



**STRATÉGIA ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV
V SEKTORE KULTÚRA A KREATÍVNY PRIEMYSEL
V HORIZONTE 2030**

MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE



február, 2022



PRÍHOVOR PREDSEDNÍČKY SEKTOROVEJ RADY PRE KULTÚRU A KREATÍVNY PRIEMYSEL ALEXANDRY HOMOĽOVEJ (SLOVENSKÁ NÁRODNÁ GALÉRIA)

Sektor kultúry a kreatívneho priemyslu (KKP) predstavuje vnútorne mimoriadne diverzifikovaný systém, ktorý zahŕňa množstvo špecifických profesijných oblastí. KKP nie je len jedným z najrýchlejšie rastúcich sektorov svetovej ekonomiky, je to tiež vysoko transformatívna oblasť z hľadiska tvorby príjmu a pracovných miest. KKP je významnou hnacou silou svetových ekonomík tým, že kapitalizuje 1 856 miliárd EUR a vytvára 29,5 milióna pracovných miest na celom svete (zdroj: SDG Fund UNDP). Okrem ekonomických a hospodárskych výhod majú kultúra a kreativita zároveň aj významnú nepeňažnú hodnotu, ktorá prispieva k inkluzívnemu sociálnemu rozvoju, k dialógu a porozumeniu medzi ľuďmi. KKP generuje hodnoty zamerané na ľudí, udržateľný rozvoj miest, rozvoj tvorivosti a prispieva k dosiahnutiu Agendy 2030. Kultúra navyše podporuje kritické myslenie a osobnostný rozvoj a stimuluje inovácie a tvorivosť, ktoré môžu viesť k inkluzívnemu a udržateľnému spoločenskému rastu.

V KKP pôsobí okrem klasických zamestnancov aj veľké množstvo slobodných umelcov, freelancerov a SZČO, pričom celkový počet pracovníkov v sektore dosahuje úroveň až 50 000 – 70 000 osôb. Rozdrobenosť sektora s nízkou koordináciou aktivít na úrovni profesijných združení sa uvádza ako jedna z jeho slabých stránok, resp. ako príležitosť na formovanie reprezentatívnych platforiem, kto-

ré by formulovali ucelené stanoviská a požiadavky, pokiaľ ide o komunikáciu s rezortami a aktérmi podieľajúcimi sa na napĺňaní vízie kreatívneho a inovatívneho Slovenska bohatého na kultúrne prejavy. V zmysle vyššie uvedeného je dôraz aktivít Sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel kladený na podporu zamestnanosti a rozvoj kvalifikovanej pracovnej sily v kultúre a kreatívnych odvetviach, ktorá je nevyhnutným predpokladom rozvoja a podpory inovácií v sektore. V tomto kontexte je jedným z kľúčových výstupov Sektorovej rady predkladaná Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore kultúry a kreatívneho priemyslu v horizonte 2030, ktorá pomenúva základné trendy, inovácie a témy, na ktoré musí sektor KKP reagovať a zároveň definuje sektorové opatrenia na adresné riešenie výziev spojených s problematikou rozvoja ľudských zdrojov v sektore.

Rada by som poďakovala všetkým členom Sektorovej rady za kompetentný prínos, ktorý vložili do formulovania stratégie – mohli sme sa tak oprieť o detailnú znalosť konkrétneho „terénu“ a kvalifikovanú identifikáciu potrieb a perspektív sektora. Aj v ich mene si dovoľujem vysloviť nádej, že materiál bude podkladom pre budúce procesné a systémové zmeny, ktoré povedú k zvýšeniu kvality a konkurencieschopnosti ľudských zdrojov v sektore.

ORGANIZÁCIE ZASTÚPENÉ V SEKTOROVEJ RADE

- > Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky
- > Slovenská národná galéria
- > Slovenské národné divadlo
- > Slovenská filharmónia
- > Rozhlas a televízia Slovenska
- > Creative Industry Košice
- > Slovenská koalícia pre kultúrnu diverzitu
- > Združenie vydavateľov a kníhkupcov Slovenskej republiky
- > Asociácia zamestnávateľských združení Slovenskej republiky
- > Vysoká škola výtvarných umení v Bratislave
- > Divadelná fakulta Vysokej školy múzických umení v Bratislave
- > Filozofická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave
- > Konzervatórium Tolstého 11, Bratislava
- > Škola umeleckého priemyslu, Jakobyho 15, Košice
- > Štátny inštitút odborného vzdelávania
- > Národné osvetové centrum
- > Trnavský samosprávny kraj
- > Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
- > Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Banská Štiavnica

KLÚČOVÉ INOVAČNÉ A TECHNOLOGICKÉ ZMENY V SEKTORE OVPLYVŇUJÚCE ĽUDSKÉ ZDROJE

- > Informatizácia, digitalizácia a súvisiaca potreba rozvoja digitálnej a informačnej gramotnosti
- > Nové formy prezentačných, marketingových a propagačných aktivít v oblasti sprístupňovania kultúrneho dedičstva, umeleckej produkcie a ďalších kultúrnych obsahov a hodnôt
- > Mobilizácia kreatívneho potenciálu: rozvoj medzisektorovej spolupráce a kreatívnych klastrov
- > Podpora nezávislých (freelance) aktivít a podnikania v kultúre
- > Podpora a zavádzanie inovatívnych obchodných modelov
- > Art&Science
- > Digitálne umenia, virtuálna a rozšírená realita, umelá inteligencia, gamifikácia a iné

SEKTOROVÉ VÝZVY A VÍZIE

- > Monitoring efektívneho využívania digitálnych technológií pri procese tvorby, produkcie, distribúcie a marketingu v rámci odvetví kultúrneho a kreatívneho priemyslu a nadväzovanie medzisektorovej spolupráce, najmä so sektorom IKT
- > Modernizácia vzdelávania pre sektor zavedením elementov podporujúcich prepájanie vzdelávacieho systému s požiadavkami praxe, vrátane zapojenia zamestnávateľských subjektov do vzdelávacieho procesu
- > Efektívne využívanie potenciálu kultúrneho dedičstva prostredníctvom štandardných aj inovatívnych foriem jeho ochrany a prezentácie, vrátane rozvoja udržateľného kultúrneho turizmu
- > Systematická príprava manažérov pre kvalitné riadenie inštitúcií v sektore, najmä v oblasti riadenia a rozvoja ľudských zdrojov
- > Intenzívny rozvoj podnikateľských a digitálnych zručností osôb pripravujúcich sa na povolanie, resp. zamestnancov v sektore KKP zo strany vzdelávacích inštitúcií, resp. zamestnávateľských subjektov
- > Zavádzanie princípu tvorby politík v oblasti ľudských zdrojov v sektore KKP založenej na analýzach, zbere a vyhodnotení relevantných dát
- > Rozvoj kreativity a profesionality ľudských zdrojov v sektore a ich podielu na kultivácii kultúrnych potrieb (rast spotreby kultúry)



MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

ANOTÁCIA

Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore kultúra a kreatívny priemysel v horizonte 2030 (ďalej len „stratégia“) predstavuje komplexný strategický materiál pomenúvajúci kľúčové sektorové výzvy a vízie v oblasti ľudských zdrojov v sektore. Stratégia vychádza z podrobnej vnútornej i vonkajšej analýzy sektora kultúry a kreatívneho priemyslu (ďalej len „KKP“), pričom zahŕňa dátové zhodnotenie budúceho vývoja ľudských zdrojov v sektore a načrtáva predikciu vývoja s ohľadom na inovácie a kľúčové trendy. Ide o unikátny strategický dokument, keďže doposiaľ nebola v sektore KKP vypracovaná stratégia, ktorá by sa zameriavala špecificky na ľudské zdroje.

Stratégia vo svojom akčnom pláne identifikuje **4 základné** vývojové trendy, **resp. ciele žiaduceho vývoja v sektore:**

1. Efektívne fungovanie kultúrnych inštitúcií a umeleckých aktivít na celoštátnej, regionálnej a miestnej úrovni.
2. Zabezpečenie kvalifikovanej ochrany a udržateľné využitie kultúrneho dedičstva.
3. Podpora mediálnej výchovy v kontexte celoživotného vzdelávania, rozvoj mediálnej, informačnej a digitálnej gramotnosti, schopnosti využívania a práce s novými médiami, komunikačnými prostriedkami a technológiami.
4. Prierezová a širokospektrálna podpora rozvoja podnikateľských kompetencií umelcov a pracovníkov pôsobiacich v oblasti kultúrneho a kreatívneho priemyslu.

V rámci jednotlivých vývojových trendov sú **navrhnuté sektorové opatrenia a konkrétne aktivity na ich splnenie** a teda na dosiahnutie príslušných cieľov stratégie.

V stratégii sú artikulované najmä včlenenie vzdelávania v oblasti identifikovaných technologických fenoménov do vzdelávacej ponuky stredných a vysokých škôl či dôraz na medziodborové návrhy rozvoja ľudských zdrojov v sektore. Ako významný prínos stratégie možno hodnotiť podrobne spracovaný **prehľad kľúčových inovačných zmien v sektore**. Výzvou zostáva najmä problematickosť presného stanovenia počtu pracujúcich v sektore KKP vzhľadom na chýbajúce dáta za pracovníkov/umelcov v slobodnom povolani, resp. freelancerov. Ako špeciálne dôležité sa javia aj témy odbornej prípravy a rozvoja riadiacich pracovníkov v kultúrnych inštitúciách, resp. téma udržateľného modelu vzdelávania dospelých/pracovníkov v sektore. Stratégiu možno považovať za dôležitý podklad pre budúce kvalifikované politické rozhodnutia v oblasti využívania účinných nástrojov na podporu zamestnanosti, ktoré musia vychádzať z relevantne získaných dát.

Materiál identifikuje príslušné rezorty a subjekty zodpovedné za plnenie navrhnutých sektorových opatrení, pričom cieľom je, aby sa k ich napĺňaniu pridali všetky zainteresované strany tak vo verejnom, ako aj súkromnom sektore. Zámerom stratégie je nasmerovať zodpovedné subjekty pri prioritizácii aktivít zameraných na rozvoj ľudských zdrojov v sektore. K monitoringu napĺňania cieľov stratégie má prispieť vymedzenie monitorujúcich subjektov v určených časových rámcoch.



ĽUDSKÉ ZDROJE V SEKTORE KULTÚRY A KREATÍVNEHO PRIEMYSLU

Sektor KKP predstavuje vnútorne mimoriadne diverzifikovaný systém, ktorý zahŕňa množstvo špecifických profesijných oblastí. KKP nie je len jedným z najrýchlejšie rastúcich sektorov svetovej ekonomiky, je to tiež vysoko transformatívna oblasť z hľadiska tvorby príjmu a pracovných miest. KKP je významnou hnacou silou svetových ekonomík tým, že kapitalizuje 1 856 miliárd EUR a vytvára 29,5 milióna pracovných miest na celom svete (zdroj: SDG Fund UNDP). Okrem ekonomických a hospodárskych výhod majú kultúra a kreativita zároveň aj významnú nepeňažnú hodnotu, ktorá prispieva k inkluzívnemu sociálnemu rozvoju, k dialógu a porozumeniu medzi ľuďmi. **Kultúra podporuje kritické myslenie, osobnostný rozvoj a stimuluje inovácie a tvorivosť**, ktoré môžu viesť k inkluzívnemu a udržateľnému spoločenskému rastu.

V KKP pôsobí okrem klasických zamestnancov aj veľké množstvo slobodných umelcov, freelancerov a SZČO, pričom celkový **počet pracovníkov v sektore** v Slovenskej republike **(SR) dosahuje úroveň až 50 000 – 70 000 osôb**. Ekonomické ukazovatele za sektor KKP sú do veľkej miery závislé od definície sektora. Sektor tvorí 1 až 2 % HDP v závislosti od zahrnutia konkrétnych pododvetví, ako sú napr. reklama či architektúra, a rovnaký podiel má aj na celkovej investičnej aktivite v SR. Viac ako 98 % subjektov v sektore má menej než 20 zamestnancov. Ekonomicky dominantnou veľkostnou kategóriou sú však podniky so 100 až 499 zamestnancami zamest-

návajúce štvrtinu zamestnancov sektora a tvoriace 61 % HDP sektora. Sektor zamestnáva 1 až 2 % všetkých zamestnancov v SR. Zamestnanosť sektora však nerastie. **Sektor patrí medzi odvetvia s najvyšším podielom vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov, ale aj s najvyšším vekom pracovníkov pôsobiach v sektore**. V horizonte 2021 – 2025 bude v tomto sektore potrebné doplniť na trh práce približne 900 osôb ročne. V sektore sa očakáva mierny nedostatok pracovných síl do roku 2025.

Sektor KKP patrí medzi sektory s nižším potenciálom automatizácie. Toto je spôsobené charakterom sektora, ktorý predpokladá vysoký podiel individuálneho prístupu a tvorivosti, čo sa logicky premieta do nižšieho potenciálu automatizácie. V najbližších 20 rokoch sa očakáva, že technológiami bude možné nahradiť približne 41 % pracovných procesov, ktoré v súčasnosti vykonávajú zamestnanci v sektore, čo je výrazne menej oproti národnému hospodárstvu, kde sa predpokladá, že až 58 % činností zamestnancov môže byť nahradených strojmi.

Najvyššia dodatočná potreba pracovných síl v sektore KKP sa v najbližších 5 rokoch očakáva v zamestnaní 4411000 Knihovník. Sektor bude do roku 2025 dodatočne potrebovať približne 741 – 841 osôb v tomto zamestnaní, 50,5 % pracovných príležitostí vznikne v dôsledku náhrady pracovných síl, t. j. odchodom pracovných síl z trhu práce, predovšetkým do starobného dôchodku. Spomedzi sektorovo špecifických zamestnaní sa očakáva vysoká dodatočná potreba v zamestnaní 2166001 Grafický dizajnér (grafik), a to 242 – 292 osôb. Celkovo v SR v tomto zamestnaní bude dodatočne potrebných 543 – 643 osôb.

IDENTIFIKÁCIA KLÚČOVÝCH INOVAČNÝCH ZMIEN, KRITICKÝCH A KLÚČOVÝCH ČINITELŮV V SEKTORE

Medzi **klúčové inovačné a technologické zmeny** ovplyvňujúce sektor s vplyvom na ľudské zdroje patria:

- > informatizácia, digitalizácia a súvisiaca potreba rozvoja digitálnej a informačnej gramotnosti,
- > nové formy prezentačných, marketingových a propagačných aktivít v oblasti sprístupňovania kultúrneho dedičstva, umeleckej produkcie a ďalších kultúrnych obsahov a hodnôt,
- > inovatívne výrobné postupy v oblasti vydavateľstiev, médií a audiovizie,
- > nové technológie pri výskume, ochrane a udržateľnom využití kultúrneho dedičstva,
- > rozvoj medzisektorovej spolupráce a kreatívnych klastrov,
- > podpora nezávislých (freelance) aktivít a podnikania v kultúre,
- > digitálne umenia,
- > virtuálna a rozšírená realita,
- > umelá inteligencia,
- > gamifikácia a iné.

Jedným z **kritických činiteľov** najviac ohrozujúcich sektor je negatívny demografický vývoj a riziková veková štruktúra ľudských zdrojov, konkrétnejšie, alarmujúcim trendom je vymieranie kvalifikovaných umeleckých remeselníkov,



ale aj ďalších zamestnaní vrátane riadiacich pracovníkov v oblasti kultúry alebo knihovníkov. Naopak, osobitne dôležitým **klúčovým činiteľom** je efektívne využívanie digitálnych technológií pri procese tvorby, produkcie, distribúcie a marketingu v rámci odvetví KKP a nadväzovanie súvisiacej medzisektorovej spolupráce, najmä so sektorom IKT či odvetviami obchodu, marketingu a cestovného ruchu.

Medzi ďalšie **kritické činitele** patria:

- > mimoriadne negatívny dopad pandémie COVID-19 a súvisiacej hospodárskej recesie na fungovanie subjektov v KKP a dopyt spotrebiteľov po kultúre,
- > nízky spoločenský status a podpora sektora, súvisiace podfinancovanie sektora KKP, vrátane nedostatočného finančného ohodnotenia pracovníkov,
- > chýbajúce dáta v sektore KKP, špeciálne v oblasti rozvoja ľudských zdrojov,
- > neprepojenosť vzdelávania s odbornou praxou v KKP, vrátane problému nedostatočnej využiteľnosti systému duálneho vzdelávania pre KKP,
- > neukotvenosť systému vzdelávania dospelých na pracovisku.

Kľúčové činitele zahŕňajú:

- > modernizáciu vzdelávania pre sektor zavedením elementov podporujúcich prepájanie vzdelávacieho systému s požiadavkami praxe, vrátane zapojenia zamestnávateľských subjektov do vzdelávacieho procesu,
- > intenzívny rozvoj podnikateľských a digitálnych zručností osôb pripravujúcich sa na povolanie, resp. zamestnancov v sektore KKP zo strany vzdelávacích inštitúcií, resp. zamestnávateľských subjektov,

- > systematickú prípravu manažérov pre kvalitné riadenie inštitúcií v sektore, najmä v oblasti riadenia a rozvoja ľudských zdrojov,
- > efektívne využívanie potenciálu kultúrneho dedičstva prostredníctvom štandardných aj inovatívnych foriem jeho ochrany a prezentácie, zahŕňajúce napĺňanie cieľov trvalo udržateľného rozvoja, vrátane rozvoja udržateľného kultúrneho turizmu,
- > zvyšujúci sa záujem populácie o kultúru.

Ako bolo uvedené vyššie, jednou z najdôležitejších úloh pri nastavení kvalitného systému rozvoja ľudských zdrojov je zachytenie inovačných trendov v sektoroch národného hospodárstva, ktoré majú priamy vplyv na ľudské zdroje. V tomto kontexte je definovaný zoznam inovácií, ktoré sa premietnu aj do nových požiadaviek na kvalifikáciu pracovnej sily v sektore. Vyššie identifikované inovácie prirodzene vplyvajú na problematiku rozvoja ľudských zdrojov. Z hľadiska strategického uvažovania je nevyhnutné sa vysporiadať s otázkami, ktoré povolania a v akej miere tieto inovácie ovplyvnia, ako sa zmenia požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a kompetencie pracovníkov v KKP a v neposlednom rade, ktoré nové zamestnania budú vznikáť, resp. ktorým bude hroziť postupný zánik.

Pri strategickom posudzovaní vplyvu inovácií na ľudské zdroje v sektore je adekvátnejšie uvažovať o profesijných oblastiach, resp. kategóriách povolání, na ktoré majú vybrané kategórie inovácií všeobecnejší, avšak významný vplyv. Ide predovšetkým o nasledovné:

DIGITALIZÁCIA – významný vplyv prakticky na všetky profesie v KKP, najmä na:

- > Špecialistov v oblasti kultúrneho dedičstva (napr. archeológov, reštaurátorov, pamiatkarov, kurátorov, knihovníkov, špecialistov a odborných pracovníkov v múzeách a galériách atď.),
- > Žurnalistov, novinárov,
- > Špecialistov a odborných pracovníkov vydavateľstiev (napr. Vydavateľský redaktor, Výtvarný (umelecký) redaktor),
- > Odborných a technických pracovníkov v audiovizuálnej produkcii (zvukári, strihači, prenosoví technici atď.),
- > Scénických umelcov (hudobníci, performerí atď.),
- > Vizuálnych umelcov (maliari, scénografi, multimediálni a intermediálni umelci atď.),
- > Špecialistov v oblasti dizajnu,
- > Kreatívne profesie v oblasti reklamy,
- > Pracovníkov v oblasti kultúrno-osvetovej činnosti.



NOVÉ METÓDY – zavádzanie nových metód v KKP so sebou prináša zvyšovanie kvality služieb v kultúre, umeleckej či kreatívnej produkcii. V sektore existuje mnoho významných aplikácií takýchto nových metód, medzi najvýznamnejšie sa zaraďujú:

> **Nové formy prezentačných, marketingových a propagačných aktivít v oblasti sprístupňovania kultúrneho dedičstva, umeleckej produkcie a ďalších kultúrnych obsahov a hodnôt** majú vplyv najmä na:

- Manažérov v oblasti kultúry,
- Špecialistov v oblasti kultúrneho dedičstva (napr. kurátorov, múzejných, galerijných pedagógov, muzeológov atď.),
- Špecialistov v oblasti dizajnu,
- Kreatívne profesie v oblasti reklamy,
- Pracovníkov v oblasti kultúrno-osvetovej činnosti,
- Producentov,
- Dramaturgov,
- Vizualných umelcov,
- Scénických umelcov,
- Špecialistov a odborných pracovníkov vydavateľstiev,
- Žurnalistov, novinárov.

> **Nové formy umenia a audiovizuálnej produkcie** sú spojené predovšetkým s nasledovnými povolaniami:

- Scénickí umelci,
- Vizualní umelci,
- Dramaturgovia, režiséri a scenáristi,
- Producenti,
- Zvukoví a svetelní dizajnéri.

> **Rozvoj medzisektorovej spolupráce** je trendom, na ktorý musia nevyhnutne reagovať:

- Manažéri v oblasti kultúry,
- Špecialisti v oblasti kultúrneho dedičstva (knihovníci, pamiatkari, špecialisti a odborní pracovníci v múzeách a galériách atď.),
- Špecialisti v oblasti dizajnu,
- Vizualní umelci,
- Scénickí umelci.

> **Uplatňovanie princípov trvalej udržateľnosti** zohráva dôležitú rolu najmä pri výkone profesií, ako sú:

- Špecialisti v oblasti kultúrneho dedičstva (napr. reštaurátori, pamiatkari, výskumníci pamiatkového fondu atď.),
- Špecialisti v oblasti dizajnu,
- Architekti a urbanisti,
- Umeleckí remeselníci.

UMELÁ INTELIGENCIA – vplyv umelej inteligencie na povolania v KKP a jeho významnosť sú síce v porovnaní so širokospektrálnym vplyvom digitalizácie v súčasnosti menej intenzívne, resp. menej priamočiare, avšak v budúcnosti sa predpokladá postupný nárast vplyvu tohto fenoménu aj na sektor KKP. Vplyv umelej inteligencie a prepojených technológií veľkých dát sa prejavuje tak v procesoch umeleckej tvorby ako i spracovania dát/informácií – algoritmy založené na strojovom učení sa využívajú na autonómnu tvorbu umeleckých diel, vzniká UI umenie. Umelá inteligencia sa bude stále výraznejšie využívať na vylepšovanie ľudskej tvorivosti, prekonávanie jej limitov, i v oblasti generatívneho dizajnu. S tým sú spojené nové etické, legislatívne a ďalšie výzvy – zamestnanosť, autorskoprávne ukotvenie

UI diel a pod. V oblasti médií je to napríklad kontrola mediálneho skreslenia, odporúčanie a personalizácia obsahu, titulkovanie, vizualizácie dát a iné.

Aktuálne je využívanie umelej inteligencie najvýznamnejšie v rámci nasledovných povolaní:

- > Špecialisti v oblasti kultúrneho dedičstva (napr. reštaurátori, knihovníci, kurátori, atď.),
- > Astronómovia,
- > Hudobníci a skladatelia,
- > Vizualní umelci,
- > Scenáristi, dramaturgovia a podobní autori.

VIRTUÁLNA A ROZŠÍRENÁ REALITA – k využívaniu virtuálnej a rozšírenej reality dochádza čoraz viac s cieľom vňahovania percipienta umeleckej produkcie do deja a uspokojenia jeho očakávaní. S virtuálnou a rozšírenou realitou pracujú hlavne:

- > Špecialisti v oblasti kultúrneho dedičstva (napr. kurátori, múzejní, galerijní pedagógovia, atď.),
- > Špecialisti v oblasti dizajnu (napr. herní dizajnéri, dizajnéri vizualnej a multimediálnej komunikácie, grafickí dizajnéri, ...),
- > Dramaturgovia, režiséri a scenáristi,
- > Producenti,
- > Scénickí umelci (napr. herci, performer, ...),
- > Vizualní umelci (napr. multimediálni a intermediálni umelci, VJ, ...).

KLÚČOVÉ SEKTOROVÉ OPATRENIA

V rámci akčného plánu stratégie najvýraznejšie rezonujú nasledovné kategórie sektorových opatrení zoskupené podľa predpokladanej perspektívy ich realizácie:

KRÁTKODOBÉ

- > Adaptácia ľudských zdrojov v sektore KKP na vplyv pandémie na charakter práce v kreatívnych odvetviach,
- > Systematický zber dát o počte pracovníkov v sektore kultúry a kreatívneho priemyslu, pravidelná analýza všeobecných trendov, špecifické analýzy podľa veku a vzdelania pracovníkov, sledovanie chýbajúcich a zanikajúcich profesií, na základe výsledkov týchto analýz priama intervencia implementáciou príslušných politík v oblasti ľudských zdrojov,
- > Príprava a implementácia vzdelávacích modulov so zameraním na výchovu k mediálnej, informačnej a digitálnej gramotnosti,
- > Aktualizácia rozsahu a obsahu nadstavbového odborného vzdelávania v relevantných odboroch týkajúcich sa kultúrneho dedičstva a pamäťových a fondových inštitúcií.

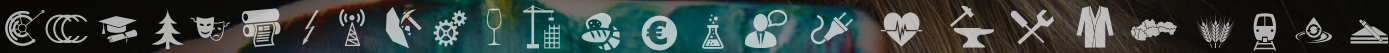
STREDNODOBÉ

- > Nastavenie a implementácia princípov efektívneho systému riadenia ľudských zdrojov v sektore kultúry,
- > Príprava a implementácia vzdelávacích modulov so zameraním na nové technológie a inovácie (umelá inteligencia, virtuálna realita, UX design, blockchain, Big Data, gamifikácia a iné) pre študentov študijných odborov v sektore KKP,
- > Digitalizácia vzdelávania v kultúrnom a kreatívnom priemysle a zvyšovanie digitálnych kompetencií žiakov a učiteľov škôl pripravujúcich absolventov pre sektor kultúry a kreatívneho priemyslu,
- > Zabezpečenie účasti úspešných kreatívnych podnikateľov, resp. umeleckých pracovníkov pôsobiach v praxi v KKP, zamestnávateľov a zahraničných odborníkov v procese výučby,
- > Podpora intenzívnejšej, systematickejšej a širokospektrálnej spolupráce medzi školami umeleckého priemyslu, umeleckými inštitúciami, akademickými a vedeckými inštitúciami s cieľom vzájomného obohacovania sa, získavania jedinečných skúseností a generovania inovácií vo vzdelávaní.

DLHODOBÉ

- > Rozširovanie vzdelávacej ponuky pre študentov všetkých stupňov štúdia o štúdium oblastí, ktoré rozširujú jadro poznania a zvyšujú uplatniteľnosť na trhu práce, alebo o odborné semináre a tvorivé dielne, realizované odborníkmi z praxe a z medzinárodného prostredia,
- > Identifikácia nových medziodborových a interdisciplinárnych študijných, resp. učebných odborov, pripravujúcich žiakov na výkon povolania,
- > Vytvorenie udržateľného modelu ďalšieho vzdelávania pracovníkov v kultúre a kreatívnom priemysle s iniciovaním vzniku vzdelávacej inštitúcie pre pracovníkov v kultúre a kreatívnom priemysle,
- > Skvalitnenie odbornej prípravy pedagógov umeleckých odborov v kontexte požiadaviek trhu práce.

Aktivity pri tvorbe SSRLZ boli realizované v rámci Národného projektu „Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR“ v spolupráci s MPSVR SR. Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.




Mgr. Jakub Žabka
tajomník Sektorovej rady pre kultúru a kreatívny priemysel

www.sustavapovolani.sk

TREMA

 MINISTERSTVO
PRÁCE, SOCIÁLNYCH
VECÍ A RODINY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

 EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja

 OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE

Národný projekt Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.esf.gov.sk | Kód projektu: NFP312031V679