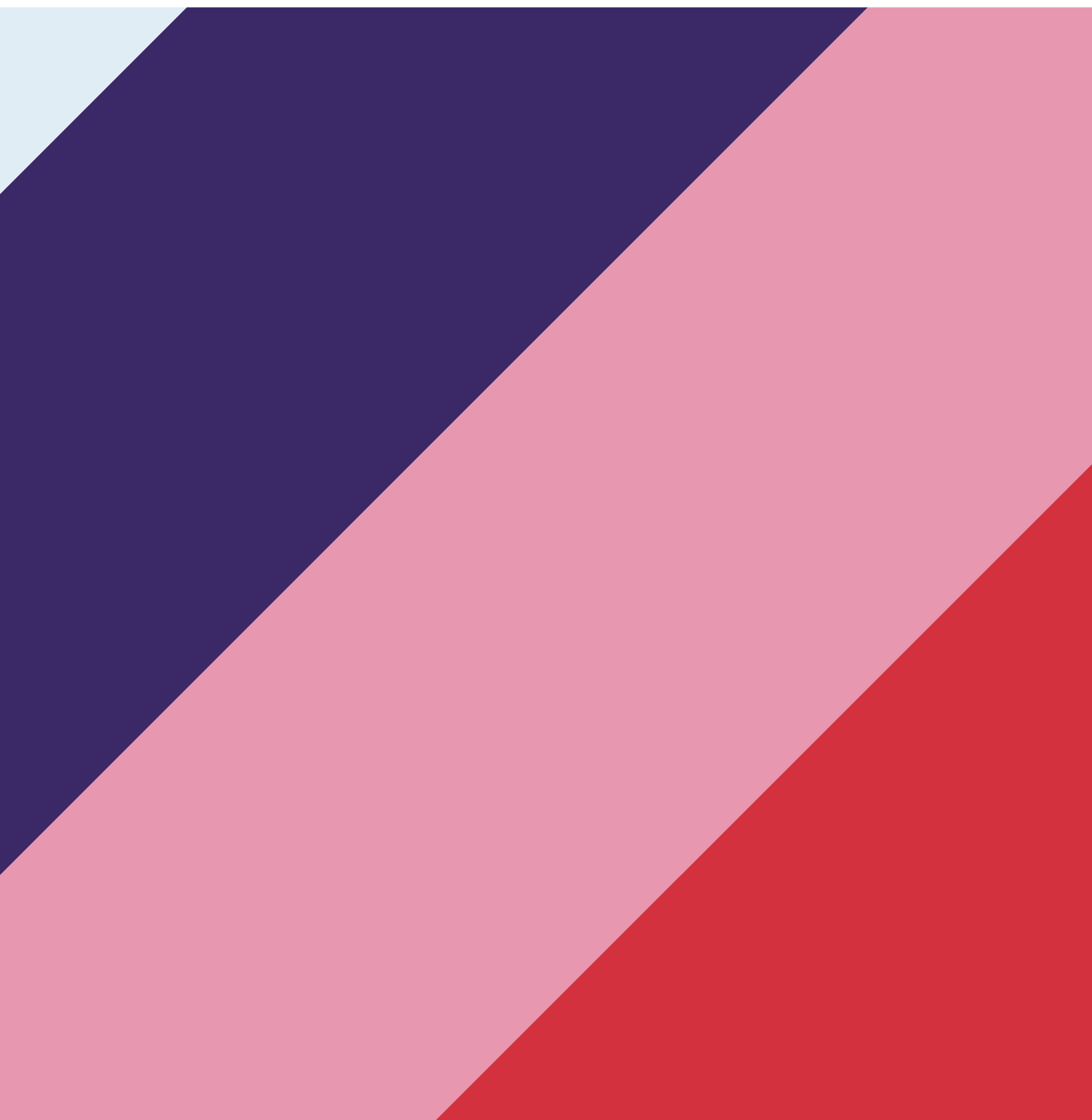


Краткий отчет по результатам исследования Cultural Skills

Анализ проблем, связанных с недостаточной квалификацией и дефицитом специалистов в сфере культуры Казахстана

Авторы: Сана Ким и Анастасия Гончарова







BAZAAR

Об отчете

В настоящем отчете рассматривается вопрос недостатка квалификации и дефицита специалистов в культурном секторе двух крупнейших городов Казахстана. По результатам исследования сформулированы рекомендации, которые можно использовать при разработке новых программ, основанных на фактических данных и ориентированных на удовлетворение конкретных потребностей сектора. Исследование инициировано и профинансировано British Council Kazakhstan и британской группой Cultural Skills. Область исследования ограничивается двумя городами (Алматы и Астана) и семью подсекторами культуры (дизайн, музейное дело и охрана историко-культурного наследия, кино, музыка, исполнительские искусства, визуальные искусства и издательское дело). Исследование проводилось в течение шести месяцев с использованием разных методов: кабинетные исследования, полуструктурированные интервью со специалистами в сфере культуры, онлайн-опросы специалистов и студентов. Участники были отобраны из обширной базы контактов British Council Kazakhstan и исследовательской группы.

Отчет начинается с общего обзора Казахстана и его культурного сектора, в т.ч. культурной политики Казахстана и основных участников секторов культуры и образования в сфере культуры. Затем авторы предпринимают попытку определить основные проблемные вопросы, связанные с нехваткой навыков и специалистов в семи подсекторах. Основная цель отчета – предложить рекомендации, основанные на фактических данных, для команды

Cultural Skills и British Council Kazakhstan, которые можно было бы использовать при разработке дополнительных программ в Казахстане, направленных на решение выявленных в ходе исследования проблем. В отчете также приводится список потенциальных партнеров и отражаются особые аспекты, которые необходимо будет учитывать при разработке и реализации таких программ.

Важно отметить, что данный проект имел свои ограничения, обусловленные областью исследования и сжатыми сроками. Также есть ряд неопределенностей, неподконтрольных авторам. В отчете представлены соображения о проблеме недостатка квалификации и дефицита специалистов в культурном секторе только двух городов Казахстана по семи подсекторам. Соответственно, он не дает полного представления о культурном секторе и секторе высшего образования всего Казахстана или двух указанных городов.

Благодарности

Выражаем признательность коллегам из British Council в Казахстане и Великобритании за постоянную поддержку, руководство и обратную связь, которые имели огромное значение для подготовки данного отчета. Мы также хотели бы выразить благодарность коллегам из King's College London, которые рецензировали предварительные редакции отчета и тем самым тоже внесли вклад в этот проект. Также благодарим всех, кто выделил время, чтобы принять участие в опросах и интервью, и поделился с нами ценными мнениями об особенностях каждого города и подсектора.

Предисловия

© Megan Dancy



Учитывая, что Казахстан стремится к разностороннему развитию своей экономики, чтобы уменьшить зависимость от колебаний цен на

нефть, роль других секторов, включая богатый и разнообразный культурный сектор Казахстана, становится все более значимой. С момента провозглашения независимости от Советского Союза в 1991 году культурный сектор Казахстана развивался во многих направлениях. Правительство инвестировало в культурный рост, включая продвижение казахского языка и развитие культурных предприятий и индустрий, которые до этого не получали поддержки со стороны государства. Помимо этого, туризм также приобретает все большее значение как приоритетный сектор, и культура играет очень важную роль в этой инициативе, в том числе и благодаря наличию в Казахстане пяти достопримечательностей, которые входят в Список всемирного наследия ЮНЕСКО.

Команда British Council по развитию культурных навыков усиливает культурные отношения между Великобританией и другими странами, делась знаниями и развивая взаимовыгодные отношения между странами. С помощью партнеров в Великобритании и других странах мы разрабатываем

устойчивые программы по развитию культурных навыков, которые способствуют профессиональному развитию специалистов и организаций по всему миру и в Великобритании и тем самым дают художественные, социальные и экономические преимущества с целью поддержания процветающего и динамичного культурного сектора.

Так как культурный сектор и креативные индустрии становятся все сильнее, в Казахстане есть большой потенциал, чтобы использовать этот сектор в качестве основы для укрепления международных отношений посредством развития международного культурного туризма и продвижения уникальной культуры Казахстана, как традиционной, так и более современной, по всему миру и внутри страны. Это исследование представляет собой полезную платформу, от которой можно отталкиваться для построения этих международных отношений, используя программу по развитию культурных навыков не только для расширения знаний, но и для того, чтобы поделиться опытом и повысить осведомленность о культурной ценности Казахстана.

Саймон Т. Дэнси
Директор отдела Cultural Skills



Исследование British Council, посвященное обзору навыков специалистов в области культуры, представляет собой важный вклад в

реализацию культурной политики Казахстана. Результаты данного исследования помогут нам выявить направления для дальнейшего развития культурного сектора в Алматы и Астане. В исследовании также содержится полезная информация о том, что необходимо казахстанским специалистам, работающим в культурном секторе, для профессионального роста и развития профессиональных компетенций.

Наращивание национального культурного потенциала является одним из ключевых приоритетов для многих стран, в том числе и для Казахстана. Это одна из возможностей интегрировать Казахстан в мировое культурное пространство и наладить эффективное международное

сотрудничество. Глубинный анализ культурной сферы, исследования и разработка эффективных образовательных программ для специалистов в области культуры играют важную роль в этом процессе.

Мы надеемся, что British Council продолжит свою деятельность по исследованию современного состояния в сфере казахстанской культуры и будет способствовать дальнейшему обмену опытом между британскими и казахстанскими профессионалами. Мы также благодарим British Council за содействие в нашей работе по изучению и развитию культуры, искусства и науки в Казахстане.

Андрей Хазбулатов

Генеральный директор Казахского научно-исследовательского института культуры Министерства культуры и спорта Республики Казахстан





Сегодня вопросы экономики культуры признаются важными составляющими успешного развития любой современной

страны. В Казахстане, имеющем высокий потенциал развития креативных индустрий, прогрессивная общественность также озадачена вопросами дальнейшего развития культуры. Какие компетенции необходимо наращивать культурному сектору? Как должно измениться образование в сфере культуры в наши дни? Эти и другие вопросы ставили перед собой и своими реципиентами составители аналитического исследования, инициированного British Council и британской группой Cultural Skills на материале двух крупнейших городов – Астаны и Алматы.

Исследование дало возможность собрать мнения арт-деятелей двух городов по поводу проблем, связанных с недостаточной квалификацией и дефицитом специалистов в сфере культуры Казахстана, обработать статистические данные и материализовать выводы, которые в общем-то висели в воздухе. В Казахстане не хватает компетентных специалистов как в технических областях искусства, так и в секторе менеджмента. Образование до сих пор не переориентировано на новые вызовы времени и обеспечение

нового рынка творческого труда. Большинство наших творческих работников находятся в изоляции к глобальному миру за счёт незнания иностранных языков. Наши управленцы не владеют проектными технологиями.

То есть нам не хватает того, что в передовых странах считается элементарной нормой и даже рутиной. Пора последовать совету международного куратора Виктора Мизиано: «То, что нужно вам в первую очередь – это формирование рутины. Культура, да и вообще человек, живёт рутиной. Праздник случается раз в сезон, но обычно люди собирают урожай, сеют зерно, живут каждодневным трудом. Так вот создание условий для того, чтобы культура обрела свою рутину – это сейчас главная задача для Алматы, Казахстана и вообще Центральной Азии». Пора заняться рутиной – активно учить иностранные языки, познавать мировые стандарты культурных механизмов, производить инновации в образовании и управлении, то есть пора жить и работать в глобальном модусе – учитывать глобальный опыт, внося в него локальные корректировки. Представленное исследование Cultural Skills может послужить руководством к действию и подсказкой в решении ежедневных задач.

Юлия Сорокина
независимый куратор

- 1 Искусству Центральной Азии не хватает рутины: интервью с В. Мизиано // Капитал. – 12.02.2015.
- 2 Глокальный – термин, введённый в обиход Океле Бонито Олива для обозначения художественных явлений, носящих совокупно и глобальный, и локальный характер.



Введение и обзор

После распада Советского Союза в 1991 году Казахстан стал независимым государством. Одновременно он начал свой путь к демократии и свободной рыночной экономике. Благодаря богатым природным ресурсам, щедро распределенным по его обширной территории, Казахстан развивался быстрее любой другой бывшей советской республики Центральной Азии. Нефтяные доходы позволили правительству активно инвестировать в национальный брендинг, создание национальной идентичности и инициативы по охране культурного наследия, а также построить новую столицу (Астану) «в сердце Евразии». ¹ Однако подход к управлению культурным сектором в стране в первые два десятилетия независимости был достаточно неорганизованным или, как охарактеризовали его некоторые эксперты, ситуативным (*ad hoc*). ²

Только в последние годы правительство Казахстана стало активно работать над оптимизацией культурной политики. В 2014 году Министерство культуры и спорта (МКС) выпустило информационный документ под названием «Концепция культурной политики Республики Казахстан», который представляет собой важный этап в развитии культурной политики современного Казахстана. Концепция задумывалась как общая политика, которая способствовала бы повышению конкурентоспособности культурной среды Казахстана посредством развития: 1) системы управления и финансирования в сфере культуры; 2) системы образования в сфере культуры; 3) программ научных исследований в сфере культуры; 4) применения информационных и инновационных технологий в сфере культуры; и 5) современных культурных кластеров.

Однако вскоре после публикации документа Казахстан столкнулся с финансовыми трудностями. Как и другие страны, экономический рост которых сильно зависит от природных ресурсов, Казахстан оказался очень уязвим к падению цен на нефть в 2014 году. Соответственно, в последующие годы его экономический рост значительно

замедлился. С одной стороны, в сложившейся экономической ситуации на амбициозных планах, обозначенных в Концепции культурной политики, может сказаться неизбежное сокращение расходов бюджета. С другой стороны, культура со своим экономическим потенциалом приобрела еще один важный аспект для Казахстана. Учитывая, что правительство старается трансформировать модель экономического развития страны путем перехода от добычи ресурсов к более диверсифицированной экономике, культура становится перспективным ресурсом для будущего экономического роста.

Помимо достижений государственной политики, в последние пять лет в независимом культурном секторе также отмечается расцвет частных инициатив, таких как новые независимые арт-пространства, фестивали, выставки и концептуальные магазины. И если данная динамика в независимом секторе обеспечивается, главным образом, бывшей столицей Алматы, то Астана приобретает все большую известность благодаря развитию высоких классических искусств, таких как опера и балет.

¹ «В сердце Евразии» – название книги, написанной Нурсултаном Назарбаевым об Астане.

² Rafis Abazov, Andrey Khazbulatov. 'Kazakhstan to Reform its Cultural Sector,' *CACI Analyst*, 2015.

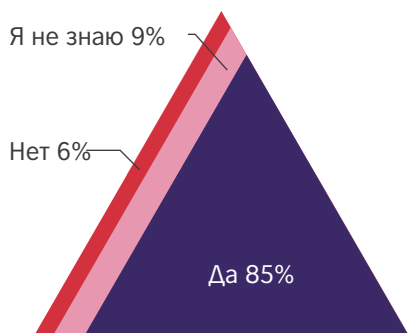
Основные выводы

Участники интервью в целом согласились, что в последнее десятилетие качество образования в сфере культуры в Казахстане заметно ухудшилось. В ходе исследования определены пять основных проблем образования в сфере культуры в Казахстане, которые могли бы объяснить снижение качества образования и могут в дальнейшем усугублять проблему несоответствия качества высшего образования потребностям культурного сектора.

В первую очередь, наблюдается несогласованность в работе МКС и Министерства образования и науки (МОН). Это снижает эффективность образовательных программ в сфере культуры. Во-вторых, также наблюдается несоответствие программ высшего образования реалиям культурного сектора Казахстана. Другими словами, высшее образование в большей степени ориентировано на освоение теоретических аспектов той или иной дисциплины; при этом часто полностью игнорируются ее практические аспекты. В результате в секторе образуется дефицит работников культуры, которые обладали бы предпринимательскими навыками. В-третьих, помимо излишне теоретической направленности,

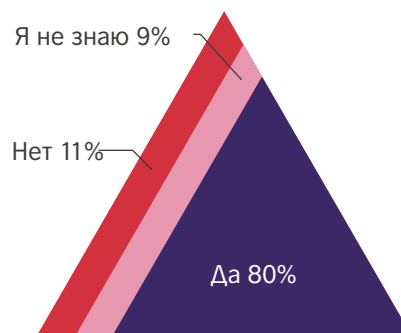
образование в сфере культуры чрезмерно бюрократизировано, что делает его не только крайне схоластическим, но также негибким, неповоротливым и, соответственно, неэффективным. Четвертый проблемный аспект – отсутствие программ профессионального технического образования, обуславливающее текущую нехватку квалифицированных технических работников, жизненно необходимых для поддержки художественной деятельности (например, декораторов, осветителей и т.д.). Любопытно, что пятая и последняя из проблем, выявленных исследованием, возможно, заключается в самих студентах, у которых отсутствуют мотивация и энтузиазм.

Есть ли в вашей сфере дефицит технических специалистов?



Данные по результатам 66 опросов.

Есть ли в вашей сфере дефицит административных специалистов?



Данные по результатам 65 опросов.

Потребности менеджмента в сфере культуры

Данные, собранные в ходе интервью со специалистами-практиками, работающими в сфере культуры, показали существенную нехватку управленцев и отсутствие необходимой квалификации как в государственном, так и независимом культурном секторе. С одной стороны, участники интервью отметили острый дефицит опытных менеджеров и администраторов в соответствующих подсекторах, которые могли бы поддерживать и направлять творческих работников. С другой стороны, они считают, что самим творческим работникам недостает управленческих и предпринимательских навыков. По мнению респондентов, к наиболее востребованным навыкам относятся навыки управления проектами.

Более того, исследование показало, что работникам и компаниям в сфере культуры в Казахстане также не хватает навыков разработки бизнес-стратегий. В частности, работа государственных учреждений

культуры в этом отношении представляется неэффективной. Это понятно, учитывая, что большинство государственных учреждений культуры продолжают получать финансирование практически исключительно из государственного бюджета. Представителям независимого культурного сектора по определению приходится уделять больше внимания разработке бизнес-стратегий, иначе они не выживут. При этом некоторые респонденты отметили, что частные учреждения культуры по-прежнему не сильны в разработке долгосрочных бизнес-стратегий и не имеют целостного понимания ситуации в своих секторах.

В программах высшего и профессионального образования, имеющих отношение к культурному сектору, практически полностью отсутствуют курсы предпринимательства, управления проектами, стратегического планирования, маркетинга и



финансов. Кроме того, существует очень немного программ высшего образования, которые готовили бы управленцев в сфере искусств и культуры. Соответственно, казахстанская система образования в сфере культуры выпускает работников культурного сектора, не способных эффективно управлять своими проектами и стабильно строить карьеру. По этой причине многие творческие люди в конечном итоге вынуждены уходить из культурного сектора в другие сферы, где они, как им кажется, могут иметь более стабильную работу с более высоким уровнем дохода. Эта ситуация усугубляется нехваткой профессиональных менеджеров в сфере искусств и культуры, которые могли бы направлять творческих работников и помогать им.

Очевидно, что многие опытные специалисты в сфере культуры приобрели предпринимательские и управленческие навыки в процессе

работы, а не в результате специализированного обучения. Участники интервью (главным образом, представители независимого сектора) отметили постоянный недостаток навыков фандрайзинга, продюсирования и управления финансами во многих подсекторах культуры. Еще одной проблемой, которая часто отмечается специалистами в сфере культуры, является недостаток навыков маркетинга, пиара и работы с аудиторией. Кроме того, в культурном секторе Казахстана ощущается дефицит навыков, необходимых для развития партнерств и совместной работы с различными организациями. В результате складывается ситуация, в которой работникам культуры сложно вести содержательный диалог с коллегами, лицами, ответственными за формирование культурной политики, спонсорами и другими потенциальными партнерами, а также эффективно взаимодействовать с аудиторией.





Технические потребности культурного сектора

Исследование также выявило отсутствие ряда необходимых технических навыков во всех подсекторах. Согласно респондентам, в секторе **музыки** не хватает технических и творческих инноваций. Многие специалисты отметили слабую техническую базу музыкальной индустрии и неумение работать с имеющимися ресурсами (т.е. технологиями и оборудованием). В какой-то мере это объясняется небольшим размером музыкального сектора Казахстана. Несмотря на то, что сектор растет, он по-прежнему остается компактным и в связи с этим не создает достаточного количества постоянных вакансий для высококвалифицированного технического персонала. Кроме того, сектор также изолирован от остального мира, т.к. очень немногие технические работники владеют иностранными языками или выезжают за границу для работы или обучения. Среди технических специалистов, необходимых музыкальному сектору, особенно остро ощущается нехватка осветителей и декораторов (для организации живых выступлений).

Что касается **исполнительских искусств**, в этой сфере остро не хватает следующих технических специалистов: осветители и художники по свету, декораторы, звукоинженеры, инженеры сцены, технологи, художники по костюмам и гриму. Это негативно отражается на секторе, т.к. препятствует появлению инновационных решений, новых цифровых технологий, молодых режиссеров и свежего репертуара. В результате технических специалистов часто приглашают из сектора кино, несмотря на разницу в специфике работы.

Сектор **визуальных искусств** испытывает дефицит не только менеджеров и кураторов, но также технических специалистов, которые занимались бы строительством конструкций, упаковкой, транспортировкой и монтажом арт-объектов. Для технически сложных проектов кураторы и художники предпочитают приглашать специалистов из других стран. Также исследование показало, что молодым художникам и кураторам интересны новые технологии и инновационные решения в области видео, света и звука. Это могло бы способствовать появлению новых творческих идей и повышению технического уровня различных выставок и инсталляций.

В секторе **кино** есть серьезная потребность во всех видах технических специалистов, работающих с камерой, светом, звуком и на этапе монтажа. Часто у таких специалистов отсутствует необходимое образование, и квалификацию они обычно приобретают на рабочем месте. Они осваивают ряд определенных прикладных навыков и продолжают их использовать, не предпринимая попыток обучиться чему-то еще. Совместное производство с другими странами (например, Великобританией) могло бы создать возможности для повышения квалификации местных технических специалистов. Однако тот факт, что большинство из них не владеют английским или другим иностранным языком, эти возможности ограничивает.

Проблема сектора **дизайна** в Казахстане – отсутствие развитой технической базы, которое усугубляется ограниченностью ресурсов и материалов. Только у некоторых вузов имеются собственные мастерские и необходимая техническая база, в связи с чем такие предметы, как «материаловедение» и «технология производства» остаются в существенной степени теоретическими. Кроме того, из-за отсутствия сильной производственной базы внутри страны студенты курсов промышленного дизайна и моды имеют очень ограниченные возможности стажировок на локальном уровне. В итоге выпускники-дизайнеры не знакомы с производственными циклами и оборудованием, используемым в реальном производстве. Товары в Казахстане часто производятся поштучно с использованием ручных или полуавтоматизированных процессов. По этой причине товары под лейблом «сделано в Казахстане» часто уступают в качестве и (или) имеют неконкурентную цену. В сфере моды имеется острый дефицит технических специалистов, таких как закройщики, швеи и материаловеды.

Сектор **литературы и издательского дела** в Казахстане очень небольшой. Кабинетные исследования показали, что в Алматы и Астане есть только по

одному вузу, в которых предлагается обучение издательскому делу. Скромные масштабы издательского бизнеса можно частично объяснить небольшим размером внутреннего рынка, жесткой конкуренцией с российскими издательствами и затратностью. Исследование показало нехватку различных технических специалистов – от редакторов, иллюстраторов и каллиграфов до материаловедов и типографов.

Участовавшие в интервью работники музеев подтвердили, что в настоящее время существует очень немного программ, ориентированных конкретно на подсектор **музейного дела и охраны историко-культурного наследия**, и что многие музейные работники приходят из других областей (таких как биология, история и филология). Это значит, что новичкам в секторе приходится получать дополнительную квалификацию в области музейного дела где-то еще (например, на краткосрочных курсах, тренингах, семинарах и т.д.), а также активно учиться на рабочем месте. Также в секторе музейного дела и охраны историко-культурного наследия слабо используются ИКТ и техническое оборудование (например, звуковое и световое), а также отмечается нехватка навыков коммуникации.



Заключение

Общие выводы

Чтобы создать эффективную образовательную программу в условиях Казахстана, необходимо учитывать ряд общих аспектов. В ходе исследования сделаны некоторые основные выводы, которые мы приводим ниже.

Баланс между теорией и практикой

Высшие учебные заведения в Казахстане в большей степени ориентированы на предоставление теоретической базы по той или иной дисциплине; при этом часто полностью игнорируются ее практические аспекты. Учитывая, что казахстанское образование в сфере культуры дает, по всей видимости, неплохие теоретические знания студентам, предлагаемые программы обучения всегда должны включать практические аспекты. Дополнительные образовательные программы должны учить студентов применять полученные знания, а также мыслить критически, чтобы решать реальные проблемы, возникающие в жизни.

Обмен знаниями

Многие респонденты интервью отметили ценность международного опыта и обмена передовой практикой в административной и технической сферах. Они хотели бы видеть больше возможностей обмена опытом между Казахстаном и Великобританией, а также с другими странами. Получение знаний и опыта из-за рубежа представляется им особенно полезным и желательным: 75 процентов респондентов опросов отметили недостаток квалифицированных преподавателей как одно из препятствий для успешной разработки новых программ, которые способствовали бы внедрению необходимых навыков в культурном секторе Казахстана.

Инфраструктура

Чтобы реализовывать программы как в сфере управления, так и в технической сфере, необходима определенная инфраструктура. Поэтому важно искать партнеров (т.е. вузы и компании) в Казахстане, имеющих необходимую инфраструктуру для каждой из программ обучения.

Языковой барьер

Если молодое поколение специалистов в сфере культуры в целом владеет иностранными языками, в т.ч. английским, большинство работников сферы никогда не изучали или не практиковали иностранные языки либо не владеют профессиональной терминологией. Незнание иностранных языков может быть серьезным препятствием для повышения квалификации. По этой причине казахстанские работники культуры могут обучаться, главным образом, только в русскоязычных странах, что делает сотрудничество за пределами этих стран очень проблематичным. Поэтому, чтобы создать долгосрочные перспективы развития для студентов, новые программы обучения должны быть также направлены на повышение уровня английского языка и освоение профессиональной терминологии.

По результатам исследования в отчете приводится ряд предложений, как устранить существующую нехватку кадров и повысить квалификацию специалистов в культурном секторе Казахстана. Некоторые из них представлены ниже.

Модели программ менеджмента в сфере культуры

Управление проектами

Учитывая, что исследование четко выявило дефицит навыков управления проектами во всех семи подсекторах культуры, данная модульная программа направлена на оказание содействия специалистам в освоении самых разных навыков, необходимых для успешной реализации культурного проекта. Программа адресована управленцам среднего и старшего звена в культурном секторе. Участники программы смогут поделиться своим опытом управления проектами, на основе чего будет проведен коллективный анализ успешных и неуспешных проектов. Программа предполагает чередование теоретических и прикладных модулей.

Бизнес-образование и культура

Учитывая потребность культурного сектора в управленческих навыках, данная программа имеет целью привлечь больше студентов бизнес-школ в культурный сектор. В рамках программы будут организованы экспериментальные культурные проекты и (или) стажировки в рамках существующих проектов, которые дадут студентам возможность использовать свои (недавно приобретенные) навыки менеджмента и узнать о специфике работы в подсекторах культуры.

Нетворкинг и коммуникация

Несмотря на небольшой размер казахстанского культурного сектора, специалисты-практики в сфере культуры обозначили необходимость в совершенствовании навыков коммуникации и нетворкинга. Программа в этой области может включать небольшую серию семинаров по таким темам, как ведение переговоров, работа/сотрудничество с междисциплинарными партнерами и навыки презентации. В свою очередь, это поможет укрепить связи в культурном сообществе и создаст импульс для новых междисциплинарных коллабораций.

Другие программы в сфере менеджмента

Еще одной полезной программой для специалистов-практиков в сфере культуры и студентов могла бы стать серия открытых лекций об **успешном международном опыте** и практических методах менеджмента и маркетинга в сфере культуры, а также о процессах формирования культурной политики и государственного управления. Также необходимо больше образовательных программ, которые вдохновляли бы местных специалистов-практиков проводить исследования, **мыслить критически и креативно**. Например,



в секторах дизайна и моды это могли бы быть краткосрочные семинары, которые сначала дали бы участникам возможность проанализировать имеющиеся материалы и потребности рынка. Только после этого они приступили бы к разработке практических креативных решений для конкретных проблем, используя доступные материалы. Наконец, также есть необходимость в разработке учебной программы, направленной на совершенствование навыков казахстанских работников культуры в области **маркетинга и работы с аудиторией**.

Модельные программы технических навыков

Предлагаем два типа программ для развития технических навыков: 1) долгосрочные (годовые) программы; плюс 2) краткосрочные семинары и программы обмена. Годичные программы больше подошли бы недавним выпускникам в секторе культуры или студентам, получающим образование в сфере культуры или искусства, которые хотели бы расширить и укрепить свои профессиональные навыки. Такие интенсивные программы не должны включать общеобразовательные предметы, но должны строиться на практических модулях и предусматривать обязательную стажировку в исполнительских коллективах Казахстана. Чтобы создать долгосрочные перспективы

развития для студентов, практические занятия следует дополнить обучением техническому английскому языку в соответствующей сфере. Такая программа поможет недавним выпускникам освоить важные технические навыки в дополнение к полученной ими в вузе фундаментальной теоретической базе. Подобные программы могли бы способствовать устранению острой нехватки технических специалистов (камера, света, звук, монтаж) в секторах аудиовизуальных искусств (кино, телевидение, интернет, радио). Они также могли бы способствовать восполнению дефицита высококвалифицированных технических работников (например, технические директора, художники по свету, художники-декораторы, звукоинженеры) в целях удовлетворения потребностей растущего сектора исполнительских искусств в Алматы и Астане.

Кроме того, такие программы должны быть открыты для всех желающих работников культуры, хотя, согласно ответам участников интервью, немногие работающие специалисты могли бы посвящать такое количество времени обучению с отрывом от работы. Для того чтобы увеличить количество специалистов-практиков и охватить самых занятых из них, мы предлагаем краткосрочные программы.

**Семинары и программы обмена
для технических работников**

Казахстанским работникам культуры была бы полезна и интересна серия краткосрочных программ (семинаров) во всех семи подсекторах. К наиболее актуальным темам таких семинаров относятся инновационные методы и технологии производства. Также были бы полезны программы двустороннего обмена. Организация поездок казахстанских специалистов

в Великобританию и приглашение специалистов из-за рубежа способствовали бы эффективному обмену опытом. Партнерами таких проектов могли бы стать МКС и МОН, но мы полагаем, что возможно и прямое сотрудничество с казахстанскими учреждениями культуры.

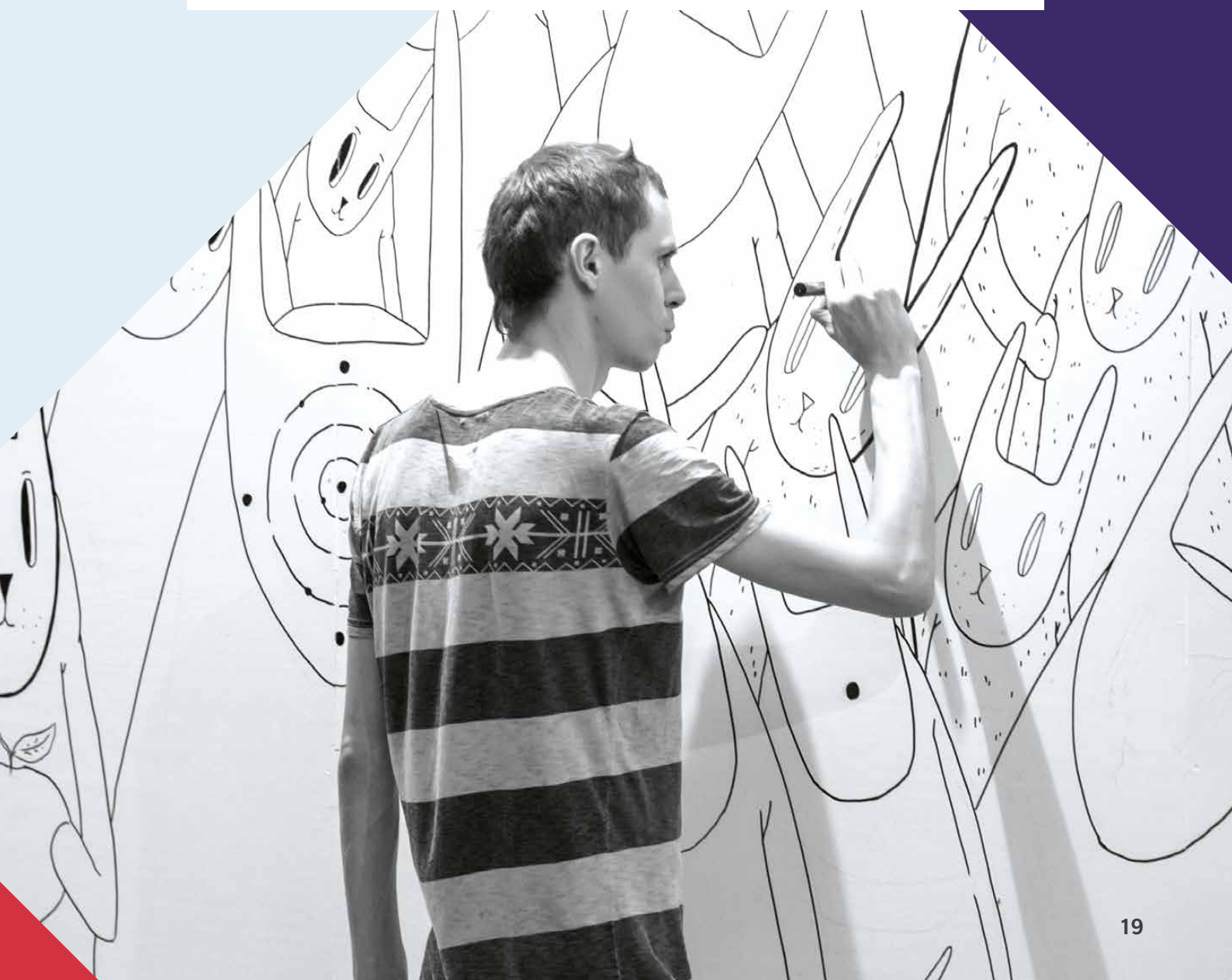


Фото: стр. 2 © James Gifford-Mead; остальные изображения © British Council, если не указано иное.

© **British Council 2017/H156**

The British Council международная организация Соединенного Королевства в области культурных отношений и образования.

