



Lifelong
Learning
Programme

**EUROPEAN CULTURAL LEARNING NETWORK
LEONARD DA VINCI
ECLN**

Grant agreement: 2012-3657 / 001-001

WP2-2C

**10.b. RESEARCH STUDY –
EXECUTIVE SUMMARY**

(Spanish)



RESUMEN EJECUTIVO

LA RED EUROPEA DE APRENDIZAJE CULTURAL : UNA RED DE PERSONAS Y ENTIDADES QUE DESARROLLAN EL TALENTO Y OTROS POTENCIALES A TRAVÉS DE ACTIVIDADES CREATIVAS Y ARTÍSTICAS EN EUROPA

La Red Europea de Aprendizaje Cultural (ECLN) fue creada para estudiar la formación profesional y las cuestiones de formación que son relevantes para los profesionales del aprendizaje cultural, y las organizaciones que les emplean. Por "aprendizaje cultural", nos referimos a toda la gama de aprendizaje artístico y cultural que se entrega por los artistas y las personas creativas, como los trabajadores autónomos o dentro de las organizaciones culturales. El aprendizaje cultural (CL) incluye toda la gama de aprendizaje artístico y cultural entregado o dirigido por los artistas y personas creativas en cualquier situación social, educativo o profesional. ECLN ha sido financiado por el programa LEONARDO European Life Long Learning para explorar y pilotar nuevas formas de apoyo a las personas y organizaciones que trabajan en el sector de la CL en toda Europa. ECLN se esforzará por aumentar el perfil y la conectividad del sector, así como apoyar sus necesidades en educación y formación profesional (EFP). La primera etapa de este trabajo es esta investigación, que combina Artistas-Free lancers y Organizaciones Culturales y sus prácticas de trabajo y otros interesados en el sector.

ANTECEDENTE:

Artistas y FreelanceRS (AFS) y Organizaciones Culturales (OCS), que participan en esta investigación altamente cualitativo, fueron seleccionados de las redes nacionales de las organizaciones asociadas. La investigación se llevó a cabo entre julio y septiembre de 2013 y fue realizada por los socios de ECLN de 11 países: Asociación Prostor Plus (Croacia), Hope for Children (Chipre), VIA-UC (Dinamarca), Kau Academy (Estonia), Dimitra (Grecia), Associazione Culturale Mulab (Italia), Nueva Arts (Países Bajos), Fundacja Arteria (Polonia), Mitra (Eslovenia), CEPS (España), y Collage Artes (Reino Unido). Se pidió a los socios a seleccionar una muestra que era diverso en edades, formas artísticas y de género.

PERFIL:

La muestra consistió en 147 individuos con un equilibrio equitativo entre los géneros. Los representantes de las Organizaciones Culturales compuestos por 41 organizaciones, la mayoría de los cuales eran mujeres. A pesar de ser una pequeña muestra en cada país, las Organizaciones Culturales incluyeron una gama de diferentes modelos de incorporación incluido las organizaciones no gubernamentales (ONG), instituciones, asociaciones, organizaciones de beneficencia / organizaciones sin fines de lucro, empresas, cooperativas, centros y estudios u "otros".

Parece haber una caída definitiva en el perfil de edad laboral para las AFS y las COS en el grupo de edad 36-45. Este descenso puede estar en la muestra de la fuerza de trabajo real o

porque la fuerza de trabajo deja el sector después de 36 años. El sector en su conjunto tiende a ser mal pagados con poca seguridad y los jóvenes pueden estar más dispuestos a dar su energía a partir de recompensas no financieras y acomodarse al nivel de riesgo en el sector de que los treinta. Sin embargo, la fuerza de trabajo aumenta de nuevo ligeramente hasta el 19% en 46 a 55 porque las personas son quizás más disponibles para participar en la investigación o integrar el sector para iniciar una segunda carrera con 8 % permaneciéndose en el trabajo hasta los 65 años y 4% después de los 65. Hay más gente joven en la fuerza de trabajo (16-25 años de edad) en Chipre y Eslovenia, y más gente mayores en la fuerza de trabajo (56-65 años de edad) en Polonia.

ALTAMENTE CALIFICADO:

Los AFS son altamente calificados. 86% de ellos son licenciados o tienen una certificación equivalente al nivel 6 Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y 39% tienen estudios de posgrado, incluyendo maestrías y doctorados. 14% de los AFS tienen un nivel de calificación equivalente al nivel 5 del MEC o por debajo y sólo 4 de cada 147 AFS tienen calificaciones por debajo del nivel 3.

ARTISTAS NO PROFESORES:

AFS un promedio de 40% de su tiempo de trabajo entregando *apoyo al aprendizaje cultural* y más del 60% de su tiempo de trabajo se utiliza en su propia *práctica artística o creativa*. Organizaciones Culturales en todos los países presentan una proporción media de aproximadamente 3:7 de tiempo dedicado a su propia práctica en comparación con el tiempo dedicado a la prestación de *apoyo de aprendizaje cultural*. Esto indica que el apoyo al aprendizaje cultural en las Organizaciones Culturales también se entrega en el contexto de Artistic Práctica. Apoyo al aprendizaje cultural en los contextos de AF y CO puede ser considerado como aprendizaje "*basado en practica*" o "*dirigido por Artistas*."

CONTRATOS LABORALES Y FUNCIONES:

163 tipos de situación laboral se registran por 147 AFS. La mayoría son trabajadores independientes, con un número considerable de empleados y una pequeña minoría de desempleados, semi-retirado y jubilado. Job-tipos incluyen los contratos temporales y permanentes, los contratos a tiempo completo ya tiempo parcial, el trabajo voluntario y remunerado y los contratos independientes. La mayoría de los representantes de las organizaciones culturales están empleados y de tiempo completo. 37% de estos representantes son empleados, 22% son voluntarios y 14% son trabajadores independientes.

Las personas en estos puestos de trabajo en el sector de aprendizaje cultural inspiran, motivan, identifican, fomentan y desarrollan el talento de las personas mediante su participación en Actividades Creativas y artísticas.

QUIEN PAGA PARA EL APRENDIZAJE CULTURAL:

Las 41 Organizaciones Culturales informan de que entregan apoyo al aprendizaje cultural en 96 contextos a través 10 países en más de 14 formas de arte. El rango medio de las fuentes de ingresos para las Organizaciones Culturales es de 45 % del público, 21 % privado, 22% obtuvo y 12% "otro". Los gastos para entregar para apoyar al aprendizaje cultural se comparten entre el aporte no remunerado o voluntario de las Organizaciones Culturales y otros estudiantes . Las Organizaciones Culturales suministran hasta un 42% de apoyo para el aprendizaje cultural en un contexto no remunerado en comparación con AFS que proveen menos de 40% . Los AFS beneficiando de apoyo al aprendizaje cultural aportan 20 %, mientras los soportados por las organizaciones culturales contribuyen un poco más del 26% y los "Otros" financian 40 % para los AFS y 32 % para las Organizaciones Culturales. Una justificación clara para la realización de trabajo no remunerado parece ser compartida de manera similar entre los AFS y las OCS que podrían indicar las prioridades de desarrollo de talento , o una combinación de objetivos de aprendizaje social y artístico que se sostienen y se entregan junto a objetivos económicos sostenibles.

FORMAS DE ARTE Y ACTUAL, HISTÓRICO Y CULTURAL PRÁCTICA DE APRENDIZAJE:

Hay una tendencia significativa en la muestra que muestra que los AFS participan en 1-4 formas de arte, la mayoría con un promedio de alrededor de 2-3. Esto demuestra la versatilidad de los AFS y su compromiso con una práctica del arte multi-forma. Las dos formas más populares de arte practicado por los AFS en la muestra eran la música (25% de todas las formas de arte identificadas) y los artes visuales (18%).

Lo AFS tienen un repertorio de diferentes formas de arte y operan un contexto de tipo portafolio y de forma de arte portafolio. Practican simultáneamente como profesionales, especialistas y generalistas con una o varias formas de arte. Las límites conceptuales entre estos tres tipos de contexto no impiden a los AFS admitir libremente que practican actualmente en muchos contextos, por muchas razones. Diferencias profundamente arraigadas entre los profesionales por razones sociales o de ocio, a saber, los lobbyists, los aficionados y los profesionales no parecen aplicarse a este grupo que se considera a sí mismos como capaces de moverse sin problemas entre estos diferentes tipos de localización como parte de su *práctica actual*. Aplican su práctica para diferentes propósitos incluyendo para empezar un trabajo remunerado , para especializarse o para profundizar sus conocimientos y experiencias y divertirse, ser sociable y jugar. Hay evidencia adicional para apoyar esto desde un punto de vista histórico de la travesía de los AFS en el que se desarrollan un repertorio de formas artísticas y contextos de aprendizaje culturales de entre 3 -10 tipos .

Históricamente, AFs trabajan en contextos individuales y de grupo pero los contextos grupales disminuyen y los contextos individuales aumentan a medida que avanzan en sus carreras de acuerdo con las oportunidades y aspiraciones profesionales. Hay el mismo nivel

de compromiso históricamente y en la actualidad con los contextos de la comunidad y es especialmente interesante para una Asociación Europea potencial.

La oportunidad de desarrollar las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para los contextos profesionales viene claramente de tanto *Generalistas* como *Especialistas* de contextos. Esto tiene implicaciones para los responsables políticos y otras personas que deseen apoyar el desarrollo del talento creativo para emprender.

El aprendizaje cultural no es visto como un reemplazo de la educación formal, ya que el 86% de los AFS son licenciados y altamente cualificados, sino más bien como una ecología del desarrollo de la práctica artística con sus redes de conocimiento, los sistemas informales, viajes y oportunidades. La combinación de las actividades de aprendizaje informales, no formales y formales que son entregadas, compartidas o experimentadas a través de las AFs y de las Organizaciones Culturales dentro de 9 contextos de aprendizaje culturales equipan a los aspirantes artistas a desarrollar su práctica orgánicamente y en múltiples direcciones. Es por experimentar esta ecología y mediante la realización de un papel negociado continuamente dentro de la comunidad de práctica que un artista novato navega por los roles de *Generalista*, de *Especialista* y de *Profesional*, así como los contextos *Individual*, *Grupal* y *Comunitario* de su práctica en formas orgánicas y flexibles en el tiempo. El sector del aprendizaje cultural puede ser visto tanto como la ecología y como una comunidad de práctica que los individuos se mueven a través de, aprendiendo de una manera informal, no formal y formal para construir sus portafolios de *formas de arte*, *roles* y *contextos*.

Las Organizaciones Culturales y los AFS sirven generalmente a diferentes comunidades dentro de los 9 contextos de aprendizaje cultural. La misión de la organización y las partes interesadas de las Organizaciones Culturales influyen en sus prioridades, mientras que las AFS son probablemente más libres para responder a las oportunidades, pagadas o no.

UN CURRÍCULO COMÚN PARA EL APRENDIZAJE CULTURAL:

A través de la investigación un *Currículo común* se ha desarrollado a partir de *Competencias Comunes* que son consideradas por los AFS y las Organizaciones Culturales como esencial para el desarrollo y el equipamiento del *Apoyo Profesional de Aprendizaje Cultural* para trabajar en los 9 contextos de aprendizaje cultural.

Este *Curriculum Común de ECLN* consiste en las competencias siguientes:

- A. *Procesos creativos*
- B. *Técnicas Artísticas*
- C. *Comunicación*
- D. *Trabajo en equipo*
- E. *Entrenamiento*
- F. *Formación*
- G. *Contextos Culturales*

H. Mentoring

I. Autoconsciencia

Las competencias menos valoradas, tanto de las Organizaciones Culturales y los AFS eran 'Empleabilidad', 'Auto-Empleo' y "Autogestión" potencialmente expresando que este tipo de experiencia de aprendizaje se centra de manera más laxa en el potencial humano en lugar de ser solo preocupado por el uso de los artes como una herramienta puramente instrumental para desarrollar la producción económica de los individuos.

RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE CULTURAL:

Los 5 mejores recursos registrados utilizados en la prestación de apoyo al aprendizaje cultural en todos los países indican claramente la importancia del espacio dedicado y la importancia de los contactos al participar en una comunidad de práctica. También pone de relieve la posición de los AFS y de las Organizaciones Culturales como actuales profesionales con contactos "en directo" que se pueden utilizar como un recurso para que los *Estudiantes Culturales* pudan acceder a un mayor aprendizaje y oportunidades para desarrollar su práctica.

EVALUACIÓN:

En todos los países el 81% de los AFS utilizan la auto-evaluación, el 85% de los AFS tienen su trabajo *evaluado por los alumnos culturales o las personas que apoyan* y el 67% de los AFS tienen su trabajo *evaluado por otros* mientras que el 80% de las Organizaciones Culturales utilizan la *autoevaluación*, 93 % de las Organizaciones Culturales tienen su trabajo *evaluado por Estudiantes Culturales* y el 73% de las Organizaciones Culturales tienen sus trabajos *evaluados por otros*.

ROLES POTENCIALES PARA UNA ASOCIACIÓN EUROPEA DE APRENDIZAJE CULTURAL:

"*Connecting*" y "*Training*" eran los favoritos como los roles potenciales de una Asociación Europea de Aprendizaje Cultural con Organizaciones Culturales y los AFS, pero luego las OCS prefirieron "*Researching*", "*Lobby*", "*Monitoring*" y "*Recognising*" en comparación con las preferencias precedentes de los AFS de "*Lobbying*", "*Recognising*", "*Researching*" y "*Monitoring*".

CONCLUSIÓN:

El proyecto de investigación ECLN ha proveído una visión general de un sector muy diverso que tiene 2 grupos principales: el primero es el de los Artistas Autónomos que comparten su práctica a través de los contextos y las estrategias formales, no formales e informales; el segundo es de las Organizaciones Culturales que ofrecen el aprendizaje cultural a diferentes personas por diferentes razones.

Se trata de un conjunto de contratos de trabajo diversos y las estructuras organizativas para este tipo de trabajo según los participantes en la investigación general, sin embargo, hay una notable consenso sobre las habilidades y los recursos necesarios para hacer este trabajo y hay una fuerza altamente calificada para hacer eso. El sector fue en funcionamiento durante al menos 30 años, pero es fluido, estructuralmente insuficientemente financiado con bajos retornos financieros con un mínimo de seguridad para los trabajadores. A pesar del contexto del sector, se ha podido mantener usando buena voluntad, creatividad y el espíritu emprendedor de la comunidad que trabaja con la fuerza creativa que apoya a organizaciones públicas, privadas y otras partes interesadas. Hay muy poco reconocimiento público y la validación para este trabajo que existe como una ecología del aprendizaje cultural y consiste en una red de prácticas comunitarias que transfieren el conocimiento creativo y cultural a otro como un medio para desarrollar talento y otro potencial humano.