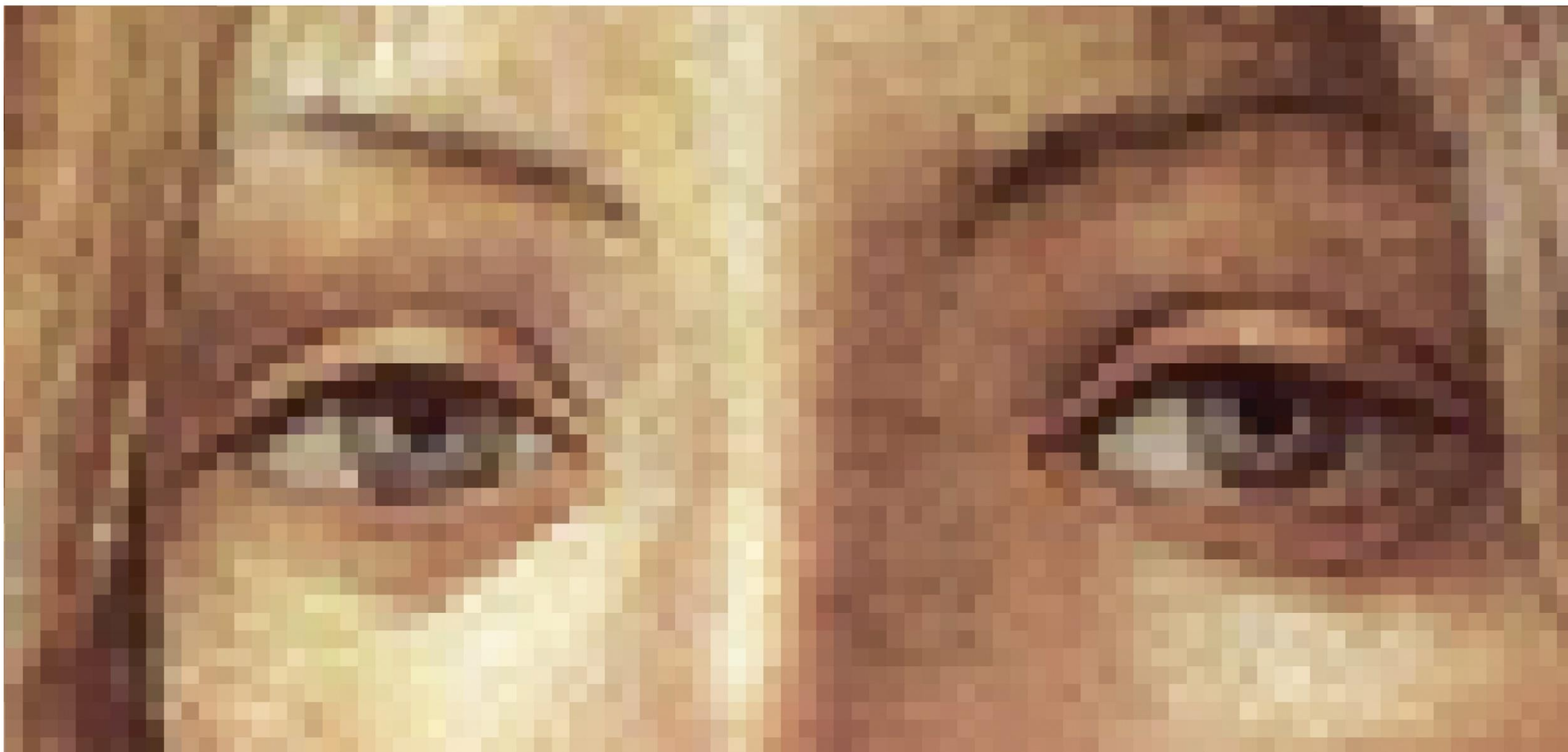


De beroepcluster cultuureducator en het competentieprofiel voor de begeleider van kunstbeoefenaars

Michel Albertijn en Kathleen Hoefnagels
mei 2012



Samenvatting

Voorliggend document kwam tot stand in opdracht van het departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media en het departement Onderwijs en Vorming. Het draagt bij tot een kwalitatief referentiekader voor cultuureducatie.

Een eerste deel beschrijft de beroepencluster Cultuureducator. De cluster situeert de verschillende types van cultuureducators ten opzichte van elkaar en maakt een profielschets. Anders dan een competentieprofiel lijst de schets niet alle competenties en hun onderliggende kennen en kunnen op. Het beeld dat de profielschets oplevert blijft ruwer, maar laat toe om de accentverschillen tussen verschillende types van cultuureducators tegenover elkaar te duiden.

Deel twee van de publicatie beschrijft het competentieprofiel van de begeleider van kunstbeoefenaars, als één type van cultuureducators. Het profiel gaat in detail in op de competenties die een begeleider van kunstbeoefenaars beheerst. De beschreven competenties zijn bedoeld als inhoudelijke leidraad voor vorming, opleiding en Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Organisaties die een begeleider van kunstbeoefenaars willen engageren, vinden er een houvast in, als checklist bij rekrutering. Aan individuele begeleiders biedt het een kader waaraan ze de eigen competenties kunnen spiegelen. Het beschreven profiel expliciteert competentieverwachtingen, maar koppelt ze los van individuele organisaties. Daarom vormt dit document een leidraad en geen bijbel. Het laat elke gebruiker toe om eigen accenten te leggen.

Over de aanpak

De beroepencluster en het competentieprofiel kwamen tot stand op basis van deskresearch, interviews met beroepsbeoefenaars en kenners van het cultuureducatieve veld en discussie in een klankbordgroep. Het methodologische rapport *De beschrijving van de beroepencluster Cultuureducator en het competentieprofiel van de begeleider van kunstbeoefenaars. Beknopt draaiboek* geeft een gedetailleerd inzicht in het ontwikkelproces en benoemt de vertegenwoordigers die deelnamen aan het participatieve traject.

Inhoudstafel

DEEL 1 — DE BEROEPENCLUSTER <i>CULTUUREducator</i>	4
1. Opzet en situering	5
2. Spelers in het veld van cultuureducatie	7
3. De beroepen uit de cluster cultuureducator	10
3.1. De verschillende gezichten van de cultuureducator	10
3.2. Het profiel van de cultuureducator: een algemene schets	14
DEEL 2 — HET COMPETENTIEPROFIEL VAN <i>DE BEGELEIDER VAN KUNSTBEOEFENAARS</i>	20
1. Verenging naar één type van cultuureducatoren	21
2. De begeleider van kunstbeoefenaars	22
2.1. Definitie en positie	22
2.2. Competentiebeschrijving	24
2.3. Werkomgeving	32
2.4. Autonomie en verantwoordelijkheid	32
2.5. Opleiding en certificaten	33

WIE WE ZIJN

Tempera is een onafhankelijk onderzoeksbureau, gespecialiseerd in toegepast onderzoek over arbeid en sociaal beleid.

Tempera
Lovingstraat 62
2060 Antwerpen
Tel. 03-270.38.00
www.tempera.be



Deel 1: de beroepencluster *cultuureducator*

1. Opzet en situering

Structuur — ‘Een cultuureducator is een persoon die een cultuureducatief proces organiseert en/of begeleidt.’ Zo bakenen L. Vermeersch en A. Vandenbroucke het profiel van de cultuureducator af in hun *Veldtekening cultuureducatie. Beschrijvende studie met evaluatieve SWOT-analyse* (2011). De auteurs verscherpen de omschrijving door er de definities aan toe te voegen van:

- Cultuur — Cultuur is een sociaal gedeeld betekenisfonds waaruit we putten wanneer we denken, handelen en communiceren. Cultuur maakt dus interactie mogelijk tussen mensen onderling en tussen mensen en dingen. Cultuur omvat: kunst, erfgoed, media en andere culturele en interculturele uitingen.
- Cultuureducatie — Alle activiteiten die intentioneel gericht zijn op leren over cultuur of door middel van cultuur (kunst, erfgoed, media en andere culturele en interculturele uitingen). Cultuureducatie is gericht op het tot stand brengen van participatie aan cultuur (zowel deelnemen als deelhebben) en op persoonlijke, sociale en culturele bewustwording of (talent-) ontwikkeling. Cultuureducatie bevordert daarmee het vermogen tot cultureel beleven en handelen, interculturele communicatie en culturele aanpassing.

De definities helpen om een beeld te vormen van wie cultuureducators zijn, maar brengen weinig ordening in de veelheid en diversiteit aan hun profielen. Voorliggende beroepencluster werkt verder op de eerste afbakening en brengt structuur aan:

- De cluster situeert de cultuureducator binnen het ruimere veld van cultuureducatie.
- De cluster situeert de verschillende profielen van cultuureducators.

Wat is educatie?

Educatie duidt met een overkoepelende term zowel vorming, opleiding, onderwijs als opvoeding aan. Het betreft processen die zich afspelen binnen en buiten schoolse contexten en waarmee leren gemoeid is. Het aspect ‘leren’ (datgene wat een individu bewust of onbewust doet) overstijgt het begrip ‘educatie’, omdat het ook informele, spontane leerprocessen insluit, waar — anders dan bij educatie — de leerintentie vaak ontbreekt (Schauvliege, J. en Smet, P., *Groeien in cultuur. Conceptnota cultuureducatie*, 2012).

Wat is een beroepencluster?

Een beroepencluster geeft een overzicht van met elkaar verwante beroepen.

Wat is een beroep?

Een beroep is een samenhangend geheel van taken met bijhorende competenties dat min of meer gestandaardiseerd is en waarover een maatschappelijke consensus bestaat. Hierbij wordt abstractie gemaakt van organisatie- of bedrijfsspecifieke kenmerken (*Decreet betreffende de kwalificatiestructuur*, 30 april 2009). Het begrip ‘beroep’ refereert weliswaar niet enkel naar bezoldigde functies, uitgevoerd door professionals in dienstverband of met een statuut als zelfstandige. Het verwijst eveneens naar vrijwilligerswerk en functies in een semiprofessionele context.

Wat is een competentie?

Een competentie is de bekwaamheid om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen geïntegreerd aan te wenden voor maatschappelijke activiteiten. In het hoger onderwijs worden competenties domeinspecifieke leerresultaten genoemd (*Decreet betreffende de kwalificatiestructuur*, 30 april 2009).

Op weg naar competentieprofielen – Deze beroepencluster beperkt zich tot een algemene beschrijving van de verschillende types van cultuureducators en tot een situering van de wijze waarop de verschillende types zich tegenover elkaar positioneren. De cluster geeft geen gedetailleerde beschrijving van de competenties die tot elk van de aangeduide beroepen behoren, maar legt er wel de basis voor. De types ten opzichte van elkaar situeren, fundeert een volgende stap, waarin gedetailleerde competentieprofielen beschreven kunnen worden. Competentieprofielen bieden een realistisch en gedetailleerd overzicht van de verwachtingen die de praktijk stelt ten aanzien van een bepaald type van cultuureducator. Hiermee reiken ze een leidraad aan voor het onderwijs- en opleidingsveld om kwalitatieve opleidingen uit te tekenen die voorbereiden op de praktijk.

Wat is een beroepscompetentieprofiel?

Een beroepscompetentieprofiel betreft een afgerond geheel van competenties die een beroepsbeoefenaar in een bepaalde arbeidscontext hanteert om (de) te verwachten resultaten op de werkvloer te realiseren (*Decreet betreffende de kwalificatiestructuur*, 30 april 2009).

Wat is een competentieprofiel?

Een competentieprofiel beschrijft een afgerond geheel van competenties die een persoon in een bepaalde maatschappelijke context hanteert om (de) te verwachten resultaten in die maatschappelijke rol te realiseren en waarvoor geen beroepscompetentieprofiel bestaat of ontwikkeld zal worden (*Decreet betreffende de kwalificatiestructuur*, 30 april 2009).

'Cultuureducator' of 'cultuurbemiddelaar'

Niet iedereen in het cultuureducatieve veld gebruikt de titel 'cultuureducator' om de begeleider van cultuureducatieve processen aan te duiden. Zo geven P. Saey en M. Van Eeckhout in *Publieksbegeleiding in de praktijk* (2003) de voorkeur aan de term 'cultuurbemiddelaar', als intermediair tussen het cultuurproduct en het publiek. Deze publicatie verkiest om twee redenen de term 'cultuureducator' te gebruiken:

1. De term 'cultuurbemiddelaar' roept veelal associaties op met publiekswerking in musea of erfgoedinstellingen, terwijl het werkdomein van de cultuureducator ruimer reikt.
2. De term cultuureducator sluit aan bij het eerdere onderzoekswerk van Vermeersch en Vandenbroucke, waarop deze profielschets verder bouwt.

In het veld zijn beide begrippen gangbaar als synoniemen.

2. Spelers in het veld van cultuureducatie

Een cultuureducator begeleidt — De cultuureducator is diegene die een cultuureducatief proces begeleidt en/of organiseert, stellen Vermeersch en Vandenbroucke (2011). Een peiling in de sector (op basis van interviews en discussie in een klankbordgroep) verscherpt de definitie: een cultuureducator begeleidt een cultuureducatief proces.

- Organiseren volstaat niet — Iemand die zich beperkt tot de organisatie van cultuureducatieve processen wordt in het veld niet erkend als cultuureducator. Iemand is pas cultuureducator wanneer hij een groep of individu begeleidt in het proces.
- De praktische organisatie behoort niet tot de essentie — Afhankelijk van de omkadering die hij krijgt, zal de cultuureducator zich in meer of mindere mate bezighouden met de organisatie van het begeleidingsproces. Een zekere vorm van organisatie is inherent aan de begeleiding: de educator structureert het leerproces afgestemd op het doel van het proces en het profiel van het publiek, maar ook in functie van de waarden en missie die de organisatie waarvoor de cultuureducator werkt, tracht over te brengen. Overige, veelal praktische organisatie, behoort niet tot de essentie van zijn job.

Spilfiguur in een netwerk — De cultuureducator doorloopt een traject, kort- of langlopend, met een individu of groep die hij in een directe relatie begeleidt. Hiermee staat hij centraal in het veld van cultuureducatie. Om hem heen bewegen er zich spelers die het werk van de cultuureducator initiëren, praktisch en inhoudelijk ondersteunen, versterken en managen. Deze partijen staan in voor:

- Initiatief — Achter de cultuureducator staat (veelal) een organisatie die op de noden en opportuniteiten voor cultuureducatie inspeelt met een concreet cultuureducatief aanbod. Ze functioneert als startmotor van cultuureducatieve processen. Vanuit de noden en opportuniteiten die ze voor cultuureducatie vaststellen, plannen de organisatoren een concreet aanbod (workshop, cursus, ...). Bij de keuzes die ze maken, streven ze naar optimale afstemming tussen

Intentie als basis

Hoewel Vermeersch en Vandenbroucke het in hun definitie van cultuureducator niet expliciteren, betreft het telkens de begeleiding van een intentioneel cultuureducatief proces. Net zoals bedoeld in *Groeien in cultuur* (Schauvliege, J. en Smet, P., 2012) vormt de intentionaliteit het vertrekpunt voor de cultuureducator.

De relatie met het publiek

De cultuureducator richt zich rechtstreeks tot het publiek. Toch betekent dit niet dat er telkens een persoonlijke ontmoeting plaats vindt. De begeleiding kan bijvoorbeeld verlopen via e-learning, via een educatieve koffer die kinderen en hun ouders kunnen gebruiken tijdens hun museumbezoek of — nog een stap verder — via de vormgeving en conceptualisering van een tentoonstelling.

het culturele aanbod en het publiek: rond welk thema moet cultuureducatie aangeboden worden, voor welk publiek en met welk doel? Op basis daarvan selecteren ze een geschikte cultuureducator die instaat voor de directe begeleiding.

- Praktische organisatie – De organisatoren ondersteunen de cultuureducator op praktisch vlak: ze communiceren het aanbod, regelen de inschrijvingen, verzorgen de infrastructuur en logistiek, ...
- Aansturing en coaching – In het cultuureducatieve veld kunnen de cultuureducators rekenen op aansturing en coaching. Dit is wat Vermeersch en Vandenbroucke (2011) ‘cultuureducatie in tweede en derde lijn’ noemen. De profielen die hiervoor instaan, bespreken met de cultuureducator de doelstellingen van het proces, bakenen samen de contouren af, reiken concrete tips aan om het proces vorm te geven of bij te sturen, ...
- Management – Een meerderheid van de cultuureducatieve processen kadert binnen een organisatie: een school, een cultuurhuis, een jeugdvereniging, ... De organisatieleiding plaatst de geïsoleerde cultuureducatieve processen in een groter geheel en stemt ze op elkaar af. Deze afstemming gebeurt vanuit een visie op cultuur(educatie) en de doelstellingen die de instelling nastreeft.

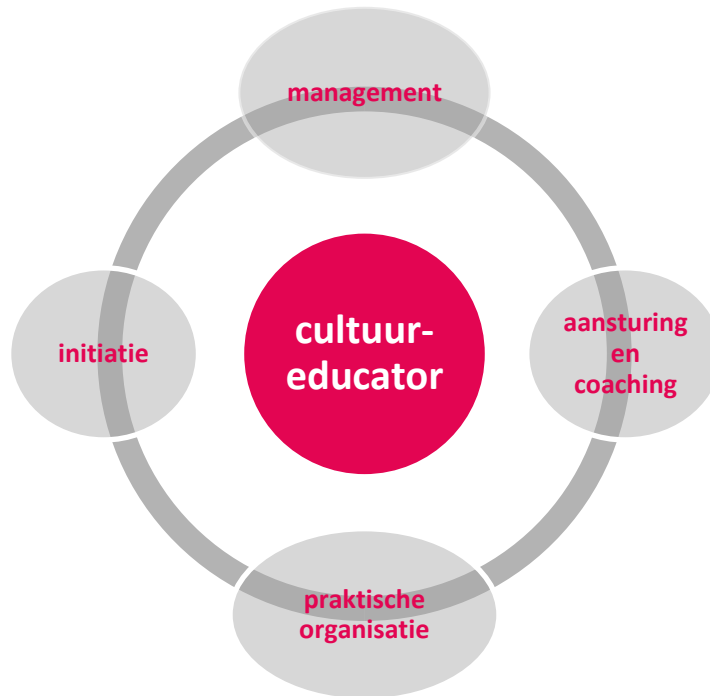
Al deze profielen spelen een noodzakelijke rol in het cultuureducatieve veld. Zonder deze ondersteuning komt er geen begeleiding van cultuureducatieve processen tot stand en/of ontbreekt het aan kwaliteitsborging van de begeleiding. Omdat ze geen rechtstreekse begeleidingsrol opnemen, vallen ze echter niet onder de beroepsafbakening ‘cultuureducator’.

Gecombineerde ondersteuningsvormen

De profielen die instaan voor het initiëren, ondersteunen, versterken en managen van het werk van de cultuureducator worden hier in beeld gebracht alsof het telkens om verschillende personen gaat. In realiteit combineert één persoon bijvoorbeeld inhoudelijke en praktische organisatie, inhoudelijke organisatie en coaching, ... Het is evenmin uitzonderlijk dat de cultuureducator een (deel van) de initiërende en praktische taken op zich neemt.

De ondersteuning die de cultuureducator krijgt, raakt echter niet aan zijn centrale positie. De educators preciseren de doelstellingen van het cultuureducatieve traject, selecteert de gepaste methodieken en structureert het proces.

Figuur 1: de cultuureducator als centrale speler in het cultuureducatieve veld



Wisselwerking

Figuur 1 situeert de cultuureducator als spil in een netwerk. Te benadrukken is dat de relatie tussen de cultuureducator en de omringende spelers geen eenrichtingsverkeer betreft: de cultuureducator pikt op wat hem aangereikt wordt, maar ook de omgekeerde relatie geldt. Zo zal hij bijvoorbeeld van de deelnemers signalen opvangen die aanleiding geven tot een vernieuwing of uitbreiding van het aanbod. De wisselwerking borgt de kwaliteit van het educatieve traject.

3. De beroepen uit de cluster *cultuureducator*

3.1. De verschillende gezichten van de cultuureducator

Iedereen cultuureducator — *Begeleider in een niet-formele kunsteducatieve organisatie, sociaal-cultureel werker, workshopbegeleider, regisseur, dirigent, ergotherapeut, creatief therapeut, sociaalartistiek werker, museumgids, educatief medewerker in een cultuurcentrum, begeleider van een afstandsleertraject in de culturele sfeer, begeleider van kunstbeoefenaars, vormingswerker in een volkshogeschool, leerkracht in kleuter- of lager onderwijs, leerkracht in het deeltijds kunstonderwijs, leerkracht plastische opvoeding of esthetica in het secundair onderwijs, monitor in een jeugdvereniging, educatief medewerker in een cultuurhuis, verantwoordelijke publiekswerking in een cultuurhuis, ...*

Volgens sectorkenners en -vertegenwoordigers kunnen dit allemaal cultuureducatoren zijn. Alleen bestaat er niet altijd een consensus. Eenzelfde persoon kan door de ene wel en door de andere niet als cultuureducator aangeduid worden. Bovendien is bovenstaande lijst niet uitputtend. 'De' cultuureducator bestaat niet, of zoals Jan De Braekeleer (2006) het formuleert: 'cultuureducatie: één gerecht en honderd recepten', met de cultuureducator als kok. En de hobbykok verdient net zo goed een plaats in de keuken als de professional; de kok in een sterrenrestaurant net zo goed als diegene in een grootkeuken, ...

Zes bewegingsassen voor cultuureducatoren — Intuïtief voelt iedereen een verschil aan tussen de dirigent die een gelegenheidskoor van niet-geschoolde zangstemmen begeleidt en diegene die een ervaren amateurkoor met gevormde stemmen dirigeert; of tussen theaterworkshops die een vaste medewerker van een kunsteducatieve organisatie begeleidt en het eenmalige theaterproject dat de ergotherapeut in een gevangenis opzet. Toch worden de verschillende types erkend als cultuureducator, zij het met meer of minder bijval. Om de diversiteit van cultuureducatoren te bevatten, introduceert voorliggende beroepencluster zes bewegingsassen waarop elke cultuureducator zich situeert:

Niet-formele context

Cultuureducatie vindt zowel in formele, niet-formele als informele leercontexten plaats:

- **Formeel leren** — Een leerproces dat plaatsvindt in een georganiseerde en gestructureerde omgeving (in een school, opleidingscentrum of op de werkplek) en uitdrukkelijk als leren wordt aangeduid (in termen van doelstellingen, tijd of middelen). Formeel leren is een bewuste keuze vanuit het standpunt van de lerende. Het leidt doorgaans tot een certificering.
- **Niet-formeel leren** — Leren dat ingebed is in geplande activiteiten die niet uitdrukkelijk als leren bestempeld worden (in termen van leerdoelstellingen, leertijd of leerondersteuning), maar die een belangrijk leerelement omvatten. Niet-formeel leren is vanuit het standpunt van de lerende een bewuste keuze. Het leidt doorgaans niet tot een certificering.
- **Informeel leren** — Een leerproces dat voortvloeit uit de dagelijkse activiteiten die verband houden met het werk, het gezin of de vrijetijdsbesteding. Dit leren wordt niet georganiseerd of gestructureerd in termen van doelstellingen, tijd of leerondersteuning. Informeel leren gaat in de meeste gevallen niet uit van een initiatief van de lerende. Doorgaans leidt het niet tot een certificering.

Definities: CEDEFOP & European Commission Education and Culture DG. (2009). European Guidelines for validating non-formal and informal learning.

Voorliggende rapportering focust op cultuureducatoren die actief zijn in niet-formele leercontexten.

1. Van exceptioneel tot geroutineerd — Aan de ene zijde van deze eerste as staat de cultuureducator die het beroep uitzonderlijk uitoefent en slechts één of enkele cultuureducatieve processen begeleidt. Aan de andere kant van het continuüm staat de cultuureducator met een ruime ervaring die verschillende trajecten voor verschillende publieksgroepen begeleidt.
2. Van algemene educatie tot exclusieve cultuureducatie — Op de tweede as positioneert zich aan de ene zijde de educator die educatieve processen in diverse domeinen begeleidt. Een voorbeeld daarvan is de vormingsmedewerker in een jongerenorganisatie die jongeren niet alleen begeleidt in het experimenteren met cultuur, maar ook bij het ontdekken en ontwikkelen van (andere) talenten. Aan de andere kant van het continuüm staat diegene die zich concentreert op cultuureducatieve processen, bijvoorbeeld de begeleider in een kunstjeugdbeweging.
3. Van initiatie tot verdieping — Ieder individu start een cultuureducatief traject met het proeven van, met een eerste beleving van cultuur. Cultuureducatoren die dit onervaren publiek begeleiden, situeren zich aan de initiatiezijde van het derde continuüm: ze bieden prikkels aan, tonen een cultuurvorm in zijn veelheid en bieden het publiek een open uitnodiging aan om te evolueren naar verdieping, aan de andere kant van het continuüm. Daar leren de deelnemers een of meer cultuuronderdelen ten gronde, in de verschillende gedaanten kennen. Ze leren het volledige betekenisfonds ervan beheersen.
4. Van leren door cultuur tot leren in cultuur — Op het vierde continuüm nemen de cultuureducatoren positie in door de manier waarop ze cultuur aan bod laten komen in het proces dat ze begeleiden. Aan de ene zijde van de as ligt het accent op cultuur als middel: via dans leren mensen om uiting te geven aan hun gevoelens; of via een theaterworkshop traint winkelpersoneel zich in klantvriendelijkheid. Aan de andere kant van de as is cultuur het primaire doel. Cultuur is niet langer een hulpmiddel, maar een doel op zich. De deelnemers leren cultuur en cultuuronderdelen in al zijn geheel kennen: de maatschappelijke waarde, de technische aspecten, historiek, verschillende gedaanten, ...
5. Van een sociologisch tot een afgebakend cultuurbegrip — Op een vijfde as positioneren zich aan de ene zijde de cultuureducatoren die er een ruim, sociologisch cultuurbegrip (B. Van Heusden, 2010) op na houden. Cultuur verwijst dan naar alle aspecten die deel uitmaken van ons sociaal gedeeld betekenisfonds. Dit is ook het cultuurbegrip dat Schauvliege en Smet hanteren in

Zes continua

Elke cultuureducator positioneert zich op zes doorlopende assen. Dit betekent dat hij een positie aan de uiterste zijden kan innemen, maar evengoed kiest hij voor een centrale plaats. Zo kan de ene cultuureducator bijvoorbeeld resoluut kiezen voor leren in cultuur, de tweede voor leren door cultuur, terwijl de derde er een gecombineerd verhaal van maakt: leren in en door cultuur.

Perspectief

Hoewel het samenspel tussen de zes assen het profiel van de cultuureducator preciseert, laten de zes assen laten zich niet alle vanuit hetzelfde perspectief definiëren. De eerste twee assen vertrekken vanuit de cultuureducator: diens ervaring en zijn handelingscontext. De vier overige assen vertrekken vanuit het cultuureducatieve traject en de kenmerken ervan.

Cultuuronderdeel

Het begrip 'cultuuronderdeel' wordt overgenomen uit Schauvliege, J. en Smet, P., *Groeien in cultuur. Conceptnota cultuureducatie*, 2012, blz. 12 en verwijst naar: literatuur, kunst, erfgoed, (multi-) media.

Leren door versus leren in cultuur als hoofddoelstelling

Bij de as 'leren door cultuur tot leren in cultuur' moet benadrukt worden dat het hier om een positionering gaat die de hoofddoelstelling betreft. Naast deze primaire doelstelling bereikt het educatieve proces mogelijk ook neveneffecten: het accent leggen op leren in cultuur sluit niet uit dat er ook op andere domeinen geleerd wordt, of omgekeerd.

Groeien in Cultuur (2012). Aan de andere kant van de as staan de cultuureducators die het cultuurbegrip begrenzen en zich in het meest extreme geval beperken tot één of enkele kunstvormen.

6. Van beleven tot creëren — Aan de belevingszijde van deze laatste as situeert zich de cultuureducator die een belevingsproces begeleidt. Hij brengt een individu of groep in contact met één of meer cultuurvormen en leert hen deze kennen en begrijpen. Het gaat om een vorm van participatie waarbij degenen die hij begeleidt niet zelf aan de slag gaan om zich te uiten in de belichte cultuurvorm. Aan de andere zijde staat de cultuureducator die een publiek begeleidt dat zelf wil creëren: muziekstukken componeren, een audiovisuele installatie maken, zingen, ...

Een samenspel — Door zichzelf een plek te geven op elk van de zes assen positioneert de cultuureducator zich en onderscheidt hij zich van andere cultuureducators. Het exacte profiel van een cultuureducator laat zich niet bepalen door de positionering op één of enkele van deze continua, maar door het samenspel van posities op elk van de zes assen. De beroepstypologie van de cultuureducator is dus even gevarieerd als er combinaties van posities op de zes assen mogelijk zijn. Bovendien hoeft een cultuureducator op geen van de assen een vaste plaats in te nemen. Per proces dat hij begeleidt kan de positie verschillen en zelfs binnen eenzelfde proces kan deze op één of meerdere assen evolueren.

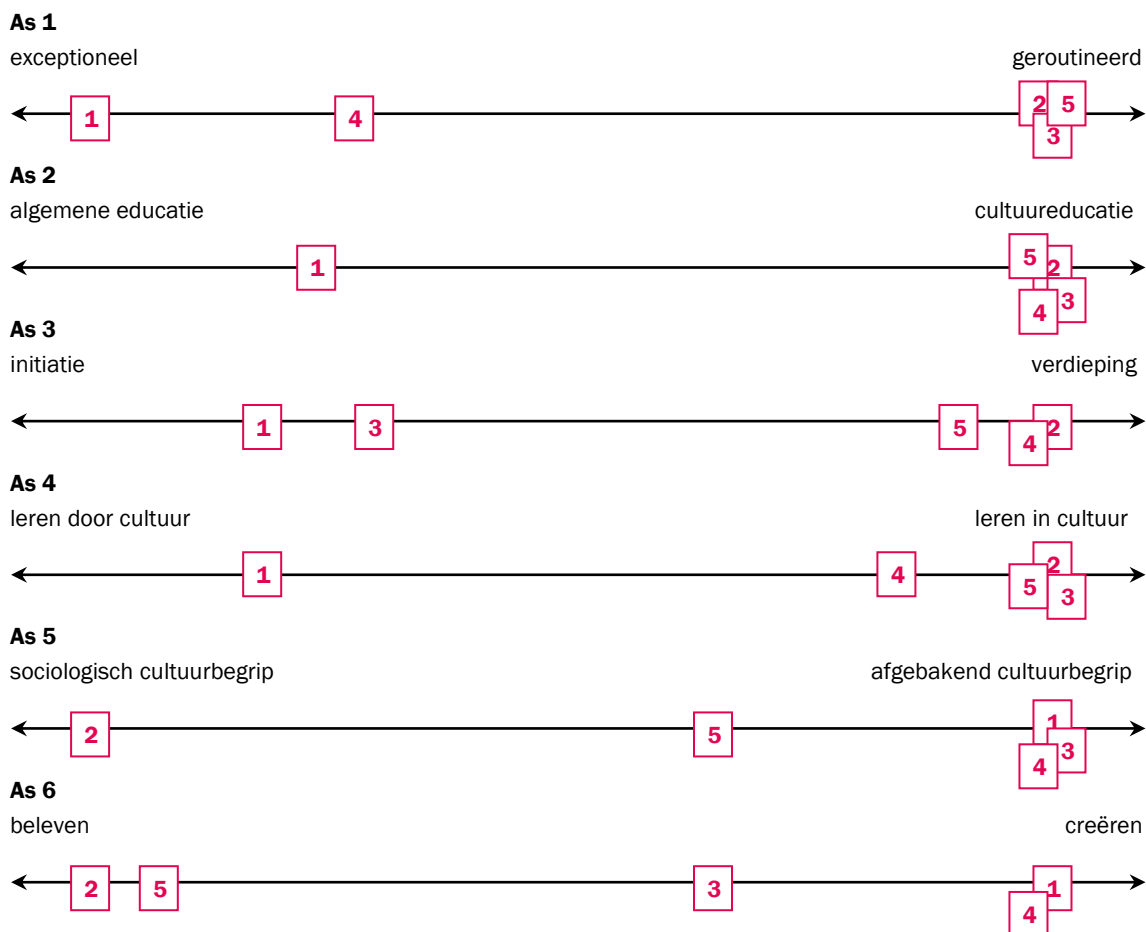
Creëren is meer dan reproduceren

Voor de duidelijkheid wordt hier benadrukt dat 'creëren' verwijst naar een proces dat meer behelst dan louter reproduceren. Cultuureducators die creatieve processen begeleiden, doen meer dan enkel een bepaalde techniek aanleren. Techniek overbrengen maakt slechts een deel uit van de opdracht. De cultuureducator die creatieve processen begeleidt, coacht zijn publiek ook in experimenteren, innoveren en zelfexpressie.

Wijzigende posities

'Ik neem voortdurend wisselende posities in', getuigt een DKO-leerkracht die betrokken werd bij het proces om de profielschets op te stellen. 'In één les kan ik me bijvoorbeeld niet exclusief concentreren op beleving of — omgekeerd — op creëren. Ik kan een groep tienjarigen geen uur lang boeien met te vertellen over Karel Appel. Die kinderen verwachten dat ze zelf iets mogen doen. Anderzijds laat ik hen ook niet de hele tijd alleen maar creëren. Ik wil inspelen op de dingen waarmee ze bezig zijn en wacht niet tot ze klaar zijn met hun werk om verwijzingen te maken, voorbeelden te geven, enzovoort.'

Figuur 2: de zes bewegingsassen voor cultuureducators — illustratieve situering van enkele types



Type 5: Een vijfde voorbeeldtype beschrijft de gids in een museum voor hedendaagse kunst. Hij begeleidt een groep met een uitgesproken culturele interesse die een achtergrond heeft in het kijk- en belevingsproces van beeldende kunst. De gids is kunsthistoricus en staat uitgebreid stil bij de ruimere historische en maatschappelijke context waarbinnen de werken tot stand kwamen. Hij begeleidt de groep op interactieve wijze, door hen kijkopdrachten te geven en in te spelen op vragen uit de groep.

Om de veelheid aan profielen van cultuureducators te illustreren, schetst figuur 2 de posities van vijf types cultuureducators. Ze zijn willekeurig gekozen en dienen enkel als voorbeeld.

Type 1: Het eerste type cultuureducator die zich — bij wijze van voorbeeld — situeert op de bewegingsassen, betreft de opbouwwerker die samen met een groep buurtbewoners een musicalvoorstelling uitwerkt rond de klassieker ‘Romeo en Julia’. Enkele maanden lang werkt hij met de groep aan de voorstelling die ze aan een aantal keer opvoeren voor familie, vrienden en andere buurtbewoners. De opbouwwerker is een liefhebber van het musicalgenre, maar zelf geen performer. Het is de eerste keer dat hij een dergelijk project opzet. Hij wil de groep laten proeven van het musicalgenre, hen een plezierige en onvergetelijke ervaring meegeven en beoogt dat de gemengde bewonersgroep leert om samen de schouders te zetten onder een gemeenschappelijk project en elkaar te respecteren.

Type 2: De tweede cultuureducator is de medewerker die in een vormingsinstelling ‘cultuurtafels’ organiseert: één keer per maand komt een vaste groep van Turkse en Vlaamse deelnemers samen om te eten. Afwisselend bereidt een Vlaamse en een Turkse deelnemer een traditionele maaltijd. Deze vormt de insteek voor een verdiepende uitwisseling over elkaars cultuur. De begeleider organiseert deze reeks voor het derde jaar op rij en heeft ervaring met de begeleiding van talrijke andere educatieve processen rond interculturele uitwisseling. De deelnemers proeven (ook letterlijk) van elkaars cultuur, maar gaan niet zelf aan de slag om elkaars traditionele gerechten te bereiden.

Type 3: Een derde type beschrijft de danscoach die wekelijks dansles geeft aan een groep jonge kinderen. Ze volgen een eerste lessenreeks en hebben geen andere ervaring met dansles. De groep werkt naar een publiek toonmoment. Daarvoor oefenen ze choreografieën in. De docent laat beperkt ruimte voor individuele creativiteit bij de dansertjes. Ze moeten de choreografie brengen zoals de coach ze aanbrengt.

Type 4: Een vierde illustratie is de cultuureducator die een muzikant die een song-writing kamp begeleidt. Het kamp loopt van maandag tot vrijdag. De deelnemers schrijven teksten en componeren zowel individueel als in groep. Ze maken nummers waarin ze begeleid worden door de docent-muzikant, maar ook door elkaar. Door elkaar te coachen, evolueren ze niet enkel als muzikant, maar ontwikkelen ze zich ook interpersoonlijke relaties. Jaarlijks begeleidt de docent-muzikant twee van dergelijke kampen. De rest van het jaar werkt hij als muzikant.

3.2. Het profiel van de cultuureducator: een algemene schets

Een algemene profielschets — De zes bewegingsassen zijn nodig om de diversiteit in het veld van de cultuureducatie te duiden. Profielen laten zich niet afbakenen als aparte beroepen, maar gaan gradueel in elkaar over. Op verschillende assen positioneren ze zich dicht bij elkaar of overlappen ze. Er zijn evenveel beroepsinvullingen mogelijk als er combinaties zijn van posities op de zes bewegingsassen voor cultuureducatoren. Voorliggende beroepencluster maakt daarom een algemene profielschets voor de cultuureducator. De profielschets geeft een algemene beschrijving van de cultuureducator in vijf competentieclusters. Elke cluster:

- beschrijft de verantwoordelijkheden van de cultuureducator binnen de betreffende cluster;
- benoemt de basisactiviteiten uit de cluster;
- brengt nuancering aan die samenhangt met de plaats die een cultuureducator inneemt op de bewegingsassen.

Vijf competentieclusters wegen niet elk even zwaar — Onderstaande profielschets beschrijft de cultuureducator in vijf competentieclusters. Hoewel ze alle volwaardig deel uitmaken van het volledige profiel, weegt niet elk van de clusters even zwaar. Het zwaartepunt ligt in de cluster van cultuurspecifieke competenties en die van agogisch-methodologische competenties. Een cultuureducator moet de twee competentiesets in elkaar haken en ze samen hanteren. De vijfde competentiecluster, die de administratieve en praktische verantwoordelijkheden betreft, weegt het minst door in het profiel.

Cultuurspecifieke competenties blijven onderbelicht — Van alle competentieclusters wordt de typerende invulling van de cultuurspecifieke competenties het meest beïnvloed door de positie van de cultuureducator op de bewegingsassen. Vooral de positie op de vijfde as, die evolueert van een sociologisch naar een afgebakend cultuurbegrip, is bepalend. De cultuurspecifieke bagage is specifiek voor elk cultuuronderdeel en ziet er dus helemaal anders uit bij een vergelijking tussen bijvoorbeeld cultuur-

Eén proces, twee begeleiders

Voorliggend profiel schetst de cultuureducator als één persoon. In de praktijk gebeurt het echter dat twee personen samen één traject begeleiden. Dat gebeurt wanneer ze elkaar wederzijds kunnen versterken. Het meest voorkomend daarbij is dat één van beiden excelleert op artistiek vlak, maar zwak staat in het agogisch-methodologische domein, terwijl voor de tweede net het omgekeerde geldt.

educator in de erfgoedsector, in theater, in muziek, ... Omdat voorliggende beschrijving uitgaat van 'de' cultuureducator brengt ze de bagage niet in beeld die specifiek samenhangt met het cultuuronderdeel waar het educatieve traject over gaat. Daarmee blijft de cultuurspecifieke competentiecluster onderbelicht.

Schuiven met competenties — Afhankelijk van de positie op de zes bewegingsassen moet een cultuureducator soms meer, soms minder, soms andere competenties beheersen in een bepaalde cluster. Een uitgebreide set aan competenties stelt hen in staat om de eigen positie te verschuiven, waardoor ze bijvoorbeeld niet alleen initiërende maar ook verdiepende cultuureducatieve processen kunnen begeleiden, zowel belevingsprocessen als creatieve processen in goede banen kunnen leiden, enzovoort. De cultuureducator hoeft echter niet op elke as alle posities te bekleden. Iemand die zich bijvoorbeeld concentreert op beleven (zesde as) heeft net zo goed een plaats als een tweede die zich veelal toelegt op creëren. Posities — en de bijhorende competenties — zijn nevenschikt aan elkaar, niet ondergeschikt.

Competenties variëren ook binnen eenzelfde cultuuronderdeel

De cultuurspecifieke competenties hangen samen met het cultuuronderdeel, maar ook binnen de cultuuronderdelen tekenen er zich verschillen af. Zo vraagt bijvoorbeeld muziek maken om andere competenties dan componeren. En bij muziek maken variëren de competenties met het gehanteerde instrument (stem, viool, piano, ...).

CLUSTER 1 – CULTUURSPECIFIEKE COMPETENTIES

OMSCHRIJVING

Samen met de agogisch-methodologische competenties vormen de cultuurspecifieke competenties het hart van het beroep. De cultuureducator is onderlegd in één of meer cultuuronderdelen: literatuur, kunst, erfgoed, (multi-)media. Hij staat midden in het culturele veld en benadert het met een open houding. Hij beheerst het betekenisfonds en spreekt de cultuurspecifieke taal.

BASISACTIVITEITEN

- de cultuurspecifieke taal begrijpen en overbrengen (techniciteiten, metaforen, verbeelden abstraheren)
- cultuuronderdelen domeinoverschrijdend, contextueel, maatschappelijk en historisch kunnen situeren, duiden en verbinden (intertekstualiteit en interculturaliteit)
- cultuuronderdelen benaderen vanuit diverse invalshoeken, abstractie makend van eigen voorkeuren
- kwaliteit en innovatie herkennen en integreren (culturele openheid)

INVLOED VAN POSITIE OP DE BEWEGINGSASSEN

De vereiste cultuurspecifieke competenties hangen voornamelijk samen met de positionering op:

- **As 2 – algemene educatie ↔ cultuureducatie:** Wie zich toelegt op algemene educatie dient cultuurspecifieke competenties op een meer generalistisch niveau te beheersen dan degene die zich positioneert als exclusief cultuureducator.
- **As 3 – initiatie ↔ verdieping:** Om cultuureducatie op verdiepend niveau aan te bieden is een gedetailleerdere, cultuurspecifieke competentiebeheersing noodzakelijk dan bij cultuureducatie op niveau van initiatie.
- **As 5 – sociologisch cultuurbegrip ↔ afgebakend cultuurbegrip:** De cultuureducator die vertrekt vanuit een sociologisch cultuurbegrip hanteert een helicoptervisie, terwijl een afgebakend cultuurbegrip een specialistisch karakter heeft. De competenties variëren ook per cultuuronderdeel. Zo beheerst een begeleider van muzikale processen een heel andere cultuurspecifieke bagage dan een publieksbegeleider in een museum.
- **As 6 – beleven ↔ creëren:** De cultuureducator die een creatief proces begeleidt moet artistieke kwaliteit en innovatie van deelnemers herkennen en daarop kunnen inspelen. Hij kan kunsttechnieken in de praktijk toepassen.

CLUSTER 2 — AGOGISCH-METHODOLOGISCHE COMPETENTIES

OMSCHRIJVING

De cultuureducator deelt de cultuurspecifieke taal die hij beheerst op toegankelijke wijze met het publiek. Hij sluit aan bij en speelt in op de diverse talenten, de persoonlijkheden, de belevingswereld en de competenties van diegenen die hij begeleidt. Hij benadert de deelnemers als participanten en maakt hen mede-eigenaar van het cultuureducatieve traject. Hiervoor stelt hij zich op met een open houding en toont hij zich flexibel. Tegelijk bewaakt hij de – samen met de deelnemers geformuleerde – grenzen en doelstellingen van het traject.

BASISACTIVITEITEN

Leerprocessen structureren:

- vraag, verwachtingen en beginsituatie bespreken en interpreteren
- leerdoelen en -aanpak benoemen, bespreken en in overleg met de deelnemers evalueren, verfijnen en bijstellen
- in samenspraak met de deelnemers keuzes maken in (participatieve) leermethodieken, werkvormen en leerstappen en deze kunnen verantwoorden (in functie van leerdoelen en publiek)

Coachen en superviseren:

- waarnemen zonder te oordelen
- een veilige en tegelijk uitdagende omgeving creëren waarbinnen een educatief proces tot stand kan komen (inrichting van de omgeving, onthaal, leerstappen, ...)
- aansluiten bij en inspelen op input die de deelnemers aanreiken (gegeven indrukken, experimenten, gedragingen, ...)
- samen met de deelnemers reflecteren
- bevestigen, motiveren
- adviseren en voortonen (indien van toepassing) zonder te sturen
- invloed van de leercontext beheersen

Omgaan met groepen

- een evenwichtige interactie tot stand brengen tussen zichzelf en een groep en tussen de groepsleden onderling
- samen met de deelnemers een kader creëren waarin iedereen een plaats krijgt
- grenzen bewaken

INVLOED VAN POSITIE OP DE BEWEGINGSASSEN

Het vereiste beheersingsniveau van de agogisch-methodologische competenties hangt voornamelijk samen met de positionering op:

- **As 1 – exceptioneel ↔ geroutineerd:** Een geroutineerd cultuureducator kon een breder spectrum aan ervaringen opdoen in het toepassen van diverse agogische en methodologische modellen dan een occasionele cultuureducator.
- **As 4 – leren door cultuur ↔ leren in cultuur:** Cultuureducatieve processen die primair inzetten op leren door cultuur hanteren het culturele kader als ondergeschikt aan andere (persoonlijke of maatschappelijke) leerdoelen.
- **As 6 – beleven ↔ creëren:** De cultuureducator die een creatief proces begeleidt moet technisch sterk staan in het adviseren en demonstreren.

CLUSTER 3 — TEAM- EN NETWERKING

OMSCHRIJVING

De cultuureducator draagt de missie en waarde uit van de organisatie waarvoor hij het educatieve traject aanbiedt. Hij stelt zich open voor, laat zich inspireren door en speelt in op het werk en de aanpak van collega's en andere actoren in het culturele en cultuureducatieve veld.

De cultuureducator die op zelfstandige basis werkt, vindt aansluiting bij de cultuureducatieve spelers voor wie hij mogelijke opdrachten kan uitvoeren.

BASISACTIVITEITEN

- introspectie (sluiten organisatiewaarden en missie aan bij eigen waarden en visie?)
- overleggen en samenwerken met opdrachtgevers, partners en collega's

INVLOED VAN POSITIE OP DE BEWEGINGSASSEN

Het vereiste beheersingsniveau van de competenties in verband met team- en netwerking hangt voornamelijk samen met de positionering op:

- **As 1 — exceptioneel ↔ geroutineerd:** Wie uitzonderlijk een cultuureducatief traject begeleidt schakelt zich beperkt tot niet in een netwerk in. Daartegenover staat de geroutineerde cultuureducator die zichzelf stevig inwortelt in het veld.
- **As 2 — algemene educatie ↔ cultuureducatie:** Wie zich toelegt op algemene educatie plaatst zich in een breder veld dan enkel het culturele en cultuureducatieve.
- **As 4 — leren door cultuur ↔ leren in cultuur:** Wie cultuur in eerste instantie als middel gebruikt om in een ander veld te leren, plaatst zich naast het culturele en cultuureducatieve ook in één of meer andere netwerk-omgevingen.

CLUSTER 4 — ZELFEVALUATIE EN -ONTWIKKELING

OMSCHRIJVING

De cultuureducator reflecteert over zichzelf en zijn aanpak. Hij stelt zich open voor de mening en deskundigheid van opdrachtgevers, partners en/of collega's, maar ook voor feedback van deelnemers. Hij integreert waardevolle feedback in zijn handelen.

Hij blijft bij in zijn vakgebied, zowel wat cultuurspecifieke ontwikkelingen als agogisch-methodologische evoluties betreft, en durft te experimenteren en innoveren.

BASISACTIVITEITEN

- actief feedback vragen
- ontwikkelingen in het culturele veld opvolgen
- agogische evoluties opvolgen
- experimenteren, aanpassen en innoveren

INVLOED VAN POSITIE OP DE BEWEGINGSASSEN

Het vereiste beheersingsniveau van de competenties op vlak van zelfevaluatie en -ontwikkeling hangt voornamelijk samen met de positionering op:

- **As 1 – exceptioneel ↔ geroutineerd:** Iemand die occasioneel een cultuureducatief proces begeleidt, is minder aan zichzelf en zijn publiek verplicht om zichzelf te ontwikkelen als cultuureducator.

CLUSTER 5 – ADMINISTRatieve EN PRAKTISCHE VERANTWOORDELIJKHEDEN

OMSCHRIJVING

De cultuureducator houdt zich aan de praktische afspraken die hij maakt met de deelnemers en/of de organisatie waarvoor hij de begeleiding aanbiedt. Een specifieke tewerkstellingscontext kan bijkomende administratieve verplichtingen met zich mee brengen:

- De organisatie waarvoor hij werkt kan bepaalde administratieve eisen stellen (bijhouden van aanwezigheidslijsten, lesvoorbereiding maken, rapporteren, ...).
- Indien hij als zelfstandige werkt, brengt zijn statuut bijkomende administratieve verplichtingen met zich mee (sociale zekerheid, facturatie, contractadministratie, ...).

De cultuureducator draagt verantwoordelijkheid over de fysieke veiligheid van de deelnemers.

BASISACTIVITEITEN

- afspraken en plannen maken en communiceren
- projectadministratie bijhouden
- administratie eigen aan het statuut bijhouden
- veilig en zorgvuldig omgaan met lichaam, instrument en materiaal
- risico's inschatten van werken met bepaalde technieken (bv. elektriciteit, lassen, ...) en materialen (schadelijke stoffen in plastische kunsten, ...)
- elementaire EHBO

INVLOED VAN POSITIE OP DE BEWEGINGSASSEN

Het vereiste beheersingsniveau van de competenties in de cluster van administratieve en praktische verantwoordelijkheden hangt voornamelijk samen met de positionering op:

- **As 6 – beleven ↔ creëren:** De cultuureducator die een creatieproces begeleidt, moet meer zorg dragen voor een veilige en zorgvuldige omgang met het lichaam als instrument en zich bewuster zijn van de risico's van werken met bepaalde technieken en materialen.

Deel 2: Het competentieprofiel van *de begeleider van kunstbeoefenaars*

1. Verenging naar één type van cultuureducators

Afbakening van een ruim profiel — De profielschets van de cultuureducator maakt de begeleider van cultuureducatieve trajecten herkenbaar, maar beschrijft geen detaillistisch profiel. Dit heeft in de eerste plaats te maken met het opzet van een profielschets: die beperkt zich ertoe profielen te situeren in een breder veld en de contouren ervan af te bakenen. Maar zelfs wanneer een gedetailleerd competentieprofiel opgesteld wordt, laat dit nog veel ruimte voor variatie. Deze verscheidenheid hangt samen met de zes bewegingsassen waarop cultuureducators zich positioneren. Het generieke profiel moet met elke positie op elke as rekening houden.

Een competentieprofiel voor de begeleider van kunstbeoefenaars — Competentieprofielen willen een kapstok aanreiken voor onderwijs en opleidingspartners. Daarvoor moeten ze enerzijds voldoende ruim opgesteld worden, zodat ze de specifieke context van één of enkele organisaties overschrijden. Tegelijk vragen ze om afbakening om een voldoende concrete competentieset te beschrijven. In een volgende fase gaat daarom de voorkeur naar een gedetailleerde competentiebeschrijving voor de begeleider van kunstbeoefenaars, als subtype binnen de groep van cultuureducators.

Waarom de begeleider van kunstbeoefenaars?

Uit de veelheid van types van cultuureducators wordt de begeleider van kunstbeoefenaars gekozen om het gedetailleerde competentieprofiel te beschrijven. Dit sluit aan bij een vraag vanuit de sector van de amateurkunsten (Forum voor Amateurkunsten) naar ondersteuning voor:

- het inschatten van competenties bij de zoektocht naar bekwame begeleiders van kunstbeoefenaars;
- toeleiding van afgestudeerden uit het hoger kunstonderwijs naar begeleider in de amateurkunstensector;
- het erkennen van competenties van kunstenaars/begeleiders waarvoor geen professionele opleiding bestaat.

2. De begeleider van kunstbeoefenaars

2.1. Definitie en positie

Definitie en positie — De begeleider van kunstbeoefenaars doorloopt samen met de kunstbeoefenaars een educatief proces dat beoogt om de kunstbeoefenaars te ontwikkelen in hun competenties om artistiek te creëren. Dit profiel neemt de volgende posities in op de zes bewegingsassen voor de cultuureducator:

1. De begeleider van kunstbeoefenaars wordt beschreven als een ervaren begeleider die meermaals trajecten begeleidt.
2. Het profiel beschrijft een begeleider die zich specifiek op cultuureducatie concentreert.
3. Met de groep die hij begeleidt stapt hij in een traject dat leidt naar verdieping.
4. Hij legt het accent op leren in cultuur, hoewel het traject niet uitsluit dat de deelnemers tegelijk ook leren door cultuur (zelfontwikkeling, maatschappelijke visievorming, ...).
5. De begeleider werkt vanuit een afgebakend cultuurbegrip: hij begeleidt het maken van een dansproductie, een theatervoorstelling, het onder de knie krijgen van een muziekstuk, ...
6. Hij begeleidt een creatief proces, waarin de deelnemers zelf kunst beoefenen.

Cultuurspecifieke competenties nog steeds onderbelicht

Dit competentieprofiel beschrijft de begeleider van kunstbeoefenaars, zonder te specificeren om welke kunstvorm(en) het precies gaat. Daarom blijft de beschrijving van artistieke competenties algemeen geformuleerd, op maat van 'de' kunsten, als verzameling van disciplines. De disciplinespecifieke bagage blijft hierdoor buiten beeld.

Figuur 3: De positie van de begeleider van kunstbeoefenaars op de zes bewegingsassen



2.2. Competentiebeschrijving

COMPETENTIEVELD	ACTIVITEITEN	COMPETENTIES		
		KENNEN	KUNNEN	ATTITUDES
I. CULTUREEL-ARTISTIEKE COMPETENTIES	<p>kunstcreaties (van de kunstbeoefenaars die hij begeleidt en van andere artiesten) ontleden, interpreteren, situeren en toelichten</p> <ul style="list-style-type: none"> - om te kunnen inspelen op de artistieke creaties van de deelnemers in functie van hun ontwikkelproces - om bestaande creaties in een artistiek-educatief traject te kunnen overbrengen aan kunstbeoefenaars, zodat ze hun inzicht verscherpen en er inspiratie in vinden - om de maatschappelijke waarde en betekenis van kunst en cultuur uit te dragen - om zelf inspiratie op te doen 	<ul style="list-style-type: none"> - vakjargon - spectrumkennis in stromingen en repertoire - kennis van individuele kunstenaars, hun visie, projecten en creaties - maatschappelijk-historische kennis 	<ul style="list-style-type: none"> - waarnemen - de taal van een kunstwerk/ - vorm begrijpen: <ul style="list-style-type: none"> o metaforen interpreteren o verbeelden o abstraheren - reflecteren (conceptualiseren en analyseren) - verbindingen leggen tussen verschillende kunststromingen en -disciplines (intertekstualiteit) - verbindingen leggen tussen verschillende kunststromingen en -disciplines en maatschappelijke processen (intercontextualiteit) 	<ul style="list-style-type: none"> - passie voor kunst
	<p>demonstreren en een breed scala aan (traditionele en zeker ook innovatieve en experimentele) modellen tonen</p> <ul style="list-style-type: none"> - om het inzicht van de kunstbeoefenaars te verscherpen - om de kunstbeoefenaars te inspireren 	<ul style="list-style-type: none"> - stromingen - repertoire - technieken 	<ul style="list-style-type: none"> - de taal van een kunstwerk/- vorm hanteren: <ul style="list-style-type: none"> o de betreffende kunstdiscipline(s) technisch beheersen (gebruik van materiaal, tijd, ruimte, licht, ...) o metaforen gebruiken o verbeelden o abstraheren - kunst belichten vanuit diverse invalshoeken, los van eigen voorkeuren - kwaliteit en innovatie herkennen en integreren 	<ul style="list-style-type: none"> - openheid

COMPETENTIEVELD	ACTIVITEITEN	COMPETENTIES		
		KENNEN	KUNNEN	ATTITUDES
VERVOLG I.	<p>zorg dragen voor het fysieke welzijn van de kunstbeoefenaars en het instrumentarium/materiaal en de kunstbeoefenaars wijzen op de risico's</p> <ul style="list-style-type: none"> - om letsels en schade te voorkomen - om het risicobewustzijn bij de kunstbeoefenaars te ontwikkelen 	<ul style="list-style-type: none"> - de impact kennen van materialen en context op de fysieke veiligheid van deelnemers - de impact kennen van de context en het gebruik op instrumentarium/materiaal 	<ul style="list-style-type: none"> - EHBO - beschermingstechnieken en – maatregelen toepassen en aanleren - voorbeeldgedrag stellen 	<ul style="list-style-type: none"> - waakzaamheid - inschattingvermogen
II.1. AGOGISCH-METHODOLOGISCHE COMPETENTIES – ARTISTIEKE LEERPROCESSEN ONTWERPEN, STRUCTUREREN EN BIJSTELLEN	<p>de vraag en verwachtingen interpreteren die de organisator/initiator van het traject stelt ten aanzien van de begeleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> - om een begeleidingstraject te kunnen voorbereiden dat aansluiting vindt bij de verwachtingen en belevingswereld van de kunstbeoefenaars - om een begeleidingstraject te kunnen voorbereiden dat aansluit bij de verwachtingen, missie en visie van de organisatie die de begeleiding vraagt en de organisatie die ze aanbiedt 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in de werking van cognitie - inzicht in diverse leefwerelden - inzicht in ontwikkelingspsychologie - inzicht in leerstijlen 	<ul style="list-style-type: none"> - gerichte vragen stellen die toelaten om een beeld te vormen van de kunstbeoefenaars: <ul style="list-style-type: none"> o verwachtingen o visie o voorkennis o motivatie - luisteren - analyseren en synthetiseren 	<ul style="list-style-type: none"> - openheid - nieuwsgierigheid - oprechte interesse in mensen
	<p>leerdoelen benoemen, vertalen in thema's en methodologische krijtlijnen uitzetten (leerdoelen vertalen naar een leertraject)</p> <ul style="list-style-type: none"> - om de richting van het proces te bepalen, kader en perspectief te bieden 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in de (diversiteit bij) de kunstbeoefenaars (werking van de cognitie, leefwereld, ontwikkelingspsychologie, leerstijlen) - inzicht in creativiteitsontwikkeling in denken en doen - kennis van de doelstellingen en visie van de organisator/initiator van het kunsteducatief traject - kennis van didactische modellen en leermethodieken - artistieke kennis (stromingen, repertoire, technieken) - inzicht in beschikbare tijd en middelen 	<ul style="list-style-type: none"> - de belevingswereld, het creatieve ontwikkelingsniveau en het leervermogen van kunstbeoefenaars inschatten - de artistieke doelstelling afstemmen op het profiel van de kunstbeoefenaars 	

COMPETENTIEVELD	ACTIVITEITEN	COMPETENTIES		
		KENNEN	KUNNEN	ATTITUDES
VERVOLG II.1.	<p>de startpositie van de kunstbeoefenaars inschatten</p> <ul style="list-style-type: none"> - om het leerproces optimaal te laten aansluiten bij het profiel van de kunstbeoefenaars en hun verwachtingen - voor optimale betrokkenheid van de kunstbeoefenaars (gemeenschappelijk eigenaarschap) 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in de (diversiteit bij) de kunstbeoefenaars (werking van de cognitie, leefwereld, ontwikkelingspsychologie, leerstijlen) 	<ul style="list-style-type: none"> - luisteren - non-verbale signalen opvangen - waarnemen zonder te oordelen - interpreteren 	<ul style="list-style-type: none"> - nieuwsgierigheid - oprechte interesse in mensen - inschattingsvermogen
	<p>de voorziene leerdoelen en het geplande leertraject communiceren en aftoetsen</p> <ul style="list-style-type: none"> - om de kunstbeoefenaars inzicht te bieden in het perspectief - om zich ervan te verzekeren dat het voorgestelde traject aansluit bij de verwachtingen van de kunstbeoefenaars en ze doelen en aanpak onderschrijven (gemeenschappelijk eigenaarschap) 		<ul style="list-style-type: none"> - op een toegankelijke wijze communiceren - gerichte vragen stellen die peilen naar mate waarin het voorziene traject aansluit bij de verwachtingen - luisteren - non-verbale signalen opvangen - interpreteren 	<ul style="list-style-type: none"> - empathie
	<p>samen met de deelnemers de leerdoelen en -aanpak verfijnen, ontwikkelen en expliciteren</p> <ul style="list-style-type: none"> - om het leerproces optimaal te laten aansluiten bij het profiel van de kunstbeoefenaars en hun verwachtingen - om de optimale betrokkenheid van de kunstbeoefenaars (gemeenschappelijk eigenaarschap) en een gedragen engagement te realiseren 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in de (diversiteit bij) de kunstbeoefenaars (werking van de cognitie, leefwereld, ontwikkelingspsychologie, leerstijlen) - kennis van didactische modellen en leermethodieken 	<ul style="list-style-type: none"> - gerichte vragen stellen die peilen naar de verwachtingen - luisteren - non-verbale signalen opvangen - waarnemen zonder te oordelen - interpreteren - samen met de kunstbeoefenaars reflecteren - aanreiken en duiden - divergeren 	<ul style="list-style-type: none"> - empathie - openheid - participatieve leiderschaps-houding - flexibiliteit
	<p>het leerproces fragmenteren in deelstappen</p> <ul style="list-style-type: none"> - om de kunstbeoefenaars een tegelijk uitdagend en veilig leertraject te laten doorlopen 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in de (diversiteit bij) de kunstbeoefenaars (werking van de cognitie, leefwereld, ontwikkelingspsychologie, leerstijlen) - inzicht in de opbouw van een leerproces - inzicht in risico's en valkuilen bij leertrajecten 	<ul style="list-style-type: none"> - leermethodieken en -modellen selecteren en toepassen, in functie van het leerdoel en aangepast aan het deelnemerspubliek - planmatig en methodisch handelen - logisch denken 	<ul style="list-style-type: none"> - empathie

COMPETENTIEVELD	ACTIVITEITEN	COMPETENTIES		
		KENNEN	KUNNEN	ATTITUDES
VERVOLG II.1.	<p>procesverloop en -organisatie (logistiek, methodiek, gekozen doelstellingen, ...) (tussentijds) evalueren en bijstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> - om het leerproces op maat te houden van de kunstbeoefenaars 	<ul style="list-style-type: none"> - kennis van een ruim spectrum aan alternatieven voor gehanteerde didactische modellen en leermethodieken in functie van het doel en aangepast aan de doelgroep 	<ul style="list-style-type: none"> - actief feedback vragen - verbale en non-verbale feedback van deelnemers opvangen en interpreteren - introspecteren - analyseren - interpreteren - divergeren 	<ul style="list-style-type: none"> - flexibiliteit - openheid - oplossingsgerichtheid - verantwoordelijkheidszin - doelgerichtheid
II.2. COACHING EN SUPERVISIE	<p>kunstbeoefenaars individueel op hun gemak stellen, motiveren en begeistere</p> <ul style="list-style-type: none"> - zodat ze de mentale ruimte ontwikkelen om zichzelf te ontplooi - zodat ze zich uitgedaagd voelen en zichzelf uitdagen om te experimenteren, creëren en innoveren 		<ul style="list-style-type: none"> - methodieken toepassen om een veilige en inspirerende leeromgeving te creëren: <ul style="list-style-type: none"> o rituelen gebruiken om bijeenkomsten in te leiden en af te ronden o de fysieke ruimte inspirerend inrichten o samen experimenteren o individuele begeleiding voor wie het moeilijk heeft o humor gebruiken o (zelf-)relativering, o ... - levendig communiceren (verbaal en non-verbaal) - omgaan met weerstand en emotie 	<ul style="list-style-type: none"> - empathie - ontspannen houding - gedrevenheid om de passie voor kunst over te dragen

COMPETENTIEVELD	ACTIVITEITEN	COMPETENTIES		
		KENNEN	KUNNEN	ATTITUDES
VERVOLG II.2.	<p>vertrekken van en inspelen op de (tussentijdse) creaties en experimenten van de kunstbeoefenaars</p> <ul style="list-style-type: none"> - om hen te begeisteren en uit te dagen tot creativiteit en initiatief - om kwaliteitsbevorderend te werken (niveau verhogen, innoveren, experimenteren) - om het leerproces op maat te houden van de kunstbeoefenaars - voor optimale betrokkenheid van de kunstbeoefenaars (eigenaarschap) 	<ul style="list-style-type: none"> - kunststromingen - artistiek repertoire - artistieke technieken - inzicht in de (diversiteit bij) de kunstbeoefenaars (werking van de cognitie, leefwereld, ontwikkelingspsychologie) - inzicht in creativiteitsontwikkeling 	<ul style="list-style-type: none"> - waarnemen zonder te oordelen - losmaken van eigen stijl, perspectief en voorkeur - kwaliteit en innovatie herkennen - opbouwen vanuit een basis die anderen (de kunstbeoefenaars) leggen - divergeren - feedbacktechnieken toepassen 	<ul style="list-style-type: none"> - gedrevenheid om de passie voor kunst over te dragen - flexibiliteit - openheid - empathie - waakzaamheid
	<p>samen met de kunstbeoefenaars reflecteren over hun individuele betrokkenheid bij het proces, hun stappen en hun experimenten (mede-onderzoeken), tussentijds evalueren en terugkoppelen</p> <ul style="list-style-type: none"> - om hen te begeisteren en uit te dagen tot creativiteit en initiatief - om kwaliteitsbevorderend te werken (niveau verhogen, innoveren, experimenteren) - om het leerproces op maat te houden van de kunstbeoefenaars - voor optimale betrokkenheid van de kunstbeoefenaars (eigenaarschap) 	<ul style="list-style-type: none"> - kunststromingen - artistiek repertoire - artistieke technieken - inzicht in de (diversiteit bij) de kunstbeoefenaars (werking van de cognitie, leefwereld, ontwikkelingspsychologie) - inzicht in creativiteitsontwikkeling 	<ul style="list-style-type: none"> - waarnemen zonder te oordelen - kwaliteit en innovatie herkennen - betekenissen toetsen - bekrachtigen - creatieve voorstellen aanreiken zonder te sturen - creativiteitsontwikkeling beoordelen - demonstreren - feedback formuleren op maat van de deelnemers (rekening houdend met cognitieve en creatieve ontwikkeling, leefwereld, individuele gevoeligheden) - divergeren - wisseling in engagement inschatten - motivatietechnieken toepassen - feedbacktechnieken toepassen 	<ul style="list-style-type: none"> - gedrevenheid om de passie voor kunst over te dragen - flexibiliteit - openheid - empathie - waakzaamheid

COMPETENTIEVELD	ACTIVITEITEN	COMPETENTIES		
		KENNEN	KUNNEN	ATTITUDES
VERVOLG II.2.	<p>het door hen afgelegde traject en de eigen evolutie laten evalueren en beoordelen door kunstbeoefenaars</p> <ul style="list-style-type: none"> - om hen bewust te maken van het eigen ontwikkelproces - om hen te oriënteren naar en uit te dagen voor verdere ontwikkelstappen 	<ul style="list-style-type: none"> - het kunsteducatieve veld (in functie van eventuele doorverwijzing) 	<ul style="list-style-type: none"> - betekenissen toetsen - vraag- en feedbacktechnieken toepassen - motivatietechnieken toepassen 	<ul style="list-style-type: none"> - gedrevenheid om de passie voor kunst over te dragen - empathie - waakzaamheid
II.3. AGOGISCH-METHODOLOGISCHE COMPETENTIES — GROEPSDYNAMICA	<p>in samenspraak met de deelnemers regels zetten, grenzen aangeven en deze bewaken</p> <ul style="list-style-type: none"> - om een duidelijk, veilig en tegelijk uitdagend kader aan te bieden waarbinnen de kunstbeoefenaars aan de slag kunnen en dat door alle deelnemers erkend wordt 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in de kritische succesvoorwaarden voor groepsprocessen 	<ul style="list-style-type: none"> - helder en toegankelijk communiceren 	<ul style="list-style-type: none"> - assertiviteit - waakzaamheid - inschattingsvermogen
	<p>interactie met en tussen de kunstbeoefenaars stimuleren en in goede banen leiden</p> <ul style="list-style-type: none"> - om de kunstbeoefenaars gezamenlijk eigenaar te maken van een gemeenschappelijk project - om de kunstbeoefenaars de mogelijkheid te bieden van en aan elkaar te leren - om de plaats van elke kunstbeoefenaar in de groep te verzekeren en te bewaken 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in groepsontwikkelingsprocessen 	<ul style="list-style-type: none"> - non-verbale signalen opvangen en interpreteren - technieken toepassen voor evenwichtige groepsinteractie (haantjesgedrag temperen, stille karakters uitnodigen, ...) - technieken toepassen om conflicten te voorkomen en te bedwingen - balanceren tussen groep en individu - vraag- en gesprekstechnieken toepassen 	<ul style="list-style-type: none"> - waakzaamheid - inschattingsvermogen - empathie
	<p>samen met de kunstbeoefenaars anticiperen op en reflecteren over het spanningsveld tussen artistieke groei en verschillende verwachtingspatronen tussen de verschillende groepsleden</p> <ul style="list-style-type: none"> - om de plaats van elke kunstbeoefenaar in het proces te verzekeren en te bewaken 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in groepsontwikkelingsprocessen - inzicht in persoonlijke ontwikkelingsprocessen 	<ul style="list-style-type: none"> - vraag- en gesprekstechnieken toepassen - verbale en non-verbale feedback van deelnemers opvangen en interpreteren - waargenomen processen benoemen 	<ul style="list-style-type: none"> - waakzaamheid - inschattingsvermogen - empathie

COMPETEN- TIEVELD	ACTIVITEITEN	COMPETENTIES		
		KENNEN	KUNNEN	ATTITUDES
III. TEAM- EN NETWERKING	<p>de missie, waarden en eigenheid van de organisatie die de begeleiding aanbiedt, interpreteren en integreren in het begeleidingstraject</p> <ul style="list-style-type: none"> - om de eigenheid en het karakter van de organisatie die de begeleiding aanbiedt, te communiceren 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in organisatiewaarden en -doelstellingen - inzicht in het samenspel met en tussen de zakelijke en artistieke partners in een organisatie - inzicht in de waarde van het imago van de organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> - gerichte vragen stellen - luisteren - introspectie (sluiten missie en visie aan bij eigen waarden?) 	<ul style="list-style-type: none"> - integriteit - loyaal zijn
	<p>evaluatie en overleg met opdrachtgevers, partners en collega's</p> <ul style="list-style-type: none"> - om zaken die foutlopen bij te sturen - om te weten wat beter kan en hoe dit beter kan - om het werk af te toetsen aan missie en visie van de organisator/initiator - om noden en interesses te detecteren - om noden en interesses te signaleren aan organisatoren/initiators van cultuureducatief aanbod 		<ul style="list-style-type: none"> - vraag- en feedbacktechnieken toepassen - luisteren - non-verbale signalen opvangen en interpreteren - introspectie 	<ul style="list-style-type: none"> - open houding - zin voor initiatief
IV. ZELFEVALUATIE EN -ONTWIKKELING	<p>eigen werk laten evalueren (door deelnemers, collega's, coaches, ...) en zelf evalueren</p> <ul style="list-style-type: none"> - om het eigen vakmanschap verder te ontwikkelen 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in de eigen begeleidingsstijl en het effect ervan - inzicht in het eigen artistieke niveau en de eigen stijl, met sterktes en zwaktes 	<ul style="list-style-type: none"> - actief feedback vragen - verbale en non-verbale feedback van deelnemers en collega's opvangen en interpreteren - introspectie - analyseren 	<ul style="list-style-type: none"> - integriteit - openheid - zelfkritisch
	<p>bijblijven en bijscholen</p> <ul style="list-style-type: none"> - om het eigen vakmanschap verder te ontwikkelen - om de kunstbeoefenaars verder te inspireren en door te verwijzen 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in het eigen competentie-niveau - spectrumkennis van het artistieke en agogische veld 	<ul style="list-style-type: none"> - recente ontwikkelingen opvolgen op artistiek vlak, zowel binnen de eigen kunstdiscipline als disciplineoverschrijdend - recente ontwikkelingen opvolgen op agogisch vlak - open staan voor nieuwe perspectieven en invalshoeken 	<ul style="list-style-type: none"> - zin voor initiatief

COMPETENTIEVELD	ACTIVITEITEN	COMPETENTIES		
		KENNEN	KUNNEN	ATTITUDES
VERVOLG IV.	<p>experimenteren met vernieuwende inzichten en technieken, zowel op agogisch als artistiek vlak</p> <ul style="list-style-type: none"> - om de cultuureducatieve aanpak te verrijken 	<ul style="list-style-type: none"> - spectrumkennis van het artistieke en agogische veld 	<ul style="list-style-type: none"> - kritische analyse en introspectie (meerwaarde van vernieuwing kunnen duiden voor zichzelf en de kunstbeoefenaars die hij begeleidt) 	<ul style="list-style-type: none"> - zin voor initiatief - openheid - flexibiliteit
V. ADMINISTRatieve EN PRAKTISCHE VERANTWOORDELIJKHEDEN	<p>praktische afspraken met deelnemers, opdrachtgevers, aanbieders van infrastructuur, ... maken, communiceren en opvolgen</p> <ul style="list-style-type: none"> - om de beschikbare middelen en tijd zo efficiënt mogelijk te benutten 	<ul style="list-style-type: none"> - inzicht in beschikbare middelen en tijd 	helder en toegankelijk communiceren	<ul style="list-style-type: none"> - verantwoordelijkheidszin - nauwkeurigheid
	<p>projectadministratie bijhouden (deelnemerslijsten, budgetten staven, vereiste voorbereiding en verslaglegging, ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - om het procesverloop te staven 	<ul style="list-style-type: none"> - kennis van de administratieve vereisten en het doel ervan 		<ul style="list-style-type: none"> - verantwoordelijkheidszin - nauwkeurigheid
	<p>in voorkomend geval administratie eigen aan het statuut van zelfstandigen bijhouden (sociale zekerheid, boekhouding, contractadministratie, verzekeringen, ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - om te voorkomen dat problemen en nalatigheden die samenhangen met het statuut van de cultuureducator het cultuureducatieve traject doorkruisen 	<ul style="list-style-type: none"> - kennis van de statutaire regelgeving en verplichtingen 		<ul style="list-style-type: none"> - verantwoordelijkheidszin - nauwkeurigheid

2.3. Werkomgeving

Niet-formele leercontexten — De begeleider van kunstbeoefenaars opereert in niet-formele leercontexten, zoals die eigen is aan:

- sociaalartistieke organisaties;
- (cultuureducatieve) organisaties binnen de sector van het sociaal-cultureel werk voor jeugd en volwassenen;
- (cultuureducatieve) organisaties in het kunsten- en erfgoedveld;
- het vrijetijds- en amateurcircuit.

2.4. Autonomie en verantwoordelijkheid

Hoge mate van autonomie en verantwoordelijkheid — Ongeacht zijn werkomgeving, heeft de begeleider van kunstbeoefenaars een hoge mate van autonomie en verantwoordelijkheid. Hoewel omringende actoren zijn werk ondersteunen (zie *Figuur 1: de cultuureducator als centrale speler in het cultuureducatieve veld*), werkt hij als enige speler in het cultuureducatieve veld in een directe relatie met de kunstbeoefenaars.

Autonomie — Hij neemt zelfstandig beslissingen over:

- de manier waarop hij het artistieke leerproces organiseert en structureert;
- de methodieken die hij hanteert voor coaching en supervisie;
- de methodieken die hij aanwendt om de groepsdynamiek te begeleiden.

Verantwoordelijkheid – De begeleider draagt de verantwoordelijkheid over de realisatie van de doelen van het artistieke traject dat hij samen met de kunstbeoefenaars doorloopt. Die verantwoordelijkheid over het proces en de kunstbeoefenaars concretiseert zich in:

- zorg dragen voor het psychische welzijn van de kunstbeoefenaars: in een veilige omgeving uitdagende doelen stellen;
- zorg dragen voor het fysieke welzijn van de kunstbeoefenaars en het instrumentarium/materiaal;
- samen met de kunstbeoefenaars een creatief onderzoekstraject doorlopen;
- zelfevaluatie en -ontwikkeling;
- team- en netwerking.

2.5. Opleiding en certificaten

Geen formele vereisten – Begeleiders van kunstbeoefenaars hoeven geen diploma of certificaat voor te leggen om de begeleiding te kunnen aanbieden. Toch is vooropleiding wenselijk voor begeleiders:

- ze moeten over een ruime artistieke bagage beschikken;
- ze moeten de nodige agogische competenties beheersen.

Beide competentiedomeinen zijn cruciaal. Hierdoor ligt de lat hoog voor de begeleiders van kunstbeoefenaars.