to Create

- fomentado el Aprendizaje Basado en el Trabajo en las Industrias Creativas y Culturales europeas”

CONCEPTO METODOLÓGICO | Zabrze 2019

Desarrollado por **ARTeria Foundation**
Creado y editado por **Anna Ochmann** e **Izabela Piotrowska-Grosse**

Diseño gráfico y presentación: **Katarzyna Baranek-Stachura (Graphic Studio Pracownia)**

Publicado por: **Fundacja ARTeria**

www.fundacja-arteria.org
ISBN: 978-83-955963-3-9

El presente informe ha sido elaborado por el consorcio del proyecto **Learn2Create**, compuesto por:

Información detallada sobre el proyecto y los socios en el siguiente enlace: **www.learn2create.eu**

El proyecto ha sido financiado por la Comisión Europea. El presente documento muestra las opiniones del autor.
La Comisión Europea no se hace responsable del posible uso de la información presentada a continuación.

Współfinansowany
w ramach programu
Unii Europejskiej Erasmus+

Publicación gratuita

Zabrze 2019

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Presentación del proceso de investigación	6
3.	Características del sector creativo y cultural	8
4.	`Aprendizaje Basado en el Trabajo' (WBL) en el sector creativo y cultural	10
5.	Calidad del Aprendizaje Basado en el Trabajo	12
5.1	Factores de éxito	12
5.2	Obstáculos	14
5.3	Propuestas y estrategias eficaces	16
6.	Herramientas necesarias para el aprendizaje basado en el trabajo	18
7.	Aprendizaje entre iguales dentro del aprendizaje basado en el trabajo	20
8.	Conclusiones	22

1. INTRODUCCIÓN

"Learn to Create – fomentando el Aprendizaje Basado en el Trabajo en las Industrias Creativas y Culturales" es una colaboración internacional cuyo objetivo es crear y poner en práctica un nuevo método para profesores y mentores de artistas utilizando la metodología conocida como aprendizaje basado en el trabajo (WBL, por sus siglas en inglés) dentro de los sectores creativos y culturales europeos, con el fin de incrementar la tasa de empleo, la eficacia y la competitividad de dichos sectores. El consorcio LEARN2CREATE está compuesto por: Materahub (Italia), Rinova Limited (Reino Unido), Dimitra Education&Consulting (Grecia), Regionalna Rozvojova Agentura Senec-Pezinok (Eslovaquia), Innogate to Europe (España) y el líder del proyecto, Fundacja ARTeria (Polonia). Como parte de las actividades comprendidas en el proyecto, dichas organizaciones se dedican a incentivar las relaciones entre los especialistas y expertos del sector creativo y cultural, las instituciones educativas y las organizaciones con experiencia en la creación y el desarrollo de métodos novedosos para el aprendizaje basado en el trabajo.

El presente informe reúne las principales conclusiones extraídas de la primera fase del proyecto, las cuales servirán para establecer las bases de futuras actividades. El objetivo de esta primera fase era, en primer lugar, conocer las características de los sectores creativos y culturales de los distintos países que colaboran en el proyecto. En segundo lugar, crear un punto de encuentro común (metodológicamente hablando) para el desarrollo de programas de apoyo a profesores de formación profesional, coaches y mentores (programas específicos para cubrir las necesidades del sector, teniendo en cuenta las características específicas de cada país). El proyecto también pretende despertar el interés entre los profesionales del sector creativo y cultural sobre la importancia de la metodología WBL, al tiempo que ayuda a los socios a fomentar la cooperación entre los potenciales participantes del proceso. Las entrevistas y encuestas realizadas, previas a la elaboración del informe, coinciden en la importancia de entender las necesidades y expectativas de las distintas partes involucradas.

El concepto 'aprendizaje basado en el trabajo' dentro las industrias creativas y culturales (ICCs) es concebido de forma similar en todos los países que participan en la iniciativa L2C. En pocas palabras, WBL es una metodología educativa que permite a los estudiantes adquirir experiencia profesional en un entorno de trabajo real. Teniendo como base el proceso de investigación, las encuestas y entrevistas realizadas, es posible extraer conclusiones comunes y características similares del proceso. También ha sido útil la posibilidad de realizar una comparación a nivel internacional. Es importante destacar la labor de aquellos que han realizado los informes nacionales en la búsqueda de buenas prácticas dentro del sector, algo que seguramente sirva de inspiración para el desarrollo de este nuevo método.

En **Polonia**, el concepto WBL ha adquirido popularidad en los últimos años. Numerosas empresas, especialmente aquellas del sector creativo y cultural, hacen uso de esta metodología. No obstante, su implantación carece de regulación y pasa desapercibida en numerosas ocasiones. Por lo tanto, el aprendizaje basado en el trabajo no se percibe como una herramienta habitual de apoyo a los artistas, su implantación es irregular y en ocasiones, se desconoce que se está utilizando. Algo similar ocurre en **Eslovaquia**. En este país, no existe una definición concreta del 'aprendizaje basado en el trabajo'. De hecho, y de acuerdo con la investigación previa al informe, en Eslovaquia no existe el concepto de aprendizaje basado en el trabajo. Como resultado, las personas que participaron en la encuesta afirman que es necesaria una herramienta para ayudar a los jóvenes artistas a incorporarse al mercado laboral. En Eslovaquia, el aprendizaje basado en el trabajo aparece en la forma de: prácticas, 'residencia de artistas' o institutos de profesionales. Sin embargo, su implantación es irregular y desigual. En **Grecia**, la situación del aprendizaje basado en el trabajo ha mejorado en los dos últimos años.

A pesar de ello, los últimos datos publicados muestran cierta aversión de las empresas a contratar estudiantes en prácticas. En **España**, se observa un creciente interés hacia el aprendizaje basado en el trabajo a partir del año 2012, gracias a la implantación del sistema dual (prácticas profesionales y contratos de formación). Desde entonces, se han aprobado distintas normativas para mejorar las conexiones entre las empresas y los profesores de formación profesional. En **Italia**, la reciente reforma del sistema educativo, aprobada tras el cambio de gobierno, ha aumentado la presencia del aprendizaje basado en el trabajo en la educación secundaria. La propuesta más completa de aprendizaje basado en el trabajo la encontramos en **Reino Unido**, donde las autoridades locales reconocen que el sistema educativo carece de herramientas para cubrir las necesidades de la economía y de los trabajadores. Los centros educativos han aprobado medidas con el objetivo de incrementar la participación de los empresarios en la educación, al tiempo que aumentan las opciones de los estudiantes de adquirir experiencia en el entorno laboral. En la última década, el sistema de formación profesional ha sufrido grandes modificaciones. Además, en los dos últimos años, se ha introducido un nuevo modelo de aprendizaje dentro de la formación profesional.

En **Polonia,** el año académico 2017/18 fue el primero tras la aprobación del decreto del 14 de Diciembre de 2016, que establece un nuevo sistema educativo. Una de las principales medidas de la reforma era la eliminación de los centros "primaria-secundaria" (gimmazjum) y la restauración de la escuela primaria de ocho años. También se aprobó la modificación del sistema de formación profesional, sustituyendo los centros de formación básicos por institutos de profesionales: un total de 1.504 institutos de profesionales de 1er grado para cerca de 155.8000 estudiantes. En comparación, encontramos 1.000 instituciones y escuelas de arte para cerca de 100.000 estudiantes. No obstante, el aprendizaje basado en el trabajo es inexistente en los centros de educación artística. Se ofrece la posibilidad de realizar prácticas o un periodo de formación (mejor o peor organizado), pero únicamente en el sistema de educación superior. La situación es totalmente distinta en Gre-

cia, donde la metodología WBL es la forma más popular de aprendizaje basado en el trabajo, sobre todo en los centros de formación profesional superior (públicos o privados). Tras realizar una prueba de evaluación, los estudiantes pueden disfrutar de un periodo de prácticas de 6 meses (los centros educativos supervisados por el Ministerio de Turismo y Agricultura ofrecen programas con características propias del aprendizaje basado en el trabajo, pero normalmente no son considerados como prácticas).

Las reformas del sistema educativo aprobadas en los últimos años por los países que participan en la iniciativa L2C generan cierta incertidumbre. Se desconoce si las nuevas medidas dan respuesta a las necesidades específicas que presenta el sector creativo y cultural. Con respecto al aprendizaje basado en el trabajo, nos preguntamos si las nuevas medidas serán eficaces en el sector creativo y cultural, incluso cuando han mostrado su validez en otros sectores. En este sentido, surgen las siguientes cuestiones: ¿Cuáles son las principales necesidades y competencias de los profesores de formación profesional? ¿Se pueden extrapolar las herramientas, estrategias y métodos de aprendizaje basado en el trabajo utilizados hasta ahora, a los distintos países que participan en la iniciativa L2C? Los creadores del informe han intentado responder dichas cuestiones. El presente documento resume la información recogida en los informes nacionales realizados por los distintos países que participan en L2C. Con el fin de obtener una radiografía completa de la situación del sector, se requiere una lectura detallada del mismo.

La conclusión más importante del informe es que el sector creativo y cultural de los distintos países debe hacer frente a grandes retos de cara a la implementación de la estrategia de aprendizaje basado en el trabajo para la educación práctica. El presente informe trata de definir dichos retos.

2. PRESENTACIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

El análisis e investigación ha seguido una serie de fases previas a la realización del informe. Principalmente, se han utilizado dos metodologías de entrevistas: encuesta on-line y entrevista personal (26 en total). La selección inicial de contactos, teniendo en cuenta su conocimiento y experiencia en el tema que nos ocupa, se realizó a partir de la red de contactos propia de cada uno de los socios. Posteriormente, dicha selección fue ampliada incluyendo grupos específicos (se creó una herramienta para recabar información de acuerdo con la Regulación General de Protección de Datos, lo que ha permitido crear una base de datos de potenciales socios para futuras actividades). Una vez analizada la información, se enviaron mensajes personalizados a los contactos invitándoles a responder la encuesta (a través de distintos canales de información). Dichos mensajes fueron enviados a dos grupos principalmente, en representación de los profesionales del sector a los que se dirige el estudio:

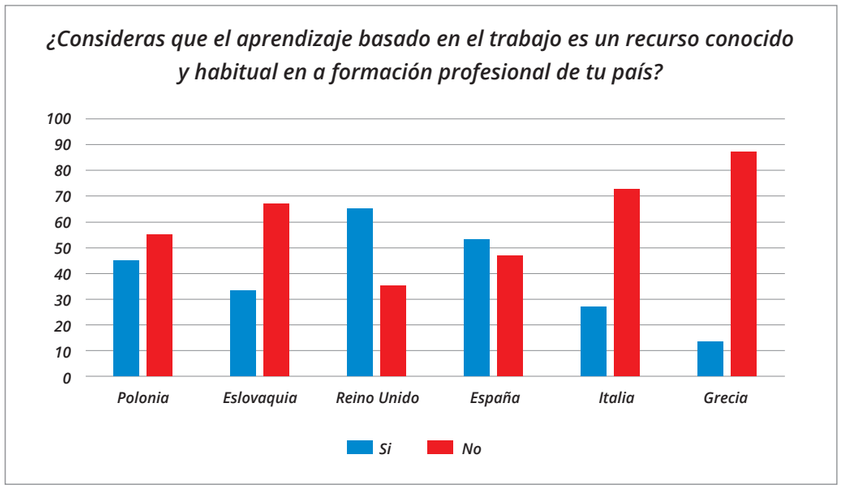
- El primer grupo estaba compuesto por profesionales del sector creativo, profesores de formación profesional y representantes del mundo empresarial potencialmente involucrados en el proceso de aprendizaje basado en el trabajo (incluyendo pymes).

- El segundo grupo concentra organizaciones sociales y autoridades regionales.

En total, se consiguieron 101 respuestas a la encuesta on-line, lo que ha permitido realizar un completo informe a los distintos socios de la iniciativa L2C

Además, cada socio, como parte del proceso de investigación, ha realizado al menos cuatro entrevistas personales con el fin de discutir en profundidad los aspectos más relevantes de la encuesta online.

El resultado de la pregunta sobre la popularidad de la metodología WBL en los distintos países es especialmente esclarecedora. Los encuestados debían responder a la siguiente pregunta: ¿Consideras que el aprendizaje basado en el trabajo es un recurso conocido y habitual en la formación profesional de tu país? El siguiente gráfico muestra los resultados obtenidos:



Junto a la encuesta online y las entrevistas, los socios del proyecto L2C realizaron una investigación previa sobre las informaciones y publicaciones relacionadas con la metodología WBL en los distintos países. Se analizaron políticas públicas (locales y europeas), iniciativas como la Alianza Europea para la Formación de Aprendices[1], Europe 2020 (una estrategia que incentiva el crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo)[2], así como estrategias locales para el desarrollo económico, Políticas Activas del Mercado de Trabajo (ALMPs, por sus siglas en inglés) el marco nacional de titulaciones y otro tipo de documentación.

---

[1] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=pl oraz https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147

[2] https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf

3. CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR CREATIVO Y CULTURAL

Como punto de partida, es importante señalar que no existe una definición consensuada del sector creativo y cultural en los países de la Unión Europea, lo que genera una gran cantidad de inconvenientes. El principal problema que surge ante la falta de una definición dentro de la Nomenclatura de las Actividades Económicas de la Comisión Europea (NACE3), es la dificultad que supone trabajar con estadísticas del sector[4]. De acuerdo con la definición creada por el grupo Essent-Culture[5], el sector cultural comprende: "creación artística, funcionamiento de instituciones culturales, publicación editorial, producciones cinematográficas y programas de televisión, venta de videojuegos, producción de música, emisión (TV y radio), diseño arquitectónico, publicidad, agencias de información, fotografía, venta de libros y revistas, traducción, diseño especializado y educación artística"[6].

Por lo tanto, el sector creativo y cultural comprende aquellas empresas dedicadas a la producción y venta de bienes y servicios culturales, de acuerdo con los derechos de propiedad intelectual, e incluyendo aquellos bienes producidos en masa mediante el uso de técnicas industriales. La mejor definición de las Industrias Creativas y Culturales (ICCs) la encontramos en Reino Unido, donde se establece que "las ICCs son aquellas cuyo origen se encuentra en la creatividad, las habilidades y el talento individual, y las cuales poseen potencial para la generación de empleo y riqueza mediante la creación y explotación de la propiedad intelectual"[7].

En **Polonia** (de acuerdo con la información de 2016) existen 100.500 industrias creativas y culturales, las cuales representan el 5.0 % del total de sociedades no financieras. En comparación con el año 2015, el dato ha crecido un 10.3 %. Es importante destacar que dicho crecimiento se concentra en las micro-empresas (aquellas con una plantilla de 9 o menos empleados). En **Grecia**, se contabilizaron 46.370 empresas creativas (el 6.6 % del total de empresas del país), las cuales dan empleo a 119.688 personas (3.2 % del total de la tasa de empleo). El análisis de las ICCs en Grecia muestra que, a pesar de la gran crisis que comenzó en el año 2008, existen signos de recuperación del sector desde el 2014.

En **Italia**, el núcleo de la actividad de las ICCs genera más de 55 mil millones de euros de beneficio directo y 160 mil millones de euros de beneficio indirecto, a través del turismo y otros servicios. En 2018, gracias a los bienes producidos, el nivel de prosperidad aumentó un 6.7 %. En **España**, en el año 2017, se contabilizaron 118.407 empresas dedicadas al sector cultural, lo cual representa un 3.6 % de todas las empresas que aparecen en el Registro Mercantil Central. En el **Reino Unido**, el sector creativo y cultural genera cerca de

[3] ZNACE, fr. Nomenclatura estadística de las Activités économiques dans la Communauté Européenne

[4] Debido a los problemas metodológicos y estadísticos en los países socios, se utilizan las siglas ICCs en el documento.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/cros/system/files/ESSnet%20Culture%20Final%20report.pdf

[6] Więcej: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/9433072/KS-GQ-18-011-EN-N.pdf/72981708-edb7-4007-a-298-8b5d9d5a61b5

[7] La definición de las ICCs fue establecida en primer ligar por el Departamento de Cultura y Deporte en 2001: „el origen de la creatividad individial, habilidad y talento, que tiene la capacidad de generar riqueza y empleo a través de la explotación de la propierdad intelectual".
https://www.creativeindustriesfederation.com/statistics

100 mil millones de libras al año y representa más del 5 % del total de la economía. Dos millones de personas trabajan de forma directa en este sector. Además, el ritmo de crecimiento del sector supera al del conjunto de la economía. En **Eslovaquia**, cerca de 4.000 empresas desarrollan actividades creativas como núcleo de su actividad empresarial. En este país, las industrias creativas (pequeñas, medianas y grandes empresas) representan el 6.2 % del sector empresarial.

En 2016, un total de 226.700 empleados trabajaba en ICCs en **Polonia**, un porcentaje del 2.5 %. La media de la tasa de empleo es de 103.000 personas, lo que representa un 1,5 % de la media de empleo en las sociedades no financieras. En Italia, el 37.9 % del beneficio obtenido del turismo procede del sector creativo y cultural. Las industrias culturales generan 33.6 mil millones de euros (2.2 % del total de la economía) y dan empleo a 488.000 personas, un 1.9 % de la tasa total de empleo. En el año 2018, las industrias creativas italianas ocupaban a 1.5 millones de personas (6% del total de empleo italiano), 22.000 empleos más que 2015. En España, 687.200 personas trabajaban en el sector cultural en el año 2017, lo que representa el 3.7 % de la tasa total de empleo: los autónomos representan el 64.7 %; las pequeñas empresas (1-5 empleados), el 28.6 %; las medianas empresas (6-49 empleados), el 6 %, y las empresas con más de 50 trabajadores, el 0.7 por ciento. En Reino Unido, la mayoría de empresas creativas son pequeñas empresas. El 60 % de las empresas del sector tienen a una sola persona; el 80 por ciento, menos de 2 empleados; y el 90 %, menos de 5 empleados. Se trata, principalmente, de personas que desarrollan profesiones liberales y participan, al misma tiempo, en redes de cooperación de distintos proyectos. En Eslovaquia, el sector creativo y cultural también se caracteriza por la presencia de empresas pequeñas y autónomos.

La información mostrada arriba confirma, en pocas palabras, que las empresas del sector creativo y cultural presentan gran dinamismo en el conjunto de la UE. Además, su influencia en las economías de los estados europeos y en el estado de bienestar ha aumentado con el paso de los años. Es importante destacar una característica intrínseca del sector que afecta directamente a la metodología WBL, independientemente del país. Las pequeñas empresas y los autónomos son los principales actores del sector, algo que limita el potencial financiero, empresarial y humano. Del mismo modo, los obstáculos a los que debe hacer frente el sector creativo y cultural son bastante similares en los distintos países de la UE. Los cambios en la dinámica y en las tendencias que rigen el mercado generan gran incertidumbre entre los artistas, que deben conocer la demanda de su trabajo y sus servicios. Esto genera una necesidad constante de regeneración e innovación, lo que se traduce en un gran dinamismo del sector (los elementos necesarios para apoyar este proceso son: intercambio constante de información, actualización continua, desarrollo y captación de talento, y uso de recursos no materiales). Debemos destacar el hecho de que la producción de bienes y servicios en este sector requiere tanto habilidades específicas como generales. Este es el principal motivo por el que los profesionales que trabajan en este sector deben tener acceso a formación que ponga en valor una metodología de trabajo flexible que combine las capacidades artísticas con la formación empresarial, la creatividad con el emprendimiento (una pequeña diferencia en las capacidades puede generar importantes diferencias económicas). Los modelos de participación en la cultura o en la compra de bienes y servicios creativos todavía se encuentran en fase de desarrollo, por lo que se requiere la cooperación de diversas entidades: creativos emprendedores, artistas, instituciones culturales públicas (organizaciones), escuelas artísticas, y organizaciones no gubernamentales.

En definitiva, estos son los principales factores para el fomento del sector creativo y cultural: desarrollo e inversión en talento y la reforma del sistema educativo para que los artistas cumplan con los requisitos que presenta el mercado de trabajo (formación artística y empresarial, creatividad y emprendimiento).

4. ‘APRENDIZAJE BASADO EN EL TRABAJO’ (WBL) EN EL SECTOR CREATIVO Y CULTURAL

“Cuéntamelo y lo olvidaré, enséñamelo y lo recordaré, hazme parte ello y lo entenderé”- La reflexión de Confucio mantiene su vigencia y popularidad en nuestros días. Las palabras del filósofo chico refuerzan la idea de que la formación práctica es la mejor forma de educación. Todos los informes nacionales elaborados por los socios de L2C confirman la eficacia y la importancia de la formación profesional en su entorno natural, que no es otro que el lugar de trabajo. Los informes destacan el papel de la educación no reglada e informal y el aprendizaje práctico, aspectos imprescindibles para desarrollar una carrera profesional una vez terminada la formación académica. Es importante destacar los tres tipos de formación en el contexto de la metodología WBL:

- **Formación académica:** educación impartida en instituciones académicas (colegio, universidad)
- **Formación no-reglada:** educación programada fuera del sistema académico. Se trata de formación voluntaria, que requiere una actitud participativa y que sirve como complemento y mejora del conocimiento adquirido en la formación académica (cursos, talleres de trabajo, becas, seminarios, sesiones de formación)
- Formación informal: educación que carece de regulación o programa, basada en la experiencia diaria, aprovechando la influencia del entorno de forma inconsciente. Este tipo de educación proviene de la familia y los amigos, de la iglesia, de los medios audiovisuales y, en los últimos años, de las redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, TikTok).

En los países socios, los sistemas de formación descritos son utilizados a diferente escala y tiene distinto grado de influencia en la adquisición de conocimiento y en el aprendizaje basado en el trabajo dentro del sector creativo y cultural. De acuerdo con las encuestas y entrevistas realizadas, en **Polonia**, la formación académica dentro del sector creativo y cultural no genera especialistas: el 75 % de las respuestas afirma que solo el 40 % del conocimiento y las habilidades procede de la formación académica. El resto del conocimiento se atribuye a la formación no-reglada o informal. En **Grecia**, de acuerdo con el informe, los tres métodos se consideran eficaces. Dentro de la formación académica, los encuestados destacan el tiempo y el dinero invertido, así como los programas de estudio (implantar un programa rígido es potencialmente más eficaz cuando se trata de adquirir conocimiento). También se destaca el papel de la educación informal a la hora de conectar a empresarios creativos y artistas, principalmente por su flexibilidad. El panorama es similar en **Italia**. El conocimiento de los profesionales del sector creativo y cultural resulta de la suma de la formación académica (incluyendo las prácticas) y la formación informal (“no oficial”, transferencia del conocimiento en el lugar de trabajo, también en ONGs, familia, etc.) Al mismo tiempo, un problema que presentan los profesionales de las ICCs es la falta de destrezas y competencias prácticas, pese al buen nivel formativo. Esto demuestra que en Italia, el nivel de la formación académica es bastante bajo e insuficiente para cubrir las necesidades del sector. Diferente es el caso de **España**. De acuerdo con el informe ‘Formación y educación profesional en Europa 2018: España’ (elaborado por Cedefop ReferNet), todo programa de formación profesional cuenta con un módulo dedicado exclusivamente a la metodología WBL. Se trata de un módulo obligatorio que debe ocupar, al menos, el 20 por ciento de las horas cursadas para poder obtener el Diploma de Formación Profesional. En el Reino Unido, la propuesta es más sistemática. Las dos organizaciones nacionales responsables de la metodología WBL, dentro del sector creativo y cultural - Creative Skillset y Creative Cultural Skills – ponen un gran énfasis en la formación inicial y en el desarrollo de competencias entre los más jóvenes. Desafortunadamente, su papel como reguladores del marco profesional nacional ha disminuido en la última década. La formación profesional del sector se ha dividido (debido, en parte, a la reducción de la financiación y la limitación de competencias públicas). No obstante, cabe destacar que la formación profesional ha ido adquiriendo mayor relevancia en las políticas públicas de Reino Unido. En **Eslovaquia**, el informe muestra que no existe una idea clara y compartida sobre el método de aprendizaje basado en el trabajo, y el proceso, de llevarse a cabo, se hace de forma irregular. Su implementación se realiza a través de prácticas, visitas guiadas, actividades escolares. Las respuestas en Eslovaquia señalan que el método más efectivo es la combinación de todos los tipos de formación: *“Tanto la formación académica como la formación informal son eficaces y complementarias. Todo depende de la calidad de la educación, la profesionalidad del profesor/formador y la motivación del estudiante.”*[8]

[8] Extracto de la entrevista con Noémi Ráczová (más información en el informe nacional de Eslovaquia)

5. CALIDAD DEL APRENDIZAJE BASADO EN EL TRABAJO

5.1 FACTORES DE ÉXITO

Los socios del proyecto L2C enumeraron una serie de factores comprendidos en la metodología WBL con gran impacto en sus respectivos países.

De acuerdo con el informe realizado en **Polonia**, existen tres condiciones indispensables para llevar a cabo el proceso. En primer lugar, encontramos la voluntad y disponibilidad para participar e implementar el aprendizaje basado en el trabajo. Este proceso se debe realizar de forma consciente, con una planificación previa y con actividades conocidas por todas las partes involucradas (profesores y estudiantes). El proceso educativo debe establecer una conexión directa entre empresas/lugar de trabajo/aspectos prácticos (se debe poner especial énfasis en las habilidades y el conocimiento necesario para realizar el trabajo, en detrimento del conocimiento teórico). La segunda condición hace referencia a la calidad, la formación y la experiencia de los profesores de formación profesional. Los buenos profesores destacan por sus capacidades prácticas, no teóricas. (En secciones sucesivas del presente informe, se ofrece un análisis de las habilidades necesarias para ser un profesor de formación profesional de calidad). La tercera condición gira en torno a la implementación de sistemas y marcos legales que regulen las actividades del sector. Además, la idea de aprendizaje basado en el trabajo debe ser sistematizada, también en las instituciones educativas y formativas. Se debe aprobar una nueva medida para facilitar las actividades relacionadas con la metodología WBL, o, por lo menos, establecer unas regulación más específica que mejore la situación actual.

En el informe de **Grecia**, el tiempo, los recursos financieros y el conocimiento son los elementos clave. Además, los tres factores deben producirse de forma simultánea. La crisis financiera que azotó Grecia influyó de forma negativa tanto en el aspecto del dinero como en el del tiempo. Sin embargo, el conocimiento de los formadores, combinado con factores como la disposición, la paciencia y la pasión, han conseguido subsanar esa ausencia y crear una metodología WBL más accesible. Otros factores importantes son la planificación y las habilidades comunicativas, que permiten crear condiciones reales de forma que los estudiantes/profesores reciben un programa de objetivos y actividades claro, el cual cumple con las habilidades y los objetivos educativos. También se destaca la necesidad de que la enseñanza basada en el trabajo sea un proceso beneficioso para todas las partes involucradas. Los programas de prácticas son una de los modelos más populares en Grecia, especialmente los que organiza la Fundación Niarchos[9]. La duración media de este tipo de programas es de 6 meses; es implantado por el Centro Cultural Stavros Niarchos, la Biblioteca Nacional de Grecia y la Opera Nacional de Grecia.

El estudio realizado en **Italia** muestra una ligera implementación o experiencia previa con la metodología WBL en las ICCs. Dos programas de éxito son: "Garantía Juvenil" (Garanzia Giovani)[10] y "Crecer en Digital" (Crescere in Digitale)[11]. En ambos casos, el factor clave resultó ser la combinación de tres elementos: la experiencia de los profesores de formación profesional, la disponibilidad de las empresas para la cooperación y la buena planificación del programa basado en la metodología WBL (organizado de forma conjunta por todas las partes involucradas).

En **Eslovaquia**, los principales factores de éxito son: flexibilidad, capacidades de aprendizaje, motivación, retroalimentación o remuneración económica, orientación profesional, equipamiento profesional y medios técnicos y la formación compatible con las necesidades.

En **España**, el informe presenta como factores de éxito la planificación y la monitorización para conseguir una metodología WBL eficiente. La retroalimentación también es necesaria (tanto para los aprendices como para la empresa, algo que permitirá extraer conclusiones en el futuro).

En el **Reino Unido**, se destacaron un total de seis factores que intervienen en la ejecución de una metodología WBL de calidad: 1. retos accesibles y valoración personal; 2. retroalimentación satisfactoria y supervisión constante del proceso; 3. relación basada en la confianza, la participación y la motivación; 4. planificación y estructuración del proceso; 5. creación de redes de contactos (con personas distintas, reuniones) que estimulan el proceso y 6. fortalecimiento de los participantes, fomentando su persistencia.

---

[10] https://www.snf.org/

[11] http://www.garanziagiovani.gov.it/Pagine/default.aspx

[12] https://www.crescereindigitale.it/

5.2 OBSTÁCULOS

Las repuestas recogidas en Polonia señalan tres obstáculos a la hora de implantar la metodología WBL en el país. El primero de ellos es la ausencia de un sistema de soluciones para la implementación del método. A ello se suma la burocracia y la consiguiente falta de tiempo para tratar de forma adecuada a los jóvenes profesionales. Este es el problema más serio. Afecta a la forma en que los profesores (sin autoridad suficiente) y la metodología WBL (desconocimiento del concepto) son percibidos por el conjunto de ICCs. La situación empeora debido a que los responsables del sistema educativo y las instituciones académicas no muestran interés en la creación de puentes con empresas o en la colaboración con socios empresariales.

El siguiente problema es la ausencia de profesores cualificados. En la mayoría de los casos, los profesores que trabajan en los institutos de profesionales son principalmente teóricos. Esto se debe a la ausencia de un sistema de apoyo para el desarrollo profesional de los profesores (que les permita actualizar su conocimiento y sus habilidades prácticas) y la falta de tiempo de los profesionales para trabajar con las escuelas y la gente en paro. Los problemas generales del sector empresarial privado polaco, como la escasa financiación del estado a las pequeñas empresas (principal actor del sector creativo y cultural) dificultan aún más la situación. Finalmente, el tercer problema es la falta de entendimiento entre los empresarios y los artistas – la orientación profesional y los objetivos del artista suelen tener puntos de vista muy distintos.

En **Grecia**, destacan dos obstáculos principales: el tiempo y el dinero. La falta de recursos financieros impide que muchas personas puedan participar en programas de aprendizaje basado en el trabajo. Además, la falta de tiempo provoca que los estudiantes pierdan un gran número de oportunidades para ampliar su conocimiento. Al mismo tiempo, los emprendedores y formadores trabajan bajo mucha presión, por lo que no tienen tiempo de trabajar con los aprendices y, por lo tanto, son incapaces de monitorizar el proceso.

En **España** existen dos obstáculos. En primer lugar, la formación o prácticas profesionales reguladas, organizadas y sistemáticas tienen lugar, únicamente, en empresas medianas. Las pequeñas empresas o autónomos (los principales actores del sector, al igual que en Polonia) no son capaces de participar en la metodología WBL debido a la falta de apoyo y tiempo. El otro obstáculo responde al hecho de que los artistas (dueños de la empresa o autónomos) carecen de las habilidades y la formación empresarial necesaria, por lo que no pueden compartir su experiencia con otros.

En **Italia** se destacaron tres obstáculos. El primero es, al igual que en Polonia y España, el tipo de organizaciones que componen el sector. Las pequeñas empresas y los autónomos son los principales actores del sector. El tiempo que dedican a la gestión del negocio no puede destinarse a la formación de un becario. El siguiente obstáculo está relacionado con las cuestiones legales que rigen el funcionamiento del sector creativo y cultural en Italia. La ausencia de una definición clara del sector impide que las empresas puedan acceder a los programas nacionales y regionales para el apoyo de jóvenes talentos. No existen las condiciones necesarias o las condiciones legales que regulen el sector. El tercer obstáculo, conocido como “el enlace ausente”, tiene que ver con la falta de comunicación entre las instituciones académicas, los colegios y los centros de formación con los profesionales del sector. Los departamentos de humanidades de las universidades (responsables de la educación artística y creativa) no son capaces de apoyar a los estudiantes en su incorporación al mercado de trabajo por la falta de contactos dentro de las ICC. Por lo tanto, no son capaces de proporcionar a los estudiantes la experiencia enriquecedora que ofrece la metodología WBL.

En el **Reino Unido**, los inconvenientes son bastante similares. La mayoría de ICCs son microempresas o autónomos. El principal obstáculo es la gestión de los limitados recursos y el tiempo.
En el caso de Eslovaquia, la atención se centra en el problema que supone la falta de cooperación y de relaciones empresariales entre el sistema educativo y el mercado de trabajo. La falta de apoyo institucional es evidente y como consecuencia, la educación basada en la metodología WBL es posible gracias a los contactos personales. Otro problema al que se hace alusión (común a todos los socios del proyecto L2C) es la escasez de recursos financieros y humanos.

5.3 PROPUESTAS Y ESTRATEGIAS EFICACES

El análisis de la situación en **Polonia** muestra dos estrategias que destacan por encima del resto por su efectividad, pese a encontrar algunos inconvenientes. Se trata de las prácticas profesionales y la formación práctica de estudiantes. Especial atención despiertan las primeras, financiadas por la Oficina local de Empleo de Polonia (PUP), que gozan de total disponibilidad y recursos. Gracias a este programa, el empresario puede contar con el trabajo de un becario durante 6 meses. Se debe facilitar la presencia de un supervisor (profesor de formación profesional) y se debe preparar un programa personalizado (la formación y las actividades que va a desempeñar el aprendiz) que se desarrollará en un entorno de trabajo totalmente equipado. La remuneración económica está completamente cubierta por la Oficina de Empleo. El principal inconveniente de esta estrategia, que al mismo tiempo representa un obstáculo para el sector creativo y cultural, es que el empresario debe asegurarse de que el aprendiz cumple con el programa de formación en los 6 meses que duran las prácticas, un gran inconveniente debido al beneficio irregular de las empresas creativas. La otra estrategia es la formación práctica de estudiantes. El estudiante tiene la oportunidad de aprender en un entorno de trabajo real durante un mes (en ocasiones dos, tres como máximo), tiempo en el que cuenta con la supervisión de un profesor de formación profesional. La diferencia con la estrategia anterior es que este proceso tiene lugar durante el curso de sus estudios, siendo la formación una actividad a tiempo completo.

En **Eslovaquia**, las prácticas y los periodos de formación también son consideradas buenas estrategias. Una estrategia interesante y popular es la conocida como 'consorcios escolares', que se entiende como una combinación de teoría y práctica. De hecho, se trata de una asignatura del sistema educativo (obligatoria u opcional) dentro el programa de educación secundaria. Su mayor ventaja es la enseñanza del trabajo de forma práctica, pero con el apoyo de profesores de formación profesional y sin adaptarse completamente a las condiciones del mercado. Forma parte del programa de todos los centros de formación profesional superior y de educación adulta, y también aparece en el programa de Económicas de la Universidad de Bratislava. En el contexto de las ICCs, existen diferentes eventos organizados por los estudiantes (festivales o exhibiciones) donde ellos mismos son responsables de la planificación, realización y financiación de las actividades programadas.

En **España** se enumeraron una serie de iniciativas, en su gran mayoría, apoyadas por el Gobierno central. Dos de las más interesantes son: la consultora Erns&Young cuenta con programas de integración de nuevos trabajadores en el sistema de la empresa, mediante el intercambio de conocimiento y habilidades entre los nuevos empleados y aquellos que cuentan con una mayor experiencia, de forma que ambas partes se benefician del proceso; la otra estrategia se basa en la cooperación entra las universidades y los departamentos de recursos humanos de las empresas. Se necesita regularidad y continuidad para alcanzar el éxito con dichas estrategias.

En **Italia**, la forma más eficaz de la metodología WBL son las prácticas. En el contexto específico del sector creativo y cultural, las mejores formas son: tutorización, periodo de observación profesional y experiencia empresarial. Los conocimientos de la formación empresarial se conectan de forma efectiva con la tutorización y la experiencia práctica. El periodo de observación, sin embargo, es más popular en la artesanía y en aquellas instituciones (dentro de las ICCs) donde se desarrollan productos específicos.

Las prácticas y el periodo de formación son las formas más populares de la metodología WBL en **Grecia**. Se trata de actividades obligatorias en todos los niveles de la educación post-secundaria. Es un sistema que ha estado funcionando durante años. La tutorización es también popular. Debemos destacar que el rápido desarrollo del sector creativo y cultural y su consiguiente crecimiento económico, tanto en Grecia como en otros países, ha dado lugar a una mayor independencia financiera del sector.

En el **Reino Unido**, el desarrollo y crecimiento del sector ha generado la necesidad de encontrar nuevos profesionales, altamente cualificados, capaces de entender las peculiaridades de las industrias creativas y culturales. Por este motivo, es importante desarrollar un red de contactos que comunique a los jóvenes talentos con los empresarios del sector. También es importante crear y desarrollar una nueva metodología para que los nuevos empleados y los autónomos puedan acceder al mercado laboral. Destacan los programas dirigidos por formadores especialistas en el sector, que han sido capaces de aplicar la metodología WBL en los distintos subsectores creativos.

6. HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL APRENDIZAJE BASADO EN EL TRABAJO

Todos los análisis destacan la necesidad de contar con profesores de formación profesional cualificados, por encima de otros factores.

Por este motivo, se ha llevado a cabo un estudio concienzudo sobre la situación de los profesores en los distintos países. Más de la mitad (52.6 %) de las respuestas obtenidas en **Polonia** indican que existe una gran demanda de profesores de formación profesional cualificados. El mismo porcentaje apunta que los profesores de formación profesional cuentan con un acceso muy limitado a formación para desarrollar y actualizar sus conocimientos. A la pregunta sobre cuál es la competencia o habilidad que se debe desarrollar con mayor celeridad, el 100% de los encuestados responde que la pasión. Un 73.7 % afirma que los coaches/personas encargadas de la metodología WBL en las ICCs carecen de conocimientos y habilidades empresariales, siendo dichas habilidades las más demandadas entre los profesores de formación profesional.

Algo similar ocurre en **España**, donde los profesores de formación profesional son considerados el elemento fundamental que determina la eficacia de la adquisición de habilidades prácticas entre jóvenes talentos. Los autores del informe en España destacan la necesidad de fortalecer la imagen, el atractivo y la popularidad del sistema de formación profesional en la sociedad. Otros factores que necesitan una rápida e inmediata intervención son: implementación de una metodología WBL que se adapte a las necesidades del mercado de trabajo actual, así como la mejora del marco legal y financiero del sistema. Además, se debe poner más énfasis en la formación empresarial y en las habilidades de gestión en todos los niveles educativos. Especialmente importante en la era digital es enfatizar y mejorar la relevancia de los factores relaciones con la digitalización y los programas educativos. Se deben utilizar las actuales tecnologías para fomentar la cooperación dentro de la metodología WBL.

En **Grecia** destaca el papel que desempeñan los profesores de formación profesional altamente cualificados. Dichos profesores deben poseer conocimientos en una determinada materia, pero también, deben tener la capacidad de transferir su conocimiento. Sin embargo, la condición imprescindible para alcanzar un buen nivel de la metodología WBL es la mejora de la financiación.

En el **Reino Unido**, la tutorización y las prácticas/periodo de formación son consideradas las herramientas básicas para una implementación eficiente de la metodología WBL. El socio británico del proyecto L2C, Rinova, ha diseñado y probado una amplia variedad de herramientas para implantar el método de aprendizaje basado en el trabajo en el sector creativo y cultural, y ha participado en una gran variedad de programas intersectoriales fomentando el sistema de prácticas (el informe nacional del Reino Unido ofrece más detalles sobre este asunto). Teniendo en cuenta dicha experiencia, el informe destaca la necesidad de crear una base que combine el conocimiento teórico del mundo empresarial y la experiencia práctica para poder desarrollar una carrera profesional. Más aún cuando la carrera requiere la creación de redes de contactos amplias y duraderas, así como el desarrollo y promoción de productos y proyectos creativos. La educación cooperativa es una estrategia inspiradora. Se trata de una combinación de educación escolar y trabajo práctico, que tiene lugar en la fase final de la formación, de forma que se facilita la transición del mundo educativo al mercado laboral. Otra estrategia interesante es el aprendizaje como servicio. Ej: aprendizaje basado en el trabajo que refleje las necesidades de la sociedad local.

En **Italia**, los profesores de formación profesional también desempeñan un papel fundamental en el aprendizaje basado en el trabajo. Resulta especialmente importante que los profesores posean conocimientos específicos sobre las necesidad de las ICCs: deben fomentar la metodología WBL en las industrias creativas, preparar a los estudiantes para su incorporación a las empresas y monitorizar el proceso completo. Otro factor importante (al igual que en Grecia), es la cuestión del sistema financiero, porque las entidades del sector creativo y cultural (especialmente aquellas con personal reducido) no tienen la posibilidad de participar en el proceso si no cuentan con recursos suficientes.

Ambos elementos fueron también destacados en **Eslovaquia**, donde los profesores de formación profesional son clave para obtener una metodología WBL de calidad. El otro elemento es la financiación, porque las empresas del sector creativo y cultural cuentan con recursos humanos muy limitados. El informe de este país destaca la necesidad de generar condiciones favorables para tales actividades por parte del gobierno y las instituciones públicas (similar al modelo de España). Además, se deben expandir los recursos materiales y las instalaciones técnicas de los colegios.

En definitiva, los resultados de los informes presentan conclusiones similares: la necesidad de profesores de formación profesional preparados, con una buena formación a sus espaldas, y la necesidad de un sistema financiero que apoye el proceso. Si no se dan estas condiciones, de forma simultánea, la metodología WBL no será efectiva.

7. APRENDIZAJE ENTRE PARES DENTRO DEL APRENDIZAJE BASADO EN EL TRABAJO

El aprendizaje entre pares (peer-to-peer learning, en inglés) se basa en compartir el conocimiento entre compañeros – personas con una experiencia similar aprenden unos de los otros y comparten su conocimiento.

De forma similar a la metodología WBL, el aprendizaje entre pares no tiene gran aceptación en **Polonia**. No existen publicaciones, información o ejemplos de buenas prácticas, a pesar de que muchos profesores utilizan este método (posiblemente, de forma inconsciente). La pregunta que surge en este momento es la siguiente: ¿tiene sentido aprender de una persona con un nivel similar al tuyo? En el sistema educativo tradicional (también en la metodología WBL) existe una cierta jerarquía o autoridad: profesor- estudiante; empleado con experiencia- becario/aprendiz; coach/mentor-estudiante. Esto significa que la transferencia de conocimiento se realiza desde la persona con más experiencia a la persona con menos experiencia. En cambio, en el aprendizaje entre pares, tanto el profesor como el estudiante tienen el mismo nivel de conocimiento. La diferencia se refleja en el tipo de comunicación y de relación - resulta mucho más fácil comunicarse con gente que se encuentra en tu mismo nivel, de forma que nadie se siente superior o inferior (la experiencia personal de una persona inspira al compañero a buscar una solución). Esta enseñanza no sigue el modelo tradicional, no existe la etiqueta 'estudiante' o 'profesor', ambas partes se sitúan en el mismo plano.

En **Italia**, este método está adquiriendo popularidad. Desafortunadamente, los programas que permiten el aprendizaje entre pares, dentro de las industrias creativas, no están funcionando correctamente. Las peculiaridades del sector permiten que la presencia del profesor de formación profesional sea opcional. De esta forma, el profesor es sustituido por la relación compañero-compañero o la relación de mentores, en la que ambas partes se retroalimentan.

El aprendizaje entre pares ha tenido un buena acogida en el **Reino Unido**. Rinova ha implementado un programa que cuenta con un amplio modelo de aprendizaje entre pares, en el lugar de trabajo, dentro del sector creativo y cultural. Expertos del sector desempeñan un papel muy importante como mentores y revisores (más información en el informe nacional de Reino Unido).

En **Eslovaquia**, se trata de una estrategia educativa relativamente nueva, por lo que no cuenta con mucho reconocimiento. El informe refleja, no obstante, que los profesionales del sector creativo y cultural se muestran a favor de esta estrategia. El informe también señala que el aprendizaje conjunto inspira tanto a jóvenes como adultos, facilitando la cooperación de la enseñanza e incentivando la mejora de las habilidades comunicativas y analíticas y la toma de responsabilidades.

En **España**, a pesar de las dificultades encontradas para recabar información relacionada con la implantación de esta metodología en el sector creativo y cultural, la mayoría de los encuestados coinciden en que se trata de una estrategia útil dentro del aprendizaje basado en el trabajo. El aprendizaje entre pares sirve como fuente de inspiración, para generar nuevas ideas y conocimiento, y como medio para compartir el conocimiento y construir nuevas relaciones.

Los resultados de la investigación en **Grecia** están en línea con las opiniones de los profesionales del sector creativo y cultural. El informe apunta que la adquisición efectiva de conocimiento y nuevas habilidades se realiza de forma inconsciente cuando el proceso de aprendizaje se realiza en el lugar de trabajo. La transferencia de conocimiento, de acuerdo con el modelo de aprendizaje entre pares, grupos, o incluso organizaciones enteras, tiene un gran peso en el desarrollo general efectivo.

Por lo tanto, parece que el aprendizaje entre pares puede ser especialmente efectivo en el sector creativo y cultural y puede funcionar como complemento perfecto para el aprendizaje basado en el trabajo.

8. CONCLUSIONES

El sector creativo y cultural está adquiriendo mayor relevancia desde el punto de vista económico y de desarrollo social, algo que queda reflejado en las políticas públicas, tanto a nivel nacional como en la Unión Europea (ej: en el nuevo programa cultural europeo, aprobado por la Comisión Europea en mayo de 2018, la cultura y la creatividad se presentan como herramientas útiles para mejorar la sociedad y la competitividad de la economía europea). Al mismo tiempo, las nuevas tecnologías y la comunicación digital han cambiado totalmente los procesos de creación, producción y difusión de los trabajos culturales, haciendo posible nuevas herramientas para acceder y reinterpretar la cultura. Además, la globalización ha permitido a los artistas llegar a una cantidad de público impensable en épocas anteriores.

Los retos de la sociedad actual y los numerosos cambios que afectan a nuestra vida hacen que la idea del aprendizaje continuo, en las distintas etapas de la vida, adquiera mayor importancia. Nadie puede afirmar con certeza cómo serán los trabajos del futuro o cómo será el mercado laboral. Al mismo tiempo, los trabajos desempeñados en la actualidad precisan de una actualización constante del conocimiento y la adquisición de nuevas competencias – no existe ninguna profesión que pueda ser realizada de la misma forma, utilizando las mismas herramientas o medios. Por ello, el sistema educativo se enfrenta en la actualidad a numerosos retos. Por un lado, el conocimiento disponible aumenta a una velocidad increíble. Por otro lado, la búsqueda de información es cada vez más compleja, algo que hace imprescindible saber diferenciar entre el conocimiento genuino y el pseudo-conocimiento. Los expertos en educación afirman, cada vez con mayor insistencia, en la importancia de las 4 Cs en el sistema educativo actual: pensamiento crítico, comunicación, cooperación y creatividad. Todas ellas son definidas e incentivadas, junto a las habilidades prácticas profesionales, en el proceso de aprendizaje basado en el trabajo. Parece que las características del sector creativo y cultural, que posee una de las Cs en su nombre, es especialmente idóneo para llevar a cabo la implantación de la metodología WBL. Esta idea es secundada por los empresarios y los jóvenes profesionales que aspiran a desarrollar una carrera profesional dentro del sector.

El desarrollo de las habilidades artísticas y creativas, sumado al apoyo de nuevos talentos, acciones todas ellas que estimulan la innovación, el crecimiento sostenible y la inclusión social, son las bases del sector creativo y cultural. La educación creativa y cultural, parte imprescindible del método interdisciplinar, tiene un papel fundamental. Las actividades que apoyan la cultura entre la gente joven, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, fortalecen la cooperación entre distintos sectores, fomentando las relaciones entre el sistema educativo, el mercado de trabajo y los actores sociales – y el aprendizaje basado en el trabajo puede proporcionar herramientas útiles para fortalecer dicha cooperación.

Durante la elaboración de los informes nacionales y del presente informe del proyecto L2C, se han destacado una serie de factores que demuestran la eficacia de la metodología de aprendizaje basado en el trabajo dentro del sector creativo y cultural. Los más importante, en los que coinciden todos los socios del consorcio, son los siguientes:

- profesores de formación profesional experimentados, que actualizan constantemente u conocimiento y sus habilidad prácticas
- sinergia entre las instituciones educativas y las entidades del mercado de trabajo – la voluntad y predisposición a la colaboración dentro del aprendizaje basado en el trabajo
- marco legislativo que fomente la financiación de los procesos de WBL

Los principales obstáculos que dificultan el desarrollo de la metodología WBL dentro del sector creativo y cultural complementan los factores enumerados arriba:

- la ausencia de profesores de formación profesional cualificados
- la falta de un sistema de financiación que apoye el sector y, por consiguiente, la falta de tiempo de la gente que participa en el sistema educativo.
- la escasa cooperación entre las instituciones educativas y el mercado de trabajo.

El elemento más importante para la implantación eficaz del aprendizaje basado en el trabajo es el profesor de formación profesional de calidad. Por lo tanto, resulta de vital importancia definir los aspectos y competencias más importantes que debe tener un profesor:

- conocimiento práctico de las industrias creativas y culturales
- emprendimiento
- competencias sociales o soft skills (como la capacidad de construir red de contactos, creatividad, pasión)

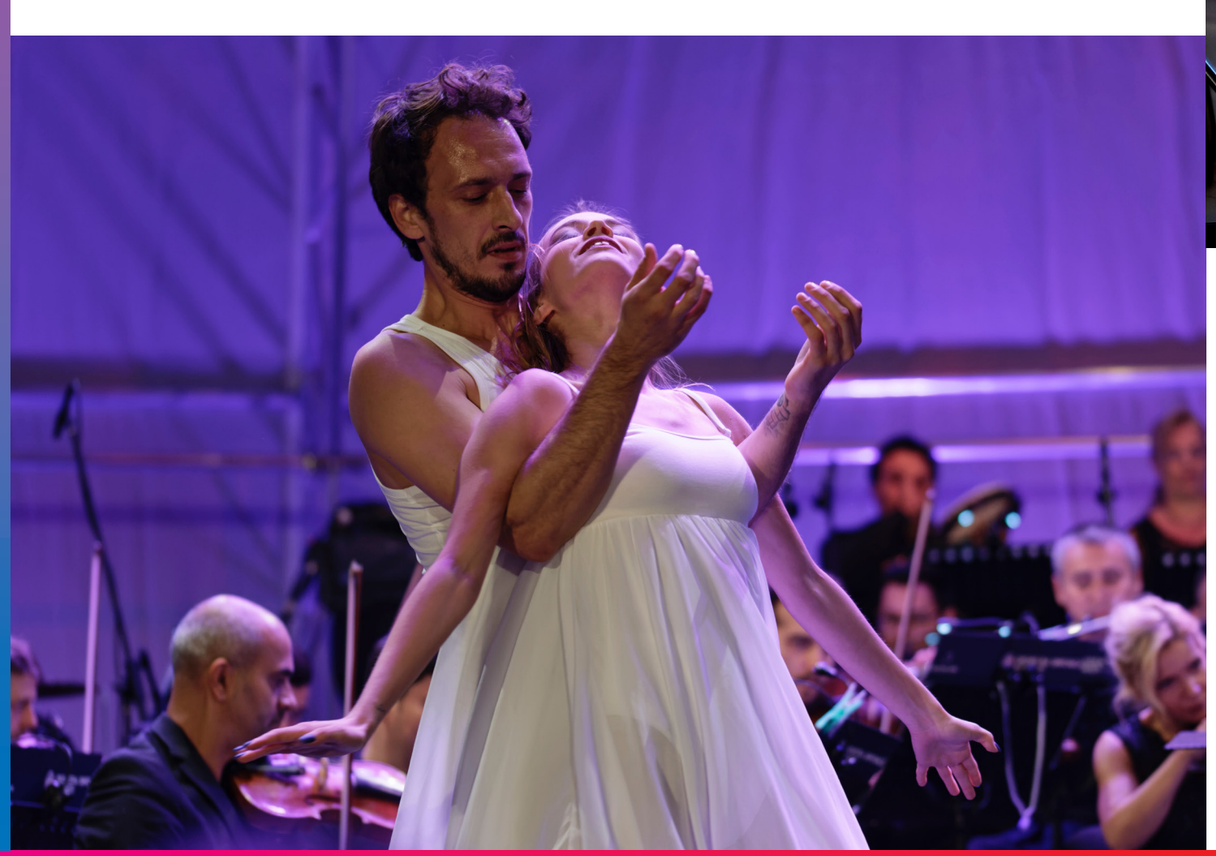
---

[13] https://ec.europa.eu/culture/news/2016/0422-handbook-cultural-awareness-expression_en

[14] http://www.oecd.org/education/ceri/assessingprogressionincreativeandcriticalthinkingskillsineducation.htm

Una de las ocho competencias fundamentales para la Unión Europea[12] es la planificación de actividades intersectoriales para despertar el interés y fomentar la expresión cultural. La inspiración en los procesos creativos y el pensamiento crítico son esenciales para la OCDE13 – institución que se ha convertido en un elemento clave en el Programa para la Evaluación Internacional del Estudiantes (PISA14, por sus siglas en inglés). Dentro de las artes, encontramos el siguiente ejemplo: integrar la creatividad y el pensamiento crítico en todos los niveles educativos. Este tipo de propuesta, entre otras, forma parte de la Comisión de Comunicación del recién renovado programa de la UE para la educación superior - una de las principales recomendaciones consiste en sustituir el concepto STEM (por sus siglas en inglés): ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; por el concepto STEAM, que incluya las artes. No obstante, con el fin de poner el talento al servicio del crecimiento económico y del mercado de trabajo, los profesionales del sector creativo y cultural, así como las empresas del sector, necesitan marcos regulatorios con condiciones favorables, apoyo financiero y nuevas medidas legales.

Cada vez son más los jóvenes europeos que deciden trabajar en el sector creativo y cultural. No obstante, el sector presenta numerosos obstáculos: ubicuidad de los proyectos, temporalidad, contratos a tiempo parcial. Además, todo ellos, como consecuencia de las características de las ICCs, deben poseer una gran variedad de competencias: digitales, tradicionales, generales y específicas. Teniendo en cuenta los resultados de este informe y los informes nacionales elaborados por los socios del proyecto L2C, se necesita planificar e implementar una estrategia de aprendizaje basado en el trabajo (WBL) que fomente el desarrollo profesional y el crecimiento económico del sector creativo y cultural.



De acuerdo con los resultados presentados en este informe, con las competencias y necesidades enumeradas, el proyecto pretende desarrollar una nueva metodología destinada a los profesores de formación profesional, mentores y formadores. Todo ello contribuirá a la creación de oportunidades para la formación profesional y la adquisición de herramientas para promover el aprendizaje basado en el trabajo en las ICCs. Al mismo tiempo, se ayudará a promover el aprendizaje basado en el trabajo y las habilidades emprendedoras en la formación profesional. De esta forma conseguiremos maximizar la experiencia educativa y aumentaremos la empleabilidad en uno de los sectores con mayor crecimiento dentro de la economía europea.

---

15 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM:2017:247:FIN