

VELDTEKENING CULTUUREDUCATIE

SAMENVATTING

Lode Vermeersch & Anneloes Vandenbroucke (10 oktober 2011)

Dit document geeft een samenvatting van het onderzoek *'Veldtekening Cultuureducatie. Beschrijvende studie met evaluatieve SWOT-analyse'*. Deze samenvatting en het volledige onderzoeksrapport zijn downloadbaar op www.hiva.be.

Het onderzoek vond plaats in opdracht van het departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media van de Vlaamse overheid, op vraag van Vlaams minister van Leefmilieu, Natuur en Cultuur, Joke Schauvliege. Het werd uitgevoerd door de onderzoeksgroep Onderwijs en Levenslang Leren van het HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) in het voorjaar van 2011.

1. Probleemstelling en aanleiding van het onderzoek

Veel organisaties die werk maken van kunst, erfgoed, media of andere cultuuruitingen hebben ook een educatieve werking. Ze maken dat mensen – kinderen, jongeren of volwassenen – kunnen bijleren over of door cultuuruitingen. Het gaat om een zeer diverse groep van organisaties (voorzieningen, verenigingen, diensten, projecten, evenementen, ...) die van elkaar verschillen op meerdere kenmerken van organisatie en aanbod.

Net omwille van de verscheidenheid kunnen we moeilijk van een echte cultuureducatieve sector te spreken. Het is immers niet duidelijk welke organisaties en werkingen we tot deze sector moeten rekenen en welke niet. Door een gebrek aan overzicht van het totale cultuureducatieve aanbod, is er ook veel organisatorische onduidelijkheid, zowel in het veld als bij de overheden. Vragen die gesteld worden zijn: *wie vervult welke rol met welk specifiek aanbod? Hoe verhouden deze organisaties zich (en hun aanbod) tegenover elkaar? Welke dwarsverbanden en samenwerkingen zijn er? ...* Deze vragen over de organisatie en structuur van cultuureducatie gaan ook samen met vragen over de efficiëntie, zoals: *Is er concurrentie? Zijn er blinde vlekken? Stimuleren de traditionele beschotten tussen sectoren bepaalde evoluties of verhinderen ze net een intersectoraal beleid?...*

2. Onderzoeksvragen

Dit onderzoek vertrekt van de centrale vraag: *welke spelers bieden cultuureducatie aan in een niet-formele context en hoe doen ze dat?* Deze vraag polst niet zozeer naar een uitgebreide lijst of inventaris van organisaties, eerder was het de bedoeling de gangbare cultuur-educatieve praktijk in kaart te brengen door een analyse van het veld van cultuur- en jeugdorganisaties met een cultuureducatief aanbod.

Cultuureducatie wordt in het onderzoek als volgt gedefinieerd: *'Alle activiteiten gericht op leren over cultuur of door middel van cultuur (kunst, erfgoed, media en andere culturele en interculturele uitingen). Cultuureducatie is gericht op het tot stand brengen van participatie aan cultuur (zowel deelnemen als deelhebben) en op persoonlijke, sociale en culturele bewustwording of (talent)ontwikkeling. Cultuureducatie bevordert daarmee het vermogen tot cultureel beleven en handelen, interculturele communicatie en culturele aanpassing.'* In essentie gaat het dus om de inspanningen van een organisatie om iemand iets te laten bijleren over of door middel van cultuur.

Concreet tracht dit onderzoek antwoord te geven op drie onderzoeksvragen:

- ***Welke actoren en maatregelen nemen momenteel een actieve rol op bij het stimuleren van culturele competenties in de vrije tijd?***

Deze vraag betreft zowel de structureel gesubsidieerde organisaties in de beleidsvelden Cultuur en Jeugd als de achterliggende subsidie- en erkenningsmaatregelen die hen aansturen.

- ***Wat is het beleid en de visie van deze actoren en aan welke bijkomende functies is er nood?***

De vraag peilt naar de aanpak van de aanbieders op het vlak van cultuureducatie. Onze analyse ervan stoelen we op de organisatie- en werkingskenmerken die de organisaties zelf rapporteerden. We gaan ook na wat de organisaties zelf willen veranderen aan hun manier van werken als sector.

- ***Wat zijn de sterktes en zwaktes, kansen en bedreigingen die de positie van de cultuureducatieve sector (in het vrijetijdsveld) bepalen?***

Deze derde onderzoeksvraag is evaluatief van aard. Een SWOT-analyse heeft immers niet enkel tot doel de positiekenmerken van het veld te beschrijven, maar ook om aanzetten te geven voor verdere strategieën om zich beter te positioneren.

3. Onderzoeksmethoden

17 sleutelfiguren die betrokken zijn bij cultuureducatie werden geïnterviewd. Ook vier focusgroepen werden georganiseerd. Aan die focusgroepen namen 46 individuen deel. De personen die bevestigd werden in de interviews en focusgroepen zijn personen werkzaam binnen cultuur- en jeugdorganisaties zelf, binnen de beleidsvoorbereiding en -uitvoering op het vlak van cultuureducatie (Vlaamse overheid), of in belendende sectoren met een duidelijke link naar cultuureducatie in de vrije tijd (leerplichtonderwijs, lerarenopleiding, onderzoek).

Om een 'breed' beeld te krijgen van de plaats die cultuureducatie vandaag inneemt in de beleidsvelden Cultuur en Jeugd vond ook een enquête plaats. De enquête werd uitgestuurd naar alle structureel gesubsidieerde organisaties binnen de beleidsdomeinen Cultuur en Jeugd (1063 organisaties)¹. 59,1% van de aangeschreven organisaties vulde de enquête deels of volledig in. 41,8% vulde de enquête volledig in. In de enquête konden de organisaties zelf aangeven in welke mate ze bezig zijn met cultuureducatie en hoe ze dat doen.

Een belangrijk deel van dit onderzoek steunt ook op de analyse van onderzoeksliteratuur en beleidsdocumenten.

In wat volgt geven we een samenvatting van de onderzoeksresultaten. De (beleids)aanbevelingen die uit het onderzoek volgen, worden per paragraaf in een kader weergegeven. De aanbevelingen zijn hier vrij algemeen geformuleerd. In het onderzoeksrapport worden ze toegelicht en staan concrete suggesties. De SWOT-tabel is opgenomen als bijlage bij deze samenvatting.

4. Beknopte omgevingsanalyse: welke maatschappelijke tendensen zijn bepalend voor cultuureducatie?

- We kunnen - enigszins veralgemenend - stellen dat er vandaag in Vlaanderen een goede voedingsbodem is voor educatie rond kunst, erfgoed, media en andere culturele uitingen. Cultuureducatie brengt generieke basiscompetenties bij, zoals creativiteit, reflectief denken, kritisch omgaan met de media ... Deze competenties zijn belangrijk geworden door een aantal maatschappelijke shifts. Er is de shift van een industriële naar een kennis- en informatiemaatschappij die permanent (levenslang) en levensbreed leren voor elk individu noodzakelijk maakt. Daarbij zijn ook mediatisering, informatisering en digitalisering cruciale componenten geworden

¹ Meer specifiek ging het om volgende subsectoren: Amateurkunstenorganisaties; Bibliotheekwerk (lokaal cultuurbeleid); Cultuurcentra (lokaal cultuurbeleid); Gemeenschapscentra (Lokaal cultuurbeleid); Kunsten; Cultureel erfgoed; Sociaal-cultureel volwassenenwerk; Jeugdwerk; Culturele of jeugdorganisaties die structurele subsidie krijgen onder het participatiedecreet, circusdecreet en instellingen van de Vlaamse Gemeenschap

van onze samenleving. Verder is er de drastisch veranderde tijdsindeling en tijdsbesteding die ook de vrijetijdsbesteding van mensen grondig heeft veranderd. Dit had vooral de toename aan vrijetijds mogelijkheden tot gevolg, ook met betrekking tot cultuur. Ook het cultuurbegrip zelf is geëvolueerd en breder geworden.

- Sinds midden vorige eeuw tot nu heeft Vlaanderen een toename van het cultuureducatieve aanbod in de vrije tijd gekend. Zeker de voorbije tien à vijftien jaren heeft een opmerkelijke groei plaats gevonden van nieuwe initiatieven, activiteiten, projecten, ... Het dichter op elkaar betrekken van een publiek en een bepaalde cultuuruiting door educatieve initiatieven is ook voor veel organisaties een manier van publiekswerving en -binding geworden. Het gevolg is opvallend: nagenoeg geen cultuurcentrum meer zonder schoolprogramma, geen museum zonder educatieve dienst, geen vereniging meer zonder educatieve uitstappen, ...
- De aandacht van beleidsmakers voor kunsteducatie, erfgoededucatie, mediaeducatie, ... en - op een breder vlak - voor creativiteitsontwikkeling, talentontwikkeling, cultureel leren, culturele basiscompetenties opdoen... is toegenomen. Die aandacht waaiert ook uit over verschillende beleidsvelden. Ook op verschillende overheidsniveaus (Internationaal, Europees, Vlaams, provinciaal, lokaal) verschijnt cultuureducatie of facetten ervan op de agenda. Sinds enkele jaren ontstaan lokale (stedelijke) en regionale (provinciale) netwerken die focussen op kunsteducatie en/of cultuureducatie: Magda, Lasso, WOCC, Humuz, Kunst in Zicht, ... Het is een mooie illustratie van de specifieke aandacht voor cultuureducatie op lokaal en provinciaal niveau.
- De klassieke beschotten tussen 'in de schooltijd' en 'in de vrije tijd', tussen 'educatief aanbod' en 'cultureel aanbod', tussen 'schoolprogrammatie' en 'gezinsprogrammatie', ... staan onder druk door de veranderende positie van de scholen in de maatschappij. Er zijn steeds meer aanleidingen voor scholen om buiten de school(m)uren te treden: Brede School, samenwerking met deeltijds kunstonderwijs (DKO), ...
- Ook de aandacht voor kunst en cultuur in de lerarenopleiding is toegenomen. De nascholing van leerkrachten op het vlak van cultuureducatie (muzische vorming, ...) wordt wel nog vaak gehinderd door tal van drempels (financiële en tijdsdrempels, maar ook mobiliteitsdrempels en psychologische drempels).
- Het DKO kent een aantal parallellen met het cultuureducatieve aanbod in de beleidsvelden Cultuur en Jeugd. De aangekondigde hervorming van het DKO kan ook de concurrentieverhouding met de cultuur- en jeugdsector drastisch veranderen.

5. Het beleid over cultuureducatie

- Cultuureducatie is een bij uitstek transversale aangelegenheid. Het doorkruist verschillende beleidsvelden (Onderwijs, Vorming, Cultuur, Jeugd, Media, Sport, Ruimtelijke ordening, Woonbeleid, Onroerend erfgoed, ...) en uiteenlopende sectoren en actoren zijn erbij betrokken.
- Ministeriële en ambtelijke akkoorden illustreren de mogelijkheden van beleidscoördinatie over beleidsvelden (en ministerportefeuilles) heen. Begin 2012 wordt een nieuw strategisch beleidskader voor de domeinen Cultuur, Jeugd en Onderwijs gelanceerd.
- De vruchten van de bestaande akkoorden zijn nog niet echt voelbaar op het veld. Veel geïnterviewden ervaren de beleidssamenwerking als *work-in-progress* maar vrezen tegelijk ook dat bepaalde beleidsvelden weer verder uit elkaar zullen groeien. Gezamenlijke visieontwikkeling rond cultuureducatie kan ook nog in de cultuur- en jeugdsector zelf groeien.
- Het cultuurbeleid van de voorbije legislaturen (periode 1999-2009) legde vooral een sterke nadruk op cultuurparticipatie (zowel in termen van publieksverbreding als publieksverdieping) en zag cultuureducatie als één van de hefboomen daartoe. Een belangrijk aspect was dan ook “toeleiding naar”. We merken dat ook de organisaties vandaag vaak cultuureducatie interpreteren als een stimulans tot of onderdeel van cultuurparticipatie.
- Op basis van een beleidsreconstructie stellen we vast dat een hele rits verschillende maatregelen (decreten, reglementen, richtlijnen, ...) vandaag al rechtstreeks of zijdelings ingaan op het thema van cultuureducatie. Dat we cultuureducatieve werkingen terugvinden in veel verschillende subsectoren in het cultuur- en jeugdwerk, wijst er ook op dat de finaliteiten van cultuureducatie niet geïsoleerd kunnen worden van andere doelen van het cultuur- en jeugdwerk. De doelen van cultuureducatie resoneren vaak goed met andere decretale functies (bv. ontmoetings- en gemeenschapsvormende functie, cultuurspreidende functie, ...).
- De doelstellingen die de Vlaamse overheid aan cultuureducatie verbindt in de verschillende maatregelen lopen niet parallel. Soms wordt individuele culturele competentieopbouw meer centraal gesteld, dan weer is cultuureducatie een element in gemeenschapsopbouw, specifiek binnen het kunstendecreet is de kennismaking en beleving van de kunsten het doel van de educatie. De impliciete en expliciete verwachtingen omtrent cultuureducatie worden ook op verschillende wijze vertaald in erkennings- of subsidiecriteria en -normen. Vooral over de organisatorische aspecten (spreiding van het aanbod, professionaliteit, ...) is de regelgevende overheid expliciet. De concrete aanpak (bv. (ped)agogisch-didactische uitgangspunten) laat de overheid over aan beoordelingscommissies.

Aanbevelingen:

- *De beleidsmatige versnippering wegwerken en verder werken aan een afstemming tussen beleidsdomeinen en –niveaus.*
- *Afstemming tussen decreten (ook met oog voor de decreten die hierover niets vermelden) en tussen beoordelingscommissies.*
- *Een beleid op lange termijn verder op de rails zetten.*

6. Cultuureducatie in de cultuur- en jeugdsectoren

6.1. Welke organisaties werken aan cultuureducatie? (Organisatiekenmerken)

- 56,8% van alle bevroagde cultuur- en jeugdorganisaties geeft aan dat ze aan cultuureducatie doen en dat ze het als een essentiële opdracht beschouwen. Slechts één op de tien vindt het educatief werken rond, over en door cultuur geen opdracht voor hen. In lijn daarmee blijkt de mediaan van alle werktijd die alle cultuur- en jeugdorganisaties aan cultuureducatie besteden 25%. Dit impliceert dat de helft van alle cultuur- en jeugdorganisaties meer dan een kwart van de werktijd hieraan wijdt. Eén op acht organisaties zegt (zo goed als) altijd cultureel én educatief te werken. Het belang van cultuureducatie in deze sectoren blijkt ook uit het grote aantal cultuur- en jeugdorganisaties dat cultuureducatie of facetten ervan in de missie van de organisatie heeft (72,1%) of in het lopende beleids- of meerjarenplan (84,6%).
- Gemiddeld gezien vinden dan ook méér cultuur- en jeugdorganisaties (56,8%) dat *cultuureducatie* een essentiële opdracht voor hen is dan dat er organisaties *cultuurbeoefening* (45,3%), *cultuurproductie* (30,8%) of *cultuurkritiek* (13,1%) als een essentiële opdracht zien. Het aspect van educatie over en door middel van cultuur is met andere woorden een elementair en alomtegenwoordig bestanddeel van de cultuur- en jeugdsector geworden. De omvang van cultuureducatie in de gehele sector weerspiegelt zich weliswaar niet in de publieke aandacht ervoor. Vaak krijgt intensief educatief werk minder maatschappelijke weerklank dan bv. cultuurproducties en –creaties, zo geven de respondenten aan.
- Dat cultuureducatie vandaag "*booming business*" is, blijkt ook als we naar de intentie van de cultuur- en jeugdorganisaties polsen. Meer dan de helft zegt in de toekomst meer met cultuureducatie te willen bezig zijn dan vandaag het geval is.
- Er blijkt geen rechtlijnig verband tussen de grootte van een organisatie (uitgedrukt in voltijds equivalenten of uitgedrukt in subsidie) en de mate waarin cultuureducatie als een essentiële dan wel bijkomende of geen opdracht wordt gezien. Het is dus niet zo dat hoe meer vast personeel een cultuur- of jeugdorganisatie heeft, hoe groter de kans is dat ze cultuureducatie als een essentiële opdracht ziet. Evenmin is er een verband tussen de grootte van een organisatie en het aandeel werktijd dat die organisatie aan cultuureducatie besteedt. Meer vast personeel hebben betekent dus niet meer tijd besteden aan cultuureducatie. Cultuur- en jeugdorganisaties die expliciet of zelfs

uitsluitend werken rond cultuureducatie zijn dus niet opvallend groter of kleiner dan andere gesubsidieerde organisaties. Dit doet ons besluiten dat cultuureducatie geen extraatje is dat alleen grote organisaties zich kunnen permitteren.

- Een laatste belangrijk organisatiekenmerk slaat op de infrastructuur van de organisaties die (sterk) bezig zijn met cultuureducatie. Zij geven aan dat het moeilijk is geschikte ruimtes en accommodatie te vinden om aan cultuureducatie te doen.

Aanbevelingen:

- *Een doordacht beleid voeren omtrent de schaal van organisaties (in VTE, geografische spreiding, ...) waarbij zowel efficiëntie- als innovatieargumenten een rol krijgen.*
- *Goede infrastructuur delen over de schotten van sectoren heen.*

6.2. Wie maakt er werk van cultuureducatie? (Kenmerken cultuureducatoren)

- De inzet van occasionele medewerkers bij cultuureducatie is niet gering. Zes op de tien cultuur- en jeugdorganisaties (59,7%) met een cultuureducatief aanbod doen beroep op occasionele/freelance medewerkers voor dat aanbod. Hoe sterker de focus van de cultuur- of jeugdorganisaties op cultuureducatie, des te groter de kans dat de organisatie daarvoor beroep doet op tijdelijke werkkrachten. Verschillende respondenten wijzen op de trend van *verfreelancing*. Het is een trend die zowel positieve kanten (bv. veel nieuwe ideeën) als negatieve kanten kan hebben (bv. moeilijk de freelancers echt vertrouwd te maken met de visie van de organisatie). Vier op de tien cultuur- en jeugdorganisaties (40,7%) werken voor hun cultuureducatief aanbod met niet-vergoede vrijwilligers.
- De bevraagde organisaties zien in de manier waarop de cultuureducatoren (beroepskrachten en vrijwilligers) te werk gaan een sterke 'drive'. Cultuureducatie is ook vaak de spiegel van bv. een uitgesproken artistieke levendigheid in een culturele organisatie. Tegelijk beseffen de organisaties dat het statuut en de arbeidsvoorwaarden (verloning, voordelen, werkzekerheid, ...) van zij die cultuureducatie organiseren en begeleiden niet altijd aantrekkelijk zijn. Dit gecombineerd met veel avond- en weekendwerk leidt tot een vrij groot verloop, aldus de geïnterviewde sleutelfiguren.

Aanbeveling:

- *De job van cultuureducator aantrekkelijker maken door een uitgetekend beroeps- en competentieprofiel, het in kaart brengen van opleidingen en bijscholingsinitiatieven en werken aan een beter statuut en arbeidsvoorwaarden.*

6.3. Welk type cultuureducatie wordt aangeboden? (Kenmerken van het aanbod en de werkwijze/didactiek)

- Hoe organisaties werk maken van cultuureducatie is nogal verschillend van subsector tot subsector. Bij de (amateur)kunsten primeert de kunsteducatie terwijl ongeveer de helft van alle sociaal-culturele organisaties en ook de helft van de jeugdorganisaties zegt niet of weinig met kunst bezig te zijn. Aandacht voor erfgoed vinden we uiteraard in grote mate terug in de cultureel-erfgoedsector, maar ook bij nogal wat kunstenorganisaties. Media-educatie wordt vooral onder bibliotheken en jeugdorganisaties opgenomen.
- De culturele disciplines die we sterk terugvinden in het cultuureducatieve aanbod van de cultuur- en jeugdorganisaties zijn: muziek, erfgoed, woordkunst, en twee- en driedimensionale beeldende disciplines. Bij veel minder organisaties vormen bv. design, ambachten of smaakcultuur deel van hun cultuureducatieve werking. Veel organisaties zijn ook bezig met nieuwe media (mediakunst), maar weinig (in verhouding met andere disciplines) organisaties zijn gespecialiseerd in het cultuureducatief werken daaromtrent. Het werken maken van een online tools voor cultuureducatie is voor het cultuureducatieve veld nog een belangrijke uitdaging.
- Organisaties kunnen verschillende rollen vervullen op het vlak van cultuureducatie. Algemeen zijn er twee dominante rollen: die van “organisator/uitvoerder” en die van “intermediair/facilitator/makelaar”. Zij worden elk door het gros van de organisaties vervuld (telkens 60,2%). De eerste rol omvat het aanbieden van eigen cultuureducatieve producten of diensten. Dit kan gaan om projecten, cursussen, ateliers, installaties, ... De tweede rol verwijst naar de plaats van de organisatie tussen andere organisaties. Dit kan bijvoorbeeld cultuureducatief maatwerk zijn in opdracht van een andere organisatie, zoals vele kunsteducatieve organisaties en cultuureducatieve jeugdverenigingen doen.
- Deze tweede rol sluit ook aan bij wat we cultuureducatie op de “tweede of derde lijn” noemen. Dit type van cultuureducatie richt zich niet naar individuele deelnemers of groepen van deelnemers, maar op andere organisaties of intermediairen (bv. leraren, begeleiders, monitoren, gidsen). Deze kunnen dan op hun beurt het cultuureducatieve werk “verder zetten”. Een vijfde van de organisaties met een cultuureducatief aanbod is voor een groot deel of uitsluitend bezig met tweede of derdelijnswerk. Vooral leerkrachten zijn belangrijke afnemers van dat aanbod. Het financieren van dit aanbod is echter niet steeds gemakkelijk.
- ‘Lezingen, presentaties en voorlees- en vertelsessies’ vormen de meest wijdverspreide methode onder cultuur- en jeugdorganisaties om mensen te laten bijleren over en door cultuur (vooral bij bibliotheken en cultuurcentra, minder bij kunstenorganisaties). Daarnaast zijn workshops en ateliers methodieken die veel organisaties gebruiken (vooral bij amateurkunstenorganisaties, veel minder bij bibliotheken), gevolgd door rondleidingen, wandelingen en gidsbeurten (vooral bij cultureel-erfgoedorganisaties en sociaal-culturele organisaties voor volwassenen, veel minder bij amateurkunstenorganisaties, kunstenorganisaties en jeugdorganisaties).

- Driekwart van het cultuureducatieve aanbod door cultuur- of jeugdorganisaties is initiatieaanbod: het op een plezierige wijze bijleren, zonder dat daar voorkennis, een bepaald niveau van vaardigheden of eerdere educatieve deelname voor vereist is. Anders dan bij het DKO gaat het zelden om artistiek-technische vervolmaking of arbeidsmarktgerelateerde voorbereiding in langlopende opleidingen of cursussen. Voor slechts een minderheid van de organisaties in de cultuursector is het detecteren van culturele of artistieke toptalenten een doel van cultuureducatie (14,8%, vooral amateurkunstenorganisaties en kunstenorganisaties maken daar werk van). Wanneer we het cultuureducatieve veld in z'n algemeenheid beschouwen kunnen we wel besluiten dat ze een breed didactisch-educatief palet hanteert: van "smaakmakers" en "toeleiders" tot specialistenwerk.
- Veel meer organisaties zijn bezig met receptieve en reflectieve cultuureducatie (*het leren door cultuur te beleven en te beschouwen*) dan dat er organisaties inzetten op actieve en productieve cultuureducatie (*het leren door cultuur te maken en te doen*). De amateurkunstensector en de jeugdsector hebben het meest expliciet een "doe-aanbod".

Aanbevelingen:

- *Methodische vernieuwing blijvend stimuleren via projectsubsidie voor 'pilots' en 'experimenten'.*
- *De praktijken en mogelijkheden voor tweedelijnswork honoreren.*

6.4. Samenwerking rond cultuureducatie

- Samenwerking is vaak inherent verbonden aan cultuureducatie. Van alle cultuur- en jeugdorganisaties die zeggen dat ze aan cultuureducatie doen, zegt 90,5% daaromtrent in het voorbije jaar te hebben samengewerkt. Organisaties zijn daarbij vooral geneigd samen te werken met andere organisaties uit de eigen subsector. Opvallend is dat cultuur- en gemeenschapscentra binnen veel subsectoren een samenwerkingspartner zijn. Ook wordt vaak samengewerkt met individuele kunstenaars.
- De cijfers uit het onderzoek bevestigen verder de sterke samenwerkingstraditie tussen cultuur- en jeugdsector enerzijds en formeel onderwijs anderzijds. Een museumspel met de klas, een dansinitiatie als Brede School-activiteit, een erfgoedwandeling, een multimediaal traject met een school, een pedagogische studiedag rond muzische vorming voor leerkrachten en leerkrachten in opleiding, een kunstenaar op bezoek in de school, een schoolvoorstelling met nabespreking in het cultuurcentrum, een kunsteducatieve installatie op de speelplaats, een atelierbezoek, een ontdekkingsbezoek, een samenwerking tussen de school en de academie voor beeldende kunsten ... Er zijn tal van gelegenheden waar de cultuur- en jeugdsector het onderwijs ontmoet.

- Zo'n 31,7% van het totale cultuureducatieve aanbod van de cultuur- en jeugdsector gebeurt voor of op maat van het formeel onderwijs (kleuter-, leerplicht- of volwassenenonderwijs). Vooral cultuurcentra, bibliotheken en erfgoedorganisaties kennen een sterk aanbod voor onderwijs. Bibliotheken werken vooral met en voor het basisonderwijs.
- De bevroegde organisaties beschouwen zich ook als een goede bruggenbouwer tussen de schooltijd en de vrije tijd. Ze stimuleren de permeabiliteit tussen binnen- en buitenschoolse cultuureducatie. De samenwerking met onderwijs is echter niet altijd vanzelfsprekend. Veel scholen willen rond kunst en cultuur werken maar weten niet direct op welke cultuurorganisaties ze voor wat beroep kunnen doen; (beginnende) leerkrachten missen vaak een overzicht. Voor scholen is samenwerken met een cultuur- of jeugdorganisatie vaak ook (te) duur. Voor de cultuur- of jeugdorganisaties is die samenwerking (zeker "samenwerking op maat") dan weer erg tijds- en arbeidsintensief en dus vaak een financiële verliespost. Ook laten niet alle cultuurdecreten in dezelfde mate samenwerking met onderwijs toe (bv. bij het sociaal-cultureel volwassenenwerk ligt dit moeilijk).
- Verder slagen de cultuureducatieve aanbieders er vaak niet in om de meerwaarde van cultuureducatief werk duidelijk te maken aan mogelijke partners (bv. scholen) en zich op die manier te positioneren in het bredere cultuureducatieve veld (tussen andere spelers zoals DKO, commerciële culturele industrieën en vrijetijdssectoren, media, ...).

Aanbevelingen:

- *Nieuwe samenwerkingen laten uitgroeien tot structurele samenwerkingen.*
- *De 'sector' als geheel sterker profileren en overzichtelijk maken voor geïnteresseerden.*
- *Cultuureducatie sterker maatschappelijke legitimeren door de positieve effecten uit te spelen.*
- *Stroomlijnen van de (voorbereiding van) samenwerking met scholen door schoolpersoneel en cultuureducatoren regelmatig samen te brengen en overleginstrumenten te voorzien.*
- *De impact van de maximumfactuur op cultuureducatie in de basisschool verder duiden en negatieve gevolgen milderden.*
- *De eigen sterktes uitspelen in de samenwerking met het 'nieuwe' DKO.*

6.5 Beoogd en bereikt publiek en effect van cultuureducatie

- Alle organisaties in de cultuur- en jeugdsector samen hebben met hun cultuureducatieve werking een breed bereik wat betreft de leeftijden van deelnemers. Dit blijkt zowel uit de surveybevraging als uit de bevraging in de focusgroepen. Het brede bereik wordt als een sterkte ervaren. Welke organisatie welke leeftijdsgroep(en) bedient, hangt sterk samen met de subsector waarin deze organisatie zich bevindt, maar ook met het genre van kunst of cultuur waarmee wordt gewerkt, de didactische methode, ... Moeilijke groepen om te bereiken zijn: kleuters onder de drie jaar en 12- tot 16-jarigen. Ook werken met en voor

kansengroepen en kwetsbare groepen is een aandachtspunt. Intercultureel en intergenerationeel werken is daarvoor een must.

- Het aantonen van de specifieke effecten van cultuureducatie is empirisch gezien een moeilijke zaak. Het toewijzen van een opgedane competentie aan een cultuureducatief proces is vaak onzeker. Dit neemt niet weg dat vele organisaties met cultuureducatie expliciet bepaalde effecten beogen. Zo willen organisaties met hun cultuureducatief aanbod persoonlijke vaardigheden bijbrengen (bv. creativiteit ontwikkelen). Ze beogen daarbij vaak effecten op metacognitie en persoonlijkheid, alsook affectieve effecten en effecten op welbevinden. Gemiddeld gezien weegt het overdragen van kennis over cultuur (kunst, erfgoed, media, ...) nog vaak door als doel. Effecten op sensomotorische capaciteiten, op cognitieve vermogens en op communicatieve competenties worden door de organisaties minder vermeld. Sociale effecten, meer bepaald effecten op burgerschap en sociale ontwikkeling (bv. maatschappelijke situaties op buurniveau beïnvloeden) worden wel vaak aangehaald als beoogde effecten van cultuureducatie. Maatschappijbrede opbrengsten (bv. impact op de economie, op het welbevinden, ... van de samenleving) worden door de organisaties minder verwoord.

Aanbevelingen:

- *Blijven werken aan een veld dat qua aanbod (disciplines) en bereik (leeftijden, maatschappelijke groepen) dekkend is.*
- *Intergenerationeel werken en intercultureel werken stimuleren.*

6.6 Noden en behoeften van het cultuureducatieve veld

- Voor organisaties die cultuureducatie aanbieden, bepaalt het beleidskader waarbinnen ze dat (kunnen) aanbieden sterk de mogelijkheden van de organisatie. Er is een sterke vraag naar een meer coherent beleidskader voor cultuureducatie. Dit betekent een beleid dat samenwerking en uitwisseling faciliteert maar ook de verschillende normeringen van het cultuureducatieve werk in de verschillende subsectoren (c.q. cultuur- en jeugddecreten) expliciteert en verantwoordt.
- Organisaties expliciteren ook sterk de behoefte om elkaar te ontmoeten met het oog op het bijleren van en over elkaar. Bij veel organisaties leven vragen als: *wat zijn vernieuwingen op het vlak van cultuureducatie? Waar zijn anderen mee bezig? Hoe maken anderen nieuwe ideeën leefbaar? ...* Aan de roep naar meer gelegenheden tot ervaringsuitwisseling over cultuureducatie, ook internationaal, zou kunnen tegemoet gekomen worden door een overkoepelende thematische organisatie (in de vorm van bv. een netwerkorganisatie) , die ev. ook andere functies zoals train-the-trainer en onderzoek opneemt.
- Vooral grote cultuur- en jeugdorganisaties hebben behoefte aan vorming, training en opleiding (VTO) rond het uitwerken van een visie en strategie inzake

cultuureducatie. Verder is de vraag naar VTO rond concrete cultuureducatieve methodieken groot.

- Tot slot is de sector ook op zoek naar nieuwe manieren voor kwaliteitstoetsing en – bewaking van het educatieve werk. Een vandaag grotendeels ontbrekende cultuureducatiekritiek en kritisch-methodische (zelf)reflectie op sectorniveau zou hierin een rol kunnen spelen.

Aanbevelingen:

- *Door informatie- en expertise-uitwisseling tussen organisaties het eilandkarakter van cultuureducatie doorbreken en cultuureducatie 'open source' maken.*
- *Internationale netwerking en informatie-uitwisseling initiëren en organiseren.*
- *Instrumenten gebruiken voor de evaluatie en monitoring van de kwaliteit van cultuureducatieve processen.*

Bijlage 1/ SWOT-tabel

Sterktes (S)

Volgorde	Omschrijving
S1	De positieve effecten van het cultuureducatieve werk op de individuen en de maatschappij
S2	Het zeer brede bereik wat betreft leeftijd
S3	Het open en informeel karakter van de leerprocessen
S4	De participatieve aanpak: de aansluiting bij de leefwereld van de beoogde/bereikte groepen die vrijwillig deelnemen
S5	De voortdurende methodische vernieuwing
S6	De sterke persoonlijke 'drive' en inhoudelijke expertise van de medewerkers
S7	Sterk in tweedelijnswerk: een bewuste investering in opleiding van intermediairen
S8	Een breed educatief palet: van smaakmakers en toeleiders tot specialistenwerk
S9	Samenwerking en doorverwijzing binnen en (vooral) buiten de sector
S10	De vervlechting van cultuureducatie met de andere functies van het cultuur- en jeugdwerk

Zwaktes (W)

Volgorde	Omschrijving
W1	De relatieve 'onzichtbaarheid' en het oneigenlijke gebruik van cultuureducatie leidt tot een onderwaardering
W2	Het onaantrekkelijk statuut en arbeidsvoorwaarden voor cultuureducatoren
W3	De verdeeldheid en het ontbreken van een gezamenlijke visie zorgt voor een gebrekkige sectorprofilering
W4	De meeste core-cultuureducatieve organisaties zijn relatief klein, zeer subsidieafhankelijk en (dus) broos
W5	Het gebrek aan gegevensverzameling, -uitwisseling en monitoring en op basis daarvan kwaliteitsbewaking
W6	De zwakke eigen infrastructuur en accommodatie
W7	De gebrekkige gezamenlijke promotie van het aanbod en communicatie over de meerwaarde van het werk
W8	Het nagenoeg ontbreken van internationale uitwisseling als sector
W9	De onevenwichtige aandacht voor disciplines en types van cultuureducatie

Kansen (O)

Volgorde	Omschrijving
O1	Een sterk maatschappelijk draagvlak voor levenslang en levensbreed leren en sterke wil bij individuen om individuele competenties bij te spijkeren
O2	De toegenomen aandacht van overheden voor cultuureducatie en het naar elkaar toegroeien van beleidsdomeinen op het vlak van cultuureducatie
O3	Het cultuureducatief werken met nieuwe groepen in een veranderende maatschappij Interculturele cultuureducatie: educatie voor 'nieuwe' groepen in de maatschappij
O4	De toegenomen vraag naar cultuureducatie bij zeer jonge kinderen
O5	Het belang van e-cultuur en e-participatie schept mogelijkheden voor een 'e-educatie'
O6	De nieuwe mogelijkheden tot samenwerking met nieuwe sectoren (profit, sociale economie, ...)

Bedreigingen (T)

Volgorde	Omschrijving
T1	De versnippering in beleid en regelgeving
T2	De financiële crisis en politieke verschuivingen zorgen voor een daling van overheidsmiddelen en daardoor een toenemende financiële druk
T3	De druk naar korte workshops in uitsluitend de vrije tijd impliceert een maatschappelijke devaluatie van het effect van cultuureducatie
T4	Bemoelijkende factoren in de samenwerking met onderwijs zoals de beleidsmatige ontmoediging tot samenwerking, het gebrek aan inhoudelijke afspraken, de arbeids- en tijdsintensiviteit van samenwerking met onderwijs en de vraag naar middelen
T5	De moeilijke legitimering van de sector: de vraag aan de sector om voortdurend haar rol te verdedigen in een overaanbod aan vrijetijds mogelijkheden
T6	De overheidsdruk naar kwantiteit in bepaalde subsectoren
T7	De brede (en steeds bredere) opvatting van cultuureducatie
T8	De gebrekkige profielbeschrijving van de beroeps cultuureducator en het ontbreken van een centrale opleiding voor cultuureducatoren
T9	De 'verfreelancing' van de arbeidspool voor cultuureducatie
T10	Het gebrek aan cultuureducatiekritiek/kritische-methodische (zelf)reflectie