



STEUNPUNT
JEUGD

Kadervorming onder de loep

Inleiding

Kadervorming in het jeugdwerk is een gevoelig thema. Iedere organisatie stopt z'n hele hebben en houden aan tradities, overtuigingen en werkwijzen in de kadervorming. Daardoor raken kritische opmerkingen of meningsverschillen de organisatie diep.

Toch zijn een aantal jeugdwerkorganisaties¹ erin geslaagd om hun kadervorming eens grondig onder de loep te nemen. We wilden enerzijds samen onze kadervorming kritisch bekijken en anderzijds tot een gemeenschappelijk standpunt komen over kadervorming. Het water bleek minder diep dan eerst gedacht. Door de uitwisseling van de visies van de verschillende organisaties kwamen we tot een gezamenlijke, algemene visie. Deze vind je samengebond in onderstaande synthese.

1. Moeder, waarom doen wij aan kadervorming?

Als landelijke jeugdwerkorganisatie organiseren we kadervorming *om de kwaliteit van concrete lokale of bovenlokale werkingen verder te verstevigen*. We vertrekken daarbij enerzijds vanuit een *eigen visie* (eigen organisatiedoelstellingen) en anderzijds van *wat er leeft* bij deze concrete werkingen². Wat we aanleren op cursus en wat er in de praktijk wordt gedaan is niet altijd hetzelfde. Wisselwerking tussen beide biedt duidelijk een meerwaarde.

Kadervorming is een *heel sterk middel* om aan de kwaliteit te werken, we halen er een positief resultaat mee, zowel voor de *individuele deelnemers* als voor de *organisatie in z'n geheel*.

Kadervorming staat echter niet los van de gehele werking van de organisatie, het is geen aparte peiler. Kadervorming is slechts een van de middelen om de kwaliteit van concrete werkingen te verhogen. Aandachtspunt is dat de aanwezigheid van individuele sterke mensen in een plaatselijke groep niet per se leidt tot een goede plaatselijke werking. We moeten van al onze middelen een geïntegreerd geheel maken én meer volledige ploegen bereiken.

2. Voor wie doen we het?

Met onze kadervorming bereiken we een brede waaier aan jongeren en soms ook aan volwassenen. We organiseren kadervorming voor:

- jonge en/of nieuwe animatoren, begeleiders in spe;
- jongeren die zich willen bijvormen in '(speel)technische' bagage;
- jongeren die zich willen bijvormen omdat ze nieuwe taken en verantwoordelijkheden krijgen;
- instructeurs, jongeren die leren 'vorming' geven;
- vorming voor intermediairen (jeugddiensten, volwassen begeleiders ...);
- vorming op vraag en op maat van concrete werkingen;
- interne vorming voor mensen die doorgroeien in het 'eigen kader' van de organisatie.

¹ JRK, FOS, JGM, Top Vakantie, VDS, VVKSM, Jeugd & Stad, Jeugd & Gezondheid, Crejaksie, KSJ-KSA-VKSJ, VFJ, Chirojeugd Vlaanderen, Jeugddienst Don Bosco, Vivès en KAJ.

² en soms ook bredere omkadering, bijvoorbeeld in wereldproblematiek

Drie belangrijke opmerkingen bij het 'publieksbereik' van onze kadervorming:

- De interesses en het parcours van onze deelnemers volgen niet noodzakelijk de éénlijnige 'piramidale' structuur: animator – hoofdanimator – instructeur – hoofdinstructeur.
- Kadervorming in het jeugdwerk flirt soms ook met de grenzen van het jeugdwerk, bijvoorbeeld de methodieken van het Centrum Informatieve Spelen die ook aanslaan in het onderwijs.
- Het *profiel* van onze deelnemers is wel nog vrij onduidelijk. In principe staat kadervorming open voor iedereen (potentiële klanten). Het is nu nog onvoldoende duidelijk wie we uiteindelijk bereiken (effectieve klanten)? Zijn er niet bereikte doelgroepen? Berust dit op cijfergegevens of op vermoedens? Zijn de gehanteerde werkvormen van een organisatie bepalend voor wie je uiteindelijk bereikt, of omgekeerd? Hoe is de verhouding meisjes – jongens? Welke is hun leeftijd? Uit welke regio's? Welke zijn de groepstradities met betrekking tot kadervorming? Komt je doelgroep uit ASO, BSO of TSO?

3. Welke 'waarden' schuilen er achter onze kadervorming?

In onze visie op kadervorming staan *kinderen en jongeren centraal*. We willen jongeren experimenteerruimte bieden en vinden het belangrijk om kind- en leeftijdsgericht te werken.

Onze kadervorming is gebaseerd op onze *ideologie*, onze visie op het samenleven van mensen. Deze is voor elk van onze organisaties verschillend en dus ook bepalend voor de eigenheid van elke organisatie. Gemeenschappelijk in al onze ideologieën is het engagement dat we bieden en vragen en het respect voor en het graag zien van de ander.

Van hieruit willen we ook onze *bijdrage leveren aan de samenleving*: door belang te hechten aan waarden als engagement, rechtvaardigheid en menselijkheid. Ook trachten we onze mensen te vormen in maatschappijbetrokkenheid, hechten we belang aan helpen en spelen we in op actuele tendensen.

Onze kadervorming is ook gebaseerd op het *samen* dingen doen en ervaren. Het belang van de groep, samenwerking en solidariteit maken we levend door gemeenschaps- en groepsgericht te werken, de verbondenheid te stimuleren en te benadrukken en te ervaren dat iedereen gelijkwaardig is. Naast het belang van de groep staat ook het belang van de *persoon*. We werken met mensen vanuit hun (reeds aanwezige) competenties en met respect voor hun eigenheid. Zo willen we kansen bieden voor een zelfstandige ontplooiing en ontwikkeling van het individu. Het gaat zowel over nemen van verantwoordelijkheid en zelfwerkzaam (leren) zijn, als over innerlijkheid en intuïtie. Dit alles willen we doen door ervaringsgericht te werken in een gezonde en veilige context, zowel sociaal als lichamelijk.

Door te geloven in de ontwikkeling van een mens, door competenties te benadrukken en door kansen te bieden, scheppen we een *positief* klimaat.

Openheid en laagdrempeligheid van onze cursussen zijn van groot belang. We willen onze cursussen zo toegankelijk mogelijk maken voor iedereen. Gelijkwaardigheid is er geen loos woord maar een beleefde praktijk. Ook dragen we zorg voor een open communicatie en veel inspraak tijdens onze vormingsmomenten.

Last but not least is het essentieel dat onze cursussen *speels, dynamisch en creatief* zijn. Het spel, plezier en de actie mogen niet ontbreken. We trachten dit te stimuleren door een klimaat te creëren van durf en creativiteit. Belangrijk hierbij is dat we dit op een niet commerciële wijze willen bereiken, maar hier spel, avontuur, ontdekking en verwondering voor in de plaats stellen.

4. Wat maakt iedere organisatie dan toch tot een uniek beestje?

- In de eerste plaats vertrekt iedere organisatie vanuit een eigen *visie en ideologie*.
- Iedere organisatie vertrekt ook vanuit de *eigenheid van de concrete werking* waar de organisatie voor staat, bijvoorbeeld: jeugdbeweging, jeugdhuis, speelpleinwerking, vakantiekampen ... Daaruit leiden ze de inhouden af die in de cursussen aan bod komen.

- Iedere organisatie maakt een eigen aanbod om tegemoet te komen aan de *concrete eisen vanuit het werkveld* die op haar afkomen.
- Iedere organisatie richt zich voor een bepaalde cursus ook op een *bepaalde doelgroep*.
- Elke organisatie maakt *eigen methodische keuzes* om haar doelgroep aan te spreken en haar doelstellingen te realiseren. Deze keuzes zijn gebaseerd op de tradities, de overtuigingen en de inzichten van iedere organisatie.

5. Partners in crime?

Wie zijn onze partners en andere partijen waar we rekening mee moeten houden?

En loopt het er overal altijd even goed mee?

We maken een onderscheid tussen drie ‘types’ van partners:

5.1. Praktisch – organisatorisch

➤ **Vormingscentra/verblijfscentra**

In een aantal regio's zijn vormings- en verblijfscentra een schaars goed. Goedkoop zijn ze evenmin als je een basis aan ‘luxe’ wil. In sommige verblijfscentra is men ook niet écht ‘jeugdwerk minded’.

➤ **Afdeling Jeugd & Sport** (voor erkenning en attestering)

De administratieve rompslomp kan kleiner, soms is er ook wat onduidelijkheid waarom bepaalde cursussen geweigerd worden.

➤ **De provinciale uitleendienst**

Als je zelf correct de procedures volgt, loopt alles zeer vlot.

5.2. Promotie / toeleiden

➤ **Plaatselijke verantwoordelijken**

Plaatselijke verantwoordelijken maken vaak goede reclame voor de cursussen en zijn een goede stimulans maar veel is ook van hen afhankelijk: doorgeven van informatie, kennis van de vormen, opvolgen van de stage ... Als kadervorming in die concrete werking geen goed imago heeft ...

➤ **Gemeentelijke jeugddiensten**

Ook de gemeentelijke jeugddiensten maken goede reclame en geven goede stimulansen. Er zit wel veel speling op de verschillende subsidiesystemen. Bij een aantal jeugddiensten is er slechts een beperkte kennis van het aanbod.

➤ **Ouders**

Ouders zien kadervorming soms als concurrentie voor aandacht voor schoolse prestaties.

➤ **Internet / Jeugdwerknet**

Internet, waaronder ook Jeugdwerknet, is een nieuw communicatiekanaal dat nieuwe kansen biedt.

➤ **Netwerk / communicatiekanalen**

Organisaties waar men mee verbonden is promoten mee de cursussen (bijvoorbeeld de cursussen van Jeugd Rode Kruis wordt mee gepromoot door de brede ‘Rode Kruis’-beweging, de jeugdbewegingen promoten elkaars cursussen ...)

5.3. Inhoudelijke verrijking / stimulans

➤ **Andere jeugdwerkorganisaties**

Er zijn schuchtere pogingen om van elkaar bij te leren en vormingen open te stellen, maar iedereen blijft nog vaak op z'n eigen eilandje.

➤ **Steunpunt Jeugd**

Het Steunpunt Jeugd creëerde het platform Kadervorming voor ontmoeting en uitwisseling, maar er komen nog te weinig inhoudelijke impulsen.

➤ **Gespecialiseerde vormingsorganisaties**

Er zijn te weinig specialisten in het jeugdwerk, specialisten buiten het jeugdwerk kosten veel en weten soms te weinig van de doelgroep en de specifieke methodieken van het jeugdwerk.

Algemene problemen

- territorium; gebrek aan openheid; concurrentie; ieder op z'n eiland tussen de verschillende organisaties;
- een bepaald beeld (met een aantal vooroordelen) dat leeft over de kadervorming binnen een organisatie;
- gebrek aan afstemming tussen verschillende vormingen: onder andere tussen verschillende organisaties maar ook binnen één organisatie;
- uitwisseling, contacten, kennisoverdracht tussen verschillende organisaties;
- wisselwerking tussen cursus en realiteit;
- geen orgaan dat alle kadervormingsorganisaties vertegenwoordigt.

6. Maken we onze beloftes waar? En komen die overeen met de verwachtingen van onze deelnemers?

6.1. Beloofde kwaliteit

➤ **Wat beloven wij?**

We willen kennis en inzichten aanbieden. Diverse inhouden komen aan bod, soms zijn het zeer specifieke thema's en methodieken. De kadervormingsinitiatieven bieden ook een experimenteeruimte om vaardigheden te oefenen. De vorming gebeurt altijd in groep. We besteden veel aandacht aan ontmoeting, wat de kansen op uitwisseling vergroot. We zorgen voor een diversiteit aan methodieken zodat de inhouden aantrekkelijk en zo concreet mogelijk zijn. Daardoor zijn deze initiatieven echte plekken tot zelfontplooiing. Van de deelnemers verwachten we een sterke participatie. Zij maken de cursus voor een groot gedeelte zelf. Ze krijgen antwoorden op hun vragen. De cursussen verlopen in een gezellige, losse sfeer zodat het aangenaam is om erbij te zijn. Een aantal vormingscursussen leidt tot een attest van animator, hoofdanimator, instructeur of hoofdinstructeur uitgereikt door het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

De kadervorming wordt gegeven door goede en ervaren begeleiding. Ook krijgen nieuwe begeleiders die een vorming gevolgd hebben kansen om ervaring op te doen naast de ervaren begeleiding.

De organisatie zorgt voor een goede omkadering van infrastructuur, maaltijden, dranken ...

➤ **Knelpunten / werkpunten**

Is de voorstelling van de kadervormingsinitiatieven concreet genoeg?
Is de kadervorming aantrekkelijk? Duidelijk? Komt de boodschap aan?

6.1. Verwachte kwaliteit

➤ *Wat verwachten de cursisten van ons?*

De deelnemers verwachten heel wat van de cursussen, ze steken er immers veel tijd in. Ze willen leren omgaan met kinderen, concrete hulpmiddelen, tips en hints, ideeën en originaliteit voor hun eigen praktijk met kinderen en jongeren. Ze willen iets bijleren en zichzelf verrijken. Meestal verwachten ze een aanbod op maat, dat herkenbaar en toepasbaar is. Ze verwachten antwoorden op hun vragen.

De deelnemers willen ook dat het plezierige cursussen zijn, ze steken er immers veel van hun *vrije* tijd in. Ze leren nieuwe mensen kennen. En door ontmoetingen met andere groepen doen ze ideeën op en maken ze nieuwe vrienden.

De verwachtingen van deelnemers op voorhand, zijn soms anders dan tijdens de cursus zelf. Interessant is om de verwachtingen vooraf of bij het begin van de cursus op te vragen, zodat er tijdens het verloop ervan rekening mee gehouden kan worden. De cursussen worden meestal (grondig) geëvalueerd. Hiermee wordt rekening gehouden bij de volgende vormingsinitiatieven.

➤ *Knelpunten/werkpunten*

Soms verwachten deelnemers meer dan beloofd werd. Veel hangt af hoe de informatie over het aanbod aan hen doorgegeven wordt. Bepaalde cursussen kennen een eigen traditie en mondeling circuleren er verhalen die soms niet overeenkomen met de werkelijkheid.

6.3. Geleverde kwaliteit

➤ *Wat doen we uiteindelijk?*

Dit komt voor het overgrote deel overeen met de beloofde kwaliteit. Kennis en inzichten worden aangeboden via diverse methodieken. Er is kans tot ontmoeting en uitwisseling. Het geheel verloopt in een plezierige sfeer binnen een aangenaam en aangepast kader.

Er is een grote flexibiliteit zodat de cursussen tijdens het verloop zelf bijgestuurd worden op basis van de vragen en verwachtingen van de deelnemers.

Sommige cursussen vertrekken expliciet vanuit de ervaringen en vragen van de deelnemers. De kwaliteit hangt dan heel sterk af van de cursusbegeleider. Daarom investeren we zwaar in de vorming van de begeleiders en zijn er ook criteria opgesteld om als begeleider opgenomen te worden.

Meestal is er aandacht voor nazorg en opvolging van de deelnemers. Dit gebeurt onder andere via stages, gesprekken, mailings, tijdschriften ... door begeleiding van de organisatie zelf of door de regionale of plaatselijke leiding.

Soms bieden cursussen kansen tot 'verdere' inzet en 'verder' engagement in de jeugdwerkvereniging. Het biedt soms zelfs perspectieven op tewerkstelling.

➤ *Knelpunten / werkpunten*

De kwaliteit van de geboden vorming hangt af van verschillende factoren: de groep, de begeleiding, de omkadering, het weer ...

Als er externe begeleiding ingehuurd is, heeft men geen vat op de kwaliteit ervan, zowel methodisch als inhoudelijk. Soms is het probleem dat hun inhoud en voorbeelden niet aansluiten bij de leefwereld of ervaringswereld van de deelnemers.

Het is niet altijd eenvoudig om geschikte, betaalbare en gemakkelijk bereikbare infrastructuur te vinden.

6.4. Beleefde kwaliteit

➤ *Hoe wordt de cursus ervaren?*

Vanuit evaluaties, enquêtes ... merken we dat er heel veel tevreden deelnemers zijn. De meeste cursussen vallen duidelijk in de smaak. Dit blijkt telkens ook weer uit het grote aantal deelnemers aan de cursussen. De groepsverbondenheid, de ideeën en de zelfontplooiing die ze opdoen en ervaren, zijn belangrijke waarden die blijven hangen.

Er zijn diverse methodieken om te meten: evaluaties op cursus zelf, enquêtes achteraf, via stageboekje.

➤ *Knelpunten / werkpunten*

Hoe kan je de beleefde kwaliteit meten?

Wanneer bevraag je die best: op het einde van de cursus, achteraf na elke cursus, jaarlijks ...?

Wordt de inhoud van de cursus overgedragen op de praktijk, op de groep en de andere leiding? Is er voldoende nazorg? Is er honger naar meer?

Samenvatting van 'kadervorming onder de loep'

Sterke punten van de kadervorming

- Kadervorming is een sterk middel om te werken aan de kwaliteit van concrete werkingen.
- We brengen veel teweeg bij een uiteenlopende groep van jongeren en soms ook volwassenen.
- Onze kadervorming is onderbouwd en waardevol.
- De organisaties die cursus geven zijn zeer divers en ze spitsen de kadervorming toe op hun concrete werking.
- Kadervorming zit stevig ingebed in een breed netwerk. Er wordt sterk geïnvesteerd in kadervorming.
- We komen grotendeels na wat we beloven.
- Onze deelnemers stellen hoge verwachtingen en gaan tevreden naar huis.

Zwakke punten van de kadervorming

- We richten ons nog teveel op individuele jongeren en niet op volledige ploegen.
- Kadervorming en de andere middelen om aan de kwaliteit te werken vormen niet altijd een geïntegreerd geheel.
- Het is onvoldoende duidelijk welke drempels onze kadervorming heeft voor onze potentiële deelnemers.
- We communiceren te weinig met lokale partners over onze kadervorming. Er is te weinig afstemming tussen beide partijen. Gebrek aan communicatie creëert wantrouwen.
- We kunnen de impact van kadervorming nog te weinig hard maken.
- Er is geen 'orgaan' dat alle kadervormingsorganisaties vertegenwoordigt.
- Veel organisaties werken op een eigen eiland, er is weinig uitwisseling en contact tussen de verschillende organisaties.

Kansen voor de kadervorming

- 'Vorming' en 'levenslang leren' worden steeds belangrijker in onze samenleving.
- De nood aan vorming en ondersteuning vanuit concrete werkingen blijft hoog.

Bedreigingen voor de kadervorming

- Het wordt steeds moeilijker om goede en betaalbare cursusaccommodatie te vinden.
- Er is een stijgende vraag naar verzakelijking en stroomlijning van het kadervormingsaanbod. De diversiteit tussen en de vrijheid van de verschillende organisaties komt daardoor in het gedrang.
- Door stijgende studie- en werkdruk wordt het moeilijker voor jongeren om zich vrij te maken om cursussen te volgen en/of te begeleiden. Vrije tijd moet voor jongeren soms ook meer *renderen*.
- Het is niet altijd gemakkelijk om nieuwe impulsen en inhoudelijke stimulansen te vinden binnen en buiten het jeugdwerk.

Platform Kadervorming
april 2004