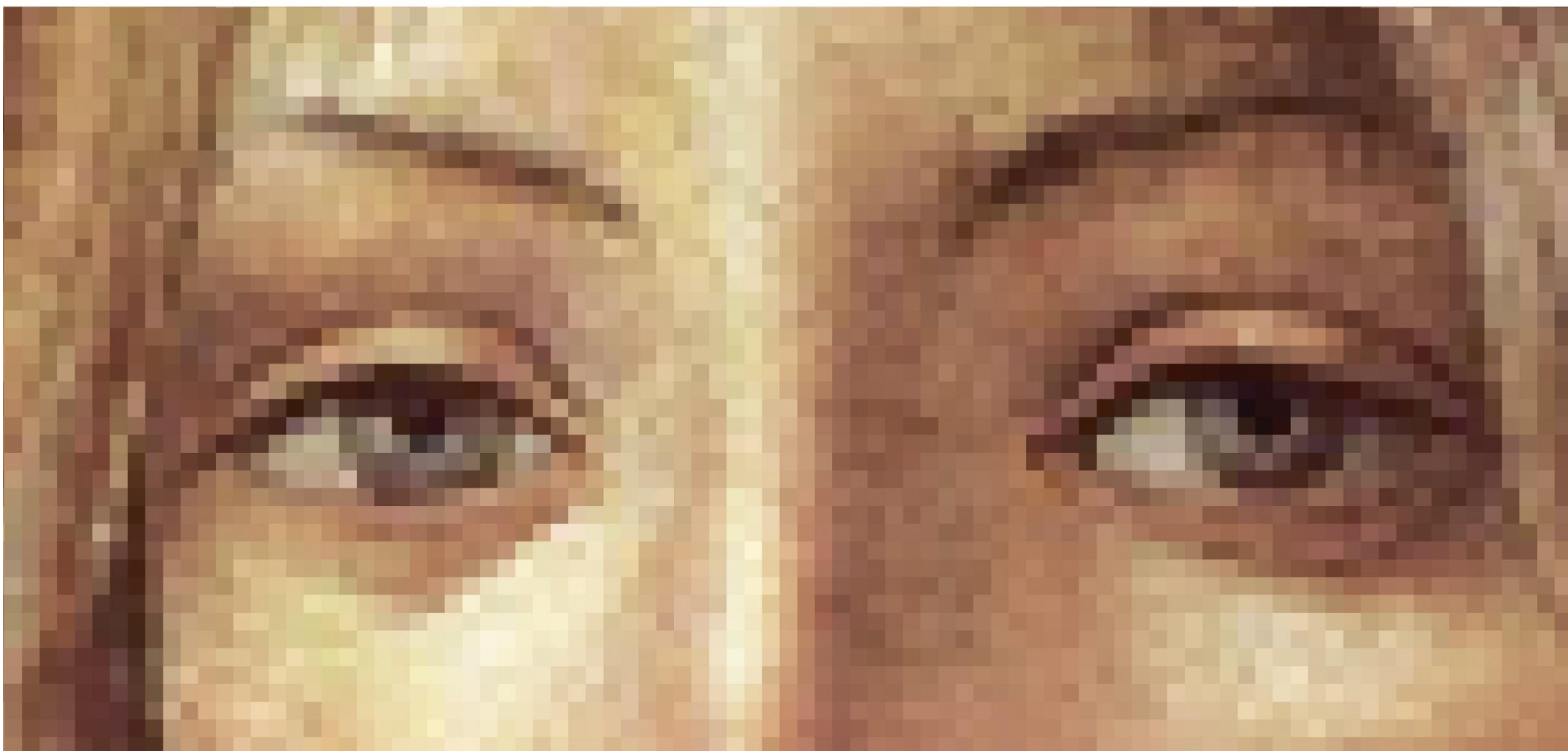


De beschrijving van de beroepencluster Cultuureducator en het competentieprofiel van de begeleider van kunstbeoefenaars

Beknopt draaiboek

Michel Albertijn en Kathleen Hoefnagels
juli 2012



Samenvatting

Voorliggend draaiboek geeft inzicht in de wijze waarop het dossier tot stand kwam dat de cluster *cultuureducator* en het competentieprofiel van de *begeleider van kunstbeoefenaars* beschrijft. Naast de procesbeschrijving geeft het toelichting bij de centrale kenmerken van het dossier.

Een uitgebreid participatief proces met vertegenwoordigers uit het cultuureducatieve veld lag aan de basis voor de profielschets en de beschrijving van het competentieprofiel. De werkwijze garandeert een waarheidsgetrouwe en gedragen beschrijving. Deskresearch vulde de informatie uit de participatieve stappen aan. Opvolging door een stuurgroep verzekerde de beleidsgerichte finaliteit.

De beschreven beroepencluster is verwant met een reeks fiches uit de Competent-databank. Het draaiboek situeert de wijze en mate van verwantschap.

Het format van het competentieprofiel van de begeleider van kunstbeoefenaars volgt de basisstructuur van een Competent-fiche, maar treedt meer in detail. Het dossier sluit de kwalitatieve informatie in die nodig is om een beroepskwalificatiedossier te stofferen.

Inhoudstafel

1. De opdracht	4
2. Beschrijving van de aanpak	6
2.1. Deskresearch	6
2.2. Participatieve methodes	9
2.2.1. Interviews met sectorexperts	9
2.2.2. Seminariegesprek in een klankbordgroep	10
2.2.3. Telefonische valideringsinterviews	11
2.2.4. Face-to-face interviews met begeleiders van kunstbeoefenaars	11
2.2.5. Seminariegesprek in een tweede klankbordgroepbijeenkomst	12
2.2.6. Verdiepende face-to-face interviews	13
2.3. Opvolging door de stuurgroep	14
3. Productbeschrijving	15
3.1. De cluster <i>cultuureducator</i>	15
3.2. Het competentieprofiel <i>begeleider van kunstbeoefenaars</i>	19

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



1. De opdracht

De cluster *cultuureducator* — Binnen het veld van cultuureducatie zijn vele spelers actief. Tot nog toe bleef het vaag hoe de verschillende types van cultuureducators zich van elkaar onderscheiden en in welke mate hun profielen onderling overlappen. Een beschrijving van de cluster *Cultuureducator* brengt structuur aan en geeft een aanzet tot de aflijning van competenties die een cultuureducator moet beheersen.

Competentieprofiel van de begeleider van kunstbeoefenaars — Volgend op de clusterbeschrijving wordt het profiel van de begeleider van kunstbeoefenaars — als één type van cultuureducators — in detail beschreven. In overleg met de stuurgroep is gekozen om dit profiel af te bakenen tot begeleiding van kunstbeoefenaars in een niet-formele setting (bv. amateurkunstverenigingen, kunstorganisaties, ...). Begeleiding van kunstbeoefenaars in een formele leeromgeving (bv. deeltijds kunstonderwijs) vallen buiten de scope van dit competentieprofiel. Het profiel beschrijft de activiteiten die de begeleider uitvoert en linkt deze aan de competenties die hij daarvoor nodig heeft.

Leidraad voor vorming en opleiding — De afbakening van de cluster en de beschrijving van het competentieprofiel dienen in eerste instantie als ondersteuning voor de cultuureducatieve sector. Het resultaat biedt een inhoudelijke leidraad voor vorming en opleiding van cultuureducators in het algemeen en begeleiders van kunstbeoefenaars in het bijzonder. De beschrijvingen reiken ook een ankerpunt aan voor Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Organisaties die iemand met een cultuureducatief profiel willen engageren, vinden er houvast in als checklist bij rekrutering. Individuele begeleiders bieden de beschrijvingen en opsommingen een kader aan waaraan ze de eigen competenties kunnen spiegelen.

Inschaling in de Vlaamse Kwalificatiestructuur – Indien de sector daartoe een vraag formuleert, moet het beschreven competentieprofiel ook bijdragen om een inschaling toe te laten in de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS). Daarom zoekt het opgestelde dossier aansluiting bij Competent en sluit het kwalitatieve informatie in die relevant is voor een beroepskwalificatiedossiers.

Participatieve aanpak – Een profielbeschrijving heeft pas waarde wanneer ze door het veld herkend en erkend wordt. Om dit draagvlak te realiseren kwam zowel de beschrijving van de beroepencluster als het competentieprofiel tot stand op basis van uitgebreide raadpleging van sectorvertegenwoordigers. De participatieve aanpak is ook de enige mogelijke manier van werken om een waarheidsgetrouwe beschrijving van de cluster en het competentieprofiel uit te werken. Enkel het veld kan aangeven hoe de profielen in de realiteit voorkomen.

2. Beschrijving van de aanpak

2.1. Deskresearch

Literatuurstudie — Een oriënterende fase van deskresearch stoffeerde de inhoudelijke veldverkenning van het domein van cultuureducatie. Doorheen het proces groeide de lijst van geraadpleegde literatuur aan. De referenties werden aangereikt door de geconsulteerde betrokkenen in het participatieve proces (zie 2.2. *Participatieve methodes*) en de stuurgroep (zie 2.3. *Opvolging door de stuurgroep*).

Bibliografische referenties

1. Publicaties

Aelterman, A. et al., *Een nieuw profiel voor de leraar kleuteronderwijs en lager onderwijs. Hoe worden leraren daartoe gevormd? Informatiebrochure bij de invoering van het nieuwe beroepsprofiel en de basiscompetenties voor leraren*, 2008.

Aelterman, A. et al., *Een nieuw profiel voor de leraar secundair onderwijs. Hoe worden leraren daartoe gevormd? Informatiebrochure bij de invoering van het nieuwe beroepsprofiel en de basiscompetenties voor leraren*, 2008.

AKOV, *Opstellen van een beroepskwalificatiedossier. Handleiding*, 2012.

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het beroepsprofiel van de leraar, 29 november 2007.

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de basiscompetenties van de leraren, 17 januari 2008.

De Weerd, A., *Kunst- en cultuurbemiddeling. Afstudeerrichting en werkterrein voor sociaal werkers*, s.d.

Decreet betreffende de kwalificatiestructuur, 30 april 2009.

Forum voor Amateurkunsten (ed.), *Meer wisselwerking tussen DKO en amateurkunsten. De weg naar versterkte cultuurparticipatie? Verslagboek symposium*, 2007.

Herfs, J. et al., *Beroep: docent kunstvakken. Competenties en kwalificaties in theorie en praktijk*, 2004.

Netwerk KVDO, *Opleidingsprofiel Docent Muziek (bachelor)*, 2004.

Netwerk KVDO, *Opleidingsprofiel HBO Master Kunsteducatie*, 2004.

Saey, P. & Van Eeckhaut, M., *Publieksbegeleiding in de praktijk*, 2003.

Schoefs, H. & Van Genechten, H., *Van denken naar doen. Verslag van het denktraject erfgoededucatie*, 2008.

Sector Skills Council for the Creative and Cultural Industries, *National occupational standards for dance leadership*, 2011.

Schauvliege, J. & Smet, P., *Groeien in cultuur. Conceptnota cultuureducatie*, 2012.

Smet, P., *Kunst verandert! Inhoudelijke vernieuwing deeltijds kunstonderwijs*, 2011.

Van Heusden, B., *Cultuur in de spiegel. Naar een doorlopende leerlijn cultuuronderwijs*, 2010.

Van Reeth, I., *Bemiddeling tussen kunst en publiek in hedendaagse beeldende kunst*, 2009.

Vermeersch, L. & Vandenbroucke, A., *Veldtekening cultuureducatie. Beschrijvende studie met evaluatieve SWOT-analyse*, 2011.

2. Webpagina's

www.competent.be

www.cultuurcoach.org

www.cultuurindespiegel.nl

www.cultuurnetwerk.nl

www.forumvooramateurlunsten.be (studiedagverslagen *De artistieke leermeester anno 2010*)

www.ond.vlaanderen.be/wegwijs/AKOV/

www.oscaronline.be

3. Niet-gepubliceerde nota's en presentaties

Ambtelijke Coördinatie CultuurEducatie (ACCE), verslagen traject opleiding en vorming.

Creatief Schrijven, *Competenties creatief schrijfdocent. Opleiding tot schrijfdocent 2012-2013.*

Danspunt, *opleiding dansdocent door Danspunt (2010-2012).*

De Braekeleer, J., *Kunsteducatie, één gerecht, honderd recepten ...* (ppt-presentatie), 2006.

De Vries, A., *Nieuwe competenties in de kunsteducatie. Sectorontwikkeling en professionalisering* (lezing), 2009.

Forum voor amateurkunsten, *De kunsttechnisch begeleider. Op zoek naar een generiek competentieprofiel en een raamwerk voor tewerkstelling.*

Kunst inzicht, intern document met beschrijving van het profiel van ICQ-ers.

Kunsttechnisch begeleider beeldende kunst.

Werkgroep Traject vorming en opleiding, werkgroepverslagen.

2.2. Participatieve methodes

Een combinatie van verschillende participatieve methodes — De toepassing van verschillende participatieve methodes stond centraal in het proces voor de aflijning van de beroepencluster en de beschrijving van het competentieprofiel. Achtereenvolgens kwamen aan bod:

1. tien face-to-face interviews met sectorexperts;
2. een seminariegesprek in een klankbordgroep;
3. vijftien telefonische valideringsinterviews;
4. acht face-to-face interviews met beroepsbeoefenaars;
5. een seminariegesprek in een tweede klankbordgroepbijeenkomst;
6. twee verdiepende face-to-face interviews met beroepsbeoefenaars.

2.2.1. Interviews met sectorexperts

Een eerste afbakening — In een eerste onderzoeksstap werd een inschatting gemaakt van de samenhang, respectievelijk diversiteit van de verschillende gangbare invullingen van ‘cultuureducator’. De interviews boden inzicht in de praktijk, signaleerden aandachtspunten, bakenden krachtlijnen en fundamenteel andere invullingen af, ... Tegelijk werden doorheen de gesprekken de kernkwalificaties en de bijhorende competenties indicatief opgelijst.

Diversiteit in het veld — De voor de interviews geselecteerde experts vormen een heterogene groep, breed geselecteerd over de sector, om de diversiteit van het veld voldoende in beeld te brengen. De selectie gebeurde op voorzet van en in overleg met de stuurgroep.

Vaste interviewstructuur — De interviews volgden een vaste structuur, waarbij de definitie die Vermeersch en Vandenbroucke (2011) geven aan ‘cultuureducator’ het uitgangspunt vormden voor associatieve oefeningen en distinctieve afbakeningsoefeningen.

Interviewcontacten ontwerp beroepenstructuur

Naam	Organisatie
1. Tijn Bossuyt	De Veerman
2. Maarten Bresseleers	Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten
3. Jan De Braekeleer	Wisper
4. Elke De Swert	Canon
5. Luc Delanghe	Diverse amateurkoren en -orkesten (dirigent)
6. Dafne Maes	Artesis
7. Kaat Peeters en Elke Verhaeghe	Forum voor Amateurkunsten
8. Peggy Saey	Karel de Grote Hogeschool
9. Hildegard Van Genechten	FARO
10. Stefaan Vandelacluze	Mooss
11. Lode Vermeersch	HIVA

2.2.2. Seminariegesprek in een klankbordgroep

Toetsing — De samen gelegde uitkomsten van de interviewfase werden afgetoetst in een seminariegesprek met een klankbordgroep. Het seminariegesprek peilde aan de hand van een opeenvolging van verschillende technieken naar ervaringen en inzichten van de deelnemers. Individuele beoordelingen wisselden af met (sub-)groepsdiscussies.

Verzekerde participatie van een ruime groep — In vergelijking met klassieke focusgroepgesprekken maakt de techniek van seminariegesprekken een kwalitatieve bevraging mogelijk van een relatief groot aantal deelnemers. De methode verzekert een substantiële en evenwaardige inbreng van elke respondent en maakt het — onder meer met de extra klemtoon op individuele vraagstellingen en het werken in kleine groepjes — zowat onmogelijk dat sommige respondenten een gesprek domineren of sturen. In overleg met de stuurgroep konden dertig sectorvertegenwoordigers geselecteerd worden voor deelname aan het seminariegesprek. Ze vertegenwoordigen een breed spectrum van het cultuureducatieve veld.

Thematische reflectie — De deelnemers bespraken het gehanteerde begrippenkader, gesuggereerde afbakeningsvoorstellen en typologieën.

Samenstelling klankbordgroep

De samenstelling van de klankbordgroep wordt opgelijst onder 2.2.5. De lijst neemt op wie er bij de respectievelijke bijeenkomsten aanwezig was.

2.2.3. Telefonische valideringsinterviews

Toetsing van een ontwerpstructuur – De uitkomsten van het seminariegesprek samen gelegd met de input uit de interviewreeks, leidden tot een ontwerpdocument dat de beroepencluster beschreef. Deze ontwerpdocument werd voorgelegd aan vijftien sectorvertegenwoordigers (opnieuw gekozen in overleg met de stuurgroep). In een gestandaardiseerd telefonisch interview aan de hand van een open vragenlijst becommentarieerden zij de beschreven ontwerpstructuur. De bevraging peilde naar de herkenbaarheid van de beschrijving en de accuraatheid van de gekozen aflijning. De interviews zochten naar redundante en ontbrekende informatie in de opgestelde profielschetsen. De feedback liet toe om een bijgestuurde, finale beschrijving op te stellen van de beroepencluster.

2.2.4. Face-to-face interviews met begeleiders van kunstbeoefenaars

Gedetailleerde competentiebespreking – De competenties van de begeleider van kunstbeoefenaars werden beschreven op basis van acht face-to-face interviews met beroepsbeoefenaars. De interviews hadden een uitgesproken technisch opzet. Ze inventariseerden beroepsactiviteiten en de daaraan gerelateerde set van competenties.

Clustermethodiek – De gesprekken gebeurden aan de hand van een meetmethode die Tempera ontwikkelde voor de opmaak van competentieprofielen. De methode vertrekt vanuit observeerbare en meetbare beschrijvingen, waarbij van bij aanvang de aandacht gaat naar de beschrijving in descriptorelementen en inschaalbaarheid in de VKS. De methode structureert competenties vanuit zeven gestandaardiseerde competentieclusters die garanderen dat een beroep 360 graden belicht wordt. De clusters zijn bedoeld als methodologische ondersteuning. Doorheen het bevragingstraject werden ze op maat geboetseerd van het betreffende beroep.

Selectie van beroepsbeoefenaars – De keuze voor de geïnterviewde beroepsbeoefenaars gebeurde op voorzet van zowel de stuur- als de klankbordgroep. In overleg met de opdrachtgever werden de definitieve keuzes gemaakt.

Interviewcontacten validering beroepencluster

Naam	Organisatie
1. Koen Boesman	Wisper
2. Babette Cooijmans	Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen
3. Lucia De Moor	De teirling
4. Marieke Debeuckelaere	Kasteel van Gaasbeek
5. Koen Deweer	Platform K/Handicum
6. Eveline Heylen	Superoxide
7. Hai Chay Jiang	Artforum
8. Isabel Lowyck	Museum M
9. Janien Prummel	Huis van Alijn
10. Julie Rodeyns	a-d-a
11. Ria Van Asch	Vormingplus Mechelen
12. Karolien Van de Put	DKO Mol en Hamme
13. Goedele Van den Eede	Amarant
14. Yves Van Durme	DKO Deinze en Creatief Schrijven
15. Greet Stappaerts	Middelheimmuseum

Interviewcontacten competentieprofiel

Naam	Organisatie
1. Pol Coussement	Passerelle
2. Koen Crul	Katholieke Hogeschool Brugge-Oostende
3. Tomas De Groote	Kamo
4. Chris Ferket	Mooss
5. Inge Goddijn	Larf!
6. Karel Moons	De Veerman
7. Stefan Vancreaynest	Zwevegems Amateurtheater
8. Dominique Willaert	Victoria Deluxe

2.2.5. Seminariegesprek in een tweede klankbordgroepbijeenkomst

Bijschaven en valideren onder voorbehoud – Dezelfde klankbordgroep werd bijeengeroepen voor een tweede seminariegesprek. De groep besprak het gedetailleerde competentieprofiel. Via gespreks- en brainstormingstechnieken schaaftte de bijeenkomst het ontwerpprofiel bij. Hoewel de focus daarbij in eerste instantie lag op de verfijning in detail, werkte de klankbordgroep toe naar een validering van het ontwerpprofiel. Dit is te begrijpen als een principieel fiat voor de juistheid en volledigheid van het profiel, vooropgesteld dat de bijsturingen uitgevoerd worden zoals de klankbordgroep die suggereerde.

Samenstelling klankbordgroep

Naam	Organisatie	29 maart	15 juni
1. Koen Boesman	Wisper	-	-
2. Maarten Bresseleers	Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten	+	+
3. Ann De Weerd	opleiding Kunst- en cultuur- bemiddeling, KDG	-	+
4. Nathalie Decoene	Circa Gent	-	-
5. Luc Delanghe	dirigent	+	-
6. Erik Demarbaix	Koor & Stem	+	-
7. Fred Dhont	Socius	-	+
8. Anja Geuns	Het Paleis	+	-
9. Katrien Goossens	KHLeuven – Lerarenopleiding	+	+
10. Anke Grooten	Sociare	+	-
11. Rieka Hérie	Inspectie Woord	+	+
12. Tamara Ingels	INTRO Cultuur & Media	+	+
13. Lies Jacob	Vormingscentrum Destelheide	-	-
14. Hai Chay Jiang	Artforum	-	+
15. Bert Pieters	zZmogh	+	-
16. Janien Prummel	Huis van Alijn	-	-

Zeven competentieclusters

Aan de hand van een gestandaardiseerde set van zeven competentieclusters kunnen alle beroepsdomeinen van een willekeurige kwalificatie of beroep belicht worden. De clusters:

1. Vaktechnische competenties – Een eerste cluster beschrijft alle kennen, kunnen en zijn (m.a.w. competenties) dat betrekking heeft op de technische zijde van de beroepseigen activiteiten.
2. Administratieve competenties – De cluster van administratieve competenties bundelt alle competenties die betrekking hebben op het correct verzamelen, registreren, klasseren en beheren van gegevens. Het kan zowel gaan om administratie verbonden aan het eigen werk als om administratie op organisatieniveau.
3. Leidinggevende competenties – Een volgende cluster behandelt de competenties die betrekking hebben op het opleiden, begeleiden, motiveren en evalueren van medewerkers.
4. Sociaalcommunicatieve competenties – De vierde cluster brengt alle competenties samen die noodzakelijk zijn om mondeling en schriftelijk op een sociaal correcte manier te kunnen communiceren met collega's, leidinggevend en externe contacten. Het betreft zowel taalkundige competenties als competenties met een meer psychologische dimensie.
5. Bestuurlijk-organisatorische competenties – Een vijfde cluster inventariseert:
 - 5.1. op operationeel niveau: competenties nodig voor het efficiënt plannen, organiseren en controleren van het eigen werk;
 - 5.2. op inrichtend niveau: competenties om het bedrijf of de afdeling te ontwikkelen, in stand te houden en permanent te verbeteren;
 - 5.3. op strategisch niveau: competenties die de beleidslijnen en -strategieën operationaliseren.
6. Bedrijfseconomische competenties – In een zesde cluster gaat het over alle competenties die erop gericht zijn om de organisatie op de markt te positioneren, de positie te bevestigen of te verstevigen.
7. Competenties gerelateerd aan veiligheid, duurzaamheid en milieu – Een laatste cluster lijst alle kennen, kunnen en zijn op dat nodig is om de eigen veiligheid en gezondheid, die van medewerkers en die van de omgeving vandaag en in de toekomst te verzekeren.

17.	Lieve Raeymaekers	BOZAR	+	+
18.	Julie Rodeyns	a-d-a	-	-
19.	Peggy Saey	KDG	-	-
20.	An Seurinck	BAM, Steunpunt voor audiovisuele en beeldende kunsten	+	+
21.	Eva Steel	Kunst in Zicht	+	+
22.	Christel Van de Velde	Danspunt	+	-
23.	Erik Van Hee	Creatief Schrijven	+	-
24.	Roel Van Hoeck	Jeugd en Muziek	+	+
25.	Stella Van Hofstraten	Open Doek	+	-
26.	Jacqueline Van Leeuwen	FARO	+	+
27.	Bart Van Opstal	VIVO	+	-
28.	Tijs Vastesaegeer	Rock Academie PHL-Music	+	+
29.	Elke Verhaeghe	Forum voor Amateurkunsten	+	+
30.	Annemie Vingerhoets	Kunstwerk[t]	+	-

2.2.6. Verdiepende face-to-face interviews

Naar nadruk op de kunstbeoefenaar als eigenaar van het traject — De feedback en aanbevelingen van de klankbordgroep werden afgetoetst in twee bijkomende face-to-face interviews. Deze concentreerden zich op de juiste toonzetting voor de beschreven competenties: deze moeten aangeven dat het om een participatief project gaat, waarin de kunstbeoefenaar — eerder dan de begeleider — de richting aangeeft en eigenaar is van het traject dat hij doorloopt. De interviews gebeurden vanuit een — op basis van de feedback door de klankbordgroep — gereviseerd ontwerp-profiel. De keuze voor de geïnterviewden werd vooraf gemaakt, simultaan met de keuzes voor contactpersonen voor de eerste acht face-to-face interviews uit de reeks.

Interviewcontacten verdieping competentieprofiel

Naam	Organisatie
1. Geert Hendrix	Helicon
2. Tony De Puydt	Drumvision

2.3. Opvolging door de stuurgroep

Beleidsgerichte finaliteit — Goed projectwerk gebeurt sowieso niet op een eiland of in een ivoren toren. Bovendien heeft het project een duidelijke beleidsgerichte finaliteit. Daarom bouwde het onderzoeksverloop afdoende sturingsmogelijkheden in. Dit gebeurde via formele overlegmomenten met de stuurgroep:

1. Een startoverleg — Het startoverleg zette het werk in gang met een inhoudelijke bespreking van de opdracht en het projectvoorstel.
2. Een tussentijdse bijeenkomst — Een tussentijds overlegmoment bood de mogelijkheid om de beroepencluster — zoals aangepast na de bespreking in de klankbordgroep — te bediscussiëren. De bijeenkomst ging vooraf aan de valideringsfase en de ontwerpfase van het competentieprofiel voor de begeleider van kunstbeoefenaars. Deze fasering maakte mogelijk dat de stuurgroep accenten en aandachtspunten meegaf die verder afgetoetst werden in het veld.
3. Een afsluitende presentatie aan de stuurgroep — Op een afsluitende stuurgroepbijeenkomst lichtten de onderzoekers het competentieprofiel en het draaiboek toe. Na de opmerkingen van de stuurgroep over het werk volgde nog één correctieronde.

Ad hoc terugkoppeling — Om ook in de periodes tussen de formele overlegmomenten voldoende afstemming te behouden met de beleidsgerichte projectdoelstellingen, zorgde een tweewekelijkse terugkoppeling (per e-mail of telefonisch) ervoor dat de opdrachtgever op de hoogte bleef van de projectevoluties.

Samenstelling van de stuurgroep

Naam	Organisatie
1. Noemi De Clercq	Agentschap Sociaal-Cultureel Werk, team Participatie, Cultuureducatie
2. Karl Desloovere	AKOV
3. Ingrid Leys	Dept. Onderwijs & Vorming (O&V), Beleidsvoorbereiding
4. Tine Swaenepoel	Dept O&V, Horizontaal Beleid, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
5. Marijke Verdoodt	Dept. Cultuur, Jeugd, Sport & Media (CJSM), team Participatie, Cultuureducatie en Levenslang Leren

3. Productbeschrijving

3.1. De cluster *cultuureducator*

De cultuureducator in het cultuureducatieve veld — De beroepencluster situeert de cultuureducator in het cultuureducatieve veld. Niet iedereen die werkt in organisaties die cultuureducatie aanbieden, is echter cultuureducator. De beroepencluster positioneert de cultuureducator ten aanzien van andere spelers in dit veld en beschrijft de wisselwerking tussen de cultuureducator en de diverse andere actoren. Daarbij valt het op dat de cultuureducator zich situeert in een netwerk van ondersteunende en elkaar aanvullende relaties. Het cultuureducatieve veld kent geen klassiek hiërarchische structuur.

Zes bewegingsassen — De cultuureducator kent vele gezichten. Anders dan in andere sectoren onderscheiden de diverse types van cultuureducatoren zich niet scherp van elkaar. De profielen lopen gradueel in elkaar over. De cluster laat zich het best structureren door een reeks van bewegingsassen te introduceren. Elke cultuureducator neemt positie in op elk van de zes benoemde assen. Het samenspel van posities bepaalt zijn profiel. Er zijn evenveel profielen denkbaar als combinaties van posities mogelijk zijn. De beschrijving van de beroepencluster schetst bij wijze van voorbeeld een aantal van deze profielen. Ook tussen de verschillende profielen geldt geen hiërarchie. Een dirigent van een amateurorkest, bijvoorbeeld, positioneert zich hoger, noch lager dan een medewerker uit een cultuureducatieve organisatie die een reeks muziekworkshops begeleidt.

Een generieke profielschets — De beroepencluster maakt een profielschets. Deze geeft een algemene beschrijving van de cultuureducator in vijf competentieclusters. Elke cluster:

Participatief proces als leidraad

Het proces dat leidde tot de beschrijving van de cluster cultuureducator en het competentieprofiel van de begeleider van kunstbeoefenaars kreeg stapsgewijs vorm door een opeenvolging van de in hoofdstuk twee geschetste participatiemomenten. Op basis van de in elke (sub-) stap verzamelde input kregen de profielschets en de profielschets vorm en werden ze bijgestuurd.

- 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.

Een dergelijke schets geeft geen gedetailleerde profielbeschrijving. Dit heeft als voordeel dat het geschetste beeld herkenbaar is voor alle types van cultuureducators. Anderzijds kent een dergelijke schets het nadeel dat hij te weinig gedetailleerd is al kapstok voor gerichte opleiding en vorming.

Verwante fiches in Competent die een specifiek cultuuronderdeel betreffen — De cluster cultuureducator toont verwantschap met een aantal clusters die de Competentdatabank beschrijft. Voor een eerste reeks van Competentclusters beperkt de overeenstemming zich tot een gedeeld artistiek facet. De overlap situeert zich met andere woorden enkel in de beschreven cultuurspecifieke competenties. Het betreft:

1. de clusters uit het overkoepelende domein van kunsten en ambachten (B);
2. de clusters uit het overkoepelende domein van spektakel, theater, evenementen, socioculturele interventie/artiesten (L12);
3. de cluster schrijven van teksten (E1102).

Omdat de beroepencluster cultuureducator het domein van cultuur breed afbakend en zowel kunst, erfgoed, media en andere culturele en interculturele uitingen omvat, blijven vooral de specifieke competenties onderbelicht die verbonden zijn aan het cultuuronderdeel waar het educatieve traject over gaat. Daarmee blijft de cultuurspecifieke competentiecluster onderbelicht. Bovengenoemde Competentfiches beschrijven net die specifieke competenties. Op die manier vervolledigen ze de profielschets voor de cultuureducator.

Andere verwante fiches in Competent — Een tweede type van Competentclusters beschrijft een gemeenschappelijke basis die verder reikt of zich elders situeert dan in overlap van cultuurspecifieke competenties. Het gaat over de clusters:

Aangevoelde waarde van een profielschets

De oordelen van enkele geïnterviewden uit de valideringsronde illustreert de waarde en beperkingen van de profielschets:

‘Een dergelijk profiel scherpt het bewustzijn aan en helpt om takenprofielen scherper te stellen. Het kan ook helpen bij evaluaties: als kapstok om leerpunten te formuleren.’

‘Nu is het vaak een probleem om te weten wat je mag en moet verwachten. Er worden veelal organisatiespecifieke normen gesteld. Een document als dit expliciteert en koppelt los van individuele organisaties. Anderzijds blijft het wel heel algemeen, tracht het heel veel te vangen.’

Cultuuronderdeel

Het begrip ‘cultuuronderdeel wordt overgenomen uit: Schauvliege, J. en Smet, P., *Groeien in cultuur. Conceptnota cultuureducatie*, 2012, blz. 12.

1. Begeleider van recreatieve activiteiten (G1202) – Anders dan de cultuureducator biedt de begeleider die fiche G1202 animerende activiteiten aan. Deze kunnen zich situeren in de culturele sfeer, maar beogen geen educatief doel, noch wordt er samen met de deelnemers een traject afgelegd. Dit verschil in opzet vertaalt zich in een verschillende competentiebeschrijving: de fiche G1202 stelt enkel dat de begeleider activiteiten moet kunnen lanceren en begeleiden die te maken hebben met beeldende kunst, muziek, toneel, ..., maar koppelt daar geen specifieke competentievereisten aan, zoals bv. onderlegd zijn in één of meer cultuuronderdelen, het betekenisfonds beheersen, ... De begeleider die fiche G1202 beschrijft, hoeft ook agogisch-methodologische competenties minder uitgesproken te beheersen. De overlap beperkt zich tot de competenties die betrekking hebben op het omgaan met groepen.
2. Socioculturele interventie (K1206) – Deze fiche beschrijft veeleer een profiel dat de cultuureducator ondersteunt (zie *De beroepencluster cultuureducator en het competentieprofiel voor de begeleider van kunstbeoefenaars, Figuur 1: de cultuureducator als centrale speler in het cultuureducatieve veld*) met de praktische organisatie, de initiatie, aansturing en coaching.
3. Sociaaleducatieve interventie (K1207) – De gemeenschappelijkheid in de profielschets en de fiche 120 situeert zich in de agogisch-methodologische competenties, competenties in team- en netwerking en competenties met betrekking tot administratieve en praktische verantwoordelijkheden. Het gedeelde karakter blijft beperkt. Beide onderscheiden zich vooreerst in doelgroep. Bij sociaaleducatieve interventies wordt de doelgroep benoemd als 'zorgvrager', wat voor de cultuureducator niet van toepassing is. De verschillen in doelpubliek vertalen zich naar verschillen in acties (de cultuureducator zet bijvoorbeeld geen acties op in functie van de instandhouding van sociale of familiale banden) en in andere netwerkcontacten (de cultuureducator heeft bijvoorbeeld geen contacten met magistraten, medisch personeel, commissies, ...).
4. De cluster artistiek onderwijs (K2105) – Fiche K2105 vindt aansluiting bij de begeleider van kunstbeoefenaars, als één type van cultuureducatoren. Omdat de fiche – net zoals het profiel van de begeleider van kunstbeoefenaars – zich niet beperkt tot één artistieke uitingsvorm, blijven de competenties die verband houden met de artistieke discipline algemeen geformuleerd. De fiche treedt in zijn geheel minder in detail dan de beschrijving van de begeleider van kunstbeoefenaars doet en beperkt zich tot een generieke beschrijving van artistieke en agogisch-

methodologische competenties. Competenties in verband met team- en netwerking, zelfevaluatie en -ontwikkeling en administratieve en praktische verantwoordelijkheden komen er niet in aan bod. De beschrijving onderscheidt zich ook door zich te situeren in een formele leercontext.

5. Regie podiumkunsten (L1301) – L1301 overlapt (beperkt) in cultuurspecifieke competenties en administratieve en praktische verantwoordelijkheden. De fiche betreft enkel de cultuuronderdelen die de podiumkunsten betreffen, waarmee ze de cultuurspecifieke bagage gedetailleerder beschrijft. Op vlak van administratieve en praktische verantwoordelijkheden legt de fiche L1301 de lat hoger voor de regisseur dan voor de algemeen afgebakende cultuureducator geldt: de regisseur coördineert teamactiviteiten, zoekt financiering, organiseert manifestaties. Deze competenties zijn niet generiek voor alle cultuureducatoren.
6. Film- en audiovisuele regie (L1304) – De fiche voor film- en audiovisuele regie vertoont eveneens (beperkte) overlap in cultuurspecifieke competenties en competenties met betrekking tot administratieve en praktische verantwoordelijkheden. Net zoals fiche 1301 beschrijft ze – in vergelijking met de profielschets – de cultuurspecifieke bagage met een grotere mate van detail. Met ‘de promotie en verspreiding begeleiden’ benoemt de fiche ook een concrete toepassing van praktische en administratieve verantwoordelijkheden. In de profielschets voor de cultuureducator wordt deze niet zo benoemd, omdat ze niet voor alle cultuureducatoren van toepassing is. De profielschets houdt het meer algemeen op ‘afspraken en plannen maken en communiceren’.

3.2. Het competentieprofiel *begeleider van kunstbeoefenaars*

Activiteiten en competenties — Daar waar de profielschets van de cultuureducator nog vaag blijft, maakt het competentieprofiel een detaillistische beschrijving. Het format volgt de basisstructuur van een Competentfiche: het somt de activiteiten op en koppelt daar de competenties aan, opgedeeld in ‘kennen’ en ‘kunnen’. Daarnaast voegt de beschrijving ook attitudes toe. Anders dan kennis en vaardigheden zijn ze moeilijker te trainen, maar ze spelen net zo goed een essentiële rol in de beroepsuitoefening. Daarom verdienen ze de nodige aandacht in vorming en opleiding.

Vermelding van de doelstelling van de activiteit — Aan elke beschreven activiteit koppelt het competentieprofiel een doelstelling: waarom dienen de begeleiders van kunstbeoefenaars de betreffende taak uit te voeren? De doelstelling versterkt het beroepsspecifieke karakter en voegt extra informatie toe aan de competenties die met de activiteit samenhangen. De link tussen de competentie en een activiteit met een specifiek doel drukt impliciet uit hoe goed de beroepsbeoefenaar deze competentie moet beheersen.

De koppeling van competenties aan doelgerichte activiteiten impliceert dat bepaalde competenties herhaald worden. Verschillende activiteiten kunnen immers op eenzelfde competentie steunen. De herhaling verscherpt de competentiebeschrijving: ze geeft aan voor welke diverse toepassingen de competentiebeheersing nodig is.

Geen één-op-één relatie met Competentfiches — Hoewel de competentiebeschrijving de basisstructuur van Competent volgt, staat het profiel van de begeleider van kunstbeoefenaars niet in een één-op-één relatie met Competent:

- Het competentieprofiel van de begeleider treedt meer in detail. Het somt meer activiteiten en competenties op dan de gerelateerde Competentfiches doen. Die meerinformatie is nodig om het profiel volledig te schetsen en dus alle nodige informatie op te lijsten die de basis vormt voor gerichte opleidings- en vormingsprogramma's.

De informatiewaarde van de link tussen competenties en doelgerichte activiteiten

De link tussen een competentie en een activiteit met een specifiek doel zegt impliciet hoe goed de beroepsbeoefenaar de betreffende competentie moet beheersen. Een voorbeeld illustreert:

Wanneer het competentieprofiel van de boekhouder ‘nauwkeurigheid’ opneemt als competentie, heeft dit een heel andere betekenis dan ‘nauwkeurigheid’ in het competentieprofiel van de begeleider van kunstbeoefenaars. De koppeling van de competentie aan een doelgerichte activiteit geeft de afbakening en betekenis van de competentie aan.

Meer activiteiten en competenties dan in Competentfiches

Het profiel van de begeleider van kunstbeoefenaars neemt meer activiteiten en ermee samenhangende competenties op dan een Competentfiche doet. De sectorvertegenwoordigers gaven deze mate van detail zelf aan doorheen het participatieve proces. Ook de organisatie-interne competentiebeschrijvingen die een aantal leden uit de klankbordgroep ter beschikking stelden, treden stuk voor stuk meer in detail dan de verwante Competentfiches.

- Het competentieprofiel van de begeleider neemt weinig tot geen letterlijke beschrijvingen over van activiteiten of competenties uit verwante Competentfiches. De beschrijving in Competent blijft hiervoor te algemeen en reikt zo te weinig concrete kapstukken aan voor opleidingen en vormingen, waarvoor het beschreven competentieprofiel een basis wil vormen.
- De fiche die het dichtst aanligt bij het competentieprofiel van de begeleider van kunstbeoefenaars is die van artistiek onderwijs (K2105). De beschrijving van dit profiel blijft echter algemeen, geeft geen gedetailleerd beeld van de competenties die een begeleider van kunstbeoefenaars nodig heeft en blijft op die manier te veel aan de oppervlakte om vorming en opleiding te stofferen. Bovendien is de context voor de artistiek onderwijzer ook ruimer gedefinieerd: 'Dit beroep wordt uitgeoefend in conservatoria, muziekscholen, hogere artistieke onderwijsinstellingen (school voor schone kunsten, kunstnijverheid, ...), vrijetijdsverenigingen, privé-instellingen of bij private werkgevers waarbij men in contact komt met leerlingen (kinderen, volwassenen, ...) en verschillende betrokkenen (musicus, choreograaf, binnenhuisarchitect, pedagogisch team, ...).' In tegenstelling tot het profiel van de begeleider van kunstbeoefenaars formuleert de Competentfiche voor de artistiek onderwijzer ook diploma-eisen.

Aanvullende Competentfiches — Net zoals de clusterschets van de cultuureducator beperkt ingaat op cultuurspecifieke competenties, beschrijft het competentieprofiel voor de begeleider van kunstbeoefenaars de artistieke competenties op een generieke wijze, dat zich niet beperkt tot een bepaald cultuuronderdeel. De typerende invulling van artistieke competenties komen aan bod in de Competentfiches:

1. in het overkoepelende domein van kunsten en ambachten (B);
2. in het overkoepelende domein van spektakel, theater, evenementen, socioculturele interventie/artiesten (L12);
3. het schrijven van teksten (E1102).

Naar een beroepskwalificatiedossier – Het competentieprofiel van de begeleider van kunstbeoefenaars bevat de kwalitatieve informatie nodig om een beroepskwalificatiedossier op te maken. Anders dan bij kwalificatiedossiers wordt de samenhang met andere cultuureducatoren niet beschreven in een hiërarchische structuur, maar als gradueel in elkaar overvloeiende profielen (aan de hand van de zes bewegingsassen).

Het gepercipieerde verschil met de DKO-leerkracht – Een leerkracht in het Deeltijds Kunstonderwijs (DKO) is evenzeer een begeleider van kunstbeoefenaars, maar anders dan de begeleider zoals beschreven in het profiel werkt de DKO-leerkracht in een formele leeromgeving. Leerplannen stellen er doelstellingen voorop die elke individuele kunstbeoefenaar moet bereiken. Volgens de geconsulteerde kenners van het cultuureducatieve veld heeft de formele context een invloed op de agogisch-methodologische competenties. Ze menen dat het agogisch-methodologische kader in een formele leercontext meer gericht is op het product dat de kunstbeoefenaars realiseren. In een niet-formele leercontext ligt het accent op het proces, het evolutietraject dat de kunstbeoefenaars afleggen.

Het competentieprofiel als basis voor een beroepskwalificatiedossier

Vereiste onderdelen van een beroepskwalificatiedossier	opgenomen in het profiel van de begeleider van kunstbeoefenaars
1. Globale informatie	
1.1. Titel	<input checked="" type="checkbox"/>
1.2. definitie	<input checked="" type="checkbox"/>
1.3. Sectoren	<input checked="" type="checkbox"/>
1.4. Betrokken (arbeidsmarkt-)actoren bij het tot stand komen van het dossier	-
1.5. Referentiekader	-
2. Competenties	
2.1. Opsomming van competenties	<input checked="" type="checkbox"/>
2.2. Beschreven competenties a.d.h.v. descriptorelementen	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Arbeidsmarktrelevantie	-
4. Samenhang	<input checked="" type="checkbox"/>