

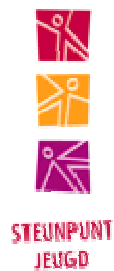


Vrije Universiteit Brussel

Cesor b.v.b.a
Nijverheidsstraat 9
1930 Zaventem
BELGIE
Tel. +32 (0) 496 50 23 29

Vertegenwoordigd door:
Michael Debusscher
Zaakvoerder

*Opvolging Vlaamse kwalificatiestructuur:
Competenties voor de animator, de hoofdanimator en de
instructeur in de jeugdwerking*



INHOUD

1. Achtergrondinformatie – Doelstellingen	4
2. Methode - Onderzoeksaanpak	7
3. De competenties van de jeugdwerker	13
3.1. De eerste ronde	13
3.1.1. De animator in het jeugdwerk.....	13
3.1.2. De hoofdanimator in het jeugdwerk.....	13
3.1.3. De instructeur in het jeugdwerk	14
3.1.4. Resultaat 1 ^{ste} ronde	14
3.2. De 2 ^{de} ronde	14
3.2.1. De animator in het jeugdwerk.....	15
3.2.2. De hoofdanimator in het jeugdwerk.....	15
3.2.3. De instructeur in het jeugdwerk	16
3.2.4. Resultaat 2 ^{de} ronde	16
3.3. De 3 ^{de} ronde	16
3.3.1. De generieke competenties van de animator in het jeugdwerk.....	17
3.3.1.1. Activiteiten voorbereiden	17
3.3.1.2. Activiteit(en) uitvoeren	18
3.3.1.3. Omgaan met een groep (kinderen/jongeren) en hen begeleiden	18
3.3.1.4. Samenwerken met andere leden van een organisatie.....	19
3.3.1.5. Omgaan met onverwachte gebeurtenissen/conflicten	20
3.3.1.6. Handelen naar de visie van een organisatie	20
3.3.1.7. Actief participeren aan de werking van een organisatie	21
3.3.1.8. Reflexief (kritisch) zijn ten aanzien van zichzelf en zijn/haar werking	22
3.3.1.9. Omgaan met EHBO en veiligheidspreventie	22
3.3.2. De generieke competenties van de hoofdanimator in het jeugdwerk	23
3.3.2.1. Activiteiten organiseren voor een grote groep.....	23
3.3.2.2. Animatoren begeleiden	24
3.3.2.3. Een team leiden	24
3.3.2.4. De eindverantwoordelijkheid opnemen	25
3.3.2.5. Een netwerk uitbouwen en onderhouden voor een organisatie ..	26
3.3.2.6. Administratieve taken opnemen	26
3.3.2.7. Het beleid van een organisatie mee op- en/of uitbouwen	27
3.3.3. De generieke competenties van de instructeur in het jeugdwerk ..	28
3.3.3.1. Een cursus(blok, -sessie) opstellen.....	28
3.3.3.2. Een cursus(sessie) geven (aan een groep)	29

3.3.3.3. Een cursusinhoud evalueren en bijsturen	29
3.3.3.4. Beoordelen van de deelnemers	30
3.3.3.5. Vormingsnoden detecteren en inplannen	31
3.3.4. Resultaat 3 ^{de} ronde	31
3.4. De 4 ^{de} ronde: de attitudes van de jeugdwerker	32
4. De competenties van de jeugdwerker op de arbeidsmarkt en in het onderwijs	33
5. Conclusies	36

1. Achtergrondinformatie – Doelstellingen

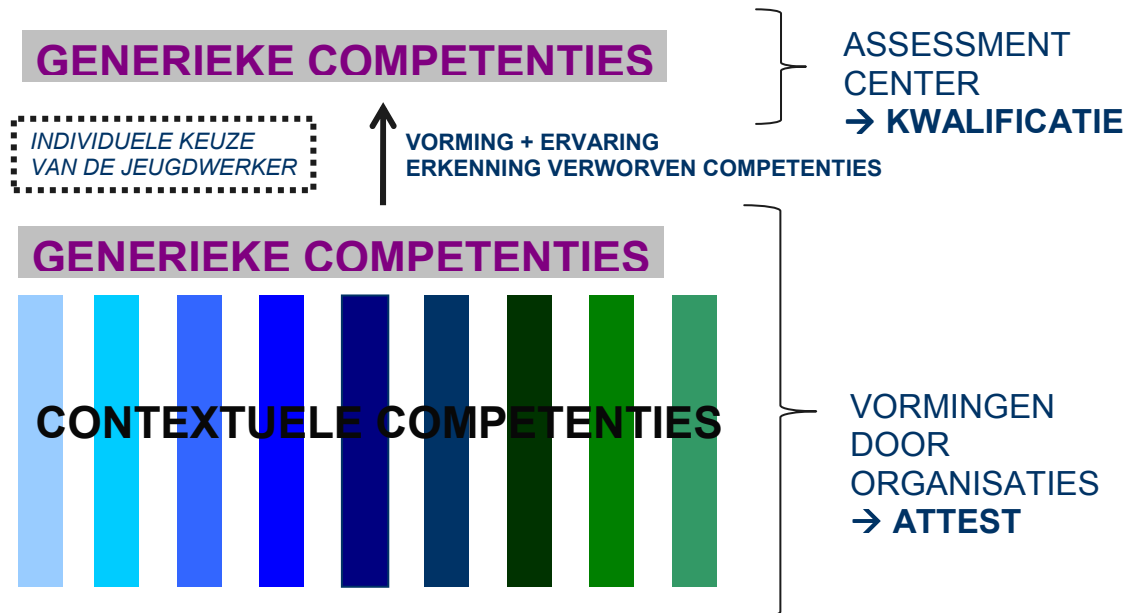
Begin 2007 werd in het kader van een oefening rond de Vlaamse kwalificatiestructuur nagegaan of het mogelijk is om een 'animator in het jeugdwerk' te vertalen naar de criteria en definities voor een raamwerk met acht niveaus en bijhorende niveaudecriptoren. In deze oefening werd in de eerste plaats getracht om een kwalificatie 'animator in het jeugdwerk' te beschrijven. Voor de Vlaamse kwalificatiestructuur wordt een kwalificatie beschreven als *"een afgerond en gevalideerd geheel van competenties"*. Een kwalificatie bestaat dus uit competenties die op hun beurt worden gedefinieerd als *"de geïntegreerde kennis, inzichten, vaardigheden en attitudes waardoor iemand in staat is om effectieve, kwaliteitsvolle prestaties te leveren gericht op een bepaalde functie of rol. Die prestaties zijn zichtbaar in concrete handelingen en verbonden met een bepaalde context."*

Na de beschrijving werd een poging gedaan om de kwalificatie 'animator in het jeugdwerk' in te schalen in de kwalificatiestructuur. Bij de beschrijving van de kwalificatie stelden we enerzijds een diversiteit vast in de vormingen en anderzijds een gebrek aan beschrijving van de competenties die in deze vormingen worden aangeleerd en verworven. Dat laatste moeten we nuanceren. Het is namelijk niet zo dat men in deze vormingen niet heeft nagedacht over de vaardigheden en dergelijke die aan bod komen. We stelden wel vast dat de beschrijvingen en invullingen van deze vormingen geen gebruik maken van de definities zoals ze worden gehanteerd door de Vlaamse Overheid in haar projecten rond de Vlaamse Kwalificatiestructuur en EVC.

Verscheidene vormingsinstellingen hebben de laatste jaren zeker wel initiatieven ondernomen om hun kadervorming te vertalen naar competenties, maar deze initiatieven zijn niet gecoördineerd en al zeker niet uniform. De oefening met de inschaling in de Vlaamse kwalificatiestructuur is dan ook een aanzet om uniformiteit te brengen in de competentiebeschrijving. Een belangrijk argument hiervoor is de specificiteit van een 'kwalificatie'. Een kwalificatie is immers niet gebonden aan een opleiding of een vorming en is dus onafhankelijk van de leeromgeving. Een kwalificatie steunt op competenties ongeacht de plaats waar of de tijd waarin deze verworven werden. Dat betekent concreet dat in de eerste plaats een volledig beeld moet kunnen worden gevormd van wat een animator, een hoofdanimator en een instructeur in het jeugdwerk moet kennen en moet kunnen.

Dat betekent ook dat de vormingsinstellingen niet per definitie een vertaling moeten maken van de vorming die wordt aangeboden naar competenties die in de vorming worden verworven, maar wel dat moet achterhaald worden wat de animator, de hoofdanimator en de instructeur in de praktijk in het jeugdwerk moeten kunnen en kennen. In die zin moet deze studie en zelfs een kwalificatie "animator in het jeugdwerk" los worden gezien van de specifieke vormingen die op dit ogenblik worden aangeboden.

Aan de hand van onderstaand schema trachten we duidelijk te maken waar ons onderzoek zich situeert.



Op dit ogenblik worden in een 40-tal organisaties vormingen aangeboden voor animator, hoofdanimator, instructeur en/of hoofdinstructeur. In deze vormingen worden door de deelnemers competenties verworven. Daar kunnen we van uitgaan, ook al zijn ze niet expliciet uitgetekend. Voor de meeste vormingen geldt dat deze zijn afgestemd op de noden en de behoeften en aan de context van de organisatie. In de kadervorming worden vaardigheden, kenniselementen en attitudes aangeleerd en beoordeeld en het resultaat van de vorming wordt door de Overheid geattesteerd.

Na deze vorming gaat de animator, hoofdanimator, instructeur aan het werk in het jeugdwerk en zal hij/zij ervaring opdoen. Op dat ogenblik zullen de contextgebonden competenties zich verder ontwikkelen, maar dat zal eveneens gebeuren met de generieke competenties. Daarmee gaan we een stapje verder dan gebruikelijke attestering door de Overheid voor de deelname en de beoordeling van de kadervorming. In ons geval willen we een aantal competenties in kaart brengen die voor elke animator, hoofdanimator of instructeur in het jeugdwerk, ongeacht de context kunnen gelden. Indien het resultaat van deze oefening positief blijkt te zijn en we bijgevolg inderdaad voor de animator, voor de hoofdanimator en voor de instructeur een aantal generieke competenties vinden, dan zou een volgende stap kunnen zijn dat deze door een assessmentinstelling worden beoordeeld en/of erkend. Op die manier zou de animator, hoofdanimator, instructeur die eerst een vorming heeft gekregen bij een bepaalde jeugdwerkorganisatie en in deze organisatie een tijdje werkzaam is geweest deze competenties kunnen laten toetsen en erkennen. Dat biedt de persoon dan de mogelijkheid om makkelijker over te stappen naar een andere context binnen het jeugdwerk, naar het sociaal cultureel volwassenenwerk of naar andere aanverwante sectoren. Kortom de competenties en de ervaring van de

jeugdwerker wordt dan erkend en kan door het individu, indien gewenst, worden ingezet.

In functie van de toekomstige ontwikkelingen rond de Vlaamse kwalificatiestructuur (het decreet wordt voorzien voor eind 2008) zullen de competenties worden beschreven volgens de definities van de kwalificatiestructuur. In de huidige initiatieven en oefeningen wordt namelijk vooral de klemtoon gelegd op de vaardigheden die de jeugdwerkers ontwikkelen in de vormingen. Uit eerder onderzoek stelden we vast dat slechts weinig aandacht wordt besteed aan de beschrijving van de kenniselementen en de attitudes waarover een jeugdwerker moet beschikken. Concreet worden de functies animator, hoofdanimator en instructeur in het jeugdwerk vertaald naar competenties en kwalificaties. Voor elke functie voorzien we:

- 1) Een beschrijving van de kwalificatie in competenties
- 2) Een beschrijving van de competenties volgens:
 - a. Kennis
 - b. Vaardigheden
 - c. Context waarin het handelen plaatsvindt
 - d. De attitudes voor de competentie

Daarbij gaan we uit van gecumuleerde functies in het jeugdwerk. Dat betekent dat men eerst animator moet worden, alvorens hoofdanimator en instructeur te kunnen worden. Dat betekent ook dat de hoofdanimator over de competenties beschikt van de animator en dat de instructeur op zijn beurt over de competenties beschikt van een animator én een hoofdanimator.

In onderstaand verslag zullen we in eerste instantie aangeven op welke wijze we dit onderzoek hebben aangepakt. Daarna zullen we de resultaten presenteren van de bevraging. Afsluitend werpen we reeds een blik naar een volgende stap in het proces van erkenning van verworven competenties. Geheel vrijblijvend hebben we aan een aantal arbeidsmarktactoren, zowel uit de profit als de non-profitsector en opleidingsverstrekkers enkele vragen voorgelegd met betrekking tot de competenties die men van een jeugdwerker verwacht.. Met dit laatste onderdeel willen we nagaan in welke mate de potentiële werkgever denkt over de competenties van een animator/hoofdanimator/instructeur als 'troef' bij de aanwerving. Dit laatste hoofdstuk is louter exploratief van aard. Hiervoor werd geen sluitend onderzoeksschema of specifieke methodiek toegepast. Het dient dan ook in enkel om een idee te geven van de richting voor een volgende stap.

2. Methode - Onderzoeksaanpak

Om op zoek te gaan naar de generieke competenties van een animator, een hoofdanimator en een instructeur wensten we gebruik te maken van een methode die toelaat om in verschillende stappen door middel van woord en wederwoord tot consensus te komen onder een duidelijk afgebakende groep. Vanuit deze optiek kozen we voor een delphi-benadering als onderzoeksmethode.

Een Delphi-onderzoek of een delphi-procedure is een manier van gegevens verzamelen en verwerken van oordelen van direct betrokkenen over een thema, gericht op het komen tot (meer of minder) consensus op basis van een herhaalde terugkoppeling van informatie. Het is een ideale methode om gestructureerd een proces van collectieve meningsvorming op gang te brengen.

De groep betrokkenen die in de delphi-methode wordt ingeschakeld, wordt ook wel een delphi-panel genoemd. Voor dit onderzoek bestond het panel uit de 41 aanbieders van kadervorming in het jeugdwerk.

- Chirojeugd Vlaanderen
- FOS Open Scouting
- JNM (Jeugdbond voor Natuur en Milieu)
- KAJ (Kristelijke Arbeiders Jongeren)
- KLJ (Katholieke Landelijke Jeugd)
- KSJ-KSA-VKSJ
- VNJ: Vlaams Nationalistisch Jeugdverbond
- Scouts en Gidsen Vlaanderen
- Formaat
- JeF
- VDS (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk)
- JD Don Bosco
- Jeugd Rode Kruis
- Activak
- Crefi
- Duinen-Heide
- Free Time
- Koning Kevin
- Sporta
- Top Vakanties
- Kena
- Kazou
- MJA (Maatschappelijke Jongeren Actie)
- Crejaksie
- Kriebels en Kuren
- Jeugdtip
- JES
- Hannibal

- Lejo
- Uif de Marge
- Bizon
- Jeugd en Vrede
- Nature
- Natuur en wetenschap
- Vivés
- Mooss
- EJV (Evangelisch Jeugdverbond)
- IJD (Interdiosecane Jeugddienst)
- PJV (Pinkster Jongeren Vlaanderen)
- Humanistische Jongeren
- PAJ

Alle bovenstaande organisaties werden telkens bij de 4 rondes van het delphi-onderzoek betrokken. Het delphi-onderzoek verliep via e-mail in de periode mei 2007 - januari 2008.

De bevraging gebeurde in 4 ronde aan de hand van een beperkt aantal open vragen.

1) 1^{ste} bevraging

In de eerste ronde werden 3 open vragen gesteld:

Vragen:

Wat moet een animator, een hoofdanimator en een instructeur kennen en kunnen om aan het werk te gaan?

Gelieve elke competentie te beargumenteren.

In welke context moeten deze competenties worden aangewend?

Moet de animator/hoofdanimator/instructeur over specifieke attitudes beschikken?

Zo ja, welke?

De eerste mail met vragen werd op 25 mei 2007 naar de 41 organisaties verstuurd. De 1^{ste} antwoordronde werd afgesloten op 7 juli 2007.

In totaal stuurden 18 organisaties of 44% van de organisaties hun antwoorden in.

Chirojeugd Vlaanderen	JD Don Bosco	MJA	Nature
FOS Open Scouting	Jeugd Rode Kruis	Crejaksie	Natuur en wetenschap
JNM	Activak	Kriebels en Kuren	Vivés
KAJ	Crefi	Jeugdtip	Mooss
KLJ	Duinen-Heide	JES	EJV
KSJ-KSA-VKSJ	Free Time	Hannibal	IJD
VNJ	Koning Kevin	Lejo	PJV
Scouts en Gidsen Vlaanderen	Sporta	Uit de Marge	Humanistische Jongeren
Formaat	Top Vakanties	Bizon	PAJ
JeF	Kena	Jeugd en Vrede	
VDS (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk)	Kazou		

2) 2^{de} bevraging en beoordeling van de lijst met competenties

Voor de 2^{de} ronde kregen alle 41 organisaties het resultaat van de 1^{ste} ronde toegestuurd, vergezeld van volgende vragen:

- 1) In welke mate denken jullie dat deze lijst de minimale competenties bevat om als animator, hoofdanimator of instructeur aan het werk te gaan?
- 2) Welke competenties lijken u niet noodzakelijk en waarom niet?
- 3) Welke competenties lijken u wel noodzakelijk en waarom wel?

Bijkomend werd de organisaties gevraagd om dieper in te gaan op de opgesomde competenties. Elke competentie werd in de 1^{ste} ronde algemeen betiteld waardoor een aanzet werd geven tot een concretere omschrijving van de verschillende vaardigheden die hieronder vallen. Aan de organisaties stelden we de vraag:

- 4) Vormen de onderscheiden vaardigheden in de concrete omschrijving inderdaad één geheel? Voldoet de concrete omschrijving aan de algemene betiteling van de competentie? Wat moet erbij of wat moet eruit?

Voor elke competentie gaven we telkens een aanzet voor de benodigde kennis(elementen) en attitudes om deze competentie volwaardig uit te oefenen. Aan de organisaties werd gevraagd om deze kennis(elementen) en attitudes verder aan te vullen en/of te concretiseren, door middel van volgende vragen

- 5) Wat moet de animator/hoofdanimator/instructeur zeker weten om deze competentie uit te oefenen?
- 6) Welke houdingen of attitudes zijn hiervoor belangrijk?

Voor de 2^{de} ronde kregen de 41 organisaties op 1 augustus 2007 de vragen toegestuurd. De deadline voor de antwoorden werd op 21 september 2007 vastgelegd.

De respons op de 2^{de} ronde was gevoelig lager dan voor de 1^{ste} ronde.

Chirojeugd Vlaanderen	JD Don Bosco	MJA	Nature
FOS Open Scouting	Jeugd Rode Kruis	Crejaksie	Natuur en wetenschap
JNM	Activak	Kriebels en Kuren	Vivés
KAJ	Crefi	Jeugdflap	Mooss
KLJ	Duinen-Heide	JES	EJV
KSJ-KSA-VKSJ	Free Time	Hannibal	IJD
VNJ: Vlaams Nationalistisch Jeugdverbond	Koning Kevin	Lejo	PJV
Scouts en Gidsen Vlaanderen	Sporta	Uit de Marge	Humanistische Jongeren
Formaat	Top Vakanties	Bizon	PAJ
JeF	Kena	Jeugd en Vrede	
VDS	Kazou		

In totaal stuurden 10 organisaties hun antwoorden in. Voor de 2^{de} ronde konden we onder deze 10 wel 2 organisaties bereiken die niet hadden deelgenomen aan de eerste ronde. In totaal heeft dus 49% (20 organisaties) van de organisaties een oordeel gevormd over de lijst met competenties.

3) 3^{de} bevraging en beoordeling van nieuwe lijst met competenties

Voor de 3^{de} ronde werden de opmerkingen en aanvullingen van de organisaties opgenomen in een nieuwe oplijsting van competenties, die de organisaties kregen toegestuurd. Vermits op dat ogenblik al geen fundamentele opmerkingen en/of aanvullingen werden geformuleerd, stelden we voor deze ronde aan de 41 organisaties de vraag of men op deze aangepaste lijst met competentie nog bijkomende opmerkingen had. Concreet werd enkel volgende vraag gesteld:

1) Wat ontbreekt nog in de omschrijving van de competenties?

De 3^{de} ronde startte op 5 november 2007 en werd afgesloten op 30 november 2007. Slechts één enkele organisatie stuurde enkele opmerkingen en aanvullingen op de lijst met competenties door.

Chirojeugd Vlaanderen	JD Don Bosco	MJA	Nature
FOS Open Scouting	Jeugd Rode Kruis	Crejaksie	Natuur en wetenschap
JNM	Activak	Kriebels en Kuren	Vivés
KAJ	Crefi	Jeugdtp	Mooss
KLJ	Duinen-Heide	JES	EJV
KSJ-KSA-VKSJ	Free Time	Hannibal	IJD
VNJ: Vlaams Nationalistisch Jeugdverbond	Koning Kevin	Lejo	PJV
Scouts en Gidsen Vlaanderen	Sporta	Uit de Marge	Humanistische Jongeren
Formaat	Top Vakanties	Bizon	PAJ
JeF	Kena	Jeugd en Vrede	
VDS	Kazou		

Het resultaat na 3 rondes blijft staan op 20 organisaties (of 49%). Het feit dat voor deze 3^{de} ronde slechts 1 organisatie een antwoord heeft geformuleerd op een ronde waarin we zeer expliciet hebben vermeld dat het de laatste ronde zou zijn, doet ons veronderstellen dat de jeugdwerkorganisaties eensgezind zijn over de lijst met generieke competenties.

4) 4^{de} bevraging definitieve beoordeling van de lijst met competenties (vaardigheden en kenniselementen) en de attitudes van de jeugdwerker.

Voor de 4^{de} bevraging zijn we uitgegaan van een quasi definitieve lijst met generieke competenties voor de animator, hoofdanimator en instructeur. We vroegen de 41 organisaties in deze ronde dan ook om een laatste oordeel te vellen over de lijst, maar vooral om aandacht te hebben voor de attitudes van de jeugdwerker. Concreet vroegen we naast de beoordeling volgende vragen:

Vraag:

- 1) Wat zijn de 5 belangrijkste attitudes (houdingen) voor een animator in het jeugdwerk?
- 2) Wat zijn de 5 belangrijkste attitudes (houdingen) voor een hoofdanimator in het jeugdwerk?
- 3) Wat zijn de 5 belangrijkste attitudes (houdingen) voor een instructeur in het jeugdwerk?

De 4^{de} ronde vond plaats in de periode 21 januari 2008 tot 15 februari 2008. In totaal stuurden 6 organisaties hun antwoorden op de 4^{de} vragenronde in.

Chirojeugd Vlaanderen	JD Don Bosco	MJA	Nature
FOS Open Scouting	Jeugd Rode Kruis	Crejaksie	Natuur wetenschap en
JNM	Activak	Kriebels en Kuren	Vivés
KAJ	Crefi	Jeugdip	Mooss
KLJ	Duinen-Heide	JES	EJV
KSJ-KSA-VKSJ	Free Time	Hannibal	IJD
VNJ: Vlaams Nationalistisch Jeugdverbond	Koning Kevin	Lejo	PJV
Scouts en Gidsen Vlaanderen	Sporta	Uit de Marge	Humanistische Jongeren
Formaat	Top Vakanties	Bizon	PAJ
JeF	Kena	Jeugd en Vrede	
VDS	Kazou		

3. De competenties van de jeugdwerker

3.1. De eerste ronde

In de 1^{ste} ronde stelden we 3 open vragen:

- 1) Wat moet een animator/hoofdanimator/instructeur minimaal kunnen en kennen om zijn/haar taak in de praktijk naar behoren te vervullen?
- 2) In welke context(en) moet de animator/hoofdanimator/instructeur deze competenties aanwenden?
- 3) Moet de animator/hoofdanimator/instructeur over specifieke attitudes beschikken? Zo ja, welke?

Ontdaan van hun context konden we daaruit voor de animator/hoofdanimator/instructeur volgende competenties distilleren.

3.1.1. De animator in het jeugdwerk

De eerste ronde leverde voor de animator een lijst op van 8 competenties:

- Activiteiten voorbereiden
- Kinderen/jongeren animeren
- Omgaan met een groep (kinderen/jongeren) en hen begeleiden
- Omgaan met onverwachte gebeurtenissen
- Samenwerken met andere leden van een organisatie
- Kritisch zijn ten aanzien van zichzelf
- Handelen naar de visie van de organisatie
- Omgaan met EHBO en veiligheidspreventie

3.1.2. De hoofdanimator in het jeugdwerk

Zoals gezegd gaan we in de functieopvolging in het jeugdwerk van een cumulatief gegeven. Dat betekent concreet dat de hoofdanimator bovenstaande competenties van de animator beheerst. Bijkomend werden voor de hoofdanimator in de eerste ronde 7 competenties weerhouden:

- Activiteiten organiseren voor een grote groep
- Animatoren begeleiden
- Een team leiden

- De eindverantwoordelijkheid opnemen
- Communiceren met de buitenwereld (ouders, jeugddienst,...)
- Administratieve taken opnemen
- Een beleid mee op- en/of uitbouwen

3.1.3. De instructeur in het jeugdwerk

Vanuit de cumulatieve benadering beheerst de instructeur in het jeugdwerk alle competenties van de animator en van de hoofdanimator in het jeugdwerk. Daarnaast moet volgens de deelnemende organisaties in de eerste ronde de instructeur ook volgende 5 competenties verworven hebben:

- Een cursus opstellen
- Een cursus geven (aan een groep)
- Een cursusinhoud evalueren en bijsturen
- De kennis van de cursisten evalueren
- Vormingsnoden detecteren en inplannen

3.1.4. Resultaat 1^{ste} ronde

Het resultaat is bijzonder bevredigend. Ondanks de uitgebreide lijst van vaardigheden, kennis en dergelijke die we in de 1^{ste} ronde kregen toegestuurd, bleek al snel dat bij een synthetisering van de informatie en een 'uitzuivering' van contextgebonden factoren een beperkte en werkbare lijst met generieke competenties naar voor kwam. Dat geldt zowel voor de animator als voor de andere functies in het jeugdwerk. Dat betekent ook dat we voor de 2^{de} ronde reeds een eerste duidelijke lijst met mogelijke generieke competenties aan de organisaties kunnen voorleggen.

3.2. De 2^{de} ronde

Gezien het succes van de 1^{ste} ronde konden we voor de 2^{de} ronde wat voortvarender zijn en konden we de vooropgestelde vragen aanvullen met een aantal bijkomende vragen. Voor de 2^{de} ronde kregen de organisaties de lijst en met gemeenschappelijke competenties uit de 1^{ste} ronde ter beoordeling toegestuurd en werden volgende vragen voorgelegd:

1) In welke mate denken jullie dat deze lijst de minimale competenties bevat om als animator, hoofdanimator of instructeur aan het werk te gaan?

2) Welke competenties lijken u niet noodzakelijk en waarom niet?

- 3) Welke competenties lijken u wel noodzakelijk en waarom wel?
- 4) Vormen de onderscheiden vaardigheden in de concrete omschrijving inderdaad één geheel? Voldoet de concrete omschrijving aan de algemene betiteling van de competentie? Wat moet erbij of wat moet eruit?
- 5) Wat moet de animator/hoofdanimator/instructeur zeker weten om deze competentie uit te oefenen?
- 6) Welke houdingen of attitudes zijn hiervoor belangrijk?

Het resultaat voor de lijst met competenties verschilt eigenlijk weinig of niets van de 1^{ste} ronde.

3.2.1. De animator in het jeugdwerk

Voor de animator wordt een bijkomende competentie geformuleerd. De bijkomende competentie 'Actief participeren aan de werking van de organisatie' wordt door een paar organisaties gesuggereerd en wordt dan ook opgenomen in de lijst met generieke competenties.

Daarnaast wordt de competentie 'Kinderen/jongeren animeren' uit de 1^{ste} ronde geformuleerd als 'Activiteiten uitvoeren'. De competentie 'omgaan met onverwachte gebeurtenissen' wordt aangevuld met 'conflicten'. De competentie 'Kritisch zijn voor zichzelf' wordt aangevuld met reflexiviteit bij zijn of haar werking. Verder werden in deze ronde de bijhorende vaardigheden en kennis- en inzichtselementen verder geconcretiseerd.

- Activiteiten voorbereiden
- Activiteiten uitvoeren
- Omgaan met een groep (kinderen/jongeren) en hen begeleiden
- Omgaan met onverwachte gebeurtenissen/conflicten
- Samenwerken met andere leden van een organisatie
- Reflexief (kritisch) zijn ten aanzien van zichzelf en zijn/haar werking
- Handelen naar de visie van de organisatie
- Actief participeren aan de werking van de organisatie
- Omgaan met EHBO en veiligheidspreventie

3.2.2. De hoofdanimator in het jeugdwerk

Voor de hoofdanimator blijft het aantal generiek competenties staan op 7. de enige aanpassing die door de organisaties wordt aangegeven betreft de competentie

'communiceren met de buitenwereld (ouders, jeugddienst,...). Deze wordt geherformuleerd als 'een netwerk uitbouwen en onderhouden voor de organisatie'.

- Activiteiten organiseren voor een grote groep
- Animatoren begeleiden
- Een team leiden
- De eindverantwoordelijkheid opnemen
- Een netwerk uitbouwen en onderhouden voor de organisatie
- Administratieve taken opnemen
- Een beleid mee op- en/of uitbouwen

3.2.3. De instructeur in het jeugdwerk

Voor de instructeur in het jeugdwerk zijn de opmerkingen op de eerste oplistings erg beperkt. Enkel een uitbreiding van 'cursus' naar 'cursus(blok, -sessie)' werd door een aantal organisaties als concretisering aangebracht. Voor de instructeur onderscheiden we dan nog steeds 5 generieke competenties.

- Een cursus(blok, -sessie) opstellen
- Een cursus(blok, -sessie) geven (aan een groep)
- Een cursusinhoud evalueren en bijsturen
- De kennis van de cursisten evalueren
- Vormingsnaden detecteren en inplannen

3.2.4. Resultaat 2^{de} ronde

Na een succesvolle 1^{ste} ronde volgt eigenlijk een even succesvolle 2^{de} ronde. Ondanks het beperker aantal antwoorden, hebben zich ongeveer de helft van de organisaties uitgesproken over een lijst met generieke competenties voor de animator, de hoofdanimator en de instructeur in het jeugdwerk. Met slechts een beperkt aantal opmerkingen en aanpassingen kunnen we dan ook bijna zeker zijn van de lijst met generieke competenties. Die zekerheid zoeken we in de 3^{de} ronde.

3.3. De 3^{de} ronde

Vermits we het gevoel hebben dat we reeds een consensus tussen de organisaties hebben bereikt over de lijst met generieke competenties, vroegen we de 41 organisaties om de lijst nogmaals door te nemen en deze al dan niet aan te vullen. Slechts 1 organisatie deed nog enkele suggesties over de bijhorende vaardigheden en kennis- en inzichtselementen. Het resultaat van deze ronde kan dan ook als

definitief worden beschouwd op het vlak van de onderscheiden competenties en de bijhorende vaardigheden en kenniselementen

3.3.1. De generieke competenties van de animator in het jeugdwerk

3.3.1.1. Activiteiten voorbereiden

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om activiteiten voor een groep op het niveau van een animator voor te bereiden (bijvoorbeeld spel).

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende vaardigheden beschikken:

- activiteit(en) kunnen ontwikkelen voor een groep
- activiteit(en) kunnen opzetten en organiseren
- activiteit(en) kunnen structureren en opbouwen
- activiteit(en) inhoud kunnen geven op basis van doelstellingen en visie

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van activiteiten
- Kennis van opbouw van activiteit
- Kennis speltechnieken, -methodieken en -opbouw
- Inzicht in materialen
- Kennis van verschillende werkvormen
- Kennis van bronnen waar de animator ideeën en/of informatie kan vinden
- Inzicht in de leefwereld en interesses van verschillende (doel)groepen
- Inzicht in het ontwikkelingsniveau van verschillende doelgroepen

3.3.1.2. Activiteit(en) uitvoeren

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om kinderen/jongeren op het niveau van een animator door middel van een activiteit te animeren.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende vaardigheden beschikken:

- een activiteit aantrekkelijk en motiverend kunnen inkleden/aanbrengen
- een activiteit op een duidelijke en heldere manier aan de groep kunnen uitleggen
- een activiteit in goede en veilige banen leiden
- keuzes kunnen maken in de loop van het ontwikkelings- en uitvoeringsproces van de activiteit(en) in functie van de (reacties van de) doelgroep
- kunnen improviseren, de activiteit(en) kunnen aanpassen aan de situatie
- een (doel)groep kunnen animeren/spelimpuls kunnen geven

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Inzicht in de leefwereld en interesses van een doelgroep
- Inzicht in expressietechnieken (lichaamsexpressie, verbale expressie, houding van een groep)
- kennis van presentatietechnieken
- Kennis van basiscommunicatie en technieken

3.3.1.3. Omgaan met een groep (kinderen/jongeren) en hen begeleiden

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om een groep kinderen/jongeren te begeleiden op het niveau van een animator.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende vaardigheden beschikken:

- kunnen omgaan met en aanvoelen van een groep (kinderen/jongeren)

- kunnen inleven in de leefwereld van een doelgroep
- een groep kunnen aansturen en (bege)leiden op het gepaste ontwikkelingsniveau
- met een groep kunnen communiceren
- kunnen improviseren
- de kenmerken van verschillende leden van een groep kunnen inschatten

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Inzicht in groepsprocessen/dynamieken
- Kennis van basiscommunicatie en technieken
- Kennis van een gepaste begeleiderhouding
- Inzicht in het ontwikkelingsniveau van verschillende doelgroepen
- Inzicht in de leefwereld van een doelgroep
- Inzicht in de leefwereld en interesses van verschillende (doel)groepen

3.3.1.4. Samenwerken met andere leden van een organisatie

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om met andere leden van een organisatie te kunnen samenwerken.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende vaardigheden beschikken:

- in teamverband kunnen werken/functioneren
- met anderen afspraken kunnen maken en zich daaraan houden
- kunnen open staan voor feedback en zelf feedback kunnen geven.

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van basiscommunicatie en technieken

3.3.1.5. Omgaan met onverwachte gebeurtenissen/conflicten

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om met onverwachte gebeurtenissen om te gaan tijdens activiteiten of in de samenwerking met anderen.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende vaardigheden beschikken:

- preventief kunnen handelen om potentiële conflicten te vermijden
- gepast kunnen reageren op onverwachte gebeurtenissen/conflicten
- op gepaste wijze kunnen ingrijpen
- indien nodig op gepaste wijze kunnen straffen en belonen

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Inzicht in groepsprocessen/dynamieken
- Kennis van basiscommunicatie en technieken
- Inzicht in het ontwikkelingsniveau van een groep
- Inzicht in de leefwereld van een doelgroep
- Inzicht in conflictbeheersing – hantering
- Kennis van verschillende manieren van straffen en belonen

3.3.1.6. Handelen naar de visie van een organisatie

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om te kunnen handelen naar de visie van een organisatie.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende vaardigheden beschikken:

- kunnen ontwikkelen van activiteiten, het animeren en begeleiden van een doelgroep en de samenwerking met anderen volgens een visie ingegeven door een organisatie.

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Inzicht in de visie van een organisatie
- Inzicht in de aard en de werking van het jeugdwerk in Vlaanderen
- Inzicht in de positionering van een organisatie

3.3.1.7. Actief participeren aan de werking van een organisatie

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om actief te participeren in de werking en uitbouw van een organisatie.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende vaardigheden beschikken:

- kunnen deelnemen aan vergaderingen/ overlegmomenten
- constructief kunnen meewerken en meedenken
- kritisch kunnen denken over de werking van een organisatie
- initiatieven kunnen nemen

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Inzicht in de visie van een organisatie
- Inzicht in de aard en de werking van het jeugdwerk in Vlaanderen
- Inzicht in de positionering van een organisatie

3.3.1.8. Reflexief (kritisch) zijn ten aanzien van zichzelf en zijn/haar werking

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als animator kritisch te zijn ten overstaan van zijn/haar werking.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende vaardigheden beschikken:

- zichzelf kunnen beoordelen
- zichzelf kunnen evalueren
- zichzelf kunnen bijsturen
- kunnen omgaan met kritiek (feedback/evaluatie)

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Inzicht in beoordelings- en evaluatiemethoden
- Kennis van verwachtingen tov animator
- Kennis van zichzelf

3.3.1.9. Omgaan met EHBO en veiligheidspreventie

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als animator om te gaan met EHBO en veiligheidspreventie.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende vaardigheden beschikken:

- een veilige omgeving kunnen creëren voor activiteiten
- gepast kunnen reageren bij een ongeval
- eerste hulp kunnen aanbieden bij een ongeval
- gepaste hulp kunnen inroepen in geval van een ongeval

Benodigde kennis

Om deze competentie uit te oefenen moet de animator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van EHBO
- Kennis veiligheid en hygiëne
- Inzicht in de context waarin de activiteit plaats vindt (omgeving, materialen,...)
- Inzicht in (potentiële) gevaarsituaties

3.3.2. De generieke competenties van de hoofdanimator in het jeugdwerk

We wensen hier nogmaals te herhalen dat het uitermate belangrijk is om in gedachte te houden dat in het jeugdwerk de verschillende niveau cumulatief worden benaderd. Dat betekent concreet dat de hoofdanimator alle competenties van de animator in het jeugdwerk beheerst. Bij een hoofdanimator vertrekken we met andere woorden bij de bovenstaande competenties.

3.3.2.1. Activiteiten organiseren voor een grote groep

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om activiteiten te organiseren voor een groep op het niveau van een hoofdanimator (bijvoorbeeld kampen, fuiven).

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofdanimator over volgende vaardigheden beschikken:

- kunnen plannen, organiseren en delegeren van taken.
- kunnen leiden van vergaderingen
- verschillende activiteiten kunnen coördineren
- doelstellingen kunnen formuleren en omzetten in acties of activiteiten
- activiteiten kunnen organiseren en programmeren vanuit de doelstellingen van een organisatie
- kunnen omgaan met deadlines

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofdanimator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van activiteiten

- Kennis van groepsdynamieken
- Kennis van overlegtechnieken
- Kennis van communicatietechnieken
- inzicht in (lange termijn) planning

3.3.2.2. Animatoren begeleiden

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als hoofdanimator animatoren in het jeugdwerk te begeleiden.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofdanimator over volgende vaardigheden beschikken:

- kunnen inschatten van competenties van animatoren
- kunnen evalueren en bijsturen van animatoren en feedback kunnen geven (coachen)
- kunnen stimuleren, motiveren en enthousiasmeren van de animatoren en de andere leden van een organisatie.

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofdanimator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van coachingtechnieken
- Kennis van evaluatiemethoden en -technieken
- Kennis van feedbackmethoden
- Kennis van communicatietechnieken
- Kennis van verwachtingen tav animator

3.3.2.3. Een team leiden

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als hoofdanimator een team van animatoren te leiden.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofddanimator over volgende vaardigheden beschikken:

- een groep animatoren en kinderen/jongeren gecoördineerd en georganiseerd laten werken
- leiding kunnen geven
- mogelijke conflicten op gepaste wijze aanpakken

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofddanimator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van overleg/vergadertechnieken
- Kennis van groepsdynamieken

3.3.2.4. De eindverantwoordelijkheid opnemen

Concrete omschrijving van competentie

Deze activiteit omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als hoofddanimator de eindverantwoordelijkheid op te nemen over activiteiten.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofddanimator over volgende vaardigheden beschikken:

- beslissingen kunnen nemen in functie van doelstellingen, visie en omstandigheden
- eindbeslissingen kunnen nemen en hiervoor de eindverantwoordelijkheid opnemen

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofddanimator over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van regelgeving
- Kennis van communicatietechnieken
- Kennis van conflicthantering

3.3.2.5. Een netwerk uitbouwen en onderhouden voor een organisatie

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als hoofddanimator te communiceren met de buitenwereld.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofddanimator over volgende vaardigheden beschikken:

- de contacten met ouders, met de jeugddiensten of andere externe partijen kunnen verzorgen
- de contacten kunnen onderhouden en deze in functie van een organisatie optimaliseren.

Benodigde kennis

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofddanimator over volgende kennis(elementen) beschikken:

- Inzicht in regelgeving, wetgeving, plannen
- Kennis van procedures
- Kennis van communicatietechnieken
- Kennis van het netwerk
- Inzicht in de leefwereld van ouders

3.3.2.6. Administratieve taken opnemen

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als hoofddanimator administratieve taken op te nemen.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofddanimator over volgende vaardigheden beschikken:

- administratieve taken kunnen opnemen in functie van de interne en externe werking van een organisatie.

Benodigde kennis

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofddanimator over volgende kennis(elementen) beschikken:

- Kennis van administratieve regelgeving en procedures
- Kennis van administratieve methoden en technieken
- Kennis van communicatietechnieken
- Inzicht in financieel beleid, verzekeringen,...

3.3.2.7. Het beleid van een organisatie mee op- en/of uitbouwen

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als hoofddanimator een organisatie verder uit te bouwen.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofddanimator over volgende vaardigheden beschikken:

- doelstellingen kunnen formuleren
- kunnen bewaken van de visie en het aanbod van activiteiten door een organisatie
- kunnen ontwikkelen en uitbouwen van een organisatie op korte en lange termijn
- kunnen nemen van beleidsgerichte beslissingen.

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de hoofddanimator over volgende kennis(elementen) beschikken:

- Kennis van de korte en lange termijn visie van een organisatie
- Kennis van de doelstellingen van een organisatie
- Kennis van beleidswerking

3.3.3. De generieke competenties van de instructeur in het jeugdwerk

Net als voor de hoofdanimator moeten we voor de instructeur in gedachte houden dat de instructeur een vervolg is van de voorgaande functies. De instructeur beschikt met andere woorden over alle competenties van de animator en van de hoofdanimator.

3.3.3.1. Een cursus(blok, -sessie) opstellen

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als instructeur een cursus(blok, -sessie) op te stellen in functie van een aantal doelstellingen.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de instructeur over volgende vaardigheden beschikken:

- kunnen bepalen van de inhoud van een cursus(blok, -sessie)
- doelstellingen kunnen formuleren en vertalen in werkdoelen en (programma)onderdelen
- een cursus(blok, -sessie) kunnen opbouwen of structureren
- kunnen organiseren/plannen van een cursus
- gepaste methoden en technieken kunnen koppelen aan een cursus
- rekening kunnen houden met evoluties en maatschappelijke trends
- verwachtingen en noden kunnen inschatten

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de instructeur over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van de visie en de doelstellingen van een organisatie en de vorming(en)
- Kennis van de ontwikkelingsfase van (verschillende) doelgroep(en)
- Inzicht in de aard en de werking van het jeugdwerk in Vlaanderen
- Kennis van methoden en technieken voor het opzetten van cursussen
- Kennis van de activiteiten en werking van een organisatie
- Kennis van doelstellingen van een cursus
- Inzicht in groepsdynamica

3.3.3.2. Een cursus(sessie) geven (aan een groep)

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als instructeur een cursus(sessie) aan een groep te geven.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de instructeur over volgende vaardigheden beschikken:

- kunnen toepassen van een geschikte didactische methodiek
- helder en duidelijk kunnen overbrengen van de inhoud van een cursus (kennis, vaardigheden) aan een groep
- de noden en verwachtingen van een doelgroep kunnen inschatten in functie van de cursus
- kunnen samenwerken met anderen (co-begeleider, team)
- de cursisten kunnen motiveren voor de inhoud van de cursus
- rekening kunnen houden met de beginsituatie en het evolutieproces van de deelnemers en de groep

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de instructeur over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van de inhoud van een cursus
- Kennis van didactische methoden en technieken
- Kennis van groepsdynamiek
- Kennis van de inhoud van een cursus(sessie)
- Kennis van de praktijk door eigen ervaringen
- Inzicht in de leefwereld van (verschillende) doelgroep(en)
- Kennis van de ontwikkelingsfase van (verschillende) doelgroep(en)

3.3.3.3. Een cursusinhoud evalueren en bijsturen

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als instructeur een cursus te evalueren en indien nodig bij te sturen.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de instructeur over volgende vaardigheden beschikken:

- kunnen beoordelen van de doelstellingen van een cursus en nagaan of deze tijdens de cursus worden bereikt
- kunnen beoordelen of de juiste pedagogische methodiek wordt gehanteerd
- deze beoordeling kunnen vertalen in het bijsturen van de cursus

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de instructeur over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van de inhoud en doelstellingen van een cursus
- Kennis van didactische methoden en technieken
- Kennis van evaluatiemethoden en -technieken
- Kennis van feedbacktechnieken

3.3.3.4. Beoordelen van de deelnemers

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als instructeur de deelnemers aan een cursus te evalueren en feedback te geven.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de instructeur over volgende vaardigheden beschikken:

- kunnen evalueren van de deelnemers op de kennis van de cursusinhoud, rekening houdend met de doelstellingen van deze cursus
- kunnen evalueren van de verschillende attitudes bij de deelnemers
- deze beoordeling kunnen vertalen in het leveren van feedback aan de deelnemer van de cursus en deze indien nodig bij te sturen.
- cursisten kunnen inschatten en hen (op basis van deze inschatting) positief laten evolueren

Benodigde kennis/inzicht

Om deze competentie uit te oefenen moet de instructeur over volgende kennis(elementen)/inzicht beschikken:

- Kennis van de inhoud en doelstellingen van een cursus
- Kennis van evaluatiemethoden en -technieken
- Kennis van feedbacktechnieken

3.3.3.5. Vormingsnoden detecteren en inplannen

Concrete omschrijving van competentie

Deze competentie omvat alle vaardigheden, kennis, inzicht en attitudes die noodzakelijk zijn om als instructeur de noden en de behoeften in een organisatie en/of cursisten op het vlak van vorming of cursus te detecteren en in te plannen.

Vaardigheden

Om deze competentie uit te oefenen moet de instructeur over volgende vaardigheden beschikken:

- de competenties van de animatoren en hoofdanimatoren kunnen beoordelen en deze in noden en behoeften kunnen vertalen
- deze noden en behoeften kunnen vertalen in een cursus of vorming en deze in een organisatie implementeren.

Benodigde kennis

Om deze competentie uit te oefenen moet de instructeur over volgende kennis(elementen) beschikken:

- Kennis van de visie en de doelstellingen van een organisatie
- Kennis van noden en behoeften voor een organisatie
- Kennis van evaluatiemethoden en -technieken
- Kennis van cursusaanbod van een organisatie

3.3.4. Resultaat 3^{de} ronde

Zoals verwacht werden geen fundamentele opmerkingen of aanvullingen gemaakt op deze lijst met competenties. Het pijnpunt blijkt echter de veelheid van attitudes die voor elke competentie wordt aangebracht. Bovendien worden in de voorafgaande ronde eigenlijk nooit attitudes geschrapt. Omdat een lijst van 10 en meer attitudes eigenlijk niet werkbaar is, wordt ervoor geopteerd om in plaats van

voor elke competentie afzonderlijk attitudes te formuleren, uit te gaan van een aantal attitudes die belangrijk zijn voor een animator, voor een hoofdanimator en voor een instructeur. We spreken in dit geval van de 'attitudes van de animator/hoofdanimator/instructeur in het jeugdwerk'. De zoektocht naar die attitudes in het jeugdwerk vormde het onderwerp van de 4^{de} ronde

3.4. De 4^{de} ronde: de attitudes van de jeugdwerker

Nogmaals ter bevestiging van de lijst met generieke competenties kregen alle 41 organisaties voor een laatste maal de lijst met competenties en de bijhorende vaardigheden en kennis- en inzichtselementen voorgeschoteld. De belangrijkste vraag voor de 4^{de} ronde betrof echter de attitudes van de jeugdwerker. Om deze te achterhalen vroegen we de organisaties om voor elke functie (animator, hoofdanimator, instructeur) aan te geven wat zij als de belangrijkste houdingen of attitudes beschouwen.

6 organisaties gingen op deze 4^{de} ronde in en stuurden ons hun antwoorden. Uit de antwoorden die de organisaties ons hebben toegestuurd, blijkt duidelijk overeenstemming over een 10-tal belangrijke attitudes. Over het niveau waarop deze attitudes belangrijk zijn, zijn de antwoorden minder eenduidig. Een aantal houdingen of attitudes worden wel specifiek toegewezen aan een niveau (bvb. objectiviteit aan een instructeur), maar voor tal van anderen worden sommige houdingen toegewezen aan het niveau van animator, anderen wijzen deze houding toe aan het niveau hoofdanimator, nog anderen aan het niveau instructeur. Deze vaststelling leidt ertoe dat we eigenlijk beter kunnen spreken van de 'attitudes van een jeugdwerker' of 'attitudes in het jeugdwerk' dan van attitudes specifiek voor de verschillende niveaus. Dat betekent concreet dat jongeren die een leidinggevende functie hebben opgenomen in het jeugdwerk, ongeacht het niveau, over een aantal attitudes beschikken. Daarbij moet dan wel de kanttekening worden gemaakt dat bepaalde attitudes belangrijker zijn voor het ene dan voor het andere niveau en dat deze naargelang het niveau beter ontwikkeld zijn bij de jeugdwerker. Als attitudes in het jeugdwerk zouden we volgende 10 kunnen onderscheiden

- 1) Verantwoordelijkheid
- 2) Open, respectvol
- 3) Enthousiast/geëngageerd/actief
- 4) Betrouwbaar
- 5) Creatief/innovatief
- 6) Assertief
- 7) Kritisch
- 8) Communicatief
- 9) Samenwerkingsgericht (teamgeest)
- 10) Objectief

4. De competenties van de jeugdwerker op de arbeidsmarkt en in het onderwijs

Ter afronding van dit onderzoek werden exploratief een aantal actoren op de arbeidsmarkt opgebeld en werden hen enkele vragen gesteld over de competenties van de jeugdwerker. De actoren werden niet volgens een wetenschappelijke methode gerekruteerd. We hebben op het gevoel een aantal arbeidsmarktactoren geselecteerd die weinig of niets gemeenschappelijks hebben met het jeugdwerk en ook enkele actoren die in de lijn liggen van de activiteiten die in het jeugdwerk worden gedaan. Voor de arbeidsmarktactoren hadden we gesprekken met DHL, Toerisme Vlaanderen en Vacature uit de profit en PPJ, Vlaams Welzijnsverbond, SPK vzw (Ervaringsbewijs Buitenschoolse Kinderopvang) en Sociare uit de social profit sector.

Na de arbeidsmarktactoren stelden we gelijkaardige vragen aan opleidingsverstrekkers. In dit geval worden de competenties van de jeugdwerker niet ingezet om een plaats te bemachtigen op de arbeidsmarkt, maar wel voor studieduurverkorting of studieaanpassing. Met opnieuw een selectie van respondenten op basis van het gevoel stelden we onze vragen aan de verantwoordelijken van de opleiding 'begeleider-opvoeder' aan de KHLIM, een EVC-verantwoordelijke voor de universiteit Gent en een medewerker van het vormingscentrum VBJK/VCOK (Buitenschoolse kinderopvang).

Het resultaat van onze korte bevraging levert enkele zeer interessante bevindingen op. Hieronder geven we een synthese van de antwoorden van de respondenten op onze vragen.

Komt u regelmatig sollicitanten tegen die op hun CV aangeven dat ze actief geweest zijn in het jeugdwerk?

Uit de gesprekken met werkgevers leren we dat vooral jonge sollicitanten op hun CV vermelden dat ze actief zijn geweest in het jeugdwerk. Eens de sollicitant naar de dertig jaar toe gaat, komt het niet zo veel meer voor. Vooral bij de pas afgestudeerde sollicitant komt de vermelding dat men actief is geweest in het jeugdwerk meermaals voor. Men heeft dan ook nog maar weinig of geen werkervaring en vermelden dit bij de extra's (bvb. hobby's).

Alle respondenten zijn vertrouwd met dit gegeven en zijn zeer eenduidig in hun antwoorden. De vermelding van hobby's en participatie in het jeugdwerk worden door jongeren, al dan niet pas afgestudeerden, als alternatief gebruikt voor werkervaring.

Binnen het kader van werkervaring kan de ervaring in het jeugdwerk belangrijk zijn voor bijvoorbeeld het ervaringsbewijs Buitenschoolse opvang. In dit geval wordt een

portfolio opgesteld en men bevestigt dat de ervaring in het jeugdwerk daar inderdaad een plaats inneemt.

Vermelden ze daar bij of ze animator, hoofdanimator of hoofdinstructeur zijn geweest ?

Op het onderscheid tussen de verschillende niveaus wordt niet door alle respondenten gelet. Men herkent wel de vermelding van actief in het jeugdwerk, maar het onderscheid tussen animator, hoofdanimator en instructeur is door een aantal geïnterviewden niet gekend. Dat betekent concreet dat de niveaus in het jeugdwerk niet goed gekend zijn en dat het de meerwaarde van een hoger niveau dan ook niet erkend wordt. Voor de werkgevers die wel vertrouwd zijn met het jeugdwerk is niet alleen het niveau belangrijk maar vooral ook de ervaring die men in deze functie heeft. Voor hen is dan wel een heel groot verschil tussen animator en instructeur. Het onderscheid werd nog belangrijker aanzien door de opleidingsverstrekkers. Volgens de gesprekken die we hadden met een beperkt aantal opleidingsverstrekkers, zou 'animator in het jeugdwerk' te licht wegen in procedure die moet leiden tot studieduurverkorting. Voor een hoofdanimator met ervaring zou dit wellicht ook het geval zijn, maar mogelijks zou een instructeur met ervaring wel in aanmerking komen voor een studieduurverkorting of aanpassing (bijvoorbeeld van de stage voor opvoeder-begeleider. De belangrijkste vaststelling is misschien dat men eigenlijk geen ervaring heeft met de vermelding van ervaring in het jeugdwerk als onderdeel van het portfolio. De logische vraag die men dan stelt is 'Weten kandidaten zelf wel dat men dit op zijn portfolio kan plaatsen?'

Wat doet u daarmee? Heeft dat een invloed op uw aanwervinggedrag? Houd u daar rekening mee?

Ook hierover zijn de meeste arbeidsmarktactoren het eens. In eerste instantie telt voor een sollicitant de werkervaring, gevolgd door het diploma en de persoonlijkheid. Pas indien dit voor de verschillende potentiële kandidaten gelijk is, worden andere elementen in overweging genomen. In dat geval komt het jeugdwerk in beeld. Afhankelijk van de positie of functie waarvoor men iemand moet aanwerven kan het een voordeel zijn. In dat geval gaat het wel meestal over functies waarvoor enige leiding over mensen nodig is of om functies waarbij in groep moet worden gewerkt.

Zoals gezegd maakt ervaring in het jeugdwerk wel onderdeel uit van het portfolio in het kader van een ervaringsbewijs 'Buitenschoolse kinderopvang'. Helaas moest men wel toegeven dat daar voorlopig weinig mee gedaan wordt. Het komt wel aan bod tijdens het intake gesprek en op die manier wordt de ervaring (zowel duur, als context, als niveau) in rekenschap gebracht.

Welke verwachtingen hebt u van iemand die in het jeugdwerk actief is geweest?

Opvallend is dat geen van de respondenten het moeilijk had om zijn of haar verwachtingen ten aanzien van iemand die in het jeugdwerk actief is geweest te formuleren. Al even opvallend is het dat geen van de respondenten dan verwees naar bepaalde vaardigheden of kenniselementen, maar wel naar de attitudes van iemand die in het jeugdwerk actief is of was. Van iemand die in het jeugdwerk actief geweest is, verwacht men dat hij of zij sociaal is, goed in groep kan werken, leiding kan geven, verantwoordelijkheid kan dragen, een beetje een voortrekker is en ook dat men erg actief is. Meestal zijn ze ook sportief.

Opvallend is dat uit het gesprek met de verantwoordelijken voor het ervaringsbewijs 'Buitenschoolse kinderopvang' bleek dat eigenlijk verschillende competenties die we hebben opgesteld vanuit de consensusmethode ook werden vermeld als belangrijke competenties voor de 'Buitenschoolse kinderopvang'. Spontaan verwees de geïnterviewde naar competenties als 'omgaan met kinderen', 'omgaan met ouders', 'omgaan met diversiteit', 'samenwerken', 'activiteiten begeleiden', 'activiteiten uitwerken',...

Het al dan niet actief zijn (of geweest zijn) in het jeugdwerk is zeker geen hoofdcriterium bij de aanwerving. Opvallend was dat enerzijds het jeugdwerk wel als extra troef kan dienen bij schoolverlaters en bij ... high potentials... . Zo kon de persoon van Vacature ons bijvoorbeeld melden dat een verleden in het jeugdwerk en dan vooral een leidinggevende functie in het jeugdwerk wel sterk wordt gewaardeerd door grote internationale recruiteringsbedrijven als McKinsey of PWC. In dergelijke gevallen is een leidinggevende functie sterk vergelijkbaar met een leidinggevende functie binnen de studentenbeweging. Instructeur in het jeugdwerk gecombineerd met praeses in de studentenbeweging zijn voor dergelijke profielen sterke troeven.

5. Conclusies

Het project “de competenties van de jeugdwerker” is een vervolgonderzoek op de oefening die het Steunpunt Jeugd heeft uitgevoerd in het kader van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (Cesor, 2006). Tijdens deze oefening stelden we immers vast dat de beschrijvingen van de inhouden van de kadervormingen in het jeugdwerk in Vlaanderen zeer uiteenlopend is. Dat leidde ertoe dat het eigenlijk niet mogelijk was om voor het hele jeugdwerk een kwalificatie ‘animator’ in het jeugdwerk te formuleren. Op zich is dat ook niet verwonderlijk. Een inherent kenmerk van het jeugdwerk is namelijk dat de organisaties die de vorming organiseert, dit doet in functie van zijn eigen werking. En die werking is context gebonden. Is dan ook logisch dat bijvoorbeeld een jeugdwerker van het Rode Kruis over andere vaardigheden en kennis moet beschikken dan bijvoorbeeld een jeugdwerker in de Chiro. Toch leek het ons logisch dat een aantal competenties voor elke jeugdwerker belangrijk zijn, ongeacht de context. Om na te gaan of in het jeugdwerk inderdaad een aantal generieke competenties kunnen onderscheiden worden voor een animator, hoofdanimator en instructeur werden alle organisaties die kadervorming in het jeugdwerk organiseren betrokken bij een delphi-onderzoek in 4 rondes. Vanaf de eerste ronde werd al duidelijk dat de veronderstelling klopte dat binnen het jeugdwerk inderdaad een aantal competenties worden gedeeld.

Reeds in de eerste ronde tekenden zich een aantal competenties af waarover de meeste deelnemende organisaties het eens waren dat ze belangrijk zijn voor een animator in hun eigen werking. Ontdaan van hun context werden de competenties in de 2^{de} en de 3^{de} ronde ingevuld. Ze werden beschreven en de deelnemende organisaties kregen de mogelijkheid om deze te verfijnen in een aantal vaardigheden en kenniselementen die bij deze competentie hoorden. We zijn in dit onderzoek immers voortgegaan op de definitie van competenties die door de Vlaamse Overheid wordt aangeleverd, nl. *“de geïntegreerde kennis, inzichten, vaardigheden en attitudes waardoor iemand in staat is om effectieve, kwaliteitsvolle prestaties te leveren gericht op een bepaalde functie of rol. Die prestaties zijn zichtbaar in concrete handelingen en verbonden met een bepaalde context.”*

Over de vaardigheden en de kenniselementen werden de organisaties het snel eens. Over de attitudes die belangrijk zijn voor deze competenties konden we geen overeenstemming krijgen. We stelden vast dat voor elke competentie een erg lange lijst van attitudes werd opgegeven, dat deze lijst na elke ronde aangroeide en dat de opgegeven attitudes bij verscheidene competenties steeds terugkwamen. Voor de 4^{de} ronde hebben we daarop besloten om het over een andere boeg te gooien en uit te gaan van de ‘attitudes van de jeugdwerker’.

De attitudes van de jeugdwerker zijn niet onbelangrijk, zo blijkt als we ons oor te luister leggen bij enkele arbeidsmarkt- en opleidingsactoren. In de gesprekken die we voerden met arbeidsmarktactoren bleek een verleden in het jeugdwerk een vrij duidelijke plaats te hebben. Met name schoolverlaters en andere sollicitanten die een gebrek aan werkervaring vertonen, zetten op hun CV dat ze in het jeugdwerk actief zijn geweest. Voor hen is dat een belangrijk gegeven vermits men zeer zwak

scoort op het belangrijkste criterium bij de aanwerving, zijnde werkervaring. De werkgever heeft bovendien een vrij duidelijk beeld van wat hij of zij verwacht van iemand die in het jeugdwerk actief was. De verwachtingen spelen zich wel allemaal af op het vlak van de attitudes. De attitudes die men daarbij vermeldt komen bovendien sterk overeen met de attitudes die ook de vormingsorganisaties in het jeugdwerk zelf hebben geformuleerd. Gezien de attitudes die zowel de arbeidsmarktfactoren als het jeugdwerk vermelden is het niet opvallend dat het feit dat men actief was in het jeugdwerk vaak terug komt bij leidinggevende en hogere functies.

Voorlopig kunnen we voor dit gedeelte dan ook voorlopig besluiten dat het effect van het jeugdwerk bij een sollicitatie eerder beperkt is, maar dat vooral de attitudes een belangrijke brug vormen naar sectoren die weinig overeenkomsten hebben met het jeugdwerk.

Voor beroepen en opleidingen die wel sterk vergelijkbaar zijn met het jeugdwerk, bijvoorbeeld opleidingen als 'opvoeder-begeleider' of beroepen als 'buitenschoolse kinderopvang', liggen erg veel opportuniteiten klaar. Op dit ogenblik is de ervaring in het jeugdwerk nog geen specifiek onderdeel van het portfolio, maar zowel vanuit de onderwijssector als vanuit de arbeidsmarkt verwijst men wel naar competenties die we ook terugvinden onder de 'generieke competenties van de jeugdwerker'.