



POLSKI INSTYTUT SZTUKI FILMOWEJ

Kwalifikacje i kompetencje istotne w zawodzie SCRIPT DOCTOR

Zestaw kwalifikacji i kompetencji opracowano w ramach badania pn. „Bilans kompetencji sektora filmowego – między potrzebami branży a możliwościami edukacji”

Zamawiający:

Polski Instytut Sztuki Filmowej

www.pisf.pl

Wykonawca:

ECORYS Polska Sp. z o.o.

www.ecorys.pl



Cele badania – informacje podstawowe

Głównymi celami badania „Bilans kompetencji sektora filmowego – między potrzebami branży a możliwościami edukacji” były:

OCENA POPYTU NA KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE W 50 WYBRANYCH ZAWODACH BRANŻY AUDIO-WIZUALNEJ, T.J.:

- 1) rozpoznanie kwalifikacji i kompetencji, które w ocenie przedstawicieli badanych zawodów są potrzebne w 50 wybranych zawodach/specjalnościach branży audiowizualnej,
- 2) opracowanie dla 50 wybranych zawodów branży audiowizualnej katalogów potrzebnych zdaniem branży kompetencji i kwalifikacji.

OCENA PODAŻY KOMPETENCJI – ZAPEWNIANIA OKREŚLONYCH KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI PRZEZ UCZELNIE I INSTYTUCJE KSZTAŁCENIA:

- 3) rozpoznanie, w jakim stopniu potrzebne branży kompetencje i kwalifikacje są zapewniane przez uczelnie i instytucje kształcenia.

Wyniki badania uzyskane dzięki szczegółowej analizie wybranych zawodów/specjalności ze względu na wymagane w tych zawodach kompetencje i kwalifikacje pozwoliły uzyskać odpowiedzi na następujące główne pytania badawcze:

- Jakie kompetencje i kwalifikacje aktualnie są (i będą w najbliższej przyszłości) potrzebne i ważne w zawodach/specjalnościach objętych badaniem? – Jaka wiedza, umiejętności, kompetencje osobiste i społeczne składają się na zawody/specjalności objęte badaniem?
- Czy w badanych zawodach istnieją kompetencje i kwalifikacje krytyczne (wymagane i ważne) i jednocześnie trudne do zdobycia?
- Jak kształtuje się oferta placówek i instytucji edukacyjnych pod kątem możliwości nabycia kompetencji i kwalifikacji w zakresie badanych zawodów/specjalności?

Wyniki badania są w szczególności skierowane do podmiotów (uczelni, instytucji kształcenia, placówek edukacyjnych oraz organów je nadzorujących) zainteresowanych lepszą, trafniejszą (tj. odpowiadającą w większym stopniu na potrzeby branży i gospodarki) realizacją celów polityki edukacyjnej i na rzecz uczenia się przez całe życie.

Sprzyja temu opisanie kompetencji i kwalifikacji w języku „efektów uczenia się”, ponieważ służy weryfikacji istniejącej oraz tworzeniu nowej i bardziej przejrzystej oferty edukacyjnej, a w konsekwencji – poprawie jakości usług edukacyjnych i lepszemu dopasowaniu kompetencji i kwalifikacji do potrzeb uczestników rynku pracy.

Ponadto opracowanie dla 50 zawodów/specjalności katalogów kompetencji i kwalifikacji (opisanych poprzez „efekty uczenia się”) może poprawić czytelność wymagań branży wobec absolwentów i potencjalnych pracowników – jasne jest, co pracownik powinien wiedzieć, rozumieć i umieć wykonać i do jakich zobowiązań zawodowych powinien być przygotowany. Może to służyć zarówno pracodawcom poszukującym odpowiednich pracowników, wspierając ich w procesie rekrutacji, selekcji i planowaniu rozwoju swoich pracowników, jak i samym pracownikom planującym swój rozwój zawodowy.

Poszczególne kompetencje i kwalifikacje (zestawy efektów uczenia się) wskazane przez przedstawicieli branży jako istotne dla zawodów zostały ocenione ze względu na następujące kryteria: **wymagalność**

w zawodzie/specjalności; **ważność** w zawodzie/specjalności; **trudność pozyskania** kompetencji i kwalifikacji; **stopień, w jakim badane programy kształcenia są nakierowane na nabywanie kompetencji i kwalifikacji** (zapewniane efekty uczenia się). Określenie stopnia, w jakim badane programy kształcenia są nakierowane na nabywanie kompetencji i/lub kwalifikacji w poszczególnych zawodach dotyczyło wyłącznie 35 badanych specjalności; zgodnie z informacją zawartą w rozdziale 1 dla 15 specjalności/zawodów (wskazanych w tabeli 3) nie zidentyfikowano form kształcenia formalnego i powtarzalnych w czasie form kształcenia pozaformalnego.

Ponadto zaprezentowanym katalogom kompetencji i kwalifikacji dla poszczególnych zawodów towarzyszą zestawienia następujących wyników:

ważność kompetencji i kwalifikacji vs trudność ich pozyskania (w szkole, na uczelni, podczas praktyki i pracy zawodowej);

wymagalność lub ważność kompetencji i kwalifikacji vs stopień, w jakim badane programy kształcenia były nakierowane na nabywanie kompetencji i/lub kwalifikacji w zawodzie (zapewniane przez instytucje edukacyjne efekty kształcenia);

analiza tych atrybutów (istotnych cech) kompetencji i kwalifikacji w poszczególnych zawodach/specjalnościach, tj. ważności, trudności pozyskania oraz osiągania efektów kształcenia pozwala zidentyfikować kompetencje i kwalifikacje krytyczne w danym zawodzie, stanowiące o słabości potencjału branży (wymagane, ważne i trudne do zdobycia oraz nieznajdujące odzwierciedlenia w programach kształcenia); jak również te, które decydują o sile danego zawodu i sektora (ważne dla zawodu i łatwe do zdobycia, uwzględniane w programach kształcenia). Opisane relacje dla poszczególnych zawodów zostały zaprezentowane w postaci wykresów.

Dla poszczególnych zawodów/specjalności: określony został dominujący sposób nabywania kompetencji i kwalifikacji, wskazane (w wybranych przypadkach) specjalności/zawody powiązane.

Zawód: Script doctor

Kompetencje i kwalifikacje istotne w zawodzie – poszukiwane/pożądane przez branżę „efekty uczenia się”. Lista kompetencji i kwalifikacji została stworzona przez przedstawicieli zawodu w trakcie badania jakościowego, a następnie oceniona przez nich pod kątem ważności, wymagalności, trudności pozyskania w trakcie badania ilościowego.

Lp.	Kompetencje i/lub kwalifikacje w zawodzie	Stopień, w jakim kompetencja i/lub kwalifikacja jest wymagana w zawodzie ¹² [n= 1]	Ocena ważności kompetencji i/lub kwalifikacji ³ [n=0]	Ocena trudności pozyskania kompetencji i/lub kwalifikacji ⁴ [n=0]	Stopień, w jakim badane programy kształcenia są nakierowane na nabywanie kompetencji i/lub kwalifikacji w zawodzie (efekty kształcenia) ⁵ [n=3]
I. Wyodrębnione/właściwe dla zawodu kompetencje i/lub kwalifikacje					
1.	Generuje ciekawe pomysły na fabuły; potrafi wyszukać rzeczywiste wydarzenia/historie, na kanwie których można osnuć scenariusz.	2,0	bd*	bd	3,0
2.	Ma wiedzę dramaturgiczną w zakresie konstruowania fabuły; potrafi ją zastosować w praktyce – ma łatwość konstruowania fabuły i tworzenia postaci, które wywołają w odbiorcach emocje.	5,0	bd	bd	4,7
3.	Potrafi napisać dialogi do filmu.	3,0	bd	bd	4,0
4.	Zna reguły tworzenia scenariusza i potrafi je zastosować w praktyce; zna warsztat scenopisarski.	5,0	bd	bd	5,0
5.	Potrafi dokonać adaptacji dzieła literackiego na scenariusz filmowy.	1,0	bd	bd	3,0

¹ Opracowano na podstawie wyników badań jakościowych i ilościowych przeprowadzonych wśród przedstawicieli zawodu / specjalności, działających w branży filmowej.

² W celu ilościowej oceny stopnia w jakim **kompetencja i / lub kwalifikacja jest wymagana w zawodzie** zastosowano pięciostopniową skalę Likerta gdzie 1 oznaczało – wcale nie jest wymagana; 2 – jest wymagana w niewielkim stopniu; 3 – jest wymagana częściowo; 4 – jest wymagana wysokim stopniu; 5 – jest wymagana w bardzo wysokim stopniu.

³ Opracowano na podstawie wyników badań jakościowych i ilościowych. W celu ilościowej oceny stopnia w jakim **kompetencja i / lub kwalifikacja jest ważna w zawodzie** zastosowano pięciostopniową skalę Likerta gdzie 1 oznaczało – wcale nie są ważne; 2 – są ważne w niewielkim stopniu; 3 – są ważne częściowo; 4 – są ważne w wysokim stopniu; 5 – są ważne w bardzo wysokim stopniu.

⁴ Opracowano na podstawie wyników badań ilościowych. W celu ilościowej oceny stopnia w jakim **kompetencja i / lub kwalifikacja jest trudna do pozyskania w zawodzie** zastosowano pięciostopniową skalę Likerta gdzie 1 oznacza bardzo łatwo je pozyskać; 2 – można je częściowo pozyskać; 3 trudno je pozyskać; 4 bardzo trudno je pozyskać; 5 – w ogóle nie można ich pozyskać

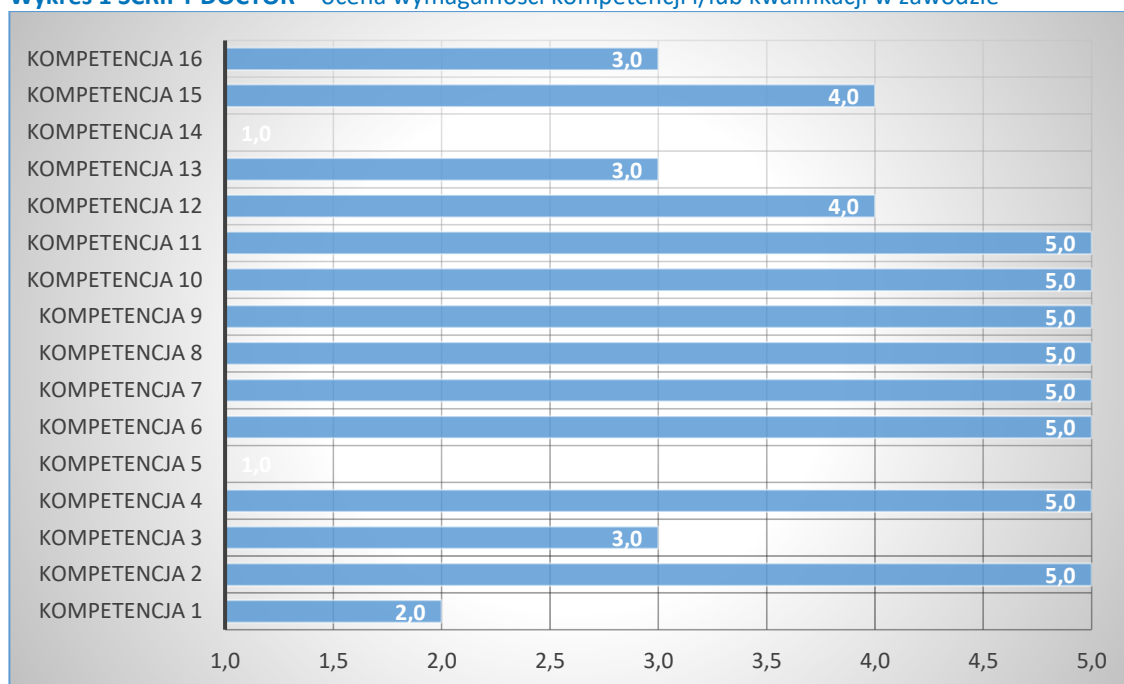
⁵ Opracowano na podstawie wyników badań jakościowych i ilościowych. W celu ilościowej oceny stopnia w jakim badane i realizowane **programy kształcenia są nakierowane na nabywanie i rozwijanie kompetencji** (zapewniane efekty kształcenia) zastosowano pięciostopniową skalę Likerta gdzie 1 oznaczało – program/-y wcale nie są nakierowane na ten efekt kształcenia; 2 – są nakierowane w niewielkim stopniu; 3 – są nakierowane częściowo; 4 – są nakierowane w wysokim stopniu; 5 – są nakierowane w bardzo wysokim stopniu.

* Brak danych

L.p.	Kompetencje i/lub kwalifikacje w zawodzie	Stopień, w jakim kompetencja i/lub kwalifikacja jest wymagana w zawodzie ¹² [n= 1]	Ocena ważności kompetencji i/lub kwalifikacji ³ [n=0]	Ocena trudności pozyskania kompetencji i/lub kwalifikacji ⁴ [n=0]	Stopień, w jakim badane programy kształcenia są nakierowane na nabywanie kompetencji i/lub kwalifikacji w zawodzie (efekty kształcenia) ⁵ [n=3]
6.	Potrafi przeprowadzić analizę scenariusza, zdekonstruować elementy/wątki scenariusza i odkryć mechanizmy, które rządzą danym scenariuszem.	5,0	bd	bd	4,3
7.	Potrafi zdiagnozować problemy ze scenariuszem, określić przyczyny, dla których nie spełnia on oczekiwań.	5,0	bd	bd	4,3
8.	Potrafi naprawić scenariusz, stosując zabiegi dostosowane do konkretnej sytuacji, np. zmienić strukturę scenariusza, „złać” funkcje postaci, wyczyścić scenariusz z elementów nic niewnoszących lub niewiele wnoszących, przenieść akcję w inne miejsca.	5,0	bd	bd	4,3
9.	Rozumie założenia/ideę filmu i potrafi się do nich stosować, pracując nad scenariuszem.	5,0	bd	bd	5,0
10.	Potrafi zachować dystans do scenariusza, nad którym pracuje, i zrealizować cele uzgodnione z zamawiającym.	5,0	bd	bd	4,7
11.	Umie konsultować treści scenariusza ze zleceniodawcą (np. autorem scenariusza, producentem) oraz prowadzić proces wprowadzania zmian i poprawek do scenariusza.	5,0	bd	bd	5,0
12.	Potrafi korzystać z dokumentacji odnoszącej się do realiów przedstawionych w scenariuszu (istotnych faktów, okoliczności lub zjawisk).	4,0	bd	bd	4,3
II. Kompetencje i/lub kwalifikacje wspólne dla wszystkich 50 badanych specjalności/zawodów branży filmowej					
13.	Zna i uwzględnia rozwiązania odnoszące się do ochrony prawa autorskiego obecne w systemie prawnym w Polsce; rozumie konieczność zarządzania zasobami własności intelektualnej.	3,0	bd	bd	5,0
II.1. Język obcy ukierunkowany zawodowo					
14.	Posługuje się w swojej działalności wybranym językiem obcym: potrafi zrozumieć (słucha, czyta),	1,0	bd	bd	4,0

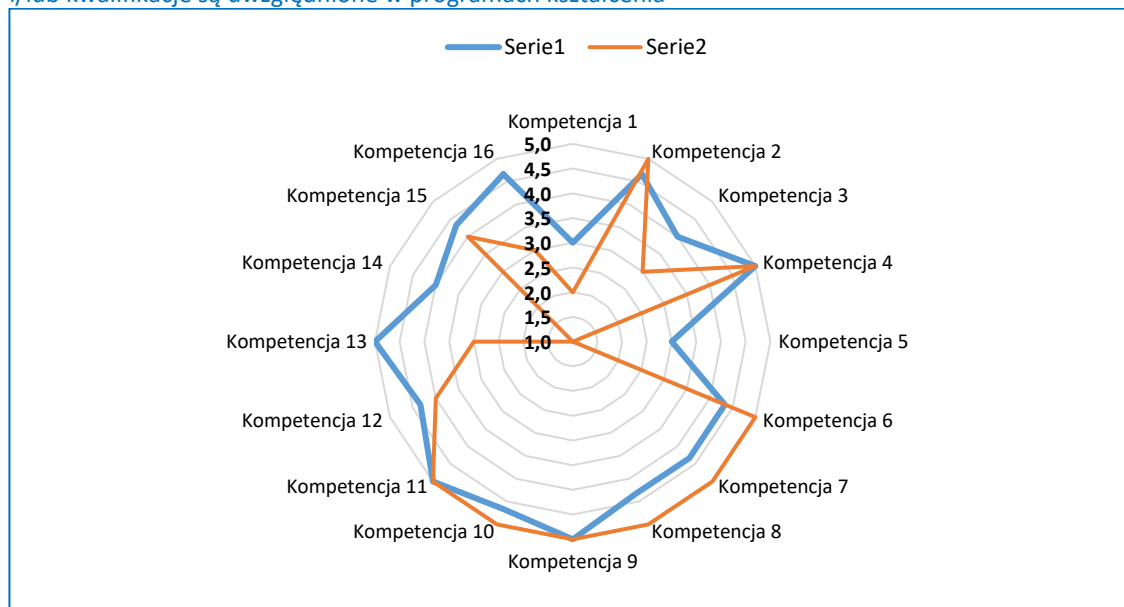
L.p.	Kompetencje i/lub kwalifikacje w zawodzie	Stopień, w jakim kompetencja i/lub kwalifikacja jest wymagana w zawodzie ¹² [n= 1]	Ocena ważności kompetencji i/lub kwalifikacji ³ [n=0]	Ocena trudności pozyskania kompetencji i/lub kwalifikacji ⁴ [n=0]	Stopień, w jakim badane programy kształcenia są nakierowane na nabywanie kompetencji i/lub kwalifikacji w zawodzie (efekty kształcenia) ⁵ [n=3]
	potrafi mówić (porozumiewa się, samodzielnie wypowiada się), potrafi pisać w języku obcym.				
II.2. Kompetencje osobiste i społeczne					
15.	Wykazuje się kompetencjami osobistymi/intrapersonalnymi, tj. 1) jest kreatywny/-a i konsekwentny/-a w realizacji zadań; 2) przewiduje skutki podejmowanych działań; 3) jest otwarty/-a na zmiany; 4) potrafi radzić sobie ze stresem; 5) aktualizuje wiedzę i doskonali umiejętności zawodowe.	4,0	bd	bd	4,3
16.	Wykazuje się kompetencjami społecznymi/interpersonalnymi, tj. 1) przestrzega zasad kultury i etyki; 2) przestrzega tajemnicy zawodowej; 3) potrafi ponosić odpowiedzialność za podejmowane działania; 4) potrafi negocjować warunki porozumień; 5) współpracuje w zespole; 6) zna podstawy komunikowania społecznego; potrafi zrozumiale przedstawiać swoje opinie i decyzje.	3,0	bd	bd	4,7
	Średni wynik dla profilu	3,8	bd	bd	4,4

Wykres 1 SCRIPT DOCTOR – ocena wymagalności kompetencji i/lub kwalifikacji w zawodzie



Źródło: opracowanie własne [ocena na pięciostopniowej skali Likerta: 1 – wcale nie jest wymagana; 2 – jest wymagana w niewielkim stopniu; 3 – jest wymagana częściowo; 4 – jest wymagana w wysokim stopniu; 5 – jest wymagana w bardzo wysokim stopniu].

Wykres 2 Ocena ważności/istotności kompetencji i/lub kwalifikacji vs stopień, w jakim kompetencje i/lub kwalifikacje są uwzględnione w programach kształcenia



Źródło: opracowanie własne [ocena na pięciostopniowej skali Likerta: ocena ważności na pięciostopniowej skali Likerta: 1 oznaczało – wcale nie są ważne; 2 – są ważne w niewielkim stopniu; 3 – są ważne częściowo; 4 – są ważne w wysokim stopniu; 5 – są ważne w bardzo wysokim stopniu; ocena efektów kształcenia na pięciostopniowej skali Likerta: 1 oznaczało – program/-y wcale nie są nakierowane na ten efekt kształcenia; 2 – są nakierowane w niewielkim stopniu; 3 – są nakierowane częściowo; 4 – są nakierowane w wysokim stopniu; 5 – są nakierowane w bardzo wysokim stopniu].

SCRIPT DOCTOR – PODSUMOWANIE

Ocena wymagalności kompetencji w zawodzie script doctor

Przedstawiciele zawodu biorący udział w badaniu jakościowym wskazali 16 kompetencji i kwalifikacji istotnych w zawodzie (poszukiwanych/pożądanych przez branżę „efektów uczenia się”). Wśród kompetencji i kwalifikacji tworzących profil script doctora znajduje się 12 kompetencji i/lub kwalifikacji właściwych dla zawodu oraz cztery kompetencje i/lub kwalifikacje jednocześnie będące wspólnymi dla wszystkich 50 badanych specjalności/zawodów branży filmowej. Nieco inne stanowisko w sprawie wymagalności dwóch kompetencji i kwalifikacji (spośród 12 ujętych w profilu) zaprezentował respondent biorący udział w badaniu ilościowym, oceniając je jako niewymagane w zawodzie, są to następujące kompetencje:

- kompetencja nr 5: *Potrafi dokonać adaptacji dzieła literackiego na scenariusz filmowy,*
- kompetencja nr 14: *Posługuje się w swojej działalności wybranym językiem obcym: potrafi zrozumieć (słucha, czyta), potrafi mówić (porozumiewa się, samodzielnie wypowiada się), potrafi pisać w języku obcym.*

Różnorodność opinii i stanowisk – w niniejszym badaniu traktowana jako wynik badania – w przypadku analizowanej specjalności w bardzo dużym stopniu może zależeć od różnego typu uwarunkowań zewnętrznych, w szczególności określających cel i zakres wykonania usługi script doctoringu. Jak wynika z przeprowadzonych badań jakościowych, specjalność script doctor nie jest powszechna w branży; niska reprezentacja zawodu w sektorze utrudnia przeprowadzenie badań nad zawodem na szerszą skalę, warto je jednak kontynuować, zwłaszcza te o charakterze ilościowym, co pozwoliłoby zweryfikować i wyjaśnić szerszy zakres zachowań i przypadków niż te, które zostały poddane badaniom.

Spośród 16 kompetencji i kwalifikacji składających się na profil script doctora aż 10 zostało uznanych przez respondentów za wymagane w zawodzie w wysokim lub bardzo wysokim stopniu (średni wynik dla profilu: 3,8 w pięciopunktowej skali wymagalności kompetencji i kwalifikacji). Zgodnie z deklaracjami badanych kompetencje uznane przez badanych za wymagane w najwyższym stopniu (wynik średni na skali wymagalności: 5,0) to:

- kompetencja nr 2 *Ma wiedzę dramaturgiczną w zakresie konstruowania fabuły; potrafi ją zastosować w praktyce – ma łatwość konstruowania fabuły i tworzenia postaci, które wywołują w odbiorcach emocje,*
- kompetencja nr 4 *Zna reguły tworzenia scenariusza i potrafi je zastosować w praktyce; zna warsztat scenopisarski*
- kompetencja nr 6 *Potrafi przeprowadzić analizę scenariusza, zdekonstruować elementy/wątki scenariusza i odkryć mechanizmy, które rządzą danym scenariuszem,*
- kompetencja nr 7 *Potrafi zdiagnozować problemy ze scenariuszem, określić przyczyny, dla których nie spełnia on oczekiwań,*
- kompetencja nr 8 *Potrafi naprawić scenariusz, stosując zabiegi dostosowane do konkretnej sytuacji, np. zmienić strukturę scenariusza, „zlać” funkcje postaci, wyczyścić scenariusz z elementów nic niewnoszących lub niewiele wnoszących, przenieść akcję w inne miejsce,*
- kompetencja nr 9 *Rozumie założenia/ideę filmu i potrafi się do nich stosować, pracując nad scenariuszem.*
- kompetencja nr 10 *Potrafi zachować dystans do scenariusza, nad którym pracuje i zrealizować cele uzgodnione z zamawiającym,*
- kompetencja nr 11 *Umie konsultować treści scenariusza ze zleceniodawcą (np. autorem scenariusza, producentem) oraz prowadzić.*

Kompetencje ocenione najniżej na skali wymagalności to:

- kompetencja nr 1 *Generuje ciekawe pomysły na fabuły; potrafi wyszukać rzeczywiste wydarzenia/historie, na kanwie których można osnuć scenariusz* (wynik średni na skali wymagalności: 2,0),
- kompetencja nr 5: *Potrafi dokonać adaptacji dzieła literackiego na scenariusz filmowy oraz kompetencję nr 14 związaną z posługiwaniem się wybranym językiem obcym* (wynik średni na skali wymagalności: 1,0),
- kompetencja nr 14 *Posługuje się w swojej działalności wybranym językiem obcym: potrafi zrozumieć (słucha, czyta), potrafi mówić (porozumiewa się, samodzielnie wypowiada się), potrafi pisać w języku obcym*, (wynik średni na skali wymagalności: 1,0).

Zapewnienie pożądanych przez branżę „efektów uczenia się”

Zgodnie z opinią badanych instytucji kształcących na potrzeby zawodu script doctor nabycie kompetencji/kwalifikacji uznanych przez respondentów za ważne jest w wysokim stopniu (w kierunku bardzo wysokiego) uwzględniane w programach kształcenia (wynik średni dla profilu w zakresie nakierowania programów kształcenia na osiągnięcie poszczególnych efektów kształcenia to 4,4). **Powyższe należy uznać za dobry predyktor potencjału w zakresie profesjonalizacji warsztatu pracy tej kategorii specjalistów w branży.**

W najniższym stopniu programy kształcenia – kluczowe z punktu widzenia badanej specjalności – są nakierowane na osiągnięcie kompetencji ocenianych jako mniej potrzebne (wymagane w mniejszym stopniu) w zawodzie, są to:

- kompetencja nr 1: *Generuje ciekawe pomysły na fabuły; potrafi wyszukać rzeczywiste wydarzenia/historie, na kanwie których można osnuć scenariusz* oraz kompetencja,
- kompetencja nr 5: *Potrafi dokonać adaptacji dzieła literackiego na scenariusz filmowy.*

Obserwowana zgodność między tym, co wymagane w zakresie kompetencji i kwalifikacji, a tym, co oferowane i zapewniane przez instytucje kształcenia, jest wskaźnikiem trafności/adekwatności programów i treści kształcenia do potrzeb i wymagań środowiska pracy i sektora.