

CERCETARE

# Tendențele și nevoile de competențe în domeniile Audio Vizual & Artele Spectacolului

Raport și recomandări pentru **BG, GR, RO și UK**



CERCETARE

---

# Tendințele și nevoile de competențe în domeniile Audio Vizual & Artele Spectacolului

**Raport și recomandări pentru BG, GR, RO și UK**

## IME GSEVEE

Institutul întreprinderilor mici

Confederația Elenă a profesioniștilor, meșteșugarilor și comercianților

**Adresa:** 46, Aristotelous Street, 10433 Athens

**Tel:** +30 210 8846852 / **Fax:** +30 210 8846853

**E-mail:** info@imegseev.gr

**www.imegseev.gr**

**Titlu:** *Tendențele și nevoile de competențe în domeniile Audio Vizual & Artele Spectacolului;*

*Raport și recomandări pentru BG, GR, RO și UK*

**Editor:** IME GSEVEE

**Data publicării:** Noiembrie 2018

**Numărul proiectului Live Skills:** 575425–EPP-1-2016-1-UK-EPPKA2-SSA

### Colaboratori:

**Autor/Editor:** Dr. Dimitris GIAKOULAS

### Colaboratorii implicați în cercetarea efectuată în țările din proiect:

**Bulgaria:** Dr. Vesela KAZASHKA – Liceul Național de Teatru și Film & Academia de Muzică, Dans și Arte Plastice – Plovdiv.

Dr. Momchil GEORGIEV – Secretarul General al Asociației Angajatorilor din Cultură din Bulgaria (BAROK).

Yuliana ILIEVA – Researcher

**Grecia:** Dr. Vasilis AVDIKOS – Universitatea Panteion pentru Științe Sociale și Politice, Departamentul de Dezvoltare Economică și Regională (raportul de țară și contribuția științifică la capitolul 3 „Revizuirea literaturii”)

**România:** România: Leonard Octavian PADURET – Manager, FAIR-MEDIASIND  
Constantin POPOIU – Cercetător, FAIR-MEDIASIND

Dr. Anda BECUT – Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală

**UK:** Erica ROSCOE – Manager de Cercetare în domeniul competențelor culturale, British Council  
Dr. Thomas SCOTT – Colegiul Metropolitan din Belfast  
Glen MCMAHON – Colegiul Metropolitan din Belfast

Limba originală: Engleză

Tehnoredactor: Yannis PANDIS

Referent: Katherine LAMBRAKIS

Foto: Shutterstock & Pexels

© 2018 IME GSEVEE. Toate drepturile rezervate. Licențiat sub condițiile Uniunii Europene.



“Cercetarea: Tendențele și nevoile de competențe în domeniile Audio Vizual & Artele Spectacolului; Raport și recomandări pentru BG, GR, RO și UK,” este licențiat sub Creative Commons Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 Licență Internațională.”

Sunteți liberi să:

Distribuiți – copiați și redistribuiți materialul în orice mediu sau format

Adaptați – remixați, transformați și construiți pe material

Proprietarul licenței nu poate revoca aceste libertăți atâta timp cât respectați termenii licenței.



Acest raport a fost dezvoltat de IME GSEVEE în cadrul proiectului Live Skills (P.N: 575425–EPP-1-2016-1-UK-EPPKA2-SSA), finanțat de Programul Erasmus + Programme, EACEA cu support din Comisia Europeană.

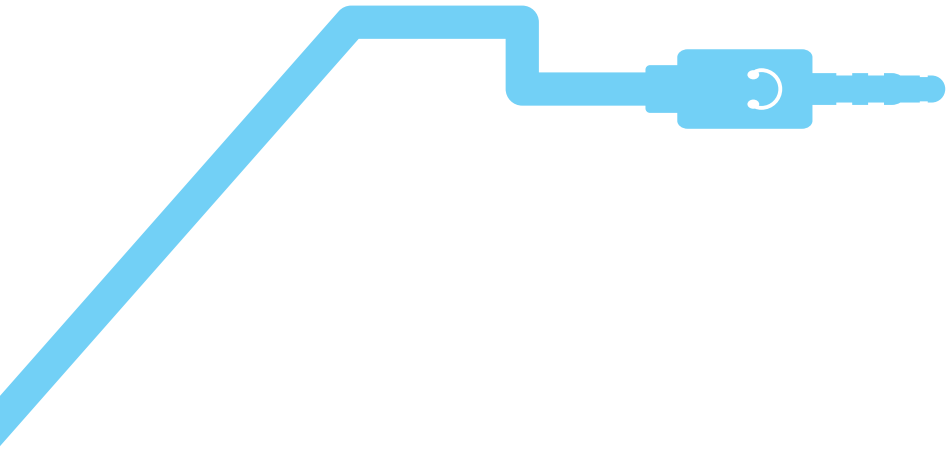
Această publicație reflectă doar punctul de vedere al autorului, iar Comisia sau EACEA nu pot fi trase la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.

CERCETARE

---

# Tendințele și nevoile de competențe în domeniile **Audio Vizual & Artele Spectacolului**

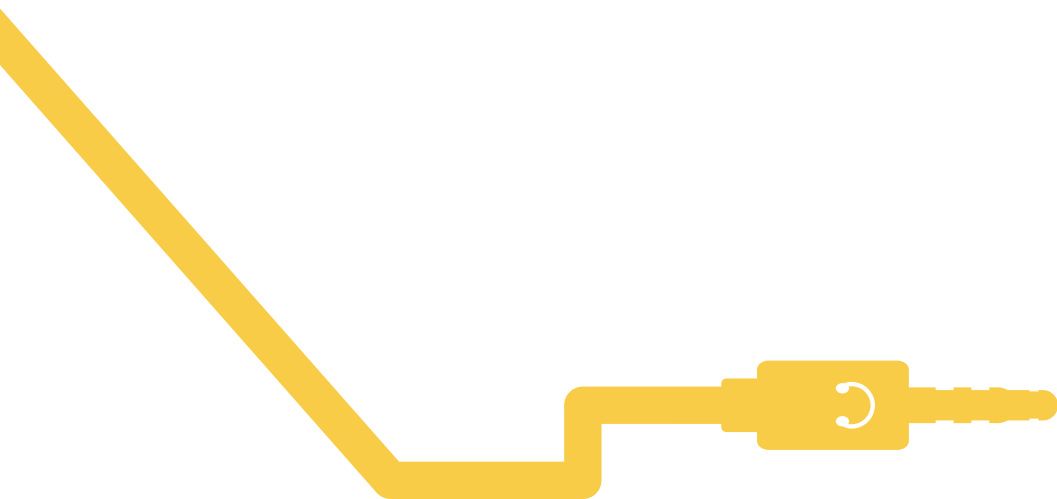
Raport și recomandări pentru **BG, GR, RO și UK**



---

# CUPRINS

	Rezumat executiv	8
1	Introducere	12
2	Metodologia cercetării	16
2.1	Crearea unui cadru metodologic comun pentru analiza domeniului de aplicare și revizuirea cercetărilor de ultimă oră	19
2.2	Cartografierea inițială a competențelor și identificarea tendințelor comune	19
	Clasificarea celor două profesii selectate.	22
2.3	Procesul de validare a rezultatelor pentru fiecare țară	24
2.4	Realizarea consultării paneuropene	25
2.5	Analiza constatărilor și formularea recomandărilor	26
3	Trecerea în revistă a literaturii de specialitate	28
3.1	Introducere	30
3.2	Cifre cheie pentru sectoarele Audiovizual și Spectacole Live	30
3.3	Tendențe în industriile creative și culturale	34
3.4	Tendențe, decalaje și deficite de competențe în sectoarele Audiovizual și Spectacole Live	37
3.5	Recomandări privind tipurile de formare pentru programă	45
4	Rapoartele pe țări privind focus-grupurile și interviurile	48
4.2	Bulgaria	50
4.3	Grecia	50
4.4	România	52
4.5	Marea Britanie	56
5	Rezultate analitice ale sondajului privind forța de muncă	58
5.2	Date demografice	66
5.3	Educație și formare	68
5.4	Venit	70
5.5.	Statutul profesional	76
5.6	Nivelul de satisfacție privind propriile abilități	78
5.7	Abilități de îmbunătățit	79
6	Concluzii și recomandări specifice fiecărei țări	84
7	Concluziile specifice UE și recomandările pentru politici	94
	Bibliografie	100





---

## REZUMAT EXECUTIV



## Rezumat executiv

Raportul de față se referă la rezultatele unei cercetări privind tendințele și nevoile în domeniul competențelor antreprenoriale și digitale în profesiile din sub-sectoarele Audiovizual și Spectacole în direct (live).

Cercetarea face parte din proiectul "Live Skills" ("Abilități live") finanțat prin intermediul Programului Erasmus + SSA.

Scopul proiectului "Live Skills" este de a aborda deficitele de competențe creative și culturale (CCC) și, mai precis, cele din sectoarele AV (audiovizual) și SL (spectacole live), adresându-se nevoilor pieței privind noile tehnologii și tehnologiile digitale, managementul artelor și abilitățile antreprenoriale și de a crește astfel relevanța pentru cerințele pieței muncii specifice sectoarelor în cauză a sistemelor de educație și formare profesională (EFP) inițială și continuă în patru țări UE.

În acest context, desfășurăm cercetări privind deficitele de competențe din sectoarele audio-vizual și spectacole live.

Căutăm abilități cu deosebire în domeniile:

- A)** Managementul artelor,
- B)** Noile tehnologii și tehnologiile digitale,
- C)** Antreprenoriatul cultural.

Acest lucru va conduce la dezvoltarea a trei noi cursuri de formare inovatoare pentru aceste sectoare în Bulgaria, România, Grecia și Marea Britanie.

În acest sens, le vom aplica în două categorii profesionale specifice care au fost selectate în funcție de criterii specifice, și anume categoria managerului de sunet și cea a redactorului de film.

Cercetarea a urmat metoda triangulării care include:

- cercetare teoretică
- cercetare calitativă realizată prin focus-grupuri și interviuri
- cercetare cantitativă prin intermediul unui chestionar online oferit practicienilor

Rezultatele arată că industriile creative și culturale pot acționa ca motoare ale creșterii economiilor locale și naționale, dar au fost puternic afectate de criză și de reducerile bugetului de stat ce i-au urmat. Impactul a fost mai intens în Grecia, Bulgaria și în România decât în Marea Britanie, unde aceste industrii sunt complet integrate în economia de piață și deține o parte importantă din activitatea economică.

Există unele schimbări structurale radicale care se au loc în prezent în industriile culturale și creative. Aceste modificări se referă la:

- apariția noilor întreprinderi mici, a lucrătorilor independenți și a schemelor de colaborare, ca urmare a închiderii întreprinderilor mari din acest sector;
- digitizarea rapidă a sectorului odată cu apariția și implementarea noilor tehnologii, precum și a noilor forme de exprimare artistică și creativă.

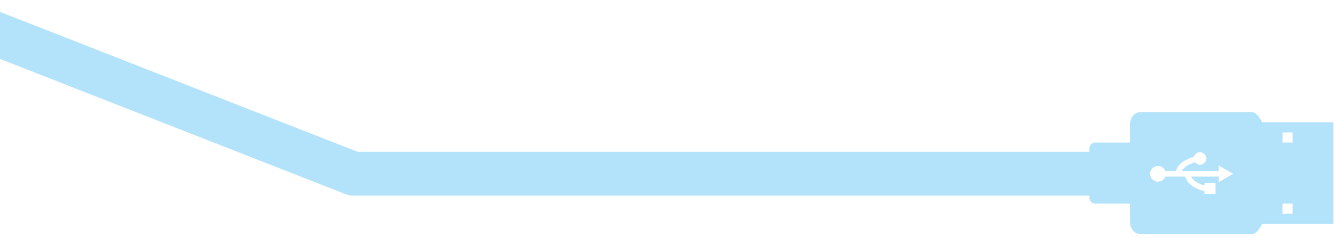
Toate aceste transformări din acest sector impun dezvoltarea pe verticală și pe orizontală a competențelor profesionale ale specialiștilor ("Competențe T"<sup>1</sup>) și în special a competențelor antreprenoriale și digitale pe care cercetarea noastră le-a identificat deja. În mod specific, în domeniul managementului artelor, al managementului financiar al artelor, al managementului proiectelor și al strângerii de fonduri și redactării documentației pentru granturi, abilitățile de prezentare și comunicare reprezintă abilități de top. În domeniul noilor tehnologii și al tehnologiilor digitale, faptul de a înțelege ce tehnologii anume se potrivesc fiecărui scop în parte, marketingul și creșterea publicului, aptitudinile de artă și design digital, utilizarea mijloacelor (rețelelor) digitale de socializare (*social media*) și marketingul digital reprezintă cele mai importante abilități, în vreme ce în domeniul antreprenoriatului cultural abilitățile cheie sunt creativitatea, generarea de idei creative, strategia, inovația și planificarea, noile modele de afaceri, viziunea, negocierea și gestionarea crizelor.

Având în vedere tendințele actuale, factorii de decizie și organele competente trebuie să se întreprindă acțiuni, cum ar fi:

- elaborarea strategiilor naționale pentru AV și SL;
- crearea unui forum de educație și formare în domeniul industriilor în cauză care să reunească aspectele legate de cerere și ofertă ale dezvoltării competențelor în sectoarele AV și SL;
- prioritizarea perfecționării profesionale a specialiștilor cu experiență, care se află deja pe piața muncii, în vederea deprinderii de abilități legate de noile tehnologii digitale și de *social media*;
- consolidarea interconexiunilor dintre procesele de învățare și oportunitățile de învățare la locul de muncă;
- desfășurarea unui recensământ detaliat în domeniu în fiecare țară;
- crearea unei rețele paneuropene de formare profesională on-line pentru profesioniști independenți, salariați și angajatori, unde aceste grupuri vor face schimb de informații despre noi locuri de muncă, despre noile tehnologii și se vor conecta reciproc;
- dezvoltarea schemelor de colaborare, cum ar fi clusterelor, ar trebui să fie stimulată prin înființarea unor centre creative și a unor spații de colaborare în Industriile Culturale și Creative (ICC). ■

---

1 "Competențele T" (T-shaped skills) descriu atribute specifice ale lucrătorilor. Bara verticală a T-ului se referă la cunoștințele specializate și experiența dintr-un anumit domeniu, în timp ce bara orizontală superioară a T-ului se referă la abilitatea de a colabora cu specialiști din alte discipline și la dorința de a utiliza cunoștințele acumulate din această colaborare. O "persoană T" este o persoană cu "competențe T"



---

# 1. INTRODUCERE





## Introducere

Acest material final este alcătuit din "Cercetarea privind nevoile de tendințe și abilități în sectoarele Audiovizual și Spectacole live: Raport și recomandări pentru BG, GR, RO și UK".

Scopul acestuia este acela de a le furniza actorilor-cheie în domeniu, factorilor de decizie, agențiilor de consiliere în carieră, părților interesate de înalt nivel și C.E. o analiză coerentă a rezultatelor cercetării la nivel de țară, precum și recomandări privind politicile specifice.

Acesta include patru rapoarte specifice fiecărei țări, care compilează și analizează constatările care au rezultat din interviurile specifice pe țări, din focus-grupuri și din sondajul on-line. Rapoartele din fiecare de țară oferă o imagine a situației actuale a țării respective în ceea ce privește deficitul de competențe, precum și furnizarea de servicii de formare la ora actuală. Rapoartele sunt incluse în analiza studiului general și sunt prezentate ca fiind capitole distincte în raportul final.

Raportul final prezintă, de asemenea, metodologiile de pregătire și de învățare de ultimă oră pentru sectoarele AV & SL din țările participante și face recomandări-cheie pentru furnizorii de educație și formare profesională, pentru organele decisive competente și pentru alte părți interesate implicate în formarea și calificările din domeniu.

În mod specific, acest produs final este rezultatul punctului 2.5 "**Analiza constatărilor și elaborarea de recomandări**".

La acest punct, IME GESVEE a efectuat o analiză aprofundată a rezultatelor, sub forma unui raport privind situația actuală, precum și a unor recomandări specifice la nivel de țară și de UE. Acest document constituie raportul final al întregului studiu, care cuprinde analiza rezultatelor din toate etapele anterioare – cercetare teoretică, proces de consultare, interviuri, focus-grupuri și sondaje online.

Scopul final al acestei analize este de a fi inclusă direct în elaborarea programei, dar și de a fi folosită ca o resursă valoroasă de învățare, de sine stătătoare, pentru orice public interesat, de a extinde cunoștințele sectoriale și de a informa eventualele organe competente.

Studiul privind proiectul Live Skills (Abilități live) a fost un demers destul de solicitant. El a cuprins cercetări teoretice, cercetare calitativă și cantitativă. În special implementarea cercetării calitative efectuate de către diferiți parteneri din patru țări a fost cea mai dificilă parte.

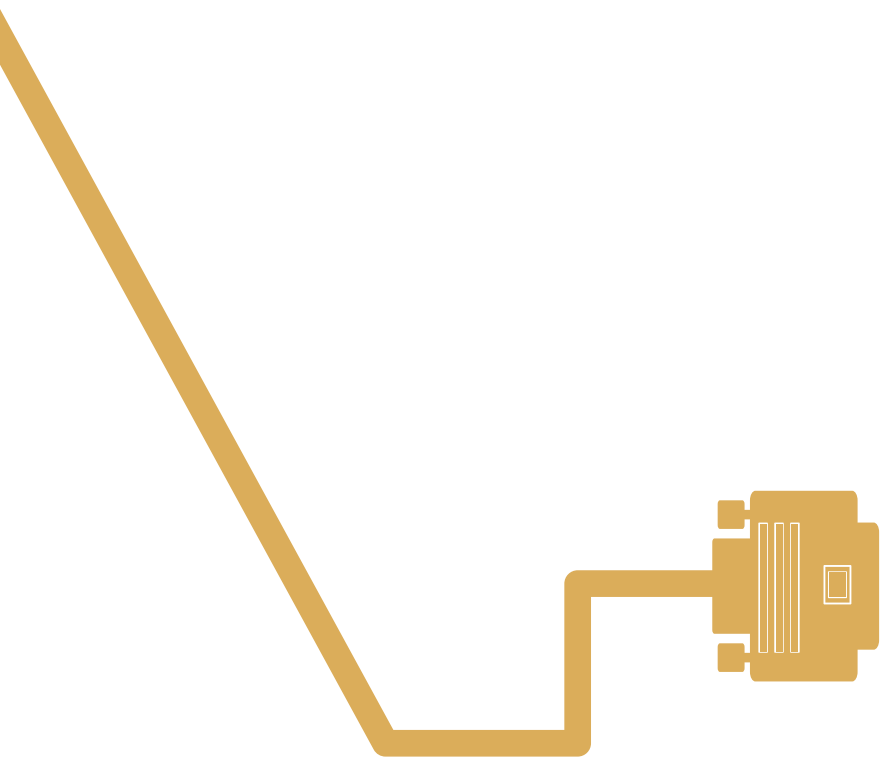


În ciuda faptului că a fost elaborat un cadru comun, păstrarea sub control a procedurilor de cercetare predefinite nu a fost întotdeauna o sarcină ușoară.

Cea mai mare provocare, dar și limitare a studiului a fost cât de adânc să ”săpăm” în cercetarea competențelor specifice profesiei sau dacă să rămânem la nivelul competențelor orizontale (transversale). Prima alegere ar fi în favoarea acurateții științifice, iar a doua în favoarea valorii adăugate a întregului proiect.

În acest sens, am decis să urmărim a doua opțiune, având în vedere valoarea adăugată și capitalizarea acestui proiect de alte profesii și sub-sectoare ale Industriilor Creative și Culturale.

Valoarea reală și rezultatele efective ale cercetării au fost în cele din urmă destul de pozitive, deoarece nu numai că au acoperit obiectivul inițial de a dezvălui decalajele de competențe din profesiile selectate, dar a mers mai departe, oferind informații mai ample despre sectorul Industriilor Creative și Culturale. ■





---

## 2. METODOLOGIA CERCETĂRII



## 2. Metodologia cercetării

În această secțiune, prezentăm un scurt raport privind structura și implementarea analizei PL2 **Domeniul de aplicare al analizei și Revizuirea cercetărilor de ultimă oră** (Scoping Analysis & State of the Art Review).

Scopul PL2 este identificarea deficitului de competențe și răspunsul la cererea de noi competențe în sub-sectoarele AV și SL. PL2 este primul pachet specific implementării în primul rând, iar scopul său este de a elabora următoarele două pachete de lucru care privesc dezvoltarea și livrarea programei. Acesta este compus din 5 sarcini și 6 rezultate finale.

În calitate de partener principal pentru acest pachet de lucru, IME GSEVEE a fost responsabil cu dezvoltarea cadrului cercetării și coordonarea activităților de cercetare și a contribuției tuturor partenerilor, precum și pentru implementarea fizică a activităților de cercetare din Grecia.

În acest context, IME GSEVEE a organizat cercetări în ceea ce privește deficitul de competențe în sectoarele audio-vizuale și de interpretare live în patru țări. Deficitul în materie de cercetare care se referă îndeosebi la domeniile:

- A) Managementul artelor
- B) Tehnologii noi și digitale
- C) Antreprenoriatul cultural

Rezultatele acestui sondaj vor conduce ulterior la dezvoltarea a trei noi cursuri inovatoare de instruire pentru aceste sectoare în Bulgaria, România, Grecia și în Marea Britanie.

În particular, sarcinile de cercetare care cuprind PL2 includ:

- realizarea unei cercetări de laborator privind analiza de ultimă oră în domeniu, care va fi realizată de IME GSEVEE cu feedback-ul din partea consorțiului;
- cercetarea calitativă care va fi efectuată în patru țări;
- cercetarea cantitativă care va fi desfășurată printr-un chestionar online;
- consultarea cu organizațiile paneuropene interesate.

Rezultatele tangibile ale acestei cercetări sunt:

- o analiză a aptitudinilor necesare pentru cele două profesii (Graficul competențelor), care va alimenta proiectarea programei;
- o compilație de cazuri selectate și practici de bază (set de instrumente online);
- un raport final al cercetării care va include constatările și recomandările noastre (documentul prezent).

În paginile următoare, prezentăm o scurtă descriere a sarcinilor specifice pe care le-a inclus cercetarea noastră.

## 2.1 Crearea unui cadru metodologic comun pentru analiza domeniului de aplicare și și revizuirea cercetărilor de ultimă oră.

Scopul acestei sarcini a fost acela de a le furniza partenerilor un manual (cadru armonizat pentru studiul de aplicare a domeniului) privind punerea în aplicare a PL și, de asemenea, de a-i dota cu toate instrumentele necesare pentru a efectua studiul domeniului de aplicare în țările lor. Acest manual a fost elaborat de IME GSEVEE și difuzat partenerilor înainte de începerea cercetării.

În mod specific, acest manual include:

- Rezumatul PL2
- Metoda de cercetare
- Analiza individuală a fiecărei sarcini a PL2
- Resursele umane necesare fiecărui partener pentru implementarea PL
- Descrierea analitică a sarcinilor specifice și a reperelor per partener
- Instrucțiuni pentru focus-grupuri și interviuri
- Formulare și șabloane de utilizat în focus-grupuri și interviuri

## 2.2 Cartografierea inițială a competențelor și identificarea tendințelor comune

Această sarcină a fost o cercetare teoretică a literaturii relevante care ne-a ajutat

- La cartografierea tendințelor emergente în aptitudinile din industriile creative și culturale;
- La trecerea în revistă a literaturii de specialitate în legătură cu noile tendințe și deficitele de competențe ale sub-sectoarelor Audiovizual și Spectacole live<sup>2</sup> în economiile creative din Bulgaria, Grecia, România și Marea Britanie.

Am început examinarea literaturii de specialitate cu studierea rapoartelor și studiilor disponibile, împreună cu cele deja propuse de către British Council. De asemenea, i-am rugat pe partenerii noștri să sugereze studii relevante privind țările lor.

---

2 AV acoperă: industriile filmelor, radiodifuziunii și televiziunii, producțiilor video, teatrului și producțiilor multimedia iar - SL: spectacole (teatru, dans, muzică, operă), festivaluri, funcționarea unor locații și facilități ale artelor spectacolului

Cercetarea teoretică s-a bazat în principal pe o multitudine de resurse care au fost explorate. Unele dintre punctele principale ale resurselor au fost:

- Cercetările recente ale British Council privind analiza deficitelor de competență din sectorul cultural în cele patru țări europene (2014);
- Diferitele rapoarte publicate în ultimii cinci ani de Creative Skillsset și Creative and Cultural Skills (cele 2 Consilii pentru competențe din Marea Britanie în sectorul creativ și cultural);
- Cele 3 rapoarte tematice efectuate de către Creative Skills Europe privind schimbarea mediilor de funcționare și de angajare în Europa în sectoarele AV & SL și impactul acestora asupra nevoilor de competențe;
- Panorama competențelor relevante/ resursele CEDEFOP privind evaluarea și anticiparea nevoilor de competențe pentru sectorul artelor și al divertismentului;
- Diferitele rapoarte și studii comandate de CE privind creșterea, potențialul, tendințele, provocările și nevoile sectorului creativ și cultural.

Prin studierea acestui material, am elaborat un document separat numit "Rezumat al cercetării teoretice". Acesta include o trecere în revistă a literaturii de bază privind noile tendințe și discrepanțe în ceea ce privește competențele din sectorul AV și SL în economiile creative din Bulgaria, Grecia, România și Marea Britanie .

Pe lângă rezumatul cercetării teoretice, a fost identificată o listă de competențe prin examinarea literaturii de specialitate, împreună cu o listă a profesiilor schițată de consorțiu în timpul elaborării propunerii.

Criteriile de selectare a profesiilor în această etapă inițială au fost:

- existența unor definiții comparabile în categoriile statistice curente;
- existența profesiilor în sistemul de ucenicie din diferite țări;
- potențialul de transfer al programei;
- popularitatea profesiilor specifice;
- necesitatea implementării practicilor educaționale moderne;
- perspectivele sectoarelor specifice de pe piețele conexe de a contribui la posibilitatea de angajare a persoanelor.

Din aceste două surse, am reușit să creăm o listă largă de profesii și să o trimitem înapoi consorțiului, solicitându-i acestuia să le aleagă pe cele pe care le consideră cele mai importante și să sugereze și altele noi, în cazul în care alegerea sa nu corespunde acestei liste (în urma unor criterii predefinite).

Profesiile selectate au fost aliniate luând în considerare criteriile de mai jos.

- Profesiile ar trebui să se refere la AV și SL.
- Profesiile ar trebui să fie certificate în țara partenerului respectiv (să se încadreze în profilurile ocupaționale naționale certificate).
- Profesiile ar trebui să fie legate de rezultate specifice ale învățării / indicatori de performanță specifici.
- Trebuie să existe o piață a muncii actuală sau viitoare și o nevoie sectorului privind profesiile sugerate. Această necesitate ar trebui să fie dovedită prin rezultatele studiilor sau rapoartelor sau ale analizelor privind tendințele pieței forței de muncă și ale ocupării forței de muncă în sectorul creativ și cultural al țării în cauză.
- Ar trebui, de asemenea, să existe un interes viu și pronunțat al studenților din aceste profesii în țara partenerului respectiv.
- În mod ideal, profesiile sugerate ar trebui să includă / să se raporteze la un mare număr de competențe transversale și portabile într-o serie de profesii conexe.
- În mod ideal, profesiile sugerate ar trebui să aibă un domeniu larg de aplicare de la un sub-sector la altul - trecând prin diferite forme și discipline de artă în cadrul sectorului mai larg AV & SL.



Prin urmare, prin această procedură a fost elaborată o listă cu cele mai relevante 22 de profesii.

Table 1. List of selected professions	
Instructor de dans / Dansator de dansuri multiculturale și Profesor de dansuri sociale și multiculturale	Sound Recorder
Light Designer	Theatre Puppet Designer
Lighting Manager	Make-up and Wig Designer
Animation/ 3D Animator	Theatre Scenery Designer
Filming	Technical theatre staff
Film Editor/ Video & Film Editor	Costume Designer/ Theatre Costume Designer
Camera Operator	Production Assistant
Stage manager	Artistic Director
Sound Designer	Show (performance) organizer
Sound Manager	Graphics designer
Sound Engineer	Multimedia specialist

Pe baza standardelor propunerii noastre, a trebuit apoi să selecționăm două profesii specifice folosind condiția existenței certificării în cele patru țări ale consorțiului. Motivul principal al acestei limitări a fost faptul că această cercetare va duce la dezvoltarea unor programe de învățământ specifice profesiei în cele patru țări.

În acest scop, am trimis un chestionar partenerilor, solicitându-le să identifice care dintre aceste profesii au fost deja certificate în țara lor. Apoi am compilat răspunsurile pentru a vedea dacă există o aliniere în anumite profesii.

Prima profesie este **editorul de film** din sub-sectorul AV, care este certificat în toate cele patru țări.

Dat fiind că nu există nicio altă profesie certificată în toate cele patru țări, trebuia să adoptăm criteriul minim, și anume acela ca profesiile selectate să fie certificate cel puțin în Grecia și Marea Britanie. Astfel, am selectat cea de-a doua profesie, aceea de director de sunet. Pentru a valida procesul de selecție a acestor două profesii, a fost creată o echipă specială de lucru, cu scopul de a elabora o notă metodologică specială, pentru a evidenția și susține selecția. Un rezumat al conținutului acestei note metodologice este prezentat mai jos.

### Clasificarea celor două profesii selectate.

Clasificările acceptate pe scară largă în UE sunt CAEN<sup>3</sup> pentru clasificarea activităților economice și ISCO<sup>4</sup>/ESCO<sup>5</sup> pentru clasificarea profesiilor. Codurile CAEN sunt utilizate frecvent pentru clasificarea firmelor iar codurile ESCO, pentru clasificarea profesioniștilor.

Clasificarea statistică a activităților economice din Comunitatea Europeană, denumită în mod obișnuit CAEN (în UE: NACE - abreviere pentru francezul "nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne") reprezintă o clasificare formată din patru cifre care oferă cadrul pentru colectarea și prezentarea unei game largi de date statistice în funcție de activitatea economică în domeniile statisticii economice (de exemplu, producție, ocuparea forței de muncă și conturi naționale) și în alte domenii statistice dezvoltate în cadrul sistemului statistic european (ESS).

ESCO reprezintă clasificarea multilingvă a Aptitudinilor, Competențelor, Calificărilor și Ocupațiilor Europene. ESCO este compus din module care conțin elemente precum ocupații, cunoștințe, aptitudini și competențe, calificări și ierarhia ISCO (clasificarea-standard internațională a ocupațiilor), care este o clasificare pe patru niveluri a grupurilor de ocupații gestionate de către Organizația Internațională a Muncii (OIM). Atunci când sunt combinate și interconectate, aceste module formează întreaga clasificare.

Clasificarea ESCO identifică și clasifică aptitudinile, competențele, calificările și ocupațiile relevante pentru piața muncii și educația și formarea profesională din UE. Aceasta prezintă sistematic relațiile dintre diferitele concepte. ESCO este un produs important care sprijină strategia Europa 2020 și Agenda pentru noi competențe pentru Europa.

### Clasificarea CAEN

Activitatea de editare film / video intră sub incidența **codului 5912 "Activități de post-producție cinematografică, video și de programe de televiziune"**. Aceste activități includ:

Animație și efecte speciale, colorarea peliculelor cinematografice, developare, imprimare sau reparare pelicule, developare și procesare pelicule cinematografice, activități de tăiere film, dublare și sincronizare a pistelor de sunet pentru film, imprimare titluri film, activități ale laboratoarelor cinematografice, activități de post-producție cinematografică, activități de arhivare film, activități post-producție de televiziune, activități post-producție video, editări, transferuri film/bandă, titrare, subtitrare, credite, legende, activități de grafică computerizată ale laboratoarelor specializate în animație film.

Activitatea de prelucrare / înregistrare / gestionare a sunetului intră sub incidența codului **5920 "Activități de realizare a înregistrărilor audio și activități de editare muzicală. Înregistrări audio și activități de editare muzicală"**. Aceste activități includ:

- 3 Clasificarea statistică a activităților economice din Comunitatea Europeană, abreviată ca CAEN, reprezintă Clasificarea activităților economice din Uniunea Europeană (UE); termenul CAEN este derivat din franceză - NACE: Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne.
- 4 Clasificarea Standard Internațională a Ocupațiilor (ISCO) este o clasificare pe patru niveluri a grupurilor de ocupații gestionate de Organizația Internațională a Muncii (OIM). Structura sa urmează gruparea pe niveluri de educație.
- 5 Clasificarea europeană a aptitudinilor/competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO) reprezintă o clasificare multilingvă, care identifică și clasifică pe categorii aptitudinile, competențele, calificările și ocupațiile relevante pentru piața muncii și educația din UE. În ESCO, fiecare ocupație este cartografiată precis într-un singur cod ISCO-08. Astfel, ISCO-08 poate fi folosit ca structură ierarhică pentru pilonul ocupațiilor.

Editare de CD-uri, societăți de gestiune colectivă a drepturilor de autor, publicare de CD-uri, obținere și înregistrare drepturi de autor pentru compoziții muzicale, editare și publicare DVD, editare și publicare discuri vinil, matrițe pentru producția de înregistrări, descărcări de muzică (publicare online cu furnizare de conținut descărcabil), publicare de partituri muzicale, tipărire de muzică de film, producția de benzi/casete audio și CD-uri, publicare de cărți și partituri muzicale, producție de programe radio, studio de înregistrare (radio și televiziune), lansarea, promovarea și distribuirea înregistrărilor audio, publicare înregistrări audio, activitățile studiourilor de înregistrare audio, editare și publicare casete audio, servicii de drepturi de autor (cu excepția filmelor), producție programe radio înregistrate.

### Clasificarea ESCO/ISCO

Ambele profesii, aceea de **Inginer de sunet și Editor de film / video, aparțin profesiei 3521 a ISCO-08 "Tehnicienii în radiodifuziune și televiziune"**.

Tehnicienii în radiodifuziune și televiziune controlează funcționarea tehnică a echipamentelor pentru înregistrarea și editarea imaginilor și a sunetului și pentru transmiterea imaginilor și sunetelor pentru emisiuni radio și TV, precum și a altor tipuri de semnale de telecomunicații terestre, marine sau aeriene.

Sarcinile legate de profesiile Tehnicienilor **în radiodifuziune și televiziune** includ:

Controlul echipamentelor pentru înregistrarea sunetului, controlul echipamentelor pentru a edita și a mixa înregistrările de imagini și sunet pentru a asigura o calitate satisfăcătoare și pentru a crea efecte speciale de imagine și sunet, aplicând cunoașterea principiilor și practicilor de înregistrare și editare a imaginilor și sunetului pentru a identifica și rezolva probleme, controlul sistemelor de transmisie și difuzare și al sistemelor prin satelit pentru programele de radio și televiziune, controlul sistemelor de comunicații radio, al serviciilor prin satelit și al sistemelor multiplex terestre, marine sau aeriene, aplicarea cunoștințelor privind principiile și practicile de difuzare, terminalele de telecomunicații și sistemele de transmisie pentru a identifica și rezolva probleme, efectuând reparații de urgență ale echipamentelor.

Exemple de ocupații clasificate aici sunt: operator imagine-sunet, operator echipamente emisie-recepție, tehnician transmisie, cameraman, (cinema), cameraman (video), asistent de producție (media), artist de sunet, designer de sunet, editor de sunet, operator de sunet, operator video, tehnician video, tehnician audio-vizual, tehnician de înregistrare studio etc.



## 2.3 Validarea rezultatelor pentru fiecare țară

Aceasta a fost sarcina noastră principală și a inclus o cercetare pe teren pentru a examina pe larg profesiile și abilitățile deja compilate prin sarcina anterioară.

Această sarcină a fost o analiză a nevoilor de competențe și a fost implementată prin:

- focus-grupuri și interviuri în fiecare țară;
- un sondaj online privind forța de muncă.

La început, în fiecare țară a fost înființat un Comitet național al părților interesate. Sarcina acestor comitete a fost să aibă un rol activ în proiect și în special să participe la focus-grupuri.

Participanții la aceste comitete au fost definiți printr-o abordare comună a cooperării dintre furnizorii de educație și formare profesională și partenerii sociali din fiecare țară. În acest sens, la începutul acestei sarcini, aceste comitete au fost formate de partenerii din țările respective.

În general, Comitetele Naționale ale părților interesate vor fi compuse din:

- Organizații care acoperă orizontal sectorul cultural și creativ și sub-sectoarele Audio Vizual și Spectacole live din toate țările (consilii de competențe sectoriale, ministere ale culturii etc.).
- Organizații și practicieni care acoperă pe verticală profesiile sau categoriile de profesii (sindicate, practicieni cu experiență etc.)

După finalizarea Comitetele Naționale ale părților interesate, partenerii sociali (IME GSEVEE, BAROK și IN-CFC) împreună cu British Council au început punerea în aplicare a focus-grupurilor și a sesiunilor de interviuri în toate cele patru țări, utilizând metoda noastră și instrumentele oferite în cadrul armonizat al analizei domeniului de aplicare.

Au fost implementate în particular cel puțin trei interviuri semi-structurate și două focus-grupuri în fiecare țară în parte.

Aceste sesiuni au avut loc în mai 2017 și, odată finalizate de către parteneri, concluziile lor au fost transmise IME GSEVEE în cadrul unui raport care a stabilit competențele specifice care sunt importante și competențele care sunt în deficit, împreună cu constatările despre tendințele sectorului din respectivele țări. Rezultatele acestor rapoarte au fost, de asemenea, folosite pentru a alimenta sondajul online privind forța de muncă care a urmat.

Am folosit o platformă de chestionare online (jotforms) pentru alcătuirea și difuzarea chestionarului care a fost adresat categoriilor mai largi ale practicienilor din domeniul managementului de sunet și editării de film sau profesiilor conexe.

Chestionarul online a fost lansat pe 13.07.2017 și a rămas accesibil până la 31.12.2017.

Toți partenerii au fost implicați în diseminare, prin contactarea practicienilor și organizațiilor relevante în mod direct sau prin rețelele lor.

Rezultatul direct al acestei sarcini a fost elaborarea unui produs final separat, "graficul de competențe". Scopul său este de a interpreta, identifica și documenta tendințele și nevoile de competențe care vor sta la baza următorului pachet de lucru - proiectarea programei. În particular, graficul de competențe va produce o hartă a standardelor generale ocupaționale (sau de calificare) care sunt efectiv necesare sau care lipsesc din sector și va identifica programele de învățământ relevante din țările participante.





Acesta include:

- o scurtă introducere metodologică;
- un scurt rezumat al examinării literaturii;
- rezultatele focus-grupurilor și interviurile privind deficitele de competențe pe țări;
- rezultatele sondajului online privind competențele pe țări și per total.

Elaborarea graficului de competențe a început în septembrie 2017, iar versiunea finală a fost livrată la 22.12.2017.

## 2.4 Realizarea consultării paneuropene

Scopul acestei sarcini are două aspecte:

- Primul este acela de a avea feedback suplimentar cu privire la competențe (în special competențele viitoare). Astfel, va oferi și feedback la sarcina anterioară de validare specifică fiecărei țări a constatărilor; și
- Al doilea este acela de a compila unele bune practici pentru a elabora un produs separat numit "set de instrumente de e-learning"

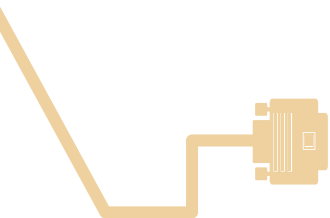
Această sarcină a fost implementată în principal printr-un chestionar online și parțial prin apeluri telefonice și skype.

Am început această sarcină solicitând partenerilor noștri să ne sugereze organizații de nivel european care ar trebui să fie implicate în consultarea paneuropeană. Am examinat sugestiile lor și am creat o listă cu aproximativ 30 de organizații europene ale părților interesate.

În paralel, am elaborat un chestionar online care a fost difuzat în cadrul acestor organizații. Prin intermediul acestui chestionar, i-am întrebat despre tendințele viitoare din sectorul cultural și în special despre competențele viitoare. De asemenea, le-am solicitat să indice cele mai bune practici și cazuri selectate de profesioniști și procese educaționale.

În plus, am efectuat câteva apeluri telefonice și întâlniri skype cu părțile interesate selectate pentru a avea un aspect mai profund și mai calitativ al subiectului. Această sarcină a fost destul de eficientă, deoarece am reușit să compilăm peste 20 de cazuri selectate care cuprindeau un produs separat, "setul de instrumente online".

Scopul "setului de instrumente de e-learning" este de a colecta cele mai bune practici și studii de caz selectate care se adresează factorilor de decizie politică, agențiilor guvernamentale, întreprinderilor și angajatorilor din sectoarele AV & SL și furnizorilor de educație.



În particular, am căutat cele mai bune practici și cazuri selectate privind:

- Profesioniști din sectorul creativ, care au dezvoltat și au utilizat cu succes abilități de management, digitale și antreprenoriale în cadrul activității lor;
- Procesele educaționale privind sectorul creativ (de exemplu, programele de învățământ pentru formare) în întreaga Europă;
- Proiecte similare cu impact deosebit.

Este evident că acest produs a avut un caracter educațional puternic (ca toate produsele acestui PL), având ca potențiali utilizatori/public întregul domeniu cultural, cuprinzând "actori" din cultură și educație și facilitând interacțiunea dintre educație, cultură și societatea civilă.

## 2.5 Analizarea constatărilor și elaborarea recomandărilor

Scopul acestei sarcini este de a furniza o analiză aprofundată a rezultatelor cercetării precedente (cercetarea teoretică și procesul de consultare, interviurile, focus-grupurile și sondajul online), precum și recomandări specifice pentru organele competente și părțile interesate.

În acest context, a fost elaborat un produs final separat sub forma unui raport privind situația actuală (prezentul document).

Scopul final al acestui raport este de a alimenta direct proiectul programei, dar și de a fi folosit ca o resursă valoroasă de învățare de sine stătătoare pentru orice public interesat, de a extinde cunoștințele sectoriale și de a alimenta eventualele politici.

Este de menționat faptul că întreaga activitate de cercetare a fost ținută pe două profesii specifice și pe categoriile profesionale mai largi din care acestea fac parte. Aceste profesii au fost identificate ca fiind:

- editor film/video
- manager de sunet

Motivul pentru selectarea a două profesii specifice se datorează faptului că programele de învățământ care vor fi elaborate vor trebui să fie testate în anumite profesii. ■

**Tabelul 2. O trecere în revistă a structurii generale a Live Skills și PL2**

	<b>SARCINI</b>	<b>REZULTATELE FINALE IME GSEVEE – PL2</b>
Pachete de lucru pentru Live Skills (Abilități de interpretare live) Performanțe în direct PL1 Management de proiect	<b>2.1 Crearea unui cadru metodologic comun pentru revizuirea tehnologiei și analiza domeniului de aplicare</b>	<b>Cadrul armonizat pentru principiile de analiză</b> a domeniului de aplicare, scopuri și obiective → analiza metodologiei convenite → grupurile țintă ale cercetării → abloanele chestionarelor → cadrul de desfășurare a interviurilor → numărul și criteriile pentru selectarea studiilor de caz și stabilirea domeniului de aplicare → rezultatele preconizate ale studiului
PL2 Analiza domeniului de aplicare și și revizuirea cercetărilor de ultimă oră		
PL3 Proiectarea/ Implementarea programei de bază	<b>2.2 Cartografierea inițială a competențelor și identificarea tendințelor comune</b>	<b>Interviuri față în față și focus-grupuri cu Comitetul Național al părților interesate x 4 țări</b> un set de minim 3 interviuri calitative semi-structurate aprofundate → 2 discuții de tip focus-grup privind identificarea și interpretarea nevoilor de competențe în sectoarele vizate va avea loc în fiecare țară între M5 și M6
PL4 Livrarea/ Implementarea programei		
PL5 Asigurarea calității		
PL4 Livrarea/ Implementarea programei	<b>2.3 Procesul de validare a rezultatelor în funcție de țară</b>	<b>Sondajul online al forței de muncă</b> → sondaj online care să vizeze în mod specific forța de muncă actuală și viitoare a sectorului în fiecare țară → vor fi vizați minim de 100 de profesioniști care lucrează sau aspiră să lucreze (inclusiv absolvenți) în sectoarele AV & SL.
PL5 Asigurarea calității		<b>Graficul abilităților</b> → Graficul abilităților care se va concentra pe interpretarea tendințelor identificate și documentate și a nevoilor de competențe și formularea de recomandări pentru îmbunătățirea schemelor de formare profesională în linie cu cadrele naționale și europene de calificare din țările participante.
PL6 Evaluarea	<b>2.4 Realizarea consultării paneuropene</b>	<b>Set pentru învățarea electronică (e-learning kit)</b> → un set de instrumente de învățare pentru organele competente, agențiile guvernamentale, întreprinderile și angajatorii din sectoarele AV & SL și pentru furnizorii de educație.
PL7 Diseminarea și Comunicarea PL8 Exploatarea și Sustenabilitatea		
PL7 Diseminarea și Comunicarea PL8 Exploatarea și Sustenabilitatea	<b>2.5 Analiza constatărilor și elaborarea de recomandări</b>	<b>Raport final și recomandări</b> în raportul electronic, care include 4 rapoarte specifice fiecărei țări, care vor compila și analiza constatările care vor rezulta din interviurile specifice fiecărei țări, din focus-grupuri și din sondajul online.



**LS** live skills  
Image Sound & Performance

---

### 3. TRECEREA ÎN REVISTĂ A LITERATURII DE SPECIALITATE



### 3.1 Introducere

Următoarele pagini încearcă să treacă în revistă literatura de specialitate privitoare la noile tendințe și deficiențele de competențe ale sectoarelor Audiovizual (în continuare AV) și Spectacole Live<sup>6</sup> (în continuare SL) din economiile creative din Bulgaria, Grecia, România și Marea Britanie.

În prezent, industriile creative și culturale joacă un rol din ce în ce mai important în creșterea economiilor naționale și regionale. În Uniunea Europeană, aproximativ 1,5 milioane de întreprinderi culturale și creative au o cifră de afaceri de aproximativ 650 de miliarde de euro și folosesc peste 8 milioane de angajați. ICC<sup>7</sup> au efecte pozitive asupra PIB8 și asupra ocupării forței de muncă, îmbunătățesc competitivitatea și ajută localitățile și regiunile să-și revitalizeze economiile și să atragă mai multe investiții, noi afaceri și forță de muncă calificată.

Cu toate acestea, rapoartele recente de cercetare și politici evidențiază deficiențele și carențele în materie de competențe a forței de muncă din sectoarele culturale și creative. În plus, noile tendințe care au apărut în ultimul deceniu, datorită digitalizării economiei mondiale, pun unele bariere considerabile mediului de afaceri al economiei creative. În special, având în vedere că marea majoritate a întreprinderilor creative sunt microîntreprinderi și întreprinderi mici (până la 9 angajați).

Următoarea secțiune (secțiunea 2) oferă o imagine de ansamblu asupra economiei sectoarelor AV și SL în toate cele patru țări, utilizând statistici comparabile (Eurostat) pentru numărul de întreprinderi, valoarea adăugată și numărul de persoane angajate din 2008 până în 2014. Secțiunea 3 evidențiază unele tendințe care au apărut datorită digitalizării economiei și care afectează ICC, în vreme ce secțiunea 4 discută literatura de specialitate privitoare la deficiențele și carențele de competențe din economia creativă în general și mai detaliat pentru sectoarele AV și SL din cele patru țări. În cele din urmă, secțiunea 5 oferă un set inițial de recomandări pentru proiectarea programei pentru două profesii din sectoarele AV și SL.

### 3.2 Cifre cheie pentru sectoarele Audiovizual și Spectacole Live

Pentru a schița economia sectoarelor AV și SL din toate cele patru țări, am elaborat date statistice ale Eurostat pentru următoarele coduri statistice:

- Sector AV: CAEN 59 "Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune; înregistrări audio și activități de editare muzicală" și 74.2 "Activități fotografice";
- Sector SL: CAEN 90 "Activități de creație și interpretare artistică".

Și pentru trei variabile economice, și anume:

- Numărul de întreprinderi;
- Valoarea adăugată la costul factorilor; și
- Numărul de persoane angajate.

6 Reprezentații în direct

7 Industrii Culturale și Creative

8 Produsul Intern Brut

După cum se poate observa în tabelul 3, sectorul AV din cele patru țări cuprinde 41.575 de întreprinderi cu 172.497 de angajați, în timp ce valoarea lor adăugată este de aproximativ 9,5 miliarde de euro. Criza economică pare să fi afectat grav sectorul AV din Grecia și România, de vreme ce aceste două țări au pierdut aproape 8.200 de angajați și 1.450 de întreprinderi și aproximativ jumătate din valoarea adăugată între 2008 și 2014. Pe de altă parte, Bulgaria pare să se afle într-un proces de recuperare a decalajului față de restul UE, întrucât toate cele trei variabile s-au dezvoltat rapid între 2008 și 2014, în timp ce Marea Britanie, ca unul dintre liderii pieței europene a audiovizualului, a înregistrat o creștere considerabilă a numărului de întreprinderi (27%) care a dublat valoarea adăugată a sectorului.

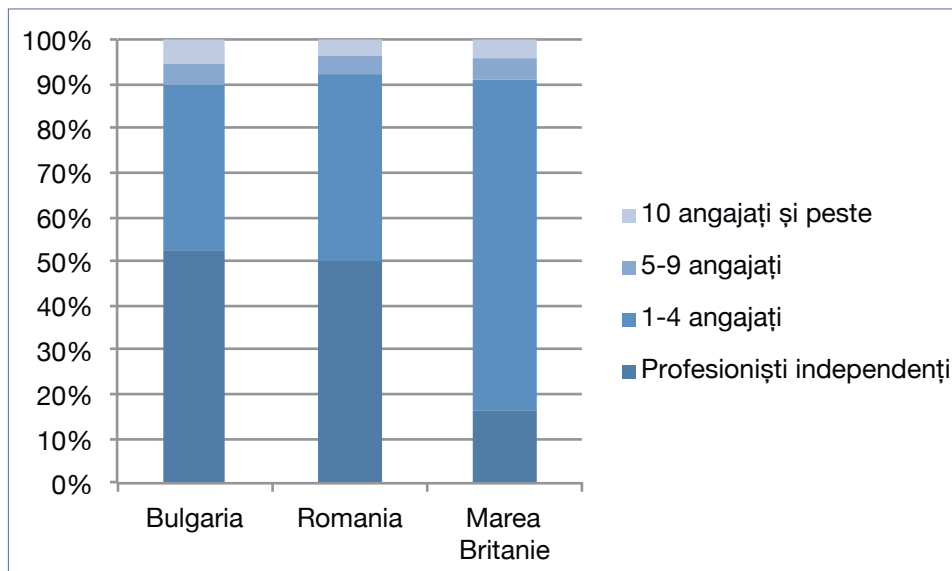
<b>Tabel 3. Date pentru sectoarele "Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune; înregistrări audio și activități de editare muzicală", 2008 și 2014</b>									
	Numărul de întreprinderi			Valoarea adăugată la costul factorilor			Numărul de persoane angajate		
	2008	2014	2008/14 modificare	2008	2014	2008/14 modificare	2008	2014	2008/14 modificare
<b>Bulgaria</b>	1,082	1,719	58.9%	31.8	56.0	76.1%	3,651	5,004	37.1%
<b>Grecia</b>	5,947	4,957	-16.6%	475.9	208.2	-56.3%	13,889	9,746	-29.8%
<b>România</b>	3,359	2,899	-13.7%	207.6	149.3	-28.1%	12,430	8,444	-32.1%
<b>Marea Britanie</b>	23,608	29,986	27.0%	3,469.6	7,029.0	102.6%	142,347	147,289	3.5%
<b>Total</b>	36,004	41,575	15.5%	6,193	9,457	52.7%	174,325	172,497	-1.0%

Source: data from Eurostat

<b>Tabel 4. Numărul de persoane angajate în "sectorul activități de creație și interpretare artistică", 2008 și 2014 (în mii)</b>			
	Număr de persoane angajate		
	2008	2015	2008/15 modificare
<b>Grecia</b>	14.9	12.2	-18.1%
<b>România</b>	12.6	9.6	-23.8%
<b>România</b>	14.9	16.9	13.4%
<b>Marea Britanie</b>	163.2	205.7	26.0%
<b>Total</b>	206	244	18.9%

O privire asupra figurii 1 arată că majoritatea întreprinderilor din sectorul AV sunt microîntreprinderi și întreprinderi mici, în timp ce aproximativ jumătate dintre întreprinderile din Bulgaria și România sunt persoane care desfășoară activități independente, fără angajați. În special în Marea Britanie, putem constata că majoritatea întreprinderilor din sectorul AV (73%) angajează de la unu până la patru angajați în 2014.

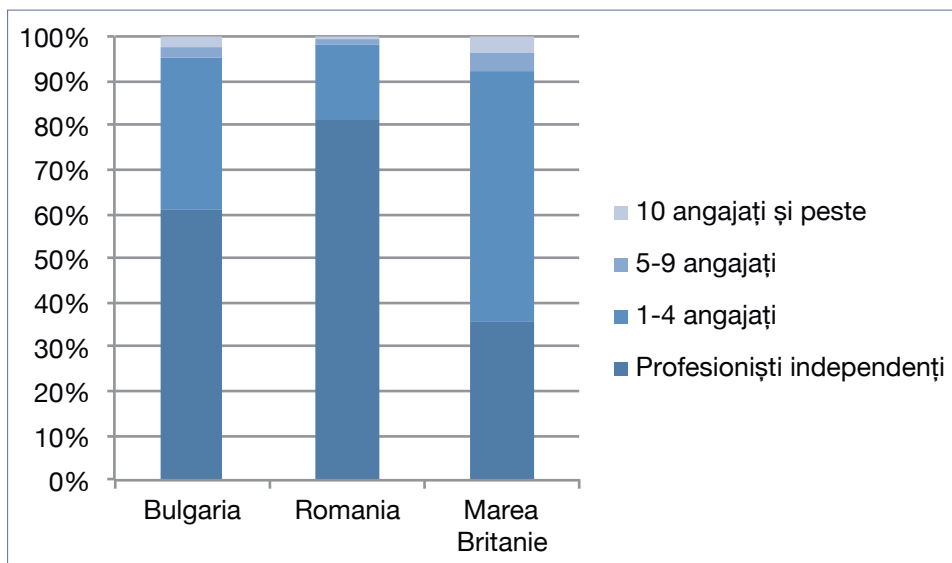
**Graficul 1.** Numărul de angajați per întreprindere pentru sectoarele “Activități de producție cinematografică, video și de programe de televiziune; înregistrări audio și activități de editare muzicală”, Bulgaria, România și Marea Britanie, 2014 ▼



Sursa: date de la Eurostat, nu există date comparabile pentru Grecia

Pentru sectorul SL, întreprinderile fără angajați (lucrători independenți) reprezintă 61% în Bulgaria, 81% în România și 36% în Marea Britanie. În Marea Britanie, microîntreprinderile cu unu până la patru angajați sunt dominante în sectorul SL (56%).

**Graficul 2.** Numărul de angajați per întreprindere pentru “sectoarele activități de creație și interpretare artistică”, Bulgaria, România și Marea Britanie, 2014 ▼

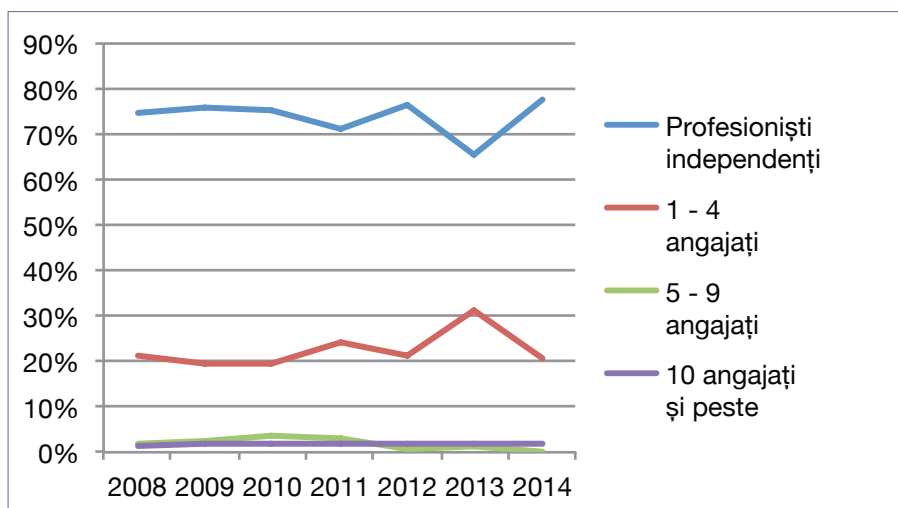


Sursa: date de la Eurostat, nu există date comparabile pentru Grecia



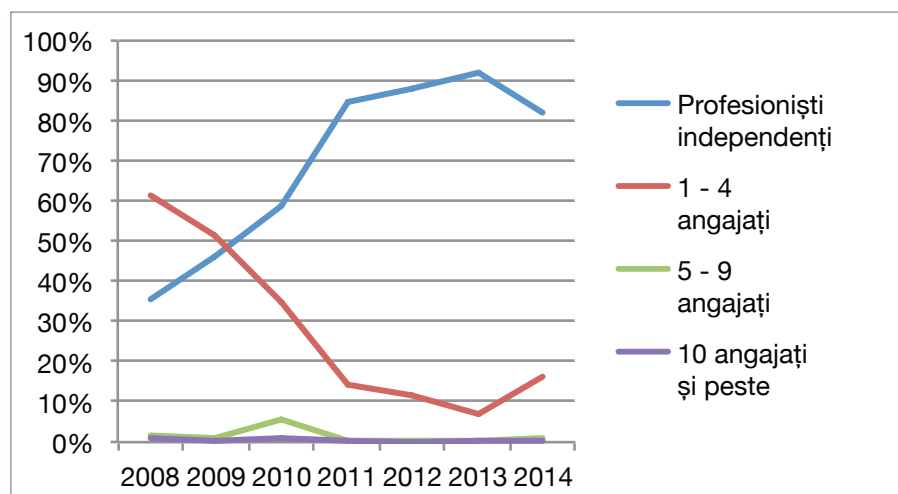
O privire mai aprofundată asupra următoarelor trei grafice care indică nașterea unor noi întreprinderi în sectorul SL în cele trei țări în timpul recente crize economice evidențiază faptul că, în special pentru România, crearea de noi întreprinderi independente (alcătuite din profesioniști independenți) a devenit dominantă după 2009. De exemplu, 90% dintre noile întreprinderi înregistrate în anul 2013 au fost întreprinderi (persoane fizice) independente fără angajați. Pe de altă parte, în Marea Britanie, ponderea noilor întreprinderi cu unu până la patru angajați a crescut de la 58% (2008) la 72% (2014), în vreme ce în același timp noile întreprinderi independente au scăzut de la 36% (2008) la 24% (2014).

**Grafic 3.** Înființarea de noi întreprinderi pe număr de angajați (2008-2014) în sectorul "Activități de creație și interpretare artistică" din Bulgaria ▼



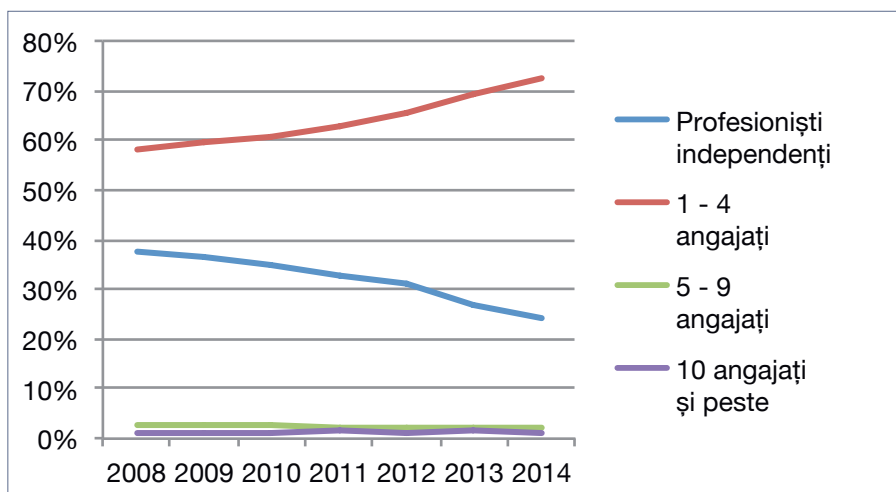
Sursa: date de la Eurostat, nu există date comparabile pentru Grecia

**Grafic 4.** Înființarea de noi întreprinderi pe număr de angajați (2008-2014) în sectorul "Activități de creație și interpretare artistică" din România ▼



Sursa: date de la Eurostat, nu există date comparabile pentru Grecia

**Graficul 5.** Înființarea de noi întreprinderi pe număr de angajați (2008-2014) în sectorul Activități de creație și interpretare artistică” din Marea Britanie



Sursa: date de la Eurostat, nu există date comparabile pentru Grecia

### 3.3 Tendințe în industriile creative și culturale

Deși industriile creative și culturale pot fi considerate pionieri în sectorul serviciilor și pot acționa ca o forță motrice de creștere în economiile locale și naționale, există unele tendințe noi care ar putea crea bariere semnificative în dezvoltarea afacerilor creative, solicitând noi competențe de la forța de muncă creativă. În paragrafele următoare, vom schița cele mai importante tendințe.

#### Ascensiunea activității independente, precaritatea și creșterea economiei colaborative

În ultimul deceniu, economia europeană s-a confruntat, iar unele economii naționale încă se confruntă cu o situație economică foarte dificilă și turbulentă, din cauza crizei financiare din 2008. Ca urmare, au fost menționate reclasificări și schimbări radicale în această perioadă. Aceste schimbări se referă în special la statutul și natura, precum și la piața forței de muncă a activităților creative. S-a observat și menționat în câteva studii o remarcabilă reorientare către forme flexibile de muncă, cum ar fi munca pe cont propriu, așa cum s-a arătat în secțiunea anterioară, precum și către spațiile de colaborare.

Tehnologia digitală și internetul mobil au dat ocazia antreprenorilor și lucrătorilor creativi de a lucra cu un laptop oriunde găsește internet broadband. În paralel, digitizarea economiei și apariția capitalismului digital (Schiller, 1999) au modificat ecosistemul de afaceri, deoarece firmele devin orchestratori în rețelele de externalizare și subcontractare, mai degrabă decât deținători de abilități și know-how (Gottfredson et al 2005, Moriset 2013). Acest lucru a avut ca rezultat împărțirea geografică a lanțurilor de valori și creșterea numărului de lucrători independenți și liber profesioniști, în special în timpul crizei economice (De Propriis 2013, Christopherson, 2013), dând naștere fenomenului de "vulturi singuratici". Burgess (1994) a inventat termenul "vultur singuratic" pentru a descrie antreprenorii (persoane fizice) care desfășoară activități independente, în vreme ce Beyers și Lindhal (1996) au folosit același termen pentru întreprinderile individuale (cu un singur proprietar).

Potrivit lui Young (1997), vulturii singuri sunt lucrători din domeniul cunoașterii, care pot trăi și lucra oriunde, în principal datorită progreselor înregistrate în tehnologiile de telecomunicații. În același timp, se pare că este mai puțin costisitor pentru firme să externalizeze anumite părți ale proiectelor către liber profesioniști decât

să le păstreze în interiorul firmei (Stanworth și Stanworth 1997). Pe de altă parte, O'Connor (2007) sugerează că noțiunea de lucrător individual "care lucrează pentru el însuși" face parte dintr-o schimbare culturală mai largă a noțiunii de muncă, departe rutină și de managementul direct (citată și în Mould et al 2014). Cu toate acestea, liber profesionismul este foarte problematic, deoarece este asociat cu riscuri individuale ridicate și este dificil de susținut (Mitchel 2005 Gill și Pratt 2007).

Una dintre capcanele muncii individuale a "vulturilor singuratici" este sentimentul de singurătate și izolare de lumea exterioară, asociat cu un proces de eroziune a limitelor dintre viața privată și cea profesională (Spinuzzi 2012, Hesmondhalgh și Baker 2010). Munca de acasă este lipsită de interacțiune socială și profesională, iar liber-profioniștii sau persoanele care desfășoară activități independente pot pierde avantajele pe care le poate oferi vecinătatea geografică cu alți colegi sau liber profesioniști. Aglomerarea și concentrarea spațială a actorilor economici facilitează schimbul de cunoștințe, atât prin relații de piață, cât și prin relații nelegate de piață. Astfel, vecinătatea este crucială pentru mobilizarea cunoștințelor care ar putea duce la producerea de bunuri și servicii noi și inovatoare.

Răspunsul la absența vecinătății poate fi dat de apariția locurilor terțe, cum ar fi spațiile de colaborare, incubatoarele de afaceri, laboratoarele de fabricație (*fab labs*), spațiile de lucru pentru informaticieni ("hacker-spații"), centrele creative etc., precum și de ascensiunea economiei colaborative sau partajate. Toate acestea oferă oportunitatea ca persoanele care desfășoară activități independente și liber profesioniștii să facă schimb de cunoștințe, să se deconecteze de munca de acasă și să-și sporească șansele de a găsi proiecte noi și de a se lansa pe piață în medii de afaceri noi, de a face parte din procese specifice de învățare, de a obține acces la resurse noi și de a-și reduce costurile de funcționare și riscurile personale și profesionale, reducând astfel precaritatea ocupării forței de muncă.

### Reducerea din sectorul public / creșterea nivelului de finanțare participativă

Este cert că, din cauza crizei economice (2008- ), majoritatea țărilor au aplicat reduceri financiare severe privind operatorii culturali, atât publici, cât și privați. În plus, în ciuda faptului că studiile de artă, cultură și științe umane înfloresc în universități, rezultatele cercetărilor prezintă interes redus la nivel guvernamental.

Ca urmare, sectorul cultural și creativ este subfinanțat. Așadar, va exista cu siguranță un impact negativ grav asupra ICC. Cu toate acestea, cel mai important factor, în afara reducerilor efective, va fi durata acestora, deoarece majoritatea țărilor europene sunt obligate să pună în aplicare măsuri stricte de austeritate pentru a face față unor deficite publice mari pentru o perioadă lungă de timp.

Urmare a celor de mai sus de mai sus, dacă aceste reduceri de fonduri vor dura, cel mai probabil, o bună bucată de timp, organizațiile creative și culturale sunt obligate să se adapteze la finanțarea publică limitată și să se reorienteze către surse alternative de finanțare, cum ar fi finanțarea participativă (*crowdfunding*). Acest nou model de finanțare include elemente de finanțare publică, venituri, donații sau strângerea de contribuții de la un număr mare de persoane și alte forme de finanțare alternativă, combinate cu abilități superioare de marketing și motivare publică pentru obținerea celui mai bun rezultat.

Este evident că persoanele cu abilități superioare în strângerea de fonduri și identificarea unor surse financiare inovatoare au o importanță deosebită, în special pentru sectorul creativ.



## Viitorul digital

Industria creative sunt strâns legate de noile tehnologii. Economia creativă, în general, face parte din noua economie bazată pe cunoaștere și tehnologii noi. Serviciile online joacă rolul principal. Majoritatea sectoarelor creative promovează era digitală prin producerea de inovații tehnologice. După cum se știe, condiția necesară pentru ca cineva să fie creativ este să fie foarte priceput din punct de vedere tehnologic. Potrivit lui Florida (2002), tehnologia este o caracteristică de bază a așa-numitei "clase creative". În special dat fiind faptul că cele mai multe dintre companiile debutante (*start-up-uri*) și spațiile de colaborare par să se bazeze în întregime pe noile tehnologii. Acest lucru dovedește legătura strânsă dintre creativitate și progresul tehnologic.

Platformele online sunt, de asemenea, esențiale pentru creșterea economică a sectoarelor creative, întrucât ele își largesc gama de servicii și apelează la un public mai larg. Toate acestea duc la o democratizare a publicului, deși există amenințarea pierderii unei cote de piață în fața unor noi platforme online.

Pe de altă parte, pentru unele sectoare creative (industria editorială, industria muzicală) introducerea și adoptarea masivă a inovațiilor tehnologice nu s-au dovedit a avea efecte atât de benefice. Acestea sunt în principal sectoare creative care funcționează într-un mod mai tradițional.

Devine clar faptul că, în afară de grupul de oameni capabili să găsească noi căi în procesul de finanțare, există o forță de muncă numeroasă capabilă să înțeleagă, să gestioneze și să promoveze tehnologiile digitale moderne.

### Competențele pe verticală și pe orizontală ("competențele T")

Mediul solicitant în care forța de muncă creativă este chemată să răspundă și să funcționeze presupune ca lucrătorii creativi să fie caracterizați printr-o mare varietate de aptitudini. Aceste competențe variază de la competențele profesionale la cele digitale și tehnice. Există un concept foarte interesant care încearcă să descrie această nevoie. Acest concept este descris de termenul "Competențe T"<sup>9</sup>. Linia verticală a literei "T" reprezintă profunzimea competențelor și a experienței calificate aferente unui singur domeniu, în timp ce linia orizontală reprezintă abilitatea de a colabora interdisciplinar cu experți din alte domenii și de a aplica cunoștințe în alte domenii de calificare decât cel al profesionistului respectiv (Wikipedia).

Potrivit Institutului pentru Viitorul Muncii (2011), lucrătorul ideal în industriile creative din următorul deceniu are "competențe T". Aceasta înseamnă că are o înțelegere profundă a cel puțin unui domeniu, dar are capacitatea de a vorbi în limba unei game mai largi de discipline. Acest lucru necesită un sentiment de curiozitate și o dorință de a învăța permanent, mult dincolo de anii educației formale. Pe măsură ce durata de viață prelungită promovează cariere multiple și expunerea la mai multe domenii și discipline, va fi deosebit de important ca lucrătorii să dezvolte această calitate "în formă de T".

Se poate înțelege cu ușurință că, în ceea ce privește generarea unui avantaj competitiv, aceste "competențe T" nu depind doar de cunoștințele acumulate de cineva, ci și de capacitatea de a comunica și înțelege profesioniștii din același sector sau din alte sectoare, provenind din medii diferite. De asemenea, lucrătorul cu competențe pe verticală și pe orizontală ("lucrătorul T") poate lucra în și reacționa la o gamă largă de domenii în ceea ce privește o afacere mare sau o corporație. Aceasta înseamnă că acest tip de profesioniști pot reduce posibilitățile de a rămâne în regim de șomaj.

Cu toate acestea, sensul colaborării și capacitatea de adaptare variază în toate sectoarele creative. Din acest motiv, mulți cred că persoanele cu studii superioare, care se caracterizează printr-o gamă largă de cunoștințe în domeniul Științei, Tehnologiei, Ingineriei și Matematicii (STEM<sup>10</sup>), pot fi întrerupte "în aval". Acest lucru se poate întâmpla deoarece sistemul de învățământ din majoritatea țărilor europene nu le permite studenților studiul interdisciplinar al domeniilor științifice de mai sus într-o singură programă de învățământ.

9 Competențe pe verticală și pe orizontală

10 Science, Technology, Engineering and Maths

## Classifications of skills

Așa cum am menționat mai sus, adevărata problemă nu se referă la rata de creștere sau la nivelul economiei creative din viitor. De fapt, se referă la combinația de competențe și cunoștințe ale persoanelor care intenționează să joace rolul principal în ceea ce privește consolidarea și promovarea economiei creative în viitorul apropiat.

O categorizare a competențelor din industriile creative provine dintr-un studiu recent al Camerei de Comerț din Atena (2015). Aceste competențe au la bază factorii principali care pot accelera cu adevărat procesul de creștere economică prin intermediul economiei creative (Camera de Comerț din Atena, 2015).

- **Competențe antreprenoriale și profesionale**, cum ar fi: gândirea inovatoare, inițiativele, cooperarea, comunicarea, marketingul, rezolvarea problemelor, inovația, managementul riscurilor etc.
- **Competențe digitale**, cum ar fi familiarizarea cu noi platforme și tehnologii, mijloace de socializare (*social media*), instrumente de lucru etc.
- **Competențe tehnice**, noi instrumente tehnice, noi tendințe în profesie etc.
- **Competențe de protecție a proprietății intelectuale**
- **Competențe "soft" (calitățile personale)**, cum ar fi managementul personal, fiabilitatea, flexibilitatea / adaptabilitatea etc.

Această clasificare a competențelor trebuie luată în considerare foarte serios atât de către cei care planifică și implementează politici publice, cât și, mai ales, de către cei care fac parte din forța de muncă creatoare și doresc să fie pionieri și promotori în cadrul sectorului creativ, pentru a realiza o creștere economică durabilă și constantă. Pentru proiectul Live Skills (Abilități de interpretare live), clasificarea de mai sus este condensată în trei categorii majore:

- **Managementul artelor**
- **Tehnologii noi și digitale**
- **Antreprenariat cultural**

## 3.4 Tendințe, deficite și curențe de competențe în sectoarele Audiovizual și Spectacole Live

Una dintre prioritățile de vârf ale Europei, pentru a face față procentelor ridicate ale șomajului din sectorul creativ, este crearea unei forțe de muncă dinamice capabile să facă față provocărilor actuale și viitoare prin obținerea accesului la schemele de formare relevante de fiecare dată când apar nevoi noi de competențe. Este evident că dezvoltarea competențelor și formarea profesională pot juca un rol esențial în acest proces.

Deși tendințele noi din industriile creative și culturale au fost analizate detaliat în trecut, este foarte important să se analizeze pe scurt transformările privind sectoarele audiovizual (AV) și spectacole live (SL) din Europa, înainte de a detecta deficitele și curențele de competențe, în special de la criza economică din 2008 încolo, precum și schimbarea digitală care a avut loc și apariția de noi modele de afaceri în aceste sectoare. Obiectivul este de a dezvolta inteligența economică a forței de muncă din domeniu și capacitatea sa de a înțelege și anticipa schimbările, în conformitate cu un proiect de parteneriat european între sindicate și organizațiile patronale din UE privind abordarea transformărilor profunde care afectează aceste sectoare, în ceea ce privește activitățile, ocupațiile, calitatea muncii și dezvoltarea abilităților.

Caracteristicile comune ale sectoarelor audio-vizual (AV) și spectacole live (SL) sunt forța de muncă tânără, structura întreprinderilor mici, numărul mare de liberi profesioniști, de persoane care desfășoară activități independente și alte forme precare de ocupare a forței de muncă, piețele relativ dinamice și numărul ulterior de firme tot mai mare, combinat cu oportunități mici de angajare.

Multe studii au arătat, în special pentru sectorul audiovizual, că dezvoltarea sectorului depinde în cea mai mare măsură de schimbarea tehnologică generală și de cererea de abilități digitale superioare. Acești doi factori au, de asemenea, un impact puternic asupra cererii tot mai mari de inovație în acest sector. Aceasta înseamnă că și persoanele care lucrează în sectorul audio-vizual trebuie să reunească o mare varietate de competențe pentru a-și menține și extinde activitatea.

În ceea ce privește sectorul Spectacole Live, majoritatea companiilor par a fi extrem de dependente de subvențiile publice. Prin urmare, reducerea subvențiilor publice care a urmat crizei financiare din 2008 a fost catastrofală pentru acest sector. Aceasta a dus și la o creștere a ratei de locuri de muncă precare, așa cum se observă din contractele de muncă pe durată mai scurtă și din creșterea numărului de liber-profesioniști. Conform celor de mai sus, și atâta timp cât cererea de locuri de muncă rămâne mai mare decât oferta din sector, apariția competențelor multilaterale devine foarte importantă.

Sectoarele economice care depind de tehnologie, cum ar fi audio-vizualul și spectacolele live, trebuie să fie întotdeauna în măsură să țină legătura cu ultimele evoluții tehnologice.

Trecerea la un mediu multi-platformă reprezintă o provocare semnificativă pentru sectorul audiovizual, oferind o combinație de noi aplicații web și multimedia cu canale tradiționale de distribuție. Acest lucru înseamnă că operatorul unui astfel de mediu multi-platformă trebuie să aibă noi abilități digitale și de mentenanță, precum și noi competențe în domeniile creației și producției.

Dezvoltarea tehnologică și noile medii digitale generează noi oportunități pentru cei care lucrează în sectorul spectacolelor live, prin descoperirea unor noi audiențe și, prin urmare, a unor noi fluxuri de venituri. Este evident că lucrătorii creativi din sectorul spectacolelor live ar trebui să adopte noi competențe pentru a beneficia de această schimbare digitală.

Atunci când profesioniștii din domeniul audiovizualului și al spectacolelor live vor începe să se familiarizeze cu noul mediu digital prin dobândirea aptitudinilor necesare, acest lucru ar indica un nou început promițător și o nouă epocă a anumitor progrese pentru ambele sectoare economice. Acest lucru ar putea, de asemenea, să plaseze cele două sectoare în prim-planul dezvoltării economice în sectorul creativ.

În concluzie, motoarele schimbării afectează într-adevăr ambele sectoare în același mod, datorită faptului că sectoarele audiovizual și spectacole live au o serie de caracteristici comune. Cu toate acestea, fiecare sector este alcătuit din sub-sectoare diferite, cu nevoi tehnice sau artistice diferite. Aceste tendințe ar putea fi clasificate după cum urmează:

- Ambele sectoare sunt alcătuite dintr-o varietate de funcții - cum ar fi cele artistice, tehnice, administrative - și activități precum creația, producția, distribuția, toate interconectate;
- Ambele sectoare sunt în creștere. În ciuda acestui fapt, impactul așteptat asupra locurilor de muncă nu se produce;
- Ambele sectoare constau în companii mici;
- Precaritatea locurilor de muncă se extinde rapid și, în multe cazuri, munca este organizată pe bază de proiect, ceea ce are un impact negativ asupra oportunităților de angajare;
- Cererea de locuri de muncă este adesea mai mare decât oferta de angajare;
- Canalele de informare pentru oportunitățile de angajare sunt preponderent informale;
- Majoritatea profesioniștilor consideră că este adesea necesar un curs suplimentar de competențe pentru a-și asigura venitul (Creative Skillset și Creative & Cultural Skills, 2012, Creative Skillset, 2014, Franette, 2013, Coulson, 2012).

În plus, există câțiva factori externi care afectează atât sectorul audio-vizual, cât și cel al spectacolelor live în multe domenii, cum ar fi dezvoltarea viitoare sau mediul actual de funcționare.

Cei mai importanți dintre acești factori externi sunt:

- Ameliorarea crizei financiare din 2008, care a avut un efect negativ asupra oportunităților de angajare și asupra operatorilor subvenționați și a condus la o creștere a nesiguranței, dar a și forțat și profesioniștii creativi să găsească noi fluxuri de venituri
- Dezvoltarea tehnologică și noile medii digitale la care anumite sub-sectoare au trebuit să se adapteze mai rapid decât altele, dar care le-au și oferit oportunitatea de a prospera prin utilizarea capacităților lor creative și inovatoare
- Globalizarea care a sporit concurența, dar și a deschis noi piețe.

Combinăția dintre trăsăturile interne și factorii externi ai schimbării a dus la crearea unui nou mediu de funcționare care necesită noi seturi de competențe profesionale bazate pe un sistem multi-operațional, cum ar fi noile competențe de mentenanță, producție și distribuție, competențe de securitate cibernetică, competențe de tehnologie informatică de tip cloud, competențe de analiză *big data*<sup>11</sup>, competențe pentru dezvoltarea de noi modele de afaceri și pentru înființarea de platforme de colaborare și, în general, noi competențe de finanțare, organizare și management.

Prin urmare, există în principal două grupuri mari de competențe pe care trebuie să se concentreze atât profesioniștii în domeniul audiovizualului, cât și cei din domeniul spectacolelor live, pentru a se adapta provocărilor actuale și viitoare.

Primul grup se referă la competențele relevante pentru afaceri și antreprenoriat care sunt necesare pentru lucrătorii din domeniul audiovizualului și spectacolelor live pentru a înțelege și răspunde noilor tendințe de pe piață și noilor reglementări privind piața forței de muncă și normele de lucru.

Celălalt grup de competențe se concentrează mai mult pe competențele tehnice asociate condițiilor reale de muncă. Ambele grupuri de competențe răspund cererii de profesioniști cu competențe "multilaterale" pentru cele două sectoare, aflate în curs de dezvoltare rapidă.

Există câțiva pași necesari de urmat de către toate țările europene. Acești pași se referă la dezvoltarea informațiilor privind piața forței de muncă, prin colectarea de statistici relevante, armonizate și comparabile de la agențiile naționale de statistică, sub îndrumarea Eurostat și prin crearea și promovarea spațiilor de schimb și de cooperare. Prin intermediul unor astfel de spații, cum ar fi platforme sustenabile și informate, profesioniștii din domeniul audiovizual și spectacole live pot beneficia de oportunități de întâlniri și schimburi de opinii și pot concepe inițiative comune care sunt esențiale pentru procedura de formare profesională din cele două sectoare.

Mai mult decât atât, sectoarele audio-vizuale și de spectacole live ar trebui să fie dotate cu competențele adecvate cerute de schimbarea digitală și dezvoltarea tehnologică permanentă. În consecință, sistemele de finanțare europene, naționale și regionale ar trebui să recunoască importanța dezvoltării competențelor digitale și să sprijine părțile interesate pentru a se adapta noului mediu digital multiplatformă.

În plus, profesioniștii în domeniul audiovizualului și al spectacolelor live ect ar trebui să poată adopta competențe eficiente de gestionare a carierei pentru a face față modificării permanente a traseelor carierelor lor profesionale. Acest lucru înseamnă că lucrătorii și persoanele care desfășoară activități independente ar trebui să dezvolte strategii eficiente în materie de resurse umane și de finanțare și să răspundă întotdeauna la ultimele tendințe din sectorul lor, sub amenințarea tot mai mare a nesiguranței și a precarității în materie de locuri de muncă.

---

11 Seturi de date de volum foarte mare, care nu pot fi analizate prin intermediul aplicațiilor clasice de procesare date

### Alte deficite și carențe în materie de competențe

Music Blueprint (Creative Skillset 2011) este un proiect care arată în detaliu nevoile de competențe ale sectorului muzical din Marea Britanie. Forța de muncă din domeniul muzical este formată din oricine este implicat în interpretarea, crearea, producția, înregistrarea, promovarea și vânzarea de muzică.

Potrivit Music Blueprint, criza financiară din 2008 a determinat un număr mare de organizații muzicale subvenționate să caute noi surse de venituri. În același timp, au apărut câteva probleme privind drepturile de autor și proprietatea intelectuală din epoca digitală. Modul în care funcționa sectorul muzical s-a transformat, începând cu dezvoltarea platformelor și formatelor digitale. Modul în care consumatorii accesează, cumpără și fac schimb de muzică s-a schimbat și el. Este, fără îndoială, un moment crucial în istoria industriei muzicale. Noile competențe, cum ar fi competențele în dezvoltarea afacerilor și management, par necesare pentru sustenabilitatea oricărui model de afaceri.

Varietatea competențelor necesare depinde de sub-sectorul specific din cadrul industriei muzicale la care aceste competențe se referă. Globalizarea a sporit concurența internațională, dar totodată a dezvoltat noi piețe muzicale. Se pare că majoritatea profesioniștilor din sectorul muzical își asumă mai mult de un rol, în special în sub-sectoarele spectacolelor live, administrației și educației.

O altă caracteristică interesantă a sectorului muzical este nivelul ridicat de precaritate în ceea ce privește formele de muncă. Sectorul prezintă procente ridicate ale muncii cu jumătate de normă și ale activităților independente.

În ceea ce privește deficitele de competențe, multor solicitanți de locuri de muncă le lipsesc competențe profesionale esențiale. În consecință, mulți recruți noi din sectorul muzical au nevoie de o pregătire suplimentară la locul de muncă, de obicei oferită de profesioniști și de asociațiile profesionale.

Companiile din industria muzicală se confruntă cu deficite de competențe din cauza lipsei de experiență a personalului, a lipsei de timp pentru instruire și a bugetului limitat. Efectele cele mai frecvente ale decalajelor de competențe sunt pierderea ocupației existente și necesitatea renunțării la o nouă ocupație (Creative Skillset, 2011).

Dovezile sugerează că primele trei sfere ocupaționale în cererea de locuri de muncă sunt următoarele:

- Muzicieni (care au nevoie de abilități de interpretare și abilități de compoziție muzicală)
- Producătorii de muzică (care au nevoie de competențe de management de proiect, de managementul resurselor umane și de management al facilităților)
- Operatorii de echipamente audio-vizuale (care au nevoie de competențe bazate pe echipamente specializate)

Acestea sunt sub-sectoarele care vor avea nevoie de investiții generoase în viitorul apropiat (Creative Skillset, 2011).

În cele din urmă, cele mai importante provocări privind competențele cheie pentru sectorul muzical în viitorul apropiat includ: furnizarea de informații adecvate, oferirea de oportunități de formare a persoanelor, asigurarea faptului că educația formală este aliniată la nevoile industriei, încorporând dezvoltarea profesională continuă în cadrul fiecărei organizații și al planificării liberilor profesioniști.

O altă relatare care abordează deficitele și carențele în materie de competențe provine din proiectul Creative & Cultural Skills<sup>12</sup> (2010). Raportul Modelul Artelor Interpretative afirmă că economia creativă mondială se află într-o creștere mai rapidă decât industria serviciilor în ansamblu și are o rată de creștere de peste patru ori mai mare decât cea a industriilor producătoare. Pentru a fi competitive, firmele din domeniul artelor spectacolului dintr-o țară europeană vor trebui să pregătească, să atragă și să păstreze forța de muncă potrivită, dezvoltând competențe pentru a se asigura că țara rămâne în fruntea succesului artistic și economic.

12 Competențe Creative și Culturale



Artele spectacolului sunt acele locuri, angajatori, întreprinderi mici și liber profesioniști din sectorul teatrului, dansului, operei și industriei muzicii live. Acest domeniu include artiști interpreți, promotori și persoane care asigură aportul tehnic și administrarea de culise, dar exclude sectorul muzicii înregistrate și ocupațiile asociate acestuia.

Sectorul artelor spectacolului se caracterizează printr-o diversitate de modele de furnizare și de afaceri. Sectorul se dezvoltă rapid, însă ratele de ocupare a forței de muncă în sub-sectoarele artelor spectacolului diferă enorm. Sectorul artelor spectacolului este, de asemenea, caracterizat, similar sectorului muzical, de un procent ridicat de activitate independentă și de locuri de muncă cu jumătate de normă.

În general, forța de muncă din domeniul artelor spectacolului este predominant tânără și de înaltă calificare. Majoritatea angajatorilor din acest sector sunt preocupați de discrepanța dintre ceea ce este disponibil prin sectorul educației formale și ceea ce are de fapt nevoie industria artelor spectacolului (Creative Skillset, 2010).

Debutanții din acest sector au de obicei nevoie de pregătire suplimentară la locul de muncă. Este o realitate faptul că forța de muncă viitoare a industriei artelor spectacolului nu are competențele profesionale și tehnice specifice aferente pe care aproape jumătate din locurile de muncă le necesită. Prin urmare, este foarte importantă existența unor centre specializate de pregătire în afara scenei și în culise.

Firmele din domeniul artelor spectacolului se confruntă cu deficite de calificare din cauza lipsei de experiență a personalului, a lipsei de timp pentru pregătire și a bugetului limitat. Efectele deficitelor și curențelor de competențe sunt diferite.

O provocare importantă pentru sectorul artelor spectacolului este atragerea celor mai talentați și mai bine pregătiți recruți noi din cea mai largă gamă de medii și consolidarea diversității. Alte provocări în materie de competențe includ dezvoltarea profesională continuă, având în vedere faptul că organizațiile de succes au nevoie de o conducere dinamică în toate aspectele dezvoltării afacerii, prin dezvoltarea competențelor de administrare și de conducere. În cele din urmă, este foarte important ca profesioniștii din domeniul artelor spectacolului să obțină competențe economice și antreprenoriale sau să recruteze manageri nu numai din sectorul creativ, ci și din cel de afaceri.

Pentru angajatorii din sectorul reprezentațiilor live, care se confruntă adesea cu programări din scurt ale producțiilor și cu situații financiare din ce în ce mai complicate, poate fi o provocare să găzduiască stagiarilor sau ucenicilor. Cu toate acestea, există o recunoaștere din ce în ce mai mare a faptului că, pentru ca angajatorii să beneficieze în viitor de o gamă de profesioniști în domeniul tehnic calificați și pregătiți pentru locul de muncă, sunt necesare investiții și apropierea de furnizorii de educație. În pregătirea unui tehnician trebuie găsit echilibrul potrivit între timpul petrecut în sălile de școală și ateliere și timpul petrecut cu instruirea la locul de muncă.

Alte câteva tendințe importante, deși nu sunt menționate în particular în literatura revizuită pentru pregătirea acestui raport, vor afecta multă vreme sectoarele audiovizuale și ale spectacolelor live din Europa în anii care urmează. Ele vor trebui luate în considerare nu numai din cauza impactului lor social și economic, ci și datorită noilor competențe care vor trebui dezvoltate pentru a răspunde noii cereri. Cel mai evident exemplu este "revoluția verde". Aceasta necesită dezvoltarea de competențe pertinente pentru a se asigura că producțiile sunt „mai ecologice” și în sectoarele audiovizuale și de spectacole live. Impactul fluxului de noi emigranți pe piețele europene de ocupare a forței de muncă va trebui, de asemenea, să fie înțeles și abordat, pentru a ne asigura că abilitățile oferite de noii veniți sunt utilizate în mod optim și pentru a oferi schemele adecvate de formare pentru lucrătorii care au nevoie să-și actualizeze sau să-și reînnoiască setul de competențe.

De asemenea, ar trebui să prezentăm și un studiu recent realizat de NESTA (2017) care a colectat date din anunțurile de locuri de muncă din Marea Britanie în perioada 2012-2016 pentru 30 de ocupații creative. Baza de date cuprindea mii de anunțuri de locuri de muncă, iar cercetătorii au grupat competențele care figurează în anunțurile de locuri de muncă relevante în cinci grupuri-cheie.

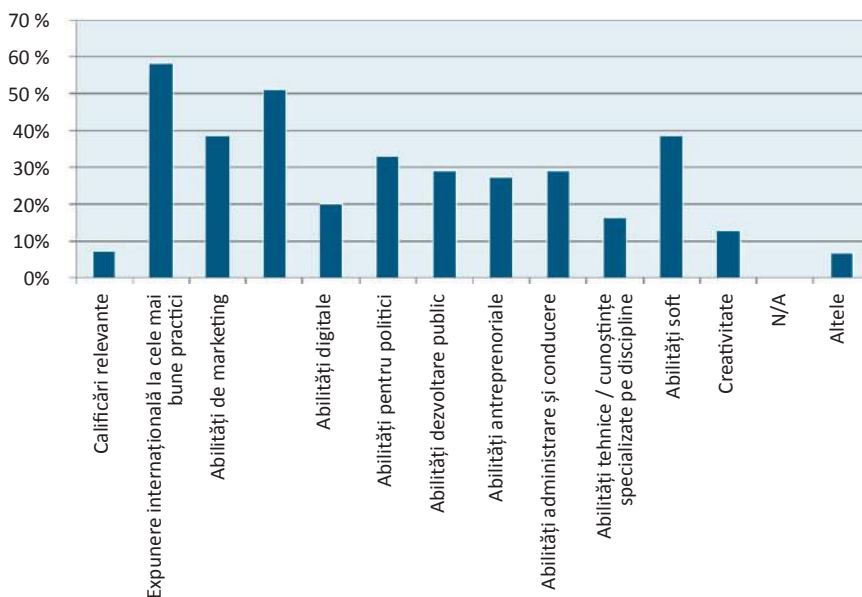
**Cele cinci grupuri de competențe cheie sunt abilități de asistență, abilități de creație și design, abilități tehnice, abilități de marketing și abilități de predare.** Tabelul de mai jos prezintă cele 30 de abilități din fiecare grup care apar cel mai frecvent în anunțurile pentru ocupații creative.

**Tabelul 5.** Cea mai frecventă apariție a abilităților în anunțurile de locuri de muncă

Abilități tehnice	Abilități de asistență	Abilități de marketing	Abilități de creație și design	Abilități de predare
Microsoft C#	Crearea de relații	Social Media	Adobe Photoshop	Predare
Microsoft Windows	Management de proiect	Marketing	Design grafic	Predare dans
Programare .NET	Managementul afacerilor	Vânzări marketing	Producție site web	Meditații
Inginerie software	Microsoft Excel	Administrare campanie	Dezvoltare concept	Predare artă
Dezvoltare software	Dezvoltare afaceri	Comunicare de marketing(?)	Adobe Indesign	Planificare lecții
ASP	Servicii clienți	Management de marcă	Producție video	Biologie
Dezvoltare site web	Microsoft Office	Strategie de marketing	Adobe Acrobat	Chimie
Limbaj(?) extensibil markup	Gestionarea contractelor	Marketing strategic	Design de ambalaj	Comportamentul copilului
jQuery	Vânzări produse	Copywriting	Fotografie	Cercetare în bibliotecă
Oracle	Vânzări	Marketing de produs	Design de marcă	(?) integrată de bibliotecă (?)
C++	Bugetare	Marketing de conținut	Design digital	Resurse bibliotecă
Pre-procesare hipertext(?)	Gestionare buget	Marketing de marcă	Muzică	Alfabetizare informatică
Tehnologia informației(?)	Contact clienți	Comerț electronic	Editare video	Predare artă și design
Redactare texte tehnice	Gestionare conturi	Journalism	Procesare imagini	Predare tehnologia informației (IT) (?)
Asistență tehnică	(?)Performanțe-cheie	Design reclame	Adobe Illustrator	Predare limba engleză
MySQL	Microsoft Powerpoint	Marketing online	Producție tipar	Lector
Scrum	(?) pe computeer	Marketing digital	Aranjament la raft	Instruire
Microsoft Sharepoint	Management vânzări	Marketing direct	Director artă	Predare muzică
Instrucțiuni utilizare software(?)	SAP	Management de marketing	Design de materiale	Biochimie
UNIX	ITIL	Cercetare de piață	3D Modelling/ Design	Biologie moleculară
Dezvoltare produs	Telecomunicații	Experiență brand	Tehnoredactare (typesetting)	Predare matematică
Python	Strângere de fonduri	Comunicate de presă	Design creativ	Bioinformatică
Dezvoltare aplicații web(?)	Achiziții	Marketing prin e-mail	Design site web	Predare științe (Didactică) (?)
Visual Studio	Recrutare vânzări	Relații publice	Design proces	Proteine
(?)Orientat spre obiect	Contabilitate	Buletine informative (newsletter)	Imprimante	Dans contemporan
Inginerie sisteme	Comunicare în afaceri	Transmisie radio-TV	SketchUp	Predare PE
Răspuns la (?) tehnice	Administrație (?)	Strategie de creare marcă (branding)	Publicitate interactivă	Programare de bază
Dezvoltare software colaborativă	Dezvoltare organizație (?)	Marketing de canal	MAYA	Dezvoltare curriculum
AJAX	Planificare	Materiale de marketing	Adobe Aftereffects	Testare exerciții
Transact-SQL	Management activități birou	Optimizare	Adobe Dreamweaver	Identitate (?) frecvență radio

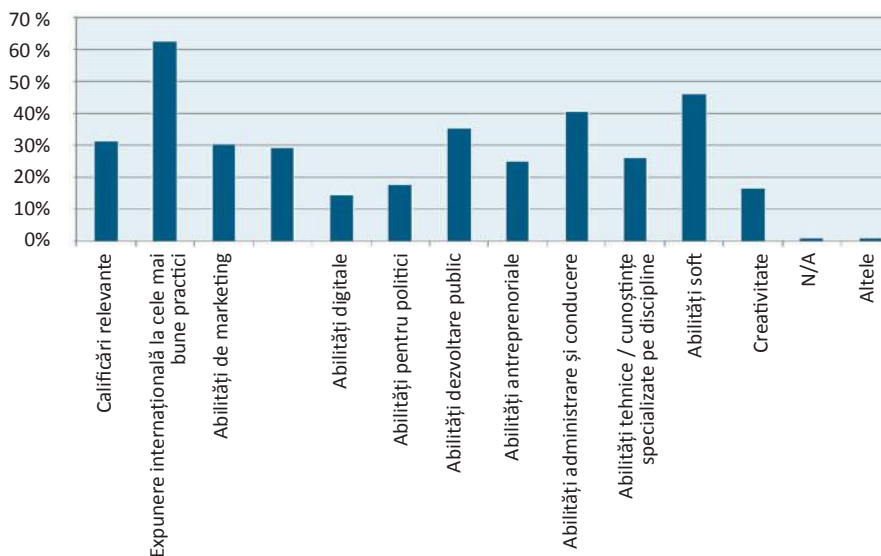
Ar trebui să menționăm, de asemenea, rezultatele raportului British Council: Cultural Skills Unit „Unitatea de competențe culturale” (2014) privind decalajele de competențe ale profesioniștilor din sectorul cultural din patru țări europene, două dintre acestea fiind Grecia și România. Figurile 6 și 7 prezintă decalajele de competențe relevante în cele două țări. Putem observa că pentru ambele țări un decalaj major este „expunerea internațională la cele mai bune practici”, în timp ce pentru Grecia alte decalaje de competențe cuprind abilități de afaceri și finanțe, abilități de marketing, abilități interpersonale (*soft*) și abilități de administrare și conducere. Pentru România, principalele decalaje de competențe cuprind abilități *soft*, abilități de administrare și conducere și abilități de dezvoltare a publicului.

**Graficul 6.** Decalaje de competențe: profesioniști din sectorul cultural din Grecia



Sursă: Cultural Skills Unit (2014)

**Graficul 7.** Decalaje de competențe: profesioniști din sectorul cultural din România



Sursă: Cultural Skills Unit (2014)

Pentru Marea Britanie, raportul *Creative and Cultural Skills*<sup>13</sup> (2010) (2010) constată că decalajele majore de competențe în sectorul SL privesc competențele tehnice, administrative, TIC, de finanțe-contabilitate și marketing-publicitate-PR, în timp ce abilitățile viitoare ar putea include mai multe abilități de marketing, TIC etc.

**Tabelul 6.** Tipuri de competențe care lipsesc în domeniul artelor spectacolului

Tehnice	22%
Administrație	21%
Abilități TIC	20%
Dezvoltare de afaceri	18%
Finanțe/contabilitate	16%
Marketing-publicitate-PR	15%
Management	7%
Vânzări	6%
Digitale	3%
Altele	34%

*Creative & Cultural Skills (2009), Studiu privind forța de muncă din industria creativă și culturală.*

**Tabelul 7.** Nevoi viitoare de competențe percepute în sectorul artelor spectacolului

Competențe marketing	16%
Competențe TIC	11%
Experiență calificată creativă	8%
Competențe digitale	7%
Competențe administrative	6%
Competențe online	5%
Management	5%
Abilități de predare	5%
Abilități în afaceri	4%
Strângere de fonduri	3%
Finanțe / contabilitate	3%
Competențe în limbi străine	3%
Niciuna	34%
Nu știu	11%
Nici un răspuns	6%

*Creative & Cultural Skills (2009), Studiu privind forța de muncă din industria creativă și culturală.*

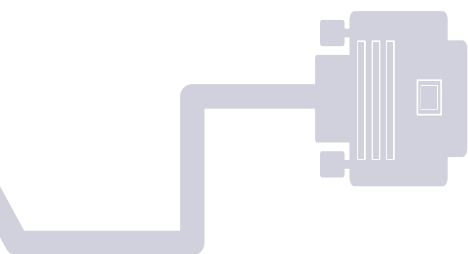
### 3.5 Recomandări privind tipurile de formare pentru programă

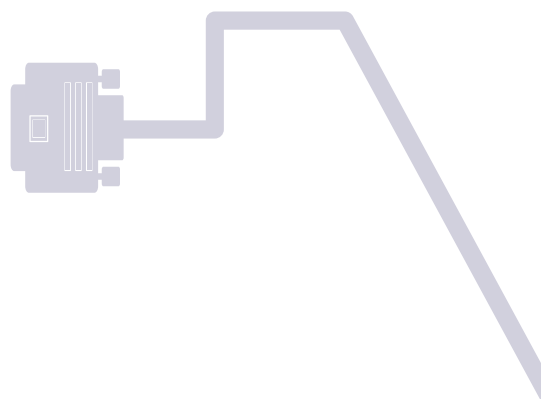
În sfârșit, un alt element al proiectului de programă de învățământ pentru formare este tipul de formare. Un raport al proiectului Creative and Cultural Skills (2009) din Marea Britanie a prezentat un sondaj despre cele mai întâlnite tipuri de formare pentru sectorul artelor spectacolului.

**Tabelul 8.** Cele mai frecvente tipuri de formare pentru sectorul artelor spectacolului (2009)

Instruirea la locul de muncă	49%
Participare la conferințe	42%
Rețele	39%
Dezvoltarea cunoștințelor personale, ex. lectură	38%
Ședințe specializate privind competențele, furnizate de un furnizor extern	33%
Mentorat	29%
Ședințe specializate privind cunoștințele, furnizate de un furnizor extern	25%
Instruire acreditată în domeniu	19%
Formare dezvoltată pe plan intern de firma dvs	14%
CPD structurat pe baza nevoilor organizaționale	12%
Alte formări profesionale	6%
Cursuri postuniversitare	3%
Ucenicie	3%
Formare la nivel absolvent	1%
Calificări profesionale naționale sau Calificări profesionale scoțiene	1%
Învățământ specific Uniunii	0%
Altele	6%

În primele poziții găsim moduri de formare atipică, cum ar fi „formarea la locul de muncă”, crearea de rețele, dezvoltarea personală, mentoratul, în timp ce modurile de formare tipice, cum ar fi ședințele specializate pe competențe și pe cunoștințe, instruirea acreditată în domeniu etc. se află pe poziții inferioare. O altă formă obișnuită de formare pe care o subliniază multe studii este ucenicia. Cu toate acestea, se pare că pentru angajatorii din industriile creative, care se confruntă adesea cu programea din scurt a producțiilor și cu situații financiare din ce în ce mai complicate, poate fi o provocare să găzduiască stagiaari sau ucenici. Totuși, există o recunoaștere din ce în ce mai mare a faptului că, pentru ca angajatorii să beneficieze în viitor de o gamă de profesioniști calificați și specializați, sunt necesare investiții și apropierea de furnizorii de educație. În formarea creativă a unui lucrător, trebuie să fie găsit echilibrul potrivit între timpul petrecut în sălile de clasă și atelierelor de studiu și timpul petrecut cu instruirea la locul de muncă. ■









---

## 4. RAPOARTELE PE ȚĂRI PRIVIND FOCUS-GRUPURILE ȘI INTERVIURILE



## 4.1 Rapoartele pe țări privind focus-grupurile și interviurile

Aceste rapoarte de țară au fost pregătite în contextul Sarcinii 2.3: Validarea specifică a rezultatelor, care a inclus cercetarea calitativă prin interviuri structurate și focus-grupuri cu părțile interesate și practicienii cu experiență din Bulgaria, Grecia, România și Marea Britanie.

Sarcina de cercetare a fost pusă în aplicare în conformitate cu ghidul practic pentru analiza de domeniu elaborată de IME GSEVEE.

Această cercetare a căutat să înțeleagă mai multe despre sectoarele audiovizuale și spectacole live (AV și SL) din cele patru țări. În special, a căutat să înțeleagă unde sunt punctele forte, dar, mai important, unde se află provocările din cadrul sectorului și ce ar putea fi făcut pentru a rezolva aceste provocări. Am căutat să înțelegem aceste provocări, vorbind cu o varietate de persoane care lucrează în acest sector.

Scopul cercetării este acela de a conduce la elaborarea de module ca parte a programului Live Skills (Abilități live), care să răspundă nevoilor sectorului.

Merită menționat faptul că, din cauza discrepanțelor în componența focus-grupurilor din cele patru țări, ca și în procesele care au urmat, rapoartele celor patru țări nu urmează exact același format. În acest sens, rezultatele prezentate nu sunt pe deplin comparabile.

## 4.2 Bulgaria

În implementarea primei faze a studiului, BAROK a organizat și efectuat șase interviuri semi-structurate cu practicieni cu experiență în domeniu și trei focus-grupuri în Sofia cu părțile interesate relevante din Bulgaria. Cel de-al doilea partener din Bulgaria – PSOFSA – a organizat, de asemenea, opt interviuri cu practicieni. Cei doi parteneri și-au unit rezultatele și au înaintat un raport comun.

### Tendențele ce vor afecta sectoarele AV și SL în următorii ani

În Bulgaria, după schimbările politice din anii '90 și tranziția către economia de piață liberă, modelul de dezvoltare a artelor s-a schimbat de la „finanțarea de la stat” la „modelul mixt de finanțare”. Finanțarea de către stat a industriilor culturale este redusă, dar este în continuare principala sursă de venit. Organizațiile de artă se confruntă cu necesitatea de a strânge fonduri suplimentare prin vânzări de bilete, resurse externe, sponsori, patronaj și caritate. Înainte de tranziție, funcțiile managerilor artistici erau strict administrative, dar tranziția de la centralizarea managementului și finanțării de stat la economia de piață impunea managerilor artistici să acumuleze abilități mai solide și mai competitive.

Indiferent de importanța imensă a activității economice a industriilor creative și culturale, nu există cercetări și publicații serioase în ceea ce privește economia artelor până la mijlocul anilor, 60.

### Punctele forte și provocările sectorului

Se pare că există un mediu de piață slab pentru profesiile culturale și creative din Bulgaria. Un angajator important pentru persoanele care practică artele spectacolului este Ministerul Culturii. În acest sens, educația audio și muzicală și stabilirea unei atitudini față de domeniul audio și mediul internațional sunt de o importanță crucială începând de la cea mai fragedă vârstă în sectorul audiovizual țintă. Înțelegerea mediului sonor și muzical este, prin urmare, fundamentală pentru dezvoltarea competențelor în domeniul audiovizualului, predeterminând astfel genurile muzicii.

O tendință majoră în creștere este reprezentarea comunicațiilor tip voce transmise anterior (de ex. radio), care, nu mai târziu de 2020, vor deține un rol principal și în modul în care conținutul ajunge la audiență. Transmisia verbală clasică în direct este completată treptat cu emisiuni la cerere înregistrate în prealabil în studio.

O altă tendință este transformarea treptată a producțiilor radio în producții audio-vizuale care sunt difuzate în direct și la cerere.

Cu câțiva ani în urmă, evenimentele nici măcar nu erau promovate pe Facebook. În zilele noastre, oricine poate sincroniza cu ușurință orice informație cu propriul telefon mobil și aceasta este pur și simplu o parte din viața noastră modernă de zi cu zi. În plus, ca podcast, un produs bun ar putea avea o valoare adăugată.

În acest sens, există o nevoie tot mai mare de promovare digitală. Fiecare eveniment trebuie să fie bine promovat și, prin urmare, este nevoie de abilitățile aferente.

Problemele pentru liber-profesioniștii care creează produse independente sunt legate de criteriile de aplicare la evaluarea difuzării producțiilor externalizate, mai ales atunci când sunt foarte importante pentru public și nu au ca drept scop realizarea de profit (o problemă de reglementare a relațiilor cu mass-media naționale, având un rol public).

De exemplu, pentru ca un documentar de importanță majoră pentru ca societatea să devină public, operatorul interviat (fiind în același timp autor, scenarist, producător, regizor, inginer de sunet și editor de film) ar trebui să refuze orice drepturi de autor în favoarea Televiziunii Naționale Bulgare pentru ca filmul să fie difuzat și să ajungă la un public cât mai mare posibil. Cu toate acestea, resursele personale rămân astfel nereturnabile, cu excepția satisfacției morale venite din aprecierea publicului și din trei premii internaționale. Competențele identificate ca absente din sectorul Audiovizualului, în special pentru liberii profesioniști, sunt strângerea de fonduri, publicitatea pentru produse, producția și noile tehnologii. O altă problemă deosebită, esențială pentru starea sectorului țintă, este faptul că parcursul de la schimbările politice din Bulgaria de la începutul anilor '90 până în ziua de astăzi a dus la degradarea profesiei de cameraman. Deschiderea unei piețe uriașe ca urmare a liberalizării sistemului (mai mult de 120 de posturi de televiziune private imediat după schimbările politice) a dus la o deturnare a profesiei. Reglementarea profesiei, precum și controlul asupra cerințelor de învățământ calificat încă lipsesc și nu sunt respectate standardele profesionale. Uniunea Artiștilor (Uniunea Cineaștilor Bulgari) nu oferă nicio protecție a profesiei și are doar funcții de asociație de reprezentare. Asociația Operatorilor de Radio și Televiziune din Bulgaria reunește interesele private ale operatorilor de cablu. Sindicatele activează în sectorul televiziunii, dar nu și în industria cinematografică. Învățământul și formarea profesională produc numai personal pentru artele spectacolului, deoarece nu sunt repartizați pe posturi operatorii asistenți, inginerii de lumină și sunet și personalul de asistență. Problema mai gravă este numirea în funcție a personalului fără supervizare - fără nicio formare profesională, fără nici un fel de cerință de calificare specializată.

### Abilitățile și competențele - esențiale pentru dezvoltarea unui demers antreprenorial

Competențele secolului XXI reprezintă un set de abilități pe care studenții trebuie să le dezvolte pentru a avea succes în epoca informațiilor. Parteneriatul pentru competențele secolului XXI enumeră următoarele tipuri: flexibilitate, inițiativă, abilități sociale, productivitate, leadership, gândire critică, gândire creativă, colaborare și comunicare.

O abilitate majoră pentru persoanele care lucrează în mass-media națională este comunicarea adecvată și rapidă a conținutului. Conținutul este, de obicei, comunicat publicului prin folosirea rețelelor de socializare, cum ar fi Facebook, Twitter și alte forme moderne de comunicare pe internet. În acest sens, sunt necesare abilitățile digitale aferente. Aparent, canalele media sociale moderne le lipsește o conexiune puternică ce ar permite oamenilor să comunice zilnic. Astfel de canale ar conecta în mod normal radioul cu publicul. În acest sens, profesioniștii care lucrează în radio trebuie să dezvolte abilități suplimentare, legate de noile dotări tehnice.

Nevoia de dezvoltare a competențelor antreprenoriale digitale suplimentare este susținută de reducerea bugetelor și de politica „fă mai mult cu mai puțin”. Acest lucru necesită ca profesioniștii să îndeplinească mai multe sarcini și funcții, cum ar fi activități de producător, post-producție, distribuție, principiile și practicile guvernării, care anterior nu se număraseră printre competențele necesare.

### Abilități și competențe cruciale pentru ca o activitate antreprenorială să se dezvolte în sectorul creativ și cultural și în special în sub-sectoarele Audiovizual și Spectacole Live

**Există o nevoie** de cunoștințe și abilități tehnice specifice, de management financiar al artelor, precum și de cunoștințe legate de managementul administrativ, managementul resurselor umane, marketing, de o comunicare bună și de abilități de comunicare la toate nivelurile, dar și profesionalism. Există o lipsă de manageri și producători muzicali. Există o nevoie de un învățământ superior obligatoriu în domeniul de specializare, o dorință de muncă, inspirație (obligatorie pentru fiecare artist) și activitate dedicată unor proiecte mai valoroase. Este necesar ca persoanele care lucrează în acest sector să aibă flexibilitate și adaptare constantă la utilizarea noilor tehnologii și a software-ului profesional. Nivelul de predare de către profesori competenți, care să fie pe linia noilor tendințe și metode de formare, este, de asemenea, important. Nu există nici un material media în Bulgaria care să reflecte toate evenimentele de pe scena locală.

### Deficitul de competențe specifice în ceea ce privește sectorul creativ și cultural și sub-sectoarele audiovizual și spectacole live

În sub-sectorul Spectacole Live, se pare că nu există cunoștințe și abilități aferente în managementul personalului: negociere, contractare, finanțare a evenimentelor culturale - cercetare pentru sponsori și organizare. În sub-sectorul Audiovizual, există un deficit de competențe în cartografiere proiecție 3D (care este o tendință ascendentă), de abilități de colaborare cu profesioniști din diverse domenii, precum și de creativitate și imaginație.

## 4.3 Grecia

IME GSEVEE, în colaborare cu Institutul de Dezvoltare Regională din cadrul Universității Panteion, a implementat două focus-grupuri cu cele mai proeminente organizații ale părților interesate, reprezentând sectorul cultural și creativ din Grecia. În paralel, au fost aplicate patru interviuri cu specialiști de marcă din domeniul audiovizualului.

### Tendințe care vor afecta sectoarele AV și SL în următorii ani

Participanții la focus-grupuri au menționat că reducerile finanțării publice în anii crizei economice au afectat puternic sectorul creativ, deoarece înaintea crizei din Grecia multe proiecte din sectorul creativ erau co-finanțate de la bugetul de stat. În ceea ce privește finanțarea națională și în special a UE, există o tendință de redu-

cere a finanțării proiectelor din sectorul creativ înaintea altor programe (inovație, *clustering*, antreprenoriat etc.) și nu numai pentru programele care vizează sectorul creativ. Cu toate acestea, profesioniștii din sectorul creativ au dovedit și o lipsă de conștientizare a programelor de finanțare naționale și din fonduri UE.

În plus, participanții la grupul de discuții au remarcat că, din cauza crizei financiare, piața a scăzut dramatic, iar actualmente rezerva de profesioniști depășește cu mult cererea reală de pe piață. Pe de altă parte, și pe latura ofertei majoritatea companiilor mici și mijlocii din sectorul creativ s-au închis și mulți practicieni sunt acum șomeri sau lucrează ocazional ca liber profesioniști. Prin urmare, trecerea la activități independente este o tendință majoră în Grecia, așa cum este la nivel global. Restul companiilor din sector tind să fuzioneze în scheme comune. Există, de asemenea, o tendință crescătoare în UE și în Grecia, în crearea de scheme de cooperare și de grupuri (*clustere*) atipice și în special de clustere de intersecții (lanțuri valorice). Pe de altă parte, unul dintre intervieuați a subliniat precaritatea în creștere a multor profesii creative. Precaritatea afectează aproape toți liber-profesioniștii și este asociată cu o individualizare a riscului pentru aceștia.

Unii participanți au subliniat faptul că există un interes tot mai mare din partea UE pentru protecția drepturilor de autor. Grecia este cu mult în urmă în acest domeniu, în timp ce alte țări ale UE sunt mai avansate. În special în Marea Britanie, este un standard ca artiștii să-și pună viitoarele drepturi de autor ca garanție pentru a obține finanțare pentru proiectele viitoare. Există, de asemenea, o tendință crescătoare în UE spre eficiența socială a proiectelor și nu doar către eficiența financiară.

Mai mult decât atât, există o tendință de intersecție a unor profesii și competențe (*multitasking*). De exemplu, actorii ar trebui să și cânte și să danseze și au apărut și noi profesii, cum ar fi terapia prin teatru și pedagogia muzicală. Cu toate acestea, sistemul educațional formal din Grecia reacționează foarte încet la tendințele nevoilor de noi competențe.

Un participant a menționat că o problemă majoră în Grecia este că există o cooperare ineficientă între organizațiile culturale autorizate.

În ceea ce privește percepțiile, există o convingere larg răspândită că profesioniștii din sectorul creativ nu sunt (și nu pot deveni) antreprenori. Această credință nu este total nefondată, deoarece mulți profesioniști creativi au o atitudine negativă față de antreprenoriat.

În special pentru sub-sectoarele AV și SL, participanții la focus-grupuri au remarcat că niciodată nu au existat companii mari în cele două sub-sectoare, ci doar firme mici și foarte mici. Multe dintre aceste companii s-au închis în timpul crizei sau au tendința să fuzioneze. De asemenea, există o largă tendință de a închiria echipamente tehnice, profesioniști sau servicii ale companiilor din cele două sub-sectoare. Alte două tendințe majore printre restul profesioniștilor din cele două sub-sectoare includ tendința de a coopera pentru a-și combina abilitățile și pentru a-și îmbunătăți eficacitatea, iar cei care preferă să lucreze în mod individual trec de obicei la multitasking, pentru a-și reduce costurile de producție, în special pentru proiectele mici. Aceste tendințe, și mai ales multitaskingul, sunt predominante în rândul tinerilor profesioniști, spre deosebire de profesioniștii mai în vârstă care preferă să lucreze într-un mod mai tradițional.

Mai mult, și din punctul de vedere al tendințelor tehnice din sectorul SL, participanții la focus-grupuri și intervieuații au observat că există două tendințe majore (divergente). Prima tendință este utilizarea din ce în ce mai mult a aparatului tehnic de ultimă oră designul de platou. A doua tendință constă în eliminarea treptată totală a decorului fizic, care este acum înlocuit de decorul digital. Mai mult, apariția televiziunii digitale a creat și noi nevoi de competențe.

Există, de asemenea, un interes tot mai mare (provocat de contextul instituțional și juridic național și european, precum și de aspectele legate de finanțare) pentru îmbunătățirea accesibilității persoanelor cu handicap, nu numai la locul de livrare al produsului cultural, ci și la conținutul produsului.

În sectorul AV există o tendință de creștere a proiecțiilor audiovizuale multiple simultane în locuri diferite. În ceea ce privește domeniul drepturilor de autor, participanții s-au concentrat asupra faptului că multe platfor-

me împărtășesc licențe multi-teritoriale. În prezent, există discuții în UE cu privire la gestionarea drepturilor de autor. Mai mult, platforme precum YouTube au schimbat și modul în care artiștii își promovează munca. Cu aproape zero costuri, artiștii din ziua de azi sunt capabili să ajungă la milioane de spectatori, înlăturând astfel nevoia de PR, publicitate etc. Cu toate acestea, această nouă tendință a intensificat suplimentar necesitatea ca artiștii să dobândească abilități antreprenoriale și de management artistic. În sfârșit, un participant la un focus-grup și un interviuat au remarcat că serviciile de astăzi, cum ar fi editarea de film și sunet, pot fi produse peste tot, iar distanța geografică nu are aproape niciun efect. În acest sens, există o tendință crescândă în rândul producătorilor străini de a utiliza profesioniști greci, prin externalizarea anumitor activități.

### Punctele forte și punctele slabe ale sectoarelor

În ceea ce privește punctele forte și punctele slabe ale sectoarelor creative ale AV și SL, a existat un consens între grupurile de discuții privind faptul că nivelul tehnic al profesioniștilor greci din cele două sub-sectoare este foarte ridicat. Acest lucru este însoțit de faptul că profesioniștii din Grecia sunt, de asemenea, relativ ieftini în comparație cu alți profesioniști din UE și acest lucru se reflectă în creșterea nivelului de subcontractare a câștigurilor profesionale grecești de pe alte piețe europene și americane. Totuși, acesta a fost singurul punct forte pentru sectoarele AV și SL.

Pe de altă parte, participanții la focus grup și cei intervievați au subliniat slăbiciunile celor două sectoare în mai multe domenii și pe câteva niveluri. La nivel instituțional, există o nepotrivire majoră între licențele vocaționale și cele profesionale din cele două sub-sectoare, din moment ce numai Universitatea Aristotel din Salonic are un departament dedicat. În afară de aceasta, există nenumărate programe de învățământ neclasificate, neevaluate, oferite de școlile profesionale private. Mai mult, participanții au remarcat faptul că profesioniștii creativi sunt foarte slabi la descrierea ideilor lor pentru proiecte într-un format tehnic care este necesar atunci când se solicită finanțare. Astfel, există o lipsă de abilități de prezentare, comunicare și promovare în rândul profesioniștilor creativi și, de asemenea, există un decalaj mare în ceea ce privește cunoștințele și abilitățile de bază în domeniul siguranței.

În mod mai detaliat, participanții au evidențiat un grup de competențe necesare pentru redactarea propunerilor de finanțare. În acest grup de competențe există deficiențe majore în ceea ce privește:

- identificarea oportunităților de afaceri
- capacitatea de a produce idei inovatoare
- redactarea documentației și a propunerilor pentru granturi
- elaborarea planurilor de afaceri și a planurilor tehnice
- bugetarea de bază
- cunoștințe de bază despre economie și mediul de afaceri
- cunoștințe actualizate privind noile tehnologii
- abilități de comunicare, interculturale și de networking,
- abilități de prezentare și de pitching<sup>14</sup>

În plus, și în special pentru sectorul AV, un interviuat a remarcat că editorii de film trebuie să se adapteze la noile tehnologii software, precum și nevoia de a aparține unor comunități și rețele pentru a se „vinde”. Un alt interviuat a subliniat faptul că școlile de montaj film produc editori (monteurii), dar nu au asistenți de montaj. În opinia sa, pentru ca cineva să devină editor de film, ar trebui să înceapă ca asistent de montaj film, unde ar trebui să știe foarte bine cum să controleze software-ul, iar apoi, pe parcursul anilor, să ajungă la stadiul superior de editor de film. Pentru sectorul SL, intervievații au indicat carențele de bună comunicare ale managerilor de sunet în raport cu „clienții” lor, precum și orientarea corectă a îndrumării profesionale pentru profesia de manager/inginer de sunet. În plus, au subliniat noua tendință de multitasking în sectorul AV și, în consecință, au subliniat lipsa competențelor adecvate.

14 Prezentare în scop de vânzări produse / servicii sau strângere de fonduri

În plus, prin procesul de interviuare a managerilor de sunet și a editorilor de film, am evidențiat o serie de deficite de competențe în domeniul managementului artelor, al tehnologiilor noi și digitale și al antreprenoriatului cultural.

### Managementul artelor

În domeniul managementului artelor, persoanele interviuate au constatat că există carențe majore în abilitățile de strângere de fonduri și redactare a documentației pentru granturi, de aptitudini în ceea ce privește managementul timpului și al personalului, precum și de abilități generale de management, abilități de management personal (*self-management*) de abilități privitoare la posibilitățile de angajare, remarcând totodată și carențe în abilitățile de identificare și definire a unei nișe viabile a pieței (prin analiza pieței).

### Tehnologii noi și digitale

În domeniul tehnologiilor noi și digitale, persoanele interviuate au subliniat carențele de competențe pentru mediile digitale de socializare (*social media*) - utilizarea rețelelor sociale, a tehnologiilor de dezvoltare software și marketing digital - remarcând, totodată, și lipsuri în competențele din domeniul instrumentelor specializate pentru sectoarele AV și SL, al instrumentelor VR / AR, precum și carențe de abilități de artă digitală și de abilități generale de design.

### Antreprenoriatul cultural

Ambele interviuri au scos în evidență deficitul de competențe în ceea ce privește noile modele de afaceri, evidențiind totodată și carențele de competențe legate de durabilitate, de identificare a oportunităților, de alfabetizare financiară și economică, motivație și perseverență, riscuri și încredere, precum și abilități interculturale și de creare de rețele (*networking*).

Chestionarele cercetării (în special pentru secțiunea interviuri) au inclus o listă cuprinzătoare de competențe de mare importanță pentru sectorul AV și SL în trei sfere distincte, și anume managementul artelor, tehnologiile noi și digitale și antreprenoriatul cultural. Respondenții, împreună cu participanții la cele două focus-grupuri, au fost rugați să indice abilitățile din listă pe care le consideră semnificative pentru cele două sectoare. Mai mult, participanții la focus-grupuri și cei interviuați au fost rugați să adauge și alte competențe pe care le consideră esențiale, dar care lipsesc din listă.

## ABILITĂȚI FOARTE IMPORTANTE

### Managementul artelor

Competențele cheie în domeniul managementului artelor sunt abilități generale în diferite domenii de management, cum ar fi abilitățile de management personal, **abilitățile de management de proiect, abilitățile privitoare la managementul relațiilor inter-personale și al timpului**. Alte abilități foarte importante sunt **abilitățile de prezentare și comunicare, abilitățile de marketing și de dezvoltare a publicului**.

Unii participanți au menționat, de asemenea, că o abilitate absentă de pe listă este cea privind siguranța publicului și a angajaților în teatre și alte locuri.

### Tehnologii noi și digitale

Competențe de mare importanță în domeniul tehnologiilor noi și digitale sunt **abilitățile de design și artă digitală, marketing digital, Introducere în lucrul pe calculator, rețele și software de editare digitală și animație pe internet**, în timp ce un interviuat a subliniat importanța **abilităților privind utilizarea instrumentelor VR/AR<sup>15</sup>, social media - utilizarea rețelelor sociale și partajarea economiei și vânzarea pe piețele și platformele internaționale**.

Mai mult decât atât, abilitățile importante care nu au fost acoperite în chestionare includ: abilități de utilizare a dronelor, cartografiere video, cinematografie live, dans video, noi tehnologii de conectare, cum ar fi HDMI, Digital Rights Management, precum și conexiuni wireless, rezoluție 4K, proiecție laser.

15 Realitate virtuală (Virtual Reality)/Realitate augmentată (Augmented Reality)

### Antreprenoriatul cultural:

Domeniile de importanță pentru categoria de competențe din antreprenoriatul cultural includ **creativitatea - generarea de idei și de inspirație a altor persoane, adaptabilitatea, gândirea etică și sustenabilă, strategia, inovația și planificarea**. Persoanele intervievate s-au concentrat, de asemenea, **asupra importanței aptitudinilor vizuale, a adaptabilității, a lucrului utilizând competențele terților, și a înclinațiilor către învățarea prin experiență**.

### Metode de livrare

În ceea ce privește metodele de desfășurare a activităților de formare, participanții au arătat preferința pentru ateliere și seminarii și, în general, pentru metode care implică prezența fizică într-o clasă.

## 4.4 România

Cele două focus-grupuri au fost moderate de către specialiștii de la INCFC (departamentul de cercetare), iar interviurile au fost efectuate sub coordonarea metodologică a INCFC pentru a asigura respectarea cerințelor specifice de cercetare.

Participanți: manageri și angajați ai instituțiilor culturale publice (Centrul Național de Cinematografie, muzee și teatre), reprezentanți ai Ministerului Culturii - Unitatea de Management de Proiect, reprezentanți ai mediului academic - Academia de Artă Teatrală și Cinematografie Caragiale, liber-profesioniști din sectoarele AV și SL, reprezentanți ai ONG-urilor și ai asociațiilor profesionale.

### Tendințe care vor afecta sectoarele AV și SL în următorii ani

Sectorul cultural din România se confruntă cu probleme comune identificate la nivelul Uniunii Europene (populația îmbătrânită - de exemplu, o caracteristică care caracterizează sectorul cultural public este îmbătrânirea forței de muncă, marea majoritate a angajaților fiind în grupa de vârstă 36-60 de ani ), dar și cu probleme specifice care rezultă din structura și operațiunile sectorului (de exemplu, sectorul public ocupațional al culturii se caracterizează în principal prin mobilitate scăzută a forței de muncă, ceea ce explică interesul destul de scăzut privind învățarea pe tot parcursul vieții) , precum și din practicile de consum cultural.

În ierarhia țărilor europene care au participat în anul 2014 la cercetarea UE „Un profil al publicului prezent și viitor al audiovizualului”, România este clasată pe ultimul loc, doar 71% dintre respondenți afirmând că vizionează filme la cinematograful, în comparație cu Polonia (94%) și Marea Britanie, Spania și Danemarca (93%); dar pe de altă parte, România se remarcă cu un procent de 40% în ceea ce privește practica vizionării filmelor în cadrul festivalurilor și cluburilor de film.

Studiile efectuate la nivel național cu privire la ocupațiile culturale și nevoile de formare pentru instituțiile culturale publice au condus la identificarea următoarelor obiective și direcții strategice ale INCFC în domeniul formării profesionale:

- îmbunătățirea relevanței sistemelor de formare profesională pentru piața forței de muncă,
- creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională,
- îmbunătățirea calității formării,
- dezvoltarea rețelelor naționale și internaționale și a cooperării pentru inovare.

În ceea ce privește necesitățile de instruire legate de sfera proiectului, au fost evidențiate următoarele:

- Cursuri de masterat în artele spectacolului: Design lumini / Design sunet / Coordonator producție teatrală
- Cursuri oferite de lectori străini în diferite subdomenii culturale moderne: Narațiune digitală



în context muzeal / Management cultural/antreprenoriat/ administrație / Specializare educație muzeală / Design lumini / Design sunet / Coordonare producție.

Folosirea noilor tehnologii în viața de zi cu zi necesită o actualizare rapidă și continuă a sistemului de învățământ, pentru a menține relevanța competențelor dobândite pe piața muncii.

Participanții au convenit că, pe lângă educația formală instituționalizată, noile tehnologii permit o educație individuală rapidă (autodidacticism) care depășește uneori capacitatea sistemului public de învățământ, deoarece acesta se confruntă cu subfinanțarea.

De asemenea, participanții au subliniat faptul că structura programelor educaționale existente este destul de depășită, lipsesc abilitățile de comunicare (inclusiv auto-prezentarea și discursul public, evaluate ca fiind foarte importante), precum și insuficiența modulelor practice de lucru în echipă - chiar și a programelor de formare distincte care ar putea, în cadrul orelor de practică obișnuite, să ofere pregătire pentru diverse profesii implicate în implementarea unui singur proiect (de exemplu, un spectacol de teatru, concert, cinema live) și care pot ajuta la dezvoltarea competențelor organizaționale și a abilității de a lucra cu alții.

Faptul că funcțiile precum consilierea și îndrumarea în carieră nu le sunt acordate atenția necesară, influențează direct așa-numitele abilități soft (abilități interpersonale - comunicarea, crearea de rețele, colaborarea cu ceilalți etc.).

De asemenea, dinamismul și complexitatea domeniilor AV & SL și multitudinea de factori externi fac necesară dezvoltarea abilității de a rezolva probleme.

Stagiile de practică și mentoratul au fost de asemenea evidențiate ca fiind foarte importante. În cele din urmă, apariția internetului a făcut esențială protejarea drepturilor intelectuale în domeniile culturale, astfel încât participanții au subliniat necesitatea de cunoștințe legislative satisfăcătoare.

### Punctele forte și provocările sectorului

*Puncte forte:* Întrebați fiind despre punctele forte ale sectoarelor AV & SL, respondenții au fost de acord că există o abundență de talent artistic și multă pasiune și dedicare. Ei au identificat ca puncte forte: școala de teatru, producția de film, industria IT, industria de publicitate, moda și meșteșugurile.

*Provocare:* Lipsa resurselor umane este condiționată de lipsa resurselor financiare

*Soluție:* Dezvoltarea abilităților antreprenoriale pentru profesioniști, precum și dezvoltarea abilităților de management financiar pentru manageri și factori de decizie. Identificarea de noi surse de finanțare, dezvoltarea de proiecte europene, optimizarea costurilor organizaționale etc. sunt vitale în contextul insuficienței fondurilor publice pentru cultură.

*Provocare:* necesitatea unui nou climat etic în România - în prezent există un antagonism între operatorii culturali independenți și cei publici - atât operatorii independenți, cât și instituțiile publice au impresia că alții le „fură” banii, fiind în competiție continuă pentru fondurile naționale.

*Soluția:* Structura planului de învățământ trebuie să conțină ambele modele de afaceri, atragerea și gestionarea fondurilor (gestiunea financiară) etc., atât pentru organizațiile publice, cât și pentru cele private - indiferent dacă sunt persoane fizice sau juridice, astfel încât puținele resurse existente să fie utilizate mai eficient.

*Provocare:* Este nevoie de un proces continuu de formare, nu de un proces sporadic datorat fondurilor insuficiente.

*Soluția:* Conștientizarea necesității de a investi în resursele umane înseamnă o bună capacitate managerială - managerii organizațiilor culturale (publice și private) trebuie să fie educați cu privire la beneficiile programei care va fi proiectată.

*Provocare:* încă există o diferență între generații în ceea ce privește percepția despre meseriile culturale - nu se bucură de prestigiul social al altor profesii (cum ar fi doctor, avocat etc.) și se consideră că au un nivel mai scăzut de venit care nu poate asigura o viață decentă.

*Soluția:* creativitatea și meseriile "creative" trebuie încurajate, mai ales în rândul tinerilor, care ar putea să aibă rețineri în urmarea unei cariere în domeniul culturii, fie din cauza restricțiilor familiei, fie din cauza unor îndoieli legate de venituri. Cercetarea (studii legate de ocupații, venit, SCC16 etc.) ar trebui încurajată, iar rezultatele ar trebui diseminate mai agresiv.

*Provocare:* Probleme legate de documentele juridice depășite care privesc ocupațiile din România. Dificultăți în recrutare și angajare datorită nepotrivirii Clasificării Ocupațiilor din România cu realitatea de pe piața muncii.

*Soluție:* Externalizarea activităților prin colaborarea cu liber profesioniști. Colaborarea cu colegii este o practică frecventă în lumea artelor spectacolului și este practică pentru activități extrem de specializate. În plus, colaborările au loc și în cazul proiectelor pe perioade limitate sau pentru realizarea unor activități specifice ale unui proiect mai amplu.

*Provocare:* Dezechilibru în relația dintre abilitățile existente pe piața muncii și nevoia sau cererea angajatorului.

*Soluția:*

- Cursuri de formare profesională
- Consolidarea componentei de instruire practică a procesului educațional (stagii și mentorat)
- Actualizarea standardelor ocupaționale în conformitate cu noile cerințe de competențe

## 4.5 Marea Britanie

### O introducere în cercetare

Cercetarea a urmărit să fie reprezentativă pentru Marea Britanie în ansamblu; totuși, în timpul lucrărilor de pe teren a devenit evident că domeniul cercetării nu ne-a permis să explorăm diferențele geografice atât de detaliat precum ne-am dori. Participanții la studiu au subliniat faptul că la nivel național cursurile nu sunt neapărat disponibile. Pe baza presupunerilor că programele vor fi inițial dezvoltate în Belfast și, prin urmare, vor atrage studenți mai ales din Irlanda de Nord, aproximativ jumătate dintre participanții la cercetare erau stabiliți în și în jurul orașului Belfast. Eșantionul rămas lucra fie în Londra, unde se află o proporție semnificativă de instituții AV și SL sau munceau în diverse alte locuri din toată țara.

Există o serie de organizații relevante care sunt implicate în formarea profesională în sectorul AV și SL și, pe măsură ce se dezvoltă programul, ar fi important să se ajungă la aceste organizații pentru a se evita dublarea cursurilor și pentru a solicita sfaturi sau a lua în considerare oportunitățile de parteneriat disponibile, dacă acest lucru este posibil. Paragraful de mai jos oferă o imagine a câtorva organizații care oferă cursuri sau consultanță în acest sector.

SkillsScene este o organizație care, deși nu oferă formare profesională, oferă un forum pentru reprezentanții din acest domeniu și din educație pentru a se întâlni, în scopul dezvoltării unor standarde tehnice de formare în domeniu pentru artele spectacolului. BECTU (Sindicatul din radiodifuziune și televiziune, divertisment, cinematografie și teatru) reprezintă personalul și liber-profesioniștii din sectorul AV și SL și oferă o serie de oportunități de formare membrilor săi. Formarea vizează, în principal, profesioniștii actuali, pentru a le permite să-și formeze și să-și dezvolte noi competențe pentru a avansa în carieră. Cursurile de formare oferite sunt în mare parte cursuri de scurtă durată, neacreditate, iar majoritatea sunt furnizate în Londra. Cursurile au obiective precise și specifice, variind de la noțiuni introductive în IT până la managementul producției, montaj și prim ajutor. Asociația Britanică a Tehnicienilor de Teatru (ABTT) oferă o serie de cursuri acreditate până la nivelul cinci de educație. Cursurile sunt flexibile din punctul de vedere al localizării și pot fi efectuate în

teatrele gazdă pentru a răspunde cererii regionale. Cursurile acoperă subiecte precum lumini, sunet, sănătate și siguranță și instalații electrice. Asociația luminiștilor și sunetiștilor (PLASA) oferă membrilor săi posibilitatea de a dobândi o calificare recunoscută de nivel 3 în domeniul aparatură tehnică și cablistică; Certificatul național de greement. Acest certificat acoperă în principal numai subiecte tehnice, cum ar fi riscul, calculele pentru estimările de sarcină, cerințele de sănătate și siguranță și cerințele legale.

Asociația Designerilor de Lumini (ALD) este corpul profesioniștilor care îi reprezintă pe cei care lucrează în designul de lumini, video și proiecție pentru spectacole live. Deși nu asigură cursuri de formare în sine, asociația oferă, în special pentru cei interesați să lucreze în acest sector, informații extinse referitoare la diferitele opțiuni pe care le au la dispoziție, la atribuțiile posturilor și la opțiunile educaționale. Societatea Britanică a Designerilor de Teatru oferă, de asemenea, informații similare pe site-ul său web.

### Tendențe care vor afecta sectorul în anii următori

Participanții la studiu au subliniat faptul că în întreaga industrie creativă și culturală s-au produs schimbări uriașe în domeniul tehnologiei în ultimii cinci - zece ani, ceea ce a afectat în special sectorul audiovizual și spectacole live. Dezvoltarea și evoluția noilor tehnologii vor continua negreșit în următorii ani, în special în domenii precum realitatea virtuală, care au impact nu doar asupra rolurilor tehnice și nevoii de a înțelege utilizarea tehnologiei, ci și asupra publicului, întrucât s-au dezvoltat diferite moduri de consumare a culturii.

Astăzi, oricine are un smartphone are capacitatea de a fi un cineast. Persoanele mai tinere, care au crescut cu tehnologii în continuă evoluție, par a fi mai capabile să se adapteze la aceste schimbări și pare mai firesc pentru aceste persoane să găsească moduri de utilizare tehnică a noii tehnologii. Cu toate acestea, participanții la cercetare au subliniat că, dacă tehnologia poate fi disponibilă pentru toată lumea, uneori există hibe în modul în care oamenii înțeleg care platformă sau instrument anume trebuie folosite sau care este cea mai potrivită tehnologie pentru sarcina de îndeplinit.

Modul în care oamenii consumă cultură este în schimbare; participanții care lucrează în industria cinematografică din Belfast au indicat faptul că există un apetit sporit pentru festivalurile de film, în timp ce cineștii au apreciat reacția imediată a publicului la filmele lor. În schimb, în ultimii ani, teatrul, care se bucură în mod firesc de această reacție imediată din partea publicului, a fost difuzat în cinematografe, într-o încercare de a pune teatrul național la dispoziția unui public mult mai divers din punct de vedere geografic și social-economic. Participanții au subliniat faptul că această difuzare a fost adesea posibilă numai pentru producții de amploare și cu buget mare și că, deși ar putea ajunge la un public mai larg, profesioniștii de teatru ar dori să facă teatru live întotdeauna.

Un respondent a arătat că, deoarece reducerile de finanțare continuă să crească, nevoia de a încorpora și de a evidenția responsabilitatea socială a crescut și a devenit din ce în ce mai dificilă finanțarea artei pentru artă. Această tendință este probabil să crească, pe măsură ce reducerile de finanțare cresc. De asemenea, reducerile de finanțare par să fi polarizat mai mult finanțarea; tot mai multe fonduri disponibile se îndreaptă spre organizații de dimensiuni mari, ceea ce înseamnă că organizațiile mici și mijlocii, în special cele care operează la nivel local, se confruntă cu provocări mai mari.

Participanții la studiu au subliniat că o provocare cheie pentru sectorul cultural, inclusiv AV și SL, a fost aceea că sectorul a susținut o serie de roluri „netradiționale”, care pot fi nefamiliare consilierilor de carieră sau părinților. Ca atare, tinerii nu înțeleg prea bine ceea ce au la dispoziție. Acest decalaj a fost redus în ultimii ani, deoarece sectorul a acționat pentru a intra mai mult în contact cu furnizorii de educație, dar mai sunt încă multe de făcut.

Un participant la cercetare care lucrează în domeniul educației din acest sector a evidențiat faptul că instituțiile academice au fost supuse unei presiuni de adaptare la ritmul rapid al evoluției tehnologiei. Concentrându-se pe abilitățile practice care se schimbă în conformitate cu cele mai recente tehnologii, aceste instituții nu au neapărat capacitatea de a oferi sprijin pentru dezvoltarea abilităților mai ușoare; pot întâmpina dificultăți în a instrui oameni în astfel de aptitudini, și de multe ori acestea nu sunt incluse în programa oficială. Totuși, toți participanții au fost de acord că aceste abilități au fost în general învățate mai rapid prin experiența din

lumea reală, motiv pentru care ucenicia și programele de practică au putut fi atât de eficiente. Taxa de ucenicie (numai în Anglia) este o politică ce a intrat în vigoare în aprilie 2017, ceea ce pune un accent mai mare pe învățarea la locul de muncă și oferă sprijin angajatorilor care doresc să ofere oportunități de ucenicie.

Una dintre cele mai presante tendințe observate de participanți a fost tendința de a comunica față în față din ce în ce mai puțin. Platformele de socializare (social media), împreună cu mesajele de poștă electronică și de tip SMS, fac comunicarea față în față mai puțin importantă, iar participanții au subliniat că aceasta a fost o provocare cheie pentru tinerii care intră în acest sector. Tot mai multor oameni nu le face plăcere să comunice față în față. Un participant a mers mai departe, evidențiind problemele asociate acestui fapt; și anume, necesitatea de a înțelege limbajul corpului și lucruri precum tonul și intonația; lucruri care pot scăpa cu ușurință prin comunicări non-verbale. Aceste aptitudini rămân o parte esențială a vieții profesionale, pentru a evita neînțelegeri majore.

Un număr de participanți au discutat despre provocarea privind așteptările tinerilor care intră în carieră în domeniu, față de realitate. S-a sugerat că tinerii, imediat ce termină facultatea, vor să înceapă de la vârf, mai degrabă decât să înceapă de jos și să-și croiască drumul către vârf. Un respondent a ilustrat acest lucru vorbind despre modul în care studenții pleca din facultate descriindu-se ca designeri de lumini când au făcut doar un curs la facultate și nu au experiență practică. Pentru a fi angajați ca designeri de lumini, este necesar să lucreze în prealabil pe posturi mai mici, dar tinerii par să devină din ce în ce mai puțin dispuși să treacă prin aceste etape. Respondentul respectiv a sugerat că această tendință a survenit ca urmare a societății în care trăim; lucruri precum programele TV de tip *reality show* în căutare de talente susțin această idee nerealistă precum că cineva poate ajunge în vârf din prima, fără să facă tot ceea ce este necesar pentru a ajunge acolo.

### Punctele forte și provocările sectorului

Aspectul dominant al acestei cercetări a vizat provocările și punctele slabe din sectorul AV și SL. Respondenții au fost rugați să sublinieze punctele forte, dar acest lucru nu a fost explorat în profunzime. Întrebați fiind despre punctele forte ale sectorului, respondenții au căzut de acord în unanimitate că în Marea Britanie există o abundență de talente artistice. În mod individual, respondenții au evidențiat, de asemenea, domenii cum ar fi programarea și managementul producției, jurnalismul, ingineria și crearea de conținut, toate reprezentând punctele forte ale sectorului. De asemenea, un respondent a menționat că, în general vorbind, programele de nivel cinci sunt foarte eficiente, dar programele care oferă studenților calificare de nivel trei nu oferă o instruire suficientă. În particular, aceste cursuri profesionale la nivel inferior tind să nu ofere o pregătire suficientă în afaceri.

### Prezentare profesională și comportament

Când au fost întrebați despre punctele slabe ale sectorului din Marea Britanie, o respondenții - într-o majoritate covârșitoare - au descris o lipsă semnificativă de înțelegere printre cei noi în domeniu în ceea ce privește modul de auto-prezentare și comportamentul adecvat. Participanții au dat exemple de studenți care studiază cursuri în domeniu, fără să știe ce să ia cu ei la un eveniment de networking (dacă să ia o carte de vizită sau un portofoliu) sau cum să se îmbrace în mod corespunzător. Ținuta a fost discutată în particular, având în vedere stilul lejer al sectorului în mare parte din timp; cei care nu sunt obișnuiți să lucreze în acest sector nu înțeleg neapărat exact când să fie lejeri și când este necesar să fie mai formali.

Participanții au simțit că cei care intră în acest sector, în special tinerii, nu prea știau cum să se prezinte și erau nesiguri pe ei. Un respondent a contrazis acest lucru subliniind faptul că multe cursuri academice pregătesc studenții că ar putea fi nevoiți să muncească fără plată pentru a „pune piciorul în prag”. Cu toate acestea, respondentul a considerat că este nepotrivit să se normalizeze ideea de a lucra gratuit; ar trebui să fie ceva inacceptabil, iar instituțiile de formare nu ar trebui să promoveze acest lucru. În schimb, ele ar trebui să acționeze pentru a înzestra studenții cu încrederea de a simți că munca lor este valoroasă și cu o înțelegere în ceea ce privește suma cu care ar trebui să fie plătiți. Problema cunoașterii sumei de perceput este discutată amănunțit în „abilitați de afaceri”.

Respondenții au subliniat, de asemenea, necesitatea de a oferi cursanților o orientare mai bună în incintă și de a stabili eticheta. Cei noi la locul de muncă nu știu cum să acționeze în mod corespunzător într-un mediu profesional.

Parțial legată de aceasta este necesitatea de a acționa în mod corespunzător pe diferite platforme sociale. Dacă social media este a doua natură pentru mulți tineri, respondenții au simțit că mulți nu știu cum să o folosească într-un sens profesional, adică nu erau încrezători în a-și promova propria activitate și nu înțelegeau importanța faptului de a se comporta într-un mod profesionist pe astfel de platforme, probabil pentru că acestea erau platforme în care s-au simțit confortabil fiind ei înșiși și poate că nu au aplicat nici un fel de filtru conținutului pe care l-au distribuit.

### Abilități interpersonale (abilități "soft")

În legătură cu punctul anterior referitor la prezentarea personală, participanții la sondaj au constatat că tinerii, în special, tindeau să nu aibă o serie de competențe non- tehnice care nu erau acoperite în mod explicit de programele de formare. Aceste deficite de competențe includ abilități organizaționale, abilități interpersonale și capacitatea de a lucra cu alții. Unii au sugerat că acest decalaj care a apărut a fost cauzat de protejarea excesivă a tinerilor, ceea ce înseamnă că aceștia nu au fost nevoiți să-și exercite aceste abilități în viața lor cotidiană înainte de a intra în lumea muncii. Unul dintre respondenți a adus în discuție neoficial situația în care absolvenții de cursuri de film încearcă să-și practice abilitățile, dar se străduiesc să găsească actori care să fie implicați în proiecte fără costuri. În același timp, studenții care au absolvit teatrul în aceeași instituție de învățământ încearcă să găsească un loc de muncă și caută orice oportunități. Dezvoltarea unor rețele care să permită acestor două grupuri de absolvenți să colaboreze implică abilități de comunicare și organizare, necesitând, totodată, ca studenții să fie proactivi, pentru a se găsi reciproc.

### Abilități de comunicare

Considerate de unii abilități soft, abilitățile de comunicare au fost universal recunoscute ca absente la cei care se angajează pentru prima oară în sector. Participanții la sondaj au relatat că tinerii nu cunosc sarcini de bază, cum ar fi scrierea de e-mailuri profesionale, sunt nesiguri în legătură cu rețelele și cum să înceapă o conversație și, pentru mulți, există o reticență în ce privește comunicarea față în față. Unii au sugerat că aceasată reticență de a comunica față în față sau chiar prin telefon se poate datora ascensiunii platformelor online care permit oamenilor să comunice oarecum anonim prin text. Cu toate acestea, deși acest tip de comunicare nonverbală poate crește pe măsură ce obiceiurile și comportamentele se schimbă la nivel global, participanții la cercetare au indicat că este încă necesar să se dezvolte aceste abilități, în special în privința unor aspecte precum avansarea ulterioară în poziții manageriale.

### Competențe antreprenoriale

Respondenții au evidențiat aptitudinile de afaceri ca fiind un domeniu cheie care necesită îmbunătățiri în sectorul AV și SL. Așa cum am menționat mai sus, tinerii care intră în acest sector nu știu întotdeauna cu cât trebuie să fie plătiți pentru serviciile lor și nu sunt siguri pentru ce ar trebui sau nu ar trebui să perceapă tarife. Unul dintre respondenți a subliniat că, în ceea ce privește reprezentările muzicale, este important să se abordeze problema presupunerii că expunerea este o răsplată suficientă. Această practică general acceptată nu face nimic pentru a spori încrederea tinerilor în propriile lor abilități.

Respondenții au identificat un număr de sarcini specifice legate de abilitățile antreprenoriale cu care se confruntă începătorii din sector. Sarcinile legate de finanțe, precum redactarea unei cereri de finanțare și întocmirea unei facturi, au fost considerate importante laolaltă cu aspecte cum ar fi modalitatea de înființare a unei întreprinderi individuale, în scopuri fiscale. Un respondent a evidențiat faptul că, în comparație cu filmul și televiziunea, sectoarele teatrului și evenimentelor live sunt semnificativ mai puțin avansate. În film și televiziune, nu este surprinzător faptul că aceste abilități sunt în general mai avansate, deoarece cinematografia și televiziunea sunt industrii cu bugete mari.

### Rezistența și adaptabilitatea

Respondenții au făcut apel în mod repetat la persoanele care doresc să intre în acest sector să fie mai rezistente. Sectorul cultural în ansamblul său poate fi foarte competitiv, iar reculurile nu sunt neobișnuite. Este

esențial ca cei care doresc să intre în acest sector să fie pregătiți pentru aceste reculuri și să nu fie prea descurajați de ele. S-a sugerat că ar fi util ca oamenii să înțeleagă munca depusă de cei care au „reușit” în domeniu, astfel încât ei să poată vedea că acest fapt nu se întâmplă peste noapte. Unul dintre respondenți a evidențiat în particular faptul că apariția unor spectacole precum „X Factor” și a altor emisiuni de promovare a talentului a dat oamenilor așteptări nerealiste despre cum este să lucrezi în acest sector.

Această nevoie de reziliență a apărut și în legătură cu orele de „nesocializare” care li se solicită celor care lucrează în acest sector. Respondenții au subliniat că nu este o muncă tipică de la ora 9 la 5 și că este esențial ca oamenii să cunoască acest lucru când intră în acest sector, astfel încât să fie pregătiți pentru ceea ce li s-ar putea cere.

Respondenții au menționat, de asemenea, necesitatea ca oamenii să fie adaptabili, o abilitate pe care au considerat-o esențială pentru activitatea din acest sector. Ei au pus în discuție și necesitatea de asumare a unui număr de roluri diferite în activitatea din sectoarele AV și SL; într-o zi poți juca pe scenă, dar în următoarea zi s-ar putea să te ocupi de decoruri sau de vânzarea biletelor.

De asemenea, respondenții au vorbit despre necesitatea de adaptabilitate a celor care doresc să reușească în viață ca interpreți, dar care nu au reușit. Există o serie de funcții diferite disponibile în acest sector, dar adesea oamenii, în special cei care vin direct din sistemul de învățământ, ar putea să nu fie conștienți de toate aceste opțiuni diferite, astfel încât nu știu pentru care ar putea fi potriviți, în funcție de abilitățile pe care le au. Această lipsă de conștientizare a diferitelor funcții a fost evidențiată în mod consecvent ca o problemă care ar putea fi rezolvată numai prin colaborarea cu școlile și consilierii în carieră din întreg spectrul educațional.

### Aptitudini principale

Cercetarea a explorat trei teme în profunzime: managementul artelor, tehnologiile noi și digitale și antreprenoriatul cultural. Lista de competențe care a fost întocmită înainte de cercetare (a se vedea Anexa 1) a fost testată, iar respondenților li s-a cerut să indice domeniile cu cea mai mare nevoie, domeniile de cea mai mare importanță și să evidențieze competențe esențiale absente din listele oferite. O constatare deosebit de importantă a acestui exercițiu a fost aceea că, în toate cele trei domenii tematice, sunt aplicabile abilități specifice. De exemplu, abilitățile de comunicare sunt esențiale pentru managementul artelor, dar ele sunt utile și în folosirea diferitelor platforme în cadrul tehnologiilor noi și digitale pentru promovarea activității. În mod similar, activitatea de strângere de fonduri și redactare a documentației pentru granturi ar putea fi în egală măsură la ea acasă atât în domeniul managementului artelor, cât și în antreprenoriatul cultural. Această constatare sugerează că cele trei domenii tematice s-ar putea completa reciproc între ele dacă ar fi predate separat, dar ca părți ale unui curs întreg. Dacă cele trei cursuri ar fi desfășurate independent, ca programe autonome, acest lucru poate duce la repetarea unor subiecte în cadrul celor trei programe.

### Managementul artelor

Domeniile evidențiate ca fiind de o importanță majoră sunt **managementul financiar al artelor, managementul de proiect**, inclusiv **managementul bugetului și gestionarea logisticii, gestionarea și protecția proprietății intelectuale**, inclusiv gestionarea drepturilor din reprezentării, **marketingul și dezvoltarea audienței**, inclusiv relații directe cu clienții, precum și **abilitățile de prezentare și comunicare**. S-a observat că abilitățile de prezentare și de comunicare sunt esențiale pentru toate sectoarele.

Domeniile evidențiate cu deficite de competențe sunt **managementul financiar al artelor, managementul de proiecte, gestiunea și protecția proprietății intelectuale, marketingul, strângerea de fonduri și redactarea documentației pentru granturi**. Respondenții au indicat că cunoașterea legilor privind proprietatea intelectuală și drepturile de autor a fost esențială atât pentru reținerea drepturilor asupra activității proprii, cât și pentru înțelegerea modului de a utiliza lucruri precum muzica, plasarea de produse etc. în desfășurarea activității fără riscuri.

Domeniile sugerate pentru a fi adăugate la lista de competențe includ consolidarea încrederii, conștientizarea privind sănătatea, siguranța și bunăstarea - inclusiv sănătatea auditivă și vocală, după caz, precum și găsirea unui echilibru potrivit între muncă și viața personală. S-a menționat, de asemenea,

managementul afacerilor, cu un accent special pe liber profesioniști, precum și necesitatea ca studenții să fie învățați cum să facă față criticilor.

### Tehnologii noi și digitale

În domeniul tematic al tehnologiilor noi și digitale, participanții la sondaj au subliniat necesitatea de a învăța despre fluiditatea granițelor dintre lumea digitală și cea fizică. Domeniile de importanță includ social media și utilizarea rețelelor sociale, în special modul de folosire a acestora pentru promovare și utilizarea lor în mod corespunzător, **economia de distribuire și vânzarea pe piețele și platformele globale și noile tehnologii în managementul artelor**. Ei au evidențiat, de asemenea, tehnologiile de dezvoltare software ca fiind o sferă importantă. Având în vedere viteza cu care au loc evoluțiile tehnologice, respondenții au fost de acord că nu este esențial să li se predea oamenilor cum să folosească un anumit echipament. În schimb, este mai important să ajutăm persoanele să înțeleagă de ce și când ar putea să folosească o anumită tehnică sau echipament sau platformă.

Sferele deficitare sau deficitarele de competențe specifice din cadrul sectorului includ **abilități de design și artă digitală, probleme de securitate și confidențialitate**. S-a subliniat că problemele legate de securitate și confidențialitate se află încă în fază incipientă și că ar am avea foarte multe de învățat pe măsură ce lucrurile evoluează.

Un subiect neacoperit de această listă, dar evidențiat de câțiva respondenți este cel privind instrucțiunile editoriale referitoare la utilizarea noilor tehnologii. Respondenții au subliniat importanța de a cunoaște practicile de reglementare și de a ține cont de public. Este important să ne gândim că nu mai suntem guvernați de ceea ce se poate arăta după un moment dat la televizor, de vreme ce cele mai multe lucruri sunt disponibile în orice moment online. Având în vedere ușurința accesibilității care a venit odată cu progresul internetului, este rolul producătorilor să-și asume o responsabilitate mai mare pentru ceea ce expun. În mod similar, odată cu aspecte precum ascensiunea știrilor false, este esențial ca cei care produc conținut să aibă o înțelegere a ratei de audiență conținutului lor, precum și a impactului și repercusiunilor pe care acesta le-ar putea avea.

### Antreprenoriatul cultural

Domeniile cheie de importanță în domeniul antreprenoriatului cultural includ **noile modele de afaceri și durabilitatea, generarea de idei creative, strategia, inovația și planificarea**, inclusiv tehnicile de *pitching* și narațiune, alfabetizarea **financiară și economică, planificarea și gestionarea, abilitățile interculturale și crearea de rețele, precum și abilitățile de colaborare**. Reacția la sugestia de **creativitate** ca „abilitate” a fost contradictorie, deoarece respondenții nu au fost siguri la ce se referea aceasta. Unii au crezut că este vorba despre abilitatea de ascuțire și dezvoltare a ideilor, în timp ce alții credeau că este vorba despre cum să-și comunice ideile creative și despre rezultatele creativității lor. În general, respondenții au considerat că, creativitatea este importantă, dar au considerat că în contextul unei liste de abilități referitoare la antreprenoriatul cultural, termenul ar fi trebuit să fie mai bine definit.

Domeniile identificate ca având deficite de competențe au inclus **sustenabilitatea financiară** (legată, după cum au arătat respondenții, de strângerea de fonduri și redactarea documentației pentru granturi în cadrul managementului artelor) și **aptitudinile interculturale, crearea de rețele (networking) și abilitățile de colaborare**.

În ansamblu, respondenții au considerat că lista de competențe din cadrul antreprenoriatului cultural a fost exhaustivă și nu au putut identifica alte competențe care trebuiau incluse. Cu toate acestea, un respondent a subliniat faptul că tinerii sunt, în general, bine dotați cu abilități asociate antreprenoriatului cultural, cum ar fi adaptabilitatea, lansarea pe piață a propriilor servicii, gestionarea riscurilor etc., dar că aceste abilități trebuie să beneficieze de creditul și recunoașterea pe care o merită.

### Metode de livrare

Un consens clar a apărut între respondenți atunci când a fost întrebat despre metodele cele mai potrivite de livrare. Respondenții au putut vedea valoarea învățării la distanță prin intermediul unor platforme, cum ar fi seminariile web, dar au simțit, în majoritate covârșitoare, că nimic nu ar putea concura cu interacțiunea față-în-față între formator și student. S-a sugerat că resursele ar putea fi puse la dispoziție online, dar că predarea în sine ar trebui să aibă loc în principal față în față. Cu toate acestea, respondenții au sugerat că această

interacțiune față în față nu trebuie neapărat să ia forma unei predări tradiționale la clasă; aceasta ar putea fi realizată prin seminarii, ateliere sau, o opțiune preferată de aproape toți respondenții, prin plasamente în câmpul muncii. S-a subliniat că implicarea și expunerea la sector sunt esențiale. Respondenții au sugerat o serie de modalități de a face acest lucru, pe lângă plasamentele în câmpul muncii, inclusiv vorbitori invitați și proiecte live.

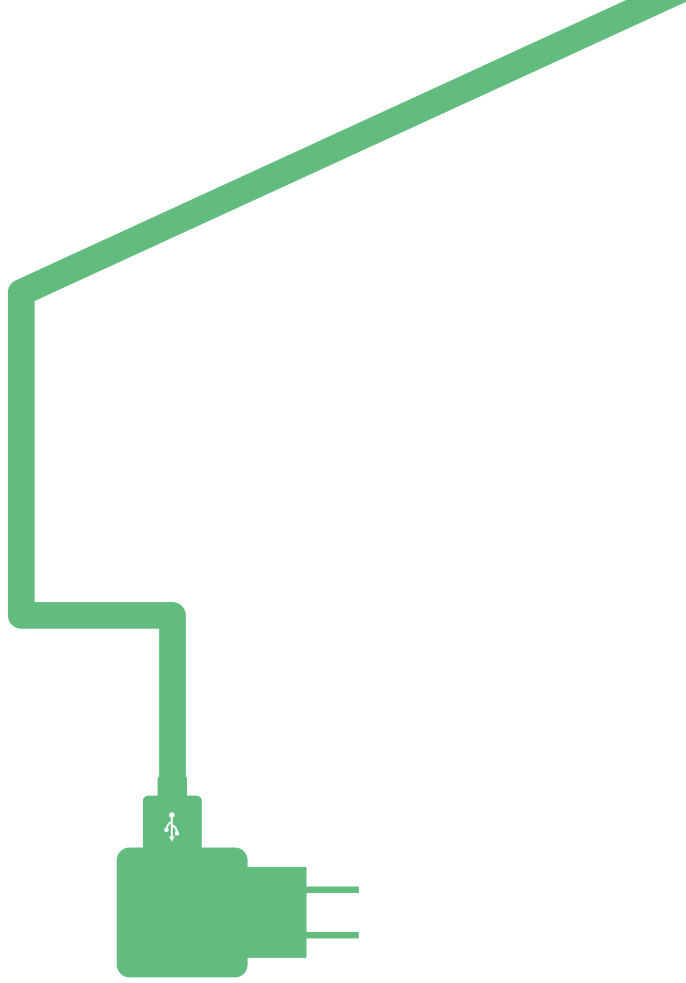
Au avut loc discuții despre plasamentele în câmpul muncii; dacă toți au fost de acord că acestea pot oferi experiențe bune studenților, câțiva respondenți au subliniat că ele adesea necesită un prea mult din timpul pe care o persoană îl are la dispoziție pentru a oferi o experiență de bună calitate, la care multe organizații artistice nu s-au putut angaja. Unul dintre respondenți a sugerat să se colaboreze cu locuri care oferă deja programe de formare, pentru a oferi această experiență realistă unui public mai larg.

A fost dezbătută utilizarea instrumentelor online și, atunci când este relevant, participanții au considerat că instrumentele online ar putea fi utile. Aplicații precum Facebook Live au oferit un mod ieftin de partajare a sesiunilor cu un public mai larg. Alte instrumente, cum ar fi platformele webinar (seminar web), au fost, de asemenea, considerate utile. Cu toate acestea, respondenții au subliniat că aceasta ar trebui să reprezinte o resursă suplimentară și nu o parte esențială a cursului. Respondenții au văzut totuși o oportunitate cheie în utilizarea acestor platforme pentru a conecta cele patru țări în care va avea loc programul Live Skills (abilități live). Ei au considerat că acest aspect internațional ar expune cursanții la o lume largită și le va oferi ceva ce alte cursuri n-ar putea să ofere.

O abordare de învățare combinată a fost sugerată de mai mulți respondenți care au dezvoltat programe de succes folosind această abordare în trecut. În ansamblu, respondenții au considerat că formatul ar trebui să cuprindă învățarea față în față ca fiind o principală componentă didactică, cu resurse și comunicări online cu celelalte patru țări. Ei au considerat că un aspect al cursului ar trebui să includă expunerea la industria în cauză și au sugerat că cel mai fezabil mod de a face acest lucru ar fi prin intermediul unui proiect live care să aducă experți din industrie, poate ca juriu pentru un proiect sau pentru a oferi cursanților mentorat și îndrumare. ■





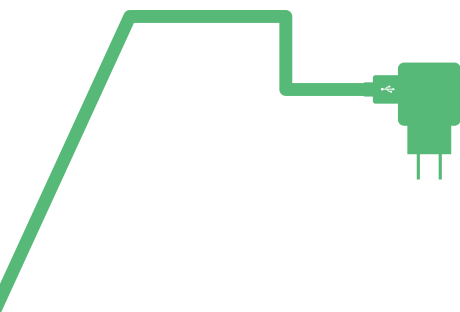


**LS** live skills  
Image Sound & Performance

---

## 5. REZULTATE ANALITICE ALE SONDAJULUI PRIVIND FORȚA DE MUNCĂ





## 5.1 Date demografice

Sondajul privind forța de muncă a fost realizat între 13.07.2017 și 31.12.2017 printr-un scurt chestionar on-line anonim. Studiul a colectat 240 de răspunsuri din partea practicienilor din sectoarele AV și SL din patru țări. Tabelul următor ilustrează participanții pe țară:

Tabel 9. Răspunsuri per țări	
Bulgaria	55
Grecia	73
România	74
UK	38
Total	240

Sondajul a fost difuzat de către parteneri și rețelele acestora către practicienii din sub-sectoarele AV și SL, cu axare în special pe profesiile selectate și categorii profesionale mai largi. În ceea ce privește selectarea participanților, nu s-a proiectat nici un eșantion reprezentativ, ci s-a utilizat metoda "bulgăre de zăpadă", aceasta fiind cea mai eficientă în colectarea răspunsurilor. În acest sens și ținând seama de micul eșantion de 240 de subiecți pentru cele patru țări, nu afirmăm nicio reprezentativitate pe scară largă a sondajului și a rezultatelor sale.

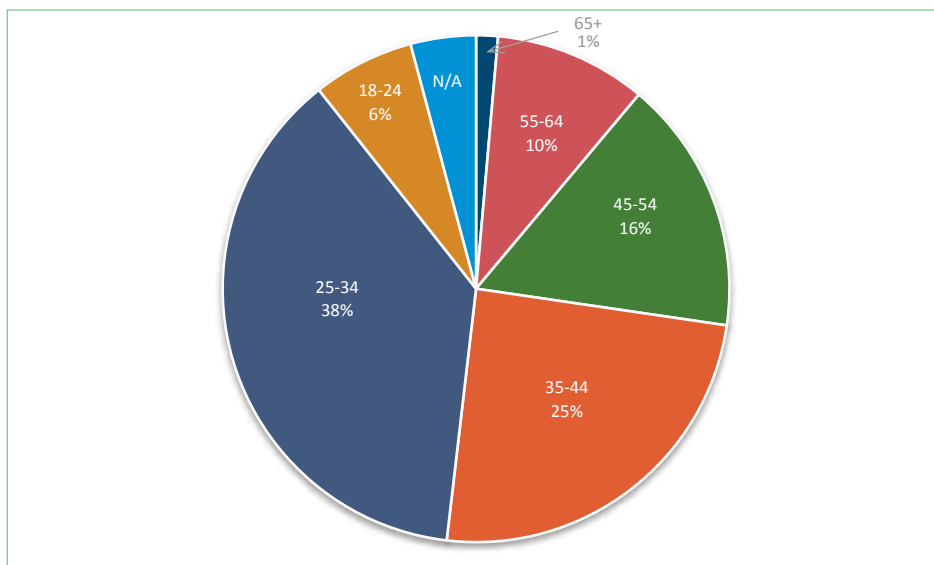
Majoritatea respondenților lucrează în calitate de editori de film (18,33%), regizori / cinești / realizatori de film (10%), ingineri de sunet (15,83%), precum și în activități manageriale strâns legate de sub-sectoarele AV și SL (6,25%)



Table 10. Respondents' profession	
Editor film/ video	44
Inginer de sunet	38
Regizor / Cineast/ Realizator de film	24
Activități manageriale legate de sub-sectoarele AV și SL	15
Muzician/ compozitor	11
Consultant / expert/ consilier artistic	10
Producător/producător executiv film-video	9
Designer / inginer de sunet	9
Interpret	8
Actor	6
Coordonator producție / echipă	6
Reprezentant comunicații /responsabil media/ PR/ organizator de festival/ promotor de evenimente	6
Jurnalist / editor / de muzică	5
Technician	4
Fotograf	3
Cercetător academic	3
Artist	3
Artist vizual	3
atât editor de film/ video, cât și inginer de sunet	2
Agent	2
Director de teatru	2
Supervizor scenariu	2
Student	2
Producător de muzică video	2
Dirijor	2
Formator	2
Altele	16
Fără răspuns	1
Total	240

Majoritatea respondenților au fost tineri cu vârsta cuprinsă între 25 și 44 de ani (63%). Acest lucru este mai mult sau mai puțin așteptat, deoarece, după cum s-a identificat deja în analiza noastră a literaturii de specialitate, forța de muncă din domeniul artelor spectacolului este predominant tânără și are un nivel ridicat de calificare.

**Graficul 8. Grupele de vârstă**



În ceea ce privește distribuția în funcție de gen, aceasta a fost aproape egală - cu 44% femei, respectiv, 56% bărbați.

Table 11. Gender	
Feminin	105
Masculin	124
Prefer să nu spun	11
Total	240

## 5.2 Educație și formare

În ceea ce privește nivelul de educație al respondenților, 68% din eșantion sunt absolvenți de studii superioare, iar 32% dețin o diplomă de masterat sau doctorat (12%).

Table 12. Level of education		
Universitate	88	36.67%
Master	76	31.67%
Secundar superior	29	12.08%

Doctorat	25	10.42%
Învățământ secundar	9	3.75%
Postuniversitar	3	1.25%
Învățământ primar	3	1.25%
Student	1	0.42%
Fără răspuns	6	2.50%
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

Această concentrație destul de ridicată de respondenți pe nivelurile de învățământ superior este cauzată de o concentrație extrem de ridicată a masteratelor și doctoratelor în Bulgaria și România, ceea ce nu este reflectat în eșantionul din Grecia sau Marea Britanie. Prin urmare, nu este posibil să se tragă concluzii referitoare la nivelul educațional al eșantionului în ansamblu, datorită diferențelor identificate în cele patru țări.

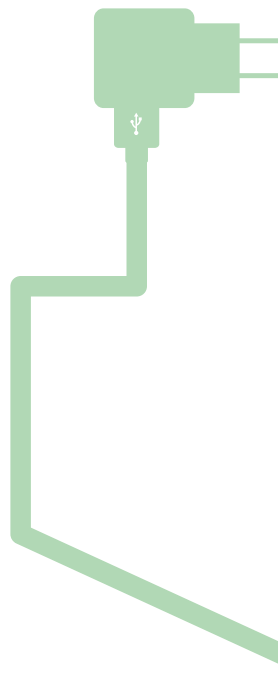
<b>Tabel 13. Educație în funcție de țară</b>								
	Bulgaria		Grecia		România		Marea Britanie	
<b>Student</b>		0.00%	1	1.37%	0	0.00%	0	0.00%
<b>Învățământul primar</b>		0.00%	3	4.11%	0	0.00%	0	0.00%
<b>Învățământ secundar</b>	1	1.82%	4	5.48%	0	0.00%	4	10.53%
<b>Superior secundar</b>		0.00%	21	28.77%	5	6.76%	3	7.89%
<b>Masterat</b>	25	45.45%	13	17.81%	30	40.54%	8	21.05%
<b>Doctorat</b>	11	20.00%		0.00%	12	16.22%	2	5.26%
<b>Absolvent postuniversitar</b>	2	3.64%	1	1.37%	0	0.00%		0.00%
<b>Universitate</b>	15	27.27%	26	35.62%	26	35.14%	21	55.26%
<b>Fără răspuns</b>	1	1.82%	4	5.48%	1	1.35 %	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Majoritatea respondenților (75,42%) au declarat că au beneficiat în trecut de o educație relevantă pentru profesia lor creativă. Mai ales în Grecia, rata a fost semnificativ mai mare (84,93%) față de celelalte trei țări.

Tabel 14. Ați primit o educație relevantă pentru profesia dvs, creativă?										
	Bulgaria		Grecia		România		Marea Britanie		Total	
Nu	18	32.73%	11	15.07%	18	23.75%	10	26.32%	57	23.75%
Da	36	65.45%	62	84.93%	55	75.42%	28	73.68%	181	75.42%
Fără răspuns	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%

Întrebarea de mai sus a fost urmată de o întrebare deschisă: „Vă rugăm să specificați tipul de educație relevantă pentru profesia dvs. creativă pe care ați primit-o „. Deși se pare că există o concepție greșită privind termenii de educație și formare și diferența dintre acestea, conform răspunsurilor compilate, în general, educația pe care au primit-o respondenții este strâns legată de profesia lor creativă. Deși rata de răspuns la această întrebare a fost mică (mai puțin de 50%), majoritatea respondenților care au răspuns la această întrebare au indicat că au deținut o diplomă de licență / universitate, iar cel mai mare grup care a urmat, a primit educație postliceală în domeniu. Există, de asemenea, un număr semnificativ de respondenți care dețin o diplomă de masterat, în timp ce unii dintre ei dețin și doctorat. Unii respondenți au declarat, de asemenea, că nu au primit nicio educație formală, ci au avut parte de formare la locul de muncă. Rezultatele răspunsurilor privind educația anterioară în domeniu sunt în foarte mare măsură pătinoare, deoarece mulți dintre participanții la acest sondaj sunt absolvenți ai partenerilor proiectului Live Skills, care sunt furnizori de EFP.

În ceea ce privește formarea pe care respondenții au primit-o, cea mai obișnuită metodă de predare este cea a atelierelor de instruire și formare urmate de seminarii, în timp ce mulți dintre participanți au avut parte de ambele. Acesta nu a fost însă și cazul Bulgariei, unde seminariile reprezintă de departe cea mai răspândită metodă, spre deosebire de ateliere de instruire și formare. E-learning-ul ca metodă unică de livrare pare să adune o proporție foarte redusă în toate cele patru țări.





**Tabel 15.** Ați avut vreodată parte de instruire pentru profesia dvs, creativă sub formă defost

	Bulgaria		Grecia		România		Marea Britanie		Total	
Atelier	5	9.09%	17	23.29%	19	25.68%	7	18.42%	48	20.00%
Seminar	13	23.64%	17	23.29%	9	12.16%	3	7.89%	42	17.50%
Atelier + seminar	11	20.00%	12	16.44%	15	20.27%	2	5.26%	40	16.67%
Atelier + seminar + e-learning	5	9.09%	10	13.70%	11	14.86%	9	23.68%	35	14.58%
Fără răspuns	5	9.09%	10	13.70%	6	8.11%	7	18.42%	28	11.67%
E-learning	4	7.27%	2	2.74%	5	6.76%	1	2.63%	12	5.00%
Altele	6	10.91%	3	4.11%	2	2.70%		0.00%	11	4.58%
E-learning + altele	1	1.82%		0.00%		0.00%	5	13.16%	6	2.50%
Atelier + e-learning	1	1.82%		0.00%	2	2.70%	2	5.26%	5	2.08%
Seminar + e-learning	2	3.64%	2	2.74%		0.00%		0.00%	4	1.67%
Atelier + seminar + altele	1	1.82%		0.00%	3	4.05%		0.00%	4	1,67%
Atelier + seminar + e-learning + altele	1	1.82%		0.00%	1	1.35%		0.00%	2	0.83%
Atelier + altele		0.00%		0.00%		0.00%	1	2.63%	1	0.42%
Atelier + e-learning + altele		0.00%		0.00%		0.00%	1	2.63%	1	0.42%
Atelier + altele		0.00%		0.00%	1	1.35%		0.00%	1	0.42%
Total	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

### 5.3 Venit

O constatare foarte interesantă este aceea că, în ceea ce privește câștigurile lor brute anuale, se pare că majoritatea relativă (peste 40%) dintre respondenții din Bulgaria, Grecia și România câștigă sub 5.000 de euro, ceea ce înseamnă că nu pot fi independenți din punct de vedere economic. În România, cea mai mare pondere a câștigurilor s-a încadrat la cel mai mic interval: de la 0 la 5.000 de euro (44,59%) ca și în celelalte țări, dar are și o pondere relativ ridicată la cel mai mare interval - între 50.000 și 1.000.000 euro (25,68%). Probabil că această constatare se datorează faptului că respondenții au fost în mare măsură absolvenți ai furnizorilor de educație și formare profesională și, prin urmare, este mult mai probabil să fie oameni care abia își încep cariera, deci este probabil să aibă salarii mai mici.

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

În Marea Britanie distribuția în funcție de venituri este mai echilibrată. O cincime dintre respondenți au declarat că câștigul salarial este de 15.001 - 20.000 £, ceea ce este considerabil scăzut, luând în considerare costurile de trai în Marea Britanie. O constatare notabilă similară, dar nu la fel de extremă, deoarece în România, există o pondere destul de mare de 18,42% într-un interval superior, de 30,001 - 50,000 £.

Tabel 17. Venituri anuale brute (UK)		
<b>£0-£5.000</b>	2	5.26%
<b>£5.001-£10.000</b>	5	13.16%
<b>£10.001-£15.000</b>	7	18.42%
<b>£15.001-£20.000</b>	8	21.05%
<b>£20.001-£25.000</b>	4	10.53%
<b>£25.001€-£30.000</b>	3	7.89%
<b>£30.001€-£50.000</b>	7	18.42%
<b>£50.001€-£100.000€</b>	1	2.63%
<b>N/A</b>	1	2.63%
<b>Total</b>	38	100.00%

Rezultatele de mai sus ne-au stimulat să căutăm mai în profunzime corelația dintre câștigurile și vârsta respondenților. Se pare că pentru Bulgaria, Grecia și România majoritatea tinerilor respondenți, cu vârsta cuprinsă între 18 și 44 de ani, câștigă cel mai puțin: 0 - 5.000 €. Acest model este diferit pentru respondenții mai în vârstă care par să câștige venituri mai mari.

Tabel_18. Venituri anuale (brut)							
	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
N/A	0	1	1	2	1	6	11
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>74</b>	<b>35</b>	<b>202</b>

Constatările de mai sus coincid parțial cu cele din Marea Britanie , unde tinerii respondenți cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani au venituri mai scăzute, în timp ce respondenții de mai în vârstă câștigă semnificativ mai mult.

Tabel_19. Venituri anuale (brut)							
	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
N/A			0	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>38</b>

Constatările de mai sus privind câștigurile în general scăzute nu sunt aliniate la experiența de muncă a respondenților în profesia lor creativă. Se pare că 25% dintre respondenți au 10-20 de ani de experiență și o proporție aproape egală (23,68%) au o experiență de 5-10 ani.

Table 20. Câți ani de experiență aveți în profesia dvs, creativă?										
	Bulgaria		Grecia		România		Marea Britanie		Total	
<b>0-5</b>	5	9.09%	34	43.59%	23	30.67%	10	21.28%	72	31.58%
<b>5-10</b>	8	14.55%	21	26.92%	10	13.33%	15	31.91%	54	23.68%
<b>10-20</b>	17	30.91%	14	17.95%	16	21.33%	10	21.28%	57	25.00%
<b>20+</b>	16	29.09%	0	0.00%	17	22.67%	3	6.38%	36	15.79%
<b>N/A</b>	9	16.36%	9	11.54%	9	12.00%	9	19.15%	9	3.95%
<b>Total</b>	55	100.00%	78	100.00%	75	100.00%	47	100.00%	228	100.00%

## 5.4 Statutul profesional

În ceea ce privește statutul profesional al respondenților, majoritatea relativă a acestora lucrează ca angajați cu normă întreagă (40,83%) sau cu jumătate de normă (7,92%) sau lucrează voluntar (8,75%). Există, de asemenea, o proporție ridicată de liber profesioniști (33,75%) și doar câțiva proprietari de întreprinderi (4,17%). Într-o întrebare ulterioară adresată exclusiv liber-profesioniștilor cu privire la motivația lor de a deveni liber profesioniști, libertatea de alegere în selectarea proiectelor flexibilitatea par a fi răspunsul cel mai răspândit, în timp ce dificultatea de a găsi un loc de muncă, ca salariat angajat în acest sector este de asemenea un răspuns foarte popular.

Table 21. Care este statutul dvs, profesional?										
	Bulgaria		Grecia		România		Marea Britanie		Total	
Proprietar de întreprindere cu angajați	3	5.45%	0	0.00%	6	8.11%	1	2.63%	10	4.17%
Angajat plătit / Full-Time	38	69.09%	11	15.07%	35	47.30%	14	36.84%	98	40.83%
Liber profesionist	8	14.55%	39	53.42%	22	29.73%	12	31.58%	81	33.75%
Angajat voluntar	1	1.82%	9	12.33%	5	6.76%	6	15.79%	21	8.75%
Angajat plătit / part-time	3	5.45%	10	13.70%	2	2.70%	4	10.53%	19	7.92%
Fără răspuns	2	3.64%	4	5.48%	4	5.41%	1	2.63%	11	4.58%
<b>Total</b>	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Majoritatea respondenților au declarat că lucrează cel puțin 20 de ore pe săptămână, în timp ce există o rată deloc neglijabilă de 21,25%, care lucrează până la 20 de ore pe săptămână. O altă constatare este că Grecia are cea mai mare rată a angajaților cu jumătate de normă, care lucrează până la 10 ore pe săptămână.

Tabel 22. Câte ore lucrați de obicei pe săptămână?										
	Bulgaria		Grecia		România		Marea Britanie		Total	
<b>0-20</b>	5	9.09%	26	35.62%	13	17.57%	7	18.42%	51	21.25%
<b>21-40</b>	23	41.82%	19	26.03%	21	28.38%	13	34.21%	76	31.67%
<b>41-50</b>	14	25.45%	19	26.03%	25	33.78%	12	31.58%	70	29.17%
<b>51- în sus</b>	11	20.00%	8	10.96%	10	13.51%	6	15.79%	35	14.58%
<b>(necompletat)</b>	2	3.64%	1	1.37%	5	6.76%	0	0.00%	8	3.33%
<b>Total</b>	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Most of the respondents (40%) find new jobs and projects through traditional channels such as their social and professional networks (40.00%) and through suggestions from previous customers (27.92%). Modern channels, such as *crowdsourcing*, seem to be unknown to them since only 2.08% use them.

Table 23. Cum găsiți noi locuri de muncă / proiecte?										
	Bulgaria		Grecia		România		Marea Britanie		Total	
<b>Altele</b>	3	5.45%	5	6.85%	3	4.05%	4	10.53%	15	6.25%
<b>Prin concursuri</b>	4	7.27%		0.00%	4	5.41%		0.00%	8	3.33%
<b>Via crowdsourcing</b>	1	1.82%	2	2.74%	2	2.70%		0.00%	5	2.08%
<b>Prin reputația mea pe piață</b>	12	21.82%	7	9.59%	12	16.22%	9	23.68%	40	16.67%
<b>Prin rețelele mele sociale și profesionale</b>	21	38.18%	24	32.88%	31	41.89%	20	52.63%	96	40.00%
<b>Prin activități promoționale</b>		0.00%		0.00%	1	1.35%		0.00%	1	0.42%
<b>Prin sugestiile clienților / proiectelor anterioare</b>	12	21.82%	33	45.21%	17	22.97%	5	13.16%	67	27.92%
<b>Fără răspuns</b>	2	3.64%	2	2.74%	4	5.41%		0.00%	8	3.33%
<b>Total</b>	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

## 5.5 Nivelul de satisfacție privind propriile abilități

Satisfacția respondenților față de nivelul lor de competență în managementul artelor nu este foarte mare, întrucât doar jumătate dintre ei și-au exprimat satisfacția (foarte satisfăcuți - 14,17%, satisfăcuți - 33,33%). În mod surprinzător, cele mai scăzute niveluri de satisfacție au fost în Marea Britanie, în timp ce cele mai înalte niveluri de satisfacție au fost în Bulgaria.

Tabel 24. Cât de mulțumit sunteți de nivelul abilităților dvs, în managementul artelor?										
	Bulgaria		Grecia		România		Marea Britanie		Total	
<b>Foarte mulțumit</b>	13	23.64%	11	15.07%	5	6.76%	5	13.16%	34	14.17%
<b>Mulțumit</b>	16	29.09%	23	31.51%	29	39.19%	12	31.58%	80	33.33%
<b>Neutru</b>	15	27.27%	30	41.10%	15	20.27%	7	18.42%	67	27.92%
<b>Nemuțumit</b>	6	10.91%	6	8.22%	17	22.97%	10	26.32%	39	16.25%
<b>Deloc mulțumit</b>	2	3.64%	2	2.74%	4	5.41%	4	10.53%	12	5.00%
<b>Fără răspuns</b>	3	5.45%	1	1.37%	4	5.41%		0.00%	8	3.33%
<b>Total</b>	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Situația este și mai rea în ceea ce privește nivelul de abilități în antreprenoriatul cultural, deoarece mai puțin de jumătate din respondenți au declarat satisfacție (mulțumit - 29,17%, foarte mulțumit - 10,83%); încă o dată cele mai ridicate niveluri de nemulțumire provin din Marea Britanie și cel mai scăzut nivel - din Bulgaria.

Tabel 25. Cât de mulțumit sunteți de nivelul abilităților dvs, în antreprenoriatul cultural?										
	Bulgaria		Grecia		România		Marea Britanie		Total	
<b>Neutru</b>	13	23.64%	27	36.99%	23	31.08%	12	31.58%	75	31.25%
<b>Foarte mulțumit</b>	12	21.82%	6	8.22%	4	5.41%	4	10.53%	26	10.83%
<b>Mulțumit</b>	15	27.27%	26	35.62%	23	31.08%	6	15.79%	70	29.17%
<b>Nemuțumit</b>	6	10.91%	8	10.96%	14	18.92%	15	39.47%	43	17.92%
<b>Deloc mulțumit</b>	2	3.64%	5	6.85%	5	6.76%	1	2.63%	13	5.42%
<b>Fără răspuns</b>	7	12.73%	1	1.37%	5	6.76%		0.00%	13	5.42%
<b>Total</b>	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

Situația pare a fi mult mai bună pentru toate cele patru țări în ceea ce privește satisfacția respondenților cu privire la nivelul lor de competențe în domeniul tehnologiilor noi și digitale, 42,08% declarându-se „mulțumiți” și 13,33% - „foarte mulțumiți”. Respondenții din Bulgaria și Grecia sunt mult mai mulțumiți decât respondenții din România și Marea Britanie.

**Tabel 25. Cât de mulțumit sunteți despre nivelul abilităților voastre în tehnologiile digitale și noi?**

	Bulgaria		Grecia		România		Marea Britanie		Total	
<b>Foarte mulțumit</b>	6	10.91%	17	23.29%	3	4.05%	6	15.79%	32	13.33%
<b>Mulțumit</b>	26	47.27%	27	36.99%	34	45.95%	14	36.84%	101	42.08%
<b>Neutru</b>	11	20.00%	15	20.55%	17	22.97%	15	39.47%	58	24.17%
<b>Nemulțumit</b>	8	14.55%	12	16.44%	12	16.22%	3	7.89%	35	14.58%
<b>Deloc mulțumit</b>	1	1.82%		0.00%	5	6.76%		0.00%	6	2.50%
<b>Fără răspuns</b>	3	5.45%	2	2.74%	3	4.05%		0.00%	8	3.33%
<b>Total</b>	55	100.00%	73	100.00%	74	100.00%	38	100.00%	240	100.00%

## 5.6 Abilități de îmbunătățit

Runda finală și cea mai importantă a întrebărilor s-a referit la nevoile respondenților de îmbunătățire a anumitor abilități (derivate din cercetarea calitativă) în cele trei categorii de competențe

### Competențe de management al artei

În ceea ce privește abilitățile de management al artelor, majoritatea respondenților au solicitat îmbunătățiri în managementul proiectelor, managementul financiar al artelor, strângerea de fonduri și redactarea documentației pentru granturi și prezentarea și comunicarea, în timp ce domenii precum gestiunea și protecția proprietății intelectuale, principiile și practicile din managementul artelor și leadership și guvernanta colectivă au prezentat cel mai mic interes.

Respondenții bulgari au declarat că ar dori să îmbunătățească în principal abilitățile manageriale pentru managementul proiectelor, managementul financiar al artelor, managementul internațional și intercultural al artelor, marketingul și managementul personal și abilitățile de dezvoltare a publicului. Zonele de formare a competențelor mai puțin importante (din punctul de vedere al cererii) sunt cele care au de-a face cu abilitățile privind posibilitatea de angajare și abilitățile ecologice<sup>17</sup>.

Participanții la sondaj din Grecia ar dori să îmbunătățească marketingul și dezvoltarea publicului, strângerea de fonduri, redactarea documentației pentru granturi precum și, abilitățile de management legate de managementul financiar al artelor, managementul proiectelor, managementul personal și abilitățile de prezentare și de comunicare. Domeniile de formare a competențelor mai puțin importante au vizat practicile de reglementare și analiza pieței.

Participanții la sondaj români ar dori să îmbunătățească în principal abilitățile de management legate de managementul de proiecte și managementul financiar al artelor, managementul internațional și intercultural al artelor, precum și abilitățile de strângere de fonduri și de redactare a documentației pentru granturi, de prezentare și de comunicare, dar și abilitățile de marketing și de dezvoltare a publicului. Zonele de formare a competențelor mai puțin importante au fost cele care au vizat analiza pieței și abilitățile privind practicile de reglementare.

Participanții din Marea Britanie ar dori să îmbunătățească abilitățile de strângere de fonduri și de redactare a documentației pentru granturi, de management de proiect, management financiar al artelor, de practici

17 Competențele ecologice (abilități pentru sustenabilitate) reprezintă abilitățile tehnice, cunoștințele, valorile și atitudinile necesare dezvoltării și susținerii unor rezultate sociale, economice și de mediu durabile în afaceri, industrie și comunitate.

de reglementare și cunoștințele privind protecția proprietății intelectuale (Figura 13). Zonele de formare a competențelor mai puțin importante sunt cele care au legătură cu principiile și practicile din managementul artelor și analiza pieței.

Tabelul 27. Ce abilități de management al artei ați dori să îmbunătățiți, dintre cele enumerate mai jos?					
	Bulgaria	Grecia	România	Marea Britanie	Total
Management de proiect	31	37	43	18	129
Managementul financiar al artelor	28	38	36	16	118
Strângerea de fonduri și redactarea documentației pentru granturi	15	37	35	22	109
Marketing și dezvoltarea publicului	21	39	34	12	106
Abilități de prezentare și comunicare	19	34	38	9	100
Managementul personal	23	32	28	12	95
Managementul internațional și intercultural al artelor	26	24	32	11	93
Gestionarea și protecția proprietății intelectuale	18	25	26	14	83
Principii și practici în managementul artelor	16	19	29	9	73
Guvernanță colectivă și leadership	19	24	20	10	73

### Abilități pentru tehnologii noi și digitale

În ceea ce privește abilitățile legate de tehnologiile noi și digitale, majoritatea respondenților au solicitat îmbunătățirea priceperii privind alegerea celor mai potrivite dintre noile tehnologii pentru un anumit scop, abilitățile de design și artă digitală, de, social media - utilizarea rețelelor sociale, a marketingului digital și a aplicațiilor pentru cinema live. Zonele de formare a competențelor mai puțin importante au fost reprezentate de aspectele legate de securitate și confidențialitate, tehnologiile de dezvoltare a software-ului și siguranța publicului la locul reprezentațiilor.

Respondenții bulgari au apreciat în mod deosebit îmbunătățirea competențelor care contribuie la înțelegerea noilor tehnologii potrivite pentru scopuri specifice, a abilităților de design și artă digitală, a abilităților de marketing digital, a abilităților legate de noile tehnologii în managementul artelor, a celor aferente utilizării social media și rețelelor, a abilităților de protecție a proprietății intelectuale. Zonele de formare a competențelor mai puțin importante au fost asociate cu dezvoltarea de software, abilități privind instrumentele VR / AR și introducerea pe computer etc.

În cazul Greciei, respondenții au solicitat îmbunătățirea priceperii privind alegerea celor mai potrivite dintre noile tehnologii pentru un anumit scop, îmbunătățirea abilităților privind designul și arta digitală, a abilităților aferente utilizării rețelelor media / de socializare, a abilităților privind aplicațiile de cinema live, a abilităților legate de echipamentele și comenzile de sunet și lumini, precum și îmbunătățirea abilităților privitoare la software-ul de editare digitală și animație. Zonele de formare a competențelor mai puțin importante au fost cele legate de siguranța publicului, de tehnologiile web și de abilitățile de protecție a proprietății intelectuale.



Respondenții români au apreciat foarte mult abilitățile de dezvoltare a tehnologiilor de cinema live, de marketing digital, a noilor tehnologii în managementul artelor și a abilităților legate software-ul de editare digitală și animație. Zonele de formare a competențelor mai puțin importante au fost cele asociate dezvoltării de software, aspectelor de securitate și de siguranță a publicului și a specialiștilor.

În cazul Marii Britanii, participanții au apreciat în mod deosebit îmbunătățirea priceperii privind alegerea celor mai potrivite dintre noile tehnologii pentru un anumit scop, a abilităților privind echipamentele și comenzile de sunet și lumini, precum și a abilităților legate de utilizarea de drone și de instrumente specializate pentru sectorul AV și SL. Zonele de formare a competențelor mai puțin importante au fost asociate cu noțiunile introductive de lucru pe calculator, rețele și internet, cu rețelele și internetul, cu proprietatea și pirateria intelectuală și tehnologiile de cinema live.

Ce abilități digitale și aferente noilor tehnologii ați dori să îmbunătățiți, dintre cele enumerate mai jos?					
	Bulgaria	Grecia	România	Marea Britanie	Total
Priceperea în selecția celor mai potrivite noi tehnologii pentru un scop specific	28	39	25	19	111
Abilități de design și artă digitală	27	34	29	8	98
Social media - utilizarea rețelelor de socializare	20	33	27	12	92
Marketing digital	21	25	34	10	90
Cinema live	14	31	36	7	88
Software de editare digitală și animație	17	29	27	12	85
Echipamente și comenzi de sunet și iluminat	16	29	21	16	82
Tehnologii noi în managementul artelor (de ex., Web 2.0, Social Media, Site-uri web, Video, transmisii Podcast, Transmisii live, Tehnologie mobilă)	20	21	31	10	82
Utilizarea dronelor	10	24	24	16	74
Instrumente specializate pentru sectorul AV și SL (procesare audio și video, lumini etc.)	14	28	18	13	73
Partajarea economiei și a vânzarea pe piețele și platformele internaționale (Consumul în colaborare, crowdsourcing)	11	22	21	10	64
Tehnologii Web și instrumente pentru crearea de site-uri web	14	14	20	12	60
Proprietatea și pirateria intelectuală	19	14	18	6	57
Siguranța specialiștilor	14	20	11	9	54
Instrumente VR / AR	10	17	19	3	49
Instrumente VR / AR	7	16	13	12	48
Probleme de securitate și confidențialitate	13	15	10	10	48
Tehnologii de dezvoltare de software	7	17	10	9	43
Safety of audience in venues	10	13	11	9	43

### Antreprenoriatul cultural

În ceea ce privește competențele de antreprenoriat cultural, majoritatea respondenților au solicitat îmbunătățirea creativității și generării de idei, a strategiei, a inovării și a planificării, a noilor modele de afaceri, a viziunii și a gestionării crizelor. Zonele de formare a competențelor mai puțin populare au fost alfabetizarea financiară și economică, antreprenoriatul și intra-antreprenoriatul și mobilizarea resurselor.

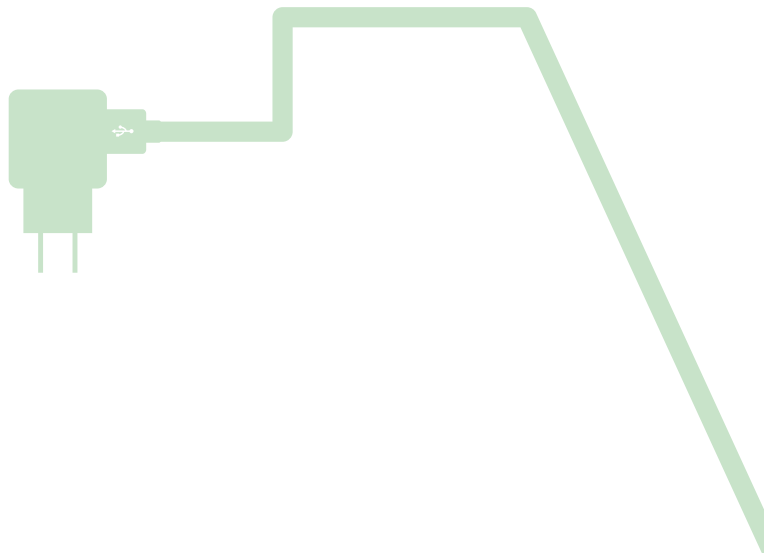
<b>Tabelul 29. Ce abilități de antreprenoriat cultural ați dori să îmbunătățiți, dintre cele enumerate mai jos?</b>					
	Bulgaria	Grecia	România	Marea	Total
Creativitate	25	42	36	10	113
Creativitate - generare de idei, strategie, inovație și planificare	27	36	41	8	112
Noi modele de afaceri	27	26	33	22	108
Viziune	20	39	32	10	101
Gestionarea crizelor	20	32	27	15	94
Negociere	21	32	32	10	95
Planificare și management	23	28	32	8	91
Lucrul cu ceilalți	24	32	24	6	86
Inspirarea altora	19	26	19	13	77
Posibilități de reperare	17	23	21	14	75
Gândirea etică și sustenabilă	13	23	27	12	75
Sustenabilitate	13	22	27	12	74
Conștiința de sine și eficiența proprie	16	22	24	12	74
Adaptabilitate	17	27	25	5	74
Istoria artei	15	27	26	5	73
Motivație și perseverență	13	27	25	8	73
Învățarea prin experiență	15	28	22	5	70
Competențe interculturale și abilități de networking	17	14	23	15	69
Confruntarea incertitudinii, ambiguității și riscului	11	22	19	11	63
Abilități de colaborare (lider de echipă, comunicare, stabilire de parteneriate)	17	17	22	7	63
Luare de inițiative	17	19	18	9	63
Alfabetizare financiară și economică	13	20	21	13	67
Antreprenoriat și intra-antreprenoriat	12	10	22	11	55
Mobilizarea resurselor	12	13	21	7	53

În Bulgaria, respondenții sondajului au declarat că doresc să îmbunătățească cunoștințele despre generarea de idei noi, creative, abilitățile privind noile modele de afaceri, abilitățile de lucru eficient cu ceilalți, abilitățile de planificare și management și abilitățile de negociere. Mai puțin importante au fost abilități precum, confruntarea incertitudinii, ambiguității și riscului, spiritul antreprenorial și intra-antreprenorial și mobilizarea resurselor.

În Grecia, respondenții ar dori să-și îmbunătățească abilitățile privind: generarea de noi idei creative, creativitatea și viziunea, gestionarea crizelor, lucrul eficient cu ceilalți și negocierea. Abilitățile care nu au fost atât de populare în ceea ce privește nevoile de formare profesională au fost abilitățile legate de antreprenariat și intra-antreprenariat, precum și de mobilizarea resurselor și abilitățile interculturale și de networking.

În România, participanții la sondaj ar dori să îmbunătățească generarea de noi idei creative, abilitățile privind noile modele de afaceri, abilitățile de negociere, de dezvoltare a creativității și viziunii, precum și abilitățile de planificare și de management. Printre abilitățile cel mai puțin selectate au fost luarea de inițiative, inspirarea celorlalți și combaterea incertitudinii, ambiguității și riscului.

În Marea Britanie, participanții la sondaj ar dori să-și îmbunătățească abilitățile legate de dezvoltarea de noi modele de afaceri, abilitățile în gestionarea crizelor, competențele de networking, e-leadership și abilitate, abilitățile financiare și de alfabetizare și abilitățile de reperare a oportunităților. Domeniile de formare a competențelor mai puțin importante s-au dovedit a fi învățarea prin experiență, adaptabilitatea, istoria artei. ■





---

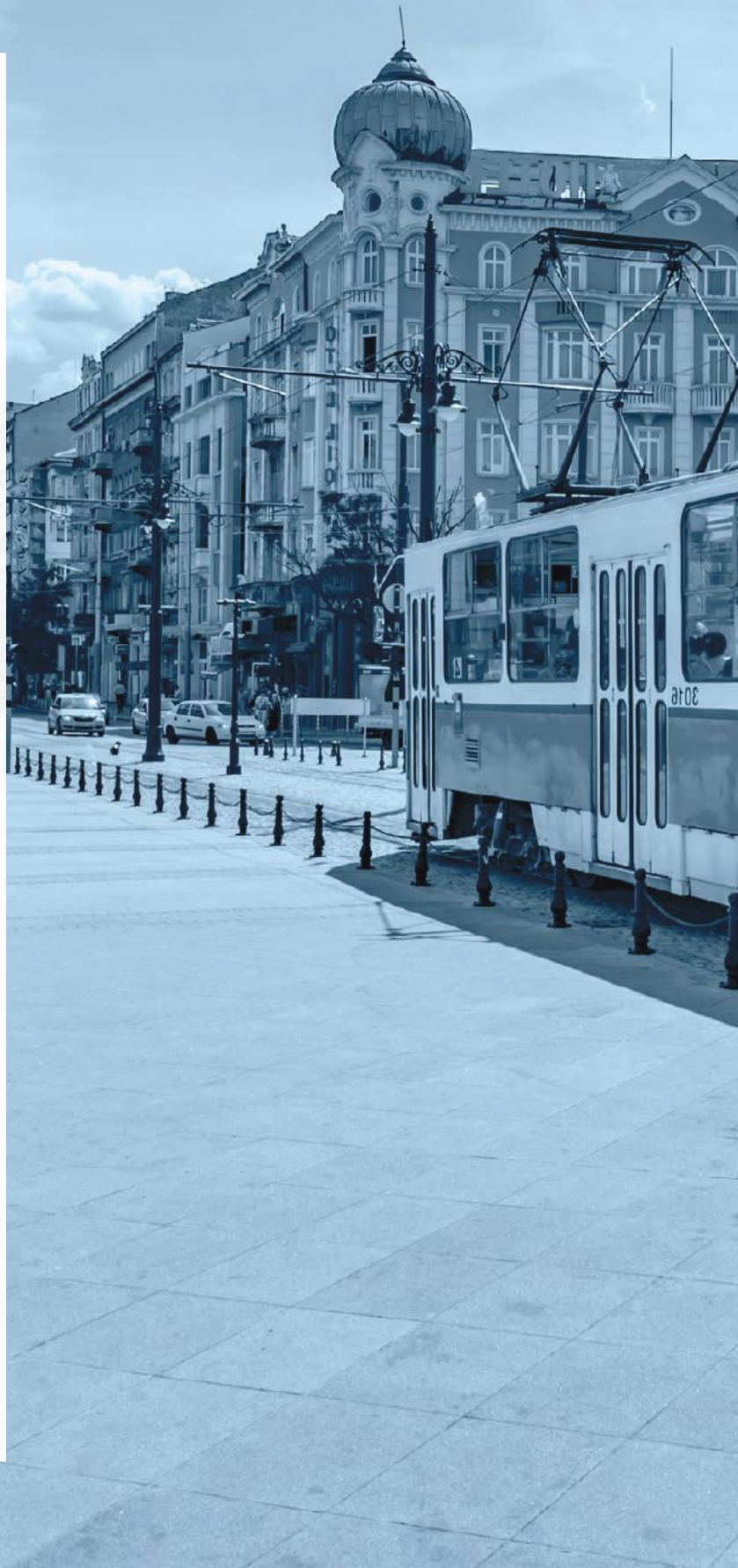
## 6. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI SPECIFICE FIECĂREI ȚĂRI



---

## BULGARIA

- Sectoarele audiovizualului și spectacolelor live trebuie să fie dezvoltate și sprijinite în continuare în Bulgaria prin consolidarea mecanismelor, structurilor și programelor instituționale pentru sprijinirea actorilor din aceste sectoare, fapt care, la rândul lui, poate duce la o colaborare sporită cu părțile europene interesate și la un angajament sporit privind politicile europene.
- În epoca actuală a procesului de digitalizare și recunoaștere a valorii adăugate și a potențialului pe care noile tehnologii îl au în dezvoltarea sectoarelor AV & SL (inclusiv prin potențialul larg de difuzare și mobilizare), utilizarea și promovarea acestora ar trebui să crească în continuare la toate nivelurile, acordându-se o atenție deosebită drepturilor intelectuale.
- Fiind sectoare capabile să acționeze ca vectori economici la nivel național (prin promovarea inovației, sprijinirea dezvoltării IMM<sup>18</sup>-urilor, perfecționarea specialiștilor și a studenților tineri, intensificarea schimburilor culturale și multe altele), sectoarele AV & SL ar trebui să fie sprijinite și dezvoltate în continuare, asigurându-se un ritm regulat de dezvoltare care poate contribui la economia țării prin crearea de locuri de muncă, inovație, coeziune socială și schimburi culturale.





## GRECIA

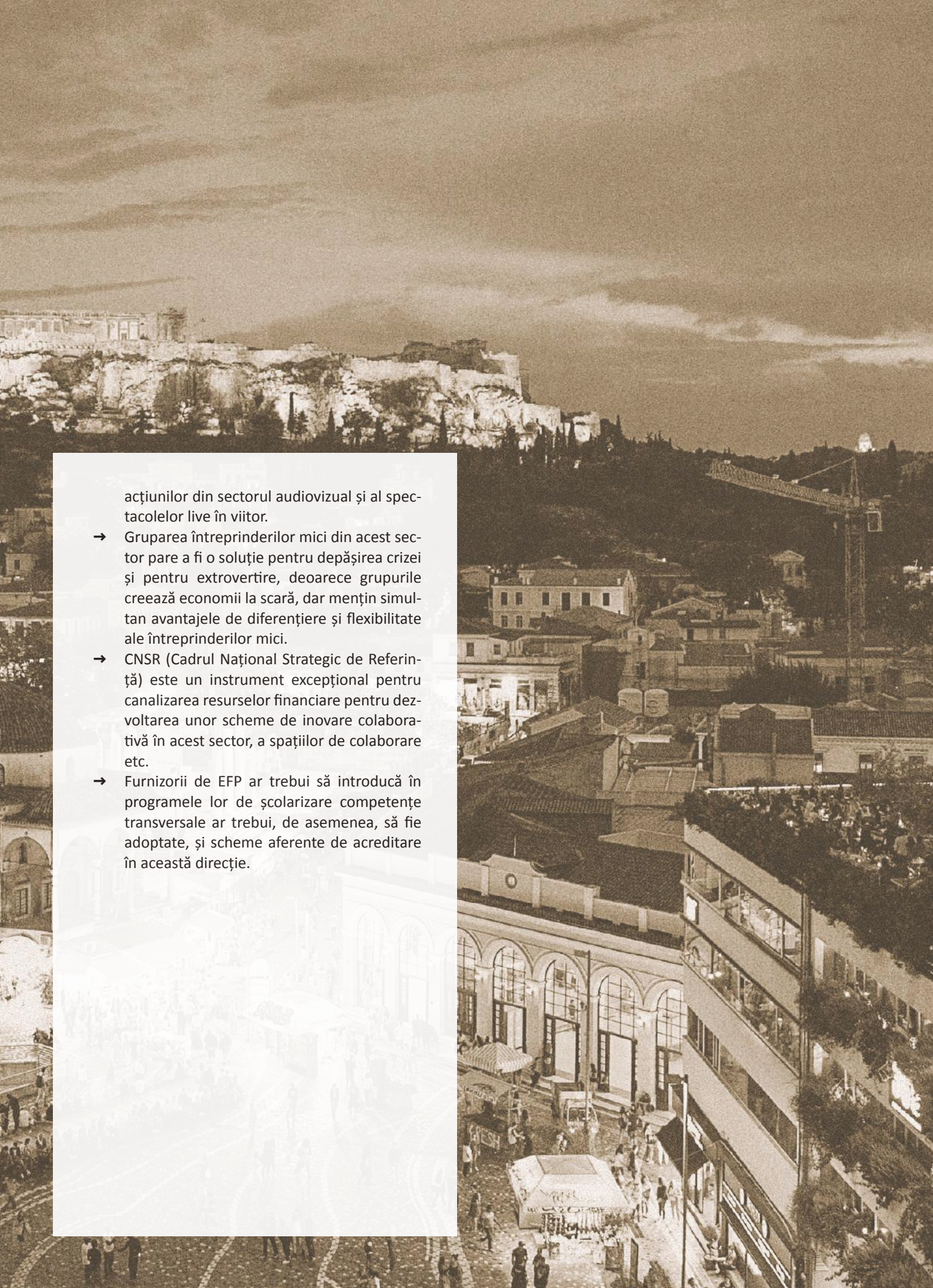
- Perspectiva generală a sectorului Audiovizual și Spectacole Live din Grecia arată că sectorul cultural și creativ a fost afectat într-un mod mai intens de recesiunea din economia greacă.
- Sectorul din Grecia a fost extrem de dependent de finanțarea publică și a fost afectat de reducerile bugetului guvernamental.
- Scăderea consumului ca urmare a unei scăderi a PIB<sup>19</sup> cu aproape 30% a avut, de asemenea, un efect negativ asupra cererii de produse creative și culturale, iar scăderea aferentă din producția de publicitate și mass-media a fost ultima lovitură din acest sector.
- Începând cu anul 2016, Ministerul Educației a efectuat o reformă majoră a sistemului EFP<sup>20</sup>, luând în considerare provocările generate de criza financiară, și a început implementarea unui cadru strategic național coerent pentru modernizarea EFP și a sistemului de ucenicie (FSN, aprilie 2016), cu scopul de a promova și consolida rolul social al EFP; de a actualiza și extinde sistemul de ucenicie; de a consolida legăturile dintre EFP și piața forței de muncă; de a crește calitatea EFP; și de a promova atractivitatea EFP.

19 Produs intern brut

20 Educație și formare profesională

- Învățământul și formarea profesională din sector, furnizate în principal de sectorul privat, reprezintă o industrie cu creștere rapidă și reușește să răspundă cererii în creștere.
- Cu toate acestea, dezvoltarea abilităților digitale transversale și antreprenoriale în formarea profesională este subperformată.
- Creșterea furnizării de programe de învățare la locul de muncă, cu un accent deosebit pe ucenicie, reprezintă o bază bună pentru dobândirea de către tineri a cunoștințelor, a abilităților și competențelor necesare pentru a performa în cadrul noii epoci culturale și creative care este în curs de formare. Acest proces necesită, de asemenea, o comunicare mai strânsă între furnizorii EFP și industria de resort / angajatori, pentru a crește gradul de proprietate și angajamentul.
- Începând cu anul 2016, o reformă a stabilit o nouă cale, un program de ucenicie de un an la nivel post-liceal, pentru a oferi absolvenților sistemului EFP secundar superior șansa de a dobândi competențe relevante pentru piața forței de muncă și pentru a sprijini intrarea pe piața forței de muncă.
- Instruirea formală la locul de muncă este asigurată ca parte a cursurilor de formare profesională, dar se pare că stagiarii nu sunt întotdeauna ocupați în domeniul lor, ceea ce duce la o valoare adăugată redusă a stagiului de pregătire.
- Pe baza cercetărilor cantitative și calitative pe care le-am efectuat în Grecia, a fost făcut un pas esențial către o proiectare mai minuțioasă bazată pe dovezi a politicilor și






acțiunilor din sectorul audiovizual și al spectacolelor live în viitor.

- Gruparea întreprinderilor mici din acest sector pare a fi o soluție pentru depășirea crizei și pentru extrovertire, deoarece grupurile creează economii la scară, dar mențin simultan avantajele de diferențiere și flexibilitate ale întreprinderilor mici.
- CNSR (Cadrul Național Strategic de Referință) este un instrument excepțional pentru canalizarea resurselor financiare pentru dezvoltarea unor scheme de inovare colaborativă în acest sector, a spațiilor de colaborare etc.
- Furnizorii de EFP ar trebui să introducă în programele lor de școlarizare competențe transversale ar trebui, de asemenea, să fie adoptate, și scheme aferente de acreditare în această direcție.

# ROMÂNIA

- În România, deși forța de muncă este foarte educată în universitățile de stat sau private, se pare că există o lipsă de formare profesională a tehnicienilor. Puținele programe EFP existente nu acordă suficientă atenție competențelor transversale, cum ar fi comunicarea, colaborarea, abilitățile de rezolvare a problemelor, de gestionare a riscurilor și de muncă în echipă.
- În acest sens, aceste abilități sunt obținute, de obicei, prin instruire informală la locul de muncă, deci fără vreo certificare.
- Se constată că nu este acordată atenția necesară consilierii și îndrumării în carieră.
- Necesitatea de a proteja drepturile intelectuale a devenit esențială în domeniul cultural, astfel că este nevoie de o cunoaștere profundă a legislației în domeniu.
- În sprijinul proiectelor creative, se promovează o cooperare mai intensă, sistematică și mai largă între instituțiile artistice, academice și științifice și inițiativele public-private.
- Sprijinirea investițiilor în digitizarea resurselor culturale și agregarea și accesibilitatea acestora pentru publicul larg și pentru utilizatori.

- Managerii organizațiilor culturale (publice și private) trebuie educați cu privire la beneficiile formării profesionale continue.
- Dezvoltarea abilităților de creație prin programe de învățare și educație pe tot parcursul vieții ca răspuns la provocarea de a pregăti forța de muncă specializată în meserii specifice.
- Programele de formare trebuie să ducă la eliminarea dezechilibrului dintre competențele existente pe piața muncii și nevoia sau cererea angajatorului.
- Acestea trebuie să includă o componentă importantă de formare practică (stagii de formare și mentorat).
- .
- Programele de formare ar trebui să vizeze, de asemenea, formarea de competențe, cum ar fi cele privitoare la Managementul artelor, Antreprenoriatul cultural și noile tehnologii digitale.
- Extinderea colaborării, cel puțin pentru activitățile de asistență tehnică și de distribuție, între instituțiile publice și liber-profesioniști în domeniul artelor spectacolului. Colaborările pot avea loc pentru activități foarte specializate.
- Acestea pot avea loc în cazul proiectelor pe perioade limitate sau pentru a desfășura

An aerial photograph of a city, likely Bucharest, Romania, showing a mix of architectural styles. A prominent feature is a large, classical-style building with a portico of columns in the center. The surrounding area is filled with various residential and commercial buildings, some with red-tiled roofs. The sky is overcast with grey clouds.

activități mai specifice ale unui proiect mai amplu.

- Revitalizarea infrastructurii culturale care oferă bunuri și servicii culturale cu valoare adăugată ridicată și încorporarea acestora în circuitul consumului public: infrastructura de cinematografe, de divertisment și concerte, ca spații care pot deveni noduri culturale și creative și incubatoare de afaceri.
- Actualizarea periodică a Codului Ocupațiilor din România și a standardelor ocupaționale, în concordanță cu evoluția pieței muncii și noile cerințe privind abilitățile.

---

## MAREA BRITANIE

- Având în vedere sectoarele Audiovizuale și Spectacole Live, bine dezvoltate și în creștere, din Marea Britanie, ar trebui dezvoltate oportunități de formare atât pentru practicienii de începători, cât și pentru practicienii deja consacrați. Aceste cursuri ar trebui să se concentreze asupra competențelor non-tehnice (soft) și transferabile, completând cursurile existente care acoperă abilitățile tehnice.
- În conformitate cu recomandarea de mai sus, este important să fie sprijinită dezvoltarea abilităților antreprenoriale pentru editorii de film și inginerii de sunet atât începători, cât și consacrați din Marea Britanie, inspirându-i să-și înființeze și să administreze afaceri proprii, și încurajându-i să fie mai intraprenoriali în cadrul întreprinderilor înființate.
- Se recomandă ca accesul liber la materialele de formare și învățare să fie disponibil în sectoarele Audiovizual și Spectacole Live, iar sindicatele și alte părți interesate ar trebui să fie capabile să îndrume persoanele către aceste materiale de învățare.
- Oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții ar trebui să fie sporite și promovate prin moduri flexibile de livrare, care să poată ajunge la practicienii existenți.







---

## 7. CONCLUZIILE SPECIFICE UE ȘI RECOMANDĂRILE PENTRU POLI- TICI



## 7. Concluzii

- Economia creativă și culturală poate fi văzută ca pionier în sectorul serviciilor și poate acționa ca motor al creșterii economiilor locale și naționale.
- Programele de finanțare și structurile de sprijin din sectorul creativ, atât la nivel european, cât și național, sunt insuficiente sau inexistente și aceasta este o provocare cu care se confruntă toate țările.
- În ultimul deceniu, economia europeană s-a confruntat, iar unele economii naționale se confruntă încă, cu o situație economică foarte dificilă și turbulentă din cauza crizei financiare din 2008. Majoritatea țărilor au implementat reduceri financiare severe, atât în ceea ce-i privește pe operatorii culturali publici, cât și pe cei privați. În plus, în ciuda faptului că studiile de artă, cultură și științe umane înfloresc în universități, rezultatele cercetărilor nu prezintă interes pentru guverne.
- Drept urmare, sectorul cultural și creativ este subfinanțat, ceea ce a afectat grav industriile culturale și creative.
- Din cercetările specifice fiecărei țări, rezultă că Marea Britanie are o industrie creativă și culturală destul de matură, integrată în totalitate în economia de piață și deține o parte importantă din activitatea economică. Dimpotrivă, industriile creative și culturale din Grecia și în special din Bulgaria și România încă încearcă să se retragă din finanțarea de stat și să-și găsească drumul pe piață.
- Contextul general descris mai sus a condus la o scădere masivă a consumului privat de produse culturale și creative. Acesta a fost un motiv principal care a dus la închiderea multor întreprinderi mari din acest sector.
- Ca reacție la tendințele de mai sus, se înregistrează o creștere a numărului de noi întreprinderi mici și a numărului de profesioniști independenți; o tendință care devine acum modul de operare predominant din 2009.
- În plus, reducerea bugetului de stat a condus la explorarea surselor alternative de finanțare, cum ar fi finanțarea participativă, comercializarea unor operațiuni și căutarea de investiții private.
- Au apărut și comunități și spații de colaborare (sub formă de centre creative, incubatoare, laboratoare etc.) pentru ca aceste firme mici și practicienii independenți să dezvolte economii la scară, dar fiind în același timp mai flexibile, durabile și adaptabile în comparație cu întreprinderile mari. Aceasta a fost o nouă abordare colectivă pentru a face față mediilor economice incerte prin colaborare și crearea de rețele și a jucat un rol-cheie în regenerarea și reamenajarea urbană.
- Sectorul este în curs de digitalizare rapidă, odată cu apariția și aplicarea noilor tehnologii, atât în producție, cât și în distribuție, și a generat, de asemenea, noi forme de exprimare artistică și creativă.
- Sectorul se caracterizează printr-o diversitate de surse de finanțare și de modele de afaceri. Forța de muncă este predominant tânără și are un nivel ridicat de calificare, dar majoritatea este insuficient plătită și nu poate fi independentă din punct de vedere economic. Alegerea de a deveni liber-profesioniști sau proprietari de afaceri în acest sector este, de obicei, impusă de dificultatea de a găsi un post cu o muncă de teren și o compensare satisfăcătoare.
- Tehnicienii și lucrătorii altor profesii din sector care au nevoie de abilități tehnice sunt educați mai mult teoretic. În plus, există o lipsă clară a unui sistem de ucenicie și a altor programe de învățare la locul de muncă. Ca urmare, abilitățile necesare sunt învățate la locul de muncă mai degrabă decât în timpul formării.



- Toate aceste transformări din acest sector impun dezvoltarea abilităților pe verticală și pe orizontală ("competențe T") ale profesioniștilor și în particular a abilităților antreprenoriale și digitale. Aceste abilități se încadrează în trei mari categorii: Abilități de management al artelor, Abilități pentru tehnologii noi și digitale și Abilități de antreprenariat cultural. Cercetările noastre au evidențiat abilități specifice în categoriile de mai sus, care sunt importante și ar trebui să fie incluse în programa profesională a categoriilor profesionale mai largi selectate (vezi pct. 5.7)
- În unele țări, fundațiile private și alte părți interesate elimină parțial decalajul dintre politica națională și cea publică în ceea ce privește dezvoltarea competențelor, însă acest lucru nu este suficient pentru a completa deficitul de competențe în acest sector.
- Există, de asemenea, diferențe între sectoare și sub-sectoare, precum și între practicile de angajare, de ex. există chiar mai puține fonduri disponibile pentru dezvoltarea abilităților pentru liber-profesioniști față de cele pentru angajați.
- În acest context, cercetarea de față a identificat o gamă largă de abilități antreprenoriale și digitale care ar trebui să fie prioritizate și recunoscute, făcându-se astfel legătura cu contextul european extins al economiei bazate pe cunoaștere și digitalizare.
  - În domeniul managementului artelor, managementului financiar al artelor, managementului proiectelor și al strângerii de fonduri și redactării documentației pentru granturi, abilitățile de prezentare și abilitățile de comunicare reprezintă abilitățile de vârf.
  - În domeniul tehnologiilor noi și digitale, priceperea în selecția noilor tehnologii care sunt cele mai potrivite unui scop specific, marketingul și dezvoltarea publicului, abilitățile de design și artă digitală, de social media - utilizarea rețelelor de socializare și marketingul digital sunt cele mai importante.
  - În domeniul antreprenariatului cultural: creativitatea, generarea de idei de creativitate, strategia, inovația și planificarea, modelele de afaceri noi, viziunea, negocierea și gestionarea crizelor.
- Referitor la modalitățile de predare a programei, se pare că noile tehnologii digitale și învățarea on-line sunt introduse din ce în ce mai mult, pe scară largă, în procesul de predare, cu câștiguri semnificative pentru valoarea adăugată a acestuia. Cu toate acestea, lecțiile clasice față-în-față sunt în continuare cel mai preferat mod de predare.

### Recomandări privind politicile

- Factorii de decizie și de stabilire a politicilor ar trebui să încurajeze elaborarea unor cadre relevante de politici la nivelul statelor membre, care vor sta la baza stabilirii structurilor adecvate pentru a sprijini și însoți sectoarele AV și SL, recunoscând contribuția acestora la nivel sectorial, valoarea lor adăugată la nivel social (crearea de locuri de muncă, dezvoltarea afacerilor și creșterea economică) și rolul acestora în promovarea relațiilor culturale.
- Există, de asemenea, o nevoie clară de creștere a finanțării și de dezvoltare a unor structuri și mecanisme de susținere durabile, care să răspundă nevoilor sectorului și să îmbunătățească schimbul de bune practici între țări.
- Trebuie acordată mai multă atenție schimbării percepțiilor angajatorilor și angajaților cu privire la dezvoltarea profesională continuă, prin creșterea nivelului de valorizare și apreciere a învățării pe tot parcursul vieții, și la dezvoltarea competențelor, precum și oferirii de stimulente angajatorilor pentru a se angaja mai mult și pentru a investi în formare.
- Sensibilizarea guvernelor și a factorilor de decizie este esențială, însă nu trebuie neglijate alte mijloace de sensibilizare și de activități în domeniul politicilor, cum ar fi rolul societății civile și al partenerilor sociali, precum și contribuția acestora la mecanismele de consultări publice (adică legate de Cadrul financiar multianual al UE etc., care nu au primit atenția necesară din partea sectorului cultural și creativ mai larg).
- Activitățile și schimbările din domeniul politicilor pot și trebuie să se desfășoare în cadrul sectorului și cu o gamă largă de părți interesate și actori din întreaga societate civilă și nu doar cu guvernul, aplicându-se o abordare de jos în sus.
- Într-o manieră mai generală, recomandările privind politicile pot include următoarele linii directoare:
  - Elaborarea strategiilor naționale pentru industria AV și SL pentru a oferi fundamente strategice spre dezvoltarea continuă a politicilor și planurilor.
  - Ar trebui instituit un forum pentru educație / formare pentru a reuni cererea și oferta de dezvoltare a competențelor în sectoarele AV și SL. În plus, aceste platforme, alcătuite de reprezentanții relevanți ai părților interesate din sector (angajatori, syndicate, organisme naționale de competențe, asociații profesionale, organizații educaționale și de formare) ar putea deschide posibilități de luarea deciziilor practice care să răspundă nevoilor sectoriale
- Recunoscând schimbarea digitală, factorii de decizie europeni și naționali ar trebui să abordeze **decalajul digital dintre generațiile de tineri care învață și profesioniștii mai experimentați, acordând prioritate perfecționării profesioniștilor experimentați** încadrați deja în muncă, cu abilități digitale, noi tehnologii și abilități social media. În paralel, este extrem de important să se dezvolte și să se mențină cadre de politici adecvate care să însoțească și să doteze tinerii cursanți cu abilități pentru tehnologiile noi și digitale.
- Politicile actuale și viitoare la nivel european și național în sectoarele AV și SL ar trebui să acorde o atenție deosebită **interconexiunilor dintre procesele de învățare și oportunitățile de învățare la locul de muncă** prin stabilirea și asigurarea unui mediu favorabil care să sprijine cursanții să dobândească noi competențe și cunoștințe prin astfel de experiențe, dar care să încurajeze și să stimuleze organizațiile culturale și angajatorii să participe la programele de ucenicie. În acest scop, sunt necesare scheme de finanțare sau stimulente pentru angajatori pentru a se implica în programe de formare, laolaltă cu o mai bună reclamă pentru a face publicitate oportunităților de formare pentru o mai mare absorbție de către întreprinderi și a lucrători individuali.



- În întreaga industrie de resort a fiecărei țări ar trebui efectuat un recensământ detaliat, similar cu activitatea desfășurată de Creative Skillset pentru industriile creative din Marea Britanie .
- Odată cu colectarea de statistici relevante, armonizate și comparabile de la agențiile naționale de statistică, acest recensământ ar putea contribui la identificarea tendințelor și nevoilor de competențe din industriile creative și culturale și ar oferi un feedback util pentru elaborarea politicilor UE și naționale în domeniu.
- Crearea unei rețele online de învățare paneuropeană pentru liber profesioniști, angajați plătiți și angajatori, unde aceste grupuri vor face schimb de informații despre noi locuri de muncă, tehnologii noi și se vor conecta reciproc. Prin intermediul unor astfel de spații, cum ar fi platformele durabile și informate pentru schimbul de informații, profesioniștii AV și SL pot beneficia de întâlniri și schimb de opinii cu privire la eventualele oportunități și crearea de inițiative comune care sunt esențiale pentru procedura de formare profesională din cele două sub-sectoare.
- Mai multe oportunități pentru învățarea la locul de muncă trebuie dezvoltate prin parteneriate între directorii educaționali și profesionali care să dezvolte programe de învățare adecvate pentru fiecare organizație.
- În cele din urmă, schemele de colaborare, cum ar fi grupurile, ar trebui intensificate prin crearea unor centre creative și a unor spații de colaborare în ICC. Pentru ca o schemă de colaborare să fie dezvoltată, în afară de crearea facilităților necesare, este la fel de important să existe facilitatori împuterniciți, care vor coordona schemele de colaborare și, de asemenea, vor oferi servicii de asistență membrilor lor. ■

---

## BIBLIOGRAFIE

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](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](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](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](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](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](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: [http://creativeskillset.org/assets/0001/0465/Creative\\_Skillset\\_Creative\\_Media\\_Workforce\\_Survey\\_2014.pdf](http://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](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](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](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](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](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](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-Culture-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://kulturrekonomi.se/uploads/cp\\_litrev4.pdf](http://kulturrekonomi.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.

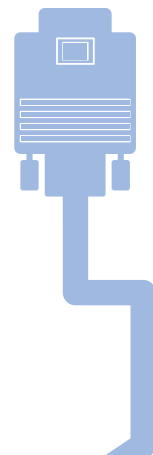
Creative & Cultural Skills. (2012) *Performing Arts 2012/13. Creative & Cultural Skills*. Available at:

<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](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](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>





---

„Sprijinul Comisiei Europene pentru producerea prezentei publicații / document / material vizual / etc. nu constituie aprobarea conținutului, care reflectă doar opinia autorilor, iar Comisia sau EACEA nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în acest document”.





