

Inhoudsopgave

Welkom bij het portfolio!

DEEL EEN: INLEIDING

1. Het portfolio: een instrument dat tot doel heeft de erkenning van het niet-formeel leren en het jeugdwerk te bevorderen
2. Het portfolio: een instrument dat de waarden van de Raad van Europa weerspiegelt
3. Het portfolio: een instrument dat de aanpak van de Raad van Europa inzake jeugdbeleid weerspiegelt

DEEL TWEE: STAPPEN IN DE SAMENSTELLING VAN JE PORTFOLIO

1. Hoe het portfolio gebruiken.....
2. De jeugdwerkcontext.....
3. Kennis, vaardigheden, attitudes en waarden.....
4. Jeugdleider / jeugdwerker – een functionele analyse
5. Competentiekader.....
6. Feedback krijgen van anderen.....
7. Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan.....

DEEL DRIE: BIJLAGEN

1. Korte woordenlijst.....
2. Verwijzingen.....
3. Aanbeveling nr 2003 (8) van de Raad van Europa betreffende de bevordering en erkenning van niet-formeel leren van jongeren.....
4. Dankbetuigingen.....

Versie: april 2007

Consultantschrijver en onderzoeker: Mark Taylor, Brussel (brazavil.training@yahoo.com)

Europees portfolio voor jeugdleiders en jeugdwerkers

Welkom bij het portfolio!

Eindelijk is het zover!

Het werk rond dit project is de laatste jaren een echt boeiende uitdaging gebleken: het betekende de eerste stap zetten om op Europees niveau

- jeugdleiders en jeugdwerkers de kans te geven zichzelf en hun activiteiten te beschrijven; en
- de erkenning van het jeugdwerk te bevorderen zonder daarbij de principes van het niet-formeel en informeel leren uit het oog te verliezen...

“Deskundigengroepen” werken meestal ver weg van de buitenwereld en komen pas voor de dag met een eindproduct wanneer het klaar is. Deze deskundigengroep is op een andere manier te werk gegaan. Het hele proces door hebben mensen bijdragen kunnen leveren en velen van hen hebben persoonlijk, geschreven of via elektronische weg commentaar geleverd. De bijdrage die de deelnemers aan de Opleiding ‘Portfolio’ leverden, was van bijzonder belang. Na afloop van de opleiding overtuigden zij immers honderden andere mensen om de testversie uit te proberen. Uit heel Europa kregen we 140 evaluatieformulieren toegestuurd. Deze formulieren waren een enorme hulp tijdens het bijschaven van deze publicatie.

We hopen dat het portfolio een handig hulpmiddel is om je visie over jezelf en over de jeugdleider of jeugdwerker te ontwikkelen - en dat je zelfs de tijd neemt om de inleidende delen te lezen die de context van dit werk schetsen!

We zouden ook graag feedback krijgen over je ervaring bij het samenstellen van je eigen portfolio – want hoewel dit officieel de “eindversie” is, zijn we er ons van bewust dat dit proces voortgezet moet worden. Het portfolio is ook online beschikbaar op volgende website: www.coe.int/youth

Niet-formeel leren

DEEL EEN:

INLEIDING

1. Het portfolio: een instrument dat tot doel heeft de erkenning van het niet-formeel leren en het jeugdwerk te bevorderen
2. Het portfolio: een instrument dat de waarden van de Raad van Europa weerspiegelt
3. Het portfolio: een instrument dat de aanpak van de Raad van Europa inzake jeugdbeleid weerspiegelt

COMPETENTIES

JEUGDWERK

1. Het portfolio: een instrument dat tot doel heeft de erkenning van het niet-formeel leren en het jeugdwerk te bevorderen

Dit Europees portfolio is een initiatief van de Raad van Europa. De overheden van de lidstaten van deze organisatie beschouwen dit portfolio als een concrete illustratie van hun inzet voor de erkenning van het niet-formeel leren van jongeren en van de competenties die deze jongeren in deze context verworven hebben door hun deelname aan het jeugdwerk. Als je Aanbeveling nr. 2003 (8) van het Comité van Ministers aan de lidstaten (zie Bijlage) leest, zal je zien welke maatregelen en acties er van de regeringen en de Raad van Europa gevraagd worden om deze doelstelling te bereiken. Je zal ook merken dat het opstellen van een Europees portfolio expliciet in de aanbeveling vermeld wordt.

Voor de opbouw van dit portfolio werd gebruik gemaakt van de deskundigheid en praktijkervaring die de Raad van Europa sinds het begin van de jaren zeventig op het vlak van jeugd, en in het bijzonder op het vlak van de opleiding van jeugdleiders en jeugdwerkers opgedaan heeft. De Jeugdsector van de Raad van Europa organiseert al ruim dertig jaar een brede waaier van opleidingsprogramma's voor jeugdleiders, sleutelfiguren uit de sector, jonge democratische leiders die actief zijn in verschillende domeinen van het openbaar leven, jonge onderzoekers en ambtenaren uit heel Europa. Deze cursussen bestrijken een breed spectrum van onderwerpen, met name de organisatie van internationale activiteiten, het werken in internationale jeugdstructuren, internationale jongerensamenwerking, mensenrechtenonderwijs, conflictbeheersing, jongerenparticipatie, burgerschap en vele andere thema's. De Raad van Europa heeft in deze context ook talrijke innoverende leer- en opleidingsinstrumenten ontwikkeld en onderzoek verricht, bijvoorbeeld over jongeren, niet-formeel leren, jeugdwerk en verenigingsleven, en heeft criteria en kwaliteitsnormen voor het jeugdwerk en het jeugdbeleid uitgewerkt.

De Raad van Europa kan voor zijn werkzaamheden rekenen op de samenwerking met een aantal partners, en in het bijzonder met de Europese Commissie. Deze samenwerking is gebaseerd op een gemeenschappelijke visie op de waarde van jeugdwerk en op de rol van het jeugdbeleid zoals deze omschreven wordt in het Witboek 'Een nieuw elan voor Europa's Jeugd'. Dit witboek leidde tot gemeenschappelijke activiteiten en resultaten, waaronder het werkdokument "*Pathways towards Validation and Recognition of Education, Training and Learning in the Youth Field*" (Wegen naar de validering en erkenning van onderwijs, opleiding en leren in de jeugdsector). Erg belangrijk is ook dat het portfolio tweemaal genoemd wordt in de Resolutie van de Raad van Europa over de erkenning van de waarde van het niet-formeel en informeel leren voor de Europese jeugd (mei 2006) en dat er een directe link gemaakt wordt tussen het portfolio en het initiatief van de jongerenpas (Youthpass) van het (Europese) programma 'Jeugd in Actie'.

Deze combinatie van ervaring en praktijk was de inspiratiebron voor het concept en de methodologie van dit portfolio dat je hopelijk zal helpen om je competentieprofiel te maken, te beoordelen en te beschrijven.

Als we de ontwikkelingen in heel Europa bekijken, zien we dat jeugdleiders en jeugdwerkers in een niet-formele leeromgeving een instrument kunnen gebruiken dat hen zou kunnen helpen om:

- a) hun competenties te identificeren, te beoordelen en te noteren
- b) hun competenties te beschrijven voor anderen, en
- c) hun eigen leer- en ontwikkelingsdoelen vast te leggen.

En dat is nu juist de bedoeling van dit portfolio.

Op beleidsniveau beoogt het Portfolio de volgende doelstellingen:

De principes inzake jeugdwerk van de Raad van Europa in praktijk brengen

Hulp bieden bij de formele en sociale erkenning van het jeugdwerk

Waarom dit Portfolio?

Een concreet voorbeeld geven van de erkenning van niet-formeel leren

Als model fungeren voor andere organisaties bij de samenstelling van hun eigen portfolio's met een Raad van Europa label

Voor individuele jeugdleiders en –werkers worden de volgende doelstellingen vastgelegd:

Beschrijven wat een deskundig jeugdleider/werker in staat is te doen en te zijn

Jeugdleiders/werkers buiten de formele kwalificatiesystemen voorzien van een vrijwillig beoordelingsinstrument

Bewijs leveren van praktische ervaring

Waarom dit Portfolio?

Richtlijnen geven voor externe feedback

Zelfbeoordeling mogelijk maken en gebruikers begeleiden bij de beschrijving en ontwikkeling van hun competenties

2. Het portfolio: een instrument dat de waarden van de Raad van Europa weerspiegelt

Het is evident dat onze visie op de samenleving en de waarden waarin we geloven weerspiegeld wordt door de manier waarop we aan jeugdwerk doen, en de context waarin we werken, of dat nu binnen een jeugdorganisatie, een jeugdcentrum of om het even welke andere structuur of instantie is.

Dit portfolio werd opgesteld in overeenstemming met de waarden, principes en normen waarop de globale actie en beleidslijnen van de Raad van Europa op het vlak van jeugd steunen.

De belangrijkste doelstelling van de Raad van Europa is een grotere eenheid tot stand te brengen tussen zijn 47 lidstaten met het oog op de waarborging van de individuele vrijheid, politieke vrijheid en de rechtsstaat; principes die de grondslag vormen van een echte democratie en die op vele uiteenlopende manieren betrekking hebben op het leven van alle Europeanen.

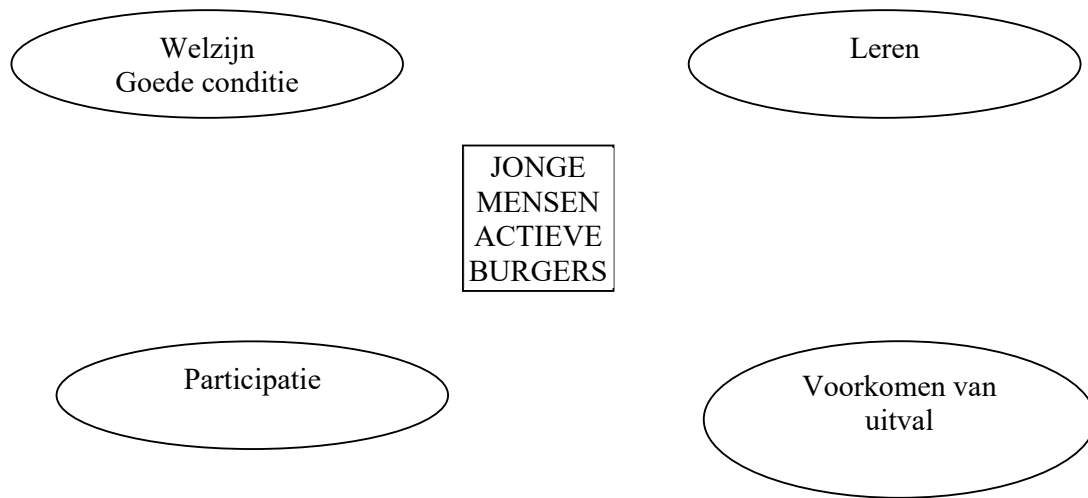
Voor de gebruikers van het portfolio is het van belang te weten dat de Raad van Europa een organisatie is die zich inzet om een Europa te promoten dat:

- mensenrechten en menselijke waardigheid respecteert;
- participatieve democratie bij alle burgers stimuleert;
- vecht voor betere sociale cohesie en verhoogde sociale rechtvaardigheid;
- streeft naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen in alle aspecten van het sociale leven;
- culturele diversiteit eerder als een kans dan als een probleem ervaart;
- gelooft dat samenleven in een multiculturele samenleving een factor van sociale en economische vooruitgang is;
- de ontwikkeling van het maatschappelijke middenveld aanmoedigt;
- tolerantie tussen mensen aanmoedigt en racisme, xenofobie, antisemitisme en islamofobie bestrijdt;
- iedere vorm van discriminatie op grond van sociale en etnische herkomst, godsdienst of seksuele geaardheid afwijst;
- vindt dat Europa mede verantwoordelijk is om van de wereld een betere plaats voor iedereen te maken.

3. Het portfolio: een instrument dat de aanpak van de Raad van Europa inzake jeugdbeleid weerspiegelt

Volgens de Raad van Europa bestaat de kernopdracht van het jeugdbeleid erin om jongeren tot actieve burgers te vormen en de voorwaarden te scheppen waardoor zij die rol als actieve burger op een succesvolle manier op zich kunnen nemen. Om dit doel te bereiken moet het jeugdbeleid vier hoofdtaken vervullen:

- zorgen voor het (geestelijke én fysieke) welzijn van jongeren;
- voldoende (informele, niet-formele en formele) leermiddelen verstrekken aan jongeren;
- de maatschappelijke participatie van jongeren verzekeren (integratie in de maatschappij) (of, omgekeerd geformuleerd: de maatschappelijke uitval en uitsluiting van jongeren tegen te gaan);
- jongeren in staat stellen om te participeren (toegang laten krijgen tot de besluitvorming)



Bovengenoemde taken hebben betrekking op alle aspecten van het leven van jongeren omvatten. Dit toont duidelijk aan dat het jeugdbeleid beschouwd moet worden als een beleid waarbij verschillende sectoren van het openbare beleid zoals onderwijs, gezondheid, sociale zaken, gezin, justitie, enz. betrokken zijn. Daarom zou het op een gecoördineerde manier moeten uitgevoerd via een sectordoorsnijdende aanpak.

Jeugdbeleid kan op vele manieren gevoerd worden en verschillende instrumenten, zoals wettelijke maatregelen of specifieke programma's voor jongeren, kunnen tegelijkertijd ingezet worden. Voor de Raad van Europa is het van essentieel belang dat het onderwijsbij de uitvoering van het jeugdbeleid betrokken wordt, zodat jonge mensen de nodige competenties kunnen verwerven om actieve burgers te worden (zoals het verwerven van autonomie, verantwoordelijkheidszin en zin voor initiatief, betrokkenheid, solidariteit, enz.).

In dit opzicht is niet-formeel leren één van de belangrijkste benaderingen van jeugdbeleid.

Niet-formeel leren:

een belangrijke benadering van het jeugdwerk en het jeugdbeleid

Structurele kenmerken	Methodologische kenmerken	Basiswaarden	Sleutelcompetenties voor mensen die werken met niet-formeel leren
<ul style="list-style-type: none"> • vindt plaats buiten de structuren van het formele onderwijssysteem en verschilt ervan op het vlak van organisatie en het type van erkenning dat dit leren verstrekt; • bewust en vrijwillig; • heeft als voornaamste bedoeling de waarden en vaardigheden van een democratische levenswijze over te brengen en toe te passen. 	<ul style="list-style-type: none"> • evenwichtige interactie tussen de cognitieve, affectieve en praktische dimensies van het leren; • legt links tussen individueel en sociaal leren, tussen solidariteit op basis van partnerschappen en evenwichtige onderwijs/leerverbanden; • participatief en gericht op de leerling/student • nauw aansluitend bij de dagelijkse praktijk, experimenteel en met het accent op praktijkgericht leren, daarbij gebruik makend van interculturele uitwisselingen en ontmoetingen als leermiddelen. 	<p>Waarden die verband houden met persoonlijke ontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • autonomie; • kritische houding; • openheid en nieuwsgierigheid; • creativiteit. <p>Waarden die verband houden met sociale ontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • communicatievaardigheid; • participatie en democratisch burgerschap; • solidariteit en sociale rechtvaardigheid; • verantwoordelijkheid; • conflictoplossing. <p>Ethische waarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • verdraagzaamheid en respect voor anderen; • mensenrechten; • intercultureel leren en begrip; • opvoeding tot een cultuur van vrede en geweldloosheid • gelijkheid tussen mannen en vrouwen • dialoog tussen generaties. 	<ul style="list-style-type: none"> • gebruik maken van collegiale en participatieve methodes; • gebruik maken van diversiteit als een positief leermiddel; • in staat zijn om het leerproces kritisch te kunnen evalueren om zodoende de kwaliteit ervan te kunnen verbeteren; • kennis over het leven en de cultuur van jonge mensen in Europa.

DEEL TWEE:

STAPPEN IN DE SAMENSTELLING VAN JE PORTFOLIO

1. Hoe dit portfolio te gebruiken
2. De jeugdwerkcontext
3. Kennis, vaardigheden, attitudes en waarden
4. Jeugdleider / jeugdwerker – een functionele analyse.
5. Competentiekader
6. Feedback krijgen van anderen
7. Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan

Competenties
Jeugdwerk

1. Hoe dit portfolio te gebruiken

Ieder individu is verschillend en pakt de samenstelling van een portfolio aan op de manier die hem het meest geschikt lijkt.

onderdelen 2-3-4

1. Kijk snel naar onderdelen 2, 3 en 4 die opgevat zijn als toegangen tot het portfolio. Begin met wat je het aantrekkelijkst lijkt! Sommige mensen vonden het nuttig om eerst de drie secties volledig te doorlopen omdat ze zo zicht kregen op belangrijke aandachtspunten.

onderdelen 2-3 of 4

2. Lees het inleidende materiaal en denk na over je plaats als jeugdleider/werker, je relatie met jongeren en het jeugdwerk. [2 - De jeugdwerkcontext]

en/of:

Neem de tijd om de schets van de jeugdleider/werker uit te werken – welke vaardigheden, kennis, attitudes en waarden zijn nodig? [3 – Kennis, vaardigheden, attitudes]

en/of:

Vergelijk jouw ervaring als jeugdleider/werker met de functionele analyse/het beroepsprofiel. [4 – Functionele analyse van de jeugdleider / jeugdwerker]

onderdeel 5

3. Ga naar de competentietabellen en geef antwoord op de stellingen, denk daarbij na over jezelf. Gebruik ook voor iedere tabel de ruimte om je antwoorden te toetsen. Verzamel de getuigschriften die je eventueel behaald hebt en die je ervaring bewijzen. [5 – Competentiekader]

onderdeel 6

4. Zoek één of meerdere vertrouwenspersonen die rechtstreeks ervaring hebben met jouw prestaties als jeugdleider/werker. Geef hen jouw competentietabellen en vraag hun mening over hoe iedere stelling op jou van toepassing is. Spreek een bepaald tijdstip af zodat je met iedereen afzonderlijk kan praten over de feedback die ze je willen geven.

[6 – Feedback krijgen van anderen]

onderdeel 7

5. Gebruik de feedback die je krijgt om zelf na te denken over je eigen vaardigheden. Gebruik daarna het Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan om je ideeën voor toekomstige acties voor te bereiden.

[7 – Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan]

Bekijk je competentiekader en persoonlijk ontwikkelings- en leerplan na een paar maanden opnieuw en onderzoek wat je indrukken nu zijn en hoever je bent met de uitvoering van je plan.

Als je meer duidelijkheid wil over woorden die in dit Portfolio gebruikt worden, gebruik dan de korte woordenlijst in onderdeel 3.1. Verdere achtergrondinformatie vind je in onderdeel 3.2 Referenties. [Deel drie – Bijlagen]

2. De jeugdwerkcontext

Dit portfolio is bedoeld voor:

Jeugdleiders – hoofdzaak jongvolwassenen - die voornamelijk op vrijwillige basis verantwoordelijkheid dragen binnen een jeugdorganisatie, netwerk of andere jeugdstructuur, en jeugdwerkers die dezelfde verantwoordelijkheid dragen maar dan voornamelijk op professionele basis.

Naar alle waarschijnlijkheid zullen de meeste gebruikers van dit portfolio mensen zijn die als jeugdleader of jeugdwerker ervaring en vaardigheden in het jeugdwerk hebben opgedaan zonder formeel erkende kwalificaties te bezitten op dit vlak. Uit de feedback die we al gekregen hebben, blijkt dat het portfolio ook nuttig kan zijn voor gekwalificeerde professionals die hun huidige situatie willen veranderen en hun professionele ontwikkeling op een planmatige manier willen voortzetten.

Jeugdwerk heeft plaats op uiteenlopende locaties, in verschillende omgevingen, op andere tijdstippen en om heel verschillende redenen. Bij de opmaak van het portfolio stonden we voor de grote uitdaging om een document uit te werken dat de enorme diversiteit van het jeugdwerk in heel Europa kan weerspiegelen. Sommige landen hebben een lange traditie van professioneel jeugdwerk; maar er zijn ook landen die professioneel jeugdwerk combineren met vrijwillig jeugdwerk, of landen waar jeugdwerk uitsluitend gedaan wordt door vrijwillige jeugdwerkers, of landen waar er niet of nauwelijks sprake is van één of andere jeugddienst, maar waar de nadruk gelegd wordt op sociaal welzijn. Jeugdwerk bestrijkt een breed spectrum; van politiek activisme over straatwerk tot sport of het uitbaten van een goedkoop jongerencafé. Het is niet de bedoeling om hier alle vormen van jeugdwerk te bespreken – dit portfolio is voor iedereen die zich jeugdleader of jeugdwerker noemt en een beetje aandacht heeft voor niet-formele en informele leermogelijkheden voor jongeren.

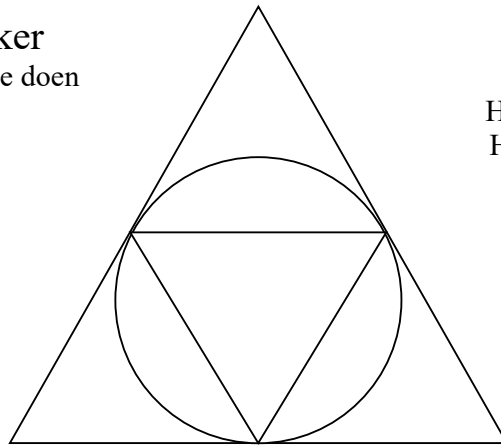
Zoals we kunnen afleiden uit het volgende schema wordt jeugdwerk in hoofdzaak gedefinieerd door verschillende relaties.¹ Zoals dit geldt voor alle schema's, vertelt dit niet "het hele verhaal". Jeugdleiders/werkers kunnen dit eerder beschouwen als een uitgangspunt voor discussie en een onderdeel van een interne en externe dialoog over hun competenties.

We bekijken hier de relatie tussen jeugdleiders/werkers, jongeren en het werk dat wij doen:

¹ Deze figuur werd bewerkt naar Woods et al., zie referenties.

De jeugdleider/werker
Wie we zijn – Wat we doen

De jongeren
Wie ze zijn
Hoe zij betrokken zijn
Hoe zij het gebruiken



Het werk
Wat we doen
Waarom we het doen

Denk na over hoe je denkt dat deze figuur in elkaar zit:

- Om doelbewust te werk te gaan, moeten we begrijpen dat jeugdwerk uit drie hoofdbestanddelen bestaat (gesymboliseerd door de grote driehoek);
- We moeten ook begrijpen dat de drie componenten daadwerkelijk aanwezig moeten zijn. Deze componenten zijn onderling met elkaar verbonden (gesymboliseerd door de cirkel);
- Hoewel jongeren het fundament zijn, bevinden zij zich ook in het centrum van onze werkzaamheden (gesymboliseerd door de binnenste driehoek).

Hoe past die figuur in jouw werkelijkheid?

Hoe goed ken je de jongeren waarmee je werkt? Welke achtergrond hebben zij? Waar komen ze vandaan? Welke interesses hebben ze? Waarom doen ze mee?

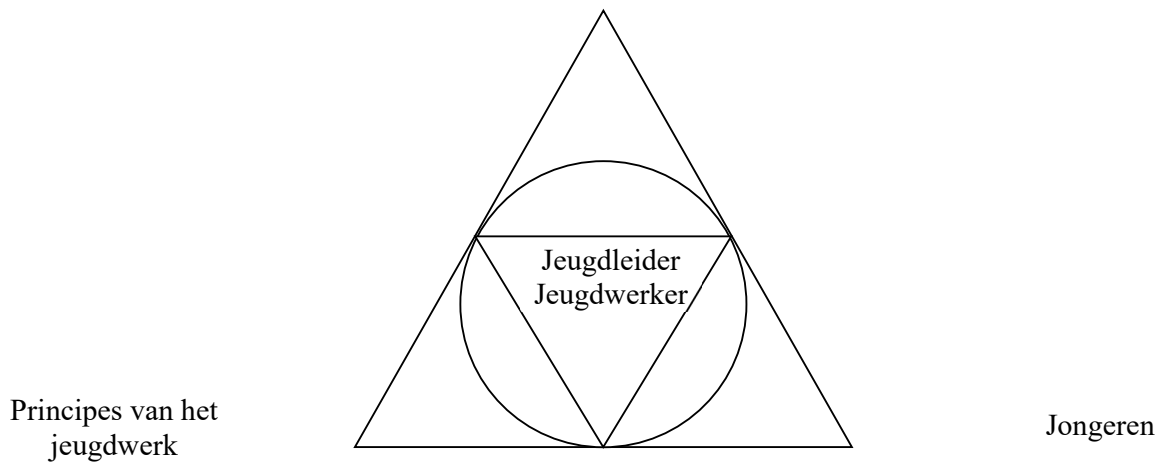
Waarom werken jij en je collega's mee aan het jeugdwerk? Welke ervaring en competenties gebruiken ieder van jullie in jullie jeugdwerk? Waarom ben je erbij betrokken? Hoe organiseren jullie het werk onderling?

Welk soort van activiteiten organiseren jullie met de jongeren? Zijn de activiteiten projectgebonden of maken ze deel uit van een langetermijnaanpak? In welke mate nemen de jongeren deel aan de besluitvorming en de organisatie van activiteiten? Hoe evalueer je wat je doet?

Zoals blijkt uit de inleiding met de doelstellingen van dit portfolio, leggen we de klemtoon op werken met en ten behoeve van individuen EN kijken wij naar de maatschappij en het jeugdbeleid met een ruimere blik. Dit betekent dat we nagaan hoe ons jeugdwerk deel uitmaakt van een bredere context, namelijk jeugdbeleid en onderzoek – waarbij jongeren, overheden, jongeren-ngo's en jeugddiensten betrokken zijn.²

² Bewerkt naar: Williamson, Howard: Trends and tensions in young people's socialisation. In: Bos, Arjen: Final report of the first pilot course on European citizenship. Strasbourg, 2002. www.training-youth.net

Politiek en openbaar beleid



Als jeugdleader/werker kan je je rol uitbouwen door erover na te denken hoe je de diverse invloeden op je werk kan combineren.

Een antwoord zoeken op de volgende vragen zou hierbij nuttig kunnen zijn:

- in welke mate heeft het regeringsbeleid inzake jeugd in eigen land een invloed op je aanpak en praktijk van het jeugdwerk? Op welke manier?
- hoe beïnvloeden de leefwereld en verwachtingen van jongeren jouw ideeën en participatie in het jeugdwerk?
- hoe verwerf je kennis inzake jongeren en krijg je inzicht in hun leefwereld?
- welke principes leiden je jeugdwerk? waar komen ze vandaan?
- hoe denk je dat jij en de jongeren het jeugdbeleid in jouw land of in Europa kunnen beïnvloeden?

Je zal zien dat een van de lagergenoemde functies van een jeugdleader/werker erin bestaat om "met anderen samen te werken om het jeugdbeleid uit te stippelen". Dat was een verrassing voor sommige invullers van de testversie van het portfolio! De eerste reacties lagen in de lijn van "waarom zou ik daarbij moeten betrokken worden?" En die reactie werd dan later vaak gevolgd door de conclusie "waarom zou ik er eigenlijk niet aan meewerken?"

3. Kennis, vaardigheden, attitudes en waarden

Aangezien sommige mensen meer visueel gericht zijn in hun denken en leren, vind je het misschien nuttig om een verband te leggen met je eigen ideeën over de noodzakelijke competenties voor een jeugdwerker/leider.

Zoals dit geval is voor het dagelijkse jeugdwerk, wordt dit portfolio gezien als een deel van een interactief proces, waarbij jij een beslissende rol speelt in het bepalen van wat relevant is voor je situatie. Als je de functionele analyse bekijkt, kan je misschien de indruk krijgen dat er elementen ontbreken – Zo kan je bijvoorbeeld verwijzingen naar niet-verbale vaardigheden missen – hier krijg je dan de kans om het jeugdwerk dat je doet nader te definiëren.

Competentie opgesplitst worden in drie componenten:

- : kennis hebben bijvoorbeeld het hebben van kennis over verschillende fasen van een conflict
- weten wat te doen met die kennis [bijvoorbeeld weten hoe je moet communiceren in verschillende situaties]
- weten hoe om te gaan met kennis [bijvoorbeeld weten hoe empathie te tonen].

In de 21ste eeuw zal er één competentie aan belang winnen, namelijk de competentie “weten hoe samen te leven” – zoals ze gedefinieerd werd door de UNESCO als één van de vier pijlers van het leren. Hoe past dit idee dan in jouw jeugdwerk?³

Kijk naar je eigen jeugdwerk en geef een antwoord op de volgende vragen:

- Wat zouden jeugdleiders/werkers moeten weten (hoofd)?
- Wat zouden jeugdleiders/werkers moeten kunnen doen (handen)?
- Welke emotionele en persoonlijke vaardigheden zouden jeugdleiders/werkers moeten hebben (hart)?
- Wat zouden jeugdleiders/werkers moeten meedragen?

Je kan de tekening op de volgende pagina gebruiken om je resultaten toe te voegen:

4. Jeugdleider / jeugdwerker – een functionele analyse.⁴

Wanneer je aan jezelf denkt als jeugdleider of jeugdwerker, wat doe je eigenlijk? Welke functies vervul je?

Bij de samenstelling van dit portfolio kwamen we tot de belangrijke bevinding dat het voor de beschrijving van de vereiste competenties voor een jeugdwerker/leider van groot belang is om verder te bouwen op de functionele analyse van de jeugdleider/werker. Sommigen zouden die functionele analyse liever een “beroepsprofiel” noemen. Of om het nog anders te zeggen: we trachten het DNA van de jeugdwerker/leider te beschrijven.

De functionele analyse uitwerken was een hele uitdaging. We concentreerden onze inspanningen op de waarden die in de inleiding aan bod kwamen, in de wetenschap dat we in feite een beschrijving wilden maken van de jeugdwerker/leider wiens werk gebaseerd is op de waarden van mensenrechten en democratie.

We weten dat we een instrument willen aanreiken voor zeer uiteenlopende omgevingen in heel Europa. Daarom moedigen we je aan om de beschreven functies kritisch te beoordelen zodat je kan nagaan in welke mate zij op jou van toepassing zouden kunnen of moeten zijn.

Je zal tot de conclusie komen dat sommige functies elkaar overlappen omdat ze onderling in verband staan; bijvoorbeeld in staat zijn "om creatief met conflictsituaties om te gaan en tot een vreedzame oplossing te komen" is ook een essentieel onderdeel van het jeugdwerk buiten de interculturele context. Dit geldt evenzeer voor effectief teamwerk dat niet alleen van belang is op het vlak van organisatorische ontwikkeling! Essentieel is dat het concept in de functionele analyse voorkomt.

Bekijk deze functionele analyse en vergelijk ze met je eigen situatie in het jeugdwerk. Om het in termen van een bekende methodologie op het vlak van groepsorganisatie te zeggen “Be prepared to be surprised!» (wees voorbereid op verrassingen!), want bepaalde functieonderdelen zouden je immers wat raar of ongebruikelijk in de oren kunnen klinken. Mogelijk maken ze geen deel uit van je directe ervaring van NU. Eén van de belangrijkste boodschappen die

³ Learning the Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, UNESCO Publishing, 1999, ISBN 92-3-103274-7

⁴ Deze functionele analyse heeft veel te danken aan het werk dat geleverd werd door de Scottish Community Education Validation & Endorsement Unit (Validatie- en Ondersteuningseenheid Samenlevingsopbouw in Schotland)

we uit de testfase van het portfolio hebben kunnen afleiden was dat het werken met het competentiekader ervoor zorgde dat mensen een verruimde kijk op zichzelf als jeugdleider/werker kregen. Geef daarom een idee nog een tweede kans voor je het helemaal van tafel veegt. - je zou versted kunnen staan!

Afhankelijk van het jeugdwerk dat je doet (of in de toekomst wil doen), zou je misschien nog functies aan onze analyse willen toevoegen.

Wij gebruikten de functionele analyse – die ons vertelt wat de jeugdleider/werker zou moeten doen – om uit te zoeken welke competenties dan nodig zijn om deze functies te vervullen.

Wanneer je deze analyse doorgenomen hebt, kan je ingaan op de stellingen in onderdeel 5 – Competentiekader trachten te beantwoorden.

Deze functies moedigen je aan om na te denken over de internationale dimensie van je werk. Waar heeft je werk en de realiteit van jonge mensen raakvlakken met de realiteit in andere landen en van andere mensen? Het motto 'Think globally, act locally' of 'denk op wereldniveau, handel op lokaal niveau' is even belangrijk als 'op wereldniveau handelen en op lokaal niveau denken'!

4.1 Functie: Versterken van de maatschappelijke weerbaarheid van jonge mensen

De jeugdleider/werker is in staat om:

1. jongeren te helpen participeren door de ontwikkeling van collectieve activiteiten en collectief leren;
2. jongeren te betrekken bij de planning, uitvoering en evaluatie van activiteiten;
3. jongeren te ondersteunen bij het bereiken van hun doelstellingen;
4. het vertrouwen, de kennis, het kritisch denken, de vaardigheden en het inzicht van jongeren te helpen ontwikkelen;
5. contact te krijgen met jongeren op emotioneel niveau;
6. hun besef van de concepten 'macht en verandering' te verruimen.

4.2 Functie: Relevante leerkansen ontwikkelen

De jeugdleider/werker is in staat om:

1. zich te richten op individuen en groepen;
2. jongeren de juiste begeleiding en feedback te geven;
3. in te spelen op onverwachte leer- en ontwikkelingskansen in dagelijkse situaties;
4. speciale leerbehoeften te identificeren;
5. verschillende pedagogische methoden en technieken toe te passen;
6. de creativiteit van jongeren te stimuleren.

4.3 Functie: Jonge mensen begeleiden in hun intercultureel leerproces

De jeugdleider/werker is in staat om:

1. jongeren ertoe te brengen hun culturele achtergrond, waarden en gedrag te erkennen;
2. actieve tolerantie en interactie met mensen uit andere culturen in binnen- en buitenland te bevorderen;
3. creatief om te gaan met conflictsituaties en tot een vreedzame oplossing te komen;
4. jongeren te helpen om hun plaats in een veranderende wereld te vinden.

4.4 Functie: Bijdragen leveren tot organisatieontwikkeling en jeugdbeleidsontwikkeling

De jeugdleider/werker is in staat om:

1. hulpmiddelen te vinden en te beheren;
2. anderen te leiden en op een doeltreffende manier in een team te werken;
3. werken aan verandering en ontwikkeling binnen organisaties;
4. met anderen samen te werken om het jeugdbeleid vorm te geven.

4.5 Functie: Evaluatiepraktijken toepassen

De jeugdleider/werker is in staat om:

1. een aantal participatieve evaluatiemethodes te plannen en toe te passen;
2. de geschikte hulpmiddelen op het vlak van informatietechnologie te gebruiken, en, indien nodig;
3. verslagen kunnen maken en presentaties te kunnen geven bedoeld voor een gevarieerd publiek;
4. onderzoek te kunnen doen en de resultaten te gebruiken om de praktijk te beïnvloeden.

5. Competentiekader

Met de functionele analyse als uitgangspunt hebben we volgende tabellen met een basisreeks van gemeenschappelijke competenties opgesteld. Hoewel iedereen in een andere situatie werkt, zou het meeste van wat volgt herkenbaar moeten zijn in je praktijk als jeugdleider/werker ofwel aanleiding moeten geven tot een reflectiemoment waardoor je kan ontdekken of de stelling van toepassing zou kunnen zijn op jou.

Lees iedere stelling en ga na in welke mate het in je praktijk op jou van toepassing is. (Iedere stelling is vergezeld van een kort reflectiemiddel; dat kan een verdere uitleg, een vraag of uitdaging zijn – dit dient om je te helpen om op verschillende manieren over jezelf na te denken.) Je zal merken dat er kadertjes voorzien zijn na ieder statement;

deze geven je de mogelijkheid om een zelfevaluatie te maken.

	▲	❖	■	◆	◉●
SLEUTEL	Op mij van toepassing	Enigszins op mij van toepassing	Nauwelijks op mij van toepassing	Niet op mij van toepassing	Deze competentie is niet relevant in mijn situatie

Je moet één van de eerste vier kadertjes aanvinken om op de vragen te antwoorden. We beseffen dat het portfolio op een oneindig aantal manieren en plaatsen gebruikt zal worden. Na het lezen van de stellingen zou je tot de conclusie kunnen komen dat één of meer competenties geen enkele betrekking hebben op jou en je situatie. Dat is de reden waarom we kader “●” inlassen.

Na iedere tabel is er voldoende ruimte om wat uitleg over je antwoorden te geven. Dit is een belangrijk deel van het proces omdat het een analyse van jezelf helpt maken en je competenties helpt verwoorden. Het zal je eveneens helpen om bewijsmateriaal te verzamelen over je ervaring en competenties, zoals: getuigschriften van cursussen en seminars; brieven van jongeren, werkgevers of instellingen die verwijzen naar je betrokkenheid bij het jeugdwerk.

Neem voldoende tijd om deze oefening in te vullen - hoe meer je over je antwoorden nadenkt, hoe waardevoller het resultaat zal zijn!

Functie: Versterken van de maatschappelijke weerbaarheid van jongeren

Competentie	Reflectiemiddel	▲	❖	■	◆	⦿●
1. Ik begrijp en werk met groepsdynamica	<i>Elke groep is verschillend en maakt op een unieke manier verschillende fasen door. Door het identificeren van deze fasen kom je te weten welke interventie nodig is en wanneer.</i>					
2. Ik ben sterk in faciliteren	<i>Basisregels met een groep afspreken en hen helpen om goed te communiceren.</i>					
3. Ik kan jonge mensen motiveren en hun belangstelling opwekken	<i>De bezorgdheden en behoeften van jonge mensen begrijpen, er respect voor opbrengen, hun nieuwsgierigheid opwekken.</i>					
4. Ik ben bereid om mijn ideeën in vraag te stellen	<i>Sta je open voor constructieve kritiek? Welke grenzen leg je vast?</i>					
5. Ik ken mijn eigen "kritieke punten" op emotioneel vlak en weet ze in de hand te houden	<i>Ieder van ons kent situaties of gedragingen van andere mensen die heel sterke emoties oproepen hebben – boosheid, verdriet, droefheid, enz. Wat doe je wanneer iemand je stapelgek maakt??</i>					
6. Ik kan overweg met de dynamiek van machtsrelaties met jongeren	<i>Wie heeft de macht in handen? Hoe wordt die gebruikt? Welke rechten hebben jongeren? Hoe kunnen jongeren een invloed hebben op wat er in de samenleving gebeurt?</i>					
7. Ik werk op een democratische en participatieve manier	<i>Jongeren hebben hun zegje in wat er gebeurt; zorg ervoor dat alle groepsleden kunnen spreken en handelen..</i>					
8. Ik werk aan gelijke kansen	<i>Welke balans kan je opmaken van de participatie in jouw activiteiten?</i>					
Indien nodig kunnen andere competenties toegevoegd worden						

	▲	❖	■	◆	⦿●
SLEUTEL	Op mij van toepassing	Enigszins op mij van toepassing	Nauwelijks op mij van toepassing	Niet op mij van toepassing	Deze competentie is niet relevant in mijn situatie

Competenties die ik verworven heb of bezig ben te verwerven

Competentie:

Wanneer heb ik voor het laatst gebruik gemaakt van deze competentie?

Aan de hand van welke voorbeelden kan ik dit aantonen?

Wie was erbij betrokken?

Wat gebeurde er?

Wat moet ik op grond van mijn antwoorden hier noteren in mijn Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan?

Heb ik relevante getuigschriften of brieven of iets anders waarmee ik mijn competentie hier kan bewijzen?

Function: Relevante leerkanen ontwikkelen

Competentie	Reflectiemiddel	▲	❖	■	◆	●
1. Ik heb aandacht voor situaties die leerervaringen kunnen opleveren.	<i>Wat doe je om jonge mensen te laten leren uit onverwachte gebeurtenissen?</i>					
2. Ik kan de verschillende leerbehoeften en leerstijlen van jongeren analyseren.	<i>Zoals zo vaak het geval is, geldt ook hier: er is niet één maat voor iedereen! Waar ben je naar op zoek? Hoe procesgericht ben je?</i>					
3. Ik kan de juiste pedagogische benadering en methoden kiezen.	<i>Welke benadering is geschikt voor een bepaalde situatie, de betrokken mensen en de onderliggende doelstellingen? Aanpasbaarheid en flexibiliteit zijn nodig als je de toolbox gebruikt. Wanneer is het aangewezen om de online hulpmiddelen van het internet te gebruiken?</i>					
4. Wanneer ik iets niet weet, weet ik naar wie ik jongeren met specifieke vragen moet verwijzen.	<i>Wij kunnen niet alles weten maar we moeten een goed netwerk hebben en ervoor zorgen dat het up-to-date is.</i>					
5. Ik streef naar een positieve leeromgeving, die gebaseerd is op actieve participatie, creativiteit en plezier.	<i>Spelenderwijs iets leren kan leuk zijn en kan ook helpen om serieuze doelstellingen te bereiken. Respect hebben voor mensen en de activiteiten aan hun behoeften aanpassen</i>					
6. Ik kan relevante feedback geven.	<i>Wanneer een jongere je iets vraagt, hoe antwoord je? Hoe tracht je te begrijpen waarom sommige mensen op een bepaalde manier handelen?</i>					
Indien nodig kunnen andere competenties toegevoegd worden						

	▲	❖	■	◆	●
SLEUTEL	Op mij van toepassing	Enigszins op mij van toepassing	Nauwelijks op mij van toepassing	Niet op mij van toepassing	Deze competentie is niet relevant in mijn situatie

Competenties die ik verworven heb of bezig ben te verwerven

Competentie:

Wanneer heb ik voor het laatst gebruik gemaakt van deze competentie?

Aan de hand van welke voorbeelden kan ik dit aantonen?

Wie was erbij betrokken?

Wat gebeurde er?

Wat moet ik op grond van mijn antwoorden hier noteren in mijn Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan?

Heb ik relevante getuigschriften of brieven of iets anders waarmee ik mijn competentie hier kan bewijzen?

Functie: Jongeren begeleiden in hun intercultureel leerproces

Competentie	Reflectiemiddel	▲	❖	■	◆	●
1. Ik heb mijn eigen culturele achtergrond en waarden bestudeerd en heb er inzicht in.	<i>Je eigen wortels kennen en je eigen waarden onderzoeken helpt je anderen te leren kennen en maakt je bewust van je eigen vooroordelen en stereotypen.</i>					
2. Ik kan omgaan met veranderende situaties.	<i>Wanneer de dingen niet gaan zoals je verwacht had of je ideeën niet onmiddellijk aanvaard worden – wat doe je?</i>					
3. Ik denk na over mijn eigen intercultureel leerproces.	<i>Wat gebeurt er wanneer je in contact komt met mensen uit andere culturen? Wat kan je leren van deze ervaring?</i>					
4. Ik ben in staat om de principes van het intercultureel leren op een verstaanbare manier aan de jongeren uit te leggen. Ik kan hen bovendien helpen om het intercultureel leren te ervaren.	<i>Er bestaat heel wat academisch onderzoek naar interculturele problemen, maar hoe toets je deze problemen aan de dagelijkse werkelijkheid van jongeren? Wat weet je over andere culturen en subculturen?</i>					
5. Ik spreek minstens één vreemde taal.	<i>In staat zijn om te communiceren in een vreemde taal geeft je een andere kijk op je eigen taal.</i>					
6. Ik kan activiteiten organiseren waarbij jongeren uit andere culturen betrokken worden.	<i>Met welke andere aspecten moet je bij deze groepen rekening houden in tegenstelling tot bij een monoculturele groep? Wat is het verschil tussen “intercultureel” en “internationaal”?</i>					
7. Ik kan op de juiste manier reageren in conflictsituaties.	<i>Kan je conflicten analyseren? Kan je alternatieve acties voorstellen? Conflicten kunnen omgezet worden in leersituaties.</i>					
8. Ik kan Europese dimensies in mijn werk een naam geven.	<i>Europese samenlevingen zijn steeds meer met elkaar verbonden – waar past je werk daarin? Denk eraan: Europa is geen planeet!</i>					
9. Ik ken de situatie van jongeren in andere Europese landen en de rest van de wereld.	<i>Welke trends kenmerken de levens van jongeren in heel Europa en daarbuiten? Welke levenskansen hebben jouw jongeren in vergelijking met anderen?</i>					
Indien nodig kunnen andere competenties toegevoegd worden						

	▲	❖	■	◆	●
SLEUTEL	Op mij van toepassing	Enigszins op mij van toepassing	Nauwelijks op mij van toepassing	Niet op mij van toepassing	Deze competentie is niet relevant in mijn situatie

Competenties die ik verworven heb of bezig ben te verwerven

Competentie:

Wanneer heb ik voor het laatst gebruik gemaakt van deze competentie?

Aan de hand van welke voorbeelden kan ik dit aantonen?

Wie was erbij betrokken?

Wat gebeurde er?

Wat moet ik op grond van mijn antwoorden hier noteren in mijn Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan?

Heb ik relevante getuigschriften of brieven of iets anders waarmee ik mijn competentie hier kan bewijzen?

Functie: Bijdragen tot organisatieontwikkeling en jeugdbeleidsontwikkeling

Competentie	Reflectiemiddel	▲	❖	■	◆	●
1. Ik breng principes van projectmanagement in praktijk.	<i>Inzicht in projectcycli wordt steeds belangrijker voor mensen die betrokken zijn bij het jeugdwerk – om de middelen zo efficiënt mogelijk te gebruiken ten behoeve van de jongeren.</i>					
2. Ik begrijp verschillende rollen en kan ze in teamverband spelen.	<i>Een “team” dat volledig bestaat uit leiders of uit personen die een ondersteunende rol spelen is geen team. Welke rollen heb jij recent gespeeld?</i>					
3. Ik kan anderen motiveren om een actieve rol te spelen.	<i>Luisteren, respect opbrengen en stimulansen geven zijn van essentieel belang hier.</i>					
4. Ik kan partnerschappen ontwikkelen met andere actoren en betrokken partijen.	<i>In welke mate ontwikkel jij relaties met mensen en organisaties behalve je eigen organisatie?</i>					
5. Ik werk aan verandering en ontwikkeling in mijn organisatie.	<i>Een organisatie die niets leert zal uiteindelijk ophouden te bestaan. Hoe help je jouw organisatie in stand te houden?</i>					
6. Ik ben op de hoogte van de situatie van het jeugdbeleid in het land waar ik woon en ik werk samen met anderen om de nodige veranderingen door te voeren.	<i>Welke kanalen gebruik je om het jeugdbeleid te helpen beïnvloeden – op lokaal, nationaal en zelfs Europees niveau?</i>					
Indien nodig kunnen andere competenties toegevoegd worden						

	▲	❖	■	◆	●
SLEUTEL	Op mij van toepassing	Enigszins op mij van toepassing	Nauwelijks op mij van toepassing	Niet op mij van toepassing	Deze competentie is niet relevant in mijn situatie

Competenties die ik verworven heb of bezig ben te verwerven

Competentie:

Wanneer heb ik voor het laatst gebruik gemaakt van deze competentie?

Aan de hand van welke voorbeelden kan ik dit aantonen?

Wie was erbij betrokken?

Wat gebeurde er?

Wat moet ik op grond van mijn antwoorden hier noteren in mijn Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan?

Heb ik relevante getuigschriften of brieven of iets anders waarmee ik mijn competentie hier kan bewijzen?

Functie : Evaluatiepraktijken toepassen

Competentie	Reflectiemiddel	▲	❖	■	◆	●
1. Ik heb altijd interesse voor de opvattingen van jongeren	<i>Hoe vaak vraag je naar de opinie van anderen? Wanneer neem je daar tijd voor?</i>					
2. Ik kan de informatie die ik nodig heb vinden en ze op de juiste manier gebruiken.	<i>Welke zijn je informatiebronnen? Hoe selecteer je wat je wil?</i>					
3. Ik kan de juiste evaluatiemethodes toepassen en de resultaten gebruiken.	<i>Evalueren vereist een hele reeks benaderingswijzen en een strategie om de resultaten in de praktijk om te zetten. Welke benaderingswijze koos je de laatste maal?</i>					
4. Ik heb de nodige vaardigheden voor rapportage en presentatie.	<i>Mensen die betrokken zijn bij het jeugdwerk moeten steeds vaker aan buitenstaanders (zoals fondsenverstrekkers en besluitvormers) uitleggen wat ze doen.</i>					
5. Ik kan informatietechnologie gebruiken om de evaluatieprocessen te ondersteunen.	<i>Welke relevante computerprogramma's kan je gebruiken?</i>					
6. Ik weet hoe ik aan verandering kan werken, zowel op persoonlijk als op organisatorisch vlak.	<i>Van belang zijn zelfkritiek en het vermogen om te erkennen dat verandering een moeilijk proces kan zijn voor alle betrokkenen.</i>					
7. Ik zorg dat ik blijf op het vlak van onderzoek naar jongeren en jeugdwerk en ik gebruik het in mijn praktijk.	<i>Welke publicaties lees je over jeugdwerk? Wanneer ontmoette je voor de laatste keer een jeugdonderzoeker?</i>					
Indien nodig kunnen andere competenties toegevoegd worden						

	▲	❖	■	◆	●
SLEUTEL	Op mij van toepassing	Enigszins op mij van toepassing	Nauwelijks op mij van toepassing	Niet op mij van toepassing	Deze competentie is niet relevant in mijn situatie

Competenties die ik verworven heb of bezig ben te verwerven

Competentie:

Wanneer heb ik voor het laatst gebruik gemaakt van deze competentie?

Aan de hand van welke voorbeelden kan ik dit aantonen?

Wie was erbij betrokken?

Wat gebeurde er?

Wat moet ik op grond van mijn antwoorden hier noteren in mijn Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan?

Heb ik relevante getuigschriften of brieven of iets anders waarmee ik mijn competentie hier kan bewijzen?

6. Feedback krijgen van anderen

Tijd besteden aan zelfevaluatie is erg verrijkend en kan ons veel over onszelf vertellen. Maar toch kunnen we veel leren uit de feedback die anderen ons geven.

Je moet trachten feedback te krijgen van de juiste personen. Bijvoorbeeld jongeren waarmee je gewerkt hebt; collega's, opvoeders, managers; enz. Probeer ervoor te zorgen dat je een mix hebt van mensen die niet allemaal "vrienden" zijn omdat je dan een duidelijker beeld van jezelf zal krijgen.

Geef hen een kopie van de ingevulde competentietabellen en de bewijsstukken die je verzameld hebt – spreek dan een plaats en datum af voor een ontmoeting zodat je de gelegenheid krijgt om te discussiëren over de indrukken die zij over jou als jeugdleider/werker hebben. Het is erg belangrijk dat je een afspraak maakt met iedereen die je feedback geeft over het proces. Feedback geven en krijgen is niet gemakkelijk en de volgende tips kunnen van pas komen bij de voorbereiding:

FEEDBACK GEVEN

Nuttige feedback is feedback die op een zodanige manier aan een individu gegeven worden dat die persoon:

- a) de informatie begrijpt;
- b) in staat is om de informatie te aanvaarden;
- c) in staat is om iets te doen met de informatie.

(Waarschuwing: sommige soorten van feedback houden alleen rekening met de behoeften van de gever van feedback en niet met die van de ontvanger. Dergelijke feedback zal waarschijnlijk defensieve reacties bij de ontvanger uitlokken met het gevolg dat hij niet van plan zal zijn om zijn gedrag aan te passen.)

Feedback moet gaan over specifiek, waarneembaar gedrag en de gevolgen van dat gedrag.

De feedbackgever zou de zogenoemde "Ik-boodschappen", zoals "Ik denk...", "Ik zag..." moeten gebruiken. Dit voorkomt dat reacties en opinies als feiten verwoord worden.

Feedback moet gericht zijn op die dingen waarover het individu een bepaalde controle heeft. Indien je dat wil, kan je ook vragen om een aantal suggesties voor toekomstig handelen.

Wanneer de feedbackgever geconfronteerd wordt met defensief gedrag of emotionele reacties, zou hij/zij eerst een oplossing moeten zoeken voor deze reacties in plaats van een poging te doen om de ontvanger te overtuigen, om te praten of bijkomende informatie te verstrekken.

FEEDBACK KRIJGEN

Als je het maximum wil halen uit de feedback die je krijgt, is het nuttig om tijdens en na het proces een soort afspraak met jezelf te maken.

Luister zorgvuldig en actief.

Probeer open te staan voor datgene dat je gezegd wordt. Indien je merkt dat je op een defensieve manier wil reageren, maak dan een mentale notitie van vragen of twistpunten die je later bespreekt. Soms helpt het om de dingen die je zojuist hoorde opnieuw te formuleren en na te gaan bij de feedbackgever of je correct begrepen hebt wat er gezegd werd.

Denk zorgvuldig na over de ontvangen feedback. Zorg ervoor dat je niet overreageert op wat je gehoord hebt. Bekijk je zelfevaluatie opnieuw en ga na of je iets wil veranderen of toevoegen.

Voor we het feedback-onderwerp afsluiten, wil ik er toch op wijzen dat het "Johari Window" een nuttig middel gebleken is om de rol van feedback in een opvoedkundige omgeving uit te leggen. Het "Johari Window" werd ontwikkeld door psycholoog Joseph Luft en psychiater Harry Ingram – hun model maakt duidelijk wat het proces tracht te bereiken.

	Weet ik van mezelf	Weet ik niet van mezelf
--	---------------------------	--------------------------------

Weten anderen van mij	Openbaar gebied	Blinde vlek
Weten anderen niet van mij	Geheim gebied	Onbekend gebied

Het linker bovenvenster ‘**openbaar gebied**’ omvat de aspecten van jezelf die je zelf kent en anderen ook duidelijk kennen – het zijn gewoonlijk gemakkelijk te identificeren feiten waarvan het toch nuttig is om ze te toetsen aan de percepties van anderen...

Het ‘**geheim gebied**’ omvat de aspecten die jij kent maar die verborgen zijn voor anderen – ze houden gewoonlijk verband met jouw motivatie om dingen te doen, je gedachten...

De ‘**blinde vlek**’ omvat die aspecten die anderen kennen maar jijzelf niet – je zal vaak ontdekken dat de anderen een andere visie op je daden en hun gevolgen hebben, dingen waaraan je vroeger niet gedacht zou hebben...

Feedback is nodig om ons te helpen de **blinde vlekken te verminderen** en de **omvang van ons openbaar gebied te vergroten**. Als we onszelf beter kennen, kunnen we betere jeugdleiders en jeugdwerkers zijn.

7. Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan

Een 'beoefenaar van zelfreflectie' worden, wil zeggen dat je je vermogen om te evalueren op jezelf gaat toepassen. Naarmate het zelfevaluatieproces vorderde, werd je aangemoedigd om nota te nemen van de gebieden die jij wil ontwikkelen. Als je dan ook nog feedback gekregen hebt, heb je heel wat informatie over jezelf. Dit 'Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan' is een simpele manier om je te helpen je ideeën vorm te geven. Wees realistisch met wat je wil bereiken!

Ervaring heeft aangetoond dat je het efficiëntst te werk gaat als je je plan zo specifiek mogelijk opstelt. Bijvoorbeeld, wanneer je ervoor kiest om een andere taal te leren, zou je vooraf moeten plannen op welke datum je voldoende kennis van die taal moet hebben om een normale conversatie in die taal te voeren.

Wat wil je dus eigenlijk doen? (en voeg er de reden bij waarom je het wil doen).

Hoe denk je dit te doen? (een cursus volgen, een boek lezen, een opleider inschakelen, enz.). En hoe weet je of je je plan verwezenlijkt hebt?

Dingen op je eentje doen kan soms weinig opwindend zijn, is er misschien **iemand die je kan helpen of begeleiden?**

Wanneer begin je ermee? Wanneer stop je? Maak gebruik van specifieke (en redelijke) deadlines voor jezelf.

Misschien zou je er ook een tijdje over willen nadenken hoe je eventuele hindernissen voor je doelstellingen kan omzeilen – maar nogmaals, wees realistisch en hou de moed erin!

Leg een datum vast waarop je het plan en je zelfevaluatie opnieuw bekijkt om na te gaan welke vooruitgang je geboekt hebt.

Door gebruik te maken van dit portfolio kan je vaardigheden en competenties ontdekken en definiëren die nuttig kunnen zijn bij een sollicitatie. Deze competenties zouden ook in een CV (curriculum vitae) kunnen beschreven worden. Mocht je er nog geen gebruik van gemaakt hebben, Europass (een Europees model-CV) geeft mensen de mogelijkheid om wat zij geleerd hebben in het vrijwilligerswerk of jeugdwerk in een Europass Curriculum Vitae te beschrijven. Dit CV kan gratis gedownload worden in alle officiële talen van de Europese Unie op volgend webadres: <http://europass.cedefop.europa.eu>. De Europese Commissie is momenteel bezig met de ontwikkeling van een specifieke Europass-Youth.

Persoonlijk ontwikkelings- en leerplan				
WAT DOE IK WIL IK DOEN (& MISSCHIEN WAAROM	HOE	MET WIE	WANNEER	Opmerkingen

—

DEEL DRIE:

BIJLAGEN

1. Korte woordenlijst
2. Verwijzingen
3. Aanbeveling nr 2003 (8) van de Raad van Europa betreffende de bevordering en erkenning van niet-formeel leren van jongeren.....
4. Dankbetuigingen

Competenties
Jeugdwerk

1. Korte woordenlijst

In dit portfolio wordt een jargon gehanteerd dat tamelijk nieuw is voor jeugdwerkactoren en daarom hebben we een korte woordenlijst toegevoegd om de bredere context te schetsen. Hou er wel rekening mee dat deze termen deel uitmaken van een “werk-in-opbouw” of een poging zijn om niet-formeel leren in het jeugdwerk te beschrijven – het debat is nog altijd open! De woordenlijst werd ontleend aan een paper geschreven door Lynne Chisholm voor de ‘Bridges for Recognition’ (Bruggen voor erkenning) conferentie die begin 2005 in Leuven plaatsvond. Zij noemde deze paper het “Recognising non-formal and informal learning in the youth sector” Terminology Cheat Sheet” (Het spiekbrieffje voor de terminologie voor Erkenning van niet-formeel en informeel leren in de jeugdsector.) Wij willen haar bedanken omdat zij toestemming gaf om delen eruit te gebruiken. Naarmate de dingen verder ontwikkelen, zal deze lijst verder uitgewerkt worden en zullen meer termen toegevoegd worden op de website van The European Knowledge Centre: <http://www.youth-knowledge.net/>.

Voorwerp van erkenning

Vermogen (Ability) verwijst naar de capaciteiten waarvan iemand kan aantonen dat hij/zij ze bezit, zoals het vermogen een bepaalde taal te spreken.

Bekwaamheid (Capability) verwijst naar datgene wat iemand kan doen, en kan daarom vergeleken worden met de termen 'vaardigheden' en 'competentie'.

Kennis (Knowledge): het is onmogelijk om in enkele bewoordingen een bevredigende beschrijving te geven van de theoretische achtergrond van het begrip ‘kennis’. In het alledaagse leven klinkt de term 'kennis' als vanzelfsprekend: het is datgene wat iemand individueel weet of de som van wat een bepaalde beschaving collectief weet. Maar wat betekent iets weten? Wat weten we, hoe komt het dat we het weten, waarom is het de moeite waard om te weten, en wat doen we ermee als we het weten? In de pedagogische praktijk is kennis wat er te leren valt, maar is kennis niet noodzakelijk nuttig of de moeite waard op zich. Kennis moet enerzijds gecombineerd worden met vaardigheden en competenties (om nuttig te worden) en anderzijds – en niet minder belangrijk - met principes en waarden (om de moeite waard te worden).

Vaardigheid (Skill) betekent dat we de kennis en ervaring bezitten die nodig is om een specifieke taak of job uit te voeren – iemand die geleerd heeft wat te doen (bezit de kennis) en hoe het te doen (kan de kennis in de echte praktijk omzetten), wat ook betekent dat iemand anders de vaardigheid in actie kan zien.

Competentie (Competence) wordt vaak verwisseld met de term vaardigheid, maar in feite betekenen competentie en vaardigheid niet echt hetzelfde. Competentie betekent het vermogen om kennis, knowhow en vaardigheden toe te passen in een stabiele/zich herhalende of veranderende situatie. Twee elementen zijn van cruciaal belang: toepassen wat men weet en kan doen i.v.m. een specifieke taak of probleem en in staat zijn om dit vermogen te gebruiken in verschillende situaties.

Vormen en procedures

Evaluatie: in het Engels, betekent ‘evaluation’ alleen een weloverwogen beoordeling van iets of een plausible uitleg aan iets geven. Het impliceert geen enkel specifiek doel (zoals een cijfer geven aan een individuele prestatie), noch een bepaalde evaluatiemethode (zoals een geschreven test). De resultaten ervan suggereren niet automatisch dat iets waardevoller of belangrijker is dan iets anders (zoals de activiteiten van de Raad van Europa in vergelijking met de activiteiten van SALTO (= kennis- en expertisecentra gelinkt aan het Europese Jeugd in Actieprogramma).

Assessment: vindt plaats als de evaluatie een vergelijkende dimensie heeft die individuen, activiteiten of instellingen in een bepaalde volgorde rangschikt naargelang van hun prestaties of resultaten. De rangschikking kan gebeuren aan de hand van criteria die specifiek zijn voor de context, het proces of de resultaten die beoordeeld worden (zoals: wie zwom de rivier het snelst over, of welk EVS agentschap slaagde er het best in om minder bevoorrechte jongeren bij het programma te betrekken). Een andere mogelijkheid is dat relatieve prestaties getoetst worden aan een externe norm (zoals dit gebeurt voor de Europese Onderwijs Toets PISA voor 15-jarigen in verschillende landen).

Leerresultaten zijn de resultaten van een leerproces die op verschillende manieren kunnen uitgedrukt worden. In feite zijn de resultaten die op een willekeurig tijdstip opgetekend en gemeten worden tussentijdse momenten in een leerproces, d.w.z. een momentopname uit een film (die ook achteruit kan gespeeld worden).

Certificatie verwijst naar een gestandaardiseerd proces voor het formeel valideren van kennis, knowhow, vaardigheden en/of competenties die verworven zijn door een individu of voorgesteld worden door een onderwijs/dienstenverstreker.

Getuigschriften of diploma's zijn het 'blaadje papier' waarin het resultaat van het certificatieproces opgetekend staat. Het gaat hier meestal om officiële documenten, maar dat is geen absolute vereiste.

Kwalificatie kan ook gewoon een synoniem zijn voor een getuigschrift of diploma. Gewoonlijk betekent kwalificatie in het formeel onderwijs en de formele opleidingen in Europa een officieel stuk of document dat bewijst dat een individu een cursus met succes beëindigd heeft of dat hij een bepaald niveau bereikt heeft in een specifiek domein, een specifieke vaardigheid of competentie.

Accreditatie: officieel of sociaal erkende autoriteiten of instanties accrediteren cursussen, activiteiten en hun resultaten. Dit betekent dat zij getuigen dat organisaties en individuen bepaalde normen halen die zij beloofd hebben te zullen halen. Zij staan garant voor de geloofwaardigheid van getuigschriften en diploma's die uitgereikt worden, en bijgevolg voor de betrouwbaarheid en geldigheid van de monitoring, evaluatie en het assessment van individuen en van organisaties wier beoordeling een stempel van goedkeuring gekregen heeft.

Erkenning van eerder en elders verworven competenties (EVC) (Accreditation of prior experience and learning - APEL) verwijst naar de formele erkenning van de kennis, vaardigheden of competenties die individuen tijdens hun leven verworven hebben in niet-formele en informele leeromgevingen.

Validatie van niet-formeel/informeel leren: APEL of EVC is een manier om niet-formeel en informeel leren te valideren, d.w.z. te evalueren (eventueel door een assessment) en de studievoortgang en leerresultaten te erkennen. In de onderzoeksmethodiek betekent het adjectief 'valide' dat er een duidelijke link bestaat tussen een theoretisch concept (een idee) en zijn empirische indicator (een meetbare waarneming). In eenvoudiger bewoordingen komt het erop neer dat we te goeder trouw en met redelijk vertrouwen aannemen dat iets dat we in het echte leven kunnen waarnemen (en misschien meten) de echte weergave is van een idee in ons hoofd.

Sociale erkenning wijst op de status en waardering (goed gevoel factor) die individuen, organisaties of sectoren krijgen omdat zij bepaalde eigenschappen vertonen, bepaalde verwezenlijkingen kunnen voorleggen of zich inzetten voor bepaalde activiteiten – zoals leren. Het begrip zou ook kunnen uitgebreid worden tot materiële beloningen, zoals hogere inkomens voor diegenen met hogere kwalificaties.

Gecertificeerde erkenning: met het oog op onderwijs en opleiding en ongeacht de sector of het niveau impliceert deze term een formele en vaak officiële (met inbegrip van een wettelijke) erkenning van participatie in leren of leerresultaten, zoals een getuigschrift of een diploma.

Voor beschrijvingen van termen die hier gebruikt worden verwijzen wij naar de publicaties van het Partnerschap tussen de Raad van Europa en de Europese Commissie (bijvoorbeeld de T-Kits reeksen) www.youth-training.net, en de publicaties van het SALTO-netwerk. <http://www.salto-youth.net> (hier kan je een goed werkdocument vinden over de definitie van de "Europese Dimensie" in lokale jeugdinitiatieven, bijvoorbeeld).

2. Verwijzingen

Bergeret, J-M., Meisch, N. & Otten, H. (n.d.): Community Project for Developing Training Modules for Youth Workers, Service National de la Jeunesse, Luxembourg

Bowyer, J & Geudens T (2005): Bridges for Recognition – Promoting Recognition of Youth Work across Europe, SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre, Report.

Zie: www.SALTO-YOUTH.net/BridgesForRecognition

Chisholm, L (2004): Advanced Training for Trainers in Europe (ATTE), Pilot Course under the Council of Europe and the European Commission, Youth Worker Training Partnership Programme 2001-2003, External Evaluation, Final Report

Colley, H., Hodkinson, P. & Malcom, J. (2003): Informality and Formality in Learning, Learning and Skills Research Centre. ISBN: 1 85338 872 6

(Kan ook gedownload worden: <http://www.lsrc.ac.uk/publications/index.asp>)

Community Education Validation & Endorsement Unit [CeVe] (n.d.): Qualifying Competence in Community Education, Scotland

<http://www.communitylearning.org/text/ceve.asp> [geraadpleegd juli 2004]

Nu beschikbaar:

http://www.communitiesscotland.gov.uk/stellent/groups/public/documents/webpages/cs_006467.hcsp

Council of Europe, Language Policy Division (verschillende data): European Language Portfolio + alle ondersteunende documenten. Zie: www.coe.int/portfolio

Council of Europe and European Commission (2004): Pathways to Validation and Recognition of Education, Training and Learning in the Youth Field.

Council of Europe and European Commission Youth Research Partnership (april 2004): The Youth Sector and Non-formal Education/Learning Seminar (ontwerpdocumenten)

Council of the European Union: Conclusions of the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning, mei 2004

Council of the European Union: Resolution of the Council on the recognition of the value of non-formal and informal learning within the European youth field, mei 2006

Delors, J. et al (1999): Learning the Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, UNESCO Publishing, 1999, ISBN 92-3-103274-7

Groupe de pilotage du Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle (2002): Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle, Genève

MacPherson, I. (november 2003): Becoming Reflective Practitioners: Understanding Ways of Learning - (Skills, Competence and Cultural Styles) The Dreyfus Approach (niet gepubliceerd MSS)

NEFIKS (2004) Non-formal record book, Slovenia http://www.nefiks.net/tuje/eng_topics.php

Otten, H. (2003): Study on trainers' competencies necessary for developing and implementing high-quality European-level training activities in the youth field, Council of Europe, Directorate of Youth and Sport

Schön, D. (1987): Educating the Reflective Practitioner, Adress to the Meeting of American Educational Research Association <http://educ.queensu.ca/~russellt/howteach/schon87.htm>

Smith, M.K.(1995 tot nu): infed (the informal education homepage), www.infed.org [erg verhelderend artikel: «Competence and competency»] <http://www.infed.org/biblio/b-comp.htm>

Taylor, M (2004): Towards a framework of competences, CDEJ/GS-ENF (2004) 1, European Steering Committee for Youth, Council of Europe

Vlaamse Gemeenschap, Afdeling Jeugd en Sport (2004): Criteria voor het toekennen van attesten aan jeugdwerkers, Brussel.

<http://www.jeugdbeleid.be/regelgeving/criteria.htm>

Wood, E., Walker, J., Stein, J., & Wurster, P. (2000): Promoting Youth Development: A Community Approach. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

Youth Academy: Recreational Activity Study Book, Finland

RAAD VAN EUROPA

COMITE VAN MINISTERS

Aanbeveling N° 2003 (8) van het Comité van Ministers betreffende de bevordering en de erkenning van niet-formeel leren van jongeren

(Aangenomen door het Comité van Ministers op 30 april 2003 op de 838^e bijeenkomst van de afgevaardigden van de Ministers).

Het Comité van Ministers, krachtens de bepalingen van artikel 15.b van de statuten van de Raad van Europa,

Gelet op de doelstellingen van de Raad van Europa op het vlak van jeugd en onderwijs;

Gelet op de Slotverklaring aangenomen door de 5de Conferentie van Europese Ministers verantwoordelijk voor Jeugd in Boekarest (27-29 april 1998), in het bijzonder op de referentie naar het niet-formeel leren, en op de Slotverklaring aangenomen door de 6de Conferentie (Thessaloniki, 7-9 november 2002);

Gelet op Aanbeveling 1437 (2000) van de Parlementaire Vergadering over niet-formeel leren;

Gelet op de ervaring en verwezenlijkingen van de jeugdsector van de Raad van Europa inzake niet-formeel leren, in het bijzonder het werk van de European Steering Committee for Youth (CDEJ) en het Symposium over Niet-Formeel Leren dat van 12 tot 15 oktober 2000 plaatsvond in het European Youth Centre in Straatsburg;

Gelet op Aanbeveling (2002) 6 van het Comité van Ministers aan de lidstaten over het hogeronderwijsbeleid in levenslang leren;

Gelet op de activiteiten op het vlak van onderwijs voor democratisch burgerschap die sinds 1999 door de Raad van Europa ondernomen werden, en op Aanbeveling (2002) 12 over deze aangelegenheid, aangenomen door het Comité van Ministers;

Gezien de belangrijke rol die het Lissabonproces aan het niet-formeel leren toebedeelt en het huidige debat dat er over levenslang leren in de Europese Unie evenals in het Witboek van de Europese Commissie "Een nieuw elan voor de Europese jeugd" gevoerd wordt; rekening houdend met de lopende samenwerking tussen de Raad van Europa en de Europese Unie op dit vlak;

In de overtuiging dat levenslang leren een belangrijke rol moet spelen in het verminderen van sociale ongelijkheid en sociale uitsluiting, en in het bevorderen van een actieve participatie in het democratische leven; en dat niet-formeel leren kan bijdragen tot het verwerven van alle kennis en capaciteiten die jongeren nodig hebben om te slagen in de huidige samenlevingen;

Overtuigd van de noodzaak om het volledige leerpotentieel in kinderen en jongeren aan te spreken, gezien de sociale en culturele veranderingen die het gevolg zijn van de ontwikkeling van kenniseconomieën en -samenlevingen in Europa en de hele wereld,

1. Beveelt de overheden van de lidstaten aan:

- a) opnieuw te bevestigen dat niet-formeel leren vandaag een fundamentele dimensie is van levenslang leren, en daarom te werken aan de ontwikkeling van effectieve normen die niet-formeel leren als een essentieel deel van het algemeen onderwijs en de beroepsopleiding erkennen, en dit met betrekking tot:
 - de kwalificatie van het beroeps- en vrijwillig personeel dat instaat voor het aanbod van niet-formeel leren;
 - de kwaliteit van het onderwijs/leeraanbod zelf;
 - de monitoring van de studievoortgang van de deelnemers aan de niet-formele leerprogramma's, zowel individueel als groep;
 - b) de samenstelling en het gebruik te ondersteunen van een Europees portfolio dat als een beschrijvingsinstrument moet dienen voor het optekenen van ervaringen, vaardigheden en kennis (leerresultaten) verworven via niet-formeel leren naar het voorbeeld van het Europees Taalportfolio (European Language Portfolio);
 - c) gelijke kansen te bevorderen voor alle jongeren, in het bijzonder voor sociaal kwetsbare groepen, door rechtvaardige toegangsvoorwaarden tot niet-formeel leren vast te leggen om zo dit potentieel in de strijd tegen sociale ongelijkheid en sociale uitsluiting ten volle te ontwikkelen;
 - d) op een actieve manier innovatieve niet-formele leerervaringen aan te moedigen door een efficiënte verspreiding van relevante documentatie over goede praktijken, opleidingsmethodes en resultaten van het niet-formeel leren te ondersteunen;
 - e) steunmaatregelen voor niet-formele leerinitiatieven door te voeren die jongeren ertoe aanmoedigen om zich in te zetten voor de bevordering van waarden zoals actief burgerschap, mensenrechten, tolerantie, sociale rechtvaardigheid, intergenerationele dialoog, vrede en intercultureel begrip;
 - f) de niet-formele leersector samen met de formele onderwijs- en beroepsopleidingssystemen actief te betrekken bij de ontwikkeling van een gemeenschappelijke Europese ruimte voor levenslang leren;
 - g) het potentieel van het niet-formeel leren actief te gebruiken als bijkomend middel om de integratie van jongeren in de samenleving te vergemakkelijken door een betere participatie, vooral in de overgangslanden, in relevante Europese uitwisselingsprogramma's;
 - h) de dialoog tussen de actoren van het formeel en niet-formeel leren te bevorderen en een beter inzicht in de verschillende benaderingswijzen van het niet-formeel leren in de verschillende Europese landen aan te moedigen;
 - i) het bestaande onderzoekswerk op het vlak van formeel en niet-formeel leren, evenals het gebruik van de resultaten ervan te steunen en uit te breiden; het verzamelen en verspreiden van voorbeelden van goede praktijken inzake formeel en niet-formeel leren op nationaal en Europees niveau aan te moedigen; en de bestaande samenwerking tussen de Raad van Europa en de Europese Unie op dit vlak verder te steunen;
 - j) van het formeel en niet-formeel leren een belangrijk onderdeel te maken van de nationale jeugdbeleidslijnen, en van de Europese samenwerking op dit vlak;
 - k) voldoende menselijke en financiële middelen in te zetten voor de uitvoering en erkenning van niet-formele leerprogramma's en hun resultaten zodat niet-formeel leren voldoende ruimte krijgt binnen de leergemeenschap;
- ## 2. Draagt de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa op om deze aanbeveling over te maken aan de regeringen van de staten die partij zijn bij het Europees Cultureel Verdrag en geen lid zijn van de Raad van Europa.

4. Dankbetuigingen

Dit portfolio kwam tot stand dankzij de gewaardeerde inbreng en feedback van de leden van CDEJ expertengroep voor het Europees Portfolio voor jeugdleiders en jeugdwerkers.

De Hr. Pere GUIU, Andorra

De Hr. Jan VANHEE, België

De Hr. Lauri SAVISAARI, Finland

De Hr. Claude BODEVING, Luxemburg

Mevr. Ajsa HADZIBEGOVIC, Advisory Council on Youth

De Hr. Gareth HUGHES, voorgedragen door het Directorate of Education

De Hr. Marino OSTINI, voorgedragen door het Directorate of Education

Mevr. Pascale BOULANGER, European Youth Forum

Mevr. Gisèle EVRARD, European Youth Forum

Mevr. Alix MASSON, European Youth Forum

De Hr. Peter TORP, European Youth Forum

De Hr. Hans-Joachim Schild, Europese Commissie (en later Directorate of Youth and Sport, Council of Europe) Mr Manfred VON HEBEL, Europese Commissie

Mevr. Rita BERGSTEIN, SALTO YOUTH Training and Resource Centre, Duitsland

Ook de assistentie van de Hr. André-Jacques DODIN, het advies van de Hr. Peter LAURITZEN, van Mevr. Leen LACONTE en Mevr. Bryony HOSKINS van het Directorate of Youth and Sport, Council of Europe werden ten zeerste op prijs gesteld. Mevr. Sophie BILGER leverde voortreffelijk werk met het synthetiseren van de resultaten van de testfase, waarvoor "merci beaucoup"!

Vele andere Europeanen hebben commentaar geleverd en aanmoedigingen gestuurd tijdens de werkzaamheden van de expertengroep; bijzondere dank voor de geschreven bijdragen van:

Chrysafo ARVANITI

Rita BERGSTEIN

Jonathan BOWYER

Sonja CANDEK

Andrew CUMMINGS

Dirk De VILDER

John KONRAD

Darko MARKOVIC

Marija PAVKOV

Luis PINTO

Kees SCHUUR

Alessio SURIAN

Norah SWEETMAN

Jan VAN HOVE

De deelnemers van de Portfolio Training Course (april 2006) die honderden mensen motiveerden het portfolio te gebruiken en 140 van hen wisten te overtuigen om hun evaluatieformulieren in te vullen en in te sturen:

Sebastian GRUNWALD

German National Youth Council – DNK Germany
Puderbacher Weg 66, 57334 Bad Laasphe, Germany
E-mail: sebastian.grunwald@gmx.de

Ida KRAGH-RYDING

Danish National Youth Council – DUF
Denmark Rektorparken 1, 226, 2450 København SV.
E-mail: Idakragh@stud.ku.dk

Kate CHACHAVA

Georgian National Youth Council - NCYOG
17 Tabukashvili street; 0108 Tbilisi, Georgia
E-mail: gtu_su@yahoo.com
geto87@yahoo.com

Peter LENCO

National Youth Council of Slovakia –RMS Slovak Republic
Pražská 11, 811 04 Bratislava, Slovakia
E-mail: peter_lenco@yahoo.com , zahranicie@rms.mladez.sk

Hafsteinn SNAELAND

European Confederation of Youth Clubs - ECYC Iceland
Barónsstígur 18b, 101 Reykjavík, Iceland
E-mail: Hafsteinn.snaeland@reykjavik.is

Pascale BOULANGER

World Organisation of Scout Movement - WOSM Europe Region
Deputy Director, External relations & Communications
Avenue Porte de Hal, 38, B - 1060 Brussels
E-mail : pboulanger@euro.scout.org

Irene ROJNIK

World Association of Girls Guides and Girls Scouts – WAGGGS
WAGGGS Europe Office, Avenue de la Porte de Hal 38, B - 1060 Brussels
E-mail: irene@europe.wagggsworld.org

Ecaterina MATCOV

Young European Federalists - JEF Moldova
Blvd. Cuza-Voda 19/4, ap. 4, 2060-MD Chisinau,
E-mail: ecaterinamatcov@hotmail.com

Lukasz ZAMECKI

Alliance of European Voluntary Service Organisations Poland
street-Brodnowska 7/11, apartment 103. Zip-code - 03-439 Warsaw, Poland
E-mail: lzamecki@yahoo.com

Gisèle EVRARD

European Youth Forum – Policy Officer for Education Belgium
Rue Joseph II, 120, B – 1000 Brussels
gisele.evrard@youthforum.org Tel (direct) +32 (0)2 286 94 16

Laura PAUNONEN

Youth Department of Helsinki City
Saniaiskuja 4 s 71, 00730 Helsinki, Finland
E-mail: laura.paunonen@nk.hel.fi

[Christian SCHARF](#)

Federation of Association
for Cultural Youth Education in Saxony-Anhalt
Liebigstr. 05, D - 39104 Magdeburg, Germany
E-mail: exchange@jugend-lsa.de

[Mateja GERJEVIC](#)

Youth network MaMa
Kersnikova 4, 1000 Ljubljana, Slovenia
E-mail: Mladinska_mreza@hotmail.com

[Françoise CREMER](#)

Service de la Jeunesse, Ministère de la Communauté française
Boulevard Léopold II, 44, 1080 Bruxelles, Belgique
E-mail : francoise.cremer@cfwb.be

[Oxana PETROVSKAYA](#)

House of Children's Leaders
Russian Children's Centre «Orlyonok»
Tuapse district, Krasnodar territory, Russian Federation
E-mail: vega_kseniya@yahoo.com

[Vitor DIAS](#)

Delegado Regional do Porto do IPJ
Rua Rodrigues Lobo, 98, 4150-638 Porto, Portugal
E-mail: vitor.dias@ipj.pt

[Eneken KOKA](#)

Member of National Roundtable of Trainings in Youth Work Field
Estonian Youth Work Centre
Riia 9-70, 51010 Tartu, Estonia
E-mail: eneken@yahoo.com

[Guy PENSAVALLE](#)

CEMEA Alsace
(Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active)
40, rue de l'Engelbreit, 67200 Strasbourg
E-mail : guytoufr@yahoo.fr

[Basak DEMIR](#)

Youth Association for Habitat and Agenda 21
Fulya Mah. Mevlut Pehlivan Sok, Ali Sami Yen Apt. 8A/2 Mecidiyekoy
Istanbul, Turkey
E-mail: info@youthforhab.org.tr

[Rosario ROSSI](#)

Arci Catania
Via Paolo Vasta, 141 95024 Acireale (CT) Italy
E-mail: sarorossi@misterobuffo.org

[Oksana YURYK](#)

Coordinating Committee for International Voluntary Service
Ukrainian Association for Youth Co-operation ALTERNATIVE-V
78-A, Bohdana Khmelnytskogo Street
Office 203, Kiev 01030, Ukraine
E-mail: alternative.v@gmail.com

Stasya DENISSOVA

Youth Network against Racism and Intolerance
(Youth Human Rights Movement), Movement «Young Europe»
St. Nevkipely, 19, Apt.9, Krasnodar, Russia
Tel. +7 89184974827
+7 89094590729
E-mail: sdenissova@mail.ru

Rita BERGSTEIN

SALTO-YOUTH, Training and Co-operation Resource Centre
@JUGEND für Europa - German National Agency YOUTH,
Godesbergeallee 142-148, D - 53175 Bonn, Germany
Tel: + 49 228 9506 236
GSM *: + 49 172 5883180
fax: + 49 228 9506 222
E-mail: rita@salto-youth.net

(Teamleden van de opleiding)

Claude BODEVING

Attaché de Gouvernement
Service National de la Jeunesse,
B.P. 707, L – 2017 Luxembourg
E-mail: claud.bodeving@snj.etat.lu

Ajsa HADZIBEGOVIC

FORUM SYD BALKANS PROGRAMME
Project Montenegro
Bratstva I Jedinstva 4, 81000 Podgorica, Serbia and Montenegro
E-mail: ajsa@cg.yu

Mark TAYLOR

Avenue Emile Maxlaan 150, B-1030 Brussels
tel: +32 2 742 0914
GSM: +32 473 240 482
E-mail: brazav@yahoo.com

Nuno DA SILVA

President, YEU – Youth for Exchange and Understanding
Rua Frederico Lecor n° 55 4° dto, P – 8000 FARO, Portugal
E-mail: silvamago@hotmail.com

André-Jacques DODIN

Head of Division for Youth Policies & Intergovernmental Co-operation
Directorate of Youth and Sport
Council of Europe
andre-jacques.dodin@coe.int

En diegenen die hun evaluatieformulieren ingevuld en ingediend hebben:

Ageeva Ludmila (Russia), Aigro Mariann (Estonia), Akdevelioglu Ilknur (Turkey), Almeida Laranjeira Henriques (de) Joana (Portugal), Altinsoy Guler (Turkey), Andersen Jakob (Denmark), Asanidze Vaxtang (Georgia), Belletti Michelangelo (Italy), Bjaeldager Jakob (Denmark), Bock Damon (Estonia), Bodson Nathalie (Belgium), Brecej Markucic Arijana (Slovenia), Briedova Barbara (Slovakia), Busemann Nina (Germany), Cares Mike (Germany), Carniel Cristina (Italy), Cauwelier Johan (Belgium), Chakvetadze Nato (Georgia), Cotis Sophy (Greece), Dagkos Anastasios (Turkey), Dechenaux Claire (France), Dotter Stéphanie (France), Dubois Christine (Belgium), Dundua Temo (Georgia), Dybowski Sandra (Germany), Elisashvili Nino (Georgia), Fedotova Yulia (Russia), Fistravec Tina (Slovenia), Fröström Linda (Sweden), Fruk Marija (Slovenia), Garcet Cédric (Belgium), Gerber Dominik (Switzerland), Gitolendia Boris (Georgia), Gordeeva Ekaterina (Russia), Grech Daniela (Malta), Griffiths Graham (UK), Grübener Klaus (Germany), Gucek Marja (Slovenia), Gunven Asa (Sweden), Häring Polona (Slovenia), Hellings Céline (Belgium), Hoffmann Verena (Germany), Hovi Merja (Finland), Hristova Milena (Bulgaria), Jankovic Jakub (Slovakia), Kajaluoto Ulla (Finland), Kakorina Svetlana (Russia), Kalan Elif (Turkey), Kalberg Helen (Estonia), Kazakov Egor (Russia), Kelly Shawn (Denmark), Khusnutdinova Irene (Russia), Kingkiladze Sopio (Georgia), Kipouros George (Greece), Kiss Balazs (Slovakia), Koracin Janja (Slovenia), Korkmaz Gulcan (Turkey), Koskinen Alekski (Finland), Koyuncu Emre (Turkey), Krajewski Mateusz (Poland), Kralik Juraj (Slovakia), Krezios Athanasios (Greece), Kylchyk Kateryna (Russia), Lambot Jérôme (Belgium), Langer Johannes (Austria), Legion Anna (Poland), Le Gludic Gaëlle (France), Lenco Peter (Slovakia), Magnier emilie (France), Malisheva Olga (Russia), Männisalu Juta (Estonia), Marletta Giuseppe (Italy), Mattila Anu (Finland), Messina Luca (Italy), Mierzejewska Alicja (Poland), Mikeladze Lasha (Georgia), Miniac Pavillard (de) Daniela (Spain), Modra Justyna (Poland), Molokanova Tatyana (Russia), Niglas Tiiu (Estonia), Nizinska Joanna (Poland), Nordström Piia (Finland), Nowosad Anna (Poland), Nybäck Sari (Finland), Olle Cristina (Germany), Oreshkin Raul (Estonia), Otto Christoph (Germany), P.Maciek (Poland), Panchenko Irene (Russia), Panchenko Sergey (Russia), Panebianco Agata (Italy), Pavlin Andreja (Slovenia), Peters Caroline (Germany), Prost Nicolas (France), Pustelnik Valdemar (Denmark), Ratko Natalija (Slovenia), Rauravaara Jaakko (Finland), Razafi nfrazaka Franck (France), Rostohar Petra (Slovenia), Saarela Laura (Finland), Sabler Meta (Slovenia), Salokannel Tytti (Finland), Scholz Carmen (Germany), Semrincova Lubica (Slovakia), Serrao Mario (Italy), Sheverdina Olga (Russia), Slimakova Dusana (Slovakia), Sommer Kerstin (Germany), Sondergaard Peter (Denmark), Spina Gabriele (Italy), Spirina Ludmila (Russia), Stergar Matic (Slovenia), Tadeusz (Poland), Tolstoguzova elena (Russia), Tonna Lara (Malta), Topchishvili Tamuna (Georgia), Toth Eszter (Hungary), Tove Iren Lea (Norway), Tsertsvadze Tiko (Georgia), Uyar Yasemin (Turkey), Vaap Riina (Estonia), Vandenhoute Genevieve (Belgium), Van hamme Olivier (Belgium), Vaughan Chloe (UK), Viigi Heli (Estonia), Virolainen Signe (Estonia), Wagner Marie-Kathrin (Germany), Willems Pieter (Belgium), Wisser Michal (Poland), Wunderlich Nathalie (Germany), Yildiran Burcin (Turkey), Zakharova Tatiana (Russia), Zamecki Lukasz (Poland), Zbrojkiewicz Katarzyna (Poland), Zhelyazkova Radostina (Bulgaria).

Jullie feedback over het Portfolio wordt zeer op prijs gesteld!

Dit portfolio is vooral een "werk in uitvoering": we beseffen dat het gebruikt zal worden in heel uiteenlopende situaties. Daarom zouden we je feedback over het gebruik van dit Portfolio zeer op prijs stellen – stuur je commentaar naar:

youthportfolio@coe.int

of

European Portfolio for youth leaders and youth workers
Directorate of Youth and Sport
Council of Europe
F - 67075 Strasbourg Cedex