Lifelong Learning Programme

**EUROPEAN CULTURAL LEARNING NETWORK**
**LEONARD DA VINCI**
**ECLN**
**Grant agreement: 2012-3657 / 001-001**

# WP2-2C

# 10.g. RESEARCH STUDY – EXECUTIVE SUMMARY

(Polish)

## STRESZCZENIE

**European Cultural Learning Network** (ECLN) - SIEĆ OSÓB PRYWATNYCH ORAZ ORGANIZACJI DZIAŁAJĄCYCH W EUROPIE, KTÓRE ROZWIJAJĄ TALENT ORAZ POTENCJAŁ POPRZEZ DZIAŁANIA KREATYWNE I ARTYSTYCZNE.

European Cultural Learning Network (Europejska Sieć Edukacji Kulturalnej) została powołana w celu zbadania zagadnień związanych z kształceniem zawodowym i szkoleniami w procesie „edukacji kulturalnej" zarówno w odniesieniu do praktyków zajmujących się tą edukacją, jak i organizacji ich zatrudniających. Poprzez „edukację kulturalną" rozumiemy cały zakres kształcenia artystycznego i kulturalnego, przygotowanego i realizowanego przez artystów oraz ludzi kreatywnych, zarówno tych pracujących w organizacjach kulturalnych, jak i niezrzeszonych tzw. freelancerów. Edukacja kulturalna *(„Cultural learning")* obejmuje cały zakres kształcenia artystycznego i kulturalnego przygotowanego lub prowadzonego przez artystów i twórców niezależnie od sytuacji społecznej, edukacyjnej czy zawodowej. European Cultural Learning Network jest finansowana ze środków europejskiego programu LEONARDO (*Life Long Learning Programme* -„Uczenie się przez całe życie") w celu zbadania i pilotowania nowych sposobów wspierania osób i organizacji działających w sektorze edukacji kulturalnej w całej Europie. European Cultural Learning Network będzie dążyć do wzmocnienia statusu osób zatrudnionych w sektorze oraz współpracy wewnątrzsektorowej, jak również do wspierania kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w tej dziedzinie. Pierwszym etapem naszej pracy jest badanie, które pokazuje miejsce oraz rolę artystów i freelancerów, a także organizacji kulturalnych i innych podmiotów w edukacji kulturalnej.

## WSTĘP

Artyści i freelancerzy (AF) oraz organizacje kulturalne (CO) biorące udział w badaniu zostały wybrane spośród sieci kontaktów organizacji partnerskich w ich krajach. Badanie odbyło się w okresie od lipca do września 2013 roku i zostało przeprowadzone przez partnerów European Cultural Learning Network z 11 krajów: Association Prostor Plus (Chorwacja), Hope for Children (Cypr), VIA-UC (Dania), Kau Academy (Estonia), Dimitra (Grecja), Associazione Culturale Mulab (Włochy), New Arts (Holandia), Fundacja Arteria (Polska), Mitra (Słowenia), CEPS (Hiszpania) oraz Collage Arts (UK). Partnerzy zostali poproszeni, aby wybrać osoby, zróżnicowane pod względem wiekowym, wykorzystywanych form działań artystycznych oraz płci.

## PROFIL

147 osób stanowiło grupę badawczą artystów i freelancerów (AF), a stosunek liczby kobiet do mężczyzn wynosił tu w przybliżeniu 1:1. Przedstawiciele organizacji kulturalnych (CO) byli reprezentowani przez 41 osób, z których większość stanowiły kobiety. Całościowa liczba uczestników w każdym kraju może wydawać się niewielka, jednak w badanej grupie organizacji (CO) znalazły się

zróżnicowane podmioty takie jak: organizacje pozarządowe (NGO), instytucje, stowarzyszenia, organizacje charytatywne/non-profit, przedsiębiorstwa, spółdzielnie, centra, studia i „inne".

Można zaobserwować mniejszą liczbę pracowników sektora (zarówno wśród artystów i freelancerów, jak i osób zatrudnionych w organizacjach kulturalnych) w przedziale wiekowym 36-45. Wynik ten może odzwierciedlać stan faktyczny w sektorze lub pokazywać, iż osoby powyżej 36 roku życia rezygnują z pracy w sektorze. Całościowo sektor wydaje się charakteryzować niskimi wynagrodzeniami oraz brakiem gwarancji stabilności i długoterminowego zatrudnienia, co może istotne wpływać na podział wiekowy uczestników (osobom młodym może być łatwiej angażować się w nisko dochodowe działania niż osobom po 35 roku życia). Zatrudnienie w sektorze ponownie wzrasta nieznacznie, do 19%, wśród osób w przedziale wiekowym 46-55 lat (co może być spowodowane ich większą dostępnością w trakcie realizacji badania lub przyjściem do pracy w sektorze w ramach kolejnego etapu kariery zawodowej). Wśród tej grupy 8% osób kontynuuje pracę zawodową do 65 roku życia, a 4% jest czynnych zawodowo po 65 roku życia. Można zaobserwować, iż na rynku pracy na Cyprze i w Słowenii jest więcej młodych ludzi (w wieku 16-25), podczas gdy w Polsce przeważają osoby starsze, w wieku 56-65 lat.

**WYSOKIE KWALIFIKACJE**

Artyści i freelancerzy (AF) posiadają bardzo wysokie kwalifikacje. Aż 86% z nich posiada wykształcenie odpowiadające poziomowi 6 Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF), a 39% ukończyło studia magisterskie i doktoranckie, studia podyplomowe. Jedynie 14% uczestników badania z grupy AF posiada kompetencje odpowiadające poziomowi 5 lub niższemu, a tylko 4 osoby z 147 posiadają kwalifikacje poniżej poziomu 3 EQF.

**ARTYŚCI, NIE NAUCZYCIELE**

Przedstawiciele artystów i freelancerów (AF) poświęcają średnio 40% swojego czasu pracy na wsparcie szeroko rozumianej edukacji kulturalnej i około 60% swojego czasu na swoje własne działania artystyczne i kreatywne. W przypadku organizacji kulturalnych stosunek ten wynosi 3:7, gdzie „3" to czas przeznaczony na działania artystyczne i kreatywne, a „7" to wsparcie edukacji kulturalnej. Oznacza to, że wsparcie edukacji kulturalnej w organizacjach kulturalnych (CO) jest realizowane także w kontekście „praktyki artystycznej", a zarówno wśród artystów i freelancerów, jak i wśród organizacji kulturalnych wsparcie dla edukacji kulturalnej odbywa się poprzez „praktykę" oraz działania „pod okiem artystów".

**RODZAJE UMÓW O PRACĘ I ROLE ZATRUDNIONYCH W SEKTORZE**

163 rodzaje statusu zatrudnienia zostało wyszczególnionych wśród 147 artystów i freelancerów (AF) biorących udział w badaniu. Większość z nich to „wolni strzelcy" (freelancerzy), wśród których znaczna liczba to osoby zatrudnione, niewielka grupa to bezrobotni, pobierający częściowo świadczenia

emerytalne lub osoby na emeryturze. Do typów zatrudnienia możemy zaliczyć: umowy na czas określony lub nieokreślony, w pełnym wymiarze i niepełnym wymiarze czasu pracy, umowy wolontariackie, umowy o pracę lub umowy zlecenie/o dzieło. Większość przedstawicieli organizacji kulturalnych jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy - 37% z nich jest zatrudniona na umowę o pracę, 22% to wolontariusze, a 14% to freelancerzy.

Pracownicy sektora edukacji kulturalnej mają za zadanie inspirować, motywować, pielęgnować i rozwijać talenty ludzi angażując ich w działalność twórczą i artystyczną.

**KTO FINANSUJE EDUKACJĘ KULTURALNĄ?**

41 przedstawicieli organizacji kulturalnych z dziesięciu krajów przedstawiło sposoby wsparcia edukacji kulturalnej w 96 kontekstach z wykorzystaniem 14 różnych form działalności artystycznej. Uśrednione źródła finansowania dla organizacji kulturalnych to: 45% wsparcie publiczne, 21% środki prywatne, 22% środki „zarobione" (działalność odpłatna), a 12% to „inne" źródła finansowania. Koszty związane z realizacją edukacji kulturalnej dzielone się pomiędzy pracę wolontariacką pracowników organizacji kulturalnych, samych uczestników działań oraz „pozostałych". Wkład organizacji kulturalnych we wsparcie edukacji kulturalnej w formach bezpłatnych wynosi około 42%, podczas gdy wkład artystów i freelancerów wynosi trochę poniżej 40%. Wkład beneficjentów korzystających z działań przygotowanych przez artystów i freelancerów wynosi około 20%, podczas gdy wkład beneficjentów korzystających z działań przygotowanych przez organizacje kulturalne stanowi nieco ponad 26%. Wkład „pozostałych" (innych podmiotów) to 40% w działania przygotowane przez artystów i freelancerów i 32% w działania przygotowane przez organizacje kulturalne. Można więc zaobserwować, iż nieodpłatne zaangażowanie zarówno artystów i freelancerów (AF), jak i pracowników organizacji kulturalnych (CO) plasuje się na podobnym poziomie, co wskazuje na chęć propagowania kultury i rozwoju talentów, a także celów społecznych, artystycznych i edukacyjnych niezależnie od potencjalnych korzyści materialnych.

**RODZAJE WYKORZYSTYWANYCH DZIEDZIN SZTUKI ORAZ OBECNE I HISTORYCZNE DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z EDUKACJĄ KULTURALNĄ**

Istnieje wyraźna tendencja wśród artystów i freelancerów (AF) do wykorzystywania od jednej do czterech różnych dziedzin sztuki (średnia to około 2-3 formy). Pokazuje to ich wszechstronność oraz zaangażowanie w działania multidyscyplinarne. Dwie najczęściej wykorzystywane przez artystów i freelancerów biorących udział w badaniu dziedziny sztuki to muzyka (25%) oraz sztuki wizualne (18%).

Artyści i freelancerzy (AF) korzystali z różnych dziedzin sztuki zarówno prezentując swoje doświadczenia w pracy w różnych kontekstach jak i w różnych formach wyrazu artystycznego. Pracują równolegle zarówno jako profesjonaliści („Professionals"), specjaliści („Specialists") jak i osoby

realizujące działania na poziomie ogólnym („Generalists"), a więc w różnych „lokacjach" zawodowych, korzystając z jednej lub kilku dziedzin sztuki. Praca w jednej z tych trzech „lokacji" nie ogranicza artystów i freelancerów, mogą dowolnie i elastycznie, z różnych powodów, korzystać z wielu kontekstów i z pozycji zawodowych. Mocno zarysowujące się różnice pomiędzy praktykami działającymi z przyczyn społecznych lub dla przyjemności (takimi jak hobbiści), pomiędzy amatorami i profesjonalistami wydają się nie mieć zastosowania do tej grupy, która postrzega siebie jako taką, która może płynnie poruszać się pomiędzy tymi poszczególnymi lokacjami zawodowymi traktując to jako część swojej obecnej praktyki. Swoją aktywność przedstawiciele grupy artystów i freelancerów, wykorzystują do różnych celów takich jak: podjęcie pracy zarobkowej, specjalizacja i pogłębienie wiedzy oraz zdobycie doświadczeń, ale także dla zabawy czy z powodów towarzyskich. Dodatkowym dowodem na poparcie tej tezy jest ich droga rozwoju (w kontekście historycznym), w trakcie której rozwijali oni szeroki wachlarz stosowanych form wyrazu artystycznego i kontekstów edukacji kulturalnej (oscylujący od trzech do dziesięciu dziedzin sztuki).

Przedstawiciele grupy artystów i freelancerów (AF) pracowali w ujęciu historycznym zarówno indywidualnie jak i grupowo. Jednak z biegiem czasu i rozwojem kariery zawodowej ich praca skupia się na działaniach indywidualnych, co jest związane z nowymi możliwościami zawodowymi i rosnącymi aspiracjami. Jednak ich poziom zaangażowania w kontekście wspólnoty jest taki sam historycznie i obecnie, a to może być elementem szczególnego zainteresowania potencjalnego Europejskiego Stowarzyszenia.

Możliwości rozwoju umiejętności, wiedzy i doświadczeń niezbędne do lokacji „profesjonalista" („Professionals") mają swoje korzenie bezpośrednio zarówno w kontekście ogólnym („Generalists") jak i lokacji „specjalista" („Specialists"). Ma to znaczenie zarówno dla decydentów politycznych jak i osób chcących wspierać rozwój przedsiębiorczości w sektorze kretywnym.

Edukacja kulturalna nie może być postrzegana jako alternatywa dla edukacji formalnej, zwłaszcza, jeśli weźmiemy pod uwagę, iż 86% przedstawicieli grupy artystów i freelancerów (AF) to osoby z wykształceniem wyższym. Raczej powinna być postrzegana jako miejsce rozwoju praktyki artystycznej poprzez wykorzystanie sieci wymiany wiedzy, nieformalny system, swoistą podróż i nowe możliwości. Połączenie działań związanych z edukacją formalną, pozaformalną i nieformalną, działań które są realizowane, popularyzowane czy doświadczane poprzez działalność artystów, freelancerów czy organizacje kulturalne w 9 kontekstach edukacji kulturalnej powinno dawać przyszłym twórcom możliwość rozwijania się zarówno „organicznie" jak i wielokierunkowo. Poprzez doświadczanie takiego zróżnicowanego ekosystemu oraz podejmowanie ciągle nowych wyzwań i ról w ramach „wspólnego praktykowania" początkujący artysta przechodzi cały czas naturalnie pomiędzy trzema lokacjami (*„Generalist", „Specialist"* i *„Professional"),* tak samo płynnie i elastycznie jak porusza się w kontekstach grupowym, indywidualnym czy wspólnotowym. Sektor edukacji kulturalnej można

postrzegać zarówno jako swoisty ekosystem jak i jako wspólne działanie, po których można poruszać się, uczyć nieformalnie, pozaformalnie i formalnie w celu budowania swojego portfolio wypełnionego różnymi formami artystycznymi, rolami i kontekstami.

Podsumowując, organizacje kulturalne oraz artyści i freelancerzy służą różnym grupom poprzez dziewięć kontekstów edukacji kulturalnej. Misja organizacji kulturalnych i beneficjenci ich działań wpływają na priorytety samych organizacji (CO), natomiast artyści i freelancerzy (AF) preferują raczej większą swobodę działania będącą odpowiedzią na pojawiające się możliwości, także zarobkowe lub inne elementy.

**PODSTAWA PROGRAMOWA DLA EDUKACJI KULTURALNEJ**

Poprzez realizację badania członkowie European Cultural Learning Network (ECLN) wyodrębnili podstawę programową *(„Core Curriculum")* z zestawu podstawowych kompetencji *(„Core-Competences")*, które zostały wskazane zarówno przez artystów, freelancerów jak i przedstawicieli organizacji kulturalnych jako niezbędne do rozwoju i „wyposażenia" praktyków sektora *(„Cultural Learning Support Practitioner")* do pracy w dziewięciu kontekstach edukacji kulturalnej.

Podstawa programowa ECLN (*„ECLN Core Curriculum")* obejmuje następujące kompetencje:

A. proces twórczy
B. techniki artystyczne
C. komunikacja
D. praca zespołowa
E. coaching
F. szkolenia
G. konteksty kulturowe
H. mentoring
I. samoświadomość

Najniżej ocenianymi elementami, zarówno przez artystów i freelancerów (AF) jak i przedstawicieli organizacji kulturalnych (CO), były: „możliwość zatrudnienie" *(„Employability")*, samozatrudnienie *(„Self-Employment")* oraz „samozarządzanie" *(„Self-Management")*, co potencjalnie oznacza, iż tego typu doświadczenia edukacyjne mają raczej na celu rozwój osobisty i samodoskonalenie, a nie są wyłącznie skoncentrowane na wykorzystaniu kultury i sztuki jako narzędzi podnoszenia indywidualnych kompetencji na rynku pracy.

**WYKORZYSTANIE ZASOBÓW DLA EDUKCJI KULTURALNEJ**

Wśród pięciu najważniejszych zasobów, wykorzystanych przy wsparciu edukacji kulturalnej uczestnicy we wszystkich krajach wyraźnie wskazywali na znaczenie posiadania specjalnego, dedykowanego

edukacji miejsca (przestrzeni), a także na znaczenie kontaktów w angażowaniu wspólnoty. To dodatkowo podkreśla pozycję artystów i freelancerów (AF) oraz organizacji kulturalnych (CO) jako aktywnych praktyków z „aktualnymi" kontaktami, które mogą zostać wykorzystane jako zasób umożliwiający uczącym się dostęp do dalszej edukacji kulturalnej i możliwości rozwoju.

**OCENA (ewaluacja)**

We wszystkich krajach 81% artystów i freelancerów (AF) wykorzystuje narzędzia samooceny w swojej pracy, 85% artystów i freelancerów (AF) było ocenianych przez uczestników edukacji kulturalnej lub osoby, które wspierały ten proces, 67% zostało ocenianych przez innych *(„others")*. W przypadku organizacji kulturalnych 80% wykorzystało samoocenę, w 93% praca organizacji kulturalnych została oceniania przez uczestników edukacji kulturalnej, a w 73% przez innych.

**POTENCJALNA ROLA EUROPEJSKIEGO STOWARZYSZENIA NA RZECZ EDUKACJI KULTURALNEJ (EUROPEAN CULTURAL LEARNING ASSOCIATION)**

„Kontakty" *(„Connecting")* i „szkolenia" *(„Training")* zostały uznane za najważniejsze, potencjalne cele Europejskiego Stowarzyszenia na Rzecz Edukacji Kulturalnej (European Cultural Learning Association) zarówno przez pracowników organizacji kulturalnych (CO) jak i artystów oraz freelancerów (AF). Natomiast w następnej kolejności pracownicy organizacji kulturalnych za kluczowe uznali „badania", „loobbing", „monitoring" i „rozpoznanie" *(„recognising")*, podczas gdy artyści i freelancerzy preferowali „lobbing", „rozpoznanie", „badania" i „monitoring".

**WNIOSKI:**

Projekt badawczy European Cultural Learning Network (ECLN) przedstawił przegląd bardzo zróżnicowanego sektora składającego się z dwóch głównych grup: pierwsza to artyści i freelancerzy (AF), którzy wykorzystują w swoich działaniach formalne, nieformalne i pozaformalne metody oraz strategie, druga grupa to organizacje kulturalne (CO) stwarzające możliwość edukacji kulturalnej osobom reprezentującym różne grupy społeczne, kierującym się różnymi motywacjami.

Pomimo, iż uczestnicy projektu badawczego pracują na podstawie różnych form zatrudnienia oraz działają w różnych strukturach organizacyjnych to należy podkreślić niezwykłą zgodność dotyczącą zarówno kompetencji i zasobów niezbędnych do ich pracy oraz faktu, iż są to osoby (pracownicy) o bardzo wysokich kwalifikacjach. Sektor edukacji kulturalnej funkcjonuje od co najmniej 30 lat, ale wciąż jest dość nieokreślony („płynny"), strukturalnie niedoinwestowany, charakteryzujący się niewielkimi dochodami i minimalnymi zabezpieczeniami dla pracowników. Niezależnie od tego, dzięki dobrej woli, kreatywności i wspólnemu zaangażowaniu połączonym ze wsparciem publicznym, prywatnym oraz z innych źródeł, jest w stanie się utrzymać. Istnieje wciąż niewielkie publiczne rozpoznanie i uznanie sektora edukacji kulturalnej, który funkcjonuje jako swoisty ekosystem i składa

się z opartej na współpracy, wspólnoty praktyków, którzy przekazują kreatywną i kulturalną wiedzę innym jako sposób rozwijania talentu oraz potencjału także na innych płaszczyznach.