceny jak i uwagi oraz zastrzeżenia wobec kompetencji absolwentów uczelni artystycznych, formułowane przez przedstawicieli pracodawców, zależne były nie tylko od profilu artystycznej specjalizacji absolwentów (sztuki wizualne, muzyczne oraz teatralno-filmowe), ale również od typu badanej organizacji (instytucja publiczna, firma prywatna) i jej wielkości. Nie bez znaczenia przy ocenie okazał się także wykonywany zawód (np. nauczyciel, aktor, scenograf, muzyk-instrumentalista, grafik). Dlatego też w oceny kompetencji absolwentów jednego typu uczelni (np. absolwentów akademii muzycznych) mogły się zasadniczo różnić.

Generalnie jednak, opinia na temat zatrudnionych artystów była pozytywna; przy niektórych typach pracodawców lub konkretnych zawodach opatrzona była jednakże przez naszych badanych uzupełniającymi, nie rzadko krytycznymi zastrzeżeniami. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż badani bardzo często w swoich wypowiedziach łączyli ogólną ocenę kompetencji absolwentów studiów kierunków artystycznych z generalną oceną artystów jako pracowników (zagadnienia te zostały opisane wcześniej w raporcie). W związku z tym zdarzało się, iż w swoich wypowiedziach nie pogłębiali oceny konkretnych kompetencji, zastępując je porównywaniem do pracowników niebędących absolwentami kierunków artystycznych. Konsekwencją tak formułowanych odpowiedzi było wykorzystanie wybranych wypowiedzi dotyczących oceny kompetencji w innych segmentach raportu. Tym samym, poszczególne części dotyczące oceny kompetencji – dla zrozumienia jej wielopłaszczyznowości – wymagają uzupełnienia lekturą innych rozdziałów naszego opracowania.

Przy interpretacji wypowiedzi pracodawców należy także zauważyć, że niektórzy spośród nich, choć występowali jako przedstawiciele pracodawców, najczęściej sami także byli aktywnymi artystami, a nierzadko pełnili czynną rolę nauczycieli lub wykładowców, czyli przygotowywali tym samym absolwentów do wejścia na rynek pracy. W takiej sytuacji może więc zachodzić obawa o przyjętą przez rozmówcę perspektywę, która może skłaniać się na przykład ku wstrzemięźliwości wobec zbyt surowych ocen, które w istocie rzeczy dotyczą także efektów ich pracy. Wydaje się jednak, iż badani pracodawcy w tej podwójnej roli wykorzystywali raczej swoje wszechstronne doświadczenie do pogłębiania analizowanych zagadnień, niż do stosowania uników bądź autocenzury. Niektórzy z nich – co także ma znaczenie dla rozumienia analizowanych wypowiedzi – formułując oceny zastrzegali, iż bazują na próbie absolwentów, którzy przeszli rekrutację; tym samym często swoje opinie opierali na ocenie najlepszych absolwentów, których przyjęli do pracy. Dobrze tę postawę ilustruje następująca wypowiedź jednego z pracodawców:

Szukam bardzo niewielu osób i ta liczba niewielu osób – to są przypadki, które i tak sobie poradzą bez względu na poziom nauczania w akademiach. Są to osoby, które same sobie bez względu na okoliczności poradzą, wyjadą gdzieś, douczą się. Mnie w pewnym sensie nie interesuje poziom nauczania w akademiach, bo i tak wyszukujemy pojedyncze osoby, które sobie świetnie radzą [WP-M.2017_7].

3.3.1 Kompetencje absolwentów uczelni plastycznych z perspektywy pracodawców

Pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków plastycznych – głównie jako projektantów, grafików, scenografów oraz konserwatorów sztuki – podkreślali ich dobre przygotowanie w zakresie podstawowych, warsztatowych umiejętności:

Większość projektantów potrafi dobrze rysować, posiada duże wyczucie estetyczne, dobre podstawy, jeśli chodzi o modelowanie 3D, ale są to podstawy [WP-P.2017_8].

Dalsza, bardziej pogłębiona ocena kompetencji, zależna już była od wykonywanego zawodu: grafika lub konserwatora sztuki. Podział ten w zakresie oceny kompetencji wyłonił się z analizy rozmów. Nie udało się wyodrębnić ogólnej oceny kompetencji w zakresie innych zawodów wykonywanych przez absolwentów uczelni plastycznych lub też wydobyć oceny poszczególnych kompetencji – można je odczytać z innych rozdziałów, które opisują słabe i mocne strony absolwentów uczelni plastycznych.

W przypadku konserwatorów sztuki pracodawcy, oceniając kompetencje absolwentów, zwracali uwagę na szczególny status tego zawodu, który ma odzwierciedlenie w specjalistycznych, aż sześcioletnich studiach. Warto przy tym zaznaczyć niezwykle elitarne podejście pracodawców do kształcenia konserwatorów – wskazują oni tylko trzy ośrodki akademickie w Polsce, których ukończenie jest niezbędne, aby nabyć oczekiwane i akceptowane przez nich kompetencje oraz kwalifikacje:

Kształcenie konserwatorów na zachodzie nie zawsze odbywa się na wyższych uczelniach, ale jest np. kształcone, kształci się konserwatorów w cyklu dwuletnim, trzyletnim, są to szkoły, więc jest jakby trochę niższa półka kształcenia [WP-P.2017_5].

Dzięki jakości kształcenia konserwatorskiego w Polsce, ocena zawodowych kompetencji nabytych podczas studiów jest bardzo wysoka. Nie mniejsze znaczenie odgrywa reprezentowana przez absolwentów – oceniana także bardzo wysoko – kultura osobista. Ważnym aspektem pracy konserwatora jest też umiejętność stałego doksztalcania się ze względu na rozwój nowych technologii. Konsekwencją tych przemian są między innymi zmiany w zakresie metodyki pracy oraz technologicznych możliwości:

Trzeba zwrócić na jedną rzecz uwagę, że też dyscypliny chyba w każdym zakresie, bardzo się rozwijają ze względu na nowe możliwości aparaturowe [WP-P.2017_5].

Jeśli chodzi o grafików, to w przypadku wiedzy ogólnej pracodawcy zazwyczaj dobrze oceniali ich kompetencje (choć nie tak entuzjastycznie, jak w przypadku konserwatorów sztuki), jednak w przypadku szczegółowej wiedzy wskazywali na braki na przykład w zakresie znajomości konkretnych programów graficznych:

A z negatywnych to: projektowanie w oprogramowaniu Solid Works jest dosyć ogólnie traktowane na uczelni i uczy się złych podstaw [WP-P.2017_9].

Istotne znaczenie odgrywa sposób kształcenia. O ile w przypadku konserwatorów sztuki pracodawcy w zasadzie wykluczali możliwość zatrudnienia bez ukończenia specjalistycznych studiów, w jednym z trzech ośrodków, o tyle w przypadku grafików nie tylko wskazywali alternatywne

wobec publicznych uczelni artystycznych ośrodki akademickie, ale zaznaczali, iż bardzo wysokie kompetencje – dorównujące absolwentom publicznych uczelni artystycznych – mogą zdobyć także absolwenci kierunków nieartystycznych. Konkurencyjność absolwentów różnych uczelni w zakresie tych samych zawodów sprawia więc, iż pracodawcy mogą mieć nieco większe oczekiwania wobec absolwentów uczelni artystycznych.

3.3.2 Kompetencje absolwentów uczelni muzycznych w opinii pracodawców

Ogólna ocena kompetencji absolwentów akademii muzycznych była zależna od typu pracodawcy oraz charakteru wykonywanej pracy. Pracodawcy zatrudniający pedagogów (szkoły muzyczne i akademie muzyczne) z reguły dobrze oceniali ogólne kompetencje zawodowe muzyków. Należy jednak zaznaczyć, iż przedstawiciele szkół i akademii muzycznych byli w podwójnej roli: oceniając absolwentów jako pracodawcy, oceniali także efekt własnej pracy. Znacznie bardziej złożona była ocena formułowana przez inne, niż szkoły i uczelnie, instytucje, zwłaszcza te, które prowadziły intensywną działalność międzynarodową. Pracodawcy byli podzieleni w swoich ocenach, jedni wskazywali na słabości edukacji, zwłaszcza w relacji do zmieniającego się otoczenia:

Ogólnie niestety akademie muzyczne w Polsce nie nadążają za zmianami, za współczesnością i są za mało kreatywne. Nie są odważne do wprowadzania zmian w trybie prowadzenia zajęć i dostosowania się do tego, co się na świecie dzieje [WP-M.2017_7].

Z kolei inni mówili o dobrym przygotowaniu do zawodu, jako pokłosie obserwacji sytuacji międzynarodowej:

Ogólnie muszę powiedzieć, że nieźle prezentuje się nasza młodzież, ponieważ, tak jak mówię, nasz teatr ma kontakty z różnymi studiami operowymi w całej Europie, no to zapotrzebowanie na naszych śpiewaków polskich jest bardzo duże [WP-P.2017_3].

Na ocenę kompetencji istotny wpływ miał również charakter wykonywanej pracy; ocena umiejętności solistów (zwłaszcza śpiewaków) była pozytywna, natomiast przy ocenie muzyków-instrumentalistów (szczególnie pracujących w zespołach) pracodawcy formułowali szereg uwag i zastrzeżeń, o których piszemy nieco dalej:

Dzisiaj jest tak, że ten poziom takiego przygotowania artystycznego, takiej biegłości w grze na instrumentach jest coraz wyższy, tu nie mam jakichś specjalnych zastrzeżeń. Zawsze wśród tych kilkudziesięciu osób znajdzie się ktoś, kto fantastycznie gra [WP-M.2017_1].

Ocena kompetencji językowych (znajomość języków obcych) absolwentów akademii muzycznych była zależna przede wszystkim od wykonywanego zawodu. W przypadku śpiewaków kompetencje te są niezbędne do profesjonalnego wykonywania zawodu. W tym zakresie przedstawiciele pracodawców różnili się zasadniczo w swoich ocenach. Jeden zwracał uwagę na duży progres językowy:

Ja muszę powiedzieć, że często poziom umiejętności językowych w ostatnich latach naprawdę jest, no, naprawdę, no, można się cieszyć, bo oni, bo właściwie najniższym zaawansowaniem językowym, bo teraz są prawda te poziomy, to jest B2, także mają certyfikaty, itd. [WP-T.2017_3].

Zupełnie odmienną opinię formułował z kolei inny pracodawca, który podkreślał słabą rolę uczelni w zakresie właściwej edukacji języków. W ślad za tą diagnozą kompetencje językowe (w zakresie praktycznego wykonywania zawodu – śpiew w obcym języku z prawidłową wymową) ogólnie wymagają poprawy:

Generalnie wydaje się, że pewne rzeczy są oderwane od rzeczywistości np. jeśli bierzemy śpiewaków, to w tej chwili w międzynarodowym świecie muzycznym są bardzo wysokie standardy, jeżeli chodzi o języki obce i wymowę w różnych językach. Wiadomo, że śpiewanie po polsku to jest absolutny margines, bo wiadomo, że utwory klasyczne śpiewa się po włosku, niemiecku, angielsku, trochę rosyjsku i po łacinie. Dzisiejsze wymogi w międzynarodowym świecie są takie, że generalnie ludzie potrafią wymawiać prawidłowo tekst wokalny. Natomiast w Polsce, w akademiach muzycznych zupełnie nie zwraca się na to uwagi i jest to na dosyć beznadziejnym poziomie. Wiąże się to z tym, że mamy rok 2017 w związku z czym, w akademiach nauczycielami są ludzie, którzy byli młodzi, kiedy znajomość języków obcych nie była szczególnie dobra i oni przez to, że nie znają języków nie przykładają do tego uwagi [WP-M.2017_7].

Dobłą znajomością języków obcych muszą wykazać się także nauczyciele szkół muzycznych, przy czym znajomość ta nie jest konieczna wprost ze względu na potrzeby zawodowe, ale dydaktyczne. Nauczyciel – zdaniem pracodawców – nie powinien znać języków obcych gorzej, niż uczeń:

To jest bardzo ważna rzecz, dlatego że dzieci też na to zwracają uwagę, że np. «A Pani mówi gorzej niż ja» [WP-M.2017_9].

W obszarach oceny kompetencji językowych ważna jest znajomość nie tylko jednego języka obcego, ale także prawidłowej wymowy w kilku językach obcych. Zdaniem pracodawców, jest to warunek obligatoryjny dla profesjonalnego wykonywania zawodu. Język angielski pełni ważną funkcję komunikacyjną, natomiast ze względu na specyfikę wykonywania zawodu nie jest wystarczający. Niektórzy z pracodawców wskazywali, iż w sytuacji słabej znajomości języków obcych, oczekują od absolwentów postępów w tej dziedzinie lub organizują szkolenia językowe.

Wielu pracodawców zwracało uwagę na rozwój techniki (zwłaszcza w obszarze utrwalania, archiwizowania i udostępniania), dzięki któremu doszło do znacznego podniesienia poziomu technicznych umiejętności absolwentów:

Mają też większy dostęp poprzez środki technologiczne i cały świat leży u stóp i wiedzą, co w jakiej bibliotece się znajduje. Tego wcześniej nie było [WP-M.2017_6].

Postęp i rozwój umiejętności technicznych u absolwentów był możliwy za sprawą powszechnego dostępu do materiałów dźwiękowych oraz nagrań:

Umiejętności warsztatowe, czy inaczej mówiąc – poziom techniczny – niebywale wzrósł, niebywale. Myślę, że to wynika z techniki. Proszę zobaczyć, pięćdziesiąt lat temu muzyk najczęściej słuchał profesora, mistrza, chodził do Filharmonii [...]. Wprawdzie było radio, ale dzisiaj ma Pani YouTube, ma Pani google i może Pani znaleźć praktycznie każdego wykonawcę. Powiedzieliśmy o „Cyganie” Ravela. Ktoś mówi: „A ty wiesz jak Joshua Bell gra tego Cygana?”. „Nie wiem”. I za chwilę ten Joshua Bell może być odsłuchany [WP-M.2017_8].

Znacznie łatwiejszy dostęp do różnego rodzaju nagrań pozwolił na porównywanie i sprawdzanie różnych form zapisu. Z perspektywy pracodawców otwarty dostęp do nagrań stał się ważnym narzędziem weryfikowania umiejętności. Ułatwiło to tym samym znacznie edukację we wszystkich właściwie muzycznych dziedzinach.

W ślad za rozwojem technologii oraz powszechnością i łatwością w dostępie do informacji absolwenci w mniejszym stopniu – w opinii pracodawców – dysponują dzisiaj wiedzą ogólną:

Niestety, obniżenie wiedzy ogólnej. Jest dużo gorzej. Czasami odnoszę wrażenie, że ta epoka i Pani pokolenie jest nakierowane na skuteczność. I oni to wiedzą: „A po co ja mam wiedzieć, kiedy ten Bach się urodził i co tam napisał... Co będziemy grać, gdzie są nuty, jedziemy z tym. Bardzo często, jeśli pojawia się jakaś szczególna indywidualność, ja dosyć łatwo potrafię się zorientować jak... nie wiem..., instrumentalista czy dyrygent do mnie przychodzi i zaczyna ze mną rozmowę na temat tego, w jakim okresie ten utwór powstał, co było przed nim, co po nim. Czy kompozytor pisząc go przeżywał wtedy tragedię, czy był w okresie największego szczęścia. Czy był wtedy w Paryżu, czy był w podmoskiewskiej wiosce itd. Z kim prowadził korespondencję. To jest cały ciąg. Czy był świadkiem epoki, czy go w ogóle nic nie interesowało, jak to mówią „pokolenie odklejone od świata” itd. [WP-M.2017_8].

Zjawisko spadku wiedzy ogólnej jest charakterystyczne dla tendencji i diagnoz współczesnych procesów edukacyjnych. O ile w procesie edukacji (na poziomie zdobywania wiedzy i umiejętności) problem ten nie dotyczy jeszcze wprost pracodawców, o tyle w momencie weryfikowania wiedzy i umiejętności przez rynkowe wymagania, brak wiedzy ogólnej może być negatywnie oceniany przez pracodawców.

Pracodawcy reprezentujący szkoły i akademie muzyczne ocenili również kompetencje dydaktyczne absolwentów. W formułowaniu ocen byli jednak bardzo podzieleni. Jedni reprezentanci szkół muzycznych mówią wprost: *Nie wszyscy są dobrze przygotowani do pracy w szkole, do pracy pedagogicznej* [WP-M.2017_6], inni z kolei: *Naprawdę ci ludzie przychodzą do pracy dobrze przygotowani* [WP-M.2017_9].

Dobrze tę rozpiętość opinii ilustrują jeszcze inne, poniższe wypowiedzi:

Obecnie, mam wrażenie, że nasi absolwenci nie są ukierunkowani na uczenie. Na szczęście jest czas tego stażu na samym początku, kiedy zaczyna się uczenie to można go obserwować, prowadzić, zapoznać ze wszystkim, hospitacje itd. Ale tego młodego człowieka [nauczyciela] trzeba nauczyć mówić [WP-M.2017_6].

Nie mam problemów z kompetencjami, nie podważam w żaden sposób dyplomów, które są, bo oni są naprawdę świetnie przygotowani do pracy i z reguły, tak jak mówię, nie ma problemów z tą dydaktyką, no tutaj jeżeli ktoś bardziej potrafi trafić do dziecka, no to łatwiej się mu uczy i szybciej następują jakieś tam sukcesy, czy przejście jakiś barier, natomiast wykształcenie wydaje mi się, że jest naprawdę bardzo dobre. Na przestrzeni tych ostatnich lat, od momentu kiedy ja skończyłem studia, to było dawno temu, to naprawdę jest dużo lepsze niż wtedy. My nie mieliśmy... dużo mniej zajęć dydaktycznych, mieliśmy dużo mniej zajęć z psychologii, z pedagogiki, a już nie wspomnę o tej dydaktyce na bieżąco, po prostu praktyki odbywały się w ciągu jednego roku,

teraz praktyki są dwuletnie, więc jeżeli ktoś chce naprawdę się nauczyć, jak to robić dobrze, jak mieć kontakt z dziećmi, to może. I ci absolwenci przychodzą z reguły dobrze przygotowani [WP-M.2017_6].

Pracodawcy zwracali uwagę na model kształcenia na uczelniach muzycznych, który nakierowany jest na kształcenie artystów – solistów. Konsekwencją tego kierunku jest nastawienie absolwentów na solową, artystyczną karierę. Praca w szkole muzycznej jest oceniana znacznie niżej niż praca instrumentalisty-solisty, co za tym idzie, studenci w mniejszym stopniu angażują się w przygotowanie własnych, dydaktycznych umiejętności.

Do nas przychodzą praktykanci, bo mamy bardzo dobre kontakty z akademią. Oni do nas przychodzą z nastawieniem „dobra, muszę te praktyki zrobić, ale w szkole i tak na pewno nie będę pracował, bo jestem artystą, ale chodzę...”. Pewne nastawienie. Wydaje mi się, że chyba to generalnie problem polskich akademii, że jest za mało przedmiotów, że ci młodzi ludzie mają za małą wiedzę, jak zaczynają tę praktykę, o tym co ich czeka w szkole. To się wiąże też z tym, że mamy w akademiach jeden kierunek – instrumentalny – i tam wychowujemy artystów-solistów, bo w zasadzie muzyków orkiestrowych nie wychowujemy [WP-M.2017_6].

3.3.3. Ocena kompetencji absolwentów uczelni teatralno-filmowych

Ogólna ocena kompetencji absolwentów uczelni teatralno-filmowych była pozytywna, jednakże w zakresie zawodów o charakterze technicznym (np. produkcja filmowa) pracodawcy formułowali różnego rodzaju zastrzeżenia. Pracodawcy podkreślali, że absolwenci są dobrze kształceni, przy czym formacja i edukacja wcale nie musi odegrać tu decydującej roli, kluczowy jest talent i artystyczna osobowość:

Oni dość dobrze sobie radzą i generalnie ok. 80% z każdego roku gdzieś po tych teatrach jest i prędzej czy później dobrze sobie radzi. Mają też różne pomysły na życie [WP-T.2017_2].

Ocena kompetencji absolwentów zależała od skończonej uczelni: niektórzy z pracodawców wskazywali swego rodzaju teatralne specjalizacje poszczególnych uczelni teatralno-filmowych. Na przykład jedne uczelnie lepiej przygotowują absolwentów pod kątem doświadczenia pracy w filmie. Poprzez udział w castingach rozwija się w nich samodzielność. Inne ośrodki kształcą absolwentów z lepszym wyczuciem formy lub dykcją. Warto przy tym zwrócić uwagę, iż niektóre kierunki uczelni artystycznych cieszą się niezwykłą popularnością – o jedno miejsce stara się nawet do 40-50 chętnych. Taka popularność niektórych kierunków sprawia, że już na poziomie starania się o przyjęcie do akademii, przyszli absolwenci muszą wykazać się konkretnymi umiejętnościami i kompetencjami wyróżniającymi ich spośród grona kandydatów.

Ocena kompetencji zależna też była od konkretnej specjalizacji. Pracodawcy zatrudniający absolwentów do firm producenckich zwracali uwagę na brak przygotowania *pod kątem praktyki produkcyjnej* [WP-T.2017_9], krytycznie odnosząc się wobec absolwentów produkcji, którzy są dobrze przygotowani teoretycznie, brak im jednak wiedzy praktycznej i doświadczenia:

Nie mam poczucia, że te kompetencje są bardzo wykształcone, czy nabywane w procesie studiów. Raczej wydaje mi się, że jest to w największej mierze zależne od cech indywidualnych: samokształcenia i predyspozycji charakterologicznych; że albo ktoś jest w sposób naturalny bardziej wytrzymały na sytuacje stresujące, albo uczy się, tak naprawdę, od początku. Zwykle jest to tak, że to jednak jest proces i to proces uczenia się. [dotyczy producenta – WP-T.2017_9].

Zdaniem pracodawców, niektórzy absolwenci i zarazem potencjalni producenci nie wykazują także zaawansowanych umiejętności w zakresie podstawowych programów komputerowych (World, Excel), podobnie jest z transferem danych, czy korzystaniem z programów umożliwiających archiwizację w chmurze.

Kompetencje językowe dla pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni teatralnych były ważne co najmniej na trzech poziomach. Po pierwsze posługiwanie się głosem jest jednym z podstawowych narzędzi aktora, co za tym idzie odpowiednia dykcja, poprawność wymowy może stać się decydująca np. w zatrudnieniu absolwenta. Pracodawcy podkreślali, że absolwenci mają jednak trudności z tą właśnie kompetencją:

Za mały nacisk jest na poprawność i czystość wymowy, większości aktorów nie słychać na scenie, nie dbają o dykcję i jest to źle egzekwowane w szkołach. Naprawdę czasami to widać, ale to jest kwestia nauczyciela. [WP-T.2017_4].

Po drugie, znajomość języków obcych jest ważna ze względu na coraz większe umiędzynarodowienie się zawodu aktora. Ważna jest biegła znajomość języka obcego w sytuacji międzynarodowych kolektywów, przy czym znajomość obcego języka może być pojmowana także jako rozumienie innego stylu pracy, sposobu komunikacji. Znajomość obcego języka wymaga, zdaniem pracodawców, pogłębiania i rozwijania.

Po trzecie, niezwykle ważna jest także znajomość języków obcych, przy czym w przypadku aktorów chodzi nie tylko o samą biegłość komunikacji, co umiejętność imitowania np. akcentów:

Nie chodzi tylko o to, żeby nasi absolwenci porozumiewali się komunikatywnie w obcych języka, ale chodzi o to, żeby oni posiadali takie kompetencje w zakresie tych języków obcych, niektórych, żeby mogli z nich korzystać na równi z native speakerami po prostu. To jest, no to widać, wśród aktorów widać, czy ktoś po prostu mówi z akcentem tak, jak rodowity Anglik, czy nie, czy jest w stanie imitować akcenty na przykład [WP-T.2017_3].

Na problem dysponowania odpowiednimi umiejętnościami językowymi zwracają uwagę pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków produkcyjnych. Zastrzeżenia są formułowane wobec precyzji komunikacji: *Czyli budowania tej wypowiedzi w sposób, który jest jednak dla odbiorcy konstruktywny. Często są to takie sztywne wypowiedzi niezachęcające, nie powodują one łatwości w rozwiązywaniu trudnych sytuacji. Bo jeśli się coś próbuje rozwiązać i formułuje niezgrabnie to jest trudność w załatwieniu sprawy finalnie [WP-T.2017_9].*

3.4 Artyści i ich kompetencje na tle innych pracowników – wyjątkowości i osobliwości.

Podstawowym i zarazem najbardziej naturalnym elementem odróżniającym absolwentów uczelni artystycznych od absolwentów uczelni nieartystycznych są umiejętności, zdolności i kompetencje artystyczne. Każda z artystycznych specjalizacji w obszarze trzech typów uczelni (muzycznych, plastycznych i teatralno-filmowych) przygotowuje absolwentów w ramach wielu różnorodnych specjalizacji zawodowych. Aspekt ściśle zawodowych umiejętności artystycznych nie został ujęty w raporcie jako kompetencja wyjątkowa, choć oczywiście jest to element, który w najbardziej oczywisty sposób wyróżnia absolwentów uczelni artystycznych. Można co prawda wskazać, iż do wykonywania zawodu związanego z dziedzinami artystycznymi nie są niezbędne studia artystyczne (potwierdzają to zresztą niektórzy pracodawcy biorący udział w badaniu), niepodważalnym jednak faktem jest, iż elementem wyróżniającym absolwentów uczelni artystycznych od nieartystycznych pozostaje poziom tych umiejętności, który już na etapie ubiegania się o przyjęcie na studia musi być wysoki. Pogłębienie zagadnienia poziomu umiejętności artystycznych wymaga jednak zupełnie innego badania. Zauważyć także należy, iż w polskim systemie kształcenia funkcjonują specjalistyczne szkoły artystyczne stopnia podstawowego (szkoły muzyczne) i średniego (szkoły muzyczne i plastyczne), które poprzedzają (choć nie zawsze warunkują) kształcenie w szkołach wyższych. Dynamicznie rozwija się także system kształcenia niepublicznego na poziomie kształcenia podstawowego i średniego (w zakresie sztuk plastycznych, muzycznych i w mniejszym stopniu teatralnych). Elementem wspólnym dla absolwentów kierunków artystycznych, a zarazem wyróżniającym ich pozostaje także inny element; na każdym etapie kształcenia artyści potwierdzają swoje umiejętności w praktyce. Absolwent uczelni artystycznej dysponuje, podobnie jak absolwent akademii medycznej, konkretnymi, praktycznymi umiejętnościami. Raport nie podejmuje zagadnienia absolwentów kierunków artystycznych uczelni nieartystycznych, jako zagadnienia wykraczającego poza ramy prowadzonego badania.

W poniższej części opracowania skoncentrowano się na elementach wyróżniających i charakterystycznych dla poszczególnych artystycznych specjalizacji, które wyłoniły się w wypowiedzi pracodawców, tym samym rejestr ten nie musi być kompletny i wyczerpujący.

3.4.1 Plastycy

Plastycy, absolwenci publicznych Akademii Sztuk Pięknych wyróżniają się – zdaniem większości pracodawców biorących udział w badaniu – przede wszystkim kreatywnością:

Są bardzo kreatywni [WP-P.2017_2].

W kontekście badania, cecha ta staje się swoistą, immanentną wręcz właściwością absolwentów uczelni plastycznych i wykracza daleko poza ramy potocznie rozumianej kreatywności – jest elementem kreacyjnych zdolności w wymiarze artystycznym. Kolejnym elementem wyróżniającym absolwentów

uczelni plastycznych – głównie konserwatorów sztuki – jest poczucie misji. Cecha ta okazuje się niezwykle ważna z uwagi na artystyczny charakter pracy konserwatora oraz rynek pracodawców zatrudniających konserwatorów.

Kreatywne myślenie i działanie

Pracodawcy zatrudniający absolwentów uczelni plastycznych, w ocenie elementów wyróżniających ich spośród grona absolwentów kierunków nieartystycznych najczęściej wskazywali na kreatywność, nieszablonowość i twórcze podejście w rozwiązywaniu problemów:

Nieszablonowość, nieszablonowość myślenia [WP-P.2017_5].

Niezależnie od artystycznej specjalizacji, zarówno pracodawcy zatrudniający grafików, projektantów, scenografów czy konserwatorów sztuki wskazywali, iż umiejętności kreacyjne są ich kluczowym atrybutem. Przy czym kreatywność jako ich swego rodzaju znak rozpoznawczy, wykracza daleko poza ramy samodzielności działania. Twórczość i kreatywność pełni rolę funkcjonalnej dominanty pracownika i jest warunkiem dobrego wykonywania zawodów plastycznych. Jak trafnie i zarazem twórczo ujął to jeden z pracodawców:

Są nastawieni kreatywnie na wymyślanie czegoś, czego nie było [WP-P.2017_5].

Z perspektywy pracodawców jest to cecha niezwykle ważna, pozwala im bowiem otrzymywać wielowariantowe propozycje rozwiązań (np. projektów graficznych) przygotowanych przez absolwentów uczelni plastycznych:

Są pewni siebie, swojej koncepcji i potrafią uzasadnić ją, opowiedzieć o niej. Mają to przemyślane, i nie przynoszą tylko jednej koncepcji. Oni są nauczeni procesu kreatywnego do tego stopnia, że są w stanie zrobić coś w kilku np. trzech stylach. Zadają sobie ten trud, że po zrobieniu jednej koncepcji odrzucają ją, przygotowują kolejną na nowo [WP-P.2017_3].

Inny z kolei pracodawca zwracał uwagę na elastyczność i brak poczucia ograniczeń w procesie tworzenia:

To, co wyróżnia osoby po uczelniach artystycznych, to umiejętność abstrakcyjnego myślenia. To jest bardzo ważne, ponieważ są w stanie podążać za swoimi marzeniami, wychodzić poza dotychczasowe rozwiązania i łatwiej jest im dostosować do rzeczy i zmieniać projekty, które są z różnych branż niż osobom, które już są w jakiejś branży ukierunkowane [WP-P.2017_9].

Swoistego rodzaju przewaga konkurencyjna absolwentów uczelni plastycznych powiązana była także z technicznymi możliwościami tworzenia:

Będąc po ASP, człowiek dysponuje większą wiedzą o technikach tworzenia [WP-P.2017_8].

Kluczowe w ukształtowaniu opisywanych umiejętności kreacyjnych w opinii pracodawców było połączenie dwóch wymiarów – aspektu technicznego z artystyczną wrażliwością:

Wrażliwość artystyczna, która połączona z takimi narzędziami typowo artystycznymi jest tą wartością dodaną [WP-P.2017_8].

Formuła kreatywności w tym kontekście była dosyć pojemna i zawierała w sobie elementy umiejętności ściśle zawodowych oraz – co jest niezwykle ważne – cech osobowych, wpływała także na podejście do funkcjonowania w ramach instytucji:

My się potrafimy zanurzyć w innej rzeczywistości, dlatego też czasami jest nam trudno odnaleźć się wręcz w takich schematach np. biurokratycznych, nie lubimy ograniczeń [...]. Jest coś, co powoduje, że my musimy cały czas kreatywnie [...] szukać rozwiązań i może bardziej nie lubimy tych mówię ograniczeń, takich, takich typowo instytucjonalnych [WP-P.2017_5].

Etyka zawodowa konserwatorów sztuki

Istotnym elementem wyróżniającym absolwentów kierunków plastycznych wykonywujących zawód konserwatora sztuki był – zdaniem respondentów – etos zawodowy. Dotyczył on – co znamienne – przede wszystkim pracowników instytucji publicznych. To element, który charakteryzuje zarazem rynek pracy konserwatorów, który w zasadniczym obrazie podzielony jest na dwie sfery: publiczną i prywatną. Sfera prywatna – zdaniem pracodawców – nie jest podporządkowana w takim stopniu jak publiczna, wymiarowi służby zabytkom. Właśnie ten problem w podejściu i postawie różnicuje obie sfery. Zawód konserwatora – jako zawód artystyczny – związany jest z indywidualnym, twórczym podejściem. Indywidualizm ten jest w pewnym sensie formowany przez etos pracy, który modeluje artystyczną autonomię w taki sposób, iż jest ona podporządkowana zadaniom instytucji. Element ten wykracza jednak poza samą konieczność utożsamienia się z instytucją i sięga do podstaw artystycznej formacji. Wykonywanie tego zawodu wymaga swego rodzaju poczucia służby:

Staram się kształtować ten zespół, czyli żeby jak najbardziej doceniać ludzi, szanować tych ludzi i dawać im ogromną swobodę, co akurat w wypadku zawodów artystycznych jest niezmiernie ważne [...]. My pracujemy w budżetówce, tutaj nie ma, przepraszam, dużych pieniędzy, tu po prostu są jakby inne wymagania, inne kwalifikacje i dla nas musimy się w jakiś sposób utożsamiać z tą instytucją [WP-P.2017_5].

Świadomość rzeczywistości funkcjonowania instytucji i jej specyfiki oraz koniecznego, długiego czasu do zdobycia wszystkich praktycznych umiejętności, sprawia, iż decyzja o rozpoczęciu pracy jako konserwator wymaga od absolwenta wiedzy dotyczącej realiów wykonywania zawodu:

Możemy to ująć w kategoriach etosu, który sprawy zawodowe i ambicjonalne, osobiste i sposobu bycia społecznego, no stawiają tą grupę dosyć wysoko [WP-P.2017_4].

3.4.2 Muzycy

W opinii badanych pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni muzycznych można wskazać dwie kluczowe – wartościowane pozytywnie – cechy wyróżniając muzyków: zdyscyplinowanie, sumienna, rygorystyczna wręcz praca oraz umiejętność zawodowego i permanentnego funkcjonowania w stresie związanym z występami publicznymi. Zakres tych cech jest elementem wyróżniającym, zarówno w porównaniu do kompetencji pracowników jako absolwentów kierunków nieartystycznych, jak i absolwentów innych kierunków artystycznych. Taki zespół cech jest do pewnego stopnia komplementarny wobec siebie.

Dyscyplina i rygor pracy

Pracodawcy absolwentów kierunków muzycznych dosyć zgodnie podkreślali, że najważniejszą cechą absolwentów uczelni muzycznych są dyscyplina i rygor pracy. Związane jest to z kilkoma faktami: po pierwsze, rodzaj formacji szkolnej od samego początku (który bardzo często następuje w wieku 5, 6 lub 7 lat) wymusza regularną oraz czasochłonną pracę.

Edukacja muzyczna na pewno wykształca zespół cech, takich w ogóle charakterystyki ogólnoludzkich [...]. Idzie się w wieku 7, 5, 6 lat do szkoły muzycznej i się to generalnie kontynuuje a nie przerywa, więc ten muzyk ma pewną ciągłość formacji psychologicznej i społecznej [...]. Muzycy, przepraszam za sformułowanie [...] mogą być postrzegani jak sztywniacy, ponieważ rygor jest taką sferą, technologią działania, rygor wobec siebie i w konsekwencji wobec świata jest czymś, co jest niezbędne do funkcjonowania, czymś, co z zewnątrz można postrzegać jako chętnie ograniczenie swojej wolności [WP-M.2017_4].

Po drugie, pełna formacja od szkoły muzycznej pierwszego stopnia, przez szkołę muzyczną drugiego stopnia, aż do ukończenia akademii muzycznej trwa nawet (w zależności od rodzaju szkół muzycznych I i II stopnia) około 20 lat. Utrwała to konkretne schematy działania związane z formą pracy.

Po trzecie nie bez znaczenia pozostaje fakt systemu edukacji artystycznej, który w wielu przypadkach związany jest z równoległym łączeniem dwóch rodzajów szkół: szkoły ogólnokształcącej oraz szkoły muzycznej. W praktyce uczeń musi pogodzić obowiązki obu szkół oraz tak organizować czas, aby znaleźć czas na regularne ćwiczenia:

Takie dosyć poukładane życie w sensie bardzo dobrej organizacji pracy i swojego życia, bo muzyk potrzebuje tak poukładać swój dzień, żeby mógł spokojnie wiedzieć, że wtedy poćwicz, wtedy jest na wykładzie, wtedy poćwicz. I te ileś godzin, które musi spędzić przy instrumencie, szczególnie na Akademiach, bo wiadomo, jak ja to mówię, na pierwszym roku się godzinę poświęca, na drugim dwie, na trzecim trzy, na czwartym itd., to widać to potem w pracy. Potrafi sobie tak rozłożyć obowiązki, że nie ma z tym najmniejszego problemu, więc to też myślę, że wyróżnia, jeżeli chodzi o Akademie Muzyczne, no i ta umiejętność skupienia się. Po prostu jeśli się coś muzykowi każe zrobić albo poprosi go o coś, to po prostu potrafi usiąść i nie widzieć tego, co jest poza. Po prostu jest przyzwyczajony do tego, że on siada, gra na skrzypcach, może być hałas, może być cokolwiek, nie, on pracuje [WP-M.2017_9].

Po czwarte, gra na instrumencie wymaga niezwyklej regularności i samodzielności. Na zdyscyplinowanie i umiejętność systematycznej, samodzielnej pracy zwracał uwagę dyrektor jednej z instytucji muzycznych. Podkreślał on dobre przygotowanie muzyków do prób (samodzielnie się przygotowują). Przy czym zwracał uwagę także, że rygor i samodyscyplina jest efektem całego systemu kształcenia, a nie jedynie uczelni:

Tej cechy muzycy nie nabywają na naszych uczelniach. I to jest taki proces, bym powiedział, od szkolnictwa pierwszego i drugiego stopnia. Uczelnia jest traktowana jako dalszy ciąg takiego kształcenia, że ktoś przychodzi, no to się naucz. Ten profesor-pedagog często jest korepetytorem, to znaczy pomaga w przygotowaniu się. Może przesadzam, ale tak naprawdę jest. [WP-M.2017_1].

W rezultacie takiej formacji kształcą się cechy związane ze zdyscyplinowaniem, regularnością, umiejętnością łączenia zadań:

Oni zdecydowanie bardziej przykładają się do takich kwestii dyscypliny też [...]. Oni raczej się nie spóźnią, oni się uczą tekstu dość szybko” „oni są takimi tutaj prymusami, jeżeli chodzi o dyscyplinę [WP-M.2017_2].

Życie w tremie – muzyka

Stałym elementem pracy muzyka jest nieustanne, publiczne weryfikowanie swoich umiejętności. Ważnym wyróżnikiem muzyków jest umiejętność zapanowania nad tremą:

Trema właściwie towarzyszyć nam będzie całe życie, bo każde przedstawienie, to jest właściwie egzamin, za każdym razem. Całe życie ten człowiek będzie zdawał egzamin, całe życie będzie występował w tremie [WP-M.2017_3].

W tym kontekście badani zwracali uwagę nie tylko na stresogenny wymiar występów publicznych, ale także specyfikę wykonywania zawodu związaną z nieustanną oceną artystycznego środowiska:

Ten rynek jest, nie chcę powiedzieć bezwzględny, no ale bardzo taki – jak to powiedzieć – surowy. Obronią się tylko ci, którzy posiadają w sobie ten taki imperatyw do podjęcia wyzwania. Bo możliwości, prawda, pięknych głosów, założmy, że mają wszyscy, ale ta odporność psychiczna, to jest nierozzerwalnie związane z tym zawodem, czego nie wolno rozgraniczać [WP-M.2017_3].

Dlatego też, jak podkreślano, ważne są umiejętności, które pozwalają na uwolnienie się od emocji i sytuacji stresujących:

Śpiewak oprócz tego, że musi być przede wszystkim zdrowy, prawda, mieć bardzo dobrą kondycję fizyczną, być kreatywnym, być właściwie bardzo zaangażowanym, to jeszcze musi być sam dla siebie psychoterapeutą [...]. Obronią się tylko ci, którzy posiadają w sobie ten taki imperatyw do podjęcia wyzwania. Bo możliwości, prawda, pięknych głosów, założmy że mają wszyscy, ale ta odporność psychiczna, to jest nierozzerwalnie związane z tym zawodem, czego nie wolno rozgraniczyć [WP-M.2017_3].

3.4.3 Aktorzy

Absolwenci akademii teatralnych (przede wszystkim aktorzy) wyróżniali się – w opinii pracodawców – kilkoma ważnymi cechami: indywidualizmem, który jest fundamentem pracy aktora, etyką zawodową, będącą ważnym elementem formacji studentów oraz umiejętnością stałego, zawodowego funkcjonowania w stresie (podobnie jak w przypadku muzyków, praca aktorów polega na scenicznym, publicznym występowaniu). Spośród tych cech najważniejszy bez wątpienia był indywidualizm, jest on nie tyle podstawą, co warunkiem profesjonalnego wykonywania zawodu aktora.

Indywidualizm aktora

Cechą absolwentów uczelni teatralno-filmowych, którą wyróżnili pracodawcy, jest poczucie indywidualności:

Nie chcą się czuć po pierwsze anonimowo, po drugie źle się czują w sytuacji, w której [...] reprezentują jakąś masę [WP-T.2017_3].

Indywidualizm ten jest związany, zdaniem pracodawców, ze specyfiką wykonywania zawodów artystycznych, w szczególności aktora. Jeden

z pracodawców, omawiając ten wątek, wskazywał na konieczne psychologiczne predyspozycje do wykonywania zawodu.

Każdy z nich jest inny. Trudno zdefiniować tą inność, ale wiemy, że umiejętność przepoczwarzania się, czyli zapamiętywania struktury i mówienia postaci, coś takiego, czyli pamięć muzyczna, niezwykle umiejętności takiego rozumienia postaci, [...] które powodują, że oglądając danego aktora w jakiejś postaci, on nabiera prawdziwości. Chodzi o to, żeby zaproponować dla jakiejś postaci inne cechy, nie sztamkowe, nie najbardziej pierwsze z brzegu [WP-T.2017_7].

Pracodawcy zwracali uwagę, że indywidualizm związany jest głównie ze sposobem edukacji, która opiera się na rozwoju indywidualności twórczej, pracy w małych zespołach, nierzadko w relacji mistrz-uczeń. Wszystko to sprawia, iż absolwenci są nauczani maksymalnego indywidualizmu:

To ich wyróżnia, że żadna teoria zarządzania personelem do nich nie pasuje. Dlaczego? Ponieważ zawody artystyczne tym się różnią od wszystkich innych zawodów, że jedynym kryterium, które możemy zastosować, jest pewnego rodzaju niezastępowalność, czyli odbieramy tę osobę jako ważną i wiemy, że tej osoby nie zastąpimy żadną inną [WP-T.2017_7].

Może być fantastyczny aktor, który fantastycznie zbuduje rolę, ale może być człowiekiem – w sensie współpracy – bardzo nieprzyjemnym. Zdarzają się tacy ludzie. Może być człowiekiem kompletnie nieprzystosowanym i stwarzać problemy urzędowe, ale jego talent jest taki, że jak wychodzi na scenę, to wszyscy zrobimy wszystko za niego, narzekając lub nie narzekając. Ale myślę, że takie rzeczy też się zdarzają wśród plastyków, wśród muzyków może mniej, bo są chyba bardziej zorganizowani... Ale wśród aktorów i artystów-plastyków, to na pewno są tacy ludzie, po prostu odklejeni od rzeczywistości, to jest zupełnie inna wrażliwość. Dlatego... tutaj, my widzimy jak bardzo potrzebna jest szkoła, warsztat, ale talentu nie da się nauczyć [WP-T.2017_7].

Trochę sobie zażartuję, ale aktorstwo to choroba psychiczna. I często sobie tak żartujemy, bo to naprawdę nie pozostaje bez wpływu na psychikę. To są specyficzni ludzie, trzeba mieć do nich trochę inne podejście i nie da się ich wrzucić do jednego worka ze wszystkimi pracownikami jakiegokolwiek fabryki czy czegoś. Nie ma opcji. Grając tyle emocji i tyle rzeczy..., to się udziela. Oni te emocje – jak mówią wspaniali reżyserzy – muszą pielęgnować w sobie. Główne zadanie aktora to przeżyć i zapamiętać wszystkie emocje w życiu, a potem na zawołanie je odtworzyć. Normalny człowiek wypiera złe doświadczenia itd. Aktor musi to zapamiętać. Bo jeśli ma fantastyczną pamięć emocjonalną, to zagra bardzo prawdziwie. To jest bardzo trudne [WP-T.2017_7].

Ucieczka od etatu

Pracodawcy wskazywali na zmianę sytuacji na rynku pracy i odejście modelu, w którym najbardziej pożądanym zatrudnieniem po studiach było zdobycie etatu w teatrze:

Oni się trochę zmieniają [ogólnie studenci], ta droga, która była oczywista parę lat temu, że zaraz po uczelni trzeba iść na etat w teatrze zmienia się. Już w tej chwili tak oczywista nie jest, część z nich wie, że chce inwestować w telewizję [WP-T.2017_2].

Pracodawcy podkreślali, iż studenci bardzo aktywnie pracują i występują podczas studiów, co wzbogaca ich CV:

Jest takie powiedzenie o aktorach, że aktor jest nieszczęśliwy w dwóch przypadkach: kiedy gra i kiedy nie gra. Na tej zasadzie, że jak aktor nie gra, to narzeka, że ma mało roboty, chciałby dużo grać. A jak bardzo dużo gra, to nie ma czasu na inne rzeczy... Chodzi o to, że w teatrze, który tak dużo gra, no... mało jest takich dni, kiedy ja mogę ich puścić do serialu. I teraz, no niestety, jak są tutaj na etacie, to jest ich podstawowe miejsce pracy, to do teatru się muszą dostosowywać. [WP-T.2017_6].

W tej chwili wymaganiem, na które absolwenci zwracają największą uwagę jest elastyczność pracodawcy, jeśli chodzi o puszczanie ich do seriali. To jest najistotniejsze. Jeszcze nie miałem absolwenta szkoły teatralnej, który dyskutowałby ze mną o pieniądzach – to, tak naprawdę, w ogóle nie jest istotne. Natomiast moja elastyczność wobec terminów to jest dla nich najistotniejsze w tej chwili [WP-T.2017_6].

W tym roku, zaproponowałem pracę trójce absolwentów różnych szkół teatralnych, świetnych zresztą. Z tej całej trójki nikt się nie zdecydował na etat! Rozmawiając ze mną bardzo szczerze, uczciwie, i dziękując mi za tą propozycję i chcąc pracować w tym teatrze bardzo, ale mówią: „Wie Pan, no po prostu ja chcę być wolnym strzelcem trochę, bo tu mam rolę w Teatrze Stu, bo tutaj jakieś parę dni mam w serialu, więc na rolę chętnie przyjdę, ale też nie za bardzo...”. I myślę, że to jest znak czasu; że teraz miejsce w zespole teatralnym nie jest już takim magnesem, jakim było jeszcze pięć lat temu, bo to jest znak ostatnich lat [WP-T.2017_6].

Młodzi absolwenci często przedkładają to serialowe życie i funkcjonowanie na wolnym rynku w formie nie związanej etatem z żadną instytucją, to też dotyczy tych najlepszych, bo ja mam co tydzień mnóstwo chętnych, którzy przyszliby tu na etat i byłiby najszczęśliwsi na świecie. Mam tam dwa pudła na szafie i tam są CV kandydatów do tego teatru. Przychodzą na spotkania, więc jest cały czas bardzo duża ilość chętnych, ale ja chcę tych najlepszych, a oni coraz częściej wybierają wolny rynek [WP-T.2017_6].

Etyka zawodowa

Cechą szczególną, wymienianą przez pracodawców, była etyka zawodowa, która staje się kodeksem, normotwórczym regulaminem wykonywania zawodu. Proces kształtowania niepisanych zasad funkcjonowania w zawodzie jest prowadzony już w trakcie studiów:

Pierwszą sprawą ważną, którą próbujemy przekazać naszym, naszym studentom i to ma kluczowe znaczenie dla ich funkcjonowania jako pracowników to jest tak zwana etyka zawodowa [WP-T.2017_3].

Ważnymi cechami etyki zawodowej są odpowiedzialność za zespół, co przekłada się na punktualność, przygotowanie do prób, a przede wszystkim niezawodna obecność na przedstawieniach:

W sytuacji takiej, w której zagrożone jest zdrowie tego pracownika, jakby w momencie, w którym przygotowujemy przedstawienie – ono ma być zagrane dla widzów – ten pracownik, jest rodzaj takiego oczekiwania, że to musi być bardzo poważne zagrożenie zdrowia, żeby ten pracownik nie podjął pracy danego dnia, to wynika z zespołowości funkcjonowania. Jeżeli jest 50, 30 osób w obsadzie i jedna będzie lekko przeziębiona, to wtedy jakby pozostałe osoby tracą jak i zgromadzone na widowni 300 osób [WP-T.2017_3].

Na pewno powinna przekazywać etykę, bo na przykład nieprzyjście na próbę, to nie jest tylko nieobecność dla niego, ale to jest utrudnienie pracy całemu zespołowi. Bo jeśli on jest czyimś partnerem, to ten partner gra „do ducha” na próbie i jest mu dużo ciężiej, reżyser się denerwuje. To jest postawienie w sytuacji fatalnej iluś tam osób! Niezgłoszenie się do miary krawieckiej czy do przymiarki kostiumów, bagatelizowanie tego, utrudnia pracę, więc ta etyka zawodowa, że szanujemy naszą pracę jest bardzo ważna. [WP-T.2017_7].

Życie w stresie

Podobnie jak w przypadku muzyków, także aktorzy nieustannie publicznie weryfikują swoje umiejętności. Sceniczny charakter pracy powoduje stałe, stresogenne sytuacje:

Efekty naszej pracy są zawsze weryfikowane publicznie [WP-T.2017_3].

Stres może także pełnić rolę swoistego motywatora i wzmocnienia dla zbudowania artystycznej kreacji:

Nie tyle radzenie sobie ze stresem; tu chodzi o coś innego, tu chodzi o to, żeby jakby na poczuciu tego stresu budować, że tak powiem, jakoś swojej artystycznej kreacji to znaczy, to nie jest zawód, w którym można funkcjonować poza stresem. Natomiast trzeba to lubić. To jest to, jest to. Więc to jest ta słynna trema, która towarzyszy. Jeżeli aktor, widzimy, że kogoś sytuacje stresowe męczą, albo on się z nimi po prostu źle czuje, to ta osoba odpada na etapie egzaminów wstępnych [WP-T.2017_3].

Na inny aspekt związany ze stresem w zupełnie odmiennym wymiarze zwracał z kolei uwagę inny z pracodawców. Jego wypowiedź nie dotyczy wprost aktorów, charakteryzuje raczej stosunek absolwentów do poczucia odpowiedzialności:

Ja mam wrażenie, że jeżeli chodzi o radzenie sobie ze stresem, to bardzo dobrze się teraz odnajdują, po prostu, jak się pojawia stres, to go nie ma. W sensie, że go zrzucają, jakoś tak. Natomiast, generalnie, jeżeli chodzi o to, tak się to odbywa, każde pokolenie na poprzednie pokolenie będzie trochę narzekało [...]. Stresy, mam wrażenie, że były elementem, z którym my się zmagaliśmy, był on, wynikał z zewnątrz w ogóle, nie wiem, z satysfakcji kogoś, czuleś wysoką odpowiedzialność. Ja mam wrażenie, młodzi absolwenci nie mają tego już i nie umiem tego ocenić, czy to jest dobre, czy złe, ale tak naprawdę oni, jeżeli się z czymś nie wyrobili, nie wyrabiają, to uważają, że to jest jednak nie do końca ich wina, tylko zostało coś źle dla nich zaprogramowane i potrafią bardzo łatwo wyjść z tego na zewnątrz. Stres ich nie zjada, de facto jest to dobrą cechą dla nich, jako dla ludzi; dla pracy, w jakiej funkcjonują, trochę gorzej [WP-T.2017_1].

3.5 Braki (luki) kompetencyjne absolwentów uczelni artystycznych w opinii badanych pracodawców.

Formułowane przez pracodawców uwagi dotyczące kompetencji absolwentów uczelni artystycznych, chociaż były zróżnicowane w ramach poszczególnych artystycznych specjalizacji, pozwoliły na znalezienie elementów wspólnych, które budują ogólny obraz luk kompetencyjnych absolwentów.

Do najważniejszych problemów artystów, którzy ukończyli studia artystyczne, a znaleźli pracę, należały umiejętności związane z pracą zespołową. Problem ten występuje ze zróżnicowaną intensywnością w poszczególnych grupach absolwentów – najwyraźniej był on formułowany przez pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni plastycznych; mocno problem ten jest sygnalizowany także wobec absolwentów uczelni muzycznych oraz teatralnych. Na zagadnienie to można spojrzeć z dwóch perspektyw, które pozwalają na lepsze zrozumienie deficytów pracy zespołowej artystów. Po pierwsze, na co zwracali uwagę pracodawcy, odnosi się do indywidualizmu, który wpisany jest niejako w artystyczne formatowanie i kształcenie:

Cenny jest ten, kto jest inny od wszystkich innych. Natomiast pracownicy w innych zawodach powinni być biegli w swoim fachu i w pewnym sensie są do siebie podobni, czyli im bardziej są wykształceni, im bardziej są przygotowani do wykonywania pewnych czynności – czyli wiedza zdobywana jest podobnie. Natomiast w zawodach artystycznych rozwija się tą inność, czyli stawia się na jakąś nadzwyczajność [WP-T.2017_3].

Po drugie, konieczność zbudowania artystycznej indywidualności wykracza daleko poza oczywiste wyjaśnienia tego zagadnienia edukacyjną relacją mistrz – uczeń. Bycie osobnym, nietypowym i niepowtarzalnym jest niezbędne, jednakże w konfrontacji z rynkowymi realiami i oczekiwaniami może stać się problematyczne. Zagadnienie relacji pomiędzy procesem edukacji a oczekiwaniem pracodawców stanowi jedną z najważniejszych rozbieżności zaobserwowanych w badaniach pracodawców. Poniższy cytat dobrze ilustruje ów dysonans, który skupia w sobie cel artystycznego kształcenia, wobec którego mogą być formułowane różne – nieraz sprzeczne wobec siebie – propozycje:

Bo są też ludzie, którzy się bardzo szybko zawodzą, w każdym razie od nich dostają taki sygnał, że szkoła mogłaby, uczelnia mogłaby przygotowywać tych studentów do większej rynkowej samodzielności, ale jak to zrobić, powiem szczerze, to jest jakiś rodzaj, tutaj jestem w dyskusji z moimi kolegami, muzykami, plastykami, widzę, że oni mają dokładnie te same problemy, grono akademickie na ten temat dyskutuje. Są ludzie, którzy uważają, są profesorowie, którzy uważają, że to nie powinien być przedmiot naszego zainteresowania. My mamy ich po prostu wyposażać w konkretne rzemieślnicze umiejętności, jakiś właśnie kanon etyczny oraz jakiś rodzaj, nie wiem, zadbać o to, żeby ich wrażliwość artystyczna tutaj nie została zniszczona w procesie edukacji, natomiast to jest ich obowiązek, żeby sobie radzili sami w tej rzeczywistości rynkowej nie powinniśmy pomagać [WP-T.2017_3].

3.5.1 Luki kompetencyjne absolwentów uczelni plastycznych

Pracodawcy zatrudniający absolwentów uczelni plastycznych zwracają uwagę na dwa główne problemy, które w ich opinii wymagają korekty i są istotnymi słabościami absolwentów kierunków plastycznych: praca zespołowa oraz wiedza praktyczna. Skala obu problemów jest diagnozowana na niemal podobnym poziomie, przy czym drugie ze wskazanych zagadnień, w opinii pracodawców, może zostać zniwelowany poprzez samodzielną pracę absolwenta. Pracodawcy podkreślali, iż absolwenci są mało elastyczni w zakresie krytyki ich pracy, niechętnie podchodzą do propozycji zmian i modyfikacji ich artystycznych wytworów. W przypadku braków wiedzy praktycznej pracodawcy wskazywali przede wszystkim na słabą praktyczną znajomość wielu specjalistycznych programów komputerowych.

Praca zespołowa

Wskazanie, w rozdziale dotyczącym cech pozytywnie wyróżniających absolwentów uczelni plastycznych, umiejętności kreatywnego myślenia, może zostać połączone z indywidualnym modelem edukacji i pracy. Model ten w rynkowym rygorze, musi zostać dostosowany do ram pracy zespołowej, projektowej i instytucjonalnej. Indywidualizm, który towarzyszy pracy twórczej, związany jest z głównym problemem sygnalizowanym przez pracodawców, czyli słabościami pracy w zespole. Pracodawcy zatrudniający absolwentów uczelni plastycznych podkreślają konieczność rozwijania u nich umiejętności pracy zespołowej. Aspekt ten jest szczególnie ważny ze względu na częsty – jak podkreślają pracodawcy – model edukacji, nastawiony na indywidualne rozwijanie kompetencji zawodowych. Pracodawcy swoje opinie wyrażają wprost:

Akademia nie przygotowuje ludzi do pracy zespołowej. Ludzie są zorientowani na pracę raczej w trybie indywidualnym [WP-P.2017_8].

Nie są gotowi do samodzielnej pracy [WP-P.2017_1].

Nie zatrudniam osób, po których widzę, że powinny pracować indywidualnie [WP-P.2017_3].

Bardzo bezpośredni sposób definiowania przez pracodawców tego problemu świadczy o jego dobrym rozpoznaniu. Umiejętność pracy w zespole w przypadku plastyków ma szczególnie złożony charakter, wiąże się bowiem ze specyfiką tworzenia, która – inaczej niż w przypadku absolwentów uczelni muzycznych i teatralno-filmowych – opiera się na indywidualnej pracy i nie tak oczywistym i bezpośrednim kontakcie z odbiorcą. Dla wielu pracodawców stanowi to poważny problem, gdyż w rygorze pracy w przedsiębiorstwie czy instytucji, indywidualny rezultat pracy, nawet jeśli opiera się na twórczej aktywności, musi zostać podporządkowany zespołowym oczekiwaniom. O tym, że problem ten ma znacznie bardziej złożone podłoże, świadczy poniższa wypowiedź, która jako jedną z przyczyn trudności absolwentów wskazuje na zmieniający się model wykonywania zawodu:

Praca zespołowa [...] jest największym problemem. [...] W dzisiejszych czasach to projektowanie zaczyna wyglądać zupełnie inaczej. Rola projektanta w procesie projektowania jest inna niż była nawet te..., powiedzmy, 5 lat temu w Polsce [...]. Projektant powinien być obecny w procesie od samego początku.

A jednak jakby... w branży, na uczelni, jakby było to pielęgnowane przez lata tak, że projektant jest na końcu tego procesu [...]. A dzisiaj ta kompetencja pracy w zespole jest dlatego ważna, że jego rola jest już od samego początku [...]. Więc tutaj ta praca zespołowa jest ważna i takie kompetencje jak empatia, umiejętność komunikowania się, obiektywizm w stosunku do pozostałych członków zespołu [WP-P.2017_8].

Uczelnie artystyczne o profilu plastycznym, w opinii pracodawców, w sposobie edukacji dzieli dystans czasowy od aktualnych rynkowych potrzeb i realiów. Wielość zawodów, które mogą być wykonywane przez absolwentów, skorelowana jest z gospodarczymi przemianami – plastik, od wielu lat, to nie tylko artysta, ale także ważne ogniwo licznych projektowych zadań. Zmiana sposobu pracy wymusza dostosowanie się do pracy zespołowej – związane jest to także ze zmianami sposobu pracy instytucji publicznych, które nastawione są coraz bardziej na zadaniowy czy projektowy tryb pracy i podporządkowane licznym, biurokratycznym mechanizmom nadzoru. W swej istocie problem ten dotyczy nierozstrzygalnego w pewnym sensie dylematu edukacji artystów – to, co jest konieczne dla ich właściwego formatowania jako twórców (zwłaszcza indywidualizm) okazuje się zarazem barierą dla wielu pracodawców.

Wiedza praktyczna

W zależności o rodzaju instytucji (instytucja publiczna lub przedsiębiorstwo) pracodawcy zwracali uwagę na odpowiednie doświadczenie zawodowe. Reprezentujący instytucje publiczne pracodawcy podkreślali konieczność adaptacji do pracy nowozatrudnionych pracowników. Świadomość szczególnej kultury funkcjonowania oraz systemowych, prawno-funkcjonalnych właściwości instytucji publicznych sprawia, iż absolwenci nie zawsze dobrze odnajdują się w ramach tych instytucji. Dlatego też pracodawcy we współpracy z uczelniami starają się wspólnie (choć nie zawsze) zadbać o odpowiednie przygotowanie przyszłych absolwentów jeszcze na etapie ich studiów. Pracodawcy zwracają przy tym uwagę na pewien paradoks w zakresie np. przygotowania przyszłych pracowników muzeów, które to studia prowadzone są przez osoby bez praktycznego przygotowania w tym zakresie. Z kolei pracodawcy reprezentujący firmy wskazują na konieczność znajomości realiów funkcjonowania biznesowego. W obu przypadkach pracodawcy podkreślają konieczność odpowiedniego przygotowania studentów, wskazując na praktyczne umiejętności związane ze specyfiką nie tylko samej branży, ale także rodzaju firmy/instytucji:

Potrzebujemy ludzi do pracy, a nie do uczenia się [WP-P.2017_3].

Nie znają też rzeczywistości biznesowej i z tego, co wiem uczelnia ich do tego nie przygotowuje. Nie mają specjalnie przygotowania takiego praktycznego do funkcjonowania w świecie biznesowym. [WP-P.2017_1].

Pracodawcy z jednej strony zwracają uwagę na braki absolwentów w zakresie wiedzy i doświadczenia biznesowego czy rynkowego, z drugiej natomiast strony – to postulat wyrażany przez pracodawców reprezentujących instytucje publiczne – mankamentem jest nie tyle brak wiedzy rynkowej właśnie, co brak wiedzy na temat *rzeczywistości instytucjonalnej* [WP-P.2017_1]. Brakuje im także wiedzy *czym jest rola muzeum na przykład*

w społeczeństwie, jaka jest rola muzeum w opiece nad zabytkami [WP-P.2017_1].

Niektórzy z pracodawców podkreślają specyfikę mechanizmu rynkowego, który determinuje określone postawy pracowników niektórych branż. Tak jest na przykład z konserwatorami, którzy odbywają 6-letnie studia. Zawód konserwatora (nazwany przez jednego z badanych *budżetowym zawodem*), łączy się z określoną postawą społeczną ukierunkowaną na służebny charakter pracy. W kontrze do takiej postawy wskazywany był projektowy charakter pracy związany z funduszami UE, za sprawą których wielu absolwentów konserwacji rezygnuje z gorzej płatnej pracy w ramach instytucji publicznej na rzecz ściśle projektowego i czasowego zatrudnienia w ramach dotacji UE. Jeden z pracodawców wprost mówi: *rynek ich rozpieszcza [WP-P.2017_4].* W tym konkretnym przypadku specyfika konkretnej branży pokazuje możliwą dwutorowość wykonywania tego samego zawodu w rygorze instytucji (lepszy rozwój kompetencji, służebny charakter pracy, niższe zarobki) lub projektu dotowanego z funduszy UE (mniejszy rozwój kompetencji, czasowy charakter zatrudnienia, wyższe zarobki).

Przedstawiciel agencji reklamowej miał bardzo konkretne oczekiwania wobec absolwentów, jako mankament wskazując zbyt słabą znajomość programów koniecznych do wykonywania pracy:

Jeśli chodzi o programy, to oni mają znajomość przeważnie Photoshop'a. Ale później, jeżeli chodzi o inne programy typu InDesign, ten InDesign, nawet jeżeli jest znany, to na bardzo podstawowym poziomie, niewystarczającym do projektowania takiego obrazu. Nie zdarzyło się, żeby taki projektant znał na przykład InDesigna na takim poziomie, żeby tworzyć interaktywne publikacje, a to jest program, który to umożliwia. Jeżeli chodzi o wszystkie możliwości projektowania 3D, to tutaj – poza absolwentami form – to tak naprawdę nie ma żadnej wiedzy na ten temat [...]. I takie podstawy dotyczące tego..., jakby już pod konkretne media... Jeżeli projektujemy pod animację, no to też dobrze jest wiedzieć, jak później pracuje się w samym programie, w Premiere czy After Effect, które umożliwiają stworzenie samej animacji, tak? Tak, żeby wiedzieć, że projektowo powinniśmy tak przygotować ten projekt, żeby później ta osoba, która pracuje w tych programach, umiała obrobić tę materię [...]. I oczywiście te wszystkie narzędzia, które umożliwią szybsze prototypowanie, czyli do takich prostych rzeczy typu UXPin czy innych, do narzędzi do prototypowania Adobe'go, które jakby... umożliwiają w ogóle pracę na prototypach, co też w przypadku absolwentów uczelni artystycznych nie funkcjonuje, czyli praca na prototypie [WP-P.2017_8].

W tym kontekście warto wskazać, iż konsekwencją takiej diagnozy jest także problem samodzielności pracy opartej na biznesowym modelu i specjalistycznych narzędziach. Brak samodzielności wskazywany przez niektórych pracodawców nie dotyczył więc ich twórczych, artystycznych kompetencji:

Oni jakby nie są gotowi do samodzielnej pracy, nigdy nam się nie zdarzyło, że oni byli gotowi do pracy, do wykonania jakiegokolwiek, nawet małego, samodzielnego zadania. Popołniają dosyć szkolne błędy i trzeba przez bardzo długi czas ich przygotowywać do pracy. Muszą działać w zespole, pod nadzorem seniorów starszych tak, żeby dopiero się nauczyli samodzielnej, takiej niezawodnej pracy [WP-P.2017_1].

Przy opisie problemów z wiedzą praktyczną pracodawcy postulowali położenie większego nacisku na przygotowanie praktyczne studentów. Szczególnie ważne w ich opinii są praktyki, które umożliwiłyby pogłębienie wiedzy, poznanie rynkowych realiów lub specyfiki działania instytucji publicznych.

3.5.2 Słabości muzyków w pracy zawodowej

Ocena luk kompetencyjnych muzyków związana była, podobnie jak u plastyków i aktorów, z umiejętnością pracy zespołowej. Zagadnienie to jest centralnym i zarazem najczęściej wskazanym przez pracodawców problemem. Relacja indywidualność – zespół ma szczególny charakter w przypadku absolwentów uczelni muzycznych i związana jest z jednej strony z nastawieniem wielu studentów i absolwentów na solową karierę artystyczną, z drugiej natomiast z koniecznością pogodzenia indywidualizmu artystycznego, podporządkowanego zespołowi w przypadku pracy w orkiestrze. Należy też zauważyć, że pracodawcy zatrudniający muzyków byli podzieleni w ocenie umiejętności pracy zespołowej. Linia podziału wyznaczona była przez konkretną artystyczną specjalizację: muzyka-instrumentalisty lub muzyka-śpiewaka (tu występowała dobra ocena pracy zespołowej).

Relacja pomiędzy indywidualizmem artystycznym, a pracą zespołową jest jedną z tych, które wpływają na ocenę kompetencji absolwentów. Polega ona na umiejętności dbania o rozwój indywidualnych umiejętności przy zachowaniu efektywnej pracy zespołowej. Praca zespołowa – w przypadku muzyków, to najczęściej praca w orkiestrze – wymaga więc bardzo wysokich umiejętności indywidualnych. Muzycy wykonujący zawód pedagoga, (pomimo kształcenia w trybie mistrz-uczeń czyli bardzo indywidualnie) są dobrze przygotowani do pracy zespołowej, zarówno w wymiarze pracy ściśle muzycznej, jak również w obszarze zespołowego i instytucjonalnego dopasowania. Istotne znaczenie w nabyciu umiejętności pracy w zespole związane jest z konkretnymi specjalnościami; co ważne i paradoksalne, muzyk instrumentalista kształcony jest indywidualnie – na solistę:

Nie zdarzyło mi się, żeby instrumentalista był wychowywany i kształcony na muzyka orkiestrowego. Oni wszyscy są kształceni na Zimmermana, Kaję Danczowską itd. itd. I teraz przychodzi ten dwudziesty piąty rok życia i to już dobrze wiemy: Zimmermana nie będzie, Kai Danczowskiej nie będzie. I teraz następuje wejście do orkiestry i ten moment jest bardzo... psychicznie niełatwy [WP-M.2017_8].

Jak się gra w orkiestrze i trzeba być częścią organizmu działającego z 80-ciu osób, to jest oczywiste, nie ma tam miejsca na swobodną kreatywność, zrozumienie dla tej sytuacji wymaga o wiele większej głębi zrozumienia, często nieświadomego pojęcia zespołu; bo kto nie siedział w drugich skrzypcach, w trzecim pulpicie i nie grał Brahmsa, ten kompletnie nigdy się nie dowie, o co chodzi [...] Wyposażeni są absolutnie na pewno w niebywały warsztat mechanizmów współpracy, a z drugiej strony, bardzo podnosi temperaturę współbywania, w tym kontekście współbywania, jakim jest zespół [WP-M.2017_4].

Nabycie umiejętności pracy zespołowej, zdaniem pracodawców, nie oznacza wcale rezygnacji z artystycznego indywidualizmu, ważne jest właściwe korzystanie i łączenie umiejętności indywidualnych oraz zespołowych:

Kiedy się jest artystą, trzeba mieć absolutnie pewną indywidualność i być jej świadomym [...]. Dobry artysta, to nie ten, co ma to lub ma to, tylko taki, który znalazł skuteczny balans [...]. To już nie tyle artysta – bo niech tam sobie robią, co chcą ci artyści, ale pedagog dziedzin artystycznych to jest ten, który znalazł balans pomiędzy tymi wartościami [WP-M.2017_4].

Chcielibyśmy, żeby ci muzycy mieli taką cechę, której często nie mają. Mianowicie, żeby potrafili połączyć grę zespołową, równocześnie nie rezygnując ze swej indywidualności artystycznej. To jest bardzo ważne [WP-M.2017_1].

Słabe przygotowanie widzieli niektórzy pracodawcy w zakresie literatury i partii orkiestrowych, co wynika z braku doświadczenia, ale także niedopasowania programów kształcenia i wyraźnych niedostatków w kształceniu orkiestrowym. Pracodawcy twierdzili, że jest to wynik braku kompetentnych nauczycieli, ale także kształcenia opartego na rozwoju indywidualnych zdolności. W efekcie muzycy nie pasują do orkiestr, nie współgrają razem, są zamknięci w sobie, niepewni, ale także nieprzygotowani na uwagi i ich zastosowanie:

Jeśli chodzi o utwory solowe, z reguły oni są nieźle przygotowani, a jeśli chodzi o literaturę orkiestrową, są źle przygotowani. Nie rozumieją tych partii orkiestrowych. I oni nawet jak widzą te nuty, to nie znają kontekstu. No jasne, nie mają doświadczenia, bo gdzie mogliby zagrać, nie wiem... symfonię Mahlera. Studenckie orkiestry takiego repertuaru często nie grają. Ale ja bym powiedział, że to nie chodzi tylko o znajomość, ale o to, że oni nie chcą, czy nie potrafią się dobrze przygotować do tego egzaminu. Ja bym powiedział, że studia, te programy, które są, w słabym stopniu przygotowują ich do tego, aby skutecznie zdawali te egzaminy, i słabo przygotowują ich do gry tych dzieł muzycznych, które będą grać w orkiestrze. Solowe rzeczy ok, natomiast orkiestrowe – nie. Moja diagnoza jest taka, że często studia orkiestrowe są prowadzone chyba nie przez te osoby, które powinny. Ja uważam, że jeśli ktoś nie ma doświadczenia właśnie w orkiestrze, jeśli sam nie zagrał wszystkich symfonii [...] to trudno, żeby nauczył innych, bo on też widzi tylko nuty, a nie ma własnego doświadczenia w tym względzie. Ja uważam, że takie przedmioty powinny prowadzić koncertmistrzowie orkiestry, liderzy [WP-M.2017_1].

Zdarzają się naprawdę sytuację, że ludzie kończą akademię i grają w taki sposób, że nie funkcjonuje to w zespole. Słysząc to zresztą nawet w filharmoniach, gdzie sekcje dęte grają nie jak w filharmonii, a jak w rosyjskiej orkiestrze wojskowej. Orkiestra to organizm. To jak z budową organów. Ważnym etapem końcowej części budowy organów jest tzw. intonacja, czyli, grając klawisze po kolei, dźwięk piszczałek nie jest raz głośniejszy, raz ciszej a równoważy się brzmienie, by było to spójne. [WP-M.2017_7].

Jeśli dyrygent prowadzi próbę, mówi coś, coś ustala z zespołem, inspiruje zespół do czegoś, po czym spotyka się następnego dnia i trzeba to samo od początku mówić. I tak się dzieje często. Ja bym oczekiwał, żeby te osoby, które przychodzą do pracy, rozumiały to, że jak się coś raz ustala, to jest ustalone. Nie ma czegoś takiego! [WP-M.2017_1].

3.5.3. Słabe strony przygotowania aktorów i reżyserów

Indywidualność aktora, która w opinii pracodawców uznana została za pozytywnie wyróżniający go atrybut, znajduje swoje także negatywne odzwierciedlenie przy ocenie luk kompetencyjnych. Mowa o funkcjonowaniu postawy roszczeniowej – nazwanej tutaj „syndromem gwiazdy”. Pochodną tego problemu – także diagnozowaną przez pracodawców – jest częsty brak rozwoju osobistego. Istotną słabością absolwentów, skorelowaną z ich indywidualizmem, jest także słaba wiedza z zakresu prawa, która jest konieczna z uwagi na szczególne warunki zatrudnienia, a także potrzeby związane z prawem autorskim. Jakkolwiek zagadnienia związane z prawem autorskim dotyczą wszystkich absolwentów uczelni artystycznych (m.in. jako twórców dzieł artystycznych), to tylko w przypadku aktorów problem ten był definiowany tak często i wyraziście. Nie chodzi przy tym o specjalistyczną wiedzę prawną, ale o wiedzę, która pozwala podejmować dobre, dla rozwoju zawodowego, decyzje. Niektórzy z pracodawców, niejako podążając tym pragmatycznym tropem, zwracali też uwagę na przykład na brak prawa jazdy, który z perspektywy choćby firm producenckich może okazać się istotnym mankamentem. Jeden z pracodawców zwracał uwagę na aspekt, który nie daje się wyodrębnić w oddzielne zagadnienie, ale wydaje się być istotny i, do pewnego stopnia, systematyzuje wymienione wyżej problemy: chodzi mianowicie o pragmatyczne podejście do wykonywanego zawodu oraz umiejętność świadomego planowania kariery. Inną jeszcze słabością dostrzeżoną przez jednego z pracodawców jest słaba znajomość nowych technologii:

Nowe technologie na pewno są minusem, bardzo często kadra, która uczy z doświadczeniem, ona nie do końca jest sama „zubdejtowana” co do możliwości [WP-T.2017_1].

Syndrom gwiazdy

Pracodawcy zatrudniający aktorów zwracali uwagę na ich roszczeniowy stosunek do rzeczywistości i wiązali go także z niskim poziomem kultury osobistej. Przejawia się to brakiem szacunku do innych, brakiem poczucia zespołowości zadania, lekceważącym i niedbałym stosunku do narzędzi pracy, kostiumów itd. Postawę taką dostrzegano u reżyserów, gdzie identyfikowano pewną wsobność, skupienie się na sobie, brak refleksji finansowej i skutków swoich poczynań:

Im się wydaje, że są nieomylni, bo znają tekst, nie mają takiej pokory i skupienia [WP-T.2017_4].

Uwaga powyższa dotyczy także reżyserów:

Młodzi reżyserzy w ogóle nie są zainteresowani, żeby oglądać prace kolegów. Są zapatrzeni w swoje, w siebie. Dlatego niektóre rzeczy mamy, jakie mamy. No, nie będę się tu wyrażała. Są bardzo trudnymi pracownikami, dużo trudniejszymi niż młodzi aktorzy, bo stawiają takie wymagania... Kompletnie nie wiedzą czasami, albo udają, że nie wiedzą jak funkcjonuje teatr, kodeks pracy, przecież teatr instytucjonalny jest podporządkowany kodeksowi pracy. Chcą łamać wszystko – mamy z tym poważny problem [...]. Mają próbować wtedy, kiedy im się podoba, nie w określonych godzinach, zmieniają

scenografię co pięć minut. Jest pewna procedura przyjęcia koncepcji inscenizacyjnej, przyjęcia projektów scenograficznych i realizacji tego, budżetowania, kosztorysu. Przecież my jesteśmy, nasze teatr – finanse publiczne. Kompletnie się z tym nie liczą, dla nich to jest płynne. Bo sobie – już żartując – wymyślą słonia, więc proszę mi na trzecią generalną ściągnąć słonia. W projekcie tego nie było, dla nas to jest problem, bo my musimy mieć pozwolenia, PPOŻ, itd. On chce próbować w poniedziałki, bo dlaczego niby jest wolny. Przecież pięciodniowy tydzień pracy obowiązuje aktorów, my musimy im wszystko oddać. Próbują kiedy chcą, łamią godziny [WP-T.2017_2].

Jeden z badanych zwracał uwagę, iż formacja reżysera zaraz po maturze jest przedwczesna i wymaga emocjonalnej dojrzałości, dlatego sugeruje konieczność powrotu reżyserii jako studiów podyplomowych:

Młodzi reżyserzy to jest w ogóle pomyłka. Wprowadzenie reżyserii po maturze jest takim błędem, z mojego punktu widzenia – niektórzy się ze mną zgadzają, jak sobie rozmawiamy. Kiedyś reżyseria była podyplomowa; ktoś musiał zrobić jakieś studia, żeby zrobić reżyserię. [...] Bardzo często nie kończą, nie robią magistra, bo uważają, że zjedli wszystkie rozumy. Szkoła nie zmusza ich, żeby uczyli się na przykładzie, a to jest najlepsza nauka. Młodzi reżyserzy w ogóle nie są zainteresowani, żeby oglądać prace kolegów. Są zapatrzeni w swoje, w siebie. Dlatego niektóre rzeczy mamy, jakie mamy. No, nie będę się tu wyrażała. Są bardzo trudnymi pracownikami, dużo trudniejszymi niż młodzi aktorzy, bo stawiają takie wymagania... Kompletnie nie wiedzą czasami, albo udają, że nie wiedzą jak funkcjonuje teatr, kodeks pracy, przecież teatr instytucjonalny jest podporządkowany kodeksowi pracy. Chcą łamać wszystko – mamy z tym poważny problem [WP-T.2017_2].

Innym problemem lokującym się w obszarze „syndromu gwiazdy” jest brak rozwoju osobistego. Przejawia się w powierzchownym pozyskiwaniu wiedzy, które skutkuje tylko poznaniem pewnej formy i ogląda, nie zaś dojrzałością. Pracodawcy zwracali także uwagę na braki w rozwoju osobistym, w tym nawyków czytania czy ciekawości wobec świata:

Aktorzy nam się często wydają bardzo mądrymi ludźmi, bardzo wykształconymi, bo ładnie mówią. A to jest często mylące, bo w tym okresie życia, kiedy ludzie na innych studiach po prostu wkuwają wiedzę, czytają mnóstwo książek, aktorzy na swoich studiach zajmują się pantomimą, gimnastyką i mnóstwem innych zajęć, które nie mają nic wspólnego z wiedzą, nie mają nic wspólnego z rozwijaniem osobowości. Więc często jest tak, że jakiś aktor pięknie mówi, ale nie potrafi być mądry [WP-T.2017_5].

W zawodzie aktorskim, reżyserskim ta ciekawość jest nie do przecenienia, to jest najważniejsze, żeby być ciekawym, inaczej nie będziemy obserwować świata, nie będziemy obserwować, jak się inni ludzie zachowują, nie będziemy zapamiętywać ich reakcji, w związku z tym nasze postacie, które będziemy grali, będą identyczne z nami, czyli będziemy w nich dokładnie tacy, jacy my jesteśmy sami [WP-T.2017_5].

Kwestie prawne

Jednym z najczęściej wskazywanych problemów, które w opinii pracodawców wymagają korekty, to znajomość realiów prawnych, gdyż wpływają one na rozwój zawodowy:

Aktorzy kompletnie, według mnie, nie są przygotowani do weryfikacji umów, nie mają znajomości, czasami elementarnej, prawa autorskiego, na co zwrócić uwagę [...]. Oni powinni wiedzieć, we własnym interesie, na co zwrócić uwagę. Myślę, że uczelnia powinna ich przygotować, bo to jest przygotowanie do wykonywania zawodu: „jak dbać o własny interes”. Powinni wiedzieć, jak zdobywać pieniądze, jakie są możliwości na realizację własnych projektów teatralnych, bo oni nie muszą się gdzieś zatrudnić, mogą sami coś zrobić. Niech wiedzą, gdzie złożyć wniosek, jaki wniosek, jak wypełnić ten wniosek, jak skosztorysować spektakl [...]. Oni są niesamodzielnymi w sprzedaży swojej sztuki [WP-T.2017_4].

Nie chodzi o specjalistyczną wiedzę z zakresu prawa pracy, prawa autorskiego, lecz rozumienie swoich praw oraz możliwości rozwoju:

Oprócz prawa autorskiego, ta świadomość, na jakich warunkach może przebiegać zatrudnienie, charakteryzacja, do tego, czym w ogóle taki stosunek pracy jest, jakie są tego obowiązki. Ja mam wrażenie takich elementów, które w ogóle są kompletnie przyziemne i bardzo gdzieś takie z boku tego całego artystycznego indywidualizmu, a jednak są konieczne do odnalezienia się [WP-T.2017_1].

Problem ten w jakimś stopniu skorelowany był, zdaniem badanych, z postrzeganiem siebie jako osoby wyjątkowej, która jest ponad kwestie związane z codziennymi zagadnieniami:

Oni wykorzystują, tłumacząc się, że oni są „ponad to”, i że są właśnie tacy wrażliwi, i że wszyscy mają się nimi opiekować. Niestudnie. Bo dlaczego oni mają być traktowani jak dzieci specjalnej troski? A każdy inny człowiek po studiach musi wiedzieć jak założyć konto, jak wynająć mieszkanie, jak zrobić wszystko, jak dbać o zdrowie, jak znaleźć ośrodek zdrowia. Może Pani nie uwierzyć, ale jak im się coś dzieje, ja szukam lekarza, ja ich zawożę, jak dziecko w przedszkolu. Nie wszyscy, ale większość. I to denerwuje oczywiście ludzi. My to akceptujemy, bo wiadomo, nie ma teatru bez nich. Cała administracja, cały zespół wiadomo, że jest na ich usługach. My to wiemy, inaczej byśmy tu nie pracowali. My jesteśmy dla nich, bez nich nas nie ma i nie pracujemy w teatrze [WP-T.2017_4].

Nie zależy im na etacie, nie opłacają sobie ubezpieczenia, nie mają odpowiedniego ubezpieczenia, które naprawdę nie jest takie duże, a ja mam klauzulę w umowie każdej, że wykonawca roli posiada odpowiednie ubezpieczenie. Teatr ich nie ubezpiecza, tych gościnnych, oni powinni o to zadbać, powinni wiedzieć, powinni to mieć. Tragedia jest, gdy coś się stanie, a zagrożenie jest na każdym kroku [WP-T.2017_4].

3.6 Profil idealnego kandydata (artysty) do pracy.

Na początek należy zauważyć, że próby opisu „profilu idealnego” kandydata do pracy nie należy rozumieć dosłownie jako tworzenia modelu idealnego, a tym samym niemożliwego – sami pracodawcy zdawali się dobrze odczytywać intencje naszych badań:

Ja nie oczekuję ideału. Nie oczekuję od takiego kandydata, że będzie zarówno artystyczny, kreatywny, jak i bardzo techniczny oraz jeszcze urealniony biznesowo. Bo takie rzeczy się nie zdarzają i od tego mamy zespół [WP-P.2017_1].

Ta część opracowania ma raczej na celu „wydobycie” najbardziej oczekiwanych przez pracodawców kompetencji i umiejętności absolwentów – zazwyczaj badani bardzo precyzyjnie i konkretnie budowali sylwetkę modelowego kandydata. Sposób formułowania odpowiedzi w indywidualnych wywiadach pogłębionych świadczy o tym, iż pracodawcy bez trudu budowali sylwetkę pożądanego absolwenta w ich profesjach. Po części stosowali mechanizm eliminacji luk kompetencyjnych opisanych w poprzednim rozdziale, a także wydobywali i akcentowali znaczenie kompetencji, które omówione zostały w części raportu dotyczącej wyjątkowości i osobliwości artystów jako pracowników.

Pytanie jednak o idealnego kandydata sprawiało, że ich opinie niejako się zaostrzyły, były bardziej konkretne i rozbudowane zarazem. W opisie absolwentów uczelni teatralnych udało się nawet wyodrębnić konkretne profile zawodowe.

3.6.1 Model artysty plastyka w pracy

W przypadku organizacji, gdzie mogą znaleźć pracę absolwenci uczelni plastycznych, profil idealnego kandydata do pracy zależy nie tylko od rodzaju artystycznej specjalizacji, ale także od profilu pracodawcy lub konkretnego zawodu. Można jednak wyodrębnić kilka charakterystycznych cech najbardziej oczekiwanych przez pracodawców. Poza koniecznością prezentowania niezbędnej wiedzy merytorycznej zgodnej z kierunkowym wykształceniem, niesłychanie ważna jest otwartość i elastyczność zawierająca się w formule interdyscyplinarności oraz zaangażowania w pracę:

Żeby taki kandydat był bardzo elastyczny względem – z jednej strony – stosowanych styków, a z drugiej strony jednak wszechstronność dotycząca platform komunikacji, po których się poruszamy [...]. Żeby umiał przełożyć te światy na te różne nośniki, łącząc je między sobą [...], żeby mieć taką holistyczną wizję całego procesu [WP-P.2017_8].

Pracodawcy nie oczekują specjalistycznej wiedzy we wszystkich aspektach procesów kreatywnych czy artystycznych w ich organizacjach, istotniejsza jest raczej wizja kandydata, świadomość roli i oczekiwań, także klientów:

[...] ten kandydat w zasadzie powinien być utalentowany, co jest bardzo rzadkie, mieć bardzo dobre wyczucie formy, przydałby się fajny rysunek i warsztat, ale to jest do wypracowania. Ale jakby miał być ideałem, to mógłby

mieć już ten warsztat. I żeby fajnie potrafił pracować w zespole i szybko, tak, jak tego wymagają procesy projektowe, które prowadzimy [WP-P.2017_1].

Jest kwestia charakterologiczna, oprócz charakteru kultura osobista, więc wymóg, który absolutnie powinien być, umiejętność pracy w zespole.

Szacunek, szacunek, szacunek, dlatego, że trzeba mieć szacunek dla innych i szacunek dla siebie [WP-P.2017_5].

Najważniejsze cechy, których oczekują pracodawcy w stosunku do przyszłych pracowników odnoszą się do zaangażowania i interdyscyplinarności, rozumianej tutaj jako intencjonalne korzystanie w pracy z różnorodnych umiejętności, pochodzących z różnych gałęzi wiedzy.

Interdyscyplinarność

Jeden z pracodawców podkreślił w badaniach potrzebę interdyscyplinarności kandydatów do pracy, jak również łączenie zdolności praktycznych z dydaktycznymi i organizacyjnymi:

Malarz – świetnie organizuje projekty edukacyjne dla ludzi, którzy chcą spróbować swoich własnych sił w używaniu półkuli mózgowej prawej, czyli znalezienia jakiegoś innego, niż intelektualne, wyrazu swojej osobowości [...]. Wchodzimy w taką sferę działalności muzealnej, która poprzez sztukę prowadzi do pewnej psychoterapii, do, do jakby sprawdzenia, kim jestem – nosce te ipsum [...]. Muzycy – bardziej menadżerzy życia scenicznego, niż wykonawcy, tutaj ten podział taki na impresaria i kogoś jest bardzo ważny, ale kiepski jest taki teoretyk, który jest wyłącznie menadżerem, a nie zna się na muzyce [...]. Mi chodzi o kreatorów życia muzycznego [...]. Czyli trochę muzeolog, trochę osoba będą impresariuszem muzyków, trochę muzyk [...]. To tylko wtedy działa, prawda, jeśli jest ta energia, jakaś tajemnica artystyczna przekazywana [...]. Nam właśnie bardzo brakuje właśnie takich profesjonalistów [WP-P.2017_4].

Tak sformułowane oczekiwania pokazują, jak ważną rolę odgrywa umiejętność dostosowania się absolwenta do profilu pracodawcy – przy czym nie zawsze chodzi o konkretne dodatkowe umiejętności. Znacznie cenniejsza jest elastyczność i gotowość do wykorzystywania swoich pierwotnych artystycznych umiejętności w różnych zakresach i kontekstach pracy. Pracodawcy, o czym była już mowa w innych częściach raportu, podkreślali społeczny, czy wręcz misyjny wymiar działalności instytucji, oczekiwali także od absolwentów postawy wpisującej się w ten profil. Postawa ta determinuje równocześnie rolę, jaka przypisana jest sztuce – ma ona użyteczny, społeczny charakter:

Etos artysty i czystej sztuki, sztuki kreowanej kontra często społeczeństwo, to jest jeden z etosów, ale nie jedyny, więc pomyślmy o tej większości jeszcze [WP-P.2017_4].

W przypadku absolwentów kierunków artystycznych, gdzie niezwykle ważną rolę odgrywa artystyczna autonomia, oczekiwanie takie może być pewnego rodzaju wyzwaniem i wymusza na absolwentach (w przypadku decyzji o pracy w instytucji publicznej) przynajmniej częściowej z niej rezygnacji.

Zaangażowanie

Postulat konieczności zaangażowania zdaje się uniwersalny wobec wszystkich artystycznych specjalizacji, w kontekście absolwentów uczelni plastycznych, powiązany był także z koniecznością nieszablonowej, nietypowej pracy:

Idealny, to osoba, która potrafi pracować w zespole, dzieli się swoimi opiniami, jest zaangażowana w projekt – nie tylko w pracy, tylko też myśli o nim idąc na plac zabaw. Bo my mamy różne projekty, które są spoza, są po prostu out of the box, czyli nie są takie typowe. Także musimy myśleć w różny sposób. Jest to osoba, która interesuje się nowymi technologiami, a zarazem też potrafi docenić te tradycyjne technologie, umie dobrze rysować, rzeźbić. Ma podstawy warsztatu i ma zmysł estetyczny. No i oczywiście jakieś pasje. [WP-P.2017_9].

Zaangażowanie utożsamiane było także z podjęciem odpowiedzialności w pracy, przyjęciem na siebie pewnych zadań w organizacji, które są częścią większego projektu czy programu:

To ktoś, kto sam z siebie potrafi się zaangażować w temat i zależy mu na tym, żeby wnieść w ten temat jakość specyficzną dla siebie [...]. Idealny kandydat byłby osobą, która bierze odpowiedzialność za współtworzony projekt [WP-P.2017_8].

3.6.2. Model muzyka

Sylwetka idealnego, modelowego absolwenta akademii muzycznej uzależniona jest od zawodowej specjalizacji. Badani wyróżnili dwa zawody w swoich wypowiedziach: pedagoga i instrumentalistę. Pedagog powinien wykazać się umiejętnościami pedagogicznymi i motywacją do pracy. Z kolei instrumentalista pracujący w zespole, winien w szczególności rozumieć i godzić konieczność stałego rozwoju indywidualnego na rzecz sukcesu zespołu.

Pedagog

Modelowy pedagog a jednocześnie muzyk, powinien w opinii pracodawców, wykazać się nie tylko zdolnościami artystycznymi, ale także szerokim wachlarzem umiejętności dydaktycznych. Ważne jest w szczególności budowanie więzi z uczniami:

Osoba z doskonałym podejściem do dzieci, potrafiąca przekazać wiedzę, chcąc się rozwijać artystycznie i zawodowo to jest kandydat idealny. Jeżeli się rozwija, gdziekolwiek gra i sprawia mu radość bycia z tym człowiekiem – małym, średnim i większym – to nawiązuje się taka niewidzialna, pozytywna nić między nauczycielem i uczniem. Ten uczeń wówczas czuje się bezpiecznie. A jeżeli tak się czuje to zapraszam go na koncert, słuchanie płyty i można go wówczas kształtować. Mogę rozmawiać z rodzicami, nie potrzeba nerwów. Chodzi o to, że ten sam mały człowiek, który rozwija się wolno i w np. w piątej klasie coś się dzieje, rozwija się ten kwiat. Jeżeli ten drugi człowiek go interesuje [uczeń], tego młodego pedagoga, to najpiękniejsza rzecz jaka może być [WP-M.2017_6].

Istotnym atrybutem jest także umiejętność skutecznej komunikacji ze swoimi podopiecznymi. Niektórzy z pracodawców zauważali, iż sprzyja temu możliwie najmniejsza różnica wieku pomiędzy uczniem a nauczycielem:

Natomiast na pewno dzieci dobrze komunikują się z młodymi osobami, różnice wieku dwóch czy trzech pokoleń źle wpływają na te dzieci, które przychodzą do szkoły. W związku z tym młoda osoba rzeczywiście po Akademii Muzycznej, dobrze wykształcona, umiejacą języki obce. To jest bardzo ważna rzecz, dlatego, że dzieci też na to zwracają uwagę [WP-M.2017_9].

Muzyk instrumentalista w zespole

W przypadku muzyków – instrumentalistów najważniejszymi cechami modelowego pracownika były pracowitość i dyscyplina rozumiane jako stała praca nad talentem i posiadanymi umiejętnościami, ciągłe doskonalenie i rozwój, wbudowane w poczucie obowiązku:

Idealny kandydat do pracy to jest taki artysta, bo widzi pan, to że ktoś ma talent i piękny głos, cały czas mówię, że trzymam się swojej dziedziny, prawda, ale to jest właściwie adekwatne do każdej innej dziedziny, każdej innej. Pianista, dyrygent, malarz, każdej oprócz tego, że mam talent to muszę być pracowity. Tak, jak już kiedyś, nie pamiętam, powiedział talent w całej tej ocenie to jest 10%, a 90% to jest praca nad tym, nad tym talentem, żeby móc ten talent prezentować nie przez 5 lat, a przez 40 np., prawda. Czyli to jest ta praca [WP-M.2017_3].

Oprócz istotnej obowiązkowości, wskazywano także na sumienność i kulturę pracy, jak również znajomość języków obcych, kulturę osobistą i komunikatywność:

Obowiązkowość, bo jednak musimy się uczyć języków, musimy się uczyć partii na czas, nie to, że kiedy ja chcę, to się nauczę. Ta obowiązkowość, ta przede wszystkim, taka sumienność, obowiązkowość, kultura, my też bardzo dużą wagę przywiązujemy do tego, jak się powinien śpiewak zachować, no takie podstawowe elementy savoir-vivre, to jest bardzo ważne [...]. Muzykalny, talent, pracowity, znający języki, posiadający taką oglądę towarzyską, no umiejętność nawiązywania kontaktów, prawda, ktoś musi być, no, ta komunikacja musi być, komunikatywny, no bo na tym polega ten zawód. To oprócz tego, że ja tam odpowiadam za jakiś wycinek w operze, jednocześnie pracuję ze wszystkimi w grupie [WP-M.2017_3].

Prócz umiejętności warsztatowych, pracodawcy w kreśleniu modelu idealnego instrumentalisty zwracali uwagę na pewne szczegółowe kwestie kultury osobistej, jak ubiór, dobre i życzliwe relacje z ludźmi w organizacji (zwłaszcza z tymi niższymi w hierarchii), w zespole zaś w szczególności:

No, powiem tak: to musi być ktoś o dużych umiejętnościach technicznych i warsztatowych. To musi być ktoś, kto ma świadomość, że będzie oglądany. To jest na przykład kwestia ubioru, taki ktoś musi usiąść na estradzie i ogląda go siedemset osób. To powinien być ktoś o dobrym kontakcie z innymi ludźmi, zaczynając od portiera. Jak się portier nauczy go i przyjdzie wielbicielka po autograf, to portier powie: „Proszę poczekać, zaraz go znajdę”. To ma swoje konsekwencje różnego rodzaju. Jeśli tego nie będzie, to portier powie: „Taki tu nie pracuje”. To są dwie różne sytuacje. To musi być ktoś kto potrafi znaleźć drogę, czy też pewien rodzaj równowagi pomiędzy pracą w zespole

a indywidualnym rozwojem. Bo jeśli nie będzie umiał zachować tej drogi indywidualnego rozwoju i pracy w zespole, to po pięciu latach będzie depresja, niechęć, jazda w dół [WP-M.2017_8].

Znalezienie się w zespole różnorodnych osobowości, wymaga pewnego usytuowania się w nim, dopasowania, zrozumienia, w oparciu o szacunek dla innych. Osobowość artystyczna może mieć pewne wady, ale istotne jest to, by być pewnym elementem zespołu i posiadać właściwą wielkim artystom pasję:

Zespół to jest mozaika, to jest grupa osób, które mają własną indywidualność artystyczną i to jest coś bardzo ważnego. Czyli wszystkie te elementy, perfekcyjny warsztat, wiedza, wrażliwość, dyscyplina, szacunek do pracy innych, umiejętność przygotowywania się, to wszystko jest bardzo ważne. Ale takim elementem, który ostatecznie decyduje, jak ktoś ma to wszystko, że jeszcze jest jakąś osobowością, czasem może być trudny, nie szkodzi. Ale musi być osobowością. Naprawdę, gdyby Pani porozmawiała z nimi, to wiadomo, oni są nadwrażliwi, czasem dziwni, ale jest wiele osób niezwykłych. Ja myślę, że takie osoby chciałbym mieć. To nie jest fabryka, to nie jest maszyna. Ostatecznie, to ich wrażliwość... Szukamy takich wybitnych indywidualności, które by też rozumiały, że pracują na zespół [WP-M.2017_1].

Kluczem do wszystkiego jest pasja [WP-M.2017_2].

3.6.3 Modelowi artyści teatru i kina

W przypadku pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni teatralno-filmowych, można wyodrębnić modelowe cechy i atrybuty dla kilku zawodów: aktora, scenografa, producenta i reżysera. Profile idealnych reprezentantów poszczególnych zawodów związane były z najważniejszymi, zdaniem badanych, cechami koniecznymi do wykonywania zawodu. Nierzadko pracodawcy wskazywali także szereg rozmaitych, uzupełniających się cech. Najważniejszą dla aktora cechą była unikatowość i niepowtarzalność, dla producenta z kolei była to znajomość funkcjonowania przemysłu filmowego. Od modelowego scenografa pracodawcy oczekiwali zdolności plastycznych, najchętniej połączonych z wiedzą z zakresu architektury, reżyser zaś powinien potrafić zarządzać zespołem oraz doskonale się komunikować. Poniżej prezentujemy nieco szerzej cechy najbardziej pożądane, zdaniem naszych badanych, u przedstawicieli wyżej wymienionych zawodów.

Aktor

Dominującymi, jak już wyżej wspomnieliśmy, cechami modelowego aktora są talent, wyjątkowość, unikatowość i niepowtarzalność – to cechy bezsprzecznie będące kością idealnego aktora, które same w sobie – jak się wydaje – mogą być wystarczające do pełnego zawodowego spełnienia. Dla wielu pracodawców bardzo ważne były także umiejętności muzyczne – często warunkują one przyjęcie danego absolwenta do pracy:

Ma magnetyczną osobowość sceniczną i nijak tego nie nazwę inaczej, bo to jest moja subiektywna ocena. Ma potrzebę twórczości, szczerą potrzebę ekspresji artystycznej. Ma warsztat, to znaczy potrafi śpiewać, ma dobrą dykcję, jest w pewnym sensie atrakcyjny, bo to też jest istotne. I teraz nie mówię o tym, że ktoś musi być piękny, ale jest atrakcyjny, bo są czasem aktorzy,

którzy w popularnych kanonach piękna są absolutnie brzydki, odrażający, ale mają coś takiego w sobie, że są bardzo atrakcyjni na scenie, więc musi taką atrakcyjność fizyczną też mieć. I jest dla mnie ciekawym partnerem do spotkania, partnerem, nie uczniem, bo on już studentem był, jest dla mnie ciekawym partnerem w sztuce. Ja jako reżyser też chciałbym z nim pracować, bo najciekawsza praca jest wtedy, jeżeli aktor jest partnerem dla reżysera we wspólnym tworzeniu jego roli, nie jest tylko wykonawcą jego poleceń [WP-T.2017_6].

Wyjątkowość bywa skorelowana i utożsamiana z talentem aktorskim, zaś pracowitość postrzegana jest nieco inaczej, niż w przypadku muzyków – jest istotna, nie decyduje jednak o sukcesie artystycznym:

Ludzie muszą być utalentowani. To jest okrutny zawód, gdzie nie da się wykształcić do końca. Możemy podpowiadać im różne rzeczy, próbować uczyć kompetencji, ale prawda jest taka, że albo ma się to coś albo tego się nie ma [WP-T.2017_1].

Chociaż problemy dotyczące etyki zawodowej aktora, omawiane we wcześniejszych częściach raportu, odgrywają ważną rolę w ich kształceniu, to pracodawcy traktowali je jako wtórne, w stosunku do niepowtarzalności, magnetyzmu i talentu. Tym niemniej w wypowiedziach odnaleźć można także i ten atrybut, który może zostać uznany za ważny, w kreśleniu modelowych zawodów:

Talent jest niepodważalny, niezbędny i absolutnie bezdyskusyjny – podstawowy warunek. Ale ta ogólna życzliwość i etyka; etyka, bo zdarzają się sytuacje, które kiedyś były niedopuszczalne. Tutaj jest bardzo ważne, żeby na sobie polegać, więc etyka zawodowa jest bardzo, bardzo ważna, a ona upada...[WP-T.2017_4].

Scenograf

Cechy modelowego scenografa, który pracuje w teatrze, ogniskują się wokół następujących elementów: profesjonalizm (w tym poczucie odpowiedzialności za wykonanie zadania), właściwa i praktyczna znajomość realiów zawodu, posiadanie znajomości podstaw architektury oraz wiedzy dotyczącej realiów historycznych. Bardzo ważna jest ponadto znajomość programów graficznych:

Przede wszystkim powinien mieć sporą praktyczną umiejętność [WP-T.2017_2].

Potrzebujemy mieć kogoś, kto jest odpowiedzialny za to, co robi. Bo dostaje częśćkę małego świata, który jest do wyprodukowania i zrobienia i to się musi dokładnie wszystko w jednym terminie złożyć [WP-T.2017_2].

W ocenie pracodawców, do rejestru wymienionych wyżej cech należy także dodać umiejętności kreacyjne, wycucie formy i stylu oraz wyobraźnię przestrzenną. Same umiejętności czysto plastyczne, nawet na bardzo wysokim poziomie, nie są wystarczające, konieczna jest bowiem umiejętność wykreowania przestrzeni, która będzie pełniła rolę samodzielnego świata artystycznego i która sama w sobie opowie historię:

To musi być ktoś, kto po pierwsze ma umiejętności nie tylko plastyczne, ale też pewnego rodzaju umiejętności opowiedzenia poprzez wnętrza, które jest zaprojektowane, charakteru postaci, której to wnętrza służyło. Bo inne wnętrza

sobie stworzą kloszardzi pod mostem, a inne pani hrabina Czartoryska, czy Pelagia Potocka, które żyją w tym miejscu od wielu, wielu pokoleń. I wiedza, jak się nosi suknie. Po prostu więc, to są ogromne umiejętności i ...jakby wyczucie klimatu postaci i dostosowania i ubrania, i wnętrza. To jest coś znacznie więcej, niż umiejętność namalowania ładnego obrazu, czy wyrzeźbienie czegoś. Jednak scenograf musi mieć znacznie więcej wiedzy i na temat epoki, bo czasem są różne historyczne, w jakimś tam anturazie historycznym dzieje się spektakl i jeszcze tego wyczucia stylu, który jest w tych latach. Musimy wiedzieć, jakie są niuanse między wnętrzem pana inżyniera i pani lekarki. Mogą być takie same mieszkania, powiedzmy w latach 70, w blokach, M2, M3, gdzie obowiązywały meblościanki takie same, bo niczego nie było, ale jednak dobry scenograf zupełnie inaczej zaprojektuje z tych samych niby elementów wnętrza lekarki i pana inżyniera [WP-T.2017_7].

Producent

Modelowy obraz producenta, w opinii badanych pracodawców, wydaje się najbardziej zbliżać go do cech związanych z umiejętnościami menadżerskimi i zarządczymi. Aspekty ściśle artystyczne – jak wynika z analizy materiału – były wręcz pomijane przez pracodawców. Ważna była bowiem znajomość zasad funkcjonowania przemysłu filmowego, umiejętność podejmowania decyzji, znajomość procesu produkcyjnego:

Znajomość funkcjonowania przemysłu filmowego, nie w znaczeniu procesu produkcyjnego tylko gdzie i jak można ubiegać się o dofinansowanie [WP-T.2017_8].

Szybkość reakcji w sensie podejmowania decyzji. Oczywiście to wiadomo że przychodzi z czasem, zwłaszcza trafność decyzji; ale osoba, która się nie boi podejmowania decyzji i jest odpowiedzialna w tym swoim obszarze. I na pewno te umiejętności związane z organizacją produkcji filmowej: rozpoznawania wszystkich procesów produkcyjnych, rozmawiania z osobami z zewnątrz w celu załatwiania różnego typu pozwoleń. Niejednokrotnie tutaj takie umiejętności negocjacyjne wręcz wchodzi w grę, na pewno, ale też z drugiej strony umiejętności prezentacyjne, umiejętność nauczenia się i zaprezentowania tego co tutaj robimy [WP-T.2017_4].

Bardzo dużą rolę pracodawcy przywiązywali także do cech interpersonalnych, związanych z elastycznością i otwartością oraz skłonnością do pozyskiwania wiedzy, które zestawiano z kierowniczymi kompetencjami w zakresie podejmowania decyzji i braniem za nie odpowiedzialności:

Trzeba być tą otwartą osobą i na potrzeby innych i na zmieniającą się sytuację. I to musi być osoba, która potrafi szybko przyswajać nową wiedzę i potrafi szybko weryfikować pewne kwestie związane z przygotowaniem dokumentów, ale akceptuje prostu to, że są pewne ograniczenia w funkcjonowaniu. I tak po prostu jest, nie da się tego w żaden sposób zmienić. Można, ale niestety kończy się to fiaskiem. Więc na pewno to, na pewno [WP-T.2017_8].

Reżyser

Cechy „idealnego” reżysera w opiniach pracodawców są prezentowane przede wszystkim jako doświadczenie i umiejętność pracy z grupą. Pracodawcy

wiązali je ze zdolnościami zapanowania nad indywidualizmem członków zespołu (m.in. aktorów), cechami przywódczymi, jak również takimi cechami interpersonalnymi, które odnoszą się zarówno do kreatywności artystycznej, jak i umiejętności radzenia sobie z postawionymi zadaniami:

Ktoś potrafi zrobić coś bardzo, bardzo interesującego, ma ciekawe propozycje dla aktorów, porwie tych aktorów, bez specjalnego zmuszania ich, oni sami jakoś się czują szczęśliwi, że ciężko pracują, albo ktoś, kto właśnie nie ma tego talentu [WP-T.2017_7].

Kreatywny, ambitny, oczytany, świadomy, odpowiedzialny, zaradny, asertywny, zdolny oczywiście, punktualny, komunikatywny, elastyczny [WP-T.2017_1].

Połową sukcesu w tym zawodzie są jednak te interpersonalne zdolności komunikacyjne moim zdaniem, a później druga połowa to jest swoja, no artystyczna jakaś taka kolumna, która pomaga ci tworzyć i to daje ci ten talent. [WP-T.2017_1].

Właściwy w wyobrażeniach pracodawców reżyser, posiada więc cechy zarówno artysty, jak i kompetentnego menadżera (wyposażonego w umiejętności praktyczne) oraz wizjonerskiego przywódcy.

4. Wnioski

Najważniejsze ustalenia z badań:

I. Ogólna ocena pracowników, którzy są absolwentami uczelni artystycznych jest zróżnicowana – pracodawcy wskazują na zarówno atuty jak i pewne słabości zatrudnianych pracowników na podstawie własnych doświadczeń. W przypadku absolwentów uczelni plastycznych pracodawcy wyróżniali przygotowanie artystyczne, umiejętności projektowania artystycznego, do pewnych braków zaliczyli natomiast przygotowanie techniczne, problemy pracy zespołowej, indywidualizm oraz niedopasowanie kompetencyjne, wynikające w dużej mierze z niedopasowania kształcenia artystycznego do potrzeb rynku pracy.

Z kolei pracodawcy zatrudniający muzyków podkreślali, że właściwie nie mają żadnych problemów z kompetencjami muzycznymi zatrudnianych pracowników, gdyż samo ukończenie wyższej szkoły muzycznej jest wartością, która od razu określa poziom kompetencji (wskazywano na wysoki poziom kształcenia w wielu). Podkreślano sukcesy, także na arenie międzynarodowej, zatrudnianych muzyków. Jedni zwracali uwagę na pewne braki kompetencyjne w zakresie komunikacji i chęci rozwoju zawodowego, inni zaś twierdzili, że obecne pokolenia muzyków są zarówno dobrze przygotowane do zawodu muzyka, jak również aktywne i przedsiębiorcze.

W przypadku pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni teatralno-filmowych, ogólna ocena ich kompetencji wykorzystywanych w pracy jest wysoka. Podkreślano – jak u muzyków – profesjonalne kształcenie na uczelniach, które daje odpowiedni poziom umiejętności scenicznych, często także i muzycznych, jak również odwagę i pewność siebie oraz postawy przedsiębiorcze. Ci, którzy dostrzegali wady swoich pracowników mówili o indywidualizmie, braku zdyscyplinowania, roszczeniowości, wysokiej emocjonalności czy wygórowanego poczucia własnej wartości, jako artysty. Braki dostrzegane są także w sferze kompetencji rynkowych – znajomości prawa pracy, praw ekonomii, umów czy podstawowych przepisów podatkowych.

II. Pracodawcy przy okazji oceny kompetencji absolwentów uczelni artystycznych zwracali uwagę na pewne niedostatki w programach kształcenia na studiach artystycznych, choć jednocześnie podkreślano wysoki poziom edukacji na wielu polskich uczelniach. Ta polaryzacja poglądów wynikała z dostrzegania zarówno słabości jak i atutów kształcenia przyszłych pracowników. Zwracano uwagę na niedopasowanie programów studiów do potrzeb pracodawców, często specyficznych, w zakresie umiejętności przydatnych dla konkretnych zawodów i stanowisk pracy, jak również na tryb prowadzenia zajęć, kładący nacisk na indywidualne projekty. Formułowano opinie o konieczności centralnej (ministerialnej) rewizji zapotrzebowania na konkretne kierunki kształcenia artystycznego. Z drugiej strony podkreślano wysoką jakość kształcenia na niektórych uczelniach artystycznych, pojawiające się nowe programy studiów, które wyraźnie trafiają w lukę na rynku pracy, wskazywaną przez pracodawców.

III. Rekrutacja do pracy odbywała się różnymi metodami. Prócz typowych dla instytucji muzycznych czy teatralnych przesłuchań, konkursów i castingów, zanotowaliśmy w badaniach także praktyki typowe dla biznesu

jak ogłoszenia i wybory pracowników na podstawie CV, portfolio i rozmów kwalifikacyjnych. W procesach rekrutacji zwracano uwagę na procesy dopasowania kandydatów do zespołu. Dużą rolę odgrywają też doświadczenia kooperacyjne z uczelniami wyższymi, które polegają na stażach i praktykach studenckich, na podstawie których wyszukuje się i sprawdza potencjalnych kandydatów do pracy. Artyści filmu i teatru byli często rekrutowani do współpracy, projektów i angażowani w ramach umów cywilno-prawnych, choć pracodawcy nie odżegnawali się także od etatów, ale tylko dla wybitnie odpowiednich dla zespołu kandydatów.

III. Ocena umiejętności pracowników, dokonana przez badanych pracodawców była pozytywna, przy niektórych typach pracodawców lub konkretnych zawodach opatrzona była jednakże przez naszych badanych uzupełniającymi, nierzadko krytycznymi zastrzeżeniami. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż badani bardzo często w swoich wypowiedziach łączyli ogólną ocenę kompetencji absolwentów studiów kierunków artystycznych z generalną oceną artystów jako pracowników. Warto zauważyć, że poziom szczegółowości oceny kompetencji nie był zbyt duży – pracodawcy raczej odnosili się do generalnych opinii, trendów i wniosków, bazując w dużej mierze na własnym doświadczeniu. W przypadku plastyków dobrze oceniano warsztat artystyczny, słabiej kompetencje w zakresie nowych technologii, u muzyków z kolei opinie pracodawców były dość rozbieżne – chwalono umiejętności solistów, ganiiono kompetencje orkiestrowe. Różne opinie były także na temat umiejętności językowych muzyków – jedni oceniali je wysoko, inni nisko; generalnie źle oceniano poziom wiedzy ogólnej. Tymczasem u absolwentów uczelni teatralno-filmowych zwracano uwagę na kwestie talentu, które mogą czasem rekompensować niedostatki w zakresie obsługi programów komputerowych czy znajomości języków obcych.

IV. Formulowane przez pracodawców uwagi dotyczące kompetencji absolwentów uczelni artystycznych, chociaż były zróżnicowane w ramach poszczególnych artystycznych specjalizacji, pozwoliły na znalezienie elementów wspólnych, które budują ogólny obraz pewnych braków i luk kompetencyjnych absolwentów uczelni artystycznych. Należą do nich przede wszystkim praca zespołowa, której braki wynikają z dysonansu, jaki płynie z kształcenia artystów-indywidualistów a potrzeb organizacji, które poszukują członków zespołu, którzy poniekąd tłamszą swoje indywidualistyczne kreacje na rzecz celu grupy. U absolwentów uczelni plastycznych, prócz niedostatków pracy zespołowej, wskazano na braki w praktycznym przygotowaniu do zawodu. Pracodawcy sektora publicznego wskazywali na konieczność silnej pracy i adaptacji artystów do specyfiki sektora publicznego, zaś ci z sektora prywatnego podkreślali konieczność uczenia reguł biznesowych i rynkowych. Zwracano uwagę na konieczność poprawy kształcenia plastyków w wymiarze praktycznym, jednocześnie zwracając uwagę, że nie jest to zadanie łatwe, ze względu na zmieniające się stale środowisko pracy, zawody, rynki pracy.

W przypadku muzyków najważniejsza słabość, widziana przez pracodawców, to braki w umiejętnościach pracy zespołowej. Relacja indywidualność – zespół ma szczególny charakter w przypadku absolwentów uczelni muzycznych i związana jest z jednej strony z nastawieniem wielu studentów i absolwentów na solową karierę artystyczną, z drugiej natomiast z koniecznością pogodzenia indywidualizmu artystycznego,

podporządkowanego zespołowi w przypadku pracy w orkiestrze. Dodatkowo, praca w orkiestrze jest łatwiejsza do pozyskania. Pracodawcy dostrzegali niedopasowanie programów kształcenia i wyraźne niedostatki w kształceniu orkiestrowym.

W przypadku absolwentów uczelni teatralno-filmowych główne słabości to funkcjonowanie postawy roszczeniowej, czyli syndrom gwiazdy oraz skorelowana z indywidualizmem, słaba wiedza z zakresu prawa (konieczna z uwagi na szczególne warunki zatrudnienia, a także potrzeby związane z prawem autorskim).

V. Profile idealnych kandydatów do pracy powstały na zasadzie mechanizmu eliminacji luk kompetencyjnych artystów, jak również akcentowania najważniejszych zalet pracowników. I tak, dla artystów-plastyków, prócz kompetencji artystycznych, akcentowano elastyczność, wizjonerstwo i rozumienie relacji między sztuką a odbiorcą, rozumienie potrzeb odbiorców i umiejętność odniesienia ich do autonomii artystycznej, kulturę osobistą a także zaangażowanie i interdyscyplinarność, rozumianą tutaj jako intencjonalne korzystanie w pracy z różnorodnych umiejętności, pochodzących z różnych gałęzi wiedzy.

Sylwetka idealnego, modelowego absolwenta akademii muzycznej uzależniona była od zawodowej specjalizacji. Badani wyróżnili dwa zawody w swoich wypowiedziach: pedagoga i instrumentalistę. Pedagog musi wykazać się umiejętnościami pedagogicznymi i motywacją do pracy. Z kolei instrumentalista pracujący w zespole, powinien rozumieć i godzić konieczność stałego rozwoju indywidualnego z dbałością o sukces zespołu, posiadać pasję, wysoką kulturę osobistą i wbudowaną skłonność do stałego rozwoju.

W przypadku pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni teatralno-filmowych, wskazano modelowe cechy i atrybuty dla kilku zawodów: aktora, scenografa, producenta i reżysera. Profile idealnych reprezentantów poszczególnych zawodów związane były z najważniejszymi cechami koniecznymi do wykonywania zawodu. Nierzadko pracodawcy wskazywali także szereg rozmaitych, uzupełniających się cech. Najważniejszą dla aktora cechą była unikatowość i niepowtarzalność, dla producenta z kolei była to znajomość funkcjonowania przemysłu filmowego. Od modelowego scenografa pracodawcy oczekiwali zdolności plastycznych, najchętniej połączonych z wiedzą z zakresu architektury, reżyser zaś powinien potrafić zarządzać zespołem oraz doskonale się komunikować.

Na zakończenie rozważań w tym raporcie warto podkreślić jeden, najważniejszy motyw, który przejawia się zarówno w wypowiedziach pracodawców, jak również absolwentów, którzy wypowiadają się w innych badaniach naszego projektu. Zarówno pracodawcy jak i absolwenci uczelni artystycznych, widzą potrzeby pewnych zmian w zakresie kształcenia artystów w Polsce. W przypadku niektórych kierunków czy uczelni wybrzmiewa on mocniej, czasem słabiej, niemniej jednak jest wyraźnym tematem przewodnim. Chodzi o lepsze, skuteczniejsze, bardziej nowoczesne kształcenie, które pozwoli na łatwiejsze odnalezienie się absolwentów na rynku pracy. Z kolei dla pracodawców ten sam wymiar oznacza pracownika, który doskonale przygotowany pod względem artystycznym, nie będzie musiał podejmować aż tak wielkiego wysiłku, żeby odnaleźć się w rzeczywistości organizacji, która oferuje jakieś konkretne usługi czy produkty, czyli podlega regułom

rynkowym. Część proponowanych zmian podejmuje na wielu artystycznych uczelniach Biura Karier, co oznacza, że oczekiwane zarówno przez absolwentów jak i pracodawców zmiany, powoli zachodzą. Część pracodawców i absolwentów je dostrzega, część jednak podkreśla, że są one jeszcze niewystarczające.

5. Bibliografia

- Babbie E., 2005, *Badania społeczne w praktyce*, PWN.
- Bogacz-Wojtanowska, 2006, Podejście jakościowe w badaniach organizacji obywatelskich, *Kwartalnik Współczesne Zarządzanie*, nr 4, s. 110-121.
- Golafshani N., 2003, Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research, *The Qualitative Report*, Vol. 8 No. 4, s. 597-607.
- Hammersley M., Atkinson P., 2000, *Metody badań terenowych*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Kostera M., 2003, *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

6. Załącznik

PYTANIA DO WYWIADU

PYTANIA –PROBLEMY WYWIADU

(uwaga - nie pytamy o artystów ogólnie, tylko w zależności od typów zatrudnionych absolwentów odnosimy się do uczelni/absolwentów uczelni muzycznych, plastycznych i teatralno-filmowych)

1. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani absolwentów uczelni artystycznych (muzycznych, teatralnych, plastycznych) jako pracowników? Jak sobie radzą w pracy?

2. W jaki sposób wyglądała rekrutacja tego/tych absolwenta/ów?

3. Co dla Państwa było ważne podczas rekrutacji? Jakie umiejętności i kompetencje? Umiejętności jakie? Na jakim poziomie? Czy ukończenie konkretnego kierunku na uczelni artystycznej było brane pod uwagę? Czy może jedno i drugie?

4. Co Pan/Pani sądzi o kompetencjach, w jakie wyposażeni są absolwenci uczelni artystycznych (na przykładzie własnych doświadczeń)?

5. Jakie kompetencje, według Pana/Pani, wyróżniają absolwentów uczelni artystycznych na tle innych pracowników? Co wyjątkowo potrafią? Co ich wyróżnia?

(Ewentualnie można w zależności od szczegółowości odpowiedzi na pytanie, dopytać o poszczególne kategorie kompetencji psychologiczne, interpersonalne, językowe, twarde, wiedza albo według wzoru ankiety).

PODPOWIEDZI:

Według ankiety mamy kompetencje społeczne: samodzielność, radzenie sobie ze stresem, komunikowanie się, praca w zespole, asertywność, radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych, autoprezentacja, samokształcenie, umiejętność rozwiązywania problemów, poszukiwanie nowych rozwiązań.

6. Jakich kompetencji i umiejętności, według Pana/Pani, brakuje absolwentom uczelni artystycznych, a które byłyby przydatne w pracy?

7. Proszę opisać idealnego kandydata do pracy w firmie, który zarazem jest artystą.

Informacja o autorach

Koordynator projektu:

Barbara Siorek – absolwentka kierunku zarządzanie i marketing na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej UJ (lic) oraz studiów podyplomowych doradztwa zawodowego Wyższej Szkoły Europejskiej im. Ks. Józefa Tischnera; kierownik Akademickiego Biura Karier Akademii Sztuk Pięknych w Krakowie; przedstawicielka biur karier uczelni artystycznych w Komisji ds. Biur Karier przy KRASP. Uzyskała Dyplom Szkoły Liderów Społeczeństwa Obywatelskiego Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności. Członek Rady Fundacji Ukryte Skrzydła w Krakowie. Specjalista ds. wdrażania projektów, pozyskiwania funduszy i zarządzania organizacjami pozarządowymi. Certyfikowany Trener Zarządzania. Działania zawodowe koncentruje wokół realizowania współpracy instytucjonalnej i międzysektorowej w praktyce, głównie poprzez projekty edukacyjne. Wraz z Ewą Bogacz-Wojtanowską pomysłodawczyni projektu i autorka koncepcji badań.

Autorzy:

Ewa Bogacz-Wojtanowska – (kierownik naukowy projektu) profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego, doktor habilitowany nauk humanistycznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu, dyrektor Instytutu Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prowadzi badania organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw społecznych, jak również różnorodnych form i struktur kształtujących się społeczeństwie obywatelskim. Zajmuje się także projektami wdrożeniowymi i poprawiającymi jakość zarządzania, dla instytucji krajowych i międzynarodowych. Członek Komisji Zarządzania Kulturą i Mediami Polskiej Akademii Umiejętności. Wraz z Barbarą Siorek pomysłodawczyni projektu, autorka koncepcji badań i narzędzi badawczych.

Marek Szladowski – doktor nauk humanistycznych, absolwent podyplomowych studiów: Akademia ewaluacji programów społeczno-gospodarczych (UW), Badania i analizy strategiczne (SGH) oraz Audyt wewnętrzny i kontrola zarządcza w jednostkach sektora finansów publicznych (SGH).

