

ИЗСЛЕДВАНЕ

Тенденции и необходими умения в **Аудиовизуалния** сектор & **Сектора изпълнения** на живо

Доклад и препоръки за **BG, GR, RO** и **UK**

ИЗСЛЕДВАНЕ

Тенденции и необходими умения в Аудиовизуалния сектор & Сектора изпълнения на живо

Доклад и препоръки за BG, GR, RO и UK

IME GSEVEE

Институт за малки предприятия

Гръцката конфедерация на професионалистите, занаятчиите и търговците

Адрес: ул. Аристотел, 46, 10433 Атина

Тел.: +30 210 8846852 / Факс: +30 210 8846853

E-mail: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

Заглавие Тенденции и необходими умения в Аудиовизуалния сектор & Сектора изпълнения на живо;

Доклад и препоръки за BG, GR, RO и UK

Publisher: IME GSEVEE

Publication Date: November 2018

Live Skills project number: 575425–EPP-1-2016-1-UK-EPPKA2-SSA

Сътрудници:

Автор / редактор: Dr. Dimitris GIAKOULAS

Държави участници в изследванията:

България: Dr. Vesela KAZASHKA - National High School of Stage and Film Design & Academy of Music, Dance and Fine Arts - Plovdiv.

Dr. Momchil GEORGIEV - Secretary General of Bulgarian Association of Employers in Culture (BAROK).

Yuliana ILIEVA – Researcher

Гърция: Dr. Vasilis AVDIKOS - Panteion University of Social and Political Sciences, Department of Economic and Regional Development (country report and scientific contribution on Chapter 3 “Literature Review”)

Румъния: Leonard Octavian PADURET – Manager, FAIR-MEDIASIND

Constantin POPOIU – Researcher, FAIR-MEDIASIND

Dr. Anda BECUT - The National Institute for Cultural Research and Trainin

Англия: Erica ROSCOE - Research Manager Cultural Skills, The British Council

Dr. Thomas SCOTT - Belfast Metropolitan College

Glen MCMAHON - Belfast Metropolitan College

Официален език: Английски

Дизайнер: Yannis PANDIS

Рецензент: Katherine LAMBRAKIS

Снимки: Shutterstock & Pexels

© 2018 IME GSEVEE. Всички права запазени. Лицензирани в Европейския съюз при условия.



Нуждите на „Изследването: тенденции и умения“ в секторите аудио-визуални и живи изпълнения;

Докладът и препоръките за България, Гърция, Румъния и Обединеното кралство “са лицензирани съгласно а Creative Commons Признание - Некомерсиално - ShareAlike 4.0 Международен лиценз.

Вие сте свободни да:

Споделяйте - копиране и разпространение на материала във всякакъв носител или формат

Адаптирайте - ремиксирайте, преобразувайте и надграждайте върху материала

Лицензодателят не може да отмени тези свободи, докато спазвате лицензионните условия



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



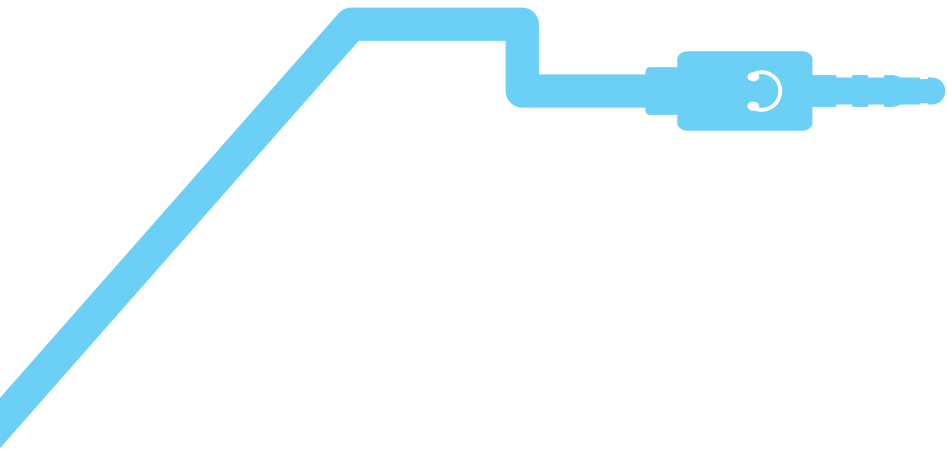
This report has been developed by IME GSEVEE within the framework of Live Skills Project (P.N: 575425–EPP-1-2016-1-UK-EPPKA2-SSA), funded by Erasmus + Programme, EACEA with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission or EACEA cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ИЗСЛЕДВАНЕ

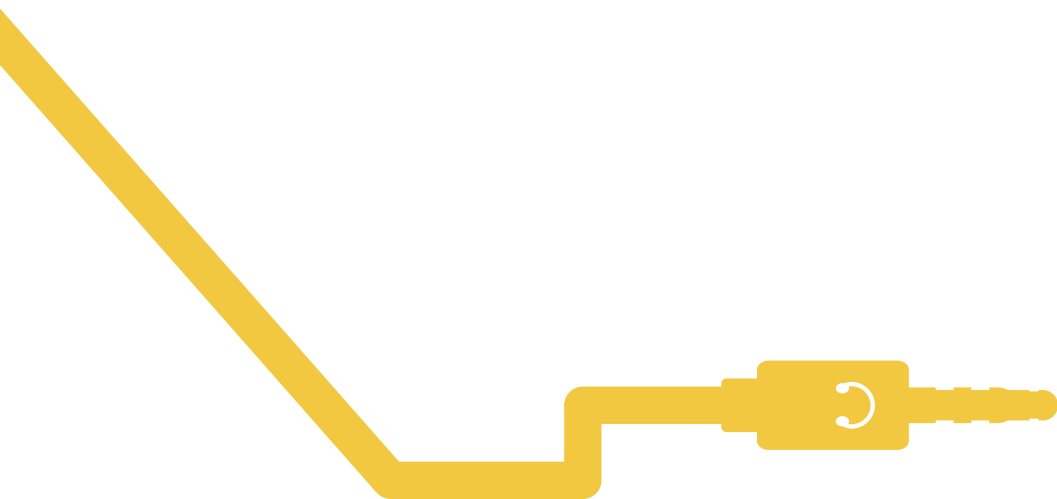
Тенденции и необходими умения в **Аудиовизуалния** сектор & **Сектора изпълнения** на живо

Доклад и препоръки за **BG**, **GR**, **RO** и **UK**



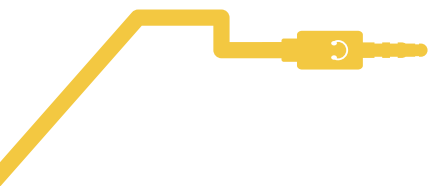
СЪДЪРЖАНИЕ

	Резюме	8
1	Въведение	12
2	Методология на изследването	16
2.1	Изграждане на обща методологична рамка за анализ на обхвата и преглед на състоянието на изкуството	19
2.2	Картографиране на началните умения и идентифициране на общите тенденции 9	
	Кутия 1. Класификация на двете избрани професии.	22
2.3	Извършване на валидиране на конкретни данни за отделните държави	24
2.4	Провеждане на Общоевропейски консултации	25
2.5	Анализиране на конкретните данни и препоръки	26
3	Преглед на литературата	28
3.1	Въведение	30
3.2	Ключови цифри за секторите на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение	30
3.3	Тенденции в творческите и културните индустрии	34
3.4	Тенденции, пропуски и недостиг в уменията в секторите на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение	37
3.5	Препоръки за видовете обучение за учебните програми	45
4	Доклади от фокус групи и интервюта от отделните държави	48
4.2	България	50
4.3	Гърция	52
4.4	Румъния	56
4.5	Великобритания	58
5	Аналитични резултати от проучването на работната сила	66
5.2	Демографски данни	68
5.3	Образование и обучение	70
5.4	Доход	73
5.5	Професионален статус	76
5.6	Ниво на удовлетвореност от уменията	78
5.7	Умения, които трябва да бъдат подобрени	79
6	Заклучения за отделните държави и препоръки за политика	84
7	Специфични заключения за ЕС и препоръки за политика	94
	Библиография	100



РЕЗЮМЕ





Резюме

Настоящото е доклад за резултатите от изследване на тенденциите и нуждите от предприемачески и цифрови умения в професиите на подсекторите на Аудиовизуалната дейност и живото изпълнение.

Изследването е част от проекта „Live Skills“, финансиран по програма Еразъм + SSA.

Целта на проекта „Live Skills“ е да се преодолеят пропуските в уменията в областта на Творческите и културни умения (ТКУ) и по-конкретно в секторите на Аудиовизуалната дейност и живото изпълнение, и да се покрият нуждите на пазара за цифрови умения, умения в областта на новите технологии, умения за управление на изкуството и предприемачески умения. По този начин, да се подобри приложимостта на системите за начално и продължаващо Професионално образование и обучение (ПОО) в четири държави от ЕС спрямо специфичните за сектора изисквания на трудовия пазар.

В този контекст, проведохме изследване за пропуските в уменията в секторите на Аудиовизуалната дейност и живото изпълнение.

По-специално търсихме умения в областите:

- А) Управление на изкуствата,
- Б) Цифрови и нови технологии,
- В) Културно предприемачество.

Това ще доведе до разработването на три нови иновативни курса за обучение в тези сектори в България, Румъния, Гърция и Великобритания.

Курсовете ще бъдат приложени в две специфични професионални категории, избрани по конкретни критерии, по-конкретно тези на звуковия мениджър и на филмовия редактор.

Проучването следва триангулационен метод, който включва:

- офис изследване
- качествено проучване, проведено чрез фокус групи и интервюта
- количествено проучване чрез онлайн въпросник, даден на практикуващите

Резултатите показват, че творческите и културни индустрии могат да функционират като двигатели на растежа в местните и национални икономики, но са били силно засегнати от кризата и последващите съкращения в държавния бюджет. Последиците са по-интензивни в Гърция, България и Румъния, отколкото във Великобритания, където индустрията е напълно интегрирана в пазарната икономика и притежава значителен дял от икономическата активност.

Съществуват някои радикални структурни промени, които в момента се осъществяват в културните и творческите индустрии. Тези промени се отнасят до:

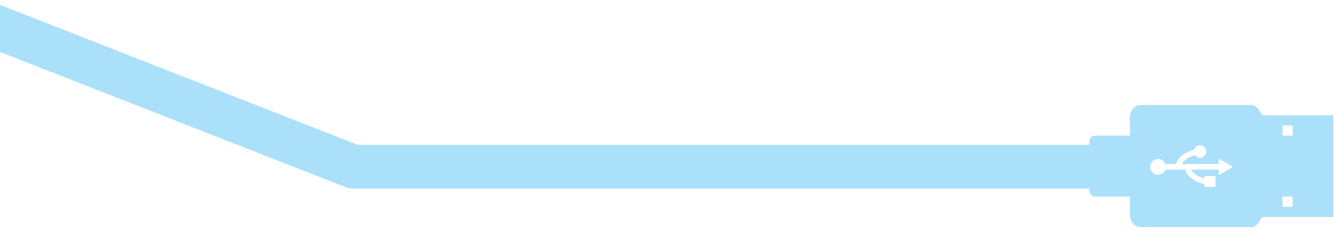
- създаването на нови малки предприятия, лица, заети на свободна практика и схеми за сътрудничество, вследствие на закриването на големите предприятия в сектора;
- бързата цифровизация на сектора, наред с появата и прилагането на нови технологии и на нови форми на художествено и творческо изразяване

Всички тези трансформации в сектора налагат придобиването на Т-образни умения¹¹ от професионалистите и по-специално на предприемачески и цифрови умения, които нашето изследване вече е идентифицирало. По-конкретно, в областта на управлението на изкуството уменията за финансово управление на изкуството, за управление на проекти и набиране на средства и безвъзмездна помощ, презентационните и комуникационни умения, са най-важните умения. В областта на цифровите и новите технологии, разбирането на това, кои нови технологии са най-подходящи за конкретна цел, развиването на маркетинга и аудиторията, уменията за дигитално изкуство и дизайн, социалните медии - използването на социалните мрежи и дигиталния маркетинг, са най-важните умения, докато в областта на културното предприемачество най-важни са креативността, творческото генериране на идеи, стратегията, иновацията и планирането, новите бизнес модели, визията, договарянето и управлението на кризи.

Предвид текущите тенденции, създателите на политики и лицата, отговорни за вземането на решения, трябва да предприемат действия, измежду които:

- разработване на национални стратегии за Аудиовизуална дейност и живо изпълнение;
- 1 Т-образните умения описват специфични атрибути на работниците. Вертикалната черта на Т се отнася до експертните знания и опита в определена област, а върхът на Т се отнася до способността за сътрудничество с експерти в други дисциплини и желанието за използване на знанията, придобити от това сътрудничество. Т-образен човек е човекът с Т-образни умения.
- създаване на форум за индустриално образование/ обучение, който да обедини търсенето и предлагането в развиването на умения в секторите на Аудиовизуалната дейност и живото изпълнение;
- да се даде приоритет за повишаване на квалификацията на опитните професионалисти, които вече са на пазара на труда с придобиване на цифрови умения, умения в областта на новите технологии и умения в социалните медии;
- укрепване на взаимовръзките между учебните процеси и възможностите за обучение на работното място;
- подробно преброяване в цялата индустрия във всяка страна;
- създаване на онлайн паневропейска мрежа за професионално обучение за лица, заети на свободна практика, платени служители и работодатели, където тези групи ще обменят информация за нови работни места, нови технологии, и ще общуват помежду си;
- разработването на схеми за сътрудничество, като например клъстери, трябва да се засили, въпреки създаването на креативни центрове и пространства за сътрудничество в Творческата и културна индустрия. ■

¹¹ Т-образните умения описват специфични атрибути на работниците. Вертикалната черта на Т се отнася до експертните знания и опита в определена област, а върхът на Т се отнася до способността за сътрудничество с експерти в други дисциплини и желанието за използване на знанията, придобити от това сътрудничество. Т-образен човек е човекът с Т-образни умения.



1. ВЪВЕДЕНИЕ



Въведение

Настоящото изследване се състои от „Заключителен доклад и препоръки“.

Целта му е да предостави на ключовите участници в тази област, създателите на политики, агенциите за кариерно консултиране, високопоставените заинтересовани страни и ЕК, последователен анализ на резултатите от изследването на национално равнище и на конкретни политически препоръки.

Включва четири доклада за отделните държави, които събират и анализират констатациите, получени от специфичните за страната интервюта, фокус групите и онлайн проучванията. Докладите за отделните държави формират конкретната картина за текущото състояние в страната по отношение на пропуските и недостига в уменията, както и за настоящото състояние на обучението. Докладите се вписват в анализа на цялостното проучване и са представени като отделни глави в окончателния доклад.

Окончателният доклад също представя и най-съвременните методики за обучение и образование в секторите на АВ дейност и ЖИ в участващите страни и предоставя ключови препоръки за доставчиците на ПОО, създателите на политики и други заинтересовани страни, участващи в обучението и квалификацията в сектора.

По-конкретно, този продукт е резултат от задача 2.5 **“Анализиране на констатациите и изготвяне на препоръки”**.

В тази задача, от IME GESVEE е извършен подробен анализ на констатациите под формата на доклад за състоянието на текущата фаза, и са предоставени конкретни препоръки на държавно и европейско ниво. Настоящото е окончателният доклад от цялото проучване, който обхваща анализа на констатациите от всички предишни етапи – офис проучване, процес на консултации, интервюта, фокусни групи и онлайн проучване.

Крайната цел на този анализ е да се включи директно в разработването на учебните програми, но също така да се използва индивидуално като ценен ресурс за обучение от всяка заинтересована аудитория, да разшири секторните знания и да информира потенциалните създателите на политики.

Изследването на проекта „Live Skills“ е доста смело начинание с много предизвикателства. То включва офис проучвания, качествени и количествени проучвания. По-специално, прилагането на качествени проучвания от различни партньори в четирите държави бе най-трудната част от изследването.

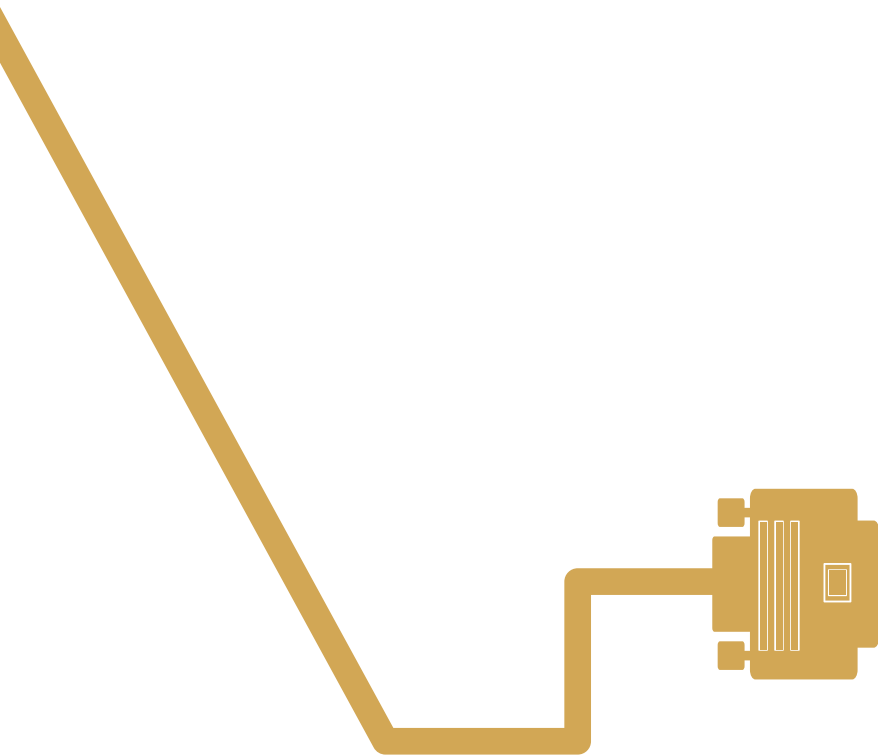
Въпреки факта, че бе разработена обща рамка, поддържането на предварително дефинираните изследователни процедури не винаги беше лесна задача.



Най-голямото предизвикателство, а също ограничение за изследването, бе до каква дълбочина трябва да се проведе изследването на специфичните за професията умения, и дали то да остане на нивото на хоризонталните (трансверсни) умения. Първият избор би бил в полза на научната точност, а вторият в полза на добавената стойност на целия проект.

В тази връзка, решихме да следваме втория вариант, вземайки в предвид добавената стойност и капитализирането на този проект от други професии и подсектори на Творческите и културни индустрии.

Действителният резултат и крайните резултати от изследването в крайна сметка бяха доста положителни, тъй като не само бе постигната първоначалната цел за откриване на пропуските в уменията в избраните професии, но се стигна по-далеч – до предоставяне на по-широки информационни прозрения в сектора на Творческите и културните индустрии. ■



2. МЕТОДОЛОГИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО





2. Методология на изследването

В този раздел представяме кратък доклад за структурата и изпълнението на Работен пакет 2 **Анализ на обхвата и преглед на състоянието на изкуството**.

Целта на Работен пакет 2 е да идентифицира недостига в уменията и да отговори на търсенето на нови умения в подсекторите на АВ дейност и ЖИ. Работен пакет 2 е първият конкретен за изпълнение пакет в потока на изследването и неговата цел е да се запазят следващите два работни пакета, които са свързани с разработването и доставката на учебни програми. Той се състои от 5 задачи и 6 резултата.

Като водещ партньор на този работен пакет, IME GSEVEE отговаря за разработването на рамката на изследванията, координирайки изследователските дейности и приноса на всички партньори, осъществявайки изследователските дейности в Гърция.

В този контекст, IME GSEVEE организира изследване по отношение на пропуските в уменията в секторите по Аудиовизуална дейност и живо изпълнение в четири държави. По-специално, пропуските, идентифицирани от изследването, се отнасят до областите:

- A)** Управление на изкуствата
- B)** Цифрови и нови технологии
- C)** Културно предприемачество

Резултатите от това изследване впоследствие ще доведат до разработването на три нови иновативни курса за обучение в тези сектори в България, Румъния, Гърция и Великобритания.

В частност, изследователските задачи, обхващащи Работен пакет 2 включват:

- офис проучване на анализа на състоянието на изкуството в областта, което ще бъде проведено от IME GSEVEE с обратна връзка от консорциума;
- качествени изследвания, които ще бъдат проведени в четирите държави;
- количествени изследвания, които ще бъдат разгърнати чрез онлайн въпросник;
- консултации с паневропейските организации на заинтересованите страни.

Осезаемите резултати от това изследване са:

- анализ на необходимостта от умения в двете професии (Диаграма на уменията), който ще запази разработването на учебните програми;
- компилация от избрани случаи и основни практики (онлайн набор от инструменти);
- окончателен доклад от изследването, който ще включва нашите констатации и препоръки (настоящ документ).

На следващите страници, предоставяме кратко описание на конкретните задачи, които обхваща нашето изследване.

2.1 Изграждане на обща методологична рамка за анализ на обхвата и преглед на състоянието на изкуството.

Целта на тази задача бе да предостави на партньорите наръчник (хармонизирана рамка за проучване на обхвата) по отношение на изпълнението на Работния пакет и да им предостави всички необходими инструменти за провеждане на проучване на обхвата в техните държави. Това ръководство беше разработено от IME GSEVEE и раздадено на партньорите преди началото на изследването.

По-конкретно, наръчникът включва:

- Резюме на Работен пакет 2
- Изследователски метод
- Анализ на всяка задача на Работен пакет 2 поотделно
- Човешките ресурси, изисквани от всеки партньор за изпълнението на Работния пакет
- Подробно описание на конкретните задачи и важните етапи за всеки партньор
- Инструкции за Фокус групите и интервютата
- Формуляри и шаблони, които да се използват при Фокус групите и интервютата

2.2 Картографиране на началните умения и идентифициране на общите тенденции

Настоящата задача е офис проучване на съответната литература, което ни помогна

- Да картографираме нововъзникващите тенденции в уменията в творческите и културните индустрии;
- Да прегледаме основната литература по отношение на новите тенденции и недостатъците в уменията на подсекторите на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение²² в творческите икономики на България, Гърция, Румъния и Великобритания.

Започнахме нашия литературен преглед, изучавайки наличните доклади и проучвания, заедно с вече предложените такива от Британския съвет. Също така помолихме нашите партньори да предложат подходящи проучвания за техните страни.

Офис проучването беше основано главно на богатите ресурси, които са били проучени. Някои от фокусните точки на ресурсите бяха:

2 АВ обхваща: филми, излъчвания (радио и телевизионни), видео, жив театър и мултимедийната индустрия – ЖИ: сценичните изкуства – (театър, танци, музика, опера), фестивали, експлоатация на музикални центрове и зали за представления.

- Неотдавнашното проучване на Британския съвет, в което се разглеждат пропуските в уменията в културния сектор в четири европейски страни (2014);
- Различни доклади, публикувани през последните пет години от Набора на творчески умения (Creative Skillset) и Творчески и културни умения (Creative and Cultural skills) (2-та Съвета за умения във Великобритания в творческия и културния сектор);
- Трите тематични доклада, изготвени от Творчески умения Европа (Creative Skills Europe), които разглеждат променящата се работна среда и средата на заетост в Европа в секторите на АВ дейност & ЖИ и тяхното въздействие върху нуждите от умения;
- Съответните ресурси от Skills Panorama/ CEDEFOP за оценяването и прогнозирането на нуждите от умения за сектора на изкуствата и развлеченията;
- Различните доклади и проучвания, поръчани от ЕК, относно растежа, потенциала, тенденциите, предизвикателствата и нуждите на сектора на Творчеството и културата.

Чрез изучаването на този материал, ние изготвихме отделен доклад наречен „Резюме на офис приучването“. Той включва преглед на основната литература около новите тенденции и пропуските в уменията в секторите по АВ дейност и ЖИ в творческите икономики на България, Гърция, Румъния и Великобритания.

Освен резюмето на офис проучването, при литературния преглед беше идентифициран списък с умения, заедно със списъка от професии, изготвен от консорциума по време на изготвянето на предложението.

Критериите за избор на професиите на този ранен етап са:

- съществуването на сходни дефиниции в текущите статистически категории;
- съществуването на професиите в системите на стажуване в различни страни;
- възможността за прехвърляне на учебните програми;
- популярността на конкретните професии;
- необходимостта от прилагане на съвременни образователни практики;
- перспективите на конкретните сектори на съответните пазари да допринесат за повешаване на пригодността за заетост на отделните лица.

От тези два източника, успяхме да създадем широк списък от професии и да го изпратим обратно в консорциума, като ги помолихме да изберат онези, които считат за най-важни и да предложат нови в случай, че изборът им не съответства на този списък (следвайки предварително определени критерии).

Избраните професии бяха приведени в съответствие на основание на критериите по-долу.

- Професиите трябва да се отнасят до АВ дейност и ЖИ.
- Професиите трябва да бъдат сертифицирани в съответната страна на партньора (да попадат в сертифицирани национални професионални профили).
- Професиите трябва да бъдат свързани с конкретни резултати от обучението/ показатели за ефективност.
- Трябва да има настоящ или бъдещ трудов пазар и нужда в сектора за предлаганите професии. Тази нужда трябва да бъде доказана чрез резултати от проучвания или доклади или анализи относно тенденциите на трудовия пазар и заетостта в сектора на творчеството и културата във въпросната държава.
- Също така трябва да има силен и ясно изразен интерес от страна на студентите в тези професии в държавата на съответния партньор.
- В идеалния случай, предложените професии трябва да включват/ да се отнасят до много трансверсни и преносими умения в редица свързани професии.
- В идеалния случай, предлаганите професии трябва да имат широк обхват на приложение от един подсектор в друг – пресичайки се с различни форми на изкуството и дисциплини от по-обширния сектор на АВ & ЖИ.



Като резултат, чрез тази процедура, беше съставен списък на 22-те най-важни професии.

Таблица 1. Списък на избраните професии.	
Инструктор по танци /“Танцьор на мултикултурни танци” и “Учител по социални и мултикултурни танци”	Звуков рекордер
Дизайнер на светлината	Дизайнер на куклен театър
Управител на осветлението	Дизайнер на грим и перуки
Анимация/ 3D аниматор	Дизайнер на театрални декори
Заснемане на филми	Технически персонал на театъра
Редактор на филми/ Редактор на видео & филми	Дизайнер на костюми/ дизайнер на театрални костюми
Оператор на камера	Асистент по производство
Управител на сцена	Художествен директор
Звуков дизайнер	Организатор на шоу (представление)
Звуков управител	Графичен дизайнер
Звуков инженер	Специалист по мултимедия

Въз основа на стандартите на нашето предложение, в последствие трябваше да изберем две специфични професии, използвайки условието за съществуване на сертификация в четирите страни от консорциума. Основната причина за това ограничение бе фактът, че това изследване ще доведе до разработването на специфични за професиите учебни програми в четирите страни.

За тази цел, изпратихме на партньорите въпросник, като ги помолихме да идентифицират кои от тези професии вече са били сертифицирани в тяхната страна. След това събрахме отговорите им, за да проверим дали е налице приваждане в съответствие на определени професии.

Първата професия е **филмов редактор** от подсектора на АВ дейност, който е сертифициран във всичките четири страни.

Предвид липсата на друга професия, сертифицирана във всичките четири страни, трябваше да приемем минималния критерий, според който избраните професии трябва да бъдат сертифицирани поне в Гърция и Великобритания. По този начин бе избрана втората професия – звуков **мениджър**. За да се валидира процесът на подбор на тези две професии, беше създадена специална работна група с цел да разработи специална методическа бележка, за да се подчертае и подкрепи подбора. Обобщение на съдържанието на тази методологическа бележка е представено по-долу.

Клетка 1. Класификация на двете избрани професии.

Класификациите, широко приети в ЕС, са Номенклатурата на икономическите дейности (NACE)³ за класифициране на икономическите дейности и Международната стандартна класификация на професиите/Европейски умения, компетенции, квалификации и професии (ISCO/ESCO)⁴ за класифициране на професиите. Кодовете по NACE обикновено се използват за категоризиране на фирми, а кодовете по ESCO за категоризиране на професионалисти.

Статистическата класификация на икономическите дейности в Европейската Общност, обикновено наричана NACE (от френския термин „nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne“), е четирицифрена класификация, осигуряваща рамката за събиране и представяне на голям набор от статистически данни въз основа на икономическата активност в областта на икономическата статистика (например производство, заетост и национални сметки) и в други статистически области, разработени в рамките на Европейската статистическа система (ECS).

ESCO е многоезичната класификация на Европейските умения, компетенции, квалификации и професии. ESCO се състои от модули, които съдържат елементи като професии, знания, умения и компетенции, квалификации и йерархия на Международната стандартна класификация на професиите (ISCO), която е четиристепенна класификация на групите на професиите, управлявана от Международната Организация на труда (МОТ). Когато се комбинират и взаимосвържат, тези модули съставляват цялата класификация.

Класификацията на ESCO идентифицира и категоризира уменията, компетенциите, квалификациите и професиите, които са от значение за трудовия пазар на ЕС и за образованието и обучението. Тя систематично показва взаимоотношенията между различните концепции. ESCO е важен продукт, който подкрепя стратегията Европа 2020 и Програмата за нови умения в Европа (New Skills Agenda).

NACE класификация

Дейността Филмова/видео редакция попада в код 5912 “Постпродукция на кинофилми, видео и телевизионни програми”. Тези дейности включват:

Анимация и специални ефекти, кинематографско филмово оцветяване печат или корекции, разработване и обработване на кинофилми, дейности по филмиране, филмов саундтрак презапис и синхронизация, отпечатване на филмово заглавие, кинофилмови лабораторни дейности, кинофилмови пост-продукционни дейности, дейности по събиране на кадри във филмотеки, телевизионни пост-продукционни дейности, видео пост-продукционни дейности, редактиране, филмови/лентови трансфери, субтитриране, кредити, затворен надпис, компютърно произведени графични дейности от специални лаборатории за анимационни филмови дейности.

3 Статистическата класификация на икономическите дейности в Европейската общност, съкратено NACE, е класификацията на икономическите дейности в Европейския съюз (ЕС); терминът NACE е извлечен от статистиката на френската Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne.

4 Международната стандартна класификация на професиите (ISCO) е четиристепенна класификация на професионалните групи, управлявана от Международната организация на труда (МОТ). Нейната структура следва групирането по степен на образование. Европейските умения/компетенции, квалификации и професии (ESCO) е многоезична класификация, която идентифицира и категоризира уменията, компетенциите, квалификациите и професиите, свързани с пазара на труда в ЕС и образованието. В ESCO, всяка професия съответства на точно един код от ISCO-08. Следователно ISCO-08 може да се използва като йерархична структура на скалата на професиите.

Деятелността звуково инженерство/ звукозапис/ управление попада в код 5920 „Деятелности по звукозапис и музикални издателски деятелности“. Тези деятелности включват:

Издаване на CD, дружествата за колективно събиране на авторско право, издаване на компакт-дискове, придобиване на авторски права и регистриране за музикални композиции, издаване на DVD, издаване на грамофонни записи, матрици за запис продукция, изтегляне на музика (онлайн публикуване с предоставяне на съдържание за изтегляне), печатно издаване на музика, отпечатване на звукозаписи, производство на ленти и CD-та, издаване на музикални и листови книги, производство на радиопрограми, студио за запис (радио и телевизия), пускане в продажба, популяризиране и разпространение на звукозаписи, публикуване на звукозаписи, звукозаписни студио деятелности, ленти с музика или звукови публикации, услуги по авторски права (с изключение на тези, свързани с кинофилми), записно радио програмиране.

ESCO/ISCO класификация

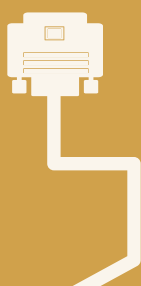
И двете професии - **Звуков инженер и Филмов/ Видео редактор** попадат в професия 3521 на ISCO-08 „Техници на радио и телевизионни излъчвания и аудиовизуални техници“.

Техниците на радио и телевизионни излъчвания и аудиовизуалните техници контролират техническото функциониране на оборудването за записване и редактиране на картини и звук за радио и телевизионни излъчвания на картини и звуци, както и на други видове телекомуникационни сигнали от сушата, морето или самолетите.

Задачите, свързани с професиите на Техниците на радио и телевизионни излъчвания и аудиовизуалните техници включват:

Контролиране на оборудването за звукозапис, управляване на оборудването за редактиране и смесване на записи на картини и звуци, за да се гарантира задоволително качество и да се създадат специални картинни и звукови ефекти, прилагане на знания за принципите и практиките на записване и редактиране на картини и звуци с цел да се идентифицират и решават проблеми, управление на предавателни и излъчващи системи и сателитни системи за радио и телевизионни програми, управление на радиокомуникационни системи, сателитни обслужвания и мултиплексни системи на суша, по море или в самолети, прилагане на знания за принципите и практиките в радиопредаването, телекомуникационните терминали и предавателните системи с цел да се идентифицират и решават проблеми, и извършване на спешни ремонти на оборудване.

Примери от професиите, класифицирани тук са: аудиовизуален оператор, оператор на оборудване за радиопредаване, техник на радиопредаване, оператор на камера (кинофилми), оператор на камера (видео), асистент по производството (медии), звуков художник, звуков дизайнер, звуков редактор, звуков оператор, видео оператор, видео техник, аудиовизуален техник, техник за звукозапис и др.



2.3 Извършване на валидиране на конкретните данни за отделните държави

Това беше нашата основна задача, която включваше теренно проучване за по-нататъшно разглеждане на професиите и уменията, определени в предишната задача.

Тази задача съставлява анализ на потребностите от умения и беше осъществена чрез:

- фокус групи и интервюта във всяка страна;
- онлайн проучване на работната сила.

В началото бе създаден Национален комитет на заинтересованите страни във всяка страна. Тяхната работа беше да играят активна роля в проекта и по-специално да участват във фокус групите.

Участниците в тези комисии бяха определени чрез съвместен подход на сътрудничество между доставчиците на ПОО и социалните партньори във всяка страна. Така, в началото на тази задача комитетите бяха създадени от партньорите в съответните страни.

Като цяло, Националните комитети на заинтересованите страни се състоят от:

- Организации, обхващащи хоризонтално областта на културния и творческия сектор, както и подсекторите на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение във всички страни (съвети за уменията в сектора, министерства на културата и т.н.).
- Организации и практикуващи, обхващащи вертикално професиите или професионните категории (съюзи, опитни практикуващи и т.н.).

След като Националните комитети на заинтересованите страни бяха определени, социалните партньори (IME GSEVEE, BAROK и NIRCT), заедно с Британския съвет, започнаха да провеждат сесиите на фокус групите и интервютата във всичките четири страни, използвайки метода и инструментите, предоставени в хармонизираната рамка за анализ на обхвата.

По-специално бяха проведени най-малко 3 полуструктурирани интервюта и 2 фокус групи във всяка страна.

Сесиите се проведоха през месец май 2017 г. и след като бяха завършени от партньорите, резултатите им бяха предоставени на IME GSEVEE под формата на доклад, който доведе до определянето на важните специфични умения и на уменията, които са в недостиг, заедно с техните констатации за тенденциите в сектора в съответната държава. Резултатите от докладите бяха използвани за провеждане на следващото онлайн проучване на работната сила.

Използвахме онлайн платформа за въпросници с цел изготвянето и разпространяването на въпросника, който беше адресиран до практикуващите в по-обширните професионални категории на звуковото управление и филмовото редактиране или в свързани професии.

Онлайн въпросникът беше пуснат на 13.7.2017 и беше достъпен до 31.12.2017.

Всички партньори се включиха в разпространяването, свързвайки се със съответните практикуващи лица и организации директно или чрез техните мрежи.

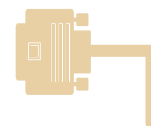
Директният резултат от тази задача беше изграждането на отделен продукт, “диаграмата на уменията”. Целта на диаграмата е да интерпретира, идентифицира и документира тенденциите и необходимостта от умения, които ще бъдат основата на следващия работен пакет - разработване на учебните програми. Диаграмата на уменията по-специално ще изобрази общите професионални (или квалификационни) стандарти, които всъщност са необходими или липсват от сектора, и ще идентифицира съответните учебни програми в участващите страни.

Тя включва:

- кратко методическо въведение;
- кратко резюме на литературния преглед;
- резултатите от фокус групите и интервютата относно пропуските в уменията за всяка страна;
- резултатите от онлайн проучването на уменията за всяка отделна страна и общо за страните.

Изготвянето на диаграмата на уменията започна през месец септември 2017 г. и окончателната ѝ версия бе представена на 22.12.2017 г.

2.4 Провеждане на Общоевропейски консултации



Целта на тази задача е двойна:

- Първата е да има някаква допълнителна обратна връзка относно уменията (особено бъдещите умения). По този начин ще се осигури обратна връзка с предишната задача за специфичното за страната валидиране на конкретните данни; и
- Втората е да се съберат и дефинират някои добри практики, за да се разработи отделен продукт наречен „набор от инструменти за електронно обучение“.

Тази задача бе осъществена главно чрез онлайн въпросник и частично чрез телефонни и скайпови повиквания.

Започнахме изпълнението на тази задача като помолихме нашите партньори да ни предложат европейски организации, които да участват в Общоевропейската консултация. Прегледахме техните предложения и създадохме списък с около 30 европейски организации на заинтересованите страни.

Успоредно с това, разработихме онлайн въпросник който беше разпространен в тези организации. С този въпросник ги попитахме за предстоящите тенденции в културния сектор и по-конкретно за бъдещите умения. Също така ги помолихме да посочат най-добрите практики и избрани случаи на професионалисти и образователни процеси.

Освен това, проведохме няколко телефонни разговора и скайпови срещи с избрани заинтересовани страни, за да стигнем до още по-дълбок и по-качествен анализ на темата.

Тази задача бе доста ефективна, тъй като успяхме да съберем над 20 избрани случая които включват отделен продукт, „онлайн набор от инструменти“.

Целта на „набора от инструменти за електронно обучение“ е да събере най-добрите практики и проучвания на избрани случаи, насочени към политиците, правителствените агенции, бизнес предприятия и работодателите в секторите на АВ дейност & ЖИ и доставчиците на образователни услуги.

По-конкретно, търсехме най-добрите практики и избрани случаи на:

- Професионалисти в рамките на творческия сектор, които са развивали и използвали успешно управленски, дигитални и предприемачески умения в своята работа;
- Образователни процеси в творческия сектор (например учебни програми) в цяла Европа;
- Подобни проекти с голямо влияние.

Очевидно е, че този продукт има силен образователен характер (като всички продукти на този РП), има потенциални потребители/ аудитории от цялата културна област, обхваща участници в културата и образованието и улеснява взаимодействието между образованието, културата и гражданското общество.



2.5 Анализиране на конкретните данни и изготвяне на препоръки

Целта на тази задача е да осигури задълбочен анализ на резултатите от предшестващото изследване (офис проучване и консултационен процес, интервюта, фокус групи и онлайн проучване), и да изготви конкретни препоръки за политиците и заинтересованите страни.

В този контекст беше изготвен отделен продукт под формата на доклад за текущото състояние (текущ документ).

Крайната цел на този доклад е да се включи директно в разработването на учебните програми, но също така да се използва като ценен ресурс за обучение от всяка заинтересована аудитория, да разшири знанията в секторите и да захранва потенциалните политики.

Струва си да се отбележи, че цялата изследователска задача бе насочена към две специфични професии и техните по-обширни професионални категории. Тези професии са идентифицирани като:

- филмов/видео редактор
- звуков мениджър

Причината за избора на две конкретни професии е, че учебните програми, които ще бъдат разработени ще бъдат пилотно приложени в конкретните професии. ■

Таблица 2. Общ преглед на цялостната структура на уменията за изпълнения на живо и Работен пакет 2

Live Skills Работни пакети	ЗАДАЧИ	ПРОДУКТИ – РП2
РП1 Управление на проекта	2.1 Изграждане на обща методологична рамка за анализ на обхвата и състоянието на изкуството	Хармонизирана рамка за принципите, целите и задачите на анализа на обхвата → анализ на договорената методология → проучване на фокус групи → образци на въпросници, → работна рамка за провеждане на интервюта, → брой и критерии за избор на случаи и определяне на обхвата → проучване на очакваните резултати
РП2 Анализ на обхвата и преглед на състоянието на изкуството	2.2 Първоначално картографиране на уменията и идентифициране на общите тенденции	
РП3 Основен дизайн на учебната програма/изпълнение	2.3 Провеждане на валидиране на конкретните данни за държавите	F2F интервюта и фокус групи с Националния комитет на заинтересованите страни x 4 държави набор от най-малко 3 задълбочени, полуструктурирани и качествени интервюта → 2 дискусии с фокус групи за определяне и интерпретиране на нуждите от умения и компетенциите в целевите сектори ще бъдат проведени във всяка държава между М5 и М6
РП4 Доставка на учебната програма/изпълнение		Онлайн проучване на работната сила → онлайн проучване, насочено към конкретна настояща и амбициозна работна сила в сектора, ще бъде проведено във всяка държава → Целевата група се състои от най-малко 100 професионалисти, работещи или желаещи да работят (включително завършилите) в секторите по АВ дейност и ЖИ.
РП5 Осигуряване на качеството		Графика на уменията → Графика на уменията с акцент върху тълкуването, идентифицирането и документирането на тенденциите и потребностите от умения и формулирането на препоръки за подобряване на схемите за професионално обучение в съответствие с националните и европейските квалификационни рамки в участващите страни.
РП6 Оценка	2.4 Провеждане на Общоевропейски консултации	Е-Набор от инструменти за електронно обучение → Набор от инструменти за електронно обучение за политици, правителствени агенции, предприятия и работодатели в секторите и доставчиците на образование
РП7 Разпространение и комуникация	2.5 Анализ на конкретните данни и изготвяне на препоръки	Окончателен доклад и препоръки за електронен доклад, включващ 4 доклада за отделните страни, които ще съберат и анализират констатациите, които ще бъдат извлечени от интервютата, фокус групите и онлайн проучването
РП8 Експлоатация и устойчивост		



LS **live skills**
Image Sound & Performance

3. ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРАТА





3.1 Въведение

На следващите страници се прави преглед на основната литература по отношение на новите тенденции и пропуски в уменията в секторите на Аудиовизуалната дейност (наричан по-долу за краткост „АВ“) и живото изпълнение (наричан по-долу за краткост ЖИ) в творческите икономики на България, Гърция, Румъния и Великобритания.

Днес творческите и културни индустрии играят все по-важна роля в растежа на националните и регионални икономики. В Европейския съюз около 1,5 милиона културни и творчески бизнес предприятия имат оборот от около 650 милиарда евро и осигуряват работа на повече от 8 милиона служители. Културните и творчески индустрии (КТИ) имат положително въздействие върху БВП и заетостта, подобряват конкурентоспособността и помагат на местните общини и регионите да съживят икономиките си и да привлекат повече инвестиции, нови предприятия и квалифицирана работна ръка.

Неотдавнашните изследвания и доклади за политики обаче изтъкват пропуските в уменията и недостига на работна сила в културните и творчески сектори. Освен това новите тенденции, възникнали през последното десетилетие, дължащи се на цифровизацията на световната икономика, поставят някои значителни бариери пред бизнес средата на творческата икономика. Особено, като се има предвид, че по-голямата част от творческите предприятия са микро и малки предприятия (до 9 служители).

В следващия раздел (раздел 2) се прави преглед на икономиката на секторите на АВ дейност и ЖИ в четирите държави, като се използва съпоставима статистика (Евростат) за броя на предприятията, добавената стойност и броя на заетите лица от 2008 до 2014 г. В раздел 3 се акцентира на някои тенденции, възникнали в резултат на цифровизацията на икономиката и засягащи КТИ, а в раздел 4 се разглежда литературата относно липсата и недостига на умения в творческата икономика като цяло и по-подробно за секторите на АВ дейност и ЖИ в четирите държави. Накрая, в раздел 5 се представя първоначален набор от препоръки за разработването на програми за обучение за две професии в секторите на АВ дейност и ЖИ.

3.2 Ключови цифри за секторите на Аудиовизуалната дейност и живото изпълнение

За да очертаем икономиката на секторите на АВ дейност и ЖИ в четирите държави, изготвихме статистически данни от Евростат за следните статистически кодове:

- АВ сектор: NACE 59 „Производство на филми, видео и телевизионни програми, звукозаписи и музикални издателски дейности“ и 74.2 „Фотографски дейности“;
- - сектор „ЖИ“: NACE 90 „Креативни, художествени и развлекателни дейности“.

И за три икономически променливи, т.е.:

- Брой на предприятията;
- - Добавена стойност по факторна себестойност; и
- - Брой наети лица.

Както може да видите в таблица 3, секторът на АВ дейност в четирите държави обхваща 41 575 предприятия, които осигуряват работа на 172 497 служители, а добавената им стойност е приблизително 9,5 милиарда евро. Икономическата криза изглежда е засегнала сериозно сектора на АВ дейност в Гърция и Румъния, тъй като тези две страни са загубили почти 8 200 служители и 1 450 предприятия и около половината от добавената стойност за периода от 2008 до 2014 г. От друга страна България изглежда е в процес на догонване в сравнение с останалата част от ЕС, тъй като и трите променливи се са развили бързо за периода от 2008 г. до 2014 г., докато Великобритания, като един от лидерите на Европейския аудиовизуален пазар, отбелязва значителен ръст в броя на предприятията (27%), които са удвоили добавената стойност в сектора.

Таблица 3. Данни за секторите "Производство на филми, видео и телевизионни програми, звукозаписи, музикални издателски дейности и фотография", 2008 и 2014 г.

	Брой на предприятията			Добавена стойност по факторна цена			Брой наети лица		
	2008	2014	2008/14 промяна	2008	2014	2008/14 промяна	2008	2014	2008/14 промяна
България	1,082	1,719	58.9%	31.8	56.0	76.1%	3,651	5,004	37.1%
Гърция	5,947	4,957	-16.6%	475.9	208.2	-56.3%	13,889	9,746	-29.8%
Румъния	3,359	2,899	-13.7%	207.6	149.3	-28.1%	12,430	8,444	-32.1%
Великобритания	23,608	29,986	27.0%	3,469.6	7,029.0	102.6%	142,347	147,289	3.5%
Общо	36,004	41,575	15.5%	6,193	9,457	52.7%	174,325	172,497	-1.0%

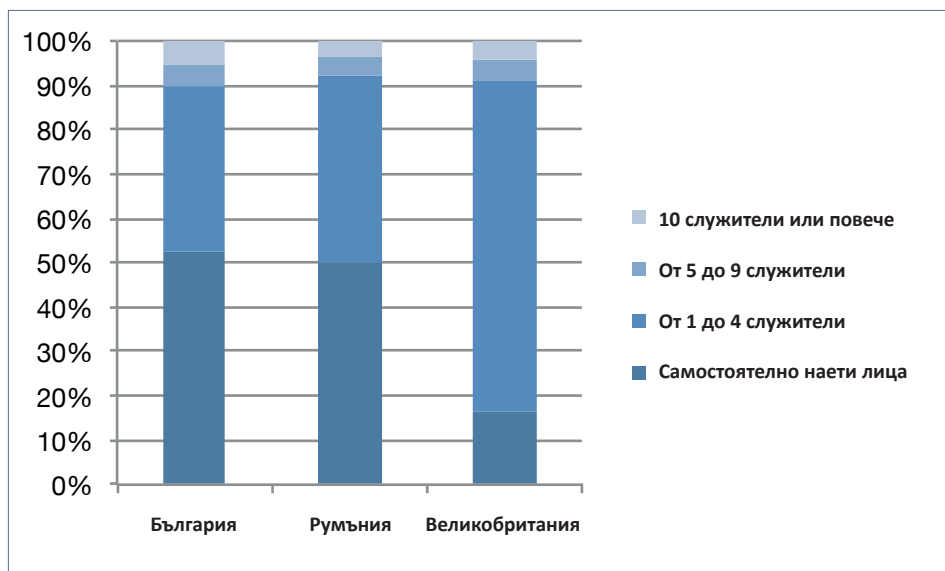
Източник: данни от Евростат

Таблица 4. Брой на заетите лица в сектор „Творчески, художествени и развлекателни дейности“, 2008 г. и 2014 г. (в хиляди)

	Брой заети лица		
	2008	2015	2008/15 промяна
България	14.9	12.2	-18.1%
Гърция	12.6	9.6	-23.8%
Румъния	14.9	16.9	13.4%
Великобритания	163.2	205.7	26.0%
Общо	206	244	18.9%

Фигура 1 показва, че по-голямата част от предприятията в сектора на АВ дейност са микро- и малки предприятия, докато около половината от предприятията в България и Румъния са самостоятелно заети лица без служители. Особено във Великобритания можем да видим, че по-голямата част от предприятията в сектора на АВ дейност наемат от един до четирима служители (73%) през 2014 г.

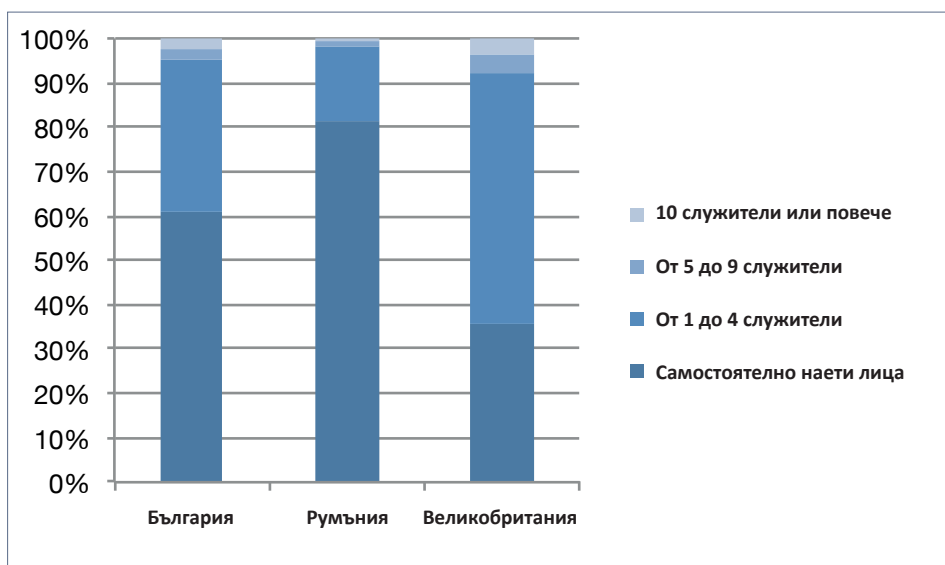
Графика 1. Брой на служителите в едно предприятие за секторите „Производство на филми, видео и телевизионни програми, звукозаписи и музикални издания“, България, Румъния и Великобритания, 2014 г. ▼



Източник: данни от Евростат, няма сравними данни за Гърция

За сектора на ЖИ предприятията без наети лица (самостоятелно заети лица) са 61% в България, 81% в Румъния и 36% във Великобритания. Във Великобритания микропредприятията с един до четирима служители са доминиращи в сектора на ЖИ (56%).

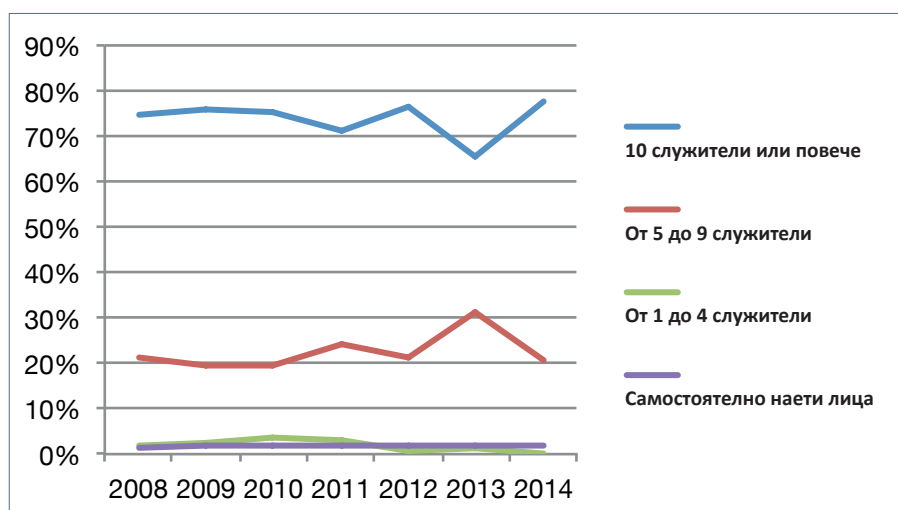
Графика 2. Брой на служителите в едно предприятие за секторите „Творчески, художествени и развлекателни дейности“, България, Румъния и Великобритания, 2014г. ▼



Източник: данни от Евростат, няма сравними данни за Гърция

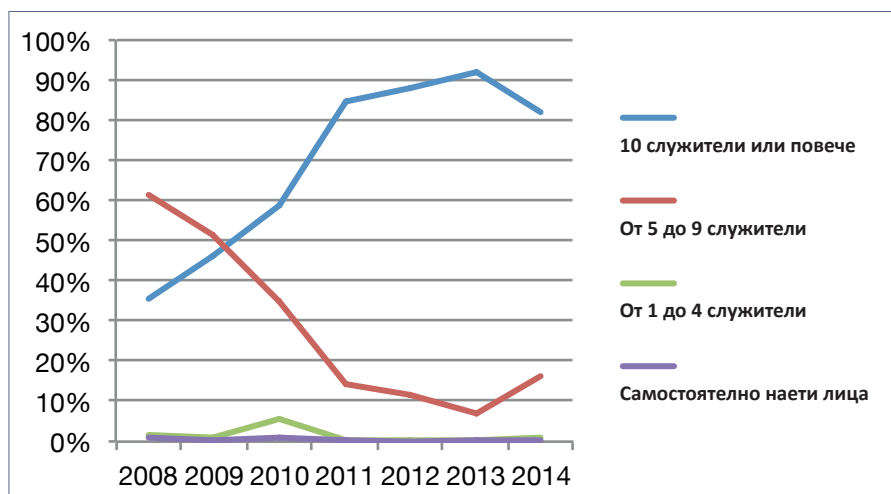
При един по-задълбочен поглед върху следните три графики, които показват създаването на нови предприятия в сектора на ЖИ в трите страни по време на неотдавнашната икономическа криза, се вижда, че особено за Румъния през 2009 г. създаването на нови предприятия от самостоятелно заети лица става доминиращо. Например, 90% от новите предприятия, регистрирани през 2013 г., са предприятия на самостоятелно заети лица без служители. От друга страна, във Великобритания делът на новите предприятия, които наемат от един до четири служители, се е увеличил от 58% (2008 г.) на 72% (2014 г.), а в същото време новите предприятия на самостоятелно заети лица са намалели от 36 % (2008 г.) до 24% (2014 г.).

Графика 3. Създаване на нови предприятия по брой служители (2008-2014 г.) в сектор „Творчески, художествени и развлекателни дейности“ в България ▼



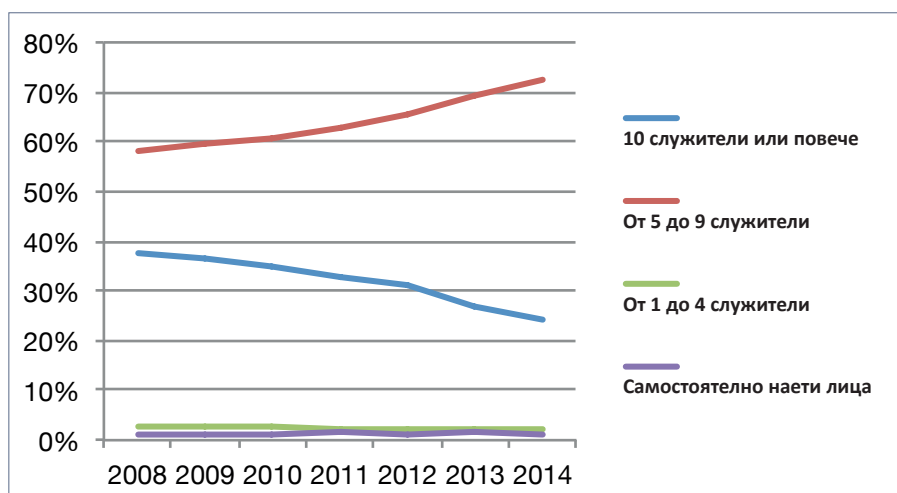
Източник: данни от Евростат, няма сравними данни за Гърция

Графика 4. Създаване на нови предприятия по брой служители (2008-2014 г.) в сектора „Творчески, художествени и развлекателни дейности“ в Румъния ▼



Източник: данни от Евростат, няма сравними данни за Гърция

Графика 5. Създаване на нови предприятия по брой служители (2008-2014 г.) в сектора „Творчески, художествени и развлекателни дейности“ във Великобритания ▼



Източник: данни от Евростат, няма сравними данни за Гърция

3.3 Тенденции в творческите и културните индустрии

Въпреки че творческите и културните индустрии могат да се разглеждат като пионери в сектора на услугите и могат да действат като двигатели на растежа в местните и национални икономики, има някои нови тенденции, които биха могли да поставят значителни бариери в развитието на творческия бизнес и да изискват нови умения от лицата, заети с творчески труд. В следващите параграфи очертаваме най-важните тенденции.

Нарастването на самонаемането, несигурността и възхода на съвместните икономики

През последното десетилетие Европейската икономика се изправи, а някои национални икономики все още са изправени, пред много тежка и бурна икономическа ситуация, поради финансовата криза през 2008 г. В резултат на това през този период бяха отбелязани радикални промени и прекласификации. Тези промени засягат най-вече статуса и естеството, както и пазара на труда на творческата дейност. Забележителен обрат към гъвкави форми на работа, като например самонаемането, както е показано в предходния раздел, и съвместни пространства, е наблюдаван и споменат в няколко проучвания.

Цифровите технологии и мобилният интернет дадоха възможност на лицата, заети с творческа дейност, и на предприемачите да работят с лаптоп навсякъде където намерят ширококолов достъп до интернет. Паралелно, цифровизацията на икономиката и появата на цифровия капитализъм (Schiller, 1999) променят бизнес екосистемата, тъй като фирмите стават оркестранти в мрежите на аутсорсинга и наемането на подизпълнители, а не притежатели на умения и ноу-хау (Gottfredson et al 2005, Moriset 2013). Това доведе до географско разделяне на веригите за създаване на стойност и до увеличаване на броя на самостоятелно заетите лица и на лицата на свободна практика, особено по време на икономическата криза (De Propriis 2013, Christopherson, 2013), и доведе до феномена „самотни орли“. Бърджис (1994) формулира термина „самотен орел“, за да опише самостоятелно заетите предприемачи, докато Бейърс и Линдхал (1996) използват същия термин за едноличните собственици.

Според Йънг (1997), самотните орли са работници, които могат да живеят и работят навсякъде, главно поради напредъка в телекомуникационните технологии. В същото време изглежда по-евтино за фирмите да възлагат отделни части от проектите на свободни заети лица, отколкото да ги изпълняват сами в рамките на фирмата (Stanworth and Stanworth 1997). От друга страна, О'Конър (2007) предполага, че идеята на индивидуалния работник, който „работи за себе си“, е част от по-широката културна промяна в понятието труд, далеч от рутинното и линейно управление (също цитирано в Mould et al 2014). Въпреки това, заетостта на свободна практика е много проблемна, тъй като е свързана с високи индивидуални рискове и е трудно да бъде поддържана устойчиво (Mitchel 2005 Gill and Pratt 2007).

Една от клопките на работата като самотен орел е чувството за самота и изолация от външния свят, което е свързано с процеса на ерозия на границите между домашния и професионалния живот (Spinuzzi 2012, Hesmondhalgh и Baker 2010). Работата у дома не води до социални и професионални взаимоотношения, а лицата на свободна практика или самостоятелно заетите лица могат да загубят ползите, които географската близост с други колеги или лица на свободна практика може да им предостави. Пространствената концентрация и агломерацията на икономическите субекти улесняват обмена на знания както чрез пазарните, така и чрез непазарните отношения. Така, близостта е от решаващо значение за мобилизирането на знанията, което може да доведе до създаването на нови и иновативни продукти и услуги.

Решение за липсата на близост може да бъде дадено чрез създаването на трети места, като например пространства за съвместна работа, бизнес инкубатори, съвместни лаборатории, хакерски пространства, творчески центрове и т.н., както и чрез повишаването на икономиката на сътрудничество или съвместна работа. Всичко това дава възможност на самостоятелно заетите лица и лицата, заети на свободна практика, да обменят знания, да отделят работата от дома, а също и да увеличат шансовете си да намерят нови проекти и да търгуват в нови бизнес среди, да бъдат част от специфични образователни процеси, да получат достъп до нови ресурси и да намалят оперативните си разходи и персонално-професионалните рискове, като по този начин намалят несигурността в заетостта.

Съкращения на средства от публичния сектор / възход на груповото финансиране

Факт е, че поради икономическата криза (2008 г.) повечето държави приложиха сериозни финансови съкращения, както по отношение на публичните, така и по отношение на частните културни оператори. Нещо повече, въпреки факта, че в университетите процъфтяват художествените, културните и хуманитарните науки, резултатите от изследванията нямат особен интерес за правителствата.

В резултат на това секторът на културата и творчеството е недостатъчно финансиран. Следователно, със сигурност отрицателното въздействие върху КТИ ще бъде сериозно. Най-важният фактор, с изключение на размера на съкращенията, ще бъде продължителността им, тъй като повечето Европейски страни са длъжни да прилагат стриктни мерки за строги икономии за дълъг период от време, за да се справят с големите публични дефицити.

Съгласно гореизложеното, при условие, че съкращенията на средствата от публичния сектор продължат за дълъг период от време, творческите и културните организации ще бъдат принудени да се приспособяват към ограниченото публично финансиране и да се преориентират към алтернативни източници на финансиране, като например „групово финансиране“. Този нов модел на финансиране включва елементи от публичното финансиране, доходи, дарения или нарастващи вноски от голям брой хора и други форми на алтернативно финансиране, в съчетание с високо развити маркетингови умения и публична мотивация за постигане на най-добър резултат.

Очевидно е, че хората с висока квалификация и умения за намиране на средства и намиране на иновативни финансови източници, са от голямо значение, особено за творческия сектор.

Цифровото бъдеще

Творческите индустрии са тясно свързани с новите технологии. Творческата икономика като цяло е част от нова икономика, основана на знания и нови технологии. Онлайн услугите играят водеща роля. Повечето творчески сектори насърчават цифровата ера, като произвеждат технологични иновации. Както е известно, необходимо условие, за да бъде един човек креативен, е да притежава високотехнологични умения. Според Флорида (2002) технологията е основна характеристика на така наречената „Творческа класа“. Особено като се има предвид, че повечето новоучредени и стартиращи своята дейност фирми и места за сътрудничество изглежда изцяло се основават на новите технологии. Това доказва тясната връзка между творчеството и технологичния прогрес.

Онлайн платформите са от съществено значение и за икономическия растеж на творческите сектори, тъй като разширяват услугите си и привличат по-широка аудитория. Всичко това завършва с демократизацията на публиката, но под заплахата от загуба на пазарен дял за нови онлайн платформи.

От друга страна, за някои творчески сектори (издателска дейност, музикална индустрия) масовото въвеждане и приемане на технологични иновации не води до толкова благоприятни последици. Това са предимно творчески сектори, които работят по по-традиционен начин.

Става ясно, че освен групата от хора, които могат да намерят нови начини в процеса на финансиране, съществува и голяма част от работната сила, която е способна да разбира, управлява и насърчава съвременните цифрови технологии.

Т-образните умения

Вискателната среда, в която творческата работна сила е призвана да реагира и да функционира, предполага, че творческите работници трябва да разполагат с голямо разнообразие от умения. Тези умения варират от професионални до цифрови и технически умения. Съществува една много интересна концепция, която се опитва да опише тази нужда. Тази концепция е описана от термина „Т-образни умения“. Вертикалната лента на „Т“ представлява дълбочината на съответните умения и експертните познания в една област, а хоризонталната лента представлява способността за сътрудничество в различни дисциплини с експерти в други области и за прилагане на знания в експертни области, различни от тази, в която работи даден човек (Уикипедия).

Според Института за бъдещето на труда (2011 г.) идеалният работник в творческите индустрии през следващото десетилетие е „Т-образен“. Това означава, че ще притежава дълбоко разбиране в поне една област, но ще е способен да говори на езика на по-широк кръг от дисциплини. Това изисква чувство на любопитство и желание за продължаване на обучението дълги години след завършване на формалното образование. Тъй като удължената продължителност на живота насърчава по-голям брой кариери и достъп до повече индустрии и дисциплини, за работниците е особено важно да развият така нареченото „Т-образно“ умение.

Човек може лесно да разбере, че „Т-образните“ умения не зависят само от натрупаните знания, но и от способността на хората да общуват и да разбират професионалистите от същия или друг сектор, които са с различен опит, от гледна точка на управлението на конкурентно предимство. „Т-образният“ работник може да работи и да се приспособява в редица области от гледна точка на големия бизнес или корпорациите. Това означава, че може да намали възможността за престой в режим на безработица.

Усещането за сътрудничество и способността за адаптация обаче варират в различните сектори на творчеството. Поради това мнозина смятат, че високо образованите хора, които се характеризират с широк спектър от знания за науката, технологията, инженерството и математиката (STEM), могат да бъдат отрязани „надолу по веригата“. Това може да се случи, защото образователната система в повечето Европейски страни не позволява на студентите в една учебна програма да се обучат в посочените по-горе научни области.

Класификация на уменията

Както бе посочено по-горе, истинският въпрос не засяга бъдещия темп на растеж или нивото на творческата икономика. В действителност той засяга комбинацията от умения и знания на хората, която ще изиграе водеща роля в укрепването и насърчаването на творческата икономика в близкото бъдеще.

Една категоризация на уменията в творческите индустрии произтича от скорошно проучване на Атинската търговска камара (2015 г.). Тези умения се базират на основните фактори, които наистина могат да ускорят процеса на икономически растеж чрез творческата икономика (Атина търговска камара, 2015 г.).

- **Предприемачески и професионални умения**, като иновативно мислене, инициативи, сътрудничество, комуникация, маркетинг, решаване на проблеми, иновации, управление на риска и др.
- **Дигитални умения**, като запознаване с нови платформи и технологии, социални медии, работни инструменти и др.
- **Технически умения**, нови технически средства, нови тенденции в професията и др.
- **Умения за защита на интелектуалната собственост**
- **Меки умения**, като личностно управление, надеждност, гъвкавост/адаптивност и т.н.

Тази класификация на уменията трябва да бъде взета много сериозно предвид както от лицата, които планират и осъществяват публични политики, така и от лицата, които са част от творческата работна сила и желаят да бъдат пионери и промоутъри в творческия сектор, за да постигнат постоянен и устойчив икономически растеж. За проекта „Live Skills“ горната класификация се свежда до три основни категории:

- **Управление на изкуствата**
- **Цифрови и нови технологии**
- **Културно предприемачество**

3.4 Тенденции, пропуски и недостиг в уменията в секторите на Аудиовизуалната дейност и живото изпълнение

Един от основните приоритети на Европа, за да се справи с високите проценти на безработица в творческия сектор, е да се създаде динамична работна сила, която да е в състояние да се справи с настоящите и бъдещи предизвикателства, получавайки достъп до съответните схеми за обучение при появата на нови умения. Очевидно е, че развитието на уменията и професионалното обучение могат да играят съществена роля в този процес.

Въпреки че новите тенденции в областта на творческите и културните индустрии вече са анализирани задълбочено, е много важно да се анализират накратко трансформациите в Европейските сектори на Аудиовизуалната дейност (АВ) и Живото изпълнение (ЖИ), преди да се открият пропуските и недостига в уменията, особено след икономическата криза през 2008 г., навлизането на новите цифрови технологии и появата на нови бизнес модели в тези сектори. Целта е да се развие интелигентността в сектора на пазара на труда и способността да се разбират и предвиждат промените в съответствие с Европейския проект за партньорство между синдикатите и организацията на работодателите в ЕС за преодоляване на дълбоките промени в тези сектори по отношение на дейностите, професиите, качеството на работата и развиването на умения.

Общите характеристики на секторите на Аудиовизуалната дейност (АВ) и Живите изпълнения (ЖИ) са тяхната млада работна сила, структурата на малките предприятия, големият брой на лицата, заети на свободна практика и самостоятелно заетите лица и други несигурни форми на заетост, относително динамичните пазари и последващото нарастване на броя на фирмите, в съчетание с малките възможности за заетост.

Особено за Аудиовизуалния сектор, много проучвания показват, че развитието на сектора зависи най-вече от общата технологична промяна и от търсенето на високи цифрови умения. Тези два фактора оказват силно въздействие върху нарастващото търсене на иновации в сектора. Това също означава, че хората, които работят в Аудиовизуалния сектор, трябва да натрупат голямо разнообразие от умения, за да поддържат и разширяват работата си.

По отношение на сектора на Живото изпълнение повечето компании изглежда са силно зависими от публичните субсидии. Поради това намаляването на публичните субсидии след финансовата криза от 2008 г. се оказва катастрофално за сектора. Това също доведе до увеличаване на нивото на несигурна заетост, както се вижда от по-краткосрочните трудови договори и от увеличаването на лицата, заети на свободна практика. Съгласно гореизложеното и доколкото търсенето на работа остава по-високо от предлагането в сектора, появата на мулти-умения става все по-важно.

Икономическите сектори, които зависят от технологиите, като например сектора на аудиовизуалната дейност и изпълненията на живо, трябва винаги да бъдат в състояние да поддържат връзка с най-новите технологични разработки.

Преходът към мултиплатформена среда представлява значително предизвикателство за аудиовизуалния сектор, осигурявайки комбинация от уеб и нови мултимедийни приложения и традиционните канали за разпространение. Това означава, че операторът на такава мултиплатформена среда трябва да притежава нови цифрови умения и умения за поддръжка, както и нови компетенции в областта на създаването и производството.

Технологичното развитие и новата цифрова среда генерират нови възможности за хората, работещи в сектора на Живото изпълнение, чрез откриването на нови аудитории и, като следствие, на нови източници на доходи. Очевидно е, че творческите работници в сектора на Живото изпълнение трябва да придобиват нови умения, за да се възползват от тази цифрова промяна.

Когато професионалистите в сектора на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение започнат да се запознават с новата цифрова среда чрез придобиване на необходимите умения, това би било индикация за обещаващ рестарт и нова ера на напредък и за двата икономически сектора. Това би могло да постави и двата сектора в челните редици на икономическото развитие в рамките на творческия сектор.

В обобщение, движещите сили на промяната засягат и двата сектора по един и същ начин, поради факта, че секторът на аудиовизуалната дейност и живото изпълнение притежават някои общи черти. Всеки сектор обаче се състои от различни подсектори с различни технически или художествени нужди. Тези тенденции могат да бъдат категоризирани по следния начин:

- Двата сектора се състоят от различни функции като художествени, технически, административни, и различни дейности като създаване, производство, разпространение, които са взаимосвързани;
- И двата сектора се разрастват. Въпреки това още не се е появило очакваното въздействие върху работните места;
- Двата сектора се състоят от малки фирми;
- Несигурността на работното място нараства бързо и в много случаи работата се организира на базата на проекти, което има отрицателно въздействие върху възможностите за заетост;
- Търсенето на работа често е по-високо от предлаганото;
- Информационните канали за възможности за работа са предимно неформални;
- Повечето професионалисти смятат, че често им е необходим допълнителен курс на умения, за да подсилят дохода си (Creative Skillset и Creative & Cultural Skills, 2012, Creative Skillset, 2014, Franette, 2013, Coulson, 2012).

Освен това съществуват и някои външни фактори, които оказват влияние на много области както в сектора на Аудиовизуалната дейност, така и в сектора на Живото изпълнение, между които можем да отбележим бъдещото развитие или текущата работна среда.

Най-важните от тези външни фактори са:

- Финансовата криза през 2008 г., която оказа отрицателно въздействие върху възможностите за работа и субсидирането на операторите и доведе до увеличаване на несигурността, но също така принуди творческите специалисти да намерят нови източници на доходи
- Технологичното развитие и новата цифрова среда, в която някои подсектори трябваше да се адаптират по-бързо от други, но също така им даде възможност да процъфтяват, като използват творческите си и новаторски способности
- Глобализацията, която засили конкуренцията, но също така отвори нови пазари.

Комбинацията от вътрешните функции и външните причини за промяната доведе до нова оперативна среда, която изисква нов набор от професионални умения, базирани на мулти-операционна система, между които нови умения за поддръжка, производство и разпространение, умения за кибернетична сигурност, облачни изчисления, анализиране на големи бази данни, разработване на нови бизнес модели и набор от умения за платформите за съвместна работа и като цяло нови умения за финансиране, организация и управление.

Следователно, налице са главно две големи групи от умения, върху които трябва да се съсредоточат професионалистите в сектора на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение, за да се адаптират към настоящите и бъдещите предизвикателства.

Първата група се отнася до умения, които са от значение за бизнеса и предприемачеството и са необходими на работниците в сектора на Аудиовизуалната дейност и Живите изпълнения, да разберат и да отговорят на новите тенденции на пазара и на новия статут на пазара на труда и трудовите регулации.

Втората група умения се фокусира предимно върху техническите умения, свързани с реалните условия на труд. И двете групи умения отговарят на търсенето на „мулти-квалифицирани“ професионалисти за двата бързо развиващи се сектора.

Има някои необходими стъпки, които трябва да бъдат предприети от всички европейски държави. Тези стъпки се отнасят до развитието на интелигентност на пазара на труда чрез събиране на съответните хармонизирани и съпоставими статистически данни от националните статистически агенции под ръководството на Евростат и чрез създаването и насърчаването на пространства за обмен и сътрудничество. Чрез такива пространства, като например устойчивите и информирани платформи, професионалистите по аудиовизия и живи изпълнения, могат да се възползват от различни срещи и обмен на гледни точки и да разработват съвместни инициативи, които ще са от решаващо значение за процедурата на професионално обучение в двата сектора.

Освен това секторът на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение трябва да разполага с необходимите умения, които се налагат от цифровата промяна и постоянното технологично развитие. Следователно Европейските, националните и регионалните схеми за финансиране следва да признаят значението на развитието на цифровите умения и да подкрепят заинтересованите страни, за да се адаптират към новата цифрова мулти-платформена среда.

Освен това професионалистите в сектора на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение трябва да придобият ефективни умения за управление на кариерата, за да се справят с постоянните промени в кариерата си. Това означава, че работниците и лицата, заети на свободна практика трябва да разработват ефикасни стратегии за човешки ресурси и финансиране и винаги да отговарят на нуждите на най-новите тенденции в сектора, в условията на постоянно нарастващата заплахата от несигурност на заетостта и несигурност като цяло.

Други пропуски и недостиг в уменията

Музикалният план (Music Blueprint) от Creative Skillset (2011) е проект, който разглежда подробно нуждите от умения в музикалния сектор във Великобритания. Работната сила в музикалния сектор се със-

тои от хора, участващи в изпълнението, създаването, продуцирането, записването, популяризирането и продажбата на музика.

Според Музикалния план, финансовата криза през 2008 г. доведе до това голям брой субсидирани музикални организации да търсят нови източници на приходи. В същото време се появиха въпроси, касаещи авторското право и интелектуалната собственост в цифровата епоха. Начинът, по който функционира музикалният сектор, се е променил в резултат на развитието на цифрови платформи и формати. Начинът, по който потребителите възприемат, купуват и обменят музика, също се променя. Това несъмнено е решаващ момент в историята на музикалната индустрия. Нови умения, като умения за развитие на бизнеса и мениджмънт, стават необходими за устойчивостта на всеки бизнес модел.

Разнообразието от необходими умения зависи от конкретния подсектор в рамките на музикалната индустрия, за който се отнасят. Глобализацията увеличи международната конкуренция, но също така откри нови музикални пазари. Изглежда, че мнозинството от професионалистите в музикалния сектор поемат повече от една роля, особено в подсекторите на живото изпълнение, администрацията и образованието.

Друга интересна характеристика на музикалния сектор е високото ниво на несигурност по отношение на формите на работа. Секторът предоставя висок процент на работа на непълен работен ден и на самостоятелна заетост.

По отношение на липсата на умения, много кандидати за работа не притежават ключови умения за конкретната работа. Вследствие на това много нови служители в музикалния сектор се нуждаят от допълнително обучение на работното място, което обикновено се предлага от професионалните и търговските асоциации.

Музикалните компании са изправени пред проблема с наличието на пропуски в уменията на персонала поради липсата на опит на служителите, липсата на време за обучение и ограничен бюджет. Най-честите последици от липсата на умения са загубата на работа и необходимостта от търсене на нова работа (Creative Skillset, 2011).

Данните показват, че първите три професионални области в търсенето на работа са:

- Музиканти (които се нуждаят от изпълнителски умения и умения за музикална композиция)
- Музикални продуценти (които се нуждаят от умения за управление на проекти, управление на човешките ресурси и умения за управление на съоръженията)
- Оператори на аудио-визуално оборудване (които се нуждаят от специализирани умения)

Това са и подсекторите, които ще се нуждаят от щедри инвестиции в близко бъдеще (Creative Skillset, 2011).

В заключение, най-важните ключови предизвикателства по отношение на уменията в музикалния сектор в близкото бъдеще са: предоставяне на подходяща информация, осигуряване на възможности за обучение на физически лица, което ще гарантира, че формалното образование е съобразено с потребностите на индустрията и включва непрекъснато професионално развитие във всяка организация и планиране на свободна практика.

Друг източник, който разглежда пропуските или недостига в уменията, е Creative & Cultural Skills (2010). Проектът Сценични изкуства посочва, че световната творческа икономика се разраства по-бързо от сектора на услугите като цяло и с повече от четири пъти по-бързо от темпа на растеж на производството. За да бъдат конкурентоспособни, бизнес предприятия за сценични изкуства в Европейските страни ще трябва да обучават, привличат и поддържат подходяща работна сила, развивайки уменията ѝ, за да гарантират, че страната ще остане на водеща позиция по отношение на артистичния ѝ и бизнес успех.

Сценичните изкуства обхващат пространства, работодатели, малки фирми и лица, заети на свободна практика, в областта на театъра, танците, операте и музикалната индустрия. Включват изпълнители, промоутъри и хора, които осигуряват технически входен сигнал и администриране зад кулисите, но изключват записания музикален сектор и свързаните с него професии.

Секторът на сценичните изкуства се отличава с разнообразие от провизии и бизнес модели. Секторът се разраства бързо, но нивата на заетост в различните подсектори на сценичните изкуства се различават значително. Секторът на сценичните изкуства се отличава, подобно на музикалния сектор, с висок процент на самостоятелна заетост и на работа на непълно работно време.

Като цяло работната сила в сферата на сценичните изкуства е предимно млада и висококвалифицирана. Повечето работодатели в сектора са загрижени от несъответствието между това, което се предоставя от формалния образователен сектор, и това, от което действително се нуждае индустрията за сценични изкуства (Creative Skillset, 2010).

Новите участници в сектора обикновено се нуждаят от допълнително обучение на работното място. Факт е, че бъдещата работна сила в сферата на сценичните изкуства не притежава специфичните професионални и технически умения, които се изискват на почти половината от работните места. Ето защо съществуването на специализирани центрове за сценично и задкулисно обучение е много важно.

Бизнес предприятия за сценични изкуства са изправени пред проблеми, свързани с пропуските в уменията, поради липса на опит, липса на време за обучение и ограничен бюджет. Ефектите от недостига и липсата на умения са различни.

Ключово предизвикателство за уменията в сферата на сценичните изкуства е привличането на най-талантливите и най-добре обучени нови служители от най-широк спектър на произход и засилването на многообразието. Други предизвикателства, свързани с уменията, включват непрекъснатото професионално развитие, предвид факта, че успешните организации се нуждаят от динамично ръководство във всички аспекти на развитието на бизнеса, чрез развиването на управленски и лидерски умения. И накрая, много е важно професионалистите в сектора на сценичните изкуства да придобиват бизнес и корпоративни умения или да наемат мениджъри не само от творческия сектор, но и от сектора на бизнеса.

За работодателите в сектора на Живото изпълнение, които често са изправени пред строги графици за творческа продукция и все по-сложни финансови ситуации, може да бъде предизвикателство наемането на стажанти или помощници. Все по-голямо признание обаче намира фактът, че за да могат работодателите в бъдеще да се възползват от набор от квалифицирани и готови за работа технически специалисти, ще са необходими инвестиции и контакти с образователни институции. При обучението на техници трябва да се намери правилен баланс между времето, прекарано в учебните стаи и уъркшопите, и времето за обучение на работното място.

Някои други важни тенденции, въпреки че не са специално споменати в прегледаната литература при изготвянето на настоящия доклад, ще засегнат Европейските сектори на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение за много години напред. Те трябва да се разглеждат не само заради социалното и икономическото им въздействие, но и заради новите умения, които ще трябва да бъдат разработени, за да се отговори на новото търсене. Най-очевидният пример е „зелената революция“. Тя изисква разработването на подходящи умения, за да се гарантира, че и в сектора на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение продукциите ще са „по-екологосъобразни“. Въздействието на потока от нови мигранти върху европейските пазари на труда също трябва да бъде взето предвид и разгледано, за да се гарантира, че уменията, предлагани от новите участници, ще се използват оптимално, както и за да се предложат правилни схеми за обучение на работниците, които се нуждаят от актуализация или подновяване на своите умения.

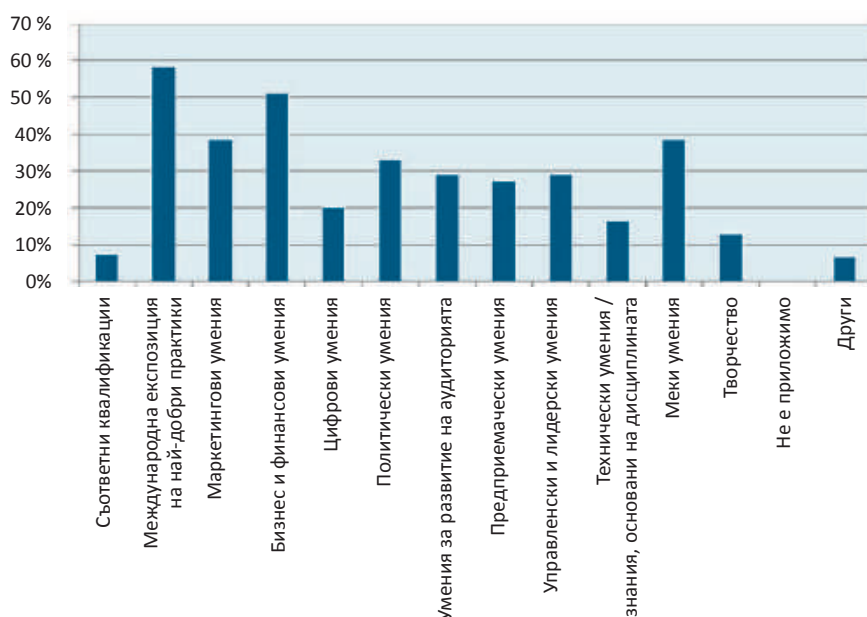
В допълнение следва да представим и неотдавнашното проучване на NESTA (2017), в което са концентрирани данни от обяви за работа във Великобритания от 2012-2016 г. за 30 творчески професии. Базата данни съдържа хиляди обяви за работа и изследователите са обединили уменията, съдържащи се в съответните обяви за работа, в пет ключови групи.

Таблица 5. Най-често срещаните умения в обявите за работа

Технически умения	Умения за поддръжка	Маркетингови умения	Творчески и дизайнерски умения	Умения за преподаване
1. Microsoft C#	1. Изграждане на отношения	1. Социални медии	1. Adobe Photoshop	1. Преподаване
2. Microsoft Windows	2. Управление на проекти	2. Маркетинг	2. Графичен дизайн	2. Преподаване на танци
3. NET програмиране	3. Бизнес мениджмънт	3. Маркетингови продажби	3. Изработка на уебсайтове	3. Частни уроци
4. Софтуерно инженерство	4. Microsoft Excel	4. Управление на кампании	4. Развитие на концепции	4. Преподаване на изкуство
5. Разработване на софтуер	5. Бизнес развитие	5. Маркетинг комуникации	5. Adobe Indesign	5. Планиране на уроци
6. ASP	6. Обслужване на клиенти	6. Бранд мениджмънт	6. Видео продукция	6. Биология
7. Разработване на уебсайт	7. Microsoft Office	7. Маркетингова стратегия	7. Adobe Acrobat	7. Химия
8. Разширяем маркиращ език (XML)	8. Управление на договори	8. Стратегически маркетинг	8. Опаковки	8. Детско поведение
9. jQuery	9. Продажба на продукти	9. Копирайтинг	9. Фотография	9. Библиотечни изследвания
10. Oracle	10. Продажби	10. Маркетинг на продукти	10. Дизайн на марката	10. Интегрирана библиотечна система
11. C++	11. Бюджетиране	11. Управление на съдържанието	11. Дигитален дизайн	11. Библиотечни ресурси
12. Хипертекстов преработвател	12. Управление на бюджета	12. Бранд маркетинг	12. Музика	12. Информационна грамотност
13. Информационни технологии	13. Контакти с клиенти	13. Е-търговия	13. Видео редакция	13. Преподаване на изкуство и дизайн
14. Техническо писане	14. Управление на сметки	14. Журналистика	14. Обработка на изображения	14. Преподаване на информационна грамотност
15. Техническа поддръжка	15. Ключови показатели за ефективност	15. Рекламен дизайн	15. Adobe Illustrator	15. Преподаване на Английски език
16. MySQL	16. Microsoft Powerpoint	16. Онлайн маркетинг	16. Печатна продукция	16. Лектор
17. Scrum	17. Автоматизация на проектирането	17. Дигитален маркетинг	17. Настройки за клиенти на дребно	17. Инструкции
18. Microsoft Sharepoint	18. Управление на продажбите	18. Директен маркетинг	18. Art direction	18. Преподаване на музика
19. Инструкции за употреба на софтуер	19. SAP	19. Управление на маркетинга	19. Проектиране на материали	19. Биохимия
20. UNIX	20. ITIL	20. Проучване на пазара	20. 3D моделиране/Дизайн	20. Молекулярна биология
21. Разработване на продукти	21. Телекомуникации	21. Brand experience	21. Набор на текст	21. Преподаване на математика
22. Python	22. Набиране на средства	22. Прессъобщения	22. Творчески дизайн	22. Биоинформатика
23. Разработване на уеб приложения	23. Доставка	23. Имейл маркетинг	23. Проектиране на уебсайт	23. Преподаване на науки
24. Визуално студио	24. Набиране на продажби	24. Връзки с обществеността	24. Дизайн на процеса	24. Протеини
25. Обектно-ориентирано...	25. Счетоводство	25. Бюлетини	25. Принтери	25. Съвременни танци
26. Системен инженеринг	26. Бизнес комуникация	26. Излъчвания	26. SketchUp	26. Преподаване на физическо възпитание
27. Отговорност по техническа ...	27. Управление на администрацията	27. Стратегия за марката	27. Интерактивна реклама	27. Основи на програмирането
28. Разработка на гъвкав софтуер	28. Организационно развитие	28. Канална стратегия	28. MAYA	28. Разработване на учебни програми
29. AJAX	29. График	29. Малкетингови материали	29. Adobe Aftereffects	29. Тестови упражнения
30. Transact - SQL	30. Офис мениджмънт	30. Оптимизация	30. Adobe Dreamweaver	30. Радиочестотна идентификация

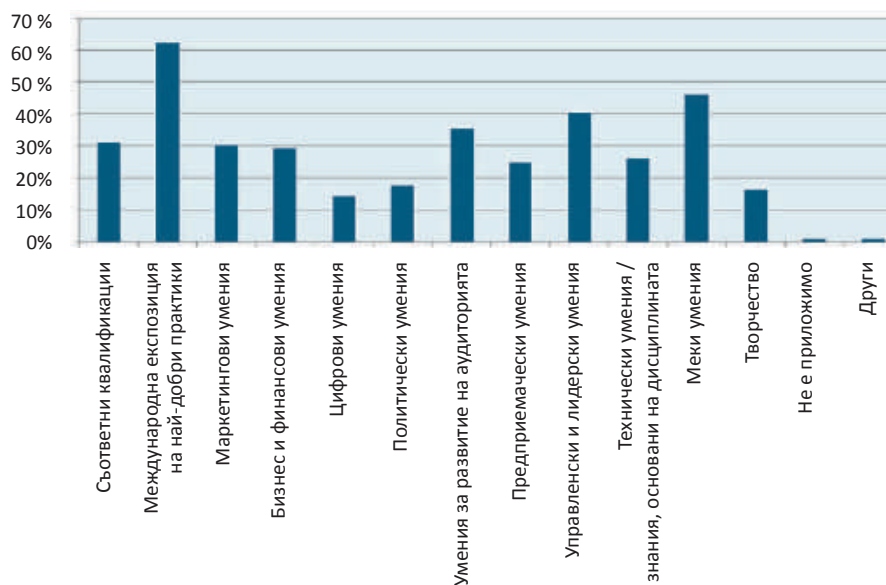
Също така трябва да споменем резултатите от доклада на Британския съвет за културни умения (2014 г.) относно пропуските в уменията на професионалистите в областта на културата в четири Европейски държави, като две от тях са Гърция и Румъния. Графики 6 и 7 показват съответните пропуски в уменията в двете страни. Можем да видим, че и за двете страни пропуските в уменията са големи в „Международна експозиция на най-добри практики“, докато за Гърция другите пропуски в уменията включват бизнес и финансовите умения, маркетинговите умения, меките умения и управленските и лидерски умения. За Румъния ключовите пропуски в уменията се наблюдават в меките умения, управленски и лидерски умения и уменията за развитие на аудиторията.

Графика 6. Пропуски в уменията: Професионалисти от културния сектор в Гърция



Източник: Cultural Skills Unit (2014 г.)

Графика 7. Пропуски в уменията: Професионалисти от културния сектор в Румъния



Източник: Cultural Skills Unit (2014 г.)

За Великобритания, в Creative and Cultural Skills (2010) се отбелязва, че големите пропуски в уменията в сектора на ЖИ са в техническите, административни, ИКТ, финансово-счетоводни и маркетингови умения и в уменията за връзки с обществеността, докато бъдещите умения ще включват повече маркетингови, ИКТ умения и т.н.

Таблица 6. Видове умения, които липсват в сектора на сценичните изкуства

Техника	22%
Администрация	21%
ИКТ умения	20%
Бизнес развитие	18%
Финанси/ счетоводство	16%
Маркетинг/ реклама/ връзки с обществеността	15%
Мениджмънт	7%
Продажби	6%
Дитигални умения	3%
Други	34%

Creative & Cultural Skills. (2009). Creative and Cultural Industries Workforce Survey. Creative & Cultural Skills.

Таблица 7. Предполагаеми бъдещи потребности от умения в сектора на сценичните изкуства

Маркетингови умения	16%
ИКТ умения	11%
Творчески опит	8%
Цифрови умения	7%
Административни умения	6%
Онлайн умения	5%
Мениджмънт	5%
Перподавателски умения	5%
Бизнес умения	4%
Набиране на средства	3%
Финанси/ счетоводство	3%
Чужди езици	3%
Нито един	34%
Не знам	11%
Не е приложимо	6%

Креативни и културни умения, (2009).

Проучване на работната сила в творческите и културните индустрии. Креативни и културни умения.

3.5 Препоръки за видовете обучение за учебните програми

На последно място, друг елемент от разработването на програми за обучение за умения е видът на обучението. В доклад от Creative and Cultural Skills (2009) във Великобритания е представено проучване за най-често срещаните видове обучение в сектора на сценичните изкуства.

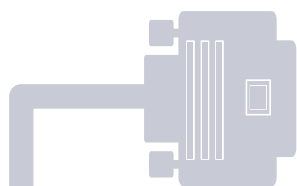
Таблица 8. Най-често срещаните видове обучение за сектора на сценичните изкуства (2009)

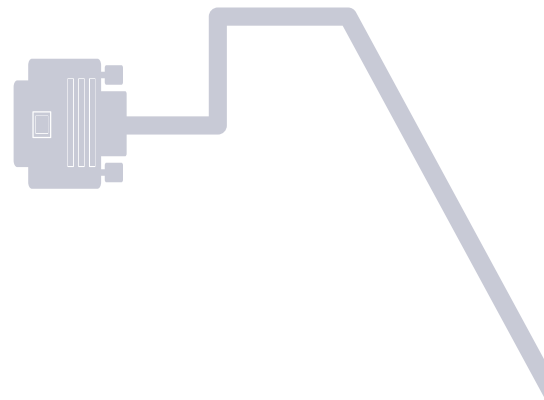
Обучение на работното място	49%
Участие в конференции	42%
Работа в мрежа	39%
Развитието на личните познания, напр. четене	38%
Сесии, базирани на умения, доставени от външен доставчик	33%
Менторинг	29%
Сесии на базата на знания, доставени от външен доставчик	25%
Професионално акредитирано обучение	19%
Обучение, разработено вътрешно от вашето бизнес предприятие	14%
Структурирано продължаващо професионално развитие въз основа на организационни нужди	12%
Друго професионално обучение	6%
Следдипломна квалификация	3%
Стажване	3%
Обучение за лица, завършили дадена степен на образование	1%
Национални професионални квалификации или Шотландски професионални квалификации	1%
Специфично обучение на Съюза	0%
Други	6%

Креативни и културни умения, (2009).

Проучване на работната сила в творческите и културните индустрии. Креативни и културни умения.

На първите позиции откриваме начини на нетипично обучение като „обучение на работното място“, работа в мрежа, личностно развитие, менторинг, докато типичните начини на обучение, като сесиите, базиране на умения и знания, организирани от външни доставчици, акредитираното обучение в индустрията и т.н. са на по-ниски позиции. Друга обща форма на обучение, на която се набляга в много проучвания, са стажовете. Изглежда обаче, че за работодателите в творческите индустрии, които често са изправени пред строги графици за производство и все по-сложни финансови ситуации, приемането на стажанти може да се окаже предизвикателство. Въпреки това, все по-широко се приема становището, че работодателите в бъдеще ще се възползват от набор от квалифицирани и готови за работа технически специалисти, и ще са им необходими инвестиции и близки контакти с доставчици на образование. По отношение на творческото обучение на работника трябва да се намери правилен баланс между времето, прекарано в учебните стаи и уъркшопите, и времето за обучение на работното място. ■







4. ДОКЛАДИ ОТ ФОКУС ГРУПИ И ИНТЕРВЮТА ОТ ОТДЕЛНИТЕ ДЪРЖАВИ.





4.1 Доклади от фокус групи и интервюта от отделните държави

Докладите за отделните държави са изготвени в контекста на Задача 2.3: Специфично за всяка държава валидиране на резултатите, която включва качествени изследвания чрез структурирани интервюта и фокус групи със заинтересовани страни и опитни практикуващи специалисти в България, Гърция, Румъния и Великобритания.

Изследователската задача бе изпълнена в съответствие с практическото ръководство за анализ на обхвата, разработен от IME GSEVEE.

Това изследване се стреми към по-задълбочено разбиране на секторите на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение (АВ и ЖИ) в четирите държави. По-специално, стремежът е да се постигне по-добро разбиране за това кои са силните страни, и още по-важно - кои са предизвикателствата в сектора и какво може да се направи, за да се решат тези предизвикателства. Постарахме се да разберем тези предизвикателства чрез разговори с различни хора, работещи в сектора.

Целта на изследването е да доведе до разработването на модули като част от програмата Умения за живи изпълнения, които да отговарят на нуждите на сектора.

Заслужава да се отбележи, че поради несъответствията в състава на фокус групите в четирите страни, а също и в приложените процеси, докладите от четирите държави не са точно в същия формат. В тази връзка, представените резултати не са напълно съпоставими.

4.2 България

При изпълнението на първата фаза на проучването БАРОК организира и проведе шест полуструктурирани интервюта с опитни практикуващи професионалисти от сектора и три фокус групи в София със съответните ключови заинтересовани страни в България. Вторият партньор от България PSOFSA организира и осем интервюта с практикуващи професионалисти. Дватама партньори обединиха резултатите си и предоставиха съвместен доклад.

Тенденции, които се очаква да засегнат секторите на АВ дейност и ЖИ през следващите години

В България, след политическите промени през 90-те години и прехода към свободна пазарна икономика, моделът за развитие на изкуствата се промени от „държавно финансиране“ към „смесен модел на финансиране“. Държавното финансиране на културните индустрии е намалял, но все още е основният източник на доходи. Организацията за изкуство са изправени пред необходимостта от набиране на допълнителни средства чрез продажба на билети, външни ресурси, спонсори, патронаж и благотворителност. Преди прехода функциите на ръководителите на изкуството са били строго административни, но преходът от централизирано държавно финансиране и управление на изкуствата към пазарна икономика създава нужда у мениджърите в сектора на изкуствата да изградят по-силни и конкурентни умения.

Независимо от огромната тежест на икономическата активност на творческата и културната индустрия, до средата на 60-те години няма сериозни проучвания и публикации за икономиката на изкуствата.

Силни страни и предизвикателства на сектора

Изглежда че в България е налице слаба пазарна среда за културните и творчески професии. Основен работодател за хората, практикуващи сценични изкуства, е Министерството на културата. В тази връзка аудио и музикалното обучение и изграждането на отношение към аудио и международната среда са от критично значение още от най-ранните години на развитието на аудиовизуалния целеви сектор. Следователно, разбирането на звуковата и музикална среда е от основно значение за развитието на компетенциите в аудиовизуалния сектор, като по този начин предопределя жанровете в музиката.

Една от основните нарастващи тенденции е визуализацията на предишната гласова комуникация (напр. радио), която най-рано през 2020 г. ще заеме водеща роля и в начина, по който съдържанието ще достига до аудиторията. Традиционното вербално предаване на живо постепенно се допълва от излъчвания, предварително записани в студио по заявка.

Друга тенденция е постепенното преобразуване на радиопроодукциите в аудиовизуални продукции, които се излъчват в предавания на живо и при поискване.

Преди няколко години събитията дори не бяха популяризирани във Facebook. В днешно време всеки може лесно да синхронизира всяка информация със собствения си мобилен телефон и това е само част от съвременния ни ежедневен живот. Освен това, като подкаст, добрият продукт може да има добавена стойност.

В тази връзка нараства и необходимостта от цифрова промоция. Всяко събитие трябва да бъде добре рекламирано и поради това има нужда от придобиване на съответните умения.

Проблемите на лицата, заети на свободна практика, които създават независими продукти, са свързани с критериите за кандидатстване при оценяването на излъчването на продукции, възложени на външни изпълнители, особено когато те са много важни за обществеността и не са насочени към реализиране на печалба (проблем при регулирането на отношенията с националните медии, обществена роля).

Например, от голямо значение, за да стане един документален филм обществено достояние, е интервюираният оператор (същевременно автор, сценарист, продуцент, режисьор, звуков инженер и филмов редактор) да се откаже от всички авторски права в полза на Българската национална телевизия, за да позволи филма да бъде излъчен и да достигне до възможно най-голяма аудитория. Въпреки това личните ресурси остават невъзстановими по този начин, с изключение на моралното удовлетворение от оценката на обществеността и три международни награди. Уменията, идентифицирани като липсващи в аудиовизуалния сектор, особено за лицата, заети на свободна практика, са набирането на средства, продуктова реклама, производството и новите технологии. Друг специален проблем, от съществено значение за състоянието на целевия сектор, който се развива след политическите промени в България в началото на 90-те години до днес, води до влошаване на професията на оператора на камера. Откриването на огромен пазар в резултат на либерализирането на системата (над 120 частни телевизионни канала непосредствено след политическите промени) доведе до отклоняване на професията. Регулирането на професията, както и контролът върху изискванията за образователни квалификации все още липсват и професионалните стандарти не са изпълнени. Съюзът на артистите (Съюзът на българските филмови дейци) не предлага защита на професията и има само представителни клубни функции. Асоциацията на Българските радио и телевизионни оператори обединява частните интереси на кабелните оператори. Синдикатите са активни в телевизионния сектор, но не и във филмовата индустрия. Професионалното образование и обучение произвежда само персонал за сценичните изкуства, тъй като не се назначават помощник-оператори, светлинни и звукови инженери и помощни работници. По-сериозният проблем е безконтролното назначаване на персонал без каквато и да е професионална подготовка, без каквото и да било изискване за образователна квалификация.

Умения и компетенции - от решаващо значение за растежа на предприемаческата дейност

Уменията на 21-ви век са набор от способности, които студентите трябва да развият, за да успеят в ерата на информацията. Партньорството за развиване на уменията на 21-ви век съдържа следните типове: гъвкавост, инициативност, социални умения, производителност, лидерство, критично мислене, творческо мислене, сътрудничество и комуникация.

Основно умение за хората, работещи в националните медии, е адекватната и бърза комуникация на съдържанието. Съдържанието обикновено се съобщава на аудиторията чрез използването на масови социални мрежи като Facebook, Twitter и други модерни форми на интернет базирана комуникация. В тази връзка е налице необходимост от съответните цифрови умения. Изглежда, че в модерните социални медийни канали липсва връзката, която позволява на хората да комуникират ежедневно. Тези канали обикновено свързват радиото с аудиторията. В тази връзка специалистите, работещи в радиото, трябва да развият допълнителни умения, свързани с новото технологично оборудване.

Необходимостта от разработване на допълнителни цифрови предприемачески умения се подкрепя от намаляващите бюджети и политиката „прави повече с по-малко средства“. Това изисква от специалистите да поемат повече задачи и функции, като например продукция, постпродукция, разпространение, принципи и практики в управлението, които преди това не са били в рамките на изискваните компетенции.

Ключови умения и компетенции за растежа на предприемаческата дейност в сектора на творчеството и културата и по-специално в подсектора на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение

Съществува нужда от специфични технически познания и умения, умения за финансово управление на изкуствата, знания по административно управление, управление на човешките ресурси, маркетинг, добро общуване и комуникационни умения на всички нива и професионализъм. Налице е липса на музикални мениджъри и продуценти. Съществува необходимост от придобиване на задължително висше образование в сферата на специализация, желание за работа, вдъхновение (задължително за всеки човек на изкуството) и работа по по-ценни проекти. Необходимо е хората, работещи в този сектор, да притежават постоянна гъвкавост и способности за адаптация в използването на нови технологии и професионален софтуер. Нивото на преподаване от страна на компетентните преподаватели, което е в съответствие с новите тенденции и методите на обучение, също е важно. В България няма медии, които отразяват всяко събитие на местната сцена.

Специфичен недостиг на умения по отношение на Творческия и културен сектор и подсекторите на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение

В подсектора Живо изпълнение изглежда, че липсват знания и умения в управлението на персонала: преговори, сключване на договори, финансиране на културни събития – проучване на спонсори и организация. В Аудиовизуалния подсектор липсват умения за 3D проекционно картографиране (което е нарастваща тенденция), умения за сътрудничество с професионалисти от различни области, както и творчество и въображение.

4.3 Гърция

IME GSEVEE със сътрудничеството на Института за регионално развитие на Университета Пантеон реализира две фокус групи с най-важните заинтересовани организации, представляващи културния и творческия сектор в Гърция. Успоредно с това бяха осъществени четири интервюта с избрани високопоставени практикуващи специалисти в Аудиовизуалния сектор.

Тенденции, които ще засегнат секторите на АВ дейност и ЖИ през следващите години

Участниците във фокус групите отбелязаха, че съкращенията на държавното финансиране в годините на икономическата криза са засегнали силно творческия сектор, тъй като преди кризата в Гърция много

проекти в творческия сектор са били съфинансирани от държавния бюджет. От гледна точка на националното и особено на европейското финансиране съществува тенденция финансирането на проектите за творчески сектор да бъде съкратено за много програми (иновации, групиране, предприемачество и т.н.), а не само за програми, насочени към творческия сектор. Също така професионалистите от творческия сектор показаха липса на осведоменост относно националните и европейски програми за финансиране.

В допълнение, участниците във фокус групите отбелязаха, че поради финансовата криза пазарът значително се е свил, а броят на практикуващите понастоящем превишава действителното търсене на пазара. От друга страна, и от гледна точка на предлагането, повечето малки и средни компании в творческия сектор са затворени и много практикуващи професионалисти са вече безработни или работят от време на време като лица, заети на свободна практика. Ето защо пренасочването към самостоятелна заетост е основна тенденция в Гърция, тъй като тя е глобална. Останалите компании в сектора обикновено се обединяват в съвместни схеми. Налице е също така нарастваща тенденция както в ЕС, така и в Гърция, за създаване на съвместни схеми и нетипични клъстери, и по-специално на пресечени клъстери (вериги за създаване на стойност). От друга страна, един от интервюираните изтъкна нарастващата несигурност в много творчески професии. Несигурността засяга почти всички лица, заети на свободна практика и е свързана с индивидуализацията на риска за тези лица.

Някои участници подчертаха факта, че в ЕС има засилен интерес към защита на авторското право. Гърция изостава значително в тази област, докато други държави от ЕС са по-напреднали. По-конкретно, във Великобритания стандартът за хората на изкуството е да предоставят бъдещите си авторски права като гаранция, за да получат финансиране за бъдещи проекти. В ЕС също така съществува нарастваща тенденция към социално-специфичната ефективност на проектите, а не само към тяхната финансова ефективност.

В допълнение, налице е тенденция за кръстосване на професии и умения (многозадачност). Например актьорите трябва да пеят и да танцуват, а също така са се появили нови професии като драма терапия и музикална педагогика. Официалната образователна система в Гърция обаче реагира много бавно на тенденциите в новите потребности от умения.

Един от участниците отбеляза, че един от основните проблеми в Гърция е, че е налице неефективно сътрудничество между оправомощените културни организации.

От гледна точка на възприятията съществува широко разпространено убеждение, че професионалистите от творческия сектор не са (и не могат да станат) предприемачи. Това вярване не е напълно безпочвено, тъй като много от творческите професионалисти се отнасят много негативно към предприемачеството.

Особено за подсекторите на АВ дейност и ЖИ, участниците във фокус групите отбелязаха, че големи компании в двата подсектора никога не са съществували, винаги е имало само малки и много малки компании. Много от тези компании са затворили по време на кризата или са склонни да се слеят в съвместни схеми. Също така, компаниите и професионалистите в двата подсектора ползват в много голяма степен лизинг за техническото оборудване. Други две основни тенденции за останалите специалисти в двата подсектора са тенденцията за сътрудничество, за да се съчетаят уменията им и да се подобри тяхната ефективност, а онези, които предпочитат да работят индивидуално, обикновено преминават към многозадачност, за да намалят производствените си разходи, особено за малките проекти. Тези тенденции, и особено многозадачността, преобладават сред младите професионалисти, за разлика от по-възрастните професионалисти, които предпочитат да работят по по-традиционен начин.

Освен това, по отношение на техническите тенденции в сектора на ЖИ, участниците във фокус групите и интервюираните отбелязаха, че съществуват две основни (разминаващи се) тенденции. Първата тенденция е нарастващото използване на сложни високотехнологични машини в сценичния дизайн. Втората тенденция е постепенното цялостно премахване на физическите сцени, които сега са заменени от цифрови сцени. Освен това появата на цифрова телевизия е създала нови потребности от умения.

Съществува и нарастващ интерес (причинен от институционален и правен контекст на национално и европейско равнище, както и от финансирането) за подобряване на достъпа на хора с увреждания не само до мястото на доставка на културния продукт, но и до съдържанието на продукта.

В сектора на АВ дейност се наблюдава нарастваща тенденция за многократни едновременни аудио-визуални проекции на различни места. Що се отнася до областта на авторските права, участниците се фокусираха върху факта, че много платформи споделят мултитериториално лицензиране. Понастоящем в ЕС има дискусии относно обработката на авторски права. Освен това, платформи като YouTube също са променили начина, по който хората на изкуството популяризират своята работа. С почти нулеви разходи в днешно време те могат да достигнат до милиони зрители, като по този начин се отхвърля нуждата от промоция, рекламиране и т.н. Но тази нова тенденция още повече засилва нуждата хората на изкуството да придобият предприемачески умения и умения за управление на изкуството. В заключение, един участник във фокус група и един интервюиран отбелязаха, че днес услуги като редактиране на филми и звук могат да бъдат предоставени навсякъде и географското разстояние почти не оказва ефект. В това отношение има нарастваща тенденция сред чуждестранните производители да използват гръцки специалисти чрез аутсорсинг на определени дейности.

Силни и слаби страни на секторите

По отношение на проблемите, свързани със силните и слабите страни на творческите сектори на АВ и ЖИ, фокусните групи се съгласиха, че техническото ниво на гръцките специалисти в двата подсектора е много високо. Това е придружено от факта, че гръцките специалисти също така са сравнително евтини в сравнение с други професионалисти от ЕС и това се отразява на нарастващото равнище на подизпълнение, което гръцките професионалисти печелят от другите европейски и американски пазари. Това обаче е единствената силна страна, посочена за секторите на АВ и ЖИ.

От друга страна, участниците във фокус групата и интервюираните изтъкнаха слабостите на двата сектора в няколко области и на няколко равнища. На институционално ниво има сериозно несъответствие между професионалните и работни лицензи в двата подсектора, тъй като само Аристотелският университет в Солун има такъв факултет. Освен това съществува огромен брой некласифицирани, непроменени учебни програми, които се предлагат от частните професионални училища. Участниците отбелязаха, че творческите професионалисти са много слаби в описването на техните идеи за проекти в технически формат, което е необходимо при кандидатстване за финансиране. Следователно, сред творческите специалисти липсват умения за представяне, комуникация и популяризиране, а също така има голяма липса на основни знания и умения в областта на безопасността.

По-подробно, участниците подчертаха група от умения, необходими за изготвяне на предложения за финансиране. В тази група умения се наблюдават основни слабости по отношение на:

- идентифицирането на бизнес възможности
- способността за създаване на нови иновативни идеи
- писането на предложения за отпускане на субсидии
- изготвянето на бизнес планове и технически планове
- основното бюджетиране
- основните познания по икономика и бизнес среда
- актуализираните знания за новите технологии
- комуникационните, межкултурни и мрежови умения,
- презентационните и звукови умения.

Освен това, и специално за сектора на Аудиовизуалната дейност, един от интервюираните отбеляза, че филмовите редактори трябва да се адаптират към новите софтуерни технологии и към необходимостта да принадлежат към общностите и мрежите, за да „търгуват сами“. Друг интервюиран подчерта, че школите за редактиране на филми създават редактори, но не и асистенти на редактора. Според него,

за да стане някой редактор на филми, трябва да започне първо като асистент на филмов редактор, където трябва да притежава много добри знания в управлението на софтуера, а с течение на годините да стане филмов редактор. За сектора на ЖИ интервюираните посочиха недостиг на уменията за добро общуване между солидните мениджъри и техните „клиенти“ и на правилна ориентация при професионалното ориентиране към професията на солиден мениджър/ инженер. Освен това подчертават новата тенденция на многозадачност в сектора на аудиовизуалните технологии и в допълнение посочват че има недостиг на адекватни умения.

Освен това, в процеса на интервюиране на звукови мениджъри и филмови редактори, открихме известен недостиг на умения в областта на управлението на изкуствата, цифровите и новите технологии и културното предприемачество.

Управление на изкуствата

В областта на управлението на изкуствата интервюираните отбелязаха, че има значителен недостиг в набирането на средства, в уменията за писане и уменията за управление на хора и време, в общите управленски умения, в уменията за самоуправление и в уменията за намиране на работа, като същевременно отбелязват липсата на идентификация и определяне на жизнеспособна пазарна ниша (чрез анализ на пазара) и умения за намиране на работа.

Цифрови и нови технологии

В областта на цифровите и новите технологии, интервюираните подчертаха недостига на умения за социалните медии - използване на социални мрежи, дигитален маркетинг и технологии за разработка на софтуер - като същевременно отбелязаха недостига на умения в областта на специализираните инструменти за сектора на АВ и ЖИ, инструменти за виртуална (VR) и добавена (AR) реалност и умения за дигитално изкуство и общ дизайн.

Културно предприемачество

И двамата интервюирани подчертаха недостига на умения за нови бизнес модели, като същевременно отбелязаха недостиг на умения за устойчивост, възможности за забелязване, финансова и икономическа грамотност, мотивация и постоянство, риск и доверие, както и межкултурни и мрежови умения.

Въпросникът на изследването (особено за раздел Интервюта) включваше всеобхватен списък с умения от първостепенно значение за сектора на аудио и видеопродукцията в три отделни области, а именно управление на изкуствата, нови и цифрови технологии и културно предприемачество. Респондентите, заедно с участниците в двете фокус групи, бяха помолени да посочат умения от списъка, които смятат че са важни за двата сектора. Освен това от участниците във фокус групите и интервюираните бе поискано да добавят допълнителни умения, които смятат че са важни, но липсват в списъка.

Много важни умения

Управление на изкуствата

Ключовите умения в областта на управлението на изкуствата са общи умения в различни области на управление, като например **умения за самоуправление, умения за управление на проекти, умения за управление на хора и управление на времето**. Други важни умения са уменията за презентация и комуникация, маркетинг и развитие на аудиторията.

Някои от участниците отбелязаха, че липсващите умения в списъка са тези за **безопасността на аудиторията и на служителите в театри и други места**.

Цифрови и нови технологии

Умения от голямо значение в областта на цифровите и новите технологии са **уменията за дигитално изкуство и дизайн, дигитален маркетинг, въведение в компютри**, мрежи и интернет анимация и софтуер за цифрово редактиране, а интервюираните подчерта като важни уменията за работа с инструменти за виртуална (VR) и добавена (AR) реалност, социални медии - използване на социални

мрежи и споделяне на икономика и продажби чрез глобални пазари и платформи.

Освен това важни умения, които не са обхванати във въпросника включват: умения за използване на дроне, видео картографиране, живо кино, видео танци, нови технологии за свързване, като HDMI, управление на цифровите права и безжични връзки, 4K резолюция, безцветна проекция.

Културно предприемачество:

Областите, които са важни за категорията от умения в областта на културното предприемачество, включват **творчество - генериране на идеи, вдъхновяване на другите, адаптивност, етично и устойчиво мислене, стратегия, иновации и планиране**. Интервюираните също така се съсредоточиха върху значението на **визуалните умения, адаптивността, работата с уменията на другите** и уменията, придобити **чрез учене от опит**.

Методи за доставка

По отношение на методите за провеждане на обучителни дейности, участниците изразиха предпочитание към семинари и работни семинари и като цяло към методи, които включват физическо присъствие в класна стая.

4.4 Румъния

Двете фокус групи бяха модерирани от специалисти от NIRCT (изследователски отдел), а интервютата бяха проведени под методологичната координация на NIRCT, за да се осигури съответствие със специфичните изследователски изисквания.

Участници: мениджъри и служители на обществени културни институции (Национален център за кинематография, музеи и театри), представители на Министерството на културата - звено за управление на проекти, представители на академичната среда - Академия за театрално изкуство и кинематография, представители на НПО и на професионални асоциации.

Тенденции, които ще засегнат секторите на АВ дейност и ЖИ през следващите години

Секторът на културата в Румъния е изправен пред общи проблеми, идентифицирани на равнището на Европейския съюз (застаряващо население - черта, характерна за културния публичен сектор, е застаряването на работната сила, като по-голямата част от заетите са на възраст 36-60 години), но също така и пред специфични проблеми, произтичащи от структурата и дейността на сектора (напр. общественят сектор на професионалната култура се характеризира главно с ниска мобилност на работната сила, което обяснява сравнително слабия интерес към обучението през целия живот) и практиките в областта на културното потребление.

Предизвикателство: Липсата на човешки ресурси се обуславя от липсата на финансови ресурси.

Решение: Разработване на предприемачески умения за професионалисти, както и развиване на умения за финансово управление за мениджъри и лица, вземащи решения. Определянето на нови източници на финансиране, разработването на европейски проекти, оптимизирането на организационните разходи и т.н. са жизненоважни в контекста на недостатъчните публични средства за култура.

Предизвикателство: необходимостта от нов етичен климат в Румъния - в момента има противоречия между независимите и публичните културни оператори - както независимите оператори, така и публичните институции имат впечатлението, че други „крадат“ парите им, като са в непрекъсната конкуренция за национални фондове.

Решение: Структурата на учебните планове трябва да съдържа както бизнес модели, така и привличане

и управление на фондове (финансово управление) и т.н. както за публичните, така и за частните организации - самостоятелно заети или юридически лица, така че малкото налични ресурси да се използват по-ефективно.

Предизвикателство: Необходим е непрекъснат процес на обучение, а не спорадичен процес поради недостатъчни средства.

Решение: Осъзнаването на необходимостта от инвестиране в човешки ресурси означава осигуряване на добър управленски капацитет - мениджърите на културни организации (публични и частни) трябва да бъдат обучавани за ползите от учебните планове, които ще бъдат разработени.

Предизвикателство: все още има разлики в разбирането на поколенията относно културните работни места - те не се ползват със социалния престиж на други професии (като лекар, адвокат и т.н.) и се счита, че осигуряват по-ниски доходи, които не могат да осигурят приличен живот.

Решение: креативността и „креативните“ работни места трябва да бъдат насърчавани, особено сред младите хора, които може да се въздържат от кариера в културния сектор поради семейни ограничения или поради съмнения, свързани с доходите. Изследванията (проучвания, свързани с професиите, доходите, Компютърни и копирни системи и т.н.) трябва да се насърчават и резултатите да се разпространяват по-агресивно.

Предизвикателство: Проблеми, свързани с остарелите правни документи относно професиите в Румъния. Трудности в подбора и заетостта поради несъответствието между класификацията на професиите в Румъния и реалността на пазара на труда.

Решение: Екстернализация на дейностите чрез сътрудничество с лица на свободна практика. Работата с колегите е честа практика в света на сценичните изкуства и се практикува за високоспециализирани дейности. Освен това сътрудничеството се осъществява и в случаите на проекти с ограничен срок или за изпълнение на конкретни дейности по по-голям проект.

Предизвикателство: Неравновесие във връзката между съществуващите умения на пазара на труда и нуждата или искането на работодателя

Решение:

- Професионални курсове за обучение
- Укрепване на практическия елемент на обучението в образователния процес (стажове и менторство)
- Актуализиране на професионалните стандарти в съответствие с новите изисквания за компетентност

4.5 Великобритания

Въведение в изследването

Изследването имаше за цел да бъде представително за Великобритания като цяло; но, по време на полевата работа стана ясно, че обхватът на изследването не ни позволява да изследваме географските различия толкова подробно, колкото бихме искали. Участниците в изследването подчертаха, че курсовете не са непременно на разположение на национално ниво. Въз основа на предположенията, че програмите първоначално ще бъдат разработени в Белфаст и следователно ще привлекат студенти предимно от Северна Ирландия, около половината от участниците в изследването са от района на и около Белфаст. Останалата част от извадката са хора, работещи или в Лондон, където са базирани значителна част от предприятията за АВ и ЖИ или работят на национално ниво.

Съществуват редица свързани организации, които участват в обучението в сектора на аудиовизуалните и телевизионните програми и тъй като програмата е в процес на развитие, би било важно да се достигне до тези организации, за да се избегне дублирането на курсове и да се потърси съвет или да се обмислят наличните възможности за партньорство, ако това е възможно. Параграфът по-долу предоставя моментна снимка на няколко организации, предоставящи обучение или консултации в сектора.

SkillsScene е организация, която, макар и да не предоставя обучение, предоставя форум за срещи на представители на индустрията и образованието с цел разработване на технически стандарти за обучение в сферата на сценичните изкуства. BECTU (Съюза по излъчване, развлекателна дейност, кинематография и театър) представлява персонала и хората, заети на свободна практика в сектора на АВ дейност и ЖИ, и предлага на своите членове редица възможности за обучение. Обучението е насочено предимно към настоящите професионалисти, с цел да им позволи да изграждат и развиват нови умения за напредък в кариерата си. Курсове за обучение се предлагат като кратки курсове, не са акредитирани, а повечето от тях се предлагат в Лондон. Курсовете са съсредоточени и специфични, вариращи от най-важните по ИТ, до управление на производството, редакция и първа помощ. Асоциацията на британските театрални техники (АБТТ) предлага редица акредитирани курсове до пето образователно ниво. Курсовете са гъвкави по отношение на местонахождението и могат да се провеждат в театри-домакини, за да се задоволи регионалното търсене. Курсовете включват теми като осветление, звук, здраве и безопасност и електроинсталации. Професионалната асоциация за осветление и звук (PLASA) предлага на членовете си възможността да придобият квалификация по такелаж на ниво 3; Национален сертификат за такелаж. Този сертификат покрива главно технически въпроси, като например риск, изчисления за оценка на товарването и здравословни и безопасни условия и законови изисквания.

Асоциацията на дизайнерите на осветителни тела (ALD) е ядрото на професионалистите, които представляват работещите в областта на осветлението, видеозаписите и проекцията за изпълнения на живо. Въпреки че не предлага само курсове за обучение, тя предоставя подробна информация за ролите на работното място, образователните възможности и различни възможности, особено на тези, които се интересуват от работа в сектора, която е на тяхно разположение. Дружеството на британските театрални дизайнери предлага и подробна информация на своя уебсайт.

Тенденции, които ще засегнат сектора през следващите години

Участниците в изследването подчертаха, че в целия творчески и културен сектор се наблюдават огромни промени в технологиите през последните пет до десет години и това е засегнало сектора на Аудиовизуалната дейност и Живото изпълнение в частност. Еволюцията и разработването на нови технологии ще продължи да се развива през следващите години, особено в области като виртуалната реалност, която въздейства не само върху техническите роли, но и върху необходимостта да се разбере как да се използват технологиите, а също така и върху публиката, тъй като са разработени различни начини за консумиране на културните продукти.

Днес всеки, който има смартфон, може да бъде режисьор. Младите хора, които са израснали с непрекъснато развиващи се технологии, изглежда, че са по-способни да се адаптират към тези промени и изглежда по-естествено за тях да разберат как да използват новите технологии. Участниците в изследването обаче подчертаха, че въпреки че технологията да може да бъде достъпна за всички, понякога има разлика в разбирането кои платформи или инструменти да бъдат използвани и в разбирането за това коя технология е най-подходяща за конкретна задача.

Начинът, по който хората консумират културни продукти, се променя; участниците, работещи във филмовата индустрия в Белфаст, посочиха, че има повишен интерес към филмовите фестивали, тъй като режисьорите получават пряк отговор от публиката за техните филми. За разлика от това през последните години театърът, който естествено се радва на този непосредствен отговор от страна на публиката, започва да се разпространява в кината, в опит да се направи националният театър достъпен за географски и социално-икономически разнообразни аудитории. Участниците подчертаха, че този стрийминг често е възможен само за мащабни големи бюджетни продукции и че въпреки че може да достигне до по-широка аудитория, театралните специалисти винаги биха искали да направят театрално представление на живо.

Един от респондентите посочи, че тъй като съкращаването на средствата продължава да нараства, нараства и необходимостта от включване и подчертаване на социалната отговорност и става все по-трудно и по-трудно да се финансира изкуството заради самото изкуство. Тази тенденция вероятно ще се увеличи с намаляването на финансирането. Намаляването на финансирането също така изглежда го е направило по-полярно; голяма част от наличното финансиране отива в големи организации, което означава, че малките и средни организации, особено онези, които оперират на местно равнище, се сблъскват с по-големи предизвикателства.

Участниците в изследването посочиха, че едно ключово предизвикателство за културния сектор, включително за АВ дейност и ЖИ, е, че секторът поддържа редица „нетрадиционни“ роли, които може би не са познати на кариерните консултанти или родителите. Така, младите хора не разполагат с добро разбиране за това, което имат на тяхно разположение. Тази разлика е намаляла през последните години, тъй като в сектора са положени усилия за по-добра връзка с доставчиците на образование, но все още има много работа в тази насока.

Един изследовател, който работи в образователната сфера в сектора, подчерта, че академичните институции са под натиск да се адаптират към бързия темп, с който се развиват технологиите. Съсредоточавайки се върху практическите умения, които се променят в съответствие с най-новите технологии, тези институции не винаги са способни да оказват подкрепа за развитието на по-меките умения; може да им бъде трудно да обучават хората с такива умения и често те изобщо не са включени в официалната учебна програма. Всички участници обаче се съгласиха, че тези умения обикновено се придобиват по-бързо с реален опит, поради което стажовете и стажантите могат да имат положителен ефект. Таксата за стаж (само в Англия) е политика, влязла в сила през април 2017 г., която поставя по-голям акцент върху обучението чрез работата и подкрепя работодателите, които искат да предоставят възможности за провеждане на стажове.

Една от най-налагащите се тенденции, отбелязани от участниците, е тенденцията да се общува все по-малко чрез средства „лице в лице“. Социалните медийни платформи, заедно с имейлите и текстовите съобщения, правят общуването „лице в лице“ по-малко важно и участниците подчертават, че това е ключово предизвикателство за младите хора, които навлизат в сектора. Все повече и повече хора не обичат да общуват лице в лице. Един от участниците изтъкна проблемите, свързани с това; а именно, необходимостта от разбиране на езика на тялото, тона и интонацията; неща, които лесно могат да бъдат пропуснати при невербална комуникация. Тези умения остават съществена част от професионалния живот, за да се избегнат ключови недоразумения.

Редица участници обсъдиха предизвикателството за очакванията, пред което са изправени младите хора, навлизащи в сектора с цел да направят кариера, в сравнение с реалността. Беше предположено, че младите хора напускат колежа и искат да започнат кариерата си на върха, вместо да започнат от дъното и работейки, да вървят нагоре. Един респондент илюстрира това, като спомена как студентите ще напуснат колежа, описвайки себе си като дизайнери на осветителни тела, докато всъщност са проследили само един курс в колежа и нямат никакъв практически опит. За да бъде използван като дизайнер на осветление на работно място, е необходимо да е работил предварително на няколко малки работни места, изпълнявайки малки роли, но младите хора изглежда, че са все по-малко склонни да преминат през тези стъпки. Въпросният респондент предполага, че тази тенденция се е появила в резултат на обществото, в което живеем; телевизионните програми риалити за таланти само подкрепят нереалистичната идея, че някой може да има за цел върха, без да направи всичко, което е по силите му, за да стигне до там.

Силни страни и предизвикателства на сектора

Доминиращият аспект на това изследване се отнася до предизвикателствата и слабостите в сектора на АВ дейност и ЖИ. От респондентите бе поискано да подчертаят силните страни, но това не беше изследвано в дълбочина. При запитването за силните страни на сектора, респондентите единодушно се съгласиха, че във Великобритания има изобилие от артистични таланти. Индивидуално, респондентите подчертаха области като програмиране и управление на производството, журналистика, инженеринг и създаване на съдържание, които са и всички силни страни на сектора. Един респондент спомена, че по

принцип програмите на пето ниво са много ефективни, а програмите, предоставящи на студентите трета квалификация, не осигуряват достатъчно обучение. По-специално, тези курсове за професионално обучение на по-ниско ниво не са в състояние да осигурят достатъчно обучение по бизнес проникателност.

Професионално представяне и поведение

При запитването за слабостите на сектора във Великобритания, по-голямата част от респондентите споменаха значителната липса на разбиране у новите лица във сектора по отношение на това как да се представят и да се държат по подходящ начин. Участниците дадоха примери за студенти, обучаващи се в курсове в сектора, които не знаят какво да вземат със себе си при провеждането на събитие в мрежата (дали да вземат визитка или портфолио) или как да се обличат по подходящ начин. Облеклото беше обсъдено по-специално от гледна точка на непринудения стил на обличане в сектора през по-голямата част от времето; хората, които не са работили в сектора, не разбират кога да бъдат облечени непринудено и кога е необходимо да бъдат по-формални.

Участниците смятаха, че онези, които навлизат в сектора, и по-специално младите хора, не са сигурни как да се представят и нямат доверие в себе си, за да го направят. Един от респондентите се противопостави на това становище, като подчерта, че много академични курсове подготвят студентите за това, че може да се наложи да работят без заплащане, за да „отворят вратата“. Респондентът също така смята, че не е подходящо да се нормализира идеята за безплатна работа; това трябва да бъде нещо, което не е приемливо и институциите за обучение не трябва да го насърчават. Вместо това те трябва да работят, за да дадат на студентите увереност, че работата им е ценна, и разбиране за това колко трябва да работят, за да се утвърдят. Въпросът за това да знаеш какво заплащане трябва да поискаш, се обсъжда допълнително в частта „бизнес умения“.

Респондентите също така подчертаха необходимостта да се предоставят на курсистите курсове за обучение с по-добра насоченост към етиката и етикета. Новите лица, наети на дадено работно място не знаят как да действат по подходящ начин в професионална среда.

Отчасти свързана с това е и необходимостта да се действа по подходящ начин в различните социални медийни платформи. Въпреки че социалните медии са втора природа за много млади хора, респондентите смятат, че мнозина не знаят как да ги използват в професионален смисъл, т.е. не са уверени, че ги използват, за да популяризират собствената си работа и не разбират важността да се държат по професионален начин на тези платформи, вероятно защото са платформи, където се чувстват комфортно сами, и може би не прилагат никакъв филтър за споделянето от тях съдържание.

Меки умения

Във връзка с предишната точка относно личното представяне, участниците в изследването установиха, че младите хора отчасти не разполагат с редица меки умения, които често не са изрично обхванати от програми за обучение. Пропуските в тези умения включват организационни умения, умения за контакт с хора и умения за работа с други хора. Някои лица посочват, че пропуските, които са се появили, се дължат на прекалено голямото внимание и загриженост за младите хора, което означава, че не се налага те да практикуват тези умения в ежедневието си живот, преди да навлязат в света на труда. Един от респондентите обсъжда анекдотна ситуация, при която лица, завършили курсове по филмово изкуство се опитват да практикуват уменията си, но се мъчат да намерят актьори, които да участват в проектите без заплащане. В същото време студентите, завършили драма от една и съща институция за обучение, се опитват да намерят работа и да търсят възможности. Разработването на мрежи, които позволяват на тези две групи от завършили образованието си млади хора да си сътрудничат, изисква комуникационни и организационни умения, и изисква от студентите да бъдат активни в намирането на един от друг.

Комуникационни умения

Приемани за меки умения от някои, комуникационните умения универсално са идентифицирани като липсващи у лицата, навлизащи в сектора. Участниците в изследването споменават, че младите хора не владеят основни задачи като писане на професионални имейли, не са сигурни относно работата в

мрежа и начина на започване на разговор, а у мнозина се наблюдава пълно нежелание да комуникират лице в лице. Някои лица предполагат, че това нежелание да се комуникира лице в лице или дори по телефона може да е резултат от нарастващите онлайн платформи, които позволяват на хората да комуникират до известна степен анонимно чрез текст. Въпреки това, макар че този вид невербална комуникация се увеличава, тъй като навиците и поведението се променят в световен мащаб, участниците в изследването посочват, че все още от съществено значение е развиването на комуникационни умения, особено за такива, свързани например с евентуално преместване на ръководни длъжности.

Бизнес умения

Респондентите изтъкнаха бизнес уменията като ключова област, която се нуждае от подобрене в сектора на АВ дейност и ЖИ. Както вече споменахме, младите хора, които навлизат в сектора, не винаги знаят какво заплащане трябва да искат за услугите си и не са сигурни какво трябва и не трябва да плащат. Един от респондентите подчерта, че по отношение на изпълненията в музикалния сектор е важно да се обърне внимание на въпроса за хората, които приемат, че експозицията е достатъчна за получаването на заплащане. Тази общоприета практика не допринася с нищо за укрепването на доверието у младите хора по отношение на оценяването на собствените им умения.

Респондентите посочиха редица специфични задачи, свързани с бизнес уменията, пред които се изправят хората, които идват в сектора на входно ниво. Задачите, свързани с финансирането, като например как да напишем заявление за отпускане на безвъзмездни средства и как да издадем фактура, се считат за ключови, заедно с неща като това как да се установи лицето като едноличен търговец за данъчни цели.

Един от респондентите подчерта, че в сравнение с филмите и телевизиите секторите на театъра и на живите изпълнения са значително по-малко напреднали. Във филмите и телевизията не е изненадващо, че тези умения са по-напреднали, тъй като филмите и телевизиите са големи бюджетни индустрии.

Устойчивост и приспособимост

Респондентите многократно призоваха всички, които искат да навлязат в сектора, да бъдат по-устойчиви. Културният сектор като цяло може да бъде много конкурентен и нокаутингът не е необичаен. От съществено значение е тези, които желаят да влязат в сектора, да бъдат подготвени за ударите и да не се обезсърчават. Предполага се, че би било полезно те да разбират работата, извършена от „успелите“ в индустрията, за да видят, че това не се случва за една нощ. Един от респондентите по-специално подчерта, че повишената популярност на шоуто като „The X Factor“ и други шоуто за таланти показва, че хората притежават нереалистични очаквания за това, какво е да работиш в сектора.

Необходимостта от устойчивост възниква и във връзка с несъвместимите часове, които често се изискват от работещите в сектора. Респондентите подчертаха, че това не е стандартна работа от 9 до 5 и че е важно хората да го знаят, когато навлизат в сектора, за да бъдат подготвени за това, което може да бъде поискано от тях.

Респондентите също така повдигнаха въпроса за необходимостта хората да се приспособяват; умение, което считат за съществено и главно за работата в сектора. Те обсъдиха необходимостта от изпълняване на различни роли при работа в секторите на АВ дейност и ЖИ; един ден може да се наложи да свирите на сцената, а на следващия ден да ходите на кокили или да продавате билети.

В допълнение, респондентите обърнаха внимание на необходимостта от приспособяване за тези, които са искали да станат изпълнители, но не са успели. В сектора съществуват много различни роли на работа, но често хората, особено онези, които идват непосредствено от образователния сектор, може да не са запознати с всички различни варианти и да не знаят какво биха могли да правят най-добре с уменията, с които разполагат. Тази липса на осведоменост за различните роли беше подчертана последователно като проблем, който може да бъде разрешен само чрез работа със школите и кариерните консултанти в целия образователен спектър.

Ключови умения

Изследването проучи задълбочено три тематични области: управление на изкуствата, нови и цифрови технологии и културно предприемачество. Списъкът с уменията, който беше разработен преди изследването (вж. Приложение 1), беше тестван и от участниците бе поискано да посочат областите с най-голяма нужда, областите от най-голямо значение, и да подчертаят всички съществени умения, които липсват в предоставените списъци. Ключовото заключение от тази задача беше, че специфичните умения са приложими във всичките три тематични области. Например, комуникационните умения са от съществено значение за управлението на изкуствата, но това се постига и с използването на различни платформи в рамките на цифровите и новите технологии за насърчаване на работата. По същия начин, набирането на средства и безвъзмездна помощ биха могли да бъдат еднакви у дома, в рамките на темата за управлението на изкуствата, или в рамките на културното предприемачество. Тази констатация показва, че трите тематични области биха могли да се допълват добре, ако се изучават поотделно, но като части от цял курс на обучение. Ако трите курса трябва да бъдат разработени самостоятелно, като самостоятелни програми, това може да доведе до повторение в трите програми.

Управление на изкуствата

Основните области, за които се подчертава, че са от ключово значение, са **финансовото управление на изкуствата, управлението на проекти, включително управлението на бюджета и управлението на логистиката**, управлението и защитата на интелектуалната собственост, включително прилагане и управление на правата, маркетингът и развитието на аудиторията, в това число обслужване на клиенти, и презентационни и комуникационни умения. Беше отбелязано, че презентационните и комуникационни умения са от съществено значение за всички сектори.

Областите, които се открояват с липса на умения, са **финансовото управление на изкуствата, управлението на проекти, управлението и защитата на интелектуалната собственост, маркетингът и набирането на средства и на безвъзмездна помощ**. Респондентите посочиха, че познаването на законите за интелектуална собственост и авторско право е от съществено значение както за запазване на правата на собствената работа, така и за да се улесни разбирането на това как да се използва музиката, позиционирането на продукти и т.н. при разработването на творби без риск.

Предложените области, които трябва да бъдат добавени към списъка с умения, включват повишаване на доверието, повишаване на осведомеността за здравето и безопасността и здравето и благосъстоянието - включително слуховото и вокално здраве, където е уместно, както и работа за постигане на подходящо равновесие между професионалния и личния живот. Беше споменато и управлението на бизнеса, като се обърна специално внимание на лицата, заети на свободна практика, тъй като се оказва необходимо студентите да бъдат обучавани да се справят с критиката.

Нови и цифрови технологии

В тематичната сфера на новите и цифровите технологии участниците в изследването подчертаха необходимостта да придобият знания относно флуидността между цифровия и физическия свят. Областите от значение включват **социалните медии и използването на социалните мрежи**, и по-специално как да ги използваме за промоция и как да ги използваме по подходящ начин, **икономиката на споделяне и продажбата чрез глобални пазари и платформи и новите технологии в управлението на изкуството**. Те също така подчертаха **технологииите за разработка на софтуер** като важна област. Предвид бързината, с която се развиват технологичните постижения, респондентите се съгласиха, че не е от съществено значение хората да се научат как да използват определено оборудване. Вместо това е по-важно да помогнем на хората да разберат защо и кога могат да използват конкретна техника или оборудване или платформа.

Областите с конкретни нужди или със специфични пропуски в уменията в сектора включват **уменията за дигитално изкуство и дизайн, проблеми със сигурността и неприкосновеността на личния живот**. Беше подчертано, че въпросите за сигурността и неприкосновеността на личния живот все още са в начален стадий и има още много да се учи, поради непрекъснатото развитие.

Една тема, която не е включена в този списък, но е подчертана от няколко респонденти, са редакционните указания, свързани с използването на нови технологии. Респондентите изтъкнаха значението на познаването на регулаторните практики и значението на публиката. Важно е да се има предвид, че вече не сме управлявани от това, което може да бъде показано след определено време по телевизията, тъй като повечето неща са достъпни по всяко време на деня онлайн. Като се има предвид лекотата на достъпност, която произтича от развитието на интернетa, производителите би трябвало да поемат по-голяма отговорност за това, което пускат там. Също така, за неща като например възникването на фалшиви новинарски материали, е от съществено значение хората, които произвеждат съдържанието, да разбират обхвата на съдържанието и въздействието и последствията, които то би могло да има.

Културно предприемачество

Основните важни области в темата за културното предприемачество включват **нови бизнес модели и устойчивост, генериране на творческата идея, стратегия, иновации и планиране**, включително техники за набиране и разказване на истории, **финансова и икономическа грамотност, планиране и управление, межкултурни умения и работа в мрежа, и умения за съвместна работа**. Отговорът на предложението за приемане на **творчеството** като „умение“ беше смесен, тъй като респондентите не бяха сигурни за какво се отнася въпросът. Някои смятаха, че това е умението да се усъвършенстват и развиват идеи, докато други – че е умението как да комуникират творческите си идеи и резултатите от творчеството си. Като цяло респондентите смятат, че творчеството е важно, но чувстват, че в контекста на списъка с умения, свързани с културното предприемачество, терминът се нуждае от усъвършенстване и по-добро дефиниране.

Областите, идентифицирани като пропуски в уменията, включват **финансовата устойчивост** (свързани, както се подчертава от респондентите, с набирането на средства и безвъзмездна помощ при управлението на изкуствата) и **межкултурните умения, изграждането на мрежи и уменията за съвместна работа**.

Като цяло респондентите смятат, че списъкът с умения в рамките на културното предприемачество е изчерпателен и не може да идентифицира други умения, които трябва да бъдат включени. Един от респондентите обаче подчерта, че младите хора като цяло притежават добър набор от умения, свързани с културното предприемачество, като например адаптивност, самоуправление, справяне с риска и т.н., но че тези умения трябва да получат признанието, което заслужават.

Методи за доставка

По отношение на най-добрите методи за доставка, респондентите постигнаха ясен консенсус. Те виждат стойността на дистанционното обучение чрез платформи като уеб-семинари, но са убедени, че нищо не може да се конкурира с взаимодействието лице в лице между обучаващия и студента. Предполага се, че ресурсите могат да бъдат достъпни онлайн, но самото обучение трябва да се извършва главно лице в лице. Въпреки това респондентите предполагат, че това взаимодействие лице в лице не трябва непременно да бъде под формата на традиционно обучение в класната стая; то би могло да се осъществи чрез семинари, работни срещи или чрез практически стажове - вариант, който се предпочита от почти всички респонденти. Беше подчертано, че ангажирането и навлизането в сектора са от съществено значение. Респондентите предложиха редица начини, в допълнение към практическите стажове, включително гост-лектори и живи проекти.

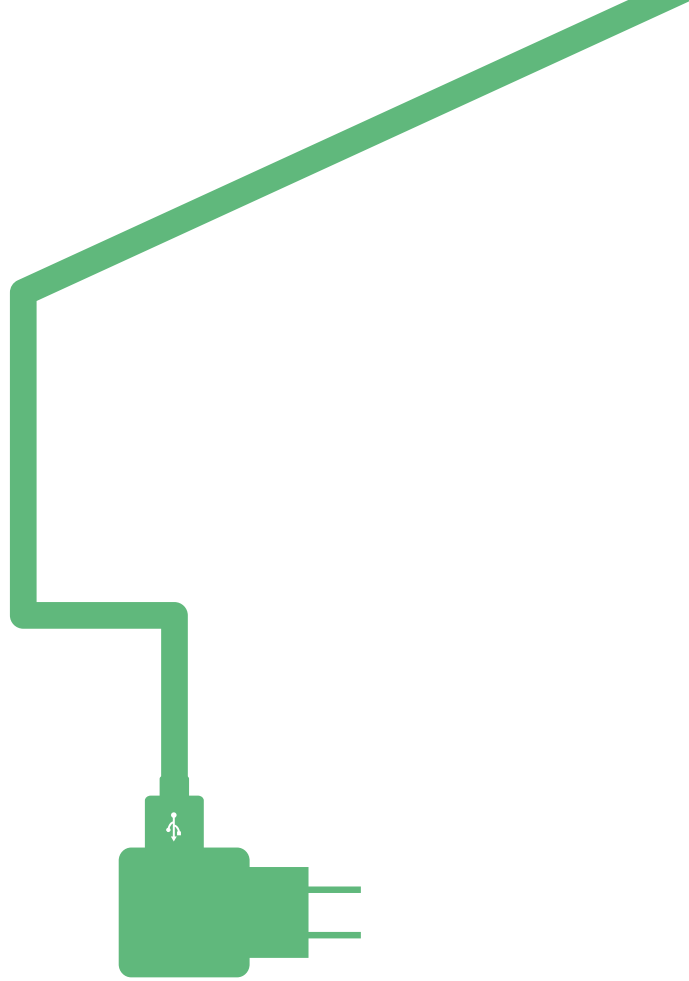
Проведе се дискусия за практическите стажове; и докато всички се съгласиха, че те биха могли да осигурят добър опит за студентите, някои от респондентите подчертаха, че те често изискват доста лично време, за да осигурят качествен опит, с което много работни места в сферата на изкуство просто не могат да се ангажират. Един от респондентите предложи да се обединят местата, които вече предлагат програми за обучение, за да се предостави този жив и реален опит на по-широка аудитория.

Проведе се дискусия за използването на онлайн инструменти и като цяло участниците смятаха, че онлайн инструментите биха могли да бъдат полезни. Например Facebook Live предоставя евтин начин за споделяне на сесии с по-широка аудитория. Други инструменти, като например уеб платформите, също

се считат за полезни. Респондентите обаче подчертаха, че това трябва да бъде допълнителен ресурс, а не основна част от курса. Те виждат ключова възможност тези платформи да се използват за връзка в четирите държави, в които ще се проведе програмата Live Skills. Те смятат, че този международен аспект ще предостави достъп на учениците до по-широк свят и ще осигури нещо, което други курсове може да не са в състояние да постигнат.

Подходът на смесено обучение беше предложен от няколко респонденти, които вече са развили успешни програми, използващи този подход в миналото. Като цяло респондентите смятат, че форматът трябва да включва обучение „лице в лице“ като основен компонент на преподаването, с онлайн ресурси и онлайн комуникации с другите четири страни. Те смятат, че един от аспектите на курса трябва да включва навлизане в индустрията и предполага, че най-осъществим начин за това би бил живият проект, който ще привлече експерти от индустрията, може би за да се обсъди даден проект или да се предоставят менторинг и насоки на студентите. ■





live skills
Image Sound & Performance

5. АНАЛИТИЧНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО НА РАБОТНАТА СИЛА.



5.1 Демографски данни.

Проучването на работната сила беше проведено от 13.7.2017 до 31.12.2017 г. чрез онлайн кратка и анонимна анкетна карта. Проучването събра 240 отговора от практикуващите в сектора на АВ дейност и ЖИ в четирите държави. Таблицата по-долу показва участниците за всяка държава:

Таблица 9. Отговори по държави	
България	55
Гърция	73
Румъния	74
Великобритания	38
Общо	240

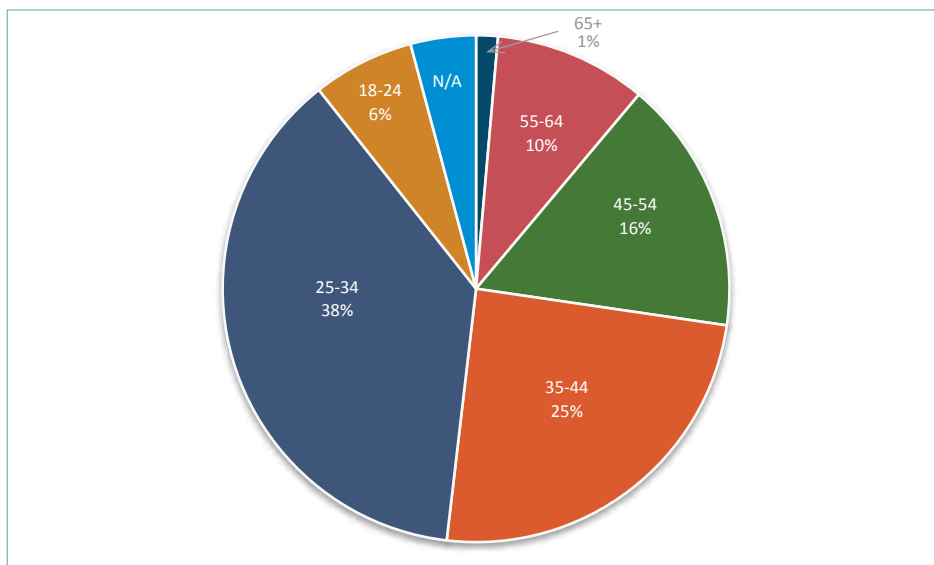
Проучването бе разпространено от партньорите и техните мрежи до практикуващите специалисти в подсекторите на АВ дейност и ЖИ, като се обърна специално внимание на избраните професии и по-широките професионални категории. По отношение на избора на участниците не е имало представителна извадка, а методът „снежна топка“ е избран като най-ефективният начин за събиране на отговорите. В тази връзка и предвид малката извадка от 240 субекта за четирите страни, ние не претендираме за широко разпространена представителност на изследването и неговите резултати.

Повечето от респондентите работят като филмови редактори (18,33%), звукови мениджъри (15,83%), режисьори/ оператор/ режисьори (10%), и в управленски дейности, тясно свързани с подсекторите на АВ дейност и ЖИ (6,25%)

Таблица 10. Професия на респондентите	
Филмов / видео редактор	44
Звуков мениджър	38
Режисьор / оператор / режисьор	24
Ръководни дейности, свързани с подсекториште на АВ дейност и ЖИ	15
Музикант / композитор	11
Художествен консултант / експерт / съветник	10
Филмов и видео продуцент/ изпълнителен продуцент	9
Звуков дизайнер / инженер	9
Изпълнител	8
Актьор	6
Сценичен мениджър / сценичен екип	6
Комуникационен директор / медиен служител / PR / Организатор на фестивали / промоутър на събития	6
Музикален редактор / журналист	5
Техник	4
Фотограф	3
Академик / изследовател	3
Артист	3
Визуален артист	3
и двете - Редактор на филми / видео и звуков мениджър	2
Агент	2
Театрален директор	2
Ръководител на сценарии	2
Студент	2
Производител на музикални видеоклипове	2
Диригент	2
Инструктор	2
Други	16
Не е приложимо	1
Общо	240

По-голямата част от респондентите са млади хора на възраст между 25 и 44 години (63%). Това малко или много се очаква, тъй като, както вече беше посочено в нашата литературна рецензия, работната сила в сферата на сценичните изкуства е предимно млада и има висока степен на квалификация.

Графика 8. Възрастови групи



По отношение на разпределението по пол, то е почти равно - 44% жени и 56% мъже съответно.

Таблица 11. Пол	
Жени	105
Мъже	124
Предпочетоха да не отговорят	11
Общо	240

5.2 Образование и обучение

По отношение на степента на образование на респондентите 68% от извадката са завършили висше образование, а 32% притежават магистърска или докторска степен (12%).

Таблица 12. Степен на образование		
Университет	88	36.67%
Магистърска степен	76	31.67%

Полувисше образо- вание	29	12.08%
Ph.D.	25	10.42%
Средно образова- ние	9	3.75%
Следдипломна квалификация	3	1.25%
Начално образова- ние	3	1.25%
Студент	1	0.42%
Не е приложимо	6	2.50%
Общо	240	100%

Тази относително висока концентрация на респондентите на висшите образователни нива се дължи на изключително висока концентрация на MSc и PhD в България и Румъния, което не се отразява в извадката в Гърция или Великобритания. Поради това не е възможно да се направят изводи за образователното равнище на извадката като цяло поради различията, установени в четирите страни.

Таблица 13. Образование по държави								
	България		Гърция		Румъния		Великобритания	
Студент		0.00%	1	1.37%	0	0.00%	0	0.00%
Начално образование		0.00%	3	4.11%	0	0.00%	0	0.00%
Средно образование	1	1.82%	4	5.48%	0	0.00%	4	10.53%
Полувисше		0.00%	21	28.77%	5	6.76%	3	7.89%
Магистърска степен	25	45.45%	13	17.81%	30	40.54%	8	21.05%
Ph.D.	11	20.00%		0.00%	12	16.22%	2	5.26%
Следдипломна квали- фикация	2	3.64%	1	1.37%	0	0.00%		0.00%
Университет	15	27.27%	26	35.62%	26	35.14%	21	55.26%
Не е приложимо	1	1.82%	4	5.48%	1	1.35 %	0	0.00%
общо	55	100%	73	100%	74	100%	38	100%

Повечето от анкетираните (75.42%) заявяват, че са получили образование, свързано с творческата им професия в миналото. Особено в Гърция този процент е значително по-висок (84.93%) в сравнение с другите три страни.

Таблица 14. Получили ли сте образование, свързано с вашата творческа професия?

	България		Гърция		Румъния		Великобритания		Общо	
Не	18	32.73%	11	15.07%	18	23.75%	10	26.32%	57	23.75%
Да	36	65.45%	62	84.93%	55	75.42%	28	73.68%	181	75.42%
Не е приложимо	1	1.82%		0.00%	1	0.83%		0.00%	2	0.83%
Total	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Въпросът беше последван от отворен въпрос „Моля, посочете вида на образованието, което сте получили във връзка с вашата творческа професия“. Макар че, изглежда, има някакво погрешно схващане относно термините образование и обучение и разликата между тях, съгласно събраните отговори, като цяло образованието, получено от респондентите, е тясно свързано с творческата им професия. Въпреки че степента на отговаряне на този въпрос беше ниска (под 50%), мнозинството от анкетираните, които отговориха на въпроса, посочиха, че имат бакалавърска / университетска степен, а следващата по-голяма група са получили средно образование в своята област. Съществува и значителен брой анкетираните, притежаващи магистърска степен, а някои от тях притежават докторска степен. Някои от анкетираните също така заявиха, че не са получили официално образование, но са получили обучение на работното си място. Резултатите от отговорите, свързани с предишното образование в тази област, са силно пристрастни, тъй като много от участниците в това проучване са вишисти, завършили образованието си при партньори на проекта Live Skills, които са доставчици на ПОО.

Що се отнася до обучението, което респондентите са получили, най-често срещаният метод на доставка са работните групи, последвани от семинари, докато много от участниците са се възползвали и от двете. Това не е така в България, в която семинарите са най-разпространеният метод, за разлика от работните групи. Е-обучението като отделен начин на доставка изглежда съставлява много малък процент във всичките четири държави.

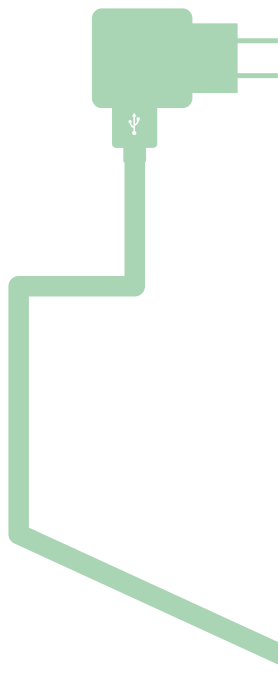


Таблица 15. Получили ли сте някога обучение за вашата творческа професия под формата на

	България		Гърция		Румъния		Великобритания		Общо	
Работна група	5	9.09%	17	23.29%	19	25.68%	7	18.42%	48	20.00%
Семинар	13	23.64%	17	23.29%	9	12.16%	3	7.89%	42	17.50%
Работна група + семинар	11	20.00%	12	16.44%	15	20.27%	2	5.26%	40	16.67%
Работна група + семинар + е-обучение	5	9.09%	10	13.70%	11	14.86%	9	23.68%	35	14.58%
Не е приложимо	5	9.09%	10	13.70%	6	8.11%	7	18.42%	28	11.67%
е-обучение	4	7.27%	2	2.74%	5	6.76%	1	2.63%	12	5.00%
друга	6	10.91%	3	4.11%	2	2.70%		0.00%	11	4.58%
е-обучение + други	1	1.82%		0.00%		0.00%	5	13.16%	6	2.50%
Рботна група + е-обучение	1	1.82%		0.00%	2	2.70%	2	5.26%	5	2.08%
семинар +е-обучение	2	3.64%	2	2.74%		0.00%		0.00%	4	1.67%
Работна група + семинар + други	1	1.82%		0.00%	3	4.05%		0.00%	4	1,67%
Работна група + семинар + е-обучение + други	1	1.82%		0.00%	1	1.35%		0.00%	2	0.83%
семинар + други		0.00%		0.00%		0.00%	1	2.63%	1	0.42%
Работна група +е-обучение +други		0.00%		0.00%		0.00%	1	2.63%	1	0.42%
Работна група +други		0.00%		0.00%	1	1.35%		0.00%	1	0.42%
общо	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

5.3 Доход

Много интересен извод е, че по отношение на брутното годишно възнаграждение относителното мнозинство (над 40%) от респондентите в България, Гърция и Румъния печелят под 5 000 евро, което означава, че те не могат да бъдат икономически независими. В Румъния най-голямата концентрация на печалбите

попада в най-ниската граница от 0 € до 5 000 € (44.59%), както и в другите държави, но има и сравнително висока концентрация в най-високия диапазон от 50 001 € до 100 000 € (25,68%). Предполага се, че това заключение се дължи на факта, че респондентите до голяма степен са били завършили образованието си при доставчиците на ПОО и следователно е по-вероятно да бъдат хора, които току-що са започнали кариерата си, поради което вероятно са на по-ниски заплати.

Table 16. Gross annual earnings (BG, GR, RO)						
	България		Гърция		Румъния	
€0-€5.000	23	41,82%	35	47,95%	33	44,59%
€5.001-€10.000	14	25,45%	18	24,66%	1	1,35%
10.001€-15.000€	5	9,09%	11	15,07%	10	13,51%
15.001€-20.000€	4	7,27%	1	1,37%	2	2,70%
20.001€-25.000€	2	3,64%	1	1,37%	1	1,35%
50.001€-100.000€	1	1,82%	1	1,37%	19	25,68%
100.001€-above	1	1,82%	4	5,48%	4	5,41%
N/A	5	9,09%	2	2,74%	4	5,41%
Total	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%

Във Великобритания разпределението на приходите е по-равномерно. Една пета от респондентите декларира, че възнаграждението им е от £ 15,001 до £ 20,000, което е значително ниско, като се вземат предвид разходите за живот във Великобритания. Важна констатация, подобна, но не толкова крайна, колкото е в Румъния, е доста високата концентрация от 18,42% в горната граница от £ 30,001 до £ 50,000.

Таблица 17. Брутни годишни приходи (UK)		
£0-£5.000	2	5.26%
£5.001-£10.000	5	13.16%
£10.001-£15.000	7	18.42%
£15.001-£20.000	8	21.05%
£20.001-£25.000	4	10.53%
£25.001€-£30.000	3	7.89%
£30.001€-£50.000	7	18.42%
£50.001€-£100.000€	1	2.63%
Не е приложимо	1	2.63%
Total	38	100.00%

Изложените по-горе констатации ни дадоха стимул да погледнем по-задълбочено на взаимовръзката между доходите и възрастта на респондентите. Изглежда, че за България, Гърция и Румъния мнозинството млади респонденти на възраст между 18 и 44 години печелят най-ниското ниво от 0 до 5 000 евро. Този модел е различен за по-възрастните респонденти, които изглежда получават по-високи доходи.

Таблица_18. Годишни приходи (брутни)							
	65+	55-64	45-54%	35-44%	25-34	18-24	Total
€0-€5.000	2	5	7	17	38	22	91
€10.001-€15.000	0	3	5	7	10	1	26
€100.001-above	0	0	1	0	0	0	1
€15.001-€20.000	0	4	3	2	3	0	12
€20.001-€25.000	0	0	2	1	2	0	5
€25.001-€30.000	0	1	0	0	0	1	2
€30.001-€50.000	0	0	0	1	0	0	1
€5.001-€10.000	0	7	10	9	20	5	51
€50.001-€100.000	0	0	1	1	0	0	2
Не е приложимо	0	1	1	2	1	6	11
Общо	2	21	30	40	74	35	202

Горната констатация е частично изпълнена във Великобритания, където младите респонденти на възраст от 18 до 24 години са съсредоточени в категорията с по-ниски доходи, докато респондентите в напреднала възраст печелят значително повече.

Таблица_19. Годишни приходи (брутни)							
	65+	55-64	45-54	35-44	25-34	18-24	Total
£0-£5.000	5		1	0	0	1	7
£10.001-£15.000			1	1	2	3	7
£15.001-£20.000			1	2	0	5	8
£20.001-£25.000			0	3	1	0	4
£25.001-£30.000	1		0	1	1	0	3
£30.001-£50.000			0	4	3	0	7
£5.001-£10.000			0	0	0	0	0
£50.001-£100.000			0	1	0	0	1
Не е приложимо			0	1	0	0	1
Общо	0	0	3	13	7	9	38

Горната констатация за общо по-ниски доходи не е съобразена с трудовия опит на респондентите за творческата им професия. Изглежда, че 25% от анкетираните имат 10-20 години опит и почти еднакъв процент (23.68%) имат 5-10 годишен опит.

Таблица 20. Колко години опит имате във вашата творческа професия?										
	България		Гърция		Румъния		Великобритания		Общо	
0-5	5	9.09%	34	43.59%	23	30.67%	10	21.28%	72	31.58%
5-10	8	14.55%	21	26.92%	10	13.33%	15	31.91%	54	23.68%
10-20	17	30.91%	14	17.95%	16	21.33%	10	21.28%	57	25.00%
20+	16	29.09%	0	0.00%	17	22.67%	3	6.38%	36	15.79%
Не е приложимо	9	16.36%	9	11.54%	9	12.00%	9	19.15%	9	3.95%
Total	55	100.00%	78	100.00%	75	100.00%	47	100.00%	228	100.00%

5.4 Професионален статус

По отношение на професионалния статус на респондентите, мнозинството от тях работят като платени служители на пълно работно време (40,83%) или на непълно работно време (7,92%) и на платена работа или работят доброволно (8,75%). Една голяма част от тях са лица, заето на свободна практика (33,75%) и само няколко от тях са собственици на фирми (4,17%). В един следващ въпрос, отправен само до лицата, заети на свободна практика, касаещ мотивацията им да бъдат лица, заети на свободна практика, свободата на избор при избора на проекти и гъвкавостта са най-често срещаните отговори, а трудностите за намирането на платена работа като служители в сектора е също много популярен отговор.

Таблица 21. Какъв е вашият професионален статус?										
	България		Гърция		Румъния		Великобритания		Общо	
Собственик на фирма със служители	3	5.45%	0	0.00%	6	8.11%	1	2.63%	10	4.17%
Платен служител / на пълно работно време	38	69.09%	11	15.07%	35	47.30%	14	36.84%	98	40.83%
Лице, заето на свободна практика	8	14.55%	39	53.42%	22	29.73%	12	31.58%	81	33.75%
Доброволен служител	1	1.82%	9	12.33%	5	6.76%	6	15.79%	21	8.75%
Платен служител / Непълно работен ден	3	5.45%	10	13.70%	2	2.70%	4	10.53%	19	7.92%

Не е приложимо	2	3.64%	4	5.48%	4	5.41%	1	2.63%	11	4.58%
Общо	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Повечето от респондентите заявиха, че работят най-малко 20 часа седмично, а немалък процент от тях - 21,25%, работят до 20 часа седмично. Друго заключение е, че в Гърция процентът на служителите, заети на непълно работно време и работещи до 10 часа седмично е най-голям.

Таблица 22. Обикновено колко часа работите седмично?										
	България		Гърция		Румъния		Великобритания		Общо	
0-20	5	9.09%	26	35.62%	13	17.57%	7	18.42%	51	21.25%
21-40	23	41.82%	19	26.03%	21	28.38%	13	34.21%	76	31.67%
41-50	14	25.45%	19	26.03%	25	33.78%	12	31.58%	70	29.17%
51-above	11	20.00%	8	10.96%	10	13.51%	6	15.79%	35	14.58%
(blank)	2	3.64%	1	1.37%	5	6.76%	0	0.00%	8	3.33%
Total	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Повечето от респондентите (40%) намират нови работни места и проекти чрез традиционни канали като социалните и професионални мрежи (40,00%) и чрез предложения от предишни клиенти (27,92%). Съвременните канали, като краудсорсинг, изглежда, че са им неизвестни, тъй като само 2,08% ги използват.

Таблица 23. Как намирате нови работни места / проекти?										
	България		Гърция		Румъния		Великобритания		Общо	
други	3	5.45%	5	6.85%	3	4.05%	4	10.53%	15	6.25%
чрез конкурси	4	7.27%		0.00%	4	5.41%		0.00%	8	3.33%
чрез краудсорсинг	1	1.82%	2	2.74%	2	2.70%		0.00%	5	2.08%
чрез репутацията им на пазара	12	21.82%	7	9.59%	12	16.22%	9	23.68%	40	16.67%
чрез социалните им и професионални мрежи	21	38.18%	24	32.88%	31	41.89%	20	52.63%	96	40.00%
чрез промоционални действия		0.00%		0.00%	1	1.35%		0.00%	1	0.42%
по предложение на предишни клиенти / проекти	12	21.82%	33	45.21%	17	22.97%	5	13.16%	67	27.92%
Не е приложимо	2	3.64%	2	2.74%	4	5.41%		0.00%	8	3.33%
Общо	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

5.5 Ниво на удовлетвореност от техните умения

Удовлетвореността на респондентите по отношение на тяхното ниво на умения в управлението на изкуствата не е много висока, тъй като само половината от тях изразиха задоволство (Много удовлетворени 14.17%, Удовлетворени 33.33%). Изненадващо най-ниските нива на удовлетвореност са във Великобритания, а най-високите нива на удовлетворение - в България.

Таблица 24. Колко сте удовлетворени от нивото на уменията си в управлението на изкуствата?										
	България		Гърция		Румъния		Великобритания		Общо	
Много удовлетворен	13	23.64%	11	15.07%	5	6.76%	5	13.16%	34	14.17%
Удовлетворен	16	29.09%	23	31.51%	29	39.19%	12	31.58%	80	33.33%
Неутрален	15	27.27%	30	41.10%	15	20.27%	7	18.42%	67	27.92%
Неудовлетворен	6	10.91%	6	8.22%	17	22.97%	10	26.32%	39	16.25%
Не е изобщо удовлетворен	2	3.64%	2	2.74%	4	5.41%	4	10.53%	12	5.00%
Не е приложимо	3	5.45%	1	1.37%	4	5.41%		0.00%	8	3.33%
Общо	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Положението е още по-лошо по отношение на нивото на умения в културното предприемачество, тъй като по-малко от половината от респондентите изразяват удовлетвореност (Удовлетворени са 29.17%, Много удовлетворени 10.83%); отново най-високите нива на неудовлетвореност са във Великобритания, а най-ниските - в България.

Таблица 25. Колко сте удовлетворени от нивото на вашите умения в културното предприемачество?										
	България		Гърция		Румъния		Великобритания		Общо	
Неутрален	13	23.64%	27	36.99%	23	31.08%	12	31.58%	75	31.25%
Много удовлетворен	12	21.82%	6	8.22%	4	5.41%	4	10.53%	26	10.83%
Не е изобщо удовлетворен	15	27.27%	26	35.62%	23	31.08%	6	15.79%	70	29.17%
Неудовлетворен	6	10.91%	8	10.96%	14	18.92%	15	39.47%	43	17.92%
Не е изобщо удовлетворен	2	3.64%	5	6.85%	5	6.76%	1	2.63%	13	5.42%
Не е приложимо	7	12.73%	1	1.37%	5	6.76%		0.00%	13	5.42%
Общо	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Ситуацията по отношение на удовлетвореността на респондентите за нивото им на владение на умения в областта на цифровите технологии и новите технологии, изглежда много по-добра и в четирите държави, като 42.08% заявяват, че са „Удовлетворени“, а 13.33% „Много удовлетворени“. Респондентите от България и Гърция са много по-удовлетворени от респондентите в Румъния и Великобритания

Таблица 26. Колко сте удовлетворени от нивото на уменията си в областта на цифровите технологии и новите технологии?

	България		Гърция		Румъния		Великобритания		Общо	
Много удовлетворен	6	10.91%	17	23.29%	3	4.05%	6	15.79%	32	13.33%
Удовлетворен	26	47.27%	27	36.99%	34	45.95%	14	36.84%	101	42.08%
Неутрален	11	20.00%	15	20.55%	17	22.97%	15	39.47%	58	24.17%
Неудовлетворен	8	14.55%	12	16.44%	12	16.22%	3	7.89%	35	14.58%
Не е изобщо удовлетворен	1	1.82%		0.00%	5	6.76%		0.00%	6	2.50%
Не е приложимо	3	5.45%	2	2.74%	3	4.05%		0.00%	8	3.33%
Общо	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

5.6 Умения, които трябва да бъдат подобрявани

Крайният и най-решаващ набор от въпроси се отнася до потребностите на респондентите от подобряване на определени умения (получени от качественото изследване) в трите категории умения.

Умения за управление на изкуствата

По отношение на уменията за управление на изкуството повечето респонденти заявиха нужда от подобрения в управлението на проекти, финансовото управление на изкуствата, набирането на средства и безвъзмездна помощ, представянето и комуникацията, докато към области като управление и закрила на интелектуалната собственост, принципи и практики в управлението на изкуствата, управлението на екипите и ръководството, не проявяват интерес.

Българските респонденти заявяват, че биха искали да подобрят предимно управленските си умения за управление на проекти, финансово управление на изкуствата, управление на международни и интеркултурни изкуства, самоуправление и маркетинг и уменията си за развиване на аудиторията. По-малко важните области за обучение и подобряване на уменията (по отношение на търсенето) са тези, които са свързани с уменията за заетост и зелените умения⁵.

Участниците в изследването от Гърция биха искали да подобрят маркетинговите си умения и развиването на аудиторията, набирането на средства и безвъзмездна помощ и управленските си умения, свързани с финансовото управление на изкуствата, управлението на проекти, самоуправлението, както и презентационните си и комуникационни умения. По-малко важните области за обучение и подобряване на уменията са регулаторните практики и пазарният анализ.

⁵ Зелените умения (умения за устойчивост) са техническите умения, знания, ценности и нагласи, необходими за разработването и поддържането на устойчиви социални, икономически и екологични резултати в бизнеса, промишлеността и общността.

Румънските участници биха искали да подобрят предимно управленските си умения, свързани с финансовото управление на проекти и изкуства, международен и межкултурен мениджмънт на изкуствата, както и умения за набиране на средства и безвъзмездна помощ, презентационните си и комуникационни умения, уменията си за маркетинг и развитие на аудиторията. По-малко важните области за обучение и подобряване на умения са тези, които са свързани с пазарния анализ и уменията за регулаторни практики.

Участниците от Великобритания биха искали да подобрят уменията си в набирането на средства и безвъзмездна помощ, уменията си за управление на проекти, финансово управление на изкуствата, регулаторни практики и знания за защитата на интелектуалната собственост (Фигура 13). По-малко важните области за обучение и подобряване на уменията са тези, които са свързани с принципите и практиките в управлението на изкуството и анализа на пазара.

Таблица 27. Кои от следните умения за управление на изкуствата бихте искали да подобрите?					
	България	Гърция	Румъния	Великобритания	Общо
Управление на проекти	31	37	43	18	129
Финансово управление на изкуствата	28	38	36	16	118
Финансиране и безвъзмездна помощ	15	37	35	22	109
Маркетинг и развитие на аудиторията	21	39	34	12	106
Презентационни и комуникационни умения	19	34	38	9	100
Самоуправление	23	32	28	12	95
Международен и межкултурен мениджмънт на изкуствата	26	24	32	11	93
Управление и защита на интелектуалната собственост	18	25	26	14	83
Принципи и практики в управлението на изкуството	16	19	29	9	73
Екипи по управление и лидерство	19	24	20	10	73

Умения в областта на цифровите и нови технологии

По отношение на уменията в областта на цифровите и новите технологии, повечето респонденти изразиха желание за подобряване на разбирането за това кои нови технологии са най-подходящи за конкретна цел, за подобряване на уменията за дигитално изкуство и дизайн, социални медии - използване на социални мрежи, дигитален маркетинг и живо кино. По-малко важните области за обучение и подобряване на уменията са свързани с проблемите на сигурността и неприкосновеността на личния живот, технологиите за разработване на софтуер и безопасността на аудиторията на местата за изпълнение.

Българските респонденти оценяват много високо подобряването на уменията, които помагат да се разбере кои нови технологии са подходящи за конкретна цел, уменията за дигитално изкуство и дизайн, уменията за дигитален маркетинг и нови технологии в управлението на изкуствата, уменията за из-

ползване на социални медии и мрежи и уменията за защита на интелектуална собственост. По-малко важните области за обучение и подобряване на уменията са свързани с разработването на софтуер, уменията за ползване на инструментите за АВ дейност и ЖИ, компютърните умения и т.н.

По отношения на Гърция, респондентите поискаха да се подобри разбирането за това кои нови технологии са подходящи за конкретна цел, уменията за дигитално изкуство и дизайн, уменията за използване на социалните медии / мрежи, уменията за живо кино, уменията за звукова и осветителна техника, контрол и анимация, и софтуер за цифрово редактиране. По-малко важните области за обучение и подобряване на уменията са тези, свързани с безопасността на аудиторията, уеб технологиите и уменията за защита на интелектуалната собственост.

Румънските респонденти оцениха много високо уменията за разработване на киното, уменията за дигитален маркетинг и нови технологии в управлението на изкуствата и уменията за анимация и софтуер за цифрово редактиране. По-малко важните области за обучение и подобряване на уменията са тези, свързани с разработването на софтуер и уменията за сигурността и безопасността на аудиторията и професионалистите.

По отношение на Великобритания, участниците оцениха много високо уменията за подобрението на разбирането за това кои нови технологии са подходящи за конкретна цел, уменията за звуково и осветително оборудване и контрол, използването на дрони и специализирани инструменти в сектора на АВ дейност и ЖИ. По-малко важните области за обучение и подобряване на уменията за тях са свързани с въвеждането в компютри, мрежи и интернет, интелектуалната собственост, пиратството и живото кино.

Таблица 28. Кои от долупосочените умения в областта на цифровите и новите технологии бихте искали да подобрите?

	България	Гърция	Румъния	Великобритания	Общо
Разбиране за това, кои нови технологии са най-подходящи за конкретна цел for what purpose	28	39	25	19	111
Умения за дигитално изкуство и дизайн	27	34	29	8	98
Социални медии - използване на социални мрежи	20	33	27	12	92
Дигитален маркетинг	21	25	34	10	90
Живо кино	14	31	36	7	88
Анимация и софтуер за цифрово редактиране	17	29	27	12	85
Звуково и осветително оборудване и устройства за управление	16	29	21	16	82
Нови технологии в управлението на изкуството (напр. Уеб 2.0, социални медии, уеб сайтове, видеоклипове, подкастинг, гледане на живо, мобилни технологии)	20	21	31	10	82
Използване на дрон	10	24	24	16	74
Специализирани инструменти за сектора на АВ дейност и ЖИ (обработка на звук и видео, светлини и др.)	14	28	18	13	73

Споделяне на икономиката и продажбите чрез глобални пазари и платформи (съвместно потребление, краудсорсинг)	11	22	21	10	64
Уеб технологии и инструменти за изграждане на сайтове	14	14	20	12	60
Интелектуална собственост и пиратство	19	14	18	6	57
Безопасност на професионалистите	14	20	11	9	54
Въведение в компютрите, мрежите и интернета	10	17	19	3	49
Инструменти за АВ и ЖИ	7	16	13	12	48
Проблеми със сигурността и поверителността	13	15	10	10	48
Технологии за разработка на софтуер	7	17	10	9	43
Безопасност на аудиторията на място	10	13	11	9	43

Културни предприемачески умения

По отношение на уменията за предприемачество в областта на културата, повечето от респондентите изразиха желание за подобряване на творческите умения и уменията за създаване на идеи, уменията за стратегия, иновации и планиране, нови бизнес модели, визия и управление на кризи. По-малко популярните области за обучение на умения са финансова и икономическа грамотност, предприемачеството и вътрешното пренасочване и мобилизиране на ресурси.

Table 29. Which of the following cultural entrepreneurship skills would you like to improve?					
	България	Гърция	Румъния	Велико-британия	Общо
Творчество	25	42	36	10	113
Създаване на идеи за творчество, стратегия, иновации и планиране	27	36	41	8	112
Нови бизнес модели	27	26	33	22	108
Визия	20	39	32	10	101
Управление на кризи	20	32	27	15	94
Договаряне	21	32	32	10	95
Планиране и управление	23	28	32	8	91
Работа в екип	24	32	24	6	86
Вдъхновяване на други хора	19	26	19	13	77
Откриване на възможности	17	23	21	14	75
Етично и устойчиво мислене	13	23	27	12	75

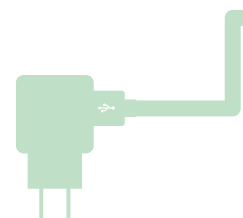
Устойчивост	13	22	27	12	74
Самосъзнание и самооценка	16	22	24	12	74
Приспособимост	17	27	25	5	74
История на изкуството	15	27	26	5	73
Мотивация и постоянство	13	27	25	8	73
Научаване чрез опит	15	28	22	5	70
Межкултурни умения и умения за работа в мрежа	17	14	23	15	69
Справяне с несигурността, неяснотата и риска	11	22	19	11	63
Съвместни умения (лидер на екипа, комуникация, партньорство)	17	17	22	7	63
Поемане на инициативи	17	19	18	9	63
Финансова и икономическа грамотност	13	20	21	13	67
Предприемачество и вътрешно пренасочване	12	10	22	11	55
Мобилизиране на ресурси	12	13	21	7	53

В България респондентите заявиха, че биха искали да подобрят знанията си за генериране на нови творчески идеи, уменията си за нови бизнес модели, уменията си за ефективна работа с други хора, уменията си за планиране и управление и за водене на преговори. По-малко важни за тях са умения като справяне с несигурността, неяснотата и риска, предприемачеството и вътрешното пренасочване и мобилизирането на ресурси.

В Гърция респондентите биха искали да подобрят уменията си за създаване на нови творчески идеи, уменията си за творчество и визия, за управление на кризи и ефективна работа с други хора и за водене на преговори. Уменията, които не са толкова популярни по отношение на потребностите от обучение, са предприемачеството и вътрешното пренасочване, мобилизирането на ресурси и межкултурните умения и умения за работа в мрежа.

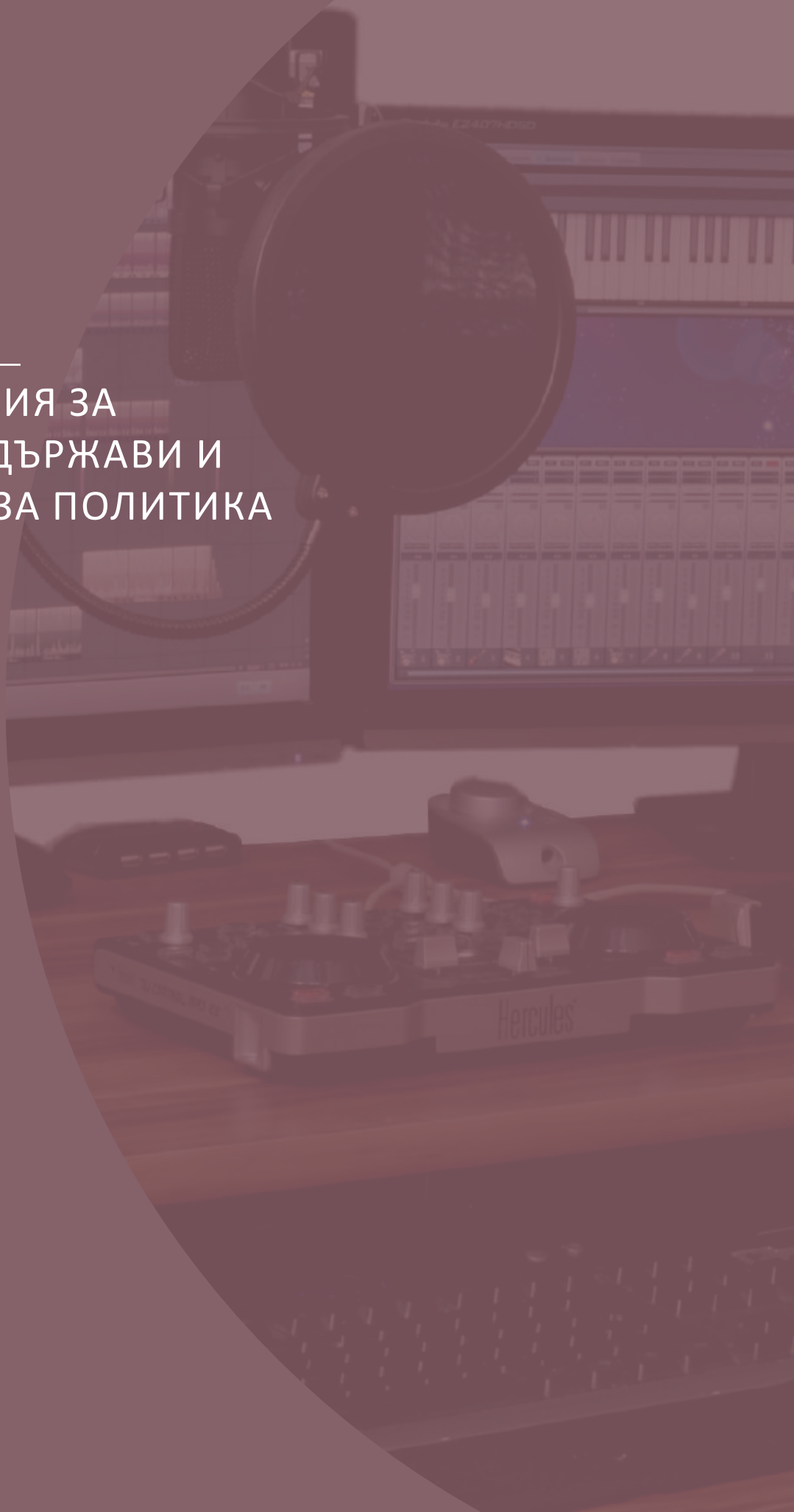
В Румъния участниците в изследването биха искали да подобрят уменията си за генериране на нови творчески идеи, уменията си за нови бизнес модели, уменията си за водене на преговори, развитие на творчеството и визията и уменията си за планиране и управление. Сред най-малко избраните умения са поемането на инициатива, уменията за вдъхновяване на други хора и за справяне с несигурността, неяснотата и риска.

Във Великобритания участниците в проучването биха искали да подобрят уменията, свързани с разработването на нови бизнес модели, уменията си за управление на кризи, уменията си за работа в мрежа, е-лидерство и овластяване, финансовите си умения и уменията си за грамотност, както и уменията си за откриване на възможности. С най-малка важност за тях, по отношението на обучението и подобряването на уменията, са уменията за научаване чрез опит, адаптивността, историята на изкуството. ■





6. ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЗА ОТДЕЛНИТЕ ДЪРЖАВИ И ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКА



БЪЛГАРИЯ

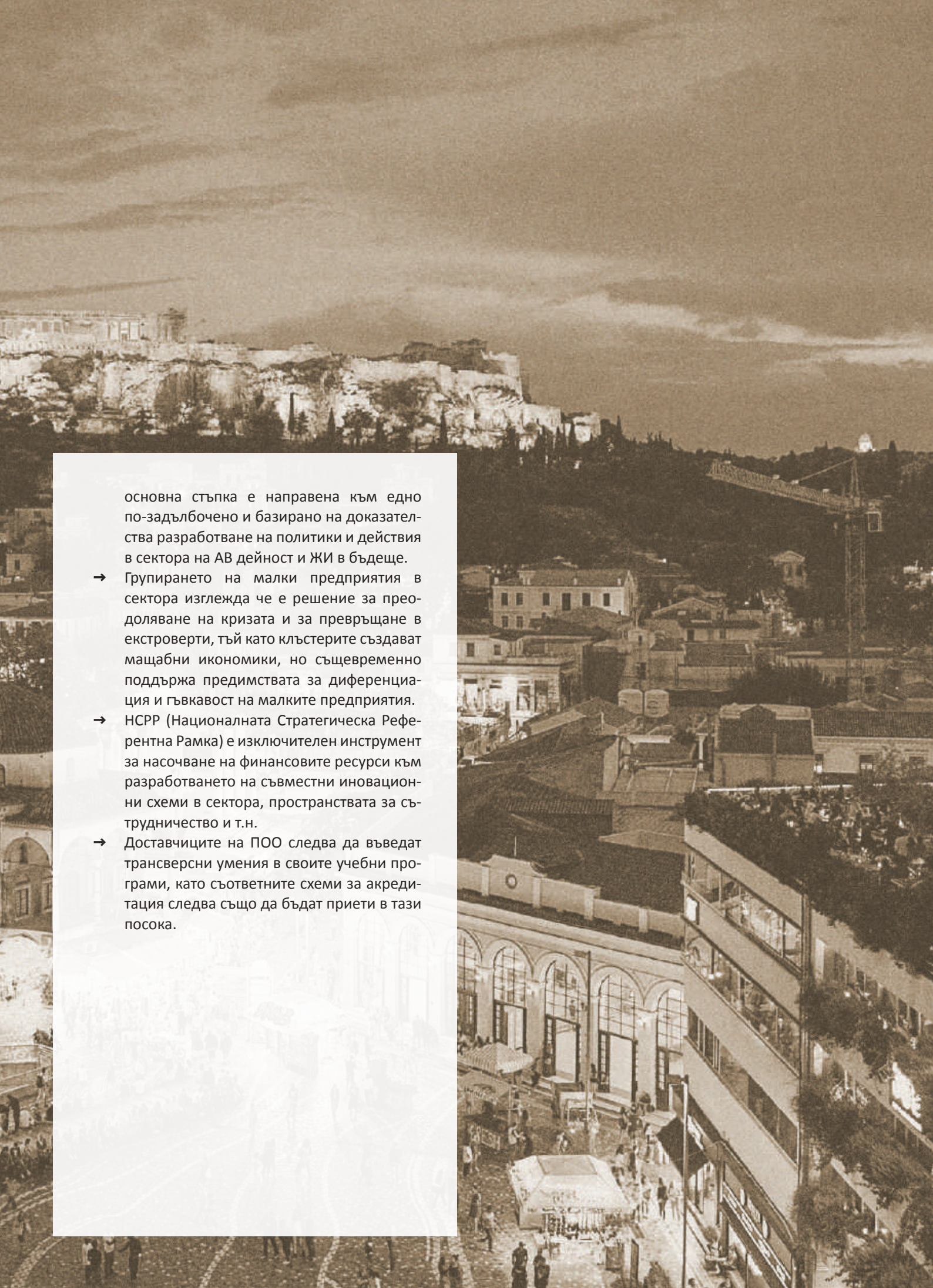
- Секторите на Аудиовизуалната дейност и живото изпълнение трябва да бъдат допълнително развити и подкрепени в България чрез укрепване на институционалните механизми, структури и програми, с цел да се подпомогнат участниците в сектора, което от своя страна може да доведе до засилено сътрудничество с Европейските заинтересовани страни и засилено ангажиране с Европейските политики.
- В текущата епоха на цифровизация и признаване на добавената стойност и потенциала на новите технологии в развитието на секторите на АВ дейност и ЖИ (включително чрез значителния им информационен потенциал и потенциал за разпространение), тяхното използване и популяризиране следва да се увеличи допълнително на всички нива като се обръща специално внимание на интелектуалните права.
- Като сектори, които могат да играят ролята на икономически фактори на национално равнище (насърчаване на иновациите, подпомагане на развитието на малки и средни предприятия, повишаване на квалификацията на професионалисти и млади обучаващи се лица, засилване на културния обмен и много други), секторите на АВ дейност и ЖИ трябва да бъдат допълнително подкрепяни и развивани, като се осигурява редовен темп на развитие, който може да допринесе за развитието на икономиката на страната със създаване на работни места, иновации, социално сближаване и културен обмен.





ГЪРЦИЯ

- Общата перспектива на сектора на Аудиовизуалната дейност и живото изпълнение в Гърция показва, че културният и творческият сектор са били засегнати по по-интензивен начин от рецесията в гръцката икономика.
- Секторът в Гърция е бил силно зависим от публичното финансиране и е бил засегнат от съкращенията в държавния бюджет.
- Спадът в потреблението в резултат на намалението на БВП с почти 30% също е имало отрицателен ефект върху търсенето на творчески и културни продукти, а съответният спад в рекламата и медийните продукции е последният удар в сектора.
- От 2016 г. Министерството на Образованието провежда значителна реформа на системата за професионално образование и обучение (ПОО), отчитайки предизвикателствата, предизвикани от финансовата криза, и започна прилагането на съгласувана национална стратегическа рамка за модернизиране на ПОО и стажуване (Национална научна фондация, Април 2016 г.), с цел да насърчи и засили социалната роля на ПОО; да подобри и разшири стажуването; да укрепи връзките между ПОО и пазара на труда; да повиши качеството на ПОО; и да направи по-атрактивно ПОО.
- Професионалното образование и обучение в сектора, предлагано предимно от частния сектор, е бързоразвиваща се индустрия, която успява да отговори на нарастващото търсене.
- Въпреки това, развитието на трансверсални цифрови и предприемачески умения умения в професионалното обучение е изоставащо.
- Увеличеното предоставяне на схеми за обучение на работното място, със специален фокус върху стажуването, е добра основа за придобиване на необходимите знания, умения и компетентности от младите хора за тяхното участие в новата културно-творческа ера, която се формира. Този процес изисква по-тясно общуване между доставчиците на ПОО и индустрията/ работодателите, за да се увеличи собствеността и ангажираността.
- От 2016 г. реформата е пробила нов път, едногодишна програма за стажуване на следдипломно ниво, която да предложи на завършилите средно образование в ПОО шанса да придобият умения, свързани с трудовия пазар и да се подкрепи навлизането им на пазара на труда.
- Официално обучение на работното място се предоставя като част от курсовете за професионално обучение, но изглежда че обучаващите се лица не винаги са заети в своята област, което води до ниска добавена стойност на стажа.
- Въз основа на количествените и качествените изследвания, проведени в Гърция,



основна стъпка е направена към едно по-задълбочено и базирано на доказателства разработване на политики и действия в сектора на АВ дейност и ЖИ в бъдеще.

- Групирането на малки предприятия в сектора изглежда че е решение за преодоляване на кризата и за превръщане в екстроверти, тъй като клъстерите създават мащабни икономики, но същевременно поддържа предимствата за диференциация и гъвкавост на малките предприятия.
- НСРР (Националната Стратегическа Референтна Рамка) е изключителен инструмент за насочване на финансовите ресурси към разработването на съвместни иновационни схеми в сектора, пространствата за сътрудничество и т.н.
- Доставчиците на ПОО следва да въведат трансверсни умения в своите учебни програми, като съответните схеми за акредитация следва също да бъдат приети в тази посока.

РУМЪНИЯ

- В Румъния, въпреки че работната сила е високообразована от държавни или частни университети, изглежда има липса от професионално обучение на техници. Малкото съществуващи ПОО програми не отделят достатъчно внимание на трансверсални умения като комуникация, сътрудничество, умения за решаване на проблеми, управление на риска и работа в екип.
- В това отношение, такива умения обикновено се получават чрез неформалното обучение на работното място, следователно липсва сертификат за това.
- Установено е, че не се обръща необходимото внимание на консултирането и професионалното ориентиране.
- Необходимостта от защита на интелектуалните права е от съществено значение в културната област, поради което е необходимо задълбочено познаване на законодателството в тази област.
- Насърчаване на по-интензивно, систематично и по-обширно сътрудничеството между художествените, академичните и

научните институции и публично-частните инициативи в подкрепа на творческите проекти.

- Подкрепяте на инвестициите в цифровизацията на културните ресурси и тяхното агрегиране и достъпност от широката общественост и потребителите.
- Ръководителите на културни организации (обществени и частни) трябва да бъдат обучавани за ползите от продължаващото професионално обучение.
- Развиване на творчески умения чрез програми за обучение и образование през целия живот в отговор на предизвикателството за подготвянето на работна сила, специализирана в специфични занаятия.
- Програмите за обучение трябва да доведат до премахване на дисбаланса между уменията, съществуващи на пазара на труда, и нуждите или изискванията на работодателя.
- Те трябва да включват важен компонент на практическо обучение (стажове и менторство).
- Програмите за обучение трябва също така да са насочени към формирането на умения, като управление на изкуствата, културно предприемачество и нови цифрови технологии.

- 
- Разширяване на сътрудничеството поне за дейностите по техническа поддръжка и дистрибуция между публични институции и лица, заети на свободна практика в областта на сценичните изкуства. Съвместни дейности могат да се прилагат за високоспециализирани дейности.
 - Те могат да се прилагат в случаи на проекти с ограничен период от време или за извършване на по-конкретни дейности в по-голям проект.
 - Ревитализиране на културната инфраструктура, която предоставя културни стоки и услуги с висока добавена стойност, и включването им в общественото потребление: кина, развлечения и концерти, като места, които могат да станат културни и творчески възли и бизнес инкубатори.
 - Периодично актуализиране на Румънския Професионален Кодекс и на професионалните стандарти в съответствие с развитието на трудовия пазар и новите изисквания за умения.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

- С оглед на утвърдените и бързо развиващи се сектори по Аудиовизуална дейност и Живото изпълнение във Великобритания, следва да се разработят възможности за обучение както за навлизащите в сектора лица, така и за вече утвърдените практикуващи. Курсовете трябва да са съсредоточени върху меки и преносими умения, като същевременно да допълват съществуващите курсове, обхващащи техническите умения.
- В съответствие с горепосочената препоръка, е важно да се подкрепи развитието на предприемаческите умения както у навлизащите в сектора лица, така и у вече утвърдените практикуващи филмови редактори и звукови инженери във Великобритания, вдъхновявайки ги да създадат и управляват собствен бизнес, както и насърчавайки ги да се стремят повече към лично удовлетворение в рамките на учредените фирми.
- Препоръчва се да бъде осигурен свободен достъп до обучителните и учебни материали в секторите по Аудиовизуална дейност и живо изпълнение, а съюзите и другите заинтересовани страни да са в състояние да насочват индивидите към тези учебни материали.
- Възможностите за обучение през целия живот следва да бъдат увеличавани и насърчавани чрез гъвкави начини на предоставяне, които ще са лесно достъпни за съществуващите практикуващи.









7. СПЕЦИФИЧНИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЗА ЕС И ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКА

7. Заключение

- Творческата и културната икономика може да се приеме за пионер в сектора на услугите и може да функционира като двигател на растежа в местните и националните икономики.
- Финансиращите програми и подпомагащите структури в творческия сектор, както на Европейско, така и на национално равнище, са недостатъчни или не съществуват изобщо и това е предизвикателство, пред което са изправени всички страни.
- През последното десетилетие, Европейската икономика се изправи, а някои национални икономики са все още изправени, пред много тежка и бурна икономическа ситуация поради финансовата криза през 2008 г. Повечето държави извършиха сериозни финансови съкращения, засягащи както публични, така и частни културни оператори. Освен това, независимо от факта, че художествените, културните и хуманитарните науки процъфтяват в университетите, констатациите от изследването показват малък интерес от страна на правителствата.
- В резултат на това, секторът на културата и творчеството е недостатъчно финансиран, което е засегнало сериозно културните и творчески индустрии.
- От специфичните за отделните държави проучвания се стигна до заключението, че Великобритания има доста зряла творческа и културна индустрия, напълно интегрирана в пазарната икономика, която притежава значителен дял от икономическата дейност. В противовес, творческите и културни индустрии в Гърция, и особено в България и Румъния, все още се опитват да се откъснат от държавното финансиране и да намерят своя път на пазара.
- Общият контекст описан по-горе доведе до значително намаляване на частното потребление на културни и творчески продукти. Това е основната причина за закриването на много големи предприятия в сектора.
- Като реакция на посочените по-горе тенденции, се наблюдава нарастващо създаване на нови малки предприятия и увеличен брой на самостоятелно заетите лица; тенденция която вече се превръща в преобладаващ режим на работа от 2009 г. насам.
- Освен това, съкращенията от държавния бюджет доведоха до проучване на алтернативни източници на финансиране, като групово финансиране, комерсиализация на някои операции и търсене на частни инвестиции.
- Съвместни общности и пространства за съвместна работа (под формата на креативни центрове, инкубатори, лаборатории и др.) се създават, за да могат тези малки фирми и самостоятелно заети лица да развият мащабни икономики, но в същото време да бъдат по-гъвкави, устойчиви и адаптивни в сравнение с големите предприятия. Това е нов колективен подход за справяне с несигурната икономическа среда чрез сътрудничество и работа в мрежа, който играе ключова роля в градското обновление и реконструкция.
- Секторът бързо се цифровизира с появата и прилагането на нови технологии, както в производството, така и в разпространението, а също така генерира нови форми на художествено и творческо изразяване.
- Секторът се характеризира от разнообразие на източници на финансиране и бизнес модели. Работната сила е преобладаващо млада и с високи нива на квалификация, но мнозинството от заети лица са недостатъчно платени и не могат да бъдат икономически независими. Изборът да станат лица, заети на свободна практика или собственици на предприятия в сектора обикновено се налага поради трудността да се намери работно място със задоволително работно поле и компенсация.

- Техниците и другите професионалисти в сектора, които се нуждаят от технически умения, се обучават предимно теоретично. В допълнение, има явна липса на стажуване и други, базирани на работата, програми за обучение. В резултат на това, изискваните умения се научават по-скоро на работното място, отколкото по време на обучението.
- Всички тези трансформации в сектора налагат развитието на Т-образни умения у професионалистите и по-специално на предприемачески и цифрови умения. Тези умения попадат в три основни категории: умения за управление на изкуствата, умения за цифрови и нови технологии и умения за културно предприемачество. Нашите изследвания посочиха конкретни умения в посочените по-горе категории, които са важни и трябва да бъдат включени в професионалните учебни програми на избраните по-обширни професионални категории (вж. раздел 5.7).
- В някои държави, частните фондации и другите заинтересовани страни частично запълват липсите в националната и обществената политика във връзка с развитието на уменията, но това не е достатъчно за запълването на липсите в уменията в сектора.
- Съществуват също и разлики между секторите и подсекторите, както и между практиките за заетост, напр. налице е още по-малко финансиране за развитие на уменията за лицата, заети на свободна практика, в сравнение със служителите.
- В този контекст, настоящото изследване установи широк спектър от предприемачески и цифрови умения, на които трябва да се даде приоритет и които трябва да бъдат признати, свързвайки го с по-обширния европейски контекст на икономиката на знанието и цифровизацията.
 - В областта на управлението на изкуството, финансовото управление на изкуството, управлението на проекти и набирането на средства и безвъзмездни помощи, презентационните и комуникационни умения са най-важните умения.
 - В областта на цифровите и новите технологии, разбирането за кои нови технологии са най-подходящи за конкретна цел, развитието на маркетинга и аудиторията, уменията за дигитално изкуство и дизайн, социалните медии - използването на социалните мрежи, и цифровият маркетинг са най-важните.
 - В областта на културното предприемачество, креативността, творческото генериране на идеи, стратегията, иновацията и планирането, новите бизнес модели, визията, договарянето и управлението на кризи са най-важните.
- По отношение на начините на доставка на програмите за обучение, изглежда, че новите цифрови технологии и онлайн обучението се въвеждат все повече в учебния процес със значителни ползи за неговата добавена стойност. Въпреки това, традиционните курсове на обучение „лице в лице“ са все още най-предпочитаният начин на доставка.

Препоръки за политика

- Създателите на политики и лицата, отговорни за вземането на решения, трябва да насърчават разработването на съответните политически рамки на ниво Държави-членки, които да положат основите за създаване на адекватни структури за подпомагане и поддържане на секторите на АВ дейност и ЖИ, признавайки техния принос на секторно ниво, тяхната добавена стойност на социално ниво (създаване на работни места, развитие на бизнеса и икономическия растеж) и тяхната роля в насърчаването на културните отношения.
- Също така съществува и явна необходимост от увеличаване на финансирането и развиване на по-нататъчни устойчиви поддържащи структури и механизми, които да отговарят на нуждите на сектора и да подобряват обмена на добри практики между страните.
- Трябва да се обърне повече внимание на промяната във възприятията, както на работодателите, така и на служителите по отношение на непрекъснатото професионално развитие чрез повишаване на стойността, по-високо оценяване на учението през целия живот и развиването на умения, и да се предоставят стимули на работодателите за по-голяма ангажираност и повече инвестиции в обучението.
- Застъпничеството към правителствата и лицата, отговорни за вземането на решения, е от ключово значение, но не трябва да се пренебрегват и другите средства за застъпничество и работа за определяне на политиките, като например ролята на Гражданското Общество и социалните партньори, както и техният принос в механизмите за обществени консултации (например във връзка с Многогодишната финансова рамка на ЕС и т.н., които не са получили необходимото внимание от по-обширния културен и творчески сектор).
- Работата по определяне на политиките и промените в политиките може и трябва да бъде извършена в сектора и от широк кръг заинтересовани страни и участници в гражданското общество, а не само от правителството, прилагайки подхода „отдолу нагоре“.
- По-общо казано, препоръките за политики могат да включват следните насоки:
 - Разработване на национални стратегии за индустриите на АВ дейност и ЖИ, за да се осигури стратегическата основа за текущо разработване на политики и планове.
 - Трябва да бъде създаден форум за индустриално образование/ обучение, който да обедини търсенето и предлагането на умения в секторите на АВ дейност и ЖИ. Освен това, тези платформи, съставени от съответните представители на заинтересованите страни от сектора (работодатели, синдикати, национални компетентни органи, професионални асоциации, организации за образование и обучение), биха могли да открият възможности за практическо вземане на решения, които да отговарят на секторни нужди.
- Признавайки навлизането на нови цифрови технологии и произтичащата от това промяна, Европейските и националните създатели на политики трябва да насочат **разликата в цифровите умения между поколенията на младите обучаващи се лица и по-опитните професионалисти**, отдавайки приоритет на повишаването на квалификацията на опитните професионалисти, които вече са на трудовия пазар, повишавайки техните цифрови умения, уменията, свързани с новите технологии и социалните медии. Успоредно с това, от първостепенно значение е да се разработят и поддържат адекватни политически рамки, които да съпътстват и подготвят младите обучаващи се лица с умения в областта на цифровите и новите технологии.



- Настоящите и бъдещите политики на Европейско и национално равнище в секторите на АВ дейност и ЖИ трябва да обърнат специално внимание на **взаимовръзките между учебните процеси и възможностите за обучение на работното място**, чрез създаването и осигуряването на благоприятна среда, която да помогне на обучаващите се лица да придобият нови умения и знания чрез придобиване на опита си, но също така да насърчава и стимулира културните организации и работодателите да участват в схеми за стажуване. За тази цел са необходими схеми за финансиране или стимули за работодателите, за да не насърчи ангажирането им с програми за обучение, както и по-висока публичност, за да се рекламират възможностите за обучение с цел повишено усвояване от страна на предприятията и отделните работници.
- Подробно преброяване трябва да се извърши в цялата индустрия във всяка страна, подобно на работата, предприета от Creative Skillset за творческите индустрии във Великобритания.
- Заедно със събирането на съответни, хармонизирани и съпоставими статистически данни от националните статистически агенции, това преброяване би могло да спомогне за идентифициране на тенденциите и нуждите от умения в творческата и културната индустрия и да предостави полезна обратна връзка при разработването на европейските и националните политики в тази област.
- Създаване на онлайн паневропейска мрежа за професионално обучение на лица, заети на свободна практика, платени служители и работодатели, където тези групи ще обменят помежду си информация за нови работни места, нови технологии и мрежи. Чрез такива пространства, като устойчиви и информирани платформи, специалистите по АВ дейност и ЖИ могат да се възползват от срещи и обмен на мнения относно потенциалните възможности, и да разработят съвместни инициативи, които са от решаващо значение за процедурата за професионално обучение в двата подсектора.
- Повече възможности за обучение на работното място трябва да се развиват чрез партньорства между образователни и професионални изпълнители, които да разработят схеми за обучение, подходящи за всяка организация.
- В заключение, схеми за сътрудничество като клъстерите трябва да бъдат подпомогнати със създаването на креативни центрове и пространства за сътрудничество в сектора на съвместна работа и творческите индустрии. За да се разработи съвместна схема, освен създаването на необходимите съоръжения, е също толкова важно да разполагаме с оправомощени посредници, които да координират схемите за сътрудничество и също така да предоставят услуги за подкрепа на своите членове. ■

БИБЛИОГРАФИЯ

a-n The Artists Information Company. (2014) *Paying Artists: Valuing Art, Valuing Artists*.

Armstrong, A. and Page, N. (2015) *Creativity and constraint: leadership and management in the UK creative industries*. London. Creative Skillset & Ashridge Business School. Available at: https://creativeskillset.org/assets/0001/5933/Creativity_and_constraint_leadership_and_management_in_UK_2015.pdf

Athens Chamber of Tradesmen. (2015) *Mapping the Greek Cultural & Creative Sectors Skills*. Athens. ARTs - Skills for the Creative Economy project. Available at <http://arts-project.eu/wp-content/uploads/2015/10/R2.2.Mapping-the-Greek-Cultural-and-Creative-Sectors-Skills.pdf>

Beyers, W. B. and Lindahl, D. P. (1996) 'Lone eagles and high fliers in rural producer services'. *Rural Development Perspectives*, 11(3), pp. 2–10.

British Council Cultural Skills Unit. (2014) *Examining the cultural skills gaps and shortages in Germany, Greece, Poland and Romania*. London. British Council. Available at: https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/europe_-_research_summary_final.pdf

Coulson, S. (2012) 'Collaborating in a competitive world: musicians' working lives and understandings of entrepreneurship'. *Work, employment and society*, 26(2), pp. 246-261.

Creative & Cultural Skills. (2013) *Building a Creative Nation: Evidence Review*. UK. Creative and Cultural Industries Ltd. Available at: https://ccskills.org.uk/downloads/Building_a_Creative_Nation_Evidence_Review.pdf

Creative & Cultural Skills. (2015) *Building a Creative Nation: the Next Decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries*. UK. Available at: https://ccskills.org.uk/downloads/CCS_BUILDINGACREATIVE-NATION_WEB_SINGLES.pdf

Creative & Cultural Skills. (2016) *Building a Creative Nation: Putting Skills to work - creating jobs, apprenticeships and work opportunities in the creative and cultural industries*. UK. Creative and Cultural Industries Ltd. Available at: https://ccskills.org.uk/downloads/Building_a_Creative_Nation_-_Current_and_Future_Skills_Needs.pdf

Creative Skillset and Creative & Cultural Skills. (2012) *Creative Media and Entertainment: Sector Skills Assessment 2012*. Briefing paper. UK. Commission for Employment and Skills Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/306379/briefing-paper-ssa12-creative.pdf

Creative Skillset. (2014) *Creative Media Workforce Survey Report 2014*. UK. Creative Skillset. Available at: https://creativeskillset.org/assets/0001/0465/Creative_Skillset_Creative_Media_Workforce_Survey_2014.pdf

Creative & Cultural Skills. (2007) *The Creative Blueprint: The Sector Skills Agreement for the Creative and Cultural Industries - Skills Needs Assessment*. UK. Creative & Cultural Skills. Available at: https://ccskills.org.uk/downloads/1321190281-CCSkills_Northern_Ireland_SSA_2010-11.pdf

Creative & Cultural Skills. (2007) *The Creative Blueprint (Stage 2): The Sector Skills Agreement for the Creative and Cultural Industries- Understanding Supply*. UK. Creative & Cultural Skills.

Creative & Cultural Skills. (2008) *Sector Qualifications Strategy*. Creative & Cultural Skills. UK. Creative & Cultural Skills. Available at: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110118225210/http://ccskills.org.uk/Qualifications/SectorQualificationsStrategy/tabid/135/Default.aspx>

Creative & Cultural Skills. (2010) *The Creative and Cultural Industries: Impact and Footprint 2010/2011*. Creative & Cultural Skills

Creative & Cultural Skills. (2009) *Creative and Cultural Industries Workforce Survey*. UK. Creative & Cultural Skills.

Creative & Cultural Skills, e-Skills UK and Skillset. (2010) *Strategic Skills Assessment for the Digital Economy*. UK. Creative & Cultural Skills, e-Skills UK and Skillset. Available at: <http://blueprintfiles.s3.amazonaws.com/1319716512-Strategic-Skills-Assessment-for-the-Digital-Economy.pdf>

Creative & Cultural Skills. (2010) *The Performing Arts Blueprint: An analysis of the skills needs of the performing arts sector in the UK*. UK. Creative & Cultural Skills. Available at: <http://creative-blueprint.co.uk/library/item/the-performing-arts-blueprint-an-analysis-of-the-skills-needs-of-the-perfor>

Creative & Cultural Skills. (2011) *The Music Blueprint: An analysis of the skills needs of the music sector in the UK*. UK. Creative & Cultural Skills. Available at: <http://creative-blueprint.co.uk/library/item/the-performing-arts-blueprint-an-analysis-of-the-skills-needs-of-the-perfor>

Creative & Cultural Skills, Arts Council England and Nesta. (2013) *Publicly-Funded Arts as an R&D Lab for the Creative Industries? A Survey of Theatre Careers in the UK*. UK. Creative & Cultural Skills. Available at: https://ccskills.org.uk/downloads/1370851494-A_Survey_Of_Theatre_Careers.pdf

Christopherson S. (2013) 'Hollywood in decline? US film and television producers beyond the era of fiscal crisis'. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 6 (1), pp. 141-157.

De Propriis L. (2013) 'How are creative industries weathering the crisis?' *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 6(1), pp. 23-35.

Department of Business, Innovation and Skills. (2010) *Skills for sustainable growth*. London. Department of Business, Innovation and Skills. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32368/10-1274-skills-for-sustainable-growth-strategy.pdf

Department for Culture, media & Sport. (2015) *Creative Industries Economic Estimates*. London. Department for Culture, media & Sport. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/394668/Creative_Industries_Economic_Estimates_-_January_2015.pdf

European Commission. (2009) *Creative Content in a European Digital Single Market: Challenges for the Future*. European Commission. Available at: http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/docs/2009/content_online/reflection_paper%20web_en.pdf

Florida, R. L. (2002) *The rise of the creative class: and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York, , Basic Books.

Frenette, A. (2013) 'Making the intern economy: Role and career challenges of the musicindustry intern'. *Work and Occupations*, 40(4), pp. 364-397.

Gill, R and Pratt, A (2008) 'In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work'. *Theory, Culture and Society*, 25(7-8), pp. 1–30.

Gottfredson, M, Puryear, R and Phillips, S. (2005) 'Strategic sourcing: from periphery to theCore'. *Harvard Business Review*, 83(2), pp. 132–139.

Hesmondhalgh, D and Baker, S. (2011) *Creative labour: media work in three cultural industries*. Routledge, London

European Commission (Directorate-General for Education and Culture). (2006) *The Economy of Culture in Europe*. European Commission Available at http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/studies/cultural-economy_en.pdf

Mitchell, L. (2005) *Freelancing for television and radio*. Routledge, London

Moriset, B. (2013) 'Building new places of the creative economy. The rise of coworking

Spaces' *Territoire en Mouvement* . Available at: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00914075>

Mould, O, Vorley, T and Liu, K. (2014) 'Invisible creativity? Highlighting the hidden impact of freelancing in London's creative industries'. *European Planning Studies*, 22(12), pp. 2436–2455.

Nesta, Arts Council England and the Arts and Humanities Research Council. (2015) *Digital Culture 2015: How Arts and Cultural Organisations in England use Technology*. London. Available at <https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Digital-Cuture-2015-Final.pdf>

Nesta, (2017) *A closer look at Creatives*, NESTA, UK.

O'Connor, J. (2007) *The cultural and creative industries: a review of the literature*. *Creative Partnership Series Arts Council UK*, Available at: (http://kulturekonomi.se/uploads/cp_litrev4.pdf

Schiller, D. (1999) *Digital capitalism: networking the global market system*. MIT Press, Cambridge MA.

Spinuzzi, C. (2012) 'Working alone together: coworking as emergent collaborative activity'. *Journal of Business and Technical Communication* 26 (4), pp. 399–441.

Stanworth, C. and Stanworth, J (1997) 'Managing an externalized workforce: freelance labour-use in the UK book publishing industry'. *Industrial Relations Journal*, 28(1), pp. 34–55.

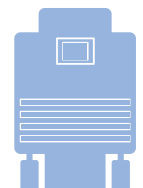
Creative & Cultural Skills. (2012) *Performing Arts 2012/13. Creative & Cultural Skills*. Available at:

<https://ccskills.org.uk/supporters/advice-research/article/the-creative-and-cultural-industries-performing-arts-2012-13>

European Skills Council for employment and training in the Audio-visual and Live Performance Sectors. 2016 *Trends and skills in the European audio-visual and live performance sectors. 1st ed.* Brussels. Available at: http://www.creativeskillseurope.eu/wpcontent/uploads/2016/06/CSE_final_report.pdf

UK Commission for Employment and Skills. (2015) *Sector insights: skills and performance challenges in the digital and creative sector*. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/433755/Skills_challenges_in_the_digital_and_creative_sector.pdf

Young, J S. (1997) *Not so lonely eagles*. Forbes.com. Available at: <https://www.forbes.com/1997/05/19/eagle.html#7dab8ea6a3f2>





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



“Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази **публикация /документ /визуално /и т.н.**, не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите, а Комисията или ИАОАК не носи отговорност за ползването на съдържащата се там информация“.

