



PLG – trajectbegeleiders dual POV

Sessie 3 – Samen met de werkplek de leerling begeleiden

Wie wij zijn...

Tineke Tonnard

tineke.tonnard@topuntgent.be

0493 82 84 66

Anne-Laure Denolf

Annelaure.denolf@topuntgent.be

0492 24 78 97

**Halvemaanstraat 96,
9060 Sint-Amandsberg**

Wat we gaan doen ?

- Sessie 1 : contact met de werkplek voor de leerling start – het intakegesprek
- Sessie 2 : de leerling leren kennen voor het duaal traject start – screening en oriënteren
- **Sessie 3 : samenwerken met leerling/mentor in een leerproces**
- Terugkomdag

Effectief feedback geven in een (dual) leerproces

Leren zichtbaar maken

Nederlandse vertaling van *Visible Learning for Teachers*



John Hattie



TOP
-UNT

UO+

Rankschik van groot naar klein 'welk effect heeft het meeste impact op de leerling?'

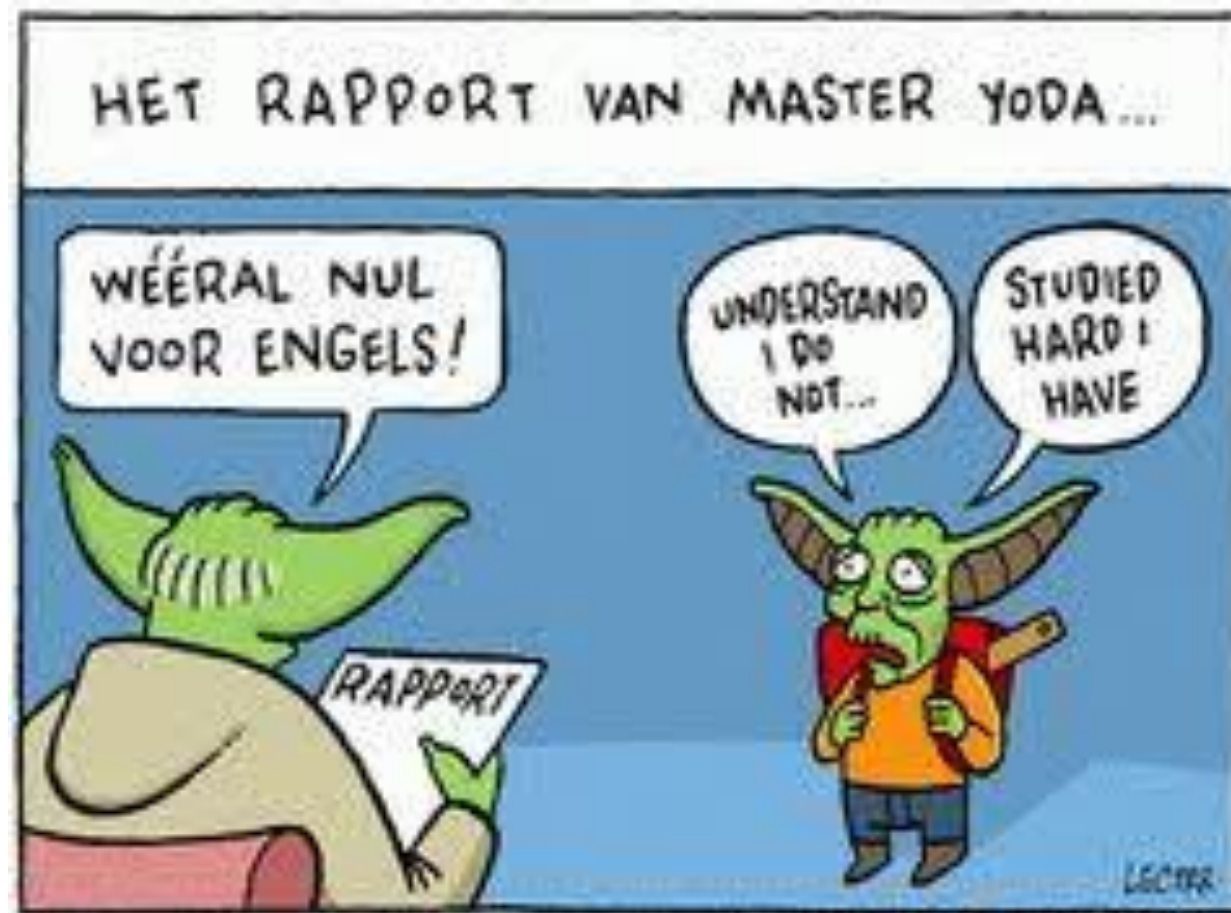
- 1st | Een laptop voor elke leerling
- 2nd | Verwachtingen van een leraar in wat een leerling zal bereiken
- 3rd | feedback geven
- 4th | Grootte van de klasgroep
- 5th | Homogene klasgroep
- 6th | Geloofwaardigheid van de leerkracht/mentor volgens de leerling



I'm giving you these comments because I have high expectations and I know you can reach them.

Feedback

- Wat? Informatie betreffende het gedrag of prestatie t.o.v. na te streven leerdoel.
- Door wie? (mede) leerling zelf, leerkracht, mentor
- Hoe? Mondeling, schriftelijk, non-verbaal
- Wanneer effectief? Leerling krijgt inzicht in hoe ver hij staat rond leerdoel en hoe hij het kan bereiken



Effectief en doordacht feedback geven ? (Hattie en Timperley)



Feed-forward :
Wat is de volgende stap? MISSIE

Feedback :
Hoe doe ik het op dit moment?
MEDAILLE



Feed-up :
Waar ga ik naartoe?
DOEL



FEED-UP (Doel)

- Leer IIn het LEERDOEL kennen en begrijpen
- Laat IIn precies weten wat je van hen verwacht = SUCCESCRITERIA (rubrics)
- Laat IIn doelen voor zichzelf formuleren

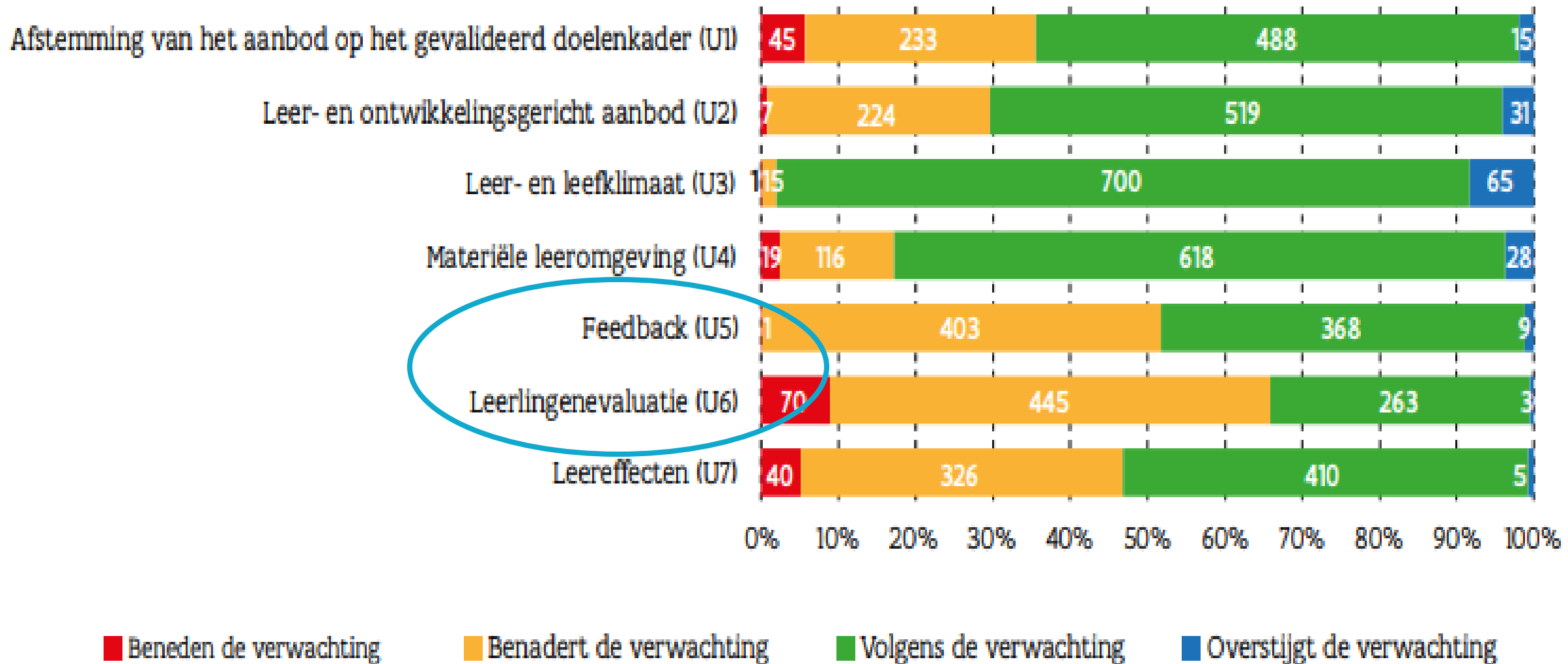
FEEDBACK (Medaille)

- Wat doet de IIn nu goed en minder goed in relatie tot het te bereiken leerdoel?
- Op basis van observaties en prestaties van de IIn
- Specifieke en gedetailleerde informatieve opmerkingen eerder dan punten

FEED-FORWARD (Missie)

- Verduidelijk hoe de IIn de kloof kan dichten tussen waar hij nu is en de doelen
- Welke aanpak, welke oefeningen, welke prioriteiten, welke actie, ...
- Opvolgen wat de IIn doet met de feedback
- Uitdagende maar haalbare tips
- Positieve kortetermijndoelen die de IIn helpen om vooruit te kijken

Onderwijsspiegel 2020 secundair onderwijs



Onderwijsspiegel 2020 Besluit

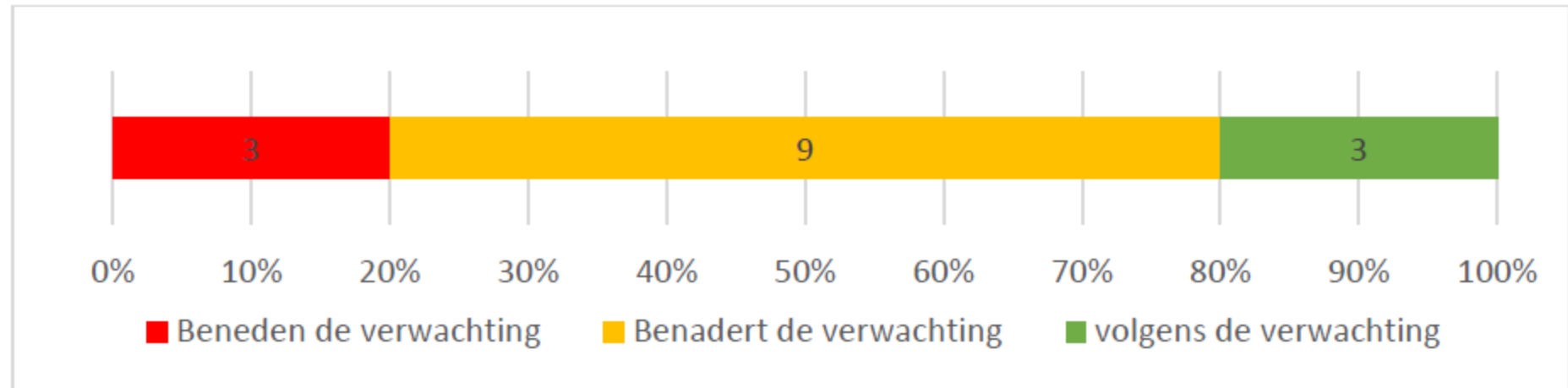
“De opleidingsinstellingen laten kansen liggen om feedback systematisch in te bedden in de onderwijsleerpraktijk. De feedback is vooral gericht op attitudes, inzet en motivatie, onvoldoende op (de verschillende stappen in) het leerproces. De feedback is voornamelijk mondeling, vaststellend maar weinig ontwikkelingsgericht. Daardoor hebben de leerlingen onvoldoende zicht op hun eigen leerproces en kunnen ze dit onvoldoende bijsturen.”



U5. Feedback

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING	VOLGENS DE VERWACHTING
<p>Het schoolteam/het opleidingsteam geeft zelden feedback die ontwikkelingsgericht, duidelijk, gedoseerd en motiverend is, die aansluit bij de leerervaringen van de leerlingen, en die plaatsvindt in een klimaat van veiligheid en vertrouwen.</p>	<p>Het schoolteam/het opleidingsteam geeft af en toe productgerichte feedback, die duidelijk, constructief, gedoseerd en motiverend is en die past binnen een klimaat van veiligheid en vertrouwen. Het laat kansen liggen om de feedback ontwikkelingsgericht te formuleren en systematisch in te bedden in het onderwijsleerproces.</p>	<p>Het schoolteam/het opleidingsteam geeft geregeld ontwikkelingsgerichte feedback, waarbij het vertrekt vanuit de doelen en de leerervaringen van de leerlingen. De feedback is zowel op het product als op het proces gericht. De feedback is veelal duidelijk, constructief en gedoseerd en vindt plaats in een klimaat van veiligheid en vertrouwen.</p>

Feedback



Figuur 5: Feedback in de proeftuinen duaal leren tijdens de proefdoorlichtingen (2017-2019).

- Feedback systematisch inplannen in de onderwijsleerpraktijk
- Onvoldoende feedback op het leerproces
- Te weinig communicatie over de verwachtingen van het geven van feedback aan de werkplek



FORMATIEF



FORMATIEF

ALS DE **CHEFKOK** DE SOEP PROEFT

- Een continu proces (voortdurend evalueren en bijsturen)
- De leerlingen kennen het leerdoel
- De leerlingen begrijpen waarom ze een bepaalde opdracht krijgen
- Leerlingen worden eigenaar van hun leerproces, zijn zelf verantwoordelijk
- Zelfreflectie

SUMMATIEF

ALS DE **GASTEN** DE SOEP PROEVEN

- Een foto, momentopname
- Een eindresultaat– motivatie om te presteren/studeren
- Prestatiegericht
- Na een toets of examen wordt de leerstof vaak terug vergeten

**EEN 3 VOOR
HET EXAMEN
IS EEN 7 VOOR
DOORGROEI-
MOGELIJKHEDEN**

Loesje

Postbus 1045
6801 SA Arnhem
www.loesje.nl

Geef enkele voorbeelden van summatief leren in
jouw klaspraktijk










Geef enkele voorbeelden van formatief leren in jouw klaspraktijk

Uitgangspunten handelingsgericht werken

Uitgangspunten HandelingsGericht Werken - Noëlle Pameijer

- ▶ Doelgericht werken
- ▶ Wisselwerking en afstemming
- ▶ Onderwijsbehoeften staan centraal
- ▶ Leerkracht/mentor doet er toe!
- ▶ Positieve aspecten van groot belang
- ▶ Constructief samenwerken
- ▶ Systematisch en transparant

1	 <p>Doelgericht</p>	<p>WAAR willen we naar TOE met dit kind?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat willen we bereiken op korte en middellange termijn? • Welke info heb ik nodig, is nuttig om efficiënt te handelen i.f.v. het doel? • Gericht op beïnvloedbare factoren: concreet, haalbaar, evalueerbaar • van maximaal wenselijk naar minimaal noodzakelijk • Hulpmiddelen: Smart(), Als ... dan – redenering, YES-adviezen!
2	 <p>Afstemming & wisselwerking</p>	<p>'Dit kind van deze ouders bij deze leerkracht in deze klas op deze school'</p> <p>Een kind ontwikkelt zich in een context en dus in interactie met zijn omgeving. Transactioneel referentiekader: kind en omgeving beïnvloeden elkaar voortdurend.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Geen child-, parent- teacher-blaming, verschillen respecteren → We hebben aandacht voor risico- en beschermende factoren op vlak van kind, OLS en thuisituatie → Wat is veranderbaar bij deze kind, OLS en ouders? → Dit vraagt afstemming: zoeken naar de match
3	 <p>Onderwijsbehoeften</p>	<p>Wat heeft dit kind NODIG om de vooropgestelde doelen te bereiken?</p> <ul style="list-style-type: none"> • instructie die ... opdrachten of taken die ... • leeractiviteiten of materialen die ... • een leeromgeving die ... feedback die ... • klasgenoten die ... een leerkracht die ... ouders die ... • hulp of ondersteuning bij ... • ...
4	 <p>Leerkracht doet er toe!</p>	<p>Wat heeft de leerkracht nodig om de gewenste aanpak te bieden?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis over... Vaardigheden om... • Ondersteuning bij... Extra materiaal voor... • Een collega die... Een directie die... • Een zorgcoördinator die ... CLB-medewerker die... <p>Naast de ondersteuningsbehoeften van de leerkracht vergeten we ook niet de ondersteuningsbehoeften van de ouders.</p>
5	 <p>Positieve aspecten</p>	<p>Positieve aspecten zijn van groot belang</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bevorderen de sfeer, het contact en samenwerking - Verhogen gevoel van competentie en motivatie - Zorgen voor genuanceerde waarneming, 'breedbeeld en perspectief' <p>Zowel bij het kind, de leerkracht, de klasgroep, de school, de ouders, ...</p> <p>We gaan ze actief zoeken, ze benoemen, benutten in de aanpak en noteren.</p>
6	 <p>Constructieve samenwerking</p>	<p>Vanaf de aanmelding betrekken we alle partijen in een tweerichtingsverkeer: voor analyseren situatie + formuleren doelen + zoeken oplossingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praten met i.p.v. over ouders / tegen leerlingen • Duidelijkheid over en respect voor elkaars rol: <p>Leerkracht = onderwijsprofessional Ouders = ervaringsdeskundigen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benoemen dat een kind anders kan zijn op school dan thuis • Advies wordt niet opgelegd, maar voorgelegd
7	 <p>Systematiek en transparantie</p>	<p>Systematiek, stap-voor-stap-werkwijze,</p> <ul style="list-style-type: none"> • voorkomt misverstanden of dingen over het hoofd zien • geeft houvast, richtlijn (geen keurslijf) • geeft duidelijkheid: wie doet wat waarom waar hoe en wanneer • geeft inzicht hoe je tot besluit komt <p>Transparantie: we zeggen wat we doen en waarom en we doen wat we zeggen</p> <p>KVS, formulieren, checklists, ... als hulpmiddelen: leidraad & geheugensteun</p>

Decreet Leerlingbegeleiding- ZC-HGD-HGW - 09-01-2019 - Inge Lootens TOPunt Gent

Methodiek: placemat met werkvragen

Systematiek en transparantie

- Weet iedereen (ln, mentor, lr, ouders, ...) hoe wij een evalueren en waarom?
- Is het voor iedereen duidelijk wat wij verstaan onder evaluatie?
- Communiceren we duidelijk aan de leerlingen, ouders, leerkrachten, ... waarom er geëvalueerd wordt en wanneer?
- Is het resultaat van een evaluatie (visueel) duidelijk voor iedereen?
- Zijn er heldere afspraken rond begeleiden en evalueren? Wie doet wat, waarom, wanneer, waar en hoe?
- Kent, begrijpt en gebruikt iedereen deze afgesproken werkwijze om te komen tot een evaluatie?
- Hebben we schooleigen formulieren voor „feedback en evaluatie“...
- Deze documenten maken het duidelijk waarom je op een bepaald moment een bepaalde score gegeven hebt?
- Is er een duidelijk stappenplan/utleg voor een evaluatiemoment/gesprek, ...
- Weten we duidelijk wat de rol van een trajectbegeleider omvat. Communiceren we dit duidelijk naar collega's, jongeren, mentoren, ouders, ... toe?
- Wordt er in het evalueren/begeleiden rekening gehouden met systematische gegevensverzameling van het leerproces van de leerling?

Constructieve samenwerking

- Praten we ooit over het hoofd van de jongere? Is hij (zij) steeds betrokken partij?
- Ouders zijn ervaren deskundigen, mentoren vaak experts, leerkrachten onderwijs professionals en CLB's experts in begeleiding. Pullen we bewust naar hun ervaring?
- Zoeken we naar nieuwe manieren om samen te werken?
- Formulieren we helder verwachtingen naar elkaar toe?
- Vragen we naar feedback en ideeën van anderen?
- Schoolbank op de werkplek en werkplek op de schoolbank, is dit zo?

Positieve aspecten

- Spreken we bewust over het positieve van de jongere, de mentor, de ouders, de werkplek, ... Hoe wordt dit in kaart gebracht, door wie, wat wordt er mee gedaan?
- Schrijven we dit positieve ook expliciet ergens naar? Worden de betrokkenen in de KR beweging ook te reflecteren over het positieve?
- Benutten we de positieve aspecten in de aanpak van de lin?
- Kijken we in de observatie/evaluatie gericht naar wat goed gaat en hoe dat komt? Hoe?
- Komt dit voor in de school eigen formulieren?
- Komt dit terug in de manier waarop gesprekken gevoerd worden, resultaten van een evaluatie voorgesteld worden, in daar bewust aandacht voor?

'Samen met de werkplek ln begeleiden'

Op een schaal van 0 tot 10 waar staan wij als het gaat om ... ?

Wat kunnen we doen om 1 plaatsje op te schuiven?

Leerkracht en mentor doen ertoe!

- Zijn lr, mentoren, ... ervan overtuigd dat ze het leren, de werkhouding en sociaal emotioneel functioneren van jongeren positief kunnen beïnvloeden?
- Hebben we zicht op wat mentoren al doen, goed doen, nog meer kunnen doen om voor een leerling te helpen in zijn leerproces?
- Over welke vaardigheden beschikt een bepaalde mentor, welke moeten nog verder ontwikkeld worden, ondersteund worden om een evaluatie te kunnen geven of systematisch feedback te geven aan ln over zijn leerproces?
- Bevragen we bij lr/mentoren wat ze nodig hebben om ln te helpen groeien?
- Is er mogelijkheid tot professionalisering?
- Gebruiken we hulpmiddelen over : kennis, vaardigheden, collega's, leidinggevers, materialen, ...

Doelgericht

- Formulieren we samen met de jongere doelen die gebruikt worden in communicatie met externen (ouders, mentoren, andere lr, ...)
- Zeggen we op een duidelijke manier welke doelen de jongere kan behalen op school/de werkplek, en hoe? Is dit duidelijk voor de jongere, mentor en lr?
- Stellen we deze te behalen doelen duidelijk voor in schooleigen formulieren?
- School, de leerling en de mentor hebben zicht op wat er gedaan wordt op school en op de werkplek (activiteiten en competenties) en waarom.
- De leerling bepaalt ook zelf zijn eigen te bereiken doelen.
- Zijn de doelen SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden en Inventief)?
- Geven we effectieve feedback met focus op grad : 'dit kan je feedback, daar gaan we naar toe' feedback, wat is de volgende stap 'feed forward'.
- Heb je zicht op deze feedback? Maakt feedback op deze doelen deel uit van het leerproces?

Afstemming & wisselwerking

- Spreken we in de gesprekken over 'deze jongere', 'in 'deze school', 'bij 'd'oe lr', op 'deze werkplek', 'bij 'deze mentor', 'bij 'deze ouders' ... (wordt dit bespraagd, geobserveerd, besproken, ...)?
- Zijn er ondersteunende doc die dit proces begeleiden, vergemakkelijken (bv observatie fiches, gespreksnotities, ...)
- Praten we over de aanpak van een mentor, lr, ouders... die nodig is bij deze jongere? Wat gaat daarin goed, wat kan anders, welke afspraken worden er concreet gemaakt?
- Kan er vanuit de ondersteuning door een mentor/ouders, impact zijn op de manier waarop een ln functioneert op school?
- Observeren we voor onze evaluatie de jongere in verschillende contexten?

Onderwijsbehoeften

- Praten we in onze begeleiding van de leerling op de volgende manier : "deze jongere heeft nodig om daar te bereiken?"
- Zeggen, benoemen wat een positief effect heeft op de jongere? Hebben we hier zicht op?
- Zeggen/benoemen we wat ouders, de mentor nodig hebben om de jongere te helpen binnen de grenzen van wat voor hem haalbaar is?
- Gebruiken we hulpmiddelen over : instructies, leerschema's, opdrachten, taken, leeractiviteiten, leeromgeving, materialen, feedback, groeipapieren, mentoren, ...
- Overleggen we met andere collega's (LB, TB, lr, ouders, ...) om te proberen achterhalen wat werkt om deze jongere te doen groeien in zijn leerproces ...
- Worden deze vragen onderstaand door je besproken in formulieren?

Ter inspiratie: Werken met een feedbackagenda

- ▶ **1 geïntegreerd document**
- ▶ **Als trajectbegeleider de leerling EN de mentor coachen / zonder belerend te zijn**
- ▶ **Maakt de leerling eigenaar**
- ▶ **Ondersteunt de mentor / de leerling in een formatief leerproces**
 - Een continu proces (voortdurend evalueren en bijsturen)
 - De leerlingen kennen het leerdoel
 - De leerlingen begrijpen waarom ze een bepaalde opdracht krijgen
 - Leerlingen worden eigenaar van hun leerproces, zijn zelf verantwoordelijk
 - Zelfreflectie
- ▶ **Geeft een proces weer voorafgaand aan een summatief evaluatiemoment**

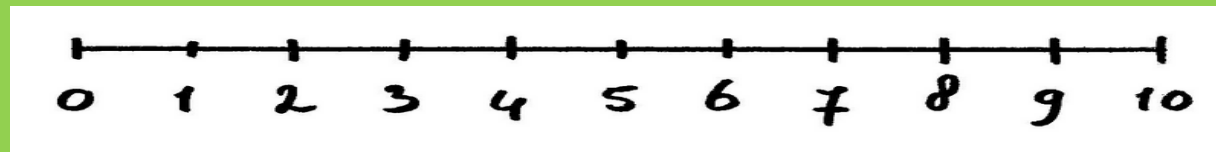
Systematisch en transparant werken



□ Jullie werkwijze is systematisch: stap-voor-stap

- *Mentor, leerling en jijzelf weten wanneer er wat geëvalueerd wordt. Dit werd besproken en vastgelegd en geeft de nodige houvast.*
- *Bij evaluatiemomenten/tussentijdse gesprekken is het voor iedereen duidelijk wie wat doet en waarom, hoe en wanneer.*
- *Jullie gebruiken transparante, begrijpbare formulieren, LVS, checklists, ... als hulpmiddel, leidraad, geheugensteun...*
- *Deze documenten maken het duidelijk waarom jullie samen tot een bepaalde score gekomen zijn.*

▪ ...



.....

DUAAL

We zeggen wat we doen en waarom, en we doen wat we zeggen ...

2020-2021

Feedbackagenda

INVESTEERT IN
JOUW TOEKOMST



Beste leerling, mentor, trajectbegeleider, praktijkleerkracht. Jullie gaan samen een nieuwe uitdaging aan in deze duale richting. In dit traject wordt leren op school afgewisseld met leren in één of meerdere bedrijven. Deze feedbackagenda wil jullie inspiratie bieden om duidelijke afspraken te maken, competenties op te volgen en te evalueren, na te denken over het leerproces op school en op de werkvloer. Bij deze agenda hoort een handleiding die jullie best eerst eens bekijken om er samen aan te beginnen... Veel succes !!!

Bepaal je basiskader en geef vertrouwen door begeleiding in het zelf opnemen van taken ...

mei 2021

- Afspraken
- evaluatiemomenten
- Uitstappen/activiteiten op school
- Opdrachten/opleidingen

vrijdag					zaterdag		zondag	
3	4	5	6	7	1	2		
					Dag van de Arbeid			
8							Moederdag	
10	11	12	13	14	15	16		
			O.L.H.-Hemelvaart					
17	18	19	20	21				
							Pinksteren	
24	25	26	27	28	29	30		
Pinkstermaandag								
31								

Plan overlegmomenten op voorhand in

113

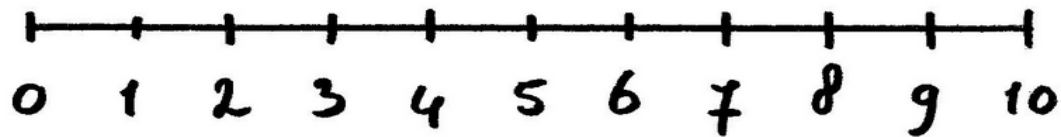
Geef de werkplek inzicht in de schoolse activiteiten

Doelgericht werken



□ Waar wil je naartoe met deze leerling?

- *Zeggen we op een duidelijke manier welke doelen de jongere kan behalen op school/de werkplek?, en hoe? Is dit duidelijk voor de jongere, mentor en lkr?*
- *Stellen we deze te behalen doelen duidelijk voor in schooleigen formulieren?*
- *De leerling bepaalt ook zelf zijn eigen te bereiken doelen.*
- *Geven we effectieve feedback met focus op groei : 'dit kan je - feedback, daar gaan we naartoe - feedup, wat is de volgende stap - feed forward.*
- *Heb je zicht op deze feedback? Maakt feedback op deze doelen deel uit van het leerproces?*
- ...



AGENDA LESWEEK 1 van 01.09.2020 tot 04.09.2020

1



Dag	Wat heb je vandaag PRECIES gedaan? Welke opdrachten, welke oefeningen, ... WAAR heb je gewerkt, WAT heb je gedaan? (Gebruik je competentielijst om te leren dit nauwkeurig te omschrijven)	Start - einduur	Het ging vandaag heel goed	Het koste vandaag moeite	Het was vandaag moeilijk
Maandag <input type="radio"/> School <input type="radio"/> Werk	Maak een mentor bewust over zijn rol als 'begeleider' (5 min per dag/10 min per week/ 1 maal in de maand 1 uur voorbereid ...)				
Dinsdag <input type="radio"/> School <input type="radio"/> Werk					
Woensdag <input type="radio"/> School <input type="radio"/> Werk					
Donderdag <input type="radio"/> School <input type="radio"/> Werk					
Vrijdag <input type="radio"/> School <input type="radio"/> Werk					
Aan welke competenties werkte je deze week? (nrs?)					
Ik was deze week vooral geïnteresseerd in ... Ik had deze week meer kunnen leren als ... Het nuttigste wat ik van deze week zal onthouden is ... Ik snap niet dat ...					

12

Ondersteun om activiteiten te koppelen aan competenties

Ondersteun om tussentijds feedback te geven en vast te houden

Leer leerling en mentor gaandeweg zicht te krijgen op een volledig leerproces

Ga het gesprek aan over theoretische leerinhouden

Stuur inhouden bij door het totaalpakket aan te tonen

De nummering toegekend aan de competenties komt overeen met de nummering in de digitale lijst van One Two


Nr	Competentie	verworven op
ALGEMENE ACTIVITEITEN		
0 - De leerling werkt in teamverband		
Vb	<i>De leerling communiceert effectief en efficiënt</i>	01.09.2019
0.1	De leerling communiceert effectief en efficiënt	
0.2	De leerling wisselt informatie uit met collega's en verantwoordelijken	
0.3	De leerling overlegt over de voorbereiding, uitvoering en afwerking van de opdracht	
0.4	De leerling rapporteert aan leidinggevenden	
0.5	De leerling werkt efficiënt samen met collega's	
0.6	De leerling volgt aanwijzingen van verantwoordelijken op	
0.7	De leerling past zich flexibel aan (verandering van collega's, uurroosters, taakin-vulling, ...)	
<i>De leerling kent verschillende interne communicatiesystemen*(0.8)</i>		
1- De leerling werkt met oog voor welzijn, veiligheid en milieu		
1.1.	De leerling herkent en signaleert gevaarlijke situaties	
1.2.	De leerling meldt ongevallen en incidenten volgens interne procedures	
1.3.	De leerling past de voorschriften met betrekking tot netheid en hygiëne toe	
1.4.	De leerling werkt ergonomisch	
1.5.	De leerling controleert de aanwezigheid van PBM's en CBM's	
1.6.	De leerling gebruikt PBM's en CBM's volgens de specifieke voorschriften	
1.7.	De leerling ziet er op toe dat veiligheids- en milieuvoorschriften worden gerespecteerd	
<i>De leerling heeft kennis van milieuvoorschriften (1.8)</i>		
<i>De leerling kent algemene veiligheids-, gezondheids-, hygiëne- en welzijnsvoorschriften (1.9)</i>		
<i>De leerling kent ergonomische hef- en tiltechnieken (1.10)</i>		
<i>De leerling kent geldende veiligheidsregels (1.11)</i>		
<i>De leerling kent verschillende stapelmethodes (1.12)</i>		
<i>De leerling kent de (veiligheids)pictogrammen (1.13)</i>		
2 - De leerling werkt met oog voor kwaliteit		
2.1.	De leerling evalueert de eigen werkzaamheden en stuurt desnoods bij	
2.2.	De leerling gaat zuinig om met materialen, arbeidsmiddelen, tijd en vermijdt verspilling	
2.3.	De leerling respecteert etiketten en markeringen	
<i>De leerling kent de bedrijfsspecifieke kwaliteitsnormen (2.4.)</i>		
3 - De leerling reinigt de werkzone en ruimt op		
3.1.	De leerling houdt de werkplek schoon	
3.2.	De leerling sorteert afval volgens de richtlijnen	
3.3.	De leerling gaat de netheid van materiaal na	
<i>De leerling kent algemene veiligheids-, gezondheids-, hygiëne- en welzijnsvoorschriften (3.4)</i>		

123

<p>Wat ging deze week beter dan vorige week? Hoe kwam dit? Wat heb je gedaan met de feedback van vorige week?</p>			
<p>Ondersteun leerling en mentor in een procesmatig feedbackproces ...</p>			
<p>Welke fouten werden er gemaakt deze week? Waarom was dat nuttig? Wat kan je ervan leren?</p>			
			<p>Geef feedback aan de mentor over wat jij met zijn/haar opmerkingen gedaan hebt.</p>
<p>Welke afspraken maken we samen om deze fouten niet meer te maken? Wie doet wat (anders) de volgende week? Hoe helpen deze afspraken om het werk beter te kunnen?</p>			
<p>Plan feedback structureel in in het leerproces</p>			<p>Volg op wat er met de feedback gedaan is</p>
Handtekening jongere	Handtekening mentor	Handtekening praktijkleerkracht/trajectbegeleider	
<p>Geef de leerling de plaats die hij verdient in zijn leerproces</p>			

Oefening 10 : Hoe begeleid je nu de leerling samen met de werkplek?

- Kies een verslaggever
- Bespreek de vragen van de overlopen uitgangspunten in de sessie
- Geef jezelf een score van 1 tot 10 op dit uitgangspunt
- Waarom deze score?
 - Wat loopt al goed?
 - Wat kan je doen om een beetje hoger te scoren, welke kleine stapjes kan je/wil je zetten?
- Noteer je antwoorden in het rooster hierboven
- Breng hierover plenair verslag uit.

	Dit doen we reeds goed	Hier willen/ kunnen we mee aan de slag gaan om een stapje te verbeteren op vlak van ...	score op 10
			



Werken met Miro ...

10 SAMEN MET DE WERKPLEK EEN LEERLING BEGELEIDEN.

Systematiek en transparantie

- Hoe vaak (dagelijks, wekelijks, ...) heb je gesprekken met de leerling?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?

Doelgericht

- Hoe vaak heb je met de leerling een doel gesteld voor de komende week met de leerling (doel, methode, etc.)?
- Hoe vaak heb je met de leerling een doel gesteld voor de komende week met de leerling (doel, methode, etc.)?
- Hoe vaak heb je met de leerling een doel gesteld voor de komende week met de leerling (doel, methode, etc.)?

Constructieve samenwerking

- Hoe vaak heb je met de leerling een constructieve samenwerking gehad?
- Hoe vaak heb je met de leerling een constructieve samenwerking gehad?
- Hoe vaak heb je met de leerling een constructieve samenwerking gehad?

Afstemming & wisselwerking

- Hoe vaak heb je met de leerling een afstemming gehad?
- Hoe vaak heb je met de leerling een afstemming gehad?
- Hoe vaak heb je met de leerling een afstemming gehad?

Positieve aspecten

- Hoe vaak heb je met de leerling een positief aspect gehad?
- Hoe vaak heb je met de leerling een positief aspect gehad?
- Hoe vaak heb je met de leerling een positief aspect gehad?

Onderwijsbehoeften

- Hoe vaak heb je met de leerling een onderwijsbehoefte gehad?
- Hoe vaak heb je met de leerling een onderwijsbehoefte gehad?
- Hoe vaak heb je met de leerling een onderwijsbehoefte gehad?

“Samen met de werkplek in begeleiden?”
Op een schaal van 0 tot 10 waar staan wij als het gaat om ... ?
Wat kunnen we doen om 1 plaatsje op te schuiven?

Leerkracht en mentor doen ertoe!

- Zijn de missies, ... en de overtuiging dat het anders kan, de uitdaging en nodige steun van de leerkracht en mentor voldoende?
- Hoe vaak heb je met de leerling een leerkracht en mentor gehad?
- Hoe vaak heb je met de leerling een leerkracht en mentor gehad?
- Hoe vaak heb je met de leerling een leerkracht en mentor gehad?

	Dit doen we reeds goed	Hier willen/ kunnen we mee aan de slag gaan om een stapje te verbeteren op vlak van ...	score op 10
Inventarisatie van de leerling	10		
Doelgericht	10		
Constructieve samenwerking	10		
Afstemming & wisselwerking	10		
Positieve aspecten	10		
Onderwijsbehoeften	10		
Leerkracht en mentor doen ertoe!	10		



Oefening 10 : Hoe begeleid je nu de leerling samen met de werkplek?

- Kies 3 uitgangspunten waarover je met elkaar in gesprek wil gaan
- Neem de vragen door en formuleer je antwoorden in de onderstaande tabel:
- > inventariseer wat jullie al goed doen
- > inventariseer waar je nog een stapje wil in groeien, en hoe?
- Geef jezelf een score van 1 tot 10 op dit uitgangspunt.

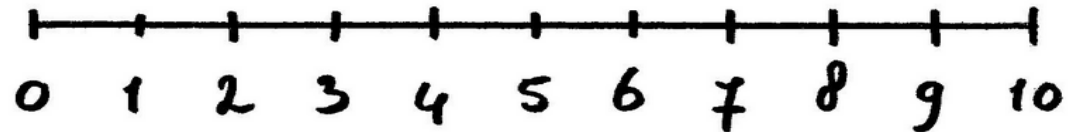
Send feedback

Maximaal samenwerken en afstemmen

- Mentor en leerling worden betrokken bij het analyseren van de situatie, het formuleren van doelen, het zoeken naar de volgende stap. Elke leerling ontwikkelt zich in een geheel eigen context.

- *Praten we nooit over het hoofd van de jongere? Is hij/zij steeds betrokken partij?*
- *Ouders zijn ervaringsdeskundigen, mentoren vakexperten, leerkrachten onderwijsprofessionals en CLB'ers expert in begeleiding. Peilen we bewust naar hun ervaring?*
- *Zoeken we naar nieuwe manieren om samen te werken?*
- *Formuleren we helder verwachtingen naar elkaar toe?*
- *Vragen we naar feedback en ideeën van anderen?*
- *Schoolbank op de werkplek en werkplek op de schoolbank, is dit zo?*
- *Kan er vanuit de ondersteuning door een mentor/ouders, impact zijn op de manier waarop een IIn functioneert op school?*

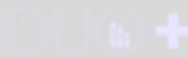
Constructieve
samenwerking



Competenties in de focus in de maand september – lopen we gelijk?

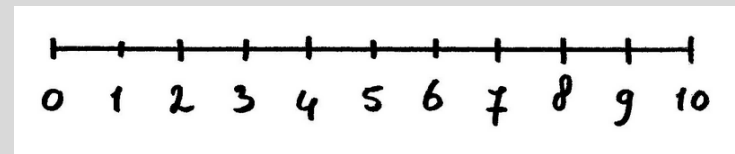
<p>4</p> 		
<p>Dit staat op school op de planning <i>(Welke leerstofgehelen, theorieonderdelen, praktijkoefeningen, speciale activiteiten, ... komen in deze periode aan bod op school?)</i></p>	<p>Dit staat op de werkvloer op de planning <i>(Welke praktijkoefeningen, speciale opdrachten, activiteiten, ... komen in deze periode aan bod op het bedrijf?)</i></p>	<p>Dit wil ik zelf graag verder inoefenen. <i>(Wat merk je op dat je goed kan, minder goed kan, wat wil je graag op school of op de werkvloer meer inoefenen?)</i></p>
<div data-bbox="326 544 1493 679" style="background-color: #f4a460; padding: 10px; text-align: center;"> <p>Stem de leerinhoud op school en op de werkplek op elkaar af</p> </div> <div data-bbox="1709 444 2491 579" style="background-color: #f4a460; padding: 10px; text-align: center;"> <p>Ga op zoek naar wat jongeren motiveert</p> </div>		
<p>Met welke competenties uit je competentielijst komt dit overeen? (zie achteraan) Doe deze oefening samen met leerkracht/mentor</p>		
<p>Nrs -----</p> <div data-bbox="468 1162 1595 1298" style="background-color: #f4a460; padding: 10px; text-align: center;"> <p>Ondersteun om activiteiten om te zetten in competenties</p> </div>		

Rekening houden met ondersteuningsnoden van mentoren



□ Leerkrachten, mentoren en ouders doen ertoe? Wat hebben zij nodig om de gewenste aanpak te bieden?

- *Zijn lkr, mentoren, ... ervan overtuigd dat ze het leren, de werkhouding en sociaal-emotioneel functioneren van jongeren positief kunnen beïnvloeden?*
- *Hebben we zicht op wat mentoren al doen, goed doen, nog meer kunnen doen om voor een leerling te helpen in zijn leerproces ?*
- *Over welke vaardigheden beschikt een bepaalde mentor, welke moeten nog verder ontwikkeld worden, ondersteund worden om een evaluatie te kunnen geven of systematisch feedback te geven aan lln over zijn leerproces?*
- *Bevragen we bij lkr/mentoren wat ze nodig hebben om lln te helpen groeien ?*
- *Gebruiken we hulpzinnen over : kennis, vaardigheden, collega's, leidinggevenden, materialen, ...*



Vooruitblik op de volgende maand - Waar wil je deze maand echt in groeien?

Bekijk je **competentielijst** achteraan in deze agenda. Wat wil je na deze maand graag beter kunnen? Waarom?
→



Welke **feedback** (tips, aandachtspunten, sterke punten, werkpunten, ...) onthoud jij uit je vorige evaluatiegesprek?

Feedback


Wat verwacht je dat de leerling goed **kan** en **kent** als hij/zij deze competentie onder de knie heeft?

Feed-up

Op welke manier ga je deze feedback gebruiken om deze maand sterker te worden in jouw gekozen competentie?

Op welke manier zie je dat de leerling aan de slag gaat met de feedback uit het vorige evaluatiegesprek?

Stel je voor dat je morgen wakker wordt en je bent een professional geworden in de competentie die je deze maand gekozen hebt. Hoe merk je dit? Wat is er anders dan de dag ervoor? Hoe zouden je collega's merken dat je daar een professional in geworden bent? Wat doe je dan anders dan nu?



Welke stappen dient de leerling te zetten om in deze competentie beter te kunnen worden. Wat moet hij/zij eerst doen, en dan, en daarna, ...

-
-
-
-
-
-

Feed-forward

Wat denk je dat je geleerd zal hebben om deze competentie goed te kunnen?

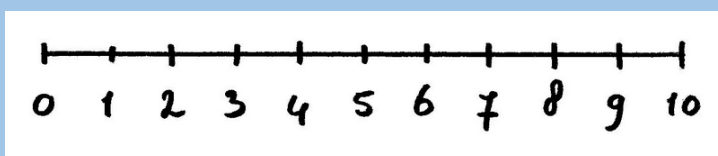
41



Bewust focussen op het positieve

Jullie weten wat goed gaat in het leerproces van de leerling en zeggen dit ook.

- *Spreken we bewust over het positieve van de jongere, de mentor, de ouders, de werkplek, ... Hoe wordt dit in kaart gebracht, door wie, wat wordt er mee gedaan?*
- *Schrijven we dit positieve ook expliciet ergens neer? Worden de betrokkenen in het gesprek bewogen om ook te reflecteren over het positieve?*
- *Benutten we de positieve aspecten in de aanpak van de IIn?*
- *Kijken we in de observatie/evaluatie gericht naar wat goed gaat en hoe dat komt? Hoe?*
- *Komt dit voor in de schooleigen formulieren?*
- *Komt dit terug in de manier waarop gesprekken gevoerd worden, resultaten van een evaluatie voorgesteld worden, is daar bewust aandacht voor?*



Tussentijds opvolggesprek van de voorbije werkweken (mentor, leerling, school)

Januari

Welk figuurtje drukt het best het traject uit van de voorbije weken? Waarom?

Als leerkracht ben je 'expert' op een evaluatiegesprek – weet wat er vooraf gebeurde, en wat je op dat moment SAMEN gaat evalueren...



Wat was je grootste verbetering de voorbije periode?

Notities voor jezelf.... Wat heb je over jezelf geleerd de voorbije periode? (Wat zeggen mentor, collega's, vrienden, ouders, leerkrachten, ... tegen jou over de manier waarop je bezig bent?)

Welke nieuwe dingen heb je geleerd de voorbije maand? Hoe kan je dit bewijzen? Hoe is wat je geleerd hebt nuttig voor jou?



Hoe zou jij iemand helpen die doet wat jij gedaan hebt de voorbije maand?

De voorbije weken heb je, samen met je mentor, elke week overlopen. Welke feedback onthoud je uit die gesprekken en na dit gesprek, en wat ga je er mee doen? Geef een aantal heel concrete actiepunten.



Maak van een evaluatiemoment een KWALITATIEF moment geen kwantitatieve opsomming van wat gedaan werd.

Evalueer na dit gesprek samen met je mentor en trajectbegeleider/praktijkleerkracht de competenties waar je aan werkte de voorbije periode.

75

Werken met Miro ...

10 SAMEN MET DE WERKPLEK EEN LEERLING BEGELEIDEN.

Systematiek en transparantie

- Hoe vaak (dagelijks, wekelijks, ...) heb je gesprekken met de leerling?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?

Doelgericht

- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?

Constructieve samenwerking

- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?

Afstemming & wisselwerking

- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?

Positieve aspecten

- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?

Onderwijsbehoeften

- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?

Leerkracht en mentor doen ertoe!

- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?
- Hoe vaak heb je de leerling bij de hand genomen om te werken?

	Dit doen we reeds goed	Hier willen/ kunnen we mee aan de slag gaan om een stapje te verbeteren op vlak van ...	score op 10
Inventarisatie van de leerling	10		
Doelgericht	10		
Constructieve samenwerking	10		
Afstemming & wisselwerking	10		
Positieve aspecten	10		
Onderwijsbehoeften	10		
Leerkracht en mentor doen ertoe!	10		




Oefening 10 : Hoe begeleid je nu de leerling samen met de werkplek?

- Kies 3 uitgangspunten waarover je met elkaar in gesprek wil gaan
- Neem de vragen door en formuleer je antwoorden in de onderstaande tabel:
- > inventariseer wat jullie al goed doen
- > inventariseer waar je nog een stapje wil in groeien, en hoe?
- Geef jezelf een score van 1 tot 10 op dit uitgangspunt.

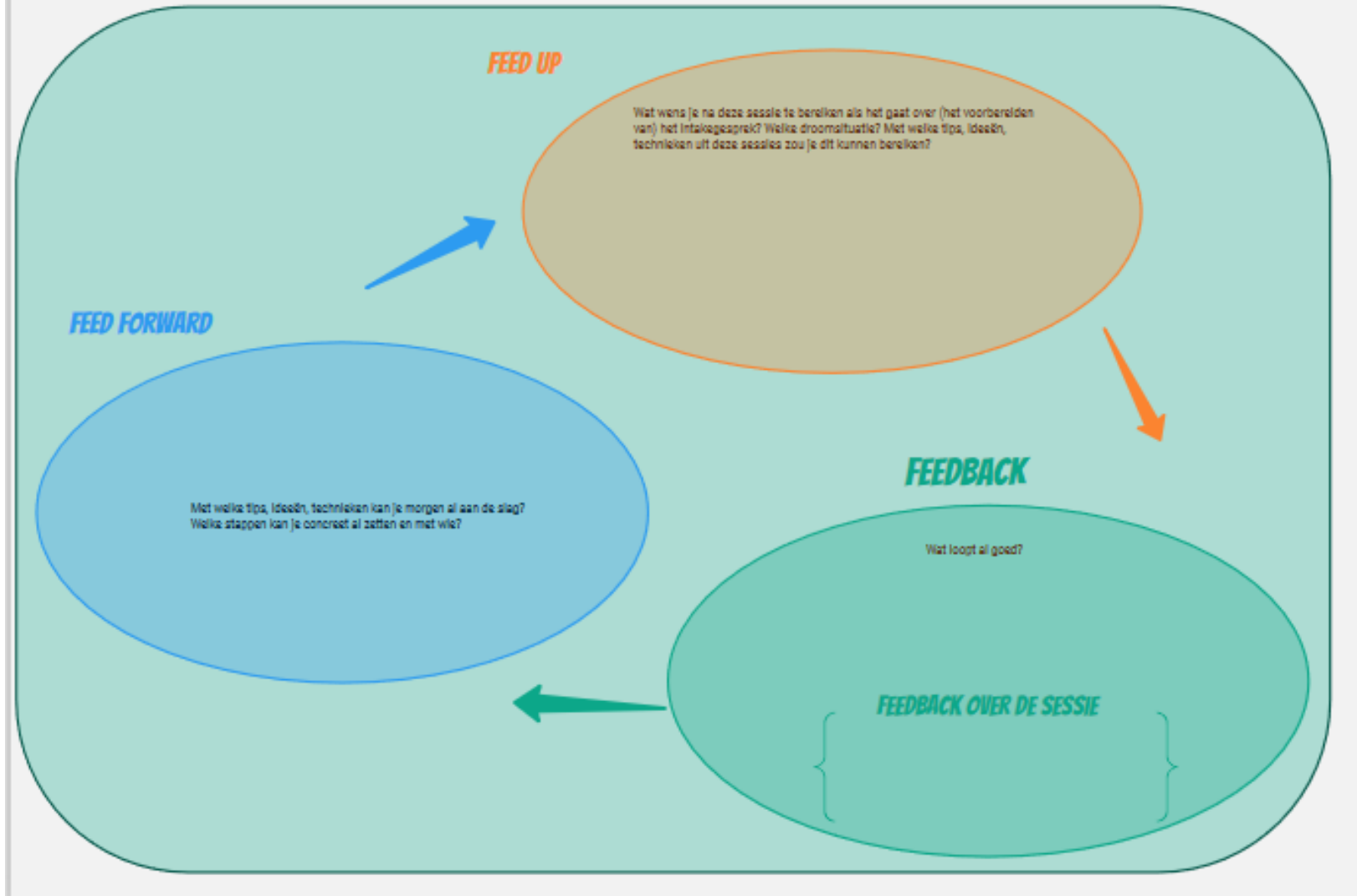
Oefening 10 : Hoe begeleid je nu de leerling samen met de werkplek?

- Kies een verslaggever
- Bespreek de vragen van de overlopen uitgangspunten in de sessie
- Geef jezelf een score van 1 tot 10 op dit uitgangspunt
- Waarom deze score?
 - Wat loopt al goed?
 - Wat kan je doen om een beetje hoger te scoren, welke kleine stapjes kan je/wil je zetten?
- Noteer je antwoorden in het rooster hierboven
- Breng hierover plenair verslag uit.

	Dit doen we reeds goed	Hier willen/ kunnen we mee aan de slag gaan om een stapje te verbeteren op vlak van ...	score op 10
			



WAT ONTHOUD JE UIT DEZE SESSIES?



miro

