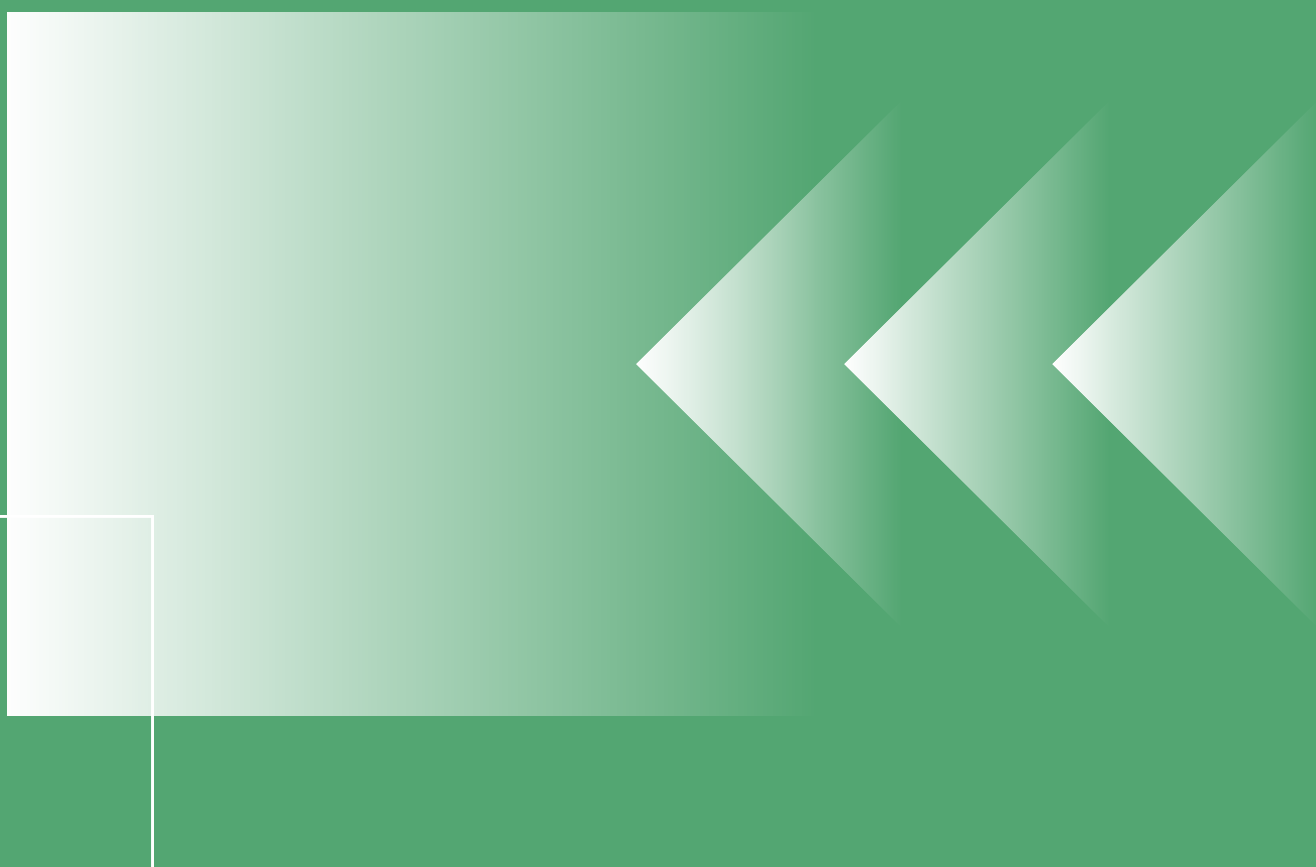


R A P O R T

# Rola absolwentek i absolwentów szkół teatralnych w sektorze kreatywnym



## **Spis treści**

<b>Wprowadzenie.....</b>	<b>3</b>
<b>Kontekst i znaczenie tematyki.....</b>	<b>5</b>
<b>Kluczowe problemy .....</b>	<b>10</b>
<b>Wnioski z przeprowadzonych badań.....</b>	<b>14</b>
<b>Rekomendacja – model zmian w procesie edukacyjnym.....</b>	<b>24</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>33</b>

## Wprowadzenie

Niniejszy dokument powstał w oparciu o działania badawcze zrealizowane w ramach projektu „Rola absolwentek i absolwentów szkół teatralnych w sektorze kreatywnym”. Naszym celem było rozpoczęcie dyskusji na temat sytuacji osób studiujących w polskich szkołach teatralnych w kontekście zakończenia procesu edukacji i wchodzenia na rynek pracy. Aktualnie mamy do czynienia ze zmianami pokoleniowymi na rynku pracy – pojawiło się bowiem na nim pokolenie, które w zupełnie inny sposób traktuje podejście do pracy, jej organizację, rolę w życiu. Jednocześnie komunikuje bardziej otwarcie problemy związane z kulturą organizacyjną, relacją z pracodawcą, nadużyciami. Dla starszych pokoleń niejednokrotnie takie postrzeganie przestrzeni zawodowej będzie rewolucyjne, jednak rozpoczyna ono pewną dyskusję na temat relacji zawodowych, przyszłości rynku pracy, przygotowania się na zmiany, jakie na nim zachodzą. Jest to także pretekst do zwrócenia uwagi na sytuacje o charakterze przemocowym czy nieprawidłowości akceptowane w przestrzeni zawodowej od lat, w szczególności w środowiskach twórczych.

Naszym celem było skupienie się na grupie osób, które wchodzi na rynek pracy w sektorze kreatywnym, w którym praca charakteryzuje się trybem projektowym, wykorzystywaniem zasobów twórczych, elastycznością. Absolwenci i absolwentki szkół teatralnych to w szczególności aktorzy i aktorki, ale też reżyserki i reżyserzy, dramaturdzy i dramaturżki. Wszystkie te osoby pracują artystycznie, wytwarzając kapitał kreatywny. Nasz uwaga została skoncentrowana na tym, na ile są oni przygotowani do poruszania się po rynku pracy dzięki realizowanym programom nauczania. Istotne były tu nie kwestie związane z warsztatem zawodowym czy metodami pracy, a tematy odnoszące się do znalezienia zatrudnienia, poszukiwania ofert, przygotowania się do ustalania warunków pracy.

### Realizacja działań

Niniejszy dokument powstał w oparciu o konsultacje, przeprowadzone w formule rozmów fokusowych. Wzięły w nich udział osoby, będące absolwentami i absolwentkami szkół teatralnych i filmowych (ze względu na podobieństwa w specyfice studiowania kierunków: aktorstwo i reżyseria na kierunkach filmowych dopuściliśmy możliwość udziału tych osób w spotkaniach). Dodatkowo dla osób, które nie mogły wziąć udziału w spotkaniach przygotowana została ankieta internetowa, w której mogli oni wyrazić swoje opinie.

Dodatkowo poprosiliśmy o konsultacje ekspertów z dziedziny sztuki, nauki i biznesu. Rozmawialiśmy z nimi o tym, w jaki sposób młode osoby wchodzi na rynek pracy w branży kreatywnej, a także w jaki sposób możliwe jest wspomaganie ich rozwoju i podejmowanie współpracy z innymi sektorami przy wykorzystaniu ich potencjału. Istotne były również kwestie związane ze zmianami i nowymi trendami na rynku pracy oraz koniecznością przystosowania się do nich przez pracowników. O specjalną konsultację poprosiliśmy także studentów kierunku organizowanie rynku pracy – czyli osoby, które najlepiej rozumieją pokolenie Z i jego potrzeby związane z rynkiem pracy, jednocześnie potrafiące ocenić realne problemy współczesnych pracowników.

Przygotowując ten dokument zgromadziliśmy wnioski ze zrealizowanych spotkań i konsultacji. Jest to podsumowanie przeprowadzonych przez nas działań, które tratujemy jako materiał do dalszej analizy i pracy badawczej.

Zespół badawczy  
Fundacji Rezonanse Kultury

## Kontekst i znaczenie tematyki

### Zmiany na rynku pracy

Rynek pracy w Polsce od początku XXI wieku przechodzi dynamiczne zmiany wynikające z globalizacji, postępu technologicznego, demografii oraz zmieniających się oczekiwań pracowników i pracodawców. Transformacje te są zarówno efektem czynników wewnętrznych, takich jak zmiany w strukturze gospodarki, jak i zewnętrznych, w tym zmian o charakterze globalnym.

Jednym z kluczowych czynników wpływających na polski rynek pracy jest demografia. Starzenie się społeczeństwa oraz malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym prowadzi do poważnych wyzwań dla pracodawców, takich jak niedobór wykwalifikowanej siły roboczej. Według raportu GUS z 2022 roku, „odsetek osób w wieku produkcyjnym w populacji spada o około 1% rocznie, co wymusza poszukiwanie nowych form aktywizacji zawodowej” (Główny Urząd Statystyczny, 2022).

Zmiana struktury gospodarki w Polsce, skoncentrowana na rozwoju sektora usług oraz nowoczesnych technologii, odgrywa kluczową rolę w przekształcaniu rynku pracy. Rozwój cyfryzacji czy automatyzacji, a także pracy z wykorzystaniem sztucznej inteligencji prowadzi do pojawiania się nowych zawodów, a także nowych potrzeb wśród pracodawców, a co za tym idzie – odpowiedniej edukacji i szkoleń dla osób podejmujących pracę. Współczesny pracownik w Polsce coraz częściej oczekuje nie tylko odpowiedniego wynagrodzenia, ale również elastyczności oraz możliwości rozwoju osobistego. Praca zdalna, która zyskała na znaczeniu podczas pandemii COVID-19, stała się jednym z kluczowych elementów negocjacji między pracownikiem a pracodawcą. Ponadto na znaczeniu zyskują benefity pozapłacowe, takie jak prywatna opieka medyczna, karnety sportowe czy możliwość pracy hybrydowej. Badanie przeprowadzone przez PwC w 2022 roku pokazuje, że ponad połowa młodych Polaków wskazuje work-life balance jako kluczowy czynnik decydujący o wyborze pracodawcy (PwC, 2022).

Dynamiczne zmiany technologiczne oraz demograficzne wymagają od pracodawców adaptacji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz inwestowania w rozwój kompetencji pracowników. Jednym z kluczowych problemów dla firm jest tzw. luka kompetencyjna. Niedobór pracowników o odpowiednich kwalifikacjach technicznych sprawia, że wiele firm zmuszonych jest do zatrudniania specjalistów z zagranicy. Jak zauważa Jacek Męcina: „procesy cyfryzacji i robotyzacji zmieniają fundamenty rynku pracy, wymagając od pracowników ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz adaptacji do nowych technologii” (Męcina, 2023). W przyszłości polski rynek pracy będzie musiał więc zmierzyć się z dalszymi wyzwaniami związanymi z automatyzacją i robotyzacją. Szacuje się, że do 2030 roku nawet 30% obecnych miejsc pracy może zostać zastąpionych przez technologie (McKinsey & Company, 2018). Z drugiej strony, rozwój technologii stwarza nowe miejsca pracy w obszarach takich jak sztuczna inteligencja, analiza danych czy zielone technologie.

### Sektor kreatywny

Sektor kreatywny w Polsce współcześnie jest jednym z kluczowych obszarów rozwoju gospodarczego i społecznego. Skupia różnorodne dziedziny, takie jak sztuki wizualne, media, architektura, design, reklama, gry komputerowe czy przemysł filmowy. W literaturze przedmiotu sektor ten często określany jest mianem *przemysłów kreatywnych* lub *kultur kreatywnych*, co wskazuje na jego szczególne znaczenie w procesie tworzenia innowacyjnych treści i rozwiązań. Jak zauważa John Howkins, przemysły kreatywne to te, których "produkty i usługi opierają się na indywidualnej kreatywności, umiejętnościach i talencie" (Howkins, 2001).

Sektor kreatywny w Polsce charakteryzuje się dużą dynamiką i różnorodnością. Współczesne przemysły kreatywne obejmują zarówno małe, niezależne przedsiębiorstwa, jak i duże korporacje medialne. Kluczową rolę odgrywają mikroprzedsiębiorstwa oraz freelancerzy, którzy stanowią duży odsetek pracowników sektora. Specyfika pracy w sektorze kreatywnym wymaga łączenia umiejętności twórczych z kompetencjami biznesowymi oraz pracy wielozadaniowej.

Pracownicy sektora kreatywnego to często osoby posiadające interdyscyplinarne kompetencje. Charakterystyczne dla tej grupy jest elastyczne podejście do zatrudnienia, praca projektowa oraz wysoka mobilność zawodowa. Ważnym aspektem jest też wykorzystanie nowoczesnych technologii, takich jak sztuczna inteligencja, blockchain czy rzeczywistość wirtualna, co otwiera nowe możliwości twórcze i biznesowe.

Sektor kreatywny odgrywa rosnącą rolę w polskiej gospodarce, przyczyniając się do tworzenia miejsc pracy i generowania PKB. W Polsce rola sektora kreatywnego jako generatora innowacji i narzędzia budowania wizerunku miast i regionów jest coraz bardziej dostrzegana. Sektor ten pełni także ważną funkcję społeczną, wspierając rozwój kapitału kulturowego i integrację społeczną.

Artyści odgrywają centralną rolę w sektorze kreatywnym, będąc nie tylko twórcami treści, ale także inicjatorami innowacji kulturowych i społecznych. W Polsce artyści często działają na pograniczu różnych dyscyplin, łącząc sztukę z nauką, marketingiem, organizacją i produkcją. Często posiadają umiejętności, które wykorzystywane są także w innych dziedzinach. Przykładem mogą być twórcy pracujący w sektorze gier wideo, gdzie talent artystyczny łączy się z zaawansowanymi rozwiązaniami technologicznymi. Artyści sztuk performatywnych, jako jedna z kluczowych grup twórczych, zaczynają pełnić szczególną rolę w budowaniu sektora kreatywnego. Oprócz tradycyjnego wkładu w teatr czy film, coraz częściej angażują się w nowe media, takie jak seriale internetowe, platformy streamingowe czy projekty multimedialne. Dlatego też warto inwestować w tę grupę zawodową i wzmacniać wykorzystywanie jej potencjału w nowoczesnym środowisku pracy. Jednocześnie warto mieć na uwadze, że na rynek wchodzi kolejne pokolenie, które mają już inne oczekiwania względem pracy i pracodawców, niż było to jeszcze kilkanaście lat temu.

### Zawody artystyczne w kontekście zmian na rynku pracy

Zmiany na rynku pracy w XXI wieku są determinowane przez wiele czynników, takich jak globalizacja, rozwój technologii cyfrowych czy zmiany demograficzne. Wpływają one zarówno na tradycyjne sektory gospodarki, jak i na obszary związane z kulturą i sztuką.

Zawody artystyczne, a zwłaszcza te związane z pracą absolwentów i absolwentek szkół teatralnych, znalazły się w sytuacji wymagającej nowych sposobów adaptacji.

Zawody te, w tym aktorstwo, reżyseria czy dramaturgia, należą do obszarów, które tradycyjnie charakteryzują się niestabilnością zatrudnienia oraz sezonowością pracy. Jak zauważa Richard Florida, ekonomia kreatywna, w której twórczość odgrywa kluczową rolę, jest coraz bardziej zdominowana przez dynamiczne zmiany technologiczne i wymagania rynkowe (Florida, 2012). W kontekście funkcjonowania szkół teatralnych, wyzwania te są szczególnie widoczne.

Artystyczne profesje, szczególnie te związane z pracą absolwentów i absolwentek szkół teatralnych, stają się coraz bardziej wymagające w kontekście dynamicznych zmian na rynku pracy. Kluczowe znaczenie ma rozwój interdyscyplinarnych kompetencji oraz umiejętność adaptacji do nowych technologii i warunków pracy. Przyszłość artystów i artystek zależy więc od ich zdolności do innowacyjnego podejścia do swojej twórczości i elastyczności w obliczu zmian. Oczywiście należy mieć na uwadze warunki pracy środowisk twórczych w Polsce oraz regulacje prawne i finansowe z tym związane, jednakże warto pamiętać, że to od indywidualnych wyborów i zaangażowania zależy budowanie ścieżki kariery. Dlatego też kluczowe jest przyjrzenie się programom kształcenia w szkołach teatralnych w kontekście ich funkcjonalności wobec zmian na rynku pracy oraz wyzwań z tym związanych.

### Zmiany pokoleniowe na rynku pracy

Zmiany pokoleniowe na rynku pracy odzwierciedlają dynamiczne procesy społeczne, technologiczne i kulturowe, które wpływają na oczekiwania oraz wymagania stawiane pracownikom. W ostatnich dekadach obserwujemy istotne przekształcenia związane z pojawieniem się pokolenia Z, urodzonego między 1995 a 2010 rokiem. Pokolenie to, wychowane w świecie cyfrowym, przynosi nowe podejście do pracy, redefiniując tradycyjne modele zatrudnienia.



Pokolenie Z dorastało w erze dominacji Internetu, mediów społecznościowych i zaawansowanych technologii mobilnych. Wychowywanie się w takim środowisku pozwoliło im nie tylko na opanowanie narzędzi cyfrowych, ale również na rozwój nowych sposobów komunikacji i pracy zespołowej, które są zgodne z globalnymi trendami technologicznymi. Osoby z pokolenia Z charakteryzują się elastycznością i adaptacyjnością, co jest wynikiem dorastania w dynamicznie zmieniającym się świecie pełnym nieprzewidywalnych wydarzeń (Twenge, 2018). Umiejętność szybkiego przystosowania się do nowych sytuacji oraz chęć nauki nowych umiejętności stanowi ich niewątpliwą zaletę. Jednocześnie kluczowym aspektem dla pokolenia Z jest równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Zwracają oni szczególną uwagę na zdrowie psychiczne oraz możliwość rozwoju osobistego, co wyróżnia ich na tle wcześniejszych generacji.

Chociaż pokolenie Z wnosi do rynku pracy wiele wartościowych umiejętności, staje ono również przed licznymi wyzwaniami. Jednym z głównych problemów jest konieczność dostosowania się do hierarchicznych struktur organizacyjnych. Mimo że organizacje stają się coraz bardziej elastyczne, wiele z nich wciąż funkcjonuje w modelu hierarchicznym, co może być trudne dla pokolenia Z, preferującego bardziej partnerskie relacje. Kolejnym wyzwaniem jest zagrożenie nadmiernym stresem i wypaleniem zawodowym. Badania wskazują, że pokolenie Z jest szczególnie narażone na stres wynikający z wysokich oczekiwań oraz niepewności związanej z przyszłością zatrudnienia.

Na współczesnym rynku pracy istotnym problemem jest rosnąca konkurencja na globalnym rynku pracy. Dzięki globalizacji i cyfryzacji rynek pracy staje się bardziej konkurencyjny, co oznacza, że młodzi ludzie muszą nieustannie inwestować w rozwój swoich umiejętności, aby utrzymać się na dynamicznym rynku. Wiele zawodów wymaga teraz zaawansowanej wiedzy technicznej oraz zdolności do szybkiego uczenia się, co stawia dodatkowe wyzwania przed pokoleniem Z. Ponadto, zmiany technologiczne często prowadzą do automatyzacji miejsc pracy, co zwiększa presję na zdobywanie nowych kwalifikacji, by dostosować się do wymagań pracodawców. Brak stabilności zatrudnienia staje się coraz większym problemem, zwłaszcza że współczesny rynek pracy charakteryzuje się wzrostem liczby umów czasowych oraz pracy projektowej. Takie

warunki dotyczą także sektora kreatywnego, w którym praca freelancerska jest w wielu przypadkach normą.

Pokolenie Z jako absolwenci i absolwentki szkół teatralnych stanowi interesującą grupę w kontekście współczesnego rynku pracy. Wnoszą oni unikalne cechy, takie jak naturalna biegłość w używaniu mediów cyfrowych do promocji swojej twórczości oraz umiejętność łączenia tradycyjnych form sztuki z nowoczesnymi technologiami. Jednocześnie charakteryzuje ich większa otwartość na różnorodność i inkluzywność, co znajduje odbicie w ich podejściu do pracy. Jednym z wyzwań, przed którymi stoją młodzi artyści, jest niestabilność rynku pracy w branży artystycznej, w tym częsty brak stałego zatrudnienia. Aby odnaleźć się w tym środowisku, absolwenci szkół teatralnych muszą rozwijać nie tylko umiejętności związane z ich zawodami, ale także kompetencje związane z odnalezieniem się na współczesnym rynku pracy.

## Kluczowe problemy

### Programy nauczania w szkołach teatralnych

W Polsce funkcjonują uczelnie artystyczne, w których studiować można aktorstwo czy reżyserię. Nie brakuje także innych specjalności. Wyszczególnić możemy następujące placówki:

- Akademia Teatralna im. A. Zelwerowicza
  - kierunek aktorstwo
  - kierunek reżyseria
  - kierunek wiedza o teatrze
  - Filia w Białymstoku
    - kierunek aktorstwo, specjalność aktorstwo teatru lalek
    - kierunek reżyseria, specjalność reżyseria teatru lalek
- Akademia Sztuk Teatralnych im. St. Wyspiańskiego w Krakowie
  - Wydział Aktorski
    - kierunek: aktorstwo, specjalność: aktorstwo dramatyczne
    - kierunek: aktorstwo, specjalność: wokalnno-aktorska

## Rola absolwentek i absolwentów szkół teatralnych w sektorze kreatywnym

- Wydział Reżyserii i Dramaturgii
  - kierunek: reżyseria, specjalność: reżyseria teatralna
  - kierunek: reżyseria, specjalność: dramaturgia
- Filia we Wrocławiu
  - Wydział Aktorski, kierunek: aktorstwo, specjalność: aktorstwo dramatyczne
  - Wydział Lalkarski, kierunek: aktorstwo teatru lalek
  - Wydział Lalkarski, kierunek: reżyseria, specjalność: reżyseria teatru lalek
- Filia w Bytomiu
  - kierunek: aktorstwo, specjalność: aktor teatru tańca
- Państwowa Wyższa Szkoła Filmowa, Telewizyjna i Teatralna im. L. Schillera w Łodzi
  - Wydział Reżyserii Filmowej i Telewizyjnej
    - kierunek: reżyseria, specjalność: reżyseria filmowa i telewizyjna
    - kierunek: reżyseria, specjalność: montaż filmowy
    - kierunek: reżyseria, specjalność: scenariopisarstwo
  - Wydział Operatorski i Realizacji Telewizyjnej
    - kierunek: realizacja obrazu filmowego, telewizyjnego i fotografia, specjalność: sztuka operatorska
    - kierunek: realizacja obrazu filmowego, telewizyjnego i fotografia, specjalność: film animowany i efekty specjalne
    - kierunek: realizacja obrazu filmowego, telewizyjnego i fotografia, specjalność: fotografia
  - Wydział Aktorski
    - kierunek: aktorstwo
  - Wydział Organizacji Sztuki Filmowej

W niniejszym projekcie interesowały nas głównie kierunki: aktorstwo i reżyseria, ze względu na zaproszenie do udziału w rozmowach fokusowych osób, które je ukończyły. Analiza programów kształcenia w powyższych placówkach wskazuje na podobieństwa w programach kierunków aktorskich. Pojawiają się w nich głównie:

## Rola absolwentek i absolwentów szkół teatralnych w sektorze kreatywnym

- przedmioty podstawowe (m. in. rytmika, interpretacja piosenki, podstawy tańca, improwizacja aktorska)
- przedmioty kierunkowe (m.in. elementarne zadania aktorskie, technika mowy, interpretacja prozy, interpretacja wiersza, sceny dialogowe, )
- przedmioty ogólnoakademickie (m.in. historia sztuki, historia literatury, język obcy)

Z kolei tym, co wyróżnia poszczególne uczelnie są zajęcia:

- Akademia Teatralna im. A. Zelwerowicza: warsztat antydyskryminacyjny oraz etyka pracy w teatrze (obowiązkowe)
- Akademia Sztuk Teatralnych im. St. Wyspiańskiego w Krakowie: organizacja pracy w teatrze (fakultatywne)
- Akademia Sztuk Teatralnych im. St. Wyspiańskiego w Krakowie, Filia we Wrocławiu: praca z reżyserem castingu (fakultatywne)
- Akademia Sztuk Teatralnych im. St. Wyspiańskiego w Krakowie, Filia w Bytomiu: zarządzanie w kulturze (obowiązkowe)

W przypadku studentek i studentów kierunku reżyseria widoczne podobieństwa w programach kształcenia to:

- przedmioty podstawowe (m.in. historia sztuki, historia dramatu, filozofia)
- przedmioty kierunkowe (m.in. seminaria reżyserskie, zajęcia dotyczące przestrzeni, warsztaty dramaturgiczne, praca z kamerą)

Jednocześnie zaznaczyć należy, że w przypadku reżyserii każda z uczelni ma bardziej skonkretyzowany program nauczania, związany z jej specyfiką oraz ogólnym profilem. Jednakże po przeanalizowaniu programów kształcenia na kierunkach aktorstwo i reżyseria na wymienionych powyżej uczelniach wyższych zdecydowanie zauważalne jest, że nacisk położony jest tu na naukę umiejętności związanych z danym zawodem, specjalistycznych, zawężonych tylko do jednej konkretnej profesji. W żadnym z programów nie znajdują się elementy związane z przygotowaniem do wejścia na rynek

pracy (w kontekście poszukiwania pracy, konstruowania portfolio, pisania aplikacji, rozmów i negocjacji, komunikacji z innymi osobami pracującymi w teatrach czy na planach filmowych). Jeśli pojawiają się zajęcia poświęcone uwarunkowaniom sektora kultury (jak np. organizacja pracy w teatrze) są one fakultatywne lub realizowane w niewielkim wymiarze godzinowym.

Z jednej strony uzasadnione jest, że studenci i studentki wskazanych kierunków potrzebują przygotowania do wykonywania zawodu i kompleksowego warsztatu, jednak brak należytego przygotowania do tego, w jaki sposób wejść na rynek pracy sprawia, że absolwentki i absolwenci nie mogą czuć się stabilnie.

### Oczekiwania młodego pokolenia względem rynku i pracodawców

Młodzi ludzie, zaczynając karierę zawodową, stają przed nowymi wyzwaniami, z którymi muszą się zmierzyć. Zarówno osoby, które studiują na kierunkach artystycznych, jak i osoby z pozostałych uczelni wyższych mogą dziś odczuwać skutki braku przygotowania zawodowego w programach nauczania. Chcą dokonywać świadomych wyborów miejsc zatrudnienia, zależy im na rozwoju i pełnym wykorzystaniu własnego potencjału, jednak nie zawsze wiedzą, w jaki sposób poszukiwać. W przypadku pokolenia Z istotne jest także dbanie o dobrostan psychiczny, stawianie wymagań w stosunku do miejsca zatrudnienia i pracodawcy. Osoby te coraz częściej rozumieją swoje prawa oraz walczą o ich przestrzeganie.

Drugim istotnym oczekiwaniem młodego pokolenia jest poczucie celu i wartości w pracy. Dla wielu z nich sama pensja i stabilność finansowa nie są wystarczające, jeśli praca nie jest zgodna z ich osobistymi przekonaniem i wartościami. Dlatego coraz większą rolę odgrywają kwestie związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu (CSR), ekologią i etycznym podejściem do prowadzenia firmy. Młodzi pracownicy chcą czuć, że ich praca ma sens i przyczynia się do pozytywnych zmian w społeczeństwie. Ponadto, kultura organizacyjna oparta na otwartości, przejrzystości i sprawiedliwości jest kluczowa dla młodych ludzi. Oczekują oni, że ich głos będzie wysłuchany, a wkład w rozwój firmy będzie doceniany. W związku z tym popularność zdobywają modele zarządzania oparte na płaskiej strukturze organizacyjnej, które eliminują zbędne hierarchie i sprzyjają współpracy między różnymi

szczeblami. Młodzi ludzie zwracają również uwagę na atmosferę w pracy – oczekują przyjaznego środowiska, w którym mogą swobodnie wyrażać swoje opinie i rozwijać umiejętności bez nadmiernej presji. Jednym z najważniejszych trendów jest także rosnąca potrzeba feedbacku oraz otwartej komunikacji.

Dla młodych ludzi ważna jest również kultura pracy oparta na wzajemnym szacunku i otwartości na różnorodność. Pokolenie Z oczekuje od pracodawców nie tylko inkluzywności, ale także przestrzeni do wyrażania siebie i rozwijania swoich pasji. Doceniają miejsca pracy, które promują kreatywność i pozwalają im realizować własne pomysły w sposób nieszablonowy. Dodatkowo, istotne jest dla nich podejście do zdrowia psychicznego – oczekują wsparcia w zakresie wellbeing, elastyczności w kwestii obciążenia pracą oraz programów wspierających ich dobrostan.

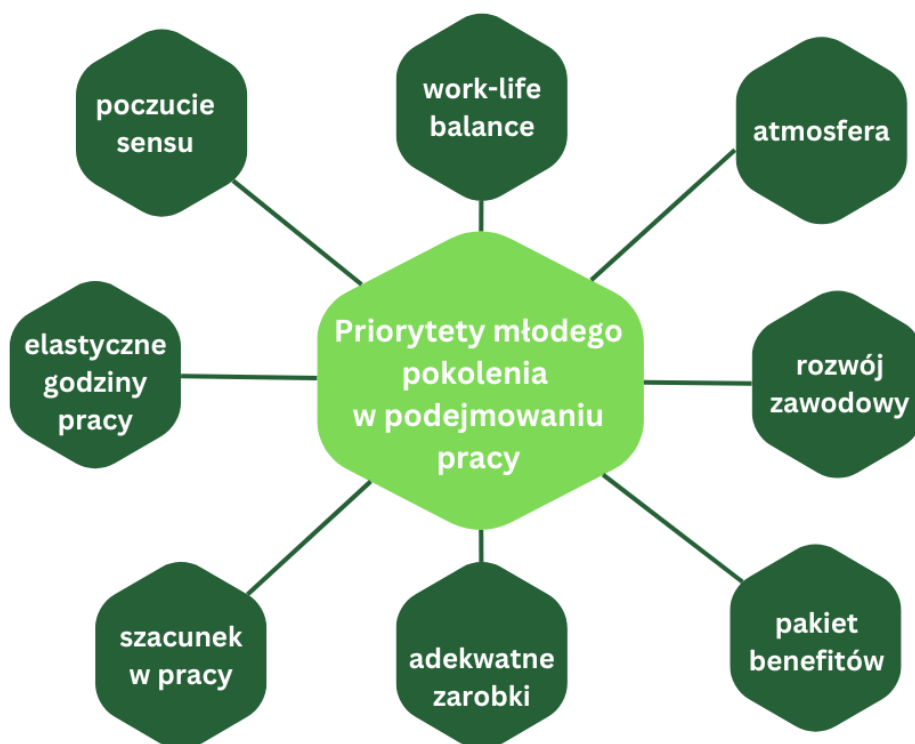
Pokolenie Z szczególnie ceni sobie także możliwość łączenia pracy z pasją oraz samorealizację w zawodzie. Dla wielu młodych ludzi praca nie jest jedynie źródłem dochodu, ale także sposobem na rozwój osobisty i spełnienie swoich ambicji. Oczekują oni od pracodawców wsparcia w zakresie zdobywania nowych umiejętności, kursów rozwojowych oraz możliwości zmiany ścieżki kariery w obrębie jednej organizacji.

## Wnioski z przeprowadzonych badań

Studenci i studentki różnych kierunków są dziś świadomi, że jeżeli chcą być przygotowani na nadchodzące zmiany, muszą być elastyczni, otwarci na rozwój, zdobywanie nowych kwalifikacji, zmianę branży. W praktyce na rynku pracy poszukiwane są w dalszym ciągu osoby z doświadczeniem zawodowym, wyspecjalizowane, posiadające konkretne umiejętności.

Poniższy schemat wskazuje na obszary, które dla pokolenia Z są kluczowe w podejmowaniu zatrudnienia:

Schemat 1. Priorytety młodego pokolenia w podejmowaniu pracy



Źródło: opracowanie własne.

Młodzi ludzie chcą podejmować pracę w trakcie studiów, gdyż, jak deklarują, chcą poznać rynek pracy i odnaleźć odpowiednie dla siebie w nim miejsce. Dotyczy to wszystkich profesji – im wcześniej dane osoby rozpoczną pracę zawodową, tym lepiej poznają specyfikę danej branży. W opinii pokolenia Z pojawia się jednak jeszcze jeden kluczowy powód, który sprawia, że podejmują zatrudnienie już w trakcie studiów – wysokie koszty utrzymania.

W przypadku absolwentów i absolwentek uczelni artystycznych osoby te mają do czynienia często z pracą nieregularną, projektową, czasową. Charakterystyczne są tu zmiany pracodawców i współpracowników, duża elastyczność, poruszanie się między

różnymi zadaniami. Taki model zaczyna być także przypisany do współczesnego rynku pracy. Osoby z pokolenia Z bowiem nie wiążą swojej przyszłości z określonym miejscem zatrudnienia. Za cel stawiają sobie osiągnięcie sukcesu w wybranej przez siebie dziedzinie oraz poczucie spełnienia zawodowego. Praca jest środkiem, który do osiągnięcia celu ma doprowadzić.

Do kluczowych oczekiwań pokolenia Z względem pracodawców należą:

- budowanie relacji opartych na wzajemnym szacunku
- umożliwianie networkingu
- rozwijanie posiadanych umiejętności w danych zadaniach
- możliwość wykorzystywania kompetencji miękkich
- wysokie umiejętności komunikacyjnych
- podawanie stawek za proponowane prace w sposób jasny i otwarty
- szanowanie granic danej osoby
- szanowanie czasu pracy oraz przestrzeganie praw pracowniczych
- indywidualne podejście pracodawcy do potrzeb pracowników
- system elastycznych godzin pracy, który ułatwia łączenie pracy z edukacją
- zapewnienie sprzyjającej skupieniu przestrzeni oraz możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej
- adekwatne wynagrodzenie w stosunku do wykonywanej pracy, również za staż, praktyki
- jasne określenie obowiązków na danym stanowisku, nie wyznaczanie zadań wykraczających poza jego zakres

Dodatkowo wymienić należy potrzeby związane z procesem edukacji, które sprawiają, że wejście na rynek pracy jest zdecydowanie łatwiejsze:

- istnieją braki w systemie edukacji związane z przygotowaniem uczniów do wejścia na rynek pracy (uczenie kluczowych kompetencji, wiedza na temat funkcjonowania rynku)
- edukacja nie przygotowuje do zdobycia wiedzy na temat rozwoju ważnych cech osobowości i kompetencji miękkich, które są niezbędne do rozwiązywania złożonych problemów oraz wyróżnienia się na rynku pracy



## Rola absolwentek i absolwentów szkół teatralnych w sektorze kreatywnym

- brakuje doradztwa zawodowego opartego na analizie indywidualnych predyspozycji młodych ludzi i pomocy w ich ukierunkowaniu, wybraniu odpowiedniej drogi kariery (zarówno na wczesnych etapach edukacji, jak i na studiach wyższych)
- biura karier działające w ramach kształcenia wyższego wymagają unowocześnienia i usprawnienia.

Młode pokolenie, kształcące się w zawodach artystycznych wskazują na podobne problemy, co ich rówieśnicy, realizujący programy kształcenia na innych kierunkach. Pokazuje to poniższy schemat:

Schemat 2. Priorytety młodego pokolenia artystów w podejmowaniu pracy



Źródło: opracowanie własne.

### Wybrane wyzwania dla absolwentów szkół teatralnych

#### 1. Cyfryzacja kultury

Współczesny rynek pracy dla artystów teatralnych wymaga adaptacji do narzędzi cyfrowych. Pandemia COVID-19 przyspieszyła proces cyfryzacji kultury, co widać w rosnącej popularności spektakli transmitowanych online czy projektów multimedialnych. Cyfrowe platformy zmieniają sposób, w jaki twórcy wchodzi w interakcje z odbiorcami, co oznacza konieczność rozwijania nowych form ekspresji artystycznej.

#### 2. Wielozadaniowość i interdyscyplinarność

Współczesny rynek pracy wymaga od artystów umiejętności działania na przecięciu różnych dziedzin. Aktorzy coraz częściej angażują się w projekty społeczno-kulturalne, edukacyjne czy reklamowe, co wiąże się z koniecznością zdobywania nowych kompetencji. Wielozadaniowość staje się podstawowym wymogiem dla wszystkich zawodów kreatywnych.

#### 3. Globalizacja i mobilność

Globalny rynek kultury otwiera nowe możliwości, ale i stawia wyzwania. Międzynarodowe projekty wymagają znajomości języków obcych, umiejętności współpracy w zespołach wielokulturowych oraz gotowości do pracy w różnych krajach. Artystyczna mobilność jest kluczowym czynnikiem sukcesu na współczesnym rynku pracy.

Aby sprostać zmieniającym się realiom, konieczne jest rozwijanie nowych strategii edukacyjnych w szkołach teatralnych. Współczesne programy nauczania muszą uwzględniać nie tylko tradycyjne techniki aktorskie i reżyserskie, ale także elementy zarządzania kulturą, marketingu i wykorzystania technologii cyfrowych. Dzięki temu absolwenci będą lepiej przygotowani do pracy w zróżnicowanych i wymagających warunkach współczesnego rynku sztuki. Oznacza to m.in. wprowadzanie programów z zakresu technologii cyfrowych, marketingu artystycznego oraz zarządzania projektami kulturalnymi.

Warto też zwrócić uwagę na znaczenie budowania sieci kontaktów zawodowych oraz rozwijania umiejętności samoprezentacji. Jak wskazują badania Towse (2010), „sukces na rynku artystycznym jest w dużej mierze uzależniony od zdolności budowania relacji i aktywnego poszukiwania możliwości”.

### Wnioski z konsultacji eksperckich

#### 1. Rekrutacja

Podjęcie studiów na uczelniach teatralnych jest związane z przejściem przez trudny proces rekrutacyjny i ostrą selekcją kandydatów. Z tego powodu osoby, którym udało się dostać na studia, mają poczucie elitarności i prestiżu tego typu uniwersytetów. Przeświadczenie to wpływa na myślenie o przyszłej karierze i wielkich nadziejach związanych z ukończeniem szkoły.

#### 2. Edukacja

W trakcie kształcenia studenci mają okazję pracować z osobami doświadczonymi w zawodzie, dzięki czemu zdobywają warsztat artystyczny i wiedzę teoretyczną, poznają realia rynku artystycznego. Muszą wykazywać się jednocześnie dużą samodzielnością i motywacją, by odnosić sukcesy. Atmosfera na uczelniach teatralnych wzmaga silną rywalizację między studentami.

#### 3. Praca dyplomowa, początek kariery zawodowej

Przygotowanie oraz obrona dyplomu jest wyjątkowo stresującym etapem, lecz może być też źródłem dużej satysfakcji dla studentów. Dyplomanci muszą przezwyciężyć wyzwania wynikające z braku lub niskiego dofinansowania. We własny zakres często organizują przestrzeń oraz osoby potrzebne do realizacji projektu.

Absolwenci kończą studia z przekonaniem, że dyplom jest gwarancją, bramą otwierającą artystyczną karierę. Na początku swojej drogi zawodowej napotykają jednak wiele trudności i rozczarowań, na które nie są przygotowani mentalnie.

### 4. Braki w programie nauczania:

- Przygotowywanie projektów i pisanie wniosków: program nauczania wyższych szkół teatralnych zupełnie nie uwzględnia zajęć, które przygotowują studentów do pracy metodą tworzenia projektów i zdobywania funduszy, choć jest to kluczowa umiejętność potrzebna do funkcjonowania na rynku artystycznym.
- Współpraca z instytucjami: studenci w trakcie edukacji nie zdobywają praktycznej wiedzy potrzebnej do rozpoczęcia drogi zawodowej. Nie dowiadują się też, w jaki sposób nawiązać współpracę z teatrami, ani jak dotrzeć do dyrektorów instytucji.
- Brak wsparcia psychologicznego: uczelnie wyższe nie zapewniają studentom odpowiedniego przygotowania psychologicznego. Z tego powodu absolwenci często mają problem z radzeniem sobie z emocjami na początku kariery w branży artystycznej.
- Kompetencje: podczas nauki studenci zdobywają umiejętności techniczne i wiedzę teoretyczną. Nie wynoszą natomiast ze szkoły wiadomości na temat roli i znaczenia kompetencji miękkich, nie rozwijają ich też w wystarczającym stopniu.
- Tworzenie relacji, współpraca między studentami: studenci różnych wydziałów bardzo rzadko mają okazję ze sobą współpracować i tworzyć razem projekty. Utrudnia to zdobywanie nowych kontaktów, wymianę doświadczeń i wiedzy. Negatywne skutki tej sytuacji można zaobserwować na rynku artystycznym w postaci zahamowania postępu, powszechnego braku umiejętności pracy zespołowej u artystów.
- Wymiana między uczelniami: uczelnie artystyczne na ogół ze sobą nie współpracują. Studenci, realizując razem projekty, mogliby wypróbować swoich sił w praktyce, a efekty pracy zaprezentować w portfolio. Taka praktyka zaowocowałaby tworzeniem zespołów gotowych do współdziałania w przyszłości.
- Brak feedbacku i otwartej komunikacji: procesy oceny w szkołach często są zamknięte, co uniemożliwia studentom uzyskanie konstruktywnej informacji zwrotnej. Po egzaminach profesorowie omawiają w poszczególnych przypadkach wyniki bez udziału studentów, co prowadzi do frustracji i braku zrozumienia, nad czym należy pracować.
- Niedostateczne przygotowanie do rynku pracy: programy nie zawiera zajęć, które przygotowywałyby studentów do zdobywania pracy w branży.

- Brak kompetencji miękkich: w programie brakuje nauki kompetencji związanych z pracą z ludźmi, takich jak umiejętności mediacyjne, rozwiązywania konfliktów oraz zarządzania procesem grupowym. Te umiejętności są kluczowe w pracy artystycznej, a ich brak może prowadzić do napięć i konfliktów w zespole.
- Brak wsparcia w asystenturach (reżyseria): na brak systemowego wsparcia dla studentów w zakresie odbywania asystentur, co utrudnia im zdobycie praktycznego doświadczenia i nawiązywanie kontaktów w branży.
- Niejasność celów edukacyjnych: nie zawsze do końca wiadomo jaki jest cel poszczególnych zadań i egzaminów, co prowadzi do chaosu informacyjnego i stresu. Nie ma jasnych wskazówek dotyczących tego, co powinno być osiągnięte w ramach studiów.
- Brak struktury i wsparcia: Ekspertka zauważyła, że programy nie dostarczają klarownej struktury ani wsparcia dla studentów, co prowadzi do poczucia zagubienia i braku umiejętności poruszania się po rynku pracy.
- Brak praktycznych zajęć dotyczących funkcjonowania w zawodzie reżysera, takich jak umiejętność nawiązywania kontaktów czy negocjacji, co jest kluczowe w pracy w instytucjach kultury.
- W edukacji artystycznej brakuje komponentów związanych z mediacją i zarządzaniem konfliktami, co jest kluczowe w pracy z ludźmi. Umiejętności te są niezbędne do łagodzenia napięć i rozwiązywania konfliktów, które mogą pojawić się w procesach twórczych.

### 5. Propozycje zmian w programie nauczania:

- Umożliwienie praktyki w czasie studiów poza uczelnią, w innej instytucji.
- Uczenie uniwersalnych kompetencji, które ułatwiają przeniesienie się do innej branży.
- Zapewnienie indywidualnej pomocy w projektowaniu ścieżki zawodowej.
- Przygotowanie mentalne studentów do przyszłej pracy, pomoc w rozwijaniu talentu.
- Przekazywanie praktycznej wiedzy na temat zdobywania dofinansowania, podchodzenia do konkursów, realizacji artystycznych projektów.

## Rola absolwentek i absolwentów szkół teatralnych w sektorze kreatywnym

- Wprowadzenie współpracy międzywydziałowej, międzyuczelnianej. Wpajanie studentom wzajemnego zaufania, zachęcanie do podejmowania kolektywnych działań.
- Zminimalizowanie rywalizacji między studentami.
- Edukacja w zakresie przedsiębiorczości i samoorganizacji: studenci powinni być uczeni nie tylko tradycyjnych umiejętności aktorskich, ale także kompetencji związanych z byciem twórcą i przedsiębiorcą. Wspomniano o zajęciach projektowych, które uczą studentów, jak tworzyć własne projekty artystyczne i jak funkcjonować na rynku pracy, co jest szczególnie ważne w kontekście ograniczonych możliwości zatrudnienia w tradycyjnych teatrach.
- Zwiększenie różnorodności metod nauczania: warto wprowadzić różne metody pracy, w tym improwizację i różne techniki aktorskie, które mogą lepiej przygotować studentów do współczesnych form teatru, które często nie opierają się na tradycyjnych tekstach.
- Networking i współpraca z profesjonalistami: Szkoły powinny organizować więcej spotkań z reżyserami, producentami i innymi profesjonalistami z branży, co pozwoli studentom na budowanie sieci kontaktów i lepsze zrozumienie rynku pracy.
- Zwiększenie praktycznych doświadczeń: organizowanie warsztatów i praktycznych zajęć, które pozwolą studentom na zdobycie doświadczenia w rzeczywistych projektach artystycznych, co zwiększy ich pewność siebie i umiejętności.
- Wprowadzenie kompetencji miękkich: Należy wprowadzić zajęcia dotyczące kompetencji miękkich, takich jak mediacja, zarządzanie konfliktami oraz umiejętności komunikacyjne. To pozwoli studentom lepiej radzić sobie w sytuacjach interpersonalnych i konfliktowych, które mogą występować w pracy artystycznej.
- Wsparcie w asystenturach: istotne jest, aby uczelnie zapewniały systemowe wsparcie dla studentów w zakresie odbywania asystentur. Powinny być dostępne informacje o możliwościach asystentur oraz pomoc w nawiązywaniu kontaktów z instytucjami kultury.
- Zajęcia praktyczne i feedback: w programie powinny znaleźć się zajęcia, które oferują praktyczne doświadczenia związane z pracą w teatrze, takie jak pisanie

projektów czy zgłaszanie się do instytucji kultury. Ważne jest również wprowadzenie zdrowych sposobów komunikacji i feedbacku w kontekście pracy artystycznej.

- Podpisywanie kontraktów: warto wprowadzić praktykę ustalania zasad współpracy na początku projektów, co może zwiększyć poczucie bezpieczeństwa i odpowiedzialności w grupie.
- Asystentura z osobą wspierającą: w ramach przygotowywanych egzaminów (reżyseria) mogłyby zostać wprowadzone do procesu pracy osoby, które zajmowałyby się aspektami miękkimi, co pozwoliłoby na lepsze zarządzanie procesem grupowym.
- Programy nauczania powinny być bardziej zorganizowane, z jasno określonymi celami i zasadami, co pomogłoby studentom zrozumieć sens i cel poszczególnych zadań oraz egzaminów.
- Coaching dla artystów: propozycja wprowadzenia coachingowych zajęć, które pomogłyby studentom w odkrywaniu ich pasji i celów zawodowych, a także w radzeniu sobie z wyzwaniami, które napotykają w trakcie studiów i po ich zakończeniu.
- Zamiast koncentrować się wyłącznie na obszarach do poprawy, programy powinny również dostrzegać i wspierać mocne strony studentów, co mogłoby zwiększyć ich motywację i pewność siebie.
- Konieczne są inwestycje w rozwój kompetencji, w tym w programy upskilingu i reskillingu zawodowego, aby młodzi artyści jako pracownicy mogli dostosować się do zmieniających się warunków na rynku pracy.

# Rekomendacja – model zmian w procesie edukacyjnym

## Model zmian procesu edukacyjnego w szkołach teatralnych

Model został opracowany w oparciu o aktualne programy nauczania oraz podzielony na dwie części:

- zmiany dla kierunków: aktorstwo,
- zmiany dla kierunków: reżyseria.

### 1) Model zmian procesu edukacyjnego w szkołach teatralnych dla kierunku aktorstwo z uwzględnieniem zmian i nowych trendów na rynku pracy:

#### 1. Nowoczesne podejście do metod nauczania aktorstwa

Tradycyjne metody nauczania aktorstwa koncentrowały się na klasycznych technikach, takich jak metoda Stanisławskiego, Meisnera czy Grotowskiego. Obecnie jednak pojawia się konieczność wprowadzenia nowych technik, które odpowiadają na zmieniające się wymagania rynku. Aktorzy muszą być wszechstronni i gotowi na różne formy ekspresji artystycznej.

Propozycja zmian:

- Wprowadzenie elementów technik cyfrowych, takich jak praca z motion capture czy VR.
- Nauka gry aktorskiej w kontekście platform streamingowych i nowych form mediów.
- Większa elastyczność w podejściu do improwizacji i naturalistycznego stylu gry.

#### 2. Wzbogacenie programu o umiejętności interdyscyplinarne

Nowoczesny aktor nie jest już tylko interpretatorem tekstu dramatycznego. Coraz częściej wymaga się od niego umiejętności produkcyjnych, reżyserii, a nawet prowadzenia działalności na własny rachunek. Dlatego konieczne jest wzbogacenie programu nauczania o:

- Podstawy produkcji filmowej i teatralnej.



- Tworzenie portfolio i autopromocję w mediach społecznościowych.
- Umiejętności pisania scenariuszy i reżyserii.
- Szkolenie w zakresie prawa autorskiego i zarządzania w kulturze.

### 3. Większy nacisk na aktorstwo przed kamerą

Współczesny rynek pracy dla aktorów coraz częściej przenosi się z teatru do produkcji filmowych, serialowych oraz projektów internetowych. Konieczne jest więc:

- Wprowadzenie regularnych zajęć z aktorstwa przed kamerą.
- Nauka pracy z reżyserem filmowym i operatorem kamery.
- Analiza technik aktorskich stosowanych w różnych gatunkach filmowych.
- Praktyczne warsztaty z casting directorami.

### 4. Rozszerzenie współpracy międzynarodowej

Z globalizacją branży artystycznej coraz większe znaczenie ma mobilność i możliwość pracy w różnych krajach. Dlatego szkoły teatralne powinny:

- Organizować międzynarodowe wymiany studenckie.
- Wprowadzić zajęcia w języku angielskim.
- Angażować zagranicznych wykładowców i specjalistów.
- Promować studentów na międzynarodowych festiwalach.

### 5. Wspieranie rozwoju indywidualnej marki aktora

W dobie mediatyzacji i cyfrowej promocji aktorzy powinni być zdolni do zarządzania własnym wizerunkiem. W tym celu warto wprowadzić:

- Kursy z zakresu marketingu personalnego.
- Nauczanie budowania marki w mediach społecznościowych.
- Szkolenia z zakresu networkingu i autoprezentacji.
- Praktyczne zajęcia z budowy profesjonalnego showreela.

### 6. Większa rola psychologii i przygotowania mentalnego

Aktorstwo to zawód, który wiąże się z dużym obciążeniem psychicznym. Dlatego warto uwzględnić w programie:

- Warsztaty z psychologii artysty.
- Nauczanie technik radzenia sobie ze stresem.

- Wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego i odporności emocjonalnej.
- Praca nad samoświadomością i długofalowym planowaniem kariery.

### 7. Większa elastyczność programowa i personalizacja ścieżki nauki

Każdy aktor posiada unikalne predyspozycje i zainteresowania. Dlatego warto wprowadzić możliwość personalizacji programu nauczania poprzez:

- Moduły specjalizacyjne do wyboru (np. aktorstwo fizyczne, dubbing, teatr eksperymentalny).
- Indywidualne tutoriale i mentoring.
- Programy praktyk dostosowane do zainteresowań studenta.
- Możliwość studiowania w trybie hybrydowym.

### 8. Rozszerzenie współpracy z branżą

Szkoły teatralne powinny być bezpośrednio połączone z rynkiem pracy, co można osiągnąć poprzez:

- Stałą współpracę z teatrami i studiami filmowymi.
- Programy stażowe dla studentów.
- Tworzenie networkingowych spotkań z przedstawicielami branży.
- Regularne castingi wewnętrzne z udziałem agentów aktorskich.

### 9. Zmiany w modelu oceniania

Ocena aktorstwa jest subiektywna, dlatego warto opracować nowe kryteria oceniania:

- Ocena progresu i rozwoju aktora, a nie tylko wyników finalnych.
- Uwzględnienie kryteriów praktycznych i rynkowych.
- Ocena portfolio i umiejętności networkingowych.
- System mentoringowy zamiast tradycyjnych egzaminów.

### 10. Edukacja aktora w kontekście zmian technologicznych

Branża filmowa i teatralna ulega dynamicznym zmianom, dlatego konieczne jest dostosowanie programu nauczania do nowych technologii:

- Nauka aktorstwa w kontekście AI i technologii deepfake.
- Korzystanie z narzędzi do nagrywania scen wirtualnych.
- Współpraca z twórcami gier wideo i produkcji interaktywnych.

- Analiza rynku pracy w kontekście nowych mediów.

Wdrożenie powyższych zmian pozwoli na lepsze przygotowanie absolwentów szkół teatralnych do zmieniających się wymagań rynku pracy, otwierając im drzwi do różnych ścieżek kariery w branży artystycznej.

### **2) Model zmian procesu edukacyjnego w szkołach teatralnych dla kierunku reżyseria w kontekście zmian i nowych trendów na rynku pracy:**

#### **1. Nowe kompetencje reżysera w XXI wieku**

Współczesny rynek pracy wymaga od reżyserów nie tylko umiejętności artystycznych, ale także zdolności zarządzania projektami, znajomości technologii oraz elastyczności w pracy między mediami. Szkoły teatralne powinny zatem rozszerzyć program nauczania o moduły dotyczące marketingu sztuki, zarządzania zespołami kreatywnymi oraz nowoczesnych narzędzi komunikacji, takich jak media społecznościowe i platformy streamingowe.

#### **2. Integracja nowych technologii w edukacji reżyserii**

Współczesne produkcje teatralne coraz częściej wykorzystują nowe technologie, takie jak mapping 3D, wirtualna rzeczywistość (VR) czy rzeczywistość rozszerzona (AR). Wprowadzenie zajęć z zakresu projektowania przestrzeni scenicznej przy użyciu nowoczesnych narzędzi cyfrowych umożliwi studentom dostosowanie się do zmieniających się realiów rynkowych i tworzenie innowacyjnych spektakli.

#### **3. Praktyczne podejście do edukacji**

Współczesny reżyser musi posiadać nie tylko teoretyczną wiedzę, ale także praktyczne doświadczenie w pracy z aktorami, scenografami, kostiumografami czy oświetleniowcami. Wprowadzenie intensywnych warsztatów praktycznych, w których studenci będą mogli pracować nad rzeczywistymi projektami teatralnymi pod okiem doświadczonych mentorów, przyczyni się do lepszego przygotowania ich do pracy w zawodzie.

### **4. Kreatywne metody nauczania i interdyscyplinarność**

Nauczanie reżyserii powinno uwzględniać elementy innych sztuk, takich jak film, animacja, literatura czy sztuki wizualne. Współpraca z innymi kierunkami artystycznymi pozwoli studentom poszerzyć horyzonty i zdobyć nowe narzędzia ekspresji artystycznej. Organizowanie wspólnych projektów teatralnych z udziałem studentów kierunków filmowych czy multimedialnych może stanowić wartościowy element procesu edukacyjnego.

### **5. Przygotowanie do pracy na rynku międzynarodowym**

Globalizacja rynku pracy sprawia, że współczesny reżyser powinien posiadać umiejętności komunikacyjne oraz znajomość języków obcych. Szkoły teatralne mogłyby wprowadzić kursy w językach angielskim, francuskim czy niemieckim oraz organizować międzynarodowe warsztaty i wymiany studenckie, które pozwolą studentom zdobyć doświadczenie w pracy na scenach zagranicznych.

### **6. Zwiększenie współpracy z instytucjami teatralnymi i przemysłem kreatywnym**

Bliska współpraca z teatrami, domami produkcyjnymi, studiami filmowymi czy platformami streamingowymi może znaczenie wpłynąć na jakość kształcenia reżyserów. Organizowanie staży, rezydencji artystycznych oraz projektów we współpracy z profesjonalnymi instytucjami pozwoli studentom zdobyć praktyczne umiejętności oraz nawiązać cenne kontakty zawodowe.

### **7. Nowe formy teatru i ich obecność w edukacji**

Tradycyjny teatr repertuarowy nie jest już jedyną formą działalności reżysera. Coraz większą popularność zdobywają teatr immersyjny, interaktywny czy performatywny. Szkoły teatralne powinny uwzględnić te nowe tendencje w programie nauczania, oferując kursy i warsztaty poświęcone alternatywnym formom ekspresji scenicznej.

### **8. Rozwój umiejętności zarządzania projektami artystycznymi**

Wielu współczesnych reżyserów nie tylko tworzy spektakle, ale także zarządza własnymi projektami artystycznymi. Szkoły teatralne powinny oferować zajęcia z zakresu zarządzania budżetem, pozyskiwania funduszy, pisania wniosków grantowych oraz budowania strategii promocyjnych dla swoich spektakli i produkcji.

### 9. Wsparcie dla absolwentów i budowanie sieci kontaktów

Jednym z kluczowych problemów młodych reżyserów jest brak wsparcia po ukończeniu szkoły. Wprowadzenie programów mentoringowych, inkubatorów artystycznych oraz platform networkingowych może pomóc absolwentom w znalezieniu pracy i realizacji pierwszych projektów zawodowych.

### 10. Elastyczny model kształcenia i edukacja ustawiczna

Zmieniający się rynek pracy wymaga nieustannego dokształcania się i dostosowywania kompetencji do nowych realiów. Szkoły teatralne powinny oferować kursy i programy edukacji ustawicznej dla absolwentów, umożliwiając im zdobywanie nowych umiejętności przez całe życie zawodowe.

### 3) Rekomendacje dotyczące zmian w programach obu kierunków:

#### 1. Rozszerzenie programu o kompetencje rynkowe i przedsiębiorczość

##### Problem:

Obecne programy nauczania w szkołach teatralnych koncentrują się głównie na rozwijaniu warsztatu artystycznego, ale nie przygotowują studentów do realiów rynku pracy, w tym poszukiwania zatrudnienia, negocjacji warunków pracy, pozyskiwania funduszy na własne projekty czy pracy jako freelancerzy.

##### Rekomendacje:

- **Wprowadzenie kursów z zakresu przedsiębiorczości artystycznej:** pozyskiwanie funduszy, tworzenie budżetu projektu, pisanie wniosków grantowych.
- **Szkolenia z prawa autorskiego i kontraktów:** nauka podstawowych zasad współpracy z teatrami, studiami filmowymi i platformami streamingowymi.
- **Praktyczne warsztaty z autopromocji i networkingu:** budowanie marki osobistej, wykorzystanie mediów społecznościowych, tworzenie portfolio i showreela.

- **Moduły dotyczące organizacji pracy freelancera:** zarządzanie czasem, planowanie kariery, negocjowanie stawek.

### 2. Wzbogacenie programu o umiejętności interdyscyplinarne

#### **Problem:**

Nowoczesny rynek sztuki wymaga wielozadaniowości – aktorzy i reżyserzy coraz częściej angażują się w produkcję, scenariopisarstwo, media cyfrowe czy edukację artystyczną.

#### **Rekomendacje:**

- **Wprowadzenie elementów produkcji filmowej i teatralnej:** podstawy montażu, reżyserii, organizacji planu zdjęciowego.
- **Szkolenia z zakresu storytellingu i scenariopisarstwa:** umożliwienie absolwentom tworzenia własnych projektów artystycznych.
- **Kursy dotyczące nowych mediów i technologii:** praca z VR, AR, motion capture, streamingiem.
- **Możliwość współpracy z innymi kierunkami artystycznymi:** aktorzy powinni uczyć się od reżyserów, dramaturgów, producentów i odwrotnie.

### 3. Przygotowanie do pracy przed i z kamerą oraz w mediach cyfrowych

#### **Problem:**

Współczesny rynek pracy coraz częściej przenosi się poza teatr – do produkcji filmowych, serialowych, reklam oraz projektów internetowych.

#### **Rekomendacje:**

- **Zwiększenie liczby zajęć z aktorstwa przed kamerą:** nauka pracy z kamerą, operatorem, reżyserem filmowym.
- **Zwiększenie liczby zajęć pracy z kamerą dla reżyserów:** nauka pracy na planie, z operatorem, nauka planowania produkcji filmowej.
- **Przygotowanie do castingów:** współpraca z reżyserami castingu, analiza wymagań rynku filmowego.

- **Zajęcia z dubbingu i voice-actingu:** rozszerzenie kompetencji na rynek gier komputerowych i audiobooków.

#### 4. Wzmocnienie wsparcia psychologicznego i kompetencji miękkich

##### **Problem:**

Studenci i absolwenci szkół teatralnych często mierzą się z wysokim poziomem stresu, rywalizacją oraz niestabilnością zawodową. Brakuje przygotowania do radzenia sobie z presją psychiczną i zarządzania emocjami.

##### **Rekomendacje:**

- **Obowiązkowe warsztaty z psychologii artysty:** budowanie odporności psychicznej, radzenie sobie z odrzuceniem.
- **Zajęcia z zarządzania konfliktem i komunikacji interpersonalnej:** praca zespołowa, mediacja, rozwiązywanie sporów.
- **Wprowadzenie mentoringu i wsparcia po ukończeniu studiów:** programy mentoringowe z doświadczonymi artystami i menedżerami kultury.

#### 5. Większa elastyczność i personalizacja ścieżki edukacyjnej

##### **Problem:**

Obecny model nauczania jest sztywny i nie daje studentom możliwości dostosowania programu do ich indywidualnych potrzeb i zainteresowań.

##### **Rekomendacje:**

- **Modułowy system edukacji:** możliwość wyboru specjalizacji (np. teatr muzyczny, film, performance, teatr eksperymentalny).
- **Indywidualne ścieżki nauki:** mentoring, tutoring, indywidualne projekty artystyczne.
- **Współpraca międzynarodowa:** wymiany studenckie, warsztaty z zagranicznymi specjalistami.

## 6. Budowanie relacji z branżą i wprowadzenie obowiązkowych praktyk

### Problem:

Studenci często kończą studia bez realnego doświadczenia zawodowego i bez kontaktów w branży, co utrudnia im start w karierze.

### Rekomendacje:

- Obowiązkowe praktyki zawodowe w teatrach i studiach filmowych.
- Organizacja spotkań networkingowych z profesjonalistami z branży.
- System asystentur dla studentów reżyserii i dramaturgii.
- Regularne prezentacje studentów przed agentami i producentami.

## 7. Dostosowanie systemu oceniania i wprowadzenie nowoczesnych metod dydaktycznych

### Problem:

Tradycyjny system oceniania w szkołach teatralnych bywa subiektywny i nie uwzględnia szerszych kompetencji, takich jak zdolność do samodzielnej pracy artystycznej czy przedsiębiorczości.

### Rekomendacje:

- **Odejście od oceniania opartego wyłącznie na wynikach egzaminów:** większy nacisk na rozwój indywidualny i feedback.
- **Portfolio jako forma oceny:** zamiast klasycznych egzaminów – ocena na podstawie portfolio studenckiego zawierającego nagrania, projekty, spektakle.
- **Większa integracja nauki przez doświadczenie:** symulacje, projekty grupowe, współpraca z realnymi klientami (np. instytucjami kultury).

Proponowane zmiany w programach nauczania szkół teatralnych mają na celu zwiększenie szans absolwentów na rynku pracy, poprawę ich dobrostanu oraz dostosowanie edukacji do realiów współczesnego sektora kreatywnego.



## Bibliografia

- Bąkowska, K., Marczewski, K., Sawulski, J., Sztolsztejner, A. (2020), *Rola gospodarki kreatywnej w Polsce*, Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny, [https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2020/07/PIE-Raport\\_Gospodarka\\_kreatywna-ostateczna-red..pdf](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2020/07/PIE-Raport_Gospodarka_kreatywna-ostateczna-red..pdf) [dostęp: 31.10.2024].
- Florida R. (2010). *Narodziny klasy kreatywnej: oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego*, tłum. T. Krzyżanowski, M. Penkala, Warszawa: Narodowe Centrum kultury.
- Główny Urząd Statystyczny (2022). *Rocznik demograficzny*. Warszawa: GUS.
- Howkins J. (2001). *The creative economy: How people make money from ideas*. London: Penguin.
- Kutwa, K. (2022), *Wpływ kultury na rozwój społeczno-gospodarczy w Polsce*, Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny.
- McKinsey & Company (2018). *Ramię w ramię z robotem*. Warszawa: McKinsey & Company.
- Męcina J. (2023). *Od cyfryzacji i robotyzacji do sztucznej inteligencji. Wyzwania dla gospodarki i rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Polski Instytut Ekonomiczny (2023). *Rola przemysłów kreatywnych w gospodarce i możliwości wsparcia publicznego*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny.
- PwC (2022). *Młodzi Polacy na rynku pracy*. Warszawa: PwC.
- Throsby D. (2011). *Ekonomia i kultura*. Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Towse R. (2011). *Ekonomia kultury. Kompendium*. Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Twenge J. M. (2018). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy – and Completely Unprepared for Adulthood*. Atria Books.

## Rola absolwentek i absolwentów szkół teatralnych w sektorze kreatywnym

kierownictwo projektu oraz opracowanie raportu: dr Marta Seredyńska  
współpraca merytoryczna oraz konsultacje eksperckie: prof. dr hab. Jacek Męcina  
konsultacje eksperckie: Weronika Kuśmider, Pamela Leończyk, Aleksandra  
Matlingiewicz  
wsparcie i zarządzanie procesem konsultacji: Aleksandra Skorupa  
opracowanie danych: Wanda Małecka

specjalnie podziękowanie dla studentów i studentek kierunku organizowanie rynku  
pracy Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu  
Warszawskiego za udzielenie konsultacji eksperckiej:  
Aleksandra Duda, Małgorzata Felczyk, Anna Gontarska, Justyna Jaczewska, Weronika  
Kruk, Irmina Ludwiszewska, Kornelia Moczulo, Karolina Rutkowska, Wojciech  
Grabowski, Szymon Kotarski, Artur Zawadzki

organizacja: Fundacja Rezonanse Kultury  
przedsięwzięcie współfinansowane przez KPO oraz Unię Europejską Next Generation EU

Warszawa 2024