



**ONTWERP VAN DECREET HOUDENDE WIJZIGING VAN HET
DECREET VAN 20 JANUARI 2012 HOUDENDE EEN VERNIEUWD
JEUGD- EN KINDERRECHTENBELEID, WAT BETREFT
KADERVORMINGSTRAJECTEN**

MEMORIE VAN TOELICHTING

1. Situering

Sinds 1 januari 1980 bestaat de praktijk om aan jongeren die bepaalde kadervormingscursussen in het jeugdwerk volgen attesten uit te reiken. (*Kroniek*, uitg. Bestuur voor Jeugdvorming, 1980, blz. 26). Dit gebeurde op basis van een reglement, goedgekeurd door de minister van Cultuur. In de beginjaren reikte het toenmalige Bestuur voor Jeugdvorming (voorloper van de huidige afdeling Jeugd) enkel attesten voor de basisvorming uit. Vanaf 1995 kwam daar verandering in en werd met het oog op het ook valoriseren van de voortgezette kadervorming door de toenmalige minister een nieuw reglement goedgekeurd. Deze *Criteria voor het uitreiken van attesten aan jeugdwerkers* (verder in de tekst afgekort: Criteria) zijn tot op heden in voege. Tussentijds werd het reglement op respectievelijk 1 april 2000 en 1 juni 2009 wat geactualiseerd, maar dit betrof enkel details. Het spreekt bijna vanzelf dat na bijna twintig jaar, een tijd waarin de visie op vorming grondig gewijzigd is en een klimaat van levenslang en levensbreed leren is ontstaan, de Criteria aan herziening toe zijn.

In de beleidsnota Jeugd 2009 – 2014 werd dan ook onder de volgende strategische doelstelling “Kinderen en jongeren ruimte geven om competenties te ontdekken en ontwikkelen” als operationele doelstelling 2 o.m.: “het competentiedenken en –handelen in het jeugdwerk zelf stimuleren door: de bestaande, maar ondertussen achterhaalde regelgeving m.b.t. het uitreiken van attesten aan jeugdwerkers te evalueren en te herzien (...)” (blz. 18) geformuleerd. De evaluatie en aanpassing van de attestenregeling werd ook opgenomen in de regelgevingsagenda (blz. 26).

Belangrijk om weten is dat naast inhoudelijke redenen er ook een wetgevingstechnische reden is die noopt tot het herzien van de Criteria. In vroegere versies van de Criteria was het ministeriële reglement nauw verbonden met het decreet van 22 januari 1975 tot regeling van de erkenning en subsidiëring van het landelijk georganiseerd jeugdwerk. In dit decreet waren nl. specifieke erkennings- en subsidiebepalingen opgenomen voor de kadervormingscursussen die - in hoofde van de deelnemers – aanleiding gaven tot het uitreiken van attesten. De band tussen decreet en Criteria is geleidelijk echter losser geworden en ten slotte volledig

weggevallen door de opeenvolgende decreetswijzigingen sinds 1998. Die hadden eerst tot gevolg dat erkende landelijk georganiseerde verenigingen niet meer verplicht zijn kadervorming te organiseren, nadien dat er geen specifieke decretale bepalingen meer zijn voor het organiseren van kadervormingscursussen en ten slotte dat er geen aparte subsidiëring op landelijk niveau meer is voor het organiseren van kadervormingscursussen. In de Criteria zelf bleef wel de bepaling gehandhaafd dat alleen kadervormingsprogramma's georganiseerd door erkende landelijk georganiseerde verenigingen in aanmerking kwamen voor het uitreiken van attesten.

De Criteria zijn evenwel een vorm pseudowetgeving. In het kader van behoorlijk beleid dient hier komaf mee gemaakt. Eerder dan de keuze voor een nieuw (apart) decreet, dringt een verankering in het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid zich op (verder in de tekst afgekort als: decreet). In dat decreet wordt vorming voor jeugdwerkers immers genoemd als kerntaak van het jeugdwerk (cf. erkenningsmodules). De geattesteerde kadervorming is een onderdeel van deze vorming in ruime zin.

De wijziging van het decreet moet dus niet begrepen worden als het reeds aanpassen van bepalingen die pas op 1 januari 2013 in voege gingen, maar wel als het toevoegen van een aantal nieuwe bepalingen, waarmee aan de praktijk van het uitreiken van attesten aan jeugdwerkers (opnieuw) een wettelijke grondslag wordt gegeven.

2. Bespreking

2.1. Jeugdsector als leeromgeving

De jeugdsector is een krachtige leeromgeving. Het spontaan leren door deelname aan het jeugdwerk noemen we informeel leren. Daarnaast worden er binnen de context van het jeugdwerk ook doelbewust vormingsprocessen opgezet. Dat leren gebeurt zonder tijd- of prestatiedruk; er is experimenteerruimte. De inhoud van deze vormingen is even divers als de verenigingen die ze aanbieden. De verenigingen zijn volledig vrij wat betreft inhoud en methoden; de begeleiding is niet-schools. Het leren in deze context noemen we niet-formeel leren.

Binnen het niet-formeel leren is er een aanbod van vorming dat zich specifiek richt tot de verantwoordelijken en leidinggevenden in de jeugdsector. Deze zogenaamde kadervorming heeft de bedoeling de deelnemers te versterken in hun rol die ze in de jeugdsector opnemen. Jeugdwerkers hebben in de praktijk dikwijls heel verschillende taken en verantwoordelijkheden. Dit weerspiegelt zich ook in het kadervormingsaanbod dat inhoudelijk zeer gevarieerd is: van heel specialistische vormingen (bv. grime, sjoeren, enz.) tot meer algemene cursussen. Het opleiden van het kader zorgt voor kwaliteitsverbetering in de sector.

De Criteria kaderen in een traditie die erin bestaat dat de overheid het belang van de meer algemene opleidingen erkent, stimuleert en in het bijzonder waardeert door aan de deelnemers een attest uit te reiken. Vóór 1995 werd enkel het "attest basisvorming voor jeugdverantwoordelijke" uitgereikt. De verenigingen hadden daarbij een grote autonomie inzake het organiseren van dergelijke cursussen: de inhoud en methodiek waren vrij te bepalen. De erkenningsnormen die de overheid stelde waren minimaal en kwantitatief (aantal

uren, aantal deelnemers, enz.). Precies omdat het over basiscursussen ging, kwamen in de praktijk – onafhankelijk van de organiserende vereniging – nogal gelijklopende onderwerpen aan bod. In die zin ging het om algemene cursussen. Het attest bevestigde dat de houder had deelgenomen aan een cursus en een stage in het jeugdwerk had volbracht. Het gaf hem de status van “gevormd” jeugdwerker.

Reeds vanaf het midden van de jaren tachtig van de vorige eeuw klonk uit de jeugdsector de roep om ook voor de voortgezette kadervorming aan de deelnemers attesten uit te reiken. Uiteindelijk zou het tien jaar duren alvorens overheid en sector hierover een akkoord bereikten. De Criteria vormen sinds 1995 het normatief kader voor het erkennen van de vormingsprogramma's voor het behalen en uitreiken van de attesten van respectievelijk animator, hoofdanimator, instructeur en hoofdinstructeur in het jeugdwerk. Ze hebben ontegensprekelijk een dynamiek in het kadervormingsaanbod bewerkstelligd. Heden worden jaarlijks honderden van deze cursussen georganiseerd en worden duizenden attesten uitgereikt. Bv. in 2012: in totaal 6 533 attesten: 5 144 animatorattesten, 1 034 hoofdanimatorattesten, 340 instructeursattesten en 15 attesten van hoofdinstructeur.

Deze cijfers tonen aan dat het organiseren van kadervorming die leidt tot het uitreiken van attesten aan jeugdwerkers een kerntaak is voor een groot aantal erkende landelijk georganiseerde jeugdverenigingen. Op lokaal niveau refereren heel wat (subsidie)reglementen aan de attesten.

2.2. Generieke competentieprofielen als uitgangspunt

In de Criteria zijn onder de noemer “begripsomschrijving” vier verschillende rollen van jeugdverantwoordelijken omschreven: animator, hoofdanimator, instructeur en hoofdinstructeur in het jeugdwerk. Vooral de omschrijvingen van hoofdanimator en hoofdinstructeur bleken weinig sluitend te zijn. Hoewel in het algemeen gesteld werd dat in de vormingsprocessen dient gewerkt aan inzichten, houdingen of vaardigheden, werden die niet geëxpliciteerd. De focus lag niet op de leeruitkomsten, maar wel op de thema's (“domeinen”) die in de kadervormingscursussen moeten aan bod komen. Op hun beurt waren ook de thema's breed geformuleerd. Dat heeft op termijn geleid tot een veelheid aan zeer uiteenlopende kadervormingsprogramma's die aan de basis lagen voor het uitreiken van een bepaald attest. M.a.w. eenzelfde attest dekte niet altijd dezelfde lading. Daardoor rezen – zelfs in de eigen sector - vragen over de feitelijke betekenis ervan en de onderlinge gelijkwaardigheid.

In dit decreet wordt doelbewust vertrokken van een duidelijke omschrijving van drie verschillende rollen in het jeugdwerk. De begrippen animator, hoofdanimator en instructeur zijn behouden, maar worden sluitend gedefinieerd. Aan elke rol is een specifiek competentieprofiel verbonden. Elk profiel bestaat op zijn beurt uit een vaste set van competenties met bijhorende indicatoren. Op deze wijze is gegarandeerd dat de kadervormingstrajecten die leiden naar een bepaald attest dezelfde finaliteit hebben. In de toekomst zal duidelijk zijn welke competenties een houder van een bepaald attest geacht wordt te bezitten: de leerresultaten zijn geïdentificeerd en gedocumenteerd.

2.3. Versterking kadervormingstrajecten

Het wordt als een absoluut pluspunt gezien dat de kadervormingstrajecten die leiden tot het uitreiken van attesten van animator, hoofdanimator en instructeur ook in de huidige regelgeving bestaan uit de combinatie van een theoretisch (cursus) en praktisch luik (stage). Het onderstreept het belang van ervaringsgericht leren in het jeugdwerk. Wel is er in de Criteria een discrepantie tussen de uitgebreide voorschriften voor de cursussen en de summiere voorschriften voor stages. Doordat de cursus zich bovendien afspeelt op Vlaams niveau en de stages lokaal worden begeleid loopt er soms een en ander fout in de koppeling tussen cursus en stage. Daarvan is de deelnemer de dupe.

In dit decreet is bepaald dat een kadervormingstraject naast een theoretisch luik en een stage ook bestaat uit een evaluatie. De vereniging die het kadervormingstraject opzet wordt geresponsabiliseerd voor het geheel van het traject: zij organiseert en begeleidt zelf de cursus, zij faciliteert de stage en zij organiseert en begeleidt het evaluatiemoment. Het is haar verantwoordelijkheid de deelnemer te coachen doorheen het ganse traject. Het evaluatiemoment vormt het sluitstuk van het begeleidingstraject. In dat laatste luik zal met de deelnemer gereflecteerd worden over het doorlopen traject. Daarbij zullen de competenties waaraan in het desbetreffende traject is gewerkt expliciet ter sprake komen. Daardoor wordt de deelnemer zich bewust van deze competenties en zal hij ze zelf kunnen benoemen. Daardoor zal het ook voor de deelnemer klaar zijn wat het behaalde attest representeert. Het zal hem ook in staat stellen in andere contexten de waarde van het attest te duiden en mogelijk te valoriseren.

Opdat de kadervormingstrajecten zo generiek mogelijk zouden verlopen, worden in het uitvoeringsbesluit de duur, de inhoud, de toelatings- en begeleidingsvoorwaarden en de specifieke regels waaraan moet worden voldaan bepaald.

2.4. Erkennen van kadervormingstrajecten

De keuze om de attestenregeling uit te werken binnen dit decreet zorgt automatisch voor een afbakening van de groep aanbieders. Potentieel zal de groep aanbieders echter groter zijn dan voorheen doordat voortaan elke vereniging die structureel gesubsidieerd of erkend is, kadervormingstrajecten kan laten erkennen. Gezien de subsidiedrempel bovendien verlaagd is (subsidiëring vanaf drie modules) kan dit zorgen voor een zekere dynamiek in het aanbod. Daarmee komt een einde aan het feitelijk monopolie van de erkende landelijk georganiseerde verenigingen wat betreft het opzetten van geattesteerde kadervorming.

Het erkend of gesubsidieerd zijn houdt op zich echter geen garantie in voor het kwaliteitsvol opzetten van kadervormingstrajecten. Dat laatste zal een vereniging per type competentieprofiel in een aanvraagdossier moeten aantonen. De vereniging zal moeten bewijzen dat de inhoud en de opbouw van het traject gericht zijn op het verwerven van de competenties van het desbetreffende profiel. De vereniging zal daarbij inzicht geven in de wijze waarop de deelnemers aan deze competenties werken en de wijze waarop de vereniging garandeert dat een deelnemer de competenties effectief kan verwerven. Verder zal de vereniging in het aanvraagdossier informatie verschaffen over de wijze waarop zij de begeleiders van het traject vormt en opvolgt. Ten slotte moet de vereniging beschrijven hoe zij haar opvolgingsverplichting ten aanzien van de deelnemers zal nakomen.

Het kunnen uitreiken van attesten hangt onlosmakelijk samen met de erkenning van het betreffende kadervormingstraject. Indien een vereniging die erkenning verliest, kan zij niet langer attesten uitreiken.

2.5. Aanbod wordt zichtbaar gemaakt

Tot op heden moest voor elke individuele kadervormingscursus vooraf bij de administratie een aanvraagformulier worden ingediend en na afloop een verslag en deelnemerslijst. De administratieve verplichtingen worden voortaan beperkt tot een meldingsplicht. Hierbij verstrekt de vereniging een beknopt aantal feitelijke gegevens (datum, plaats, enz.). De administratie zal deze informatie online plaatsen, zodat potentiële deelnemers hier kennis van kunnen nemen. Daardoor wordt het kadervormingsaanbod transparanter en op een vergelijkbare wijze gepresenteerd. De geïnteresseerde jongere kan daardoor een meer gefundeerde keuze uit het aanbod maken.

Dezelfde informatie laat de administratie ook toe ter plaatse af te stappen. Onder meer op die wijze kan ze toetsen of de kadervormingspraktijk van de vereniging overeenstemt met de informatie die de vereniging verstrekte in haar aanvraagdossier.

2.6. Implementatie nieuwe regelgeving

De nieuwe regels zullen de verenigingen uitdagen hun kadervormingsprogramma's te herdenken. Aan de verenigingen zullen een aantal instrumenten ter beschikking gesteld worden om dit proces te vergemakkelijken. Er zullen formulieren opgesteld worden voor het indienen van een erkenningsaanvraag en voor het melden van een kadervormingstraject. Verder zal samen met de sector een generiek trajectboekje worden uitgewerkt waarmee het gehele kadervormingstraject zal kunnen worden opgevolgd. Het is de bedoeling dat dit zowel elementen voor de deelnemer als voor de begeleider bevat. Dat laatste komt tegemoet aan de roep tot eenvormigheid vanuit het lokale niveau. Het moet een einde maken aan de onduidelijkheid die er nu is omwille van een veelheid aan verschillende stageboekjes.

De administratie zal een databank ter beschikking stellen voor het invoeren van de gegevens over de deelnemers aan wie een kadervormingsattest zal worden uitgereikt. Ook de andere administratieve verplichtingen worden gedigitaliseerd.

Er zullen infosessies worden georganiseerd voor de ganse sector: voor de organiserende verenigingen, maar ook voor de lokale jeugddiensten die vaak een rol hebben tijdens de stage. Verder moet ingezet worden op het werven en enthousiasmeren van de jongeren. Ten slotte kan door te vertrekken van competentieprofielen ook de brug geslagen worden met andere sectoren.

2.7. Tussen Oscar en de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS)

De voorbije jaren heeft ook in de jeugdsector het competentiedenken zijn intrede gedaan. In het werkveld ontwikkelden bepaalde verenigingen instrumenten in die zin: cf. C-stick, Competentiesprint, enz. Het zijn instrumenten op maat van de vereniging in kwestie die aansluiten bij de doelstellingen die men nastreeft en de doelgroep waarmee men werkt.

Op sectorniveau zag Oscar het levenslicht als "portfolio voor niet-formele en informele leerervaringen in het erkende en/of gesubsidieerde sociaal-cultureel volwassenenwerk en jeugdwerk". Het opzet was een laagdrempelig instrument te creëren dat deelnemers aan het sociaal-cultureel werk toelaat het leren binnen deze sector zichtbaar te maken. Het

ondertussen volwassen instrument bestaat uit drie onderdelen: de competentiedocumenten, de website (www.oscaronline.be) en de Oscar-map (de fysieke variant van het portfolio). Het Steunpunt Jeugd (nu De Ambrassade) zette het instrument op de kaart voor de jeugdsector met een groot informatiemoment, introductiegesprekken voor jeugdorganisaties, het opzetten van vorming, het ontwikkelen van een handleiding voor jeugdorganisaties, opvolgingsgesprekken met gebruikers, enz. Oscar is ondertussen geïncorporeerd in de structurele werking van De Ambrassade.

Oscar reikt aan jeugdwerkers tools aan om op eenvormige wijze competenties te benoemen en te documenteren. Oscar heeft echter geen regulerend karakter ten aanzien van het proces dat aan het uitreiken van deze competentiedocumenten voorafgaat, noch beschrijft het vaste competentieprofielen. Het systeem schrijft op generlei wijze voor wat er geleerd moet worden. Het biedt a.h.w. een competentiewoordenboek aan dat toelaat dat competenties waaraan in het jeugdwerk gewerkt wordt te verwoorden. Het is een flexibel systeem dat niet alleen toelaat de competenties die bij het volgen van een bepaalde vorming verworven zijn te documenteren, maar ook deze die verworven zijn bij het uitvoeren van een bepaalde taak of functie in het jeugdwerk. Precies daardoor sluit het optimaal aan bij het informeel en niet-formeel leren dat zich in essentie zo weinig mogelijk regels laat opleggen.

De sector van het sociaal-cultureel werk is zelf volledig eigenaar van dit instrument. Het is geen optie om als overheid in te grijpen in dit instrument, laat staan er eigenaar van te worden.

Op Vlaams niveau vormt de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) het formele referentiekader voor onderwijs- en beroepskwalificaties. Beroepskwalificaties zijn gehelen van competenties waarmee iemand een bepaald beroep kan uitoefenen. Ze komen tot stand op basis van beroepscompetentieprofielen. Het opstellen en inschalen van dergelijke profielen is onderworpen aan generieke, sector-overschrijdende regels. Enkel aan individuen die op basis van een formele beoordeling bewezen hebben dat zij beschikken over alle aan de beroepskwalificatie verbonden competenties kan een certificaat uitgereikt worden.

Er is in de sector momenteel geen draagvlak om in te zetten op dit volledig formeel traject van certificering binnen de VKS voor wat betreft de rollen van animator, hoofdanimator en instructeur. Het zou te hoge eisen stellen zowel aan de deelnemers als aan de organisatoren van kadervormingstrajecten. Wel moet op termijn bekeken worden of er ter inschaling in de VKS een beroepskwalificatie voor (professionele) jeugdwerkers kan ontwikkeld worden. Dat laatste valt buiten het bestek van dit decreet. Daarom ook dat nu wordt afgezien van het opstellen van een competentieprofiel voor hoofdinstructeur. De doorlichting van dit onderdeel van de Criteria toont aan dat het zeer beperkt aantal deelnemers aan dit kadervormingstraject vooral beroepskrachten waren.

Deze rollen worden in het jeugdwerk opgenomen door jonge mensen die zich vrijwillig engageren om een verantwoordelijke rol op te nemen. In die zin zijn het geen beroepsrollen waaraan men wervingsvoorwaarden wenst te verbinden. Het volgen van een specifiek kadervormingstraject is niet bedoeld om jongeren te selecteren, maar wel om hen te versterken in de rol die ze vrijwillig opnemen. De trajecten worden daarom opgezet met sectoreigen methodieken en hebben de bedoeling op die manier zoveel mogelijk vrijwilligers te bereiken. De vrees bestaat dus dat het formaliseren van de kadervormingstrajecten contraproductief zou zijn. Het is niet de bedoeling de vrijwilligers aan een verplicht vormingstraject te onderwerpen.

Verenigingen die kadervormingstrajecten organiseren hebben hiermee in de eerste plaats de versterking van de eigen werking op het oog, dan wel de kwaliteitsverbetering van de sector. Het zijn geen kadervormingsscholen, maar wel verenigingen waarvoor het aanbieden van kadervorming een onderdeel is van een ruimere werking. Het is niet de bedoeling deze verenigingen voor dit bepaald werkingsonderdeel erkenningsvoorwaarden op te leggen die zich buiten de sectorale wetgeving situeren.

De keuze om het uitreiken van attesten aan animatoren, hoofdanimatoren en instructeurs te reguleren in de sectorale regelgeving mag dus pragmatisch genoemd worden. Het vermijdt een breuk met de huidige praktijk en waar mogelijk wordt toch aansluiting gezocht met het competentiedenken. De transformatie van de huidige Criteria in die richting moet beschouwd worden als een eerste structurele stap op weg naar het valideren van niet-formeel en informeel leren binnen een nationaal kwalificatiekader.

3. Adviezen

3.1. Advies van de Vlaamse Jeugdraad

De Vlaamse Jeugdraad bracht op 4 december 2013 unaniem zijn advies uit.

- *“Finaliseer tijdens deze legislatuur de wijziging aan het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid in functie van de hervorming van kadervorming binnen de jeugdsector. Ontwikkel hierover een bijhorend uitvoeringsbesluit.”*

Het is een pertinente vraag van de Jeugdraad om het doorlopen traject dat – tot tevredenheid van de sector - geleid heeft tot voorliggend ontwerp van decreet te finaliseren tijdens deze legislatuur.

- *“Voeg aan de decreetstekst de concrete competentieprofielen van animator, hoofdanimator en instructeur toe.”*

Het klopt dat er een door de sector gedragen voorstel is wat betreft de competentieprofielen. Hoewel we het belangrijk vonden dat reeds toe te lichten in deze memorie, gaat onze voorkeur ernaar uit deze competentieprofielen met hun bijhorende indicatoren als geheel op te nemen in het uitvoeringsbesluit. Dit is een pragmatische keuze die aansluit bij de vraag van de Jeugdraad om de nieuwe regelgeving na de implementatie op korte termijn te evalueren. Opdat men aan de bevindingen van die evaluatie ook zo spoedig mogelijk gevolg zou kunnen geven, worden de profielen beter opgenomen in het uitvoeringsbesluit.

- *“Zorg ervoor dat een kadervormingstraject bestaat uit: een vormingsluik, een begeleide stage en een reflectiemoment. Verander dus de term theoretisch gedeelte in vormingsluik en de term evaluatiemoment in reflectiemoment. Neem het aantal verplichte uren hiervoor op in het uitvoeringsbesluit.”*

De Jeugdraad stelt het drieluik waaruit elk kadervormingstraject bestaat op zich niet in vraag. Wel ontwikkelt de raad een eerder semantische redenering wat betreft de gebruikte terminologie. Nochtans is er precies bewust naar gestreefd wollig taalgebruik te vermijden. Zo duidt de omschrijving “theoretisch gedeelte”(“cursus” ware een alternatief geweest) het contrast aan met de “begeleide stage”, die praktisch van aard is. Aangezien zowel de theorie,

als de praktijk en ook de evaluatie “vormend” zijn, houdt het geen steek het begrip “vorming” exclusief voor het eerste luik van het kadervormingstraject voor te behouden.

En “evaluatiemoment” geeft duidelijker dan “reflectiemoment” aan waar het uiteindelijk om gaat: op een kritische wijze terugblikken op het doorlopen traject met het oog op het identificeren van de leerresultaten.

De vraag om het vereiste aantal uren van de drie onderdelen (theoretisch gedeelte, begeleide stage en evaluatiemoment) niet in het decreet maar wel in het uitvoeringsbesluit op te nemen is zonder voorwerp aangezien in het ontwerpdecreet dat door de Vlaamse Regering principieel werd goedgekeurd die uren niet zijn opgenomen. Dat was wel het geval in een eerdere versie van het ontwerp – wellicht heeft de Vlaamse Jeugdraad zich voor zijn advies daarop gebaseerd.

- *“Zorg ervoor dat het decreet bepalingen bevat met minimale kwaliteitsgaranties voor verenigingen die een kadervormingstraject willen organiseren. Neem daarom volgende punten in het decreet op:*

Een vereniging die een kadervormingstraject wil organiseren, dient vooraf per type van competentieprofiel bij de administratie een aanvraagdossier in dat ten minste volgende onderdelen beschrijft:

1° de manier waarop de vereniging het kadervormingstraject organiseert en begeleidt;

2° de manier waarop de vereniging faciliteert dat de deelnemer zal werken aan de te verwerven competenties;

3° de manier waarop de vereniging alle begeleiders van het traject vormt en opvolgt.”

Aan deze opmerking wordt in het aangepaste ontwerp in hoge mate tegemoet gekomen. Wel moet duidelijk zijn dat het er niet om gaat dat een vereniging een aanvraag moet indienen in functie van het “organiseren” van een kadervormingstraject (elke vereniging heeft immers de vrijheid te organiseren wat ze zelf wil), maar wel met het oog op de “erkenning” ervan door de overheid. Daarnaast wordt ook geopteerd de term “faciliteren” te vervangen door de volledige omschrijving die de Jeugdraad zelf aanreikt, nl.: “ondersteunen en stimuleren en garanderen dat deelnemers (genoeg) kansen krijgen om aan hun (beter: de) competenties te werken”.

Ook wordt ingeschreven dat de vereniging – na goedkeuring een meldingsplicht heeft voor de afzonderlijke kadervormingstrajecten. Dit moet de administratie toelaten enerzijds potentiële deelnemers te informeren over het aanbod van kadervormingstrajecten, anderzijds toezicht uit te oefenen op de uitvoering van deze kadervormingstrajecten met het oog op het handhaven van de regelgeving.

- *“Neem in het uitvoeringsbesluit een evaluatie van de hervorming van de kadervormingstrajecten op na 3 jaar.”*

De Jeugdraad wijst er terecht op dat de nieuwe regelgeving voor de verenigingen een inhoudelijke en organisatorische bijsturing van hun geattesteerde kadervorming zal vragen. En hoewel de hervorming inderdaad een grote gedragenheid heeft binnen de sector, kan men vooraf nooit helemaal alle gevolgen inschatten. Het is daarom billijk om nu reeds – in het uitvoeringsbesluit - een evaluatie van de nieuwe regelgeving in het vooruitzicht te stellen. Een periode van vijf in plaats van drie jaar lijkt ons echter een minimum om relevante uitspraken te kunnen formuleren over de implementatie van deze regelgeving.

3.2. Advies van de Sectorraad Sociaal-Cultureel Werk van de Raad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media

De Sectorraad Sociaal-Cultureel Werk van de Raad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media bracht op 10 december 2013 zijn advies uit.

De adviesraad stelt in zijn advies positief te staan tegenover de wijzigingen (t.a.v. de huidige Criteria voor het uitreiken van attesten aan jeugdwerkers) die in ontwerp van decreet worden voorgesteld. Hij onderstreept het belang van het maximaal inzetten op het benoemen, zichtbaar maken en waarderen van competenties in de jeugd- en sociaal-culturele sector. In dat perspectief wordt met name ook het toevoegen van een evaluatiemoment (in de Criteria was enkel sprake van vorming(sprogramma's) en stages) door de sectorraad, in tegenstelling tot de Jeugdraad, als positief ervaren.

Naast deze positieve elementen formuleert de sectorraad ook een aantal aanbevelingen analoog aan het advies van de Vlaamse Jeugdraad onder de volgende noemers:

- “Toevoeging van de competentieprofielen aan het decreet.”
- “Kwaliteitsgarantie”
- “Evaluatie van de hervorming voorzien.”

Hiervoor verwijzen we naar wat hierover gezegd werd bij de bespreking van het advies van de Vlaamse Jeugdraad.

3.3. Advies van de Raad van State

Op 15 januari 2014 bracht de Raad van State zijn advies uit (advies 54.847/3). De Raad van State formuleerde één algemene opmerking, m.n. dat niet duidelijk is wat de draagwijdte is van de formulering “de Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels (...)” die in het voorontwerp van decreet een aantal keer wordt gebruikt. Aangezien de aan de Vlaamse Regering verleende opdrachten effectief verder reiken dan wat uit de algemene uitvoeringsbevoegdheid voortvloeit (cf. artikel 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot de hervorming der instellingen), werd in wat voorligt tegemoet gekomen aan de vraag van de Raad van State om de delegaties te preciseren.

4. Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 2

In de eerste paragraaf van dit artikel worden een aantal begrippen omschreven die verder in het decreet en het uitvoeringsbesluit worden gebruikt.

Animator: de definitie “jeugdwerker die kinderen en jongeren bij hun activiteiten binnen het jeugdwerk begeleidt” sluit nog nauw aan bij de omschrijving uit de Criteria (“de vorming tot animator in het jeugdwerk (...) heeft tot doel om begeleiders te vormen in het begeleiden en animeren van kinderen en jongeren in het jeugdwerk”). Zoals eerder in de algemene toelichting is aangegeven, stelden zich in het verleden met betrekking tot dit begrip niet echt interpretatieproblemen.

Attest: het attest documenteert dat een jongere een kadervormingstraject heeft doorlopen dat beantwoordt aan de in dit decreet en in het uitvoeringsbesluit gestelde voorwaarden.

Het attest representeert, onafhankelijk van de vereniging die het uitreikt, dezelfde cluster van leerresultaten (beschreven in de competentieprofielen). Het is dus per definitie een generiek attest. De verenigingen uit de sector aanvaarden dit principe. Ten aanzien van de houder van een dergelijk attest kan dus onder geen enkel beding het overdoen van eenzelfde kadervormingstraject als toelatingsvoorwaarde gesteld worden voor het kunnen opnemen van de desbetreffende rol in deze of gene vereniging.

Als flankerende maatregel zal in het uitvoeringsbesluit expliciet ingeschreven worden dat aan hetzelfde individu slechts één maal een bepaald attest kan uitgereikt worden.

Competentieprofiel: dit begrip is overgenomen uit het Decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur. In heel het competentiedenken wordt de nadruk gelegd op het zoveel mogelijk hanteren van hetzelfde begrippenkader. Het gebruik van dezelfde begrippen draagt immers bij tot het overstijgen van de verschillende leercontexten.

Hoofdanimator: de definitie “jeugdwerker die verantwoordelijkheid opneemt binnen een groep van jeugdwerkers” beklemtoont de verschuiving van het begeleiden van kinderen en jongeren (typisch voor een “animator”) naar het leiderschap over een groep van jeugdwerkers. Het is als het ware een doorgroeiroel voor animatoren.

Deze definitie verschilt grondig van de veelomvattender omschrijving uit de Criteria (“de vorming tot hoofdanimator in het jeugdwerk (...) heeft tot doel zich te vervolmaken in het begeleiden en animeren van kinderen en jongeren in het jeugdwerk of het opnemen van verantwoordelijkheden binnen een begeleidersteam”) die in de praktijk aanleiding heeft gegeven tot begripsverwarring. In 1995 had men niet een eenduidige rol- of functieomschrijving voor ogen, maar wel een omschrijving die een heel scala aan voortgezette vorming dekte. Onder die noemer zat dus zowel een aanbod van meer algemene cursussen, als van zeer gespecialiseerde cursussen. Wat de deelnemers aan dergelijke cursussen leerden verschilde dus heel grondig van elkaar. Het attest van hoofdanimator documenteerde dus dát een jongere vorming had gevolgd, maar niet wát die vorming precies inhield. Het leidde soms zelfs tot de absurde situatie dat binnen één vereniging totaal uiteenlopende programma’s leiden naar “hetzelfde” hoofdanimatorattest of dat dezelfde jongere hoofdanimatorattesten verzamelde door het volgen van programma’s bij verschillende verenigingen.

De nieuwe definitie zal de verenigingen dwingen grondig na te denken over hun aanbod aan voortgezette vorming. Enten zij een (her)nieuw(d) cursusaanbod op het competentieprofiel van hoofdanimator of zien zij daarvan af? In ieder geval zullen de huidige hoofdanimatorcursussen niet automatisch erkend worden binnen het nieuwe kadervormingstraject voor hoofdanimator.

Instructeur: de definitie “jeugdwerker die verantwoordelijkheid opneemt in het vormingsproces van jeugdwerkers” verschilt nauwelijks van de omschrijving uit de Criteria

“de vorming tot instructeur in het jeugdwerk (...) heeft tot doel het opnemen van een verantwoordelijkheid in het vormingsproces van jeugdverantwoordelijken”).

Zoals eerder in de algemene toelichting is aangegeven, stelden zich in het verleden met betrekking tot dit begrip niet echt interpretatieproblemen.

Er is geen hiërarchisch verband tussen de drie competentieprofielen.

Wel kan – mede gezien de leeftijd waarop kan ingestapt worden – het animatortraject beschouwd worden als het fundament waarop een jongere verder kan bouwen.

Het gaat beide andere trajecten vooraf, die daarna in willekeurige volgorde kunnen gevolgd worden.

Kadervormingstraject: dit begrip verbijzondert de specifieke vorming met het oog op het vormen van animatoren, hoofdanimatoren en instructeurs ten aanzien van het ruimer begrip “vorming voor jeugdwerkers”. Indien een vereniging de cursus (het theoretisch luik) van een kadervormingstraject wil inbrengen in de module “vorming voor jeugdwerkers” (met het oog op het beantwoorden aan de subsidie- of erkenningsvoorwaarden) dan dient die cursus ook te beantwoorden aan de voorwaarden van die module.

Doelbewust is niet gekozen voor het begrip kadervorming maar wel voor het begrip kadervormingstraject. Enerzijds wordt daarmee een semantische discussie vermeden over het begrip kadervorming dat doorheen de tijd en in de literatuur uiteenlopende betekenissen heeft gekregen. Anderzijds wordt ermee benadrukt dat de verantwoordelijkheid van de vereniging die een aanvraag indient zich niet beperkt het theoretisch luik (de cursus), maar ook de stage en de evaluatie omvat – kortom het gehele traject.

In de volgende paragrafen van dit artikel wordt vervolgens het raamwerk uitgezet dat in het uitvoeringsbesluit verder zal worden uitgewerkt.

In het eerste lid van de tweede paragraaf wordt verduidelijkt dat elke vereniging die op basis van het decreet een werkingssubsidie ontvangt kadervormingstrajecten kan organiseren. Het organiseren van dergelijke trajecten is dus geen verplichting, het is een vrije keuze van een vereniging.

In het verleden was dit recht beperkt tot de erkende landelijk georganiseerde verenigingen.

Verder is het begrip “competentieprofielen” een sleutelwoord. De competenties waaruit de respectievelijke profielen bestaan zullen samen met de bijhorende indicatoren als geheel in het uitvoeringbesluit worden opgenomen. De indicatoren zijn nodig om te komen tot een “generiek” begrip van de competenties: hoe helderder ze beschreven zijn, hoe minder ruimte er is voor een al te vrije invulling of interpretatie.

In de derde paragraaf wordt uiteengezet dat een kadervormingstraject bestaat uit drie delen: een theoretisch gedeelte, een begeleide stage en een evaluatiemoment. Dat laatste is nieuw ten opzichte van de huidige Criteria. Zeker in een context van niet-formeel leren is het belangrijk expliciet te bepalen dat leerresultaten moeten besproken worden in een gesprek tussen een trajectverantwoordelijke van de vereniging en de deelnemer. Het reflecteren over en het evalueren van het doorlopen traject heeft tot doel de deelnemer bewust te maken van de competenties waaraan tijdens het traject is gewerkt.

In het uitvoeringsbesluit worden de duur, de inhoud en de toelatings- en begeleidingsvoorwaarden en de specifieke regels uitgewerkt met betrekking tot de drie onderdelen van het traject.

De vereniging heeft een opvolgingsverplichting ten aanzien van de deelnemer. Dit sluit aan bij het gegeven dat een vereniging zich niet enkel verantwoordelijk moet weten voor het organiseren van de cursus, maar ook de stage moet faciliteren en opvolgen en het evaluatiemoment moet organiseren. Meer dan voorheen zal de vereniging zich flexibel moeten opstellen ten opzichte van de individuele deelnemer. Een vereniging mag stimuleren dat een traject volledig binnen haar schoot verloopt, maar zal moeten toestaan dat een stage eventueel gelopen wordt bij een ander jeugdwerkinitiatief. Ook in dat geval heeft de vereniging bij wie de deelnemer het theoretisch luik volgde een opvolgingsplicht. De opvolgingsplicht moet ertoe bijdragen dat de deelnemer het kadervormingstraject als één geheel ervaart en zich begeleid weet gedurende het ganse traject. Het moet voorkomen dat deelnemers voortijdig afhaken omdat ze na het volgen van de cursus in een soort zwart gat vallen. De ervaring leert dat wanneer er een (tijds)breuk is tussen cursus en stage de draad zelden nog opgenomen wordt.

In het uitvoeringsbesluit zal ingeschreven worden dat het instrument voor het opvolgen van de deelnemer een trajectboekje is dat door de administratie ter beschikking zal worden. Dit generiek trajectboekje zal samen met de sector worden uitgewerkt. Het is de bedoeling dat dit zowel elementen voor de deelnemer als voor de begeleider bevat. Het gebruik van dit generiek trajectboekje is verplicht. Dat laatste komt tegemoet aan de roep tot eenvormigheid vanuit het lokale niveau. Het moet een einde maken aan de onduidelijkheid die er nu is omwille van een veelheid aan verschillende stageboekjes.

In de vierde paragraaf is bepaald dat vooraleer de vereniging een bepaald kadervormingstraject kan starten ze een aanvraag tot erkenning van dit traject moet indienen en bekomen. De vereniging verstrekt daarbij per type van competentieprofiel informatie die de administratie moet toelaten te oordelen of het desbetreffende traject beantwoordt aan de wettelijke voorschriften. Een vereniging kan slechts één erkenningsaanvraag per type van competentieprofiel gelijktijdig indienen en goedgekeurd krijgen. Dit veronderstelt dat de vereniging op organisatieniveau haar beleid met betrekking tot kadervormingstrajecten uitzet en daarbij de lange termijn voor ogen heeft.

In de vijfde paragraaf is bepaald dat de vereniging een meldingsplicht heeft per afzonderlijk kadervormingstraject. In het uitvoeringsbesluit zullen de modaliteiten verder uitgewerkt worden. In ieder geval betekent dit een beduidende vermindering van de administratieve lasten. In de Criteria was immers bepaald dat de vereniging voor elke cursus afzonderlijk niet alleen een aanvraagformulier moest indienen, maar ook een verslagformulier en een deelnemerslijst. Deze laatste twee verplichtingen vallen dus weg.

De meldingsplicht blijft gehandhaafd enerzijds om de administratie toe te laten het kadervormingstraject actief aan te kondigen op haar website met het oog op het informeren van potentiële deelnemers, anderzijds om de administratie toe te laten ter plaatse af te stappen.

De zesde paragraaf bepaalt dat aan de deelnemer die met positief gevolg een kadervormingstraject heeft doorlopen het desbetreffende attest wordt uitgereikt.

Het feit dat in het traject een formeel examen of assessment ontbreekt, betekent niet dat aan elke deelnemer die een traject volledig doorloopt automatisch een attest zal worden toegekend. Elke vereniging zal in haar aanvraagdossier moeten aangeven welke evaluatiemethodes zij gebruikt om te toetsen of een deelnemer het verdient het attest te ontvangen. Indien een vereniging op basis van die principes oordeelt dat dit niet het geval is, zal ze dit ten laatste op het eind van het reflectiemoment motiveren en desgevallend aan de deelnemer remediërvorstellen doen.

De kadervormingstrajecten hebben niet in de eerste plaats de bedoeling jeugdwerkers te selecteren, maar wel hun vormingsinspanningen te honoreren.

Artikel 3

Omdat in dit decreet het uitgangspunt voor het uitreiken van attesten en het kadervormingstraject dat er naartoe leidt fundamenteel verschillen van de bepalingen in huidige Criteria is het niet opportuun te werken met overgangsbepalingen die toelaten dat beide systemen een bepaalde tijd naast elkaar zouden bestaan.

Anderzijds kan om dezelfde reden niet verwacht worden dat verenigingen van vandaag op morgen voldoen aan de nieuwe regelgeving.

Vandaar dat de inwerkingtreding nog een eind in de toekomst ligt: 2015. Het moet de verenigingen in staat stellen tegen dan hun nieuwe kadervormingstrajecten volledig op punt te stellen. Omdat de vormingskalenders meestal opgesteld worden op het ritme van de schoolkalender, in het bijzonder de schoolvakanties, is 1 oktober 2015 de aangewezen datum.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel,

Pascal SMET