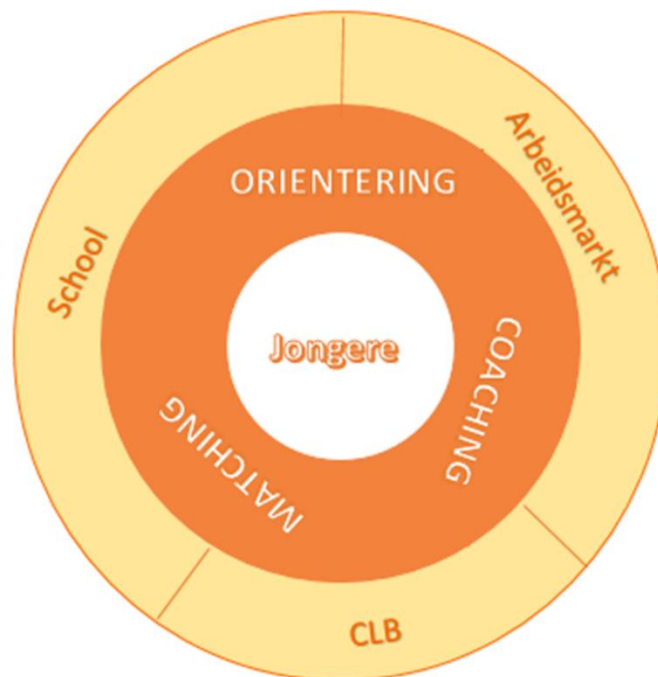


InClusieF

Een kader voor een procesgerichte benadering van oriënteren, coachen en matchen binnen Duaal Leren (1)



Claeys Anna
De Lille Anneleen
Fontaine Elke
Plaetevoet Zoë

Inhoud

1.	Wie zijn we?	4
2.	Voor wie zijn we er?	4
3.	Waar zetten we op in?	5
4.	Missie 'datgene wat we willen uitdragen'	7
5.	De Missie in de praktijk	8
	5.1 Kiezen voor werkpleklers is een bewuste en positieve keuze, ondersteund door het positieve imago van deze leervorm	8
	5.2 Bouwen aan een stevige brug tussen onderwijs en arbeid, betekent het introduceren van meer continuïteit en samenwerking tussen de beide sectoren	9
	5.3 Inclusief werkpleklers zorgt ervoor dat ook kansengroepen met capaciteiten voor werkpleklers een kans krijgen in deze leervorm	10
	5.4 Het oplossingsgericht coachingsmodel plaatst jongeren en hun begeleiders in een growth mindset waardoor de loopbaancompetenties sterk verhogen	12
6	Integrale benadering	17
	6.1 Integrale aanpak van oriënteren, coachen en matchen	17
	6.2 Vier cruciale vragen om te komen tot een succesvolle leerloopbaan	18
	6.3 Wat is nu het concrete resultaat voor de leerling van dit intensieve en continue traject?	21
7	Positionering binnen ruimer netwerk	22
8	Concreet aanbod	23
9	Afgelegde weg binnen het project InClusieF met bijhorende reflectie	24
	Fase 1: Conceptfase - voorstudie	24
	Doelstelling:	24
	Conclusies:	24
	Fase 2: Ontwikkelingsfase concept	27
	Doelstelling:	27
	Conclusies:	27
	Fase 3: Testfase	29
	Doelstellingen	29
	Aanpak	29
	Conclusies	30
10	Bronnen	34

1. Wie zijn we?

InClusieF is een cel binnen vzw TOPunt die opgericht werd naar aanleiding van ESF-oproep 330 'Innovatieve projecten Duaal Leren'. TOPunt Gent vzw is een samenwerking tussen de drie Gentse CLB's: het Interstedelijk CLB, het CLB GO! en het Vrij CLB regio Gent. De Centra voor Leerlingenbegeleiding hebben als opdracht bij te dragen tot het welbevinden van leerlingen nu en in de toekomst. TOPunt Gent neemt prioritair de begeleiding op van leerlingen die omwille van socio-economische factoren leerbedreigd zijn. Een specifieke klemtoon ligt hierbij op het verhogen van de gekwalificeerde uitstroom in de Gentse regio. TOPunt hanteert hierbij twee kaders: het zorgcontinuüm en handelingsgericht samenwerken (HGW)/oplossingsgericht werken (OG).

De medewerkers van InClusieF zijn gespecialiseerd in beroepsgerichte vorming en arbeid. Hun focus is gericht op het verhogen van de kwaliteit van loopbaandenken binnen het onderwijs. Ze zetten zich tevens in voor een betere aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt, vooral voor de meest kwetsbare jongeren die een extra richtingsaanwijzing nodig hebben om hun weg naar de volwassen werkwereld te vinden.

2. Voor wie zijn we er?

Onze doelgroep zijn jongeren uit het secundair onderwijs (einde 2^{de} – 3^{de} graad). We hebben hierbij specifieke aandacht voor scholieren met een vergrote kwetsbaarheid op vlak van de overgang onderwijs – arbeid. We benaderen deze jongeren ook indirect door ons te richten tot hun begeleiders/coaches, zowel binnen het CLB, op de school als op de werkplek.

3. Waar zetten we op in?










Met InClusieF zetten we in op het verhogen van de gekwalificeerde uitstroom. Dankzij de integrale aanpak van InClusieF spelen we in op diverse belangrijke voorspellers van een geslaagd traject. Deze voorspellers zijn:

- Jongeren weten waarvoor ze kiezen
- Jongeren hebben ZIN om te werken (arbeidsbereidheid)
- Jongeren hebben reeds een basis van arbeidsgeschiktheid
- Jongeren zijn sterk in generieke competenties (ook algemene werkkwaliteiten genoemd in de werkinstrumenten voor jongeren)
- Jongeren hebben een goede relatie met hun steunfiguren/begeleiders

Uit de activeringsbegeleiding van volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijkt dat de meest voorkomende problemen zich situeren op de volgende domeinen : werkervaring en werktempo, maatschappelijke attitudes, omgaan met stress, psychische stabiliteit, vertrouwen, besluiten nemen en problemen oplossen, energieniveau, copingstijl, organisatie en planning en inzicht en cognitieve flexibiliteit. Deze domeinen kunnen grotendeels gelinkt worden aan de generieke competenties en komen reeds vroeg in de onderwijsloopbaan tot uiting.

InClusieF zet dan ook in op het in kaart brengen van deze competenties. Om deze competenties in kaart te brengen integreren we de methode van Kickstart (Denoo, Janssens, 2014) in het integrale concept van InClusieF. Tegelijkertijd willen we een stap verder gaan dan enkel het in kaart brengen van de generieke competenties. We willen jongeren ondersteunen in hun groeikansen door hen te coachen in deze competenties zowel op school als op de werkplek. We geloven ook dat sommige jongeren vaardiger en sterker kunnen worden indien zij ondersteund worden door redelijke aanpassingen zowel op school als op de werkplek. Voor het begrip redelijke aanpassingen verwijzen we naar die aanpassingen die nodig zijn om het leertraject van de jongere meer kans op slagen te geven. Dit zijn haalbare aanpassingen die compenseren, remediëren, differentiëren of dispensereren. (Vlaamse overheid, (sd). [http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/redelijke-aanpassingen.](http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/redelijke-aanpassingen))

De generieke competenties die Kickstart gebruikt zijn de volgende:

 <p>Assertiviteit</p>	 <p>Samenwerking</p>	 <p>Voorkomen</p>
 <p>Luistervaardigheden</p>	 <p>Diversiteit</p>	 <p>Betrouwbaarheid & stiptheid</p>
 <p>Inlevingsvermogen</p>	 <p>Probleemoplossend vermogen</p>	 <p>Planning & prioriteiten</p>

Een andere beïnvloedende factor is de mate waarin je de coach ondersteunt om door zijn werkmethode te komen tot een goede relatie. Deze goede relatie heeft extra kans op slagen indien de coach een sterk geloof heeft in de growth mindset van jongeren. Jongeren bevinden zich immers in een leertraject. Er van uit gaan dat jongeren die aan de slag gaan bij een werkgever volwaardige werknemers zijn, zou een gemiste kans zijn.

Kortom door in te zetten op generieke werkkwaliteiten, ondersteund door het maken van een juiste studiekeuze, het aanbieden van een gepaste rijke leeromgeving, het toepassen van redelijke aanpassingen als het stimuleren van positieve en professionele coachingsrelaties, werken we naar een geslaagd traject en dus ook aan gekwalificeerde uitstroom.

4. Missie ‘datgene wat we willen uitdragen’

Met de werking van InClusieF streven we een 4-ledige missie na:

- 1) ‘Kiezen voor werkpleklers wordt een bewuste en positieve keuze’,

We geloven in een wisselwerking waarbij we door meer positief georiënteerde jongeren invloed hebben op een positief imago van de werkpleklers, en waarbij een positief imago van werkpleklers een stimulerend effect heeft op een positieve en gerichte studiekeuze. Een positieve studiekeuze houdt ook een grotere motivatie voor de betrokken studierichting in, waardoor de kans op kwalificatie vergroot.

- 2) We bouwen aan een stevige brug tussen onderwijs en arbeid.

Door de brug onderwijs (CLB) – arbeid te verstevigen willen we meer continuïteit en samenwerking tussen de beide sectoren introduceren.

- 3) We streven naar inclusief werkpleklers dankzij de toepassing van het International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF).

Door in te zetten op inclusief werkpleklers ondersteunen we jongeren met capaciteiten voor werkpleklers, die tegelijkertijd kampen met een functionerings-uitdaging, in het verhogen van een positieve slaagkans binnen het duaal leren.

- 4) We gaan voor jonge tevreden en zelfkritische werknemers door hen te coachen via het oplossingsgericht coachingsmodel.

Dankzij het oplossingsgericht en handelingsgericht coachingsmodel plaatsen we jongeren en hun coaches in een growth mindset waardoor de loopbaancompetenties sterk verhogen. Met de toepassing van dit model stimuleert InClusieF het positief zelfbeeld van jongeren. Bovendien is deze werkwijze empowerend en ontwikkelen jongeren zich zo tot jonge tevreden en zelfkritische werknemers.

5. De Missie in de praktijk

5.1 Kiezen voor werkplekieren is een bewuste en positieve keuze, ondersteund door het positieve imago van deze leervorm

InClusieF draagt bij aan een positief imago van praktijkonderwijs. We doen dit door in te zetten op een bewuste en positieve keuze voor werkplekieren in plaats van een keuze vanuit het waterval systeem (omdat het voltijds onderwijs niet lukt “afvallen” naar werkplekieren). InClusieF zet binnen het nieuwe concept Duaal Leren in op het ontdekken, ontwikkelen en versterken van competenties en talenten van jongeren. We gaan uit van de vaststelling dat niet elke jongere op dezelfde manier leert en dat ondersteuning nodig is bij het kiezen van de meest passende leerweg.

InClusieF biedt CLB-medewerkers instrumenten aan die reeds bij de leerloopbaanoriëntering ingezet kunnen worden (zie oriënteringsinstrument, p. 3). Uit onderzoek blijkt namelijk dat leerlingen hun keuzes vaker intuïtief maken dan deze keuzes te baseren op kennis van eigen wensen en mogelijkheden in relatie tot de beroepspraktijk (Den boer, Mittendorff & Sjenitzer, 2004; Meijers, Kuijpers en Bakker, 2006; Mittendorff, Jochems, Meijers Den Brok, 2008). Door zelfreflectie op vlak van werkkwaliteiten al op vroege leeftijd bespreekbaar te maken, willen wij jongeren helpen om weloverwogen acties te ondernemen om loopbaanwensen of –ambities te realiseren. Dankzij de ondersteuning van InClusieF kunnen jongeren ook bij het CLB terecht voor informatie over knelpuntberoepen en over arbeidskansen gerelateerd aan de arbeidsmarkt. Hierbij neemt het CLB een neutrale, informerende en adviserende rol in. Met deze acties ondersteunen we het imago van werkplekieren als een volwaardig gekwalificeerde leerweg. Dit is noodzakelijk opdat ook jongeren met een praktische aanleg en/of met een beperking maximale kansen krijgen op de arbeidsmarkt. (Europese doelstellingen Youth Employment 2020).

Een realistische kans op succes heeft ook te maken met het uittekenen en inschatten van een krachtige leeromgeving op school en op de werkplek. Het CLB is vanuit zijn schoolondersteunende rol betrokken bij het uittekenen van een krachtige leeromgeving op school (via ondersteunen UDL – Universal Design of Learning en onderwijskundige maatregelen). We zien een parallel met de vraag naar kwaliteit van de arbeid (werkbaar werk), waarbij belangrijke indicatoren (uit SERV-enquêtes) zijn: de werkstress en psychische vermoeidheid, het welbevinden en de motivatie, de leermogelijkheden en de werk-privé-balans. Deze indicatoren zijn ook relevant voor de onderwijscontext en zeker bij de inschatting van kwetsbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt. Een tijdige inschatting van deze kwetsbaarheid alsook het vroegtijdig uittekenen/inschatten van ondersteunende maatregelen werkt positief in op een gerichte en bewuste keuze van de leervorm.

Om het functioneren van de leerling in kaart te brengen en op te volgen beschikken de CLB's over multidisciplinaire teams. Deze teams hebben ervaring met inschalingen naar buitengewoon onderwijs en GON en omwille van het opstarten van VAPH-dossiers met zorginschalingen en inschaling van ADL-beperkingen (activiteiten dagelijks leven). Het CLB heeft tevens toegang tot de leerlingvolgsystemen van de scholen en

beschikt over eigen LARS-dossier (opvolging van elke leerling over de totale schoolloopbaan). Bij dit alles stellen we 'de leerling centraal'. Dit betekent dat het brede functioneren (gezondheidstoestand, functioneren, externe en persoonlijke factoren) zoals voorzien in het ICF-kader binnen de range van het CLB ligt.

In het concept Duaal Leren herkennen we ook een continuüm-idee, waarbij jongeren afhankelijk van hun competentie op de juiste plaats terecht komen (via maatwerk, leertrajecten, welzijnstrajecten). Met InClusieF willen we ertoe bijdragen dat de juiste weg gekozen wordt en de gepaste ondersteuning kan ingezet worden. Met het ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) kan van bij de oriëntering worden ingeschat of participatieproblemen op het gebied van arbeid al dan niet langdurig en belangrijk zijn en daarmee dus ook de afstand tot de arbeidsmarkt. De definiëring van 'arbeidsgeschiktheid' binnen duaal leren kan hiermee juist geplaatst worden.

5.2 Bouwen aan een stevige brug tussen onderwijs en arbeid, betekent het introduceren van meer continuïteit en samenwerking tussen de beide sectoren

Met InClusieF streven we ernaar onderwijs en arbeid niet langer als 2 aparte werelden te zien; maar wel als 1 geheel waarin onderwijs als de eerste trap van de arbeidsmarkt ervaren wordt. Hoe meer er sprake is van samenwerking met het bedrijfsleven, des te vaker het in de loopbaangesprekken met leerlingen zal gaan over concrete acties die leerlingen kunnen en wellicht wel moeten ondernemen met betrekking tot werken (Meijers en Kuipers, 2009). Deze loopbaangesprekken worden het best bij de oriëntering opgenomen.

Tegelijkertijd is het van belang dat zowel onderwijzers als ondernemers leerlingen stimuleren vanuit eenzelfde stimulerende en coachende houding. Beide actoren helpen jongeren stappen te ondernemen tot hij uiteindelijk het onderwijs kan verlaten en een beroep kan uitoefenen. Vandaar onze keuze voor een integrale benadering waarin beide sectoren, arbeid en onderwijs, met een uniforme oplossings- en handelingsgerichte visie benaderd worden.

We stimuleren de opening tussen beide sectoren door de cursus oplossingsgericht loopbaandenken bewust in te richten voor gemengde groepen waarbij zowel mensen die jongeren coachen binnen het onderwijs als mensen die dit doen binnen de arbeidsmarkt (werkpleklers) gelijk worden opgeleid. Via het medium van een heel praktische cursus waarin de oplossingsgerichte gesprekstechnieken aan de hand van veel oefeningen worden ingeoefend, leert men elkaars werkveld kennen en erkent men gelijke ervaringen in het werken met jongeren. Het delen van casussen werkt motiverend omdat men ziet dat wat op school gebeurt op de werkvloer relevant is en omgekeerd.

Desondanks deze inspanningen zal het duaal leren pas slagen als scholen, leerlingen en werkplekken elkaar vinden. Nog te vaak horen we dat trajectbegeleiders het moeilijk vinden om bedrijven te vinden waar hun leerlingen ervaring kunnen opdoen. Tegelijkertijd kregen we getuigenissen van zaakvoerders die laaiend

enthousiast zijn om leerlingen bij hen te laten proeven van de arbeidsmarkt. Werkgevers profiteren immers mee van enthousiaste jongeren die ‘on the job’ ervaring in het echte werkleven opdoen. Hierdoor krijgen werkgevers direct zicht op jongeren die de toekomstige werknemer kan zijn.

InClusieF bouwt mee aan deze brug door vanuit een CLB-context te werken aan netwerkontwikkeling door aanwezig te zijn op beide fora. Fora waarop InClusieF reeds aanwezig was of contacten die reeds gelegd werden zijn: Eduplus, SBS, Volta, Voka, werkgroep Havenkanaal, VDAB, De Werkplekarchitecten, ... Door de aanwezigheid op deze fora kunnen de medewerkers zorgen voor een kruisbestuiving van informatie en beleidsadviezen. Het is immers niet éénvoudig voor bedrijven noch voor scholen om een weg te vinden in de jungle van onderwijsvormen en ondersteuningsmaatregelen.

5.3 Inclusief werkplekieren zorgt ervoor dat ook kansengroepen met capaciteiten voor werkplekieren een kans krijgen in deze leervorm

Het begrip ‘redelijke aanpassingen’ – geformaliseerd in het VN-verdrag voor personen met een handicap – zien we zowel terugkomen in de onderwijsregelgeving als in de regelgeving rond arbeid. In beide sectoren zien we een sterke tendens naar een ‘inclusief’ beleid. Tegelijkertijd voorspellen we dat de scheidingslijn tussen Duaal Leren en BuSO met het M-decreet meer en meer zal vervagen. Hierdoor zal men ook binnen het duaal leren uitgedaagd worden de gepaste ondersteuning van jongeren in beide leercontexten grondig te onderzoeken. Voor de richtingen duaal leren, lijkt het ons de uitgelezen kans om van de inclusie-gedachten te stroomlijnen tussen onderwijs en arbeid en de wederzijdse know-how in te zetten.

Dat er veel know-how is blijkt ook uit de schoolondersteunende rol die het CLB heeft bij het uittekenen van een krachtige leeromgeving op school (via ondersteunen UDL – Universal Design of Learning en onderwijskundige maatregelen). We zien een parallel met de vraag naar kwaliteit van de arbeid (werkbaar werk), waarbij belangrijke indicatoren (uit SERV-enquêtes) zijn: de werkstress en psychische vermoeidheid, het welbevinden en de motivatie, de leermogelijkheden en de werk-privé-balans. Deze indicatoren zijn ook relevant voor de onderwijscontext en zeker bij de inschatting van kwetsbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt. Bovendien nemen we binnen InClusieF een aantal recente evoluties in arbeidsbemiddeling mee als inspiratiebron voor inclusief duaal leren. Modellen als ICF, ‘supported employment’, of ‘individual placement and support’ zijn modellen die gehanteerd worden binnen arbeid en ook sterk aansluiten bij de evolutie in het onderwijs. Deze modellen ondersteunen het idee van meer inclusief werken en hiermee ook de idee van inclusief werkplekieren.

InClusieF stimuleert een inclusieve “leerwerkplekmarkt”. Sommige jongeren hebben een ideaal profiel voor duaal leren hebben, maar ervaren helaas een grotere afstand tot de arbeidsmarkt door specifieke functioneringsproblemen (bv. gehoorstoornis, concentratiestoornis, taalachterstand,...). Vanuit InClusieF willen we jongeren met een groot potentieel voor werkplekieren stimuleren om met de gepaste ondersteuning de stap te zetten naar deze leervorm. Dit vraagt een betrokkenheid van en gedeelde verantwoordelijkheid tussen alle

actoren; alsook om een ondersteuning van zowel de leerlingen als hun leer- en werkomgeving. Hierbij fungeren de medewerkers van InClusief als facilitators die de belangen van zowel school, onderneming als leerling in een gemeenschappelijk traject laten samen komen. Om dit proces te begeleiden ontwikkelden we binnen InClusief een instrument gebaseerd op het kader van ICF.

Het ICF-kader (International Classification of Functioning, Disability and Health) is een kader ontwikkeld binnen de Wereld Gezondheidsorganisatie. ICF biedt ons een raamwerk van classificaties die een gemeenschappelijke taal en kader bieden om de gezondheid en het functioneren van mensen te omschrijven (Tine Gheysens; 2014) Dit kader wordt reeds in diverse sectoren (arbeid, gezondheid, onderwijs) gehanteerd.

Het ICF-kader helpt ons om de vraag ‘wat is er mis’ te vertalen naar ‘wat zien we concreet in deze situatie bij deze jongere tijdens deze taak bij dit bedrijf van deze werkgever’. Dankzij een concrete formulering kan je overgaan naar de stap ‘welke aanpassingen zijn er nodig’. Binnen dit kader willen we ook de nadruk leggen op het dynamisch karakter van het functioneren van jonge werknemers. Het al dan niet functioneren is onderhevig aan een continue wisselwerking tussen persoonlijke en externe factoren. Het sjabloon helpt ons om deze factoren die het functioneren van jongeren beïnvloeden mee te nemen in een beschrijving die kan leiden tot een succesvolle werksituatie. Hierbij leggen we steeds het accent op maximale participatie van de jonge werkplekstudent.

We leggen het accent op participatie (ondanks de andere zinvolle componenten van ICF) omdat dit het meest impact heeft op de school- en arbeidsdeelname. Participatie omvat het gedrag dat een weerspiegeling is van iemands deelname aan het maatschappelijk functioneren. Tegelijkertijd kan binnen participatie een onderscheid gemaakt worden tussen uitvoering en vermogen. Met uitvoering beschrijf je wat iemand doet binnen de bestaande omgeving van bijvoorbeeld een bedrijf. Met vermogen geef je aan of iemand wel of niet een taak kan uitvoeren, in een standaardomgeving.

Een voorbeeldje: Een jongere kan ten gevolge van een hersenletsel geen 4 zaken onthouden. Hij is dus beperkt in zijn vermogen om complexe opdrachten uit te voeren. Of het uitvoeren van een complexe opdracht ook belemmerend is, is afhankelijk van zijn werkcontext. Een redelijke aanpassing zou kunnen zijn dat zijn werkgever-coach de opdracht opsplijt in deelopdrachten, die de jongere noteert op papier en die hij vervolgens kan afvinken.

Je zal merken dat door te focussen op participatie binnen bepaalde werkcontexten dat er verschillende adviezen mogelijk zijn bij 2 leerlingen met eenzelfde diagnose. Dit wordt mede bepaald doordat je naast het formuleren van de moeilijkheden, je de sterktes van iedere leerling en werkplek op zich meeneemt. Je wordt uitgedaagd om te denken vanuit het dynamisch karakter van een moeilijkheid en niet te snel causale verbanden te leggen waar die er niet noodzakelijk zijn.

Net zoals binnen het oplossingsgericht en handelingsgericht denkkader, benadrukt ICF de ‘growth mindset’. Het profiel rond redelijke aanpassingen kan je niet een hele loopbaan van een jongere meenemen. Het profiel wijzigt continu onder invloed van verschillende componenten waaronder werkcontext er één is. Het zal van cruciaal

belang zijn om werkgevers telkens mee te nemen in dit veranderend verhaal. Het oplossingsgericht coachingsmodel ondersteunt werkgevers als coach en leerling als coachee om samen dit proces te lopen.

In het draaiboek vind je het sjabloon (reflectie-instrument) terug dat helpt om de maatregelen te bespreken en te capteren. Om het gesprek te voeren, verwijzen we naar de oplossingsgerichte coachingsmethodiek.

5.4 Het oplossingsgericht coachingsmodel plaatst jongeren en hun begeleiders in een growth mindset waardoor de loopbaancompetenties sterk verhogen

InClusieF stimuleert het zelfbeeld van jongeren en werkt zo mee aan jonge tevreden en zelfkritische werknemers. De mate waarin leerlingen bezig zijn met hun loopbaanontwikkeling hangt samen met de invulling van begeleidingsgesprekken binnen onderwijs en arbeid. Eén van de opdrachten die wij vervullen met InClusieF is het ondersteunen van loopbaanbegeleiders (zowel op school als op de werkvloer) om een stimulerende invulling te geven aan hun begeleidingsgesprekken met leerlingen. Hiervoor baseren we ons op het onderzoek van Kuipers en Meijers (2006, 2009). Dat onderzoek toont aan dat er een positieve samenhang is tussen alle loopbaancompetenties enerzijds, en een praktijk- en vraaggerichte leeromgeving anderzijds.

Er is ook een positieve samenhang tussen de eigen inbreng van leerlingen in het gesprek met de begeleider en alle loopbaancompetenties. Hoe meer er sprake is van een gesprek tussen de leerling en de begeleiders (waarin de student een duidelijke inbreng heeft), des te meer er sprake is van loopbaancompetenties. Interessant is dat 'een helpende gespreksvorm' negatief bijdraagt aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties.' Een reflectief en actief-makende gespreksvorm' draagt daarentegen positief bij aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Praten over de studie draagt dus niet bij aan het inzetten van loopbaancompetentie, maar het praten over zelf- en toekomstbeeld en over werk- en loopbaanacties wel.

Vanuit InClusieF stimuleren we alle betrokken actoren (leerling, CLB, school en werkplek) om de shift te maken van een fixed mindset naar een growth mindset. Bij een fixed mindset gaat men ervan uit dat intelligentie en talenten een statisch gegeven zijn terwijl iemand met een growth mindset uitgaat van een maakbaar brein. Wanneer je vertrekt vanuit een growth mindset ga je ervan uit dat we basiskwaliteiten kunnen ontwikkelen door er inspanningen voor te leveren. Dit zorgt ervoor dat hij graag wil leren. Denkt hij dat hij een Einstein wordt? Nee, maar hij gelooft wel dat de ware potentie van de mens onbekend is en dat het niet te voorspellen is wat hij kan bereiken door jarenlang te werken en te oefenen. Het geloof dat kwaliteiten ontwikkeld kunnen worden kan de motivatie en het zelfvertrouwen om te leren vergroten. Coaches kunnen dit bijvoorbeeld doen door steeds te focussen op de inzet die de leerlingen tonen om hun werkkwaliteiten te verbeteren ipv op het resultaat (Dweck, 2006).

Voor het introduceren van loopbaangesprekken met een positieve, actiegerichte insteek doet InClusieF beroep op het oplossingsgericht (OG) en handelingsgericht (HG) denkkader. Dit staat haaks op probleemgericht werken,

dat start met een oplistijng van de problemen die zich voordoen op weg naar het doel en waarbij de steunfiguur (leerkracht, werkplekbegeleider, leerlingbegeleider) zelf oplossingen aanreikt om de jongere te helpen. Binnen het oplossingsgericht coachen zal de begeleider/coach de rol opnemen van facilitator. De jongere leert zijn eigen doelen omschrijven en zelf een analyse te maken van de problemen die in de weg staan. Bovenal leert de jongere zijn eigen competenties in te zetten om deze problemen op te lossen. Door te benoemen wat er wel al goed gaat, ontdekt de jongere bij zichzelf zijn eigen kracht- en hulpbronnen.

Het belangrijkste werkinstrument van de coach is zijn relatie met de leerling. Binnen het oplossingsgericht model streeft de coach ernaar de jongere zoveel mogelijk expert te maken van zijn eigen ontwikkeling in generieke kwaliteiten. Een belangrijke valkuil hierbij is dat de coach te snel de leerling wil helpen. Helaas nemen we iedere keer dat we denken dat het onze verantwoordelijkheid is om oplossingen te bedenken, de kans bij de leerling weg om zelf hierin verantwoordelijkheid te nemen. Bovendien leidt dit dikwijls tot weerstand of afhankelijkheid bij de leerling. Door te benoemen wat er wel al goed gaat, ontdekt de jongere bij zichzelf zijn eigen kracht- en hulpbronnen.

InClusieF wil de coach behoeden om te snel in de belerende positie (wat dikwijls onze natuurlijke houding is in het omgaan met jongeren) te gaan staan. Coaches kunnen zichzelf hiervoor behoeden door het tempo van de leerling te volgen aan de hand van een aantal begeleidende vragen. Deze vragen helpen om het mandaat die je met je leerling hebt om bepaalde werkkwaliteiten te bespreken in kaart te brengen. De begeleidende vragen resulteren in een stroomschema dat zicht geeft op je mandaat. Tegelijkertijd is het van belang om je er bij ieder coachingsgesprek er bewust te zijn dat het niet over een statisch gegeven gaat. Dit is een dynamische analyse die bij ieder nieuw coachingsgesprek aan verandering onderhevig is. Het bespreken van werkkwaliteiten is altijd slechts een momentopname is. De werkkwaliteiten, zijn dynamisch en kunnen van dag tot dag verschillen. De inzet op vlak van werkkwaliteiten is vaak afhankelijk van de context. Sommige jongeren zijn bijvoorbeeld altijd op tijd op hun werk en krijgen dit op school niet voor elkaar. Daarom stimuleren we het voeren van coachingsgesprekken zowel door de coach van de school als de coach van de werkplek. Dit helpt om vat te krijgen op de nuances in de jongere zijn werkkwaliteit. Het oplossingsgericht begeleiden van jongeren wordt pas interessant als je op regelmatige basis coachingsgesprekken voert.

Het stroomschema (zie figuur 'een stappenplan' p. 63 in draaiboek InClusieF) is een handvat voor de coach. Bij iedere mandaat-vorm horen mogelijke interventie-vormen. Deze technieken, interventie-vormen zijn een inspiratie. Binnen InClusieF passen we dit model toe bij het coachen van generieke werkkwaliteiten. Vanzelfsprekend is dit model ruimer toepasbaar. Volgende mandaat/relaties kan je als coach met je leerling definiëren:

- de vrijblijvende relatie: Er is een probleem (met een grote impact op het werk) en er is geen vraag om hulp.

- de zoekende relatie: De leerling is zich bewust van een probleem en dit heeft een beperkte impact op zijn werk. Er is wel een vraag om geholpen te worden rond deze werkkwaliteit maar deze vraag is nog niet werkbaar.
- de consulterende relatie: De leerling bezit deze werkkwaliteit meestal en benut dit op zijn werk. Als er moeilijkheden zijn dan doen deze zich niet vaak/zelden voor en hebben ze geen invloed op het werken. Er is een werkbare vraag om deze kwaliteit verder te ontwikkelen maar de leerling beschikt nog niet over voldoende en passende resources.
- De expertrelatie: De leerling heeft deze werkkwaliteit ontwikkeld.

(naar Myriam Le Fevre de Ten Hove, Survivalkit voor leerkrachten, 2008)

Een stappenplan	
Is er een hulpvraag?	
Neen ->	Doel: Hulpvraag mogelijk maken
vrijblijvende relatie	Middel: zelfvertrouwen stimuleren door jongeren ten helpen kijken naar hun capaciteiten
	Werkwijze: Joinen (interesse tonen in wat de leerling boeit bv. in vrije tijd) Complimenteren (bv. direct en indirect over volle batterijen)
Ja -> 2	
Is er een werkbare hulpvraag?	
Neen ->	Doel: Een duidelijk doel helpen omschrijven
	Tips voor de inhoud: Realistisch onderscheid vormen tussen problemen en beperkingen Klein
Zoekende relatie	Belangrijk voor leerling en ouders Doe-scenario Aanwezigheid van iets Het begin van een oplossing
	Middel: Wondervraag Schalen Continueringvraag Observatiehuiswerk
	Werkwijze: Complimenten + observatie-opdracht
Ja -> 3	
Zijn de passende capaciteiten aanwezig om het probleem op te lossen?	
Neen ->	Doel: Opzoeken van capaciteiten
	Middel: Uitzonderingen op het probleem Eindresultaat visualiseren (wat zal je dan anders doen)
Consulerende relatie	Werkwijze: Complimenten + observatie en/doe-opdracht
Ja -> 4	
De jongere heeft deze werkkwaliteit ontwikkeld.	
	Doel: Leerling aanmoedigen en bewust maken van de gewaardeerde inspanning
Expert relatie	Middel: Jongere helpen kijken naar de manier waarop hij dit voor elkaar krijg (dit gaat niet vanzelf)
	Werkwijze: "ga zo verder, je bent iemand waarop we kunnen rekenen als je je schouders ergens onder zet. Je bent goed bezig, zo kom je er." 'ik heb gehoord dat je jezelf daar bewezen hebt, hoe heb je dat voor elkaar gekregen?'

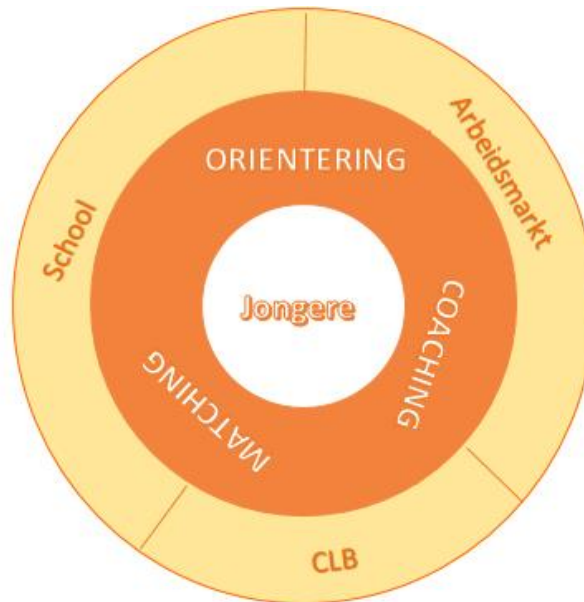
InClusieF biedt hiervoor opleidingen coach de coach en ondersteunend materiaal aan voor de diverse actoren, zowel leerling, het CLB, de school als de werkplek (zie bijlagen in het draaiboek InClusieF). Daarnaast geeft InClusieF ook individuele coaching aan de meest kwetsbare jongeren. Jongeren kunnen eveneens via een online tool hun eigen werkkwaliteiten in kaart brengen. Deze online tool wordt gekoppeld aan het persoonlijk coachingsplan.

Het invullen van het model helpt de coach om samen met de jongere de volgende dingen in kaart te brengen:

- de mate waarin de jongere zich bewust is van groeipunten in zijn werkkwaliteiten
- de mate waarin de leerling mandaat geeft aan de coach om samen te werken rond werkkwaliteiten.
- inspiratie op vlak van coaching technieken

6 Integrale benadering

6.1 Integrale aanpak van oriënteren, coachen en matchen.



Om de slaagkansen van een succesvolle leerloopbaan binnen het werkplekleren zo hoog mogelijk te houden, kiezen we voor een integrale aanpak. Daarom zetten we dezelfde visie en handelingen in op de diverse pijlers/sectoren die een jongere bewandelt tijdens zijn leerloopbaan. Hiermee beogen we meer continuïteit en congruentie tussen de verschillende actoren. De pijlers situeren zich bij het oriënteren, het coachen en het matchen. En dit zowel binnen CLB, school als arbeid.

Bij het **'oriënteren'** stimuleren we jongeren om voor zichzelf te ontdekken wat hun competenties en interesses zijn. Jongere krijgen hier een foto, momentopname van hun eigen generieke competenties. Tijdens het **'coachen'** wordt los gekomen van de momentopname en gaan we over tot een growth mindset waarin met de foto aan de slag wordt gegaan. Deze coaching kan gebeuren door verschillende actoren met name CLB, school of de werkplek. Door de gemeenschappelijke coachingsstijl waarborgen we een integrale aanpak. Deze gedeelde en integrale aanpak is mogelijk doordat jongeren binnen dit coachingsmodel een eigen verantwoordelijkheid krijgen in hun coachingsproces.

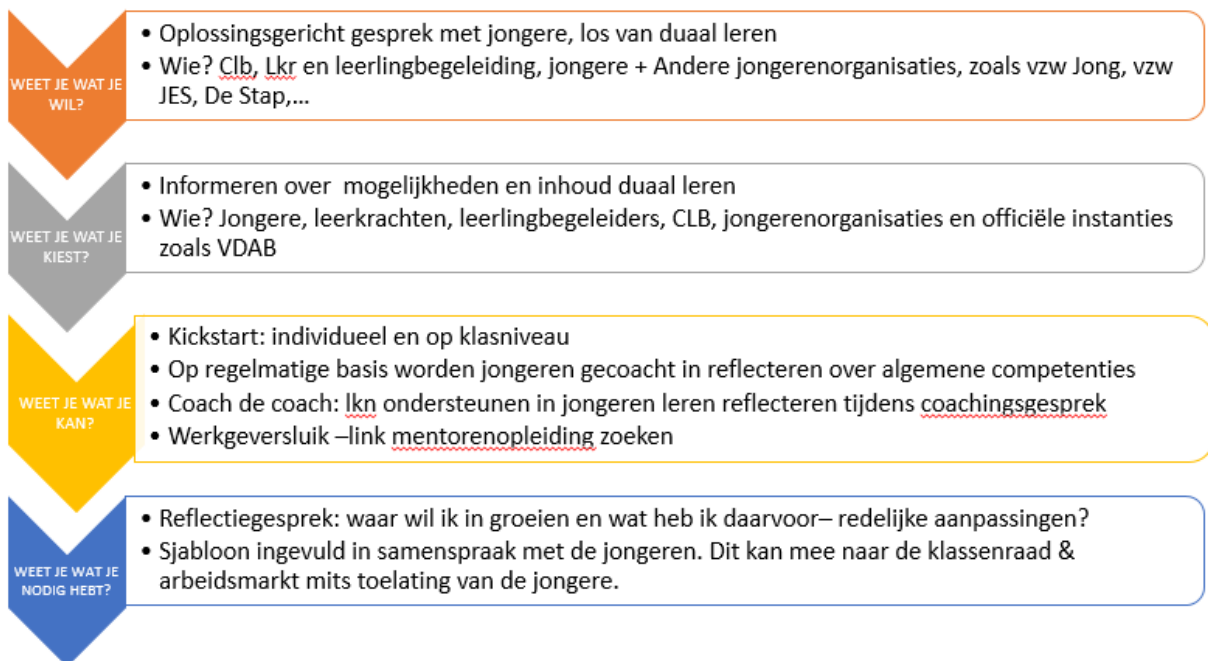
Daarnaast vraagt **'het matchen'** van jongeren met de juiste studierichting, school en werkgever een grondige kennis van de verschillende sectoren met elk hun eigen mogelijkheden en noden. Het is even noodzakelijk om dezelfde kennis te hebben van de jongeren. Bij het matchen van leerlingen wordt aandacht besteed aan het formuleren van redelijke aanpassingen gelinkt aan de context van zowel de school als de werkplek. Deze aanpassingen zullen immers variabel zijn naargelang de context.

Het CLB en/of de medewerkers van InClusief hebben een rol in deze 3 processen. Dit is nog meer uitgesproken wanneer het gaat over kwetsbare jongeren. De medewerkers ondersteunen en coachen het oriënteringsproces

van de jongeren naar een studierichting en school. Bovendien kan het CLB een bemiddelende en neutrale rol opnemen om redelijke aanpassingen op school en de werkplek te helpen formuleren. De school is aan zet bij het screenen van werkplekken, het matchen van jongeren met een werkplek en het coachen van jongeren op deze werkplekken. De werkplek zelf heeft de verantwoordelijkheid jongeren te coachen tijdens het leren op de werkvloer.

Dankzij het integraal traject en de betrokkenheid van alle actoren, zal de leerling een antwoord kunnen formuleren op 4 cruciale vragen om te komen tot een geslaagde leerloopbaan: Weet je wat je wil? Weet je wat je kiest? Weet je wat je kan? Weet je wat je nodig hebt?

6.2 Vier cruciale vragen om te komen tot een succesvolle leerloopbaan



Inclusief begeleidt jongeren om vanuit hun eigen perspectief antwoord te vinden op de vier vragen ‘weet je wat je wil?’, ‘weet je wat je kiest?’, ‘weet je wat je kan?’ en ‘weet je wat je nodig hebt?’. Deze vragen zijn geen lineair te beantwoorden vraagstuk, maar zullen doorheen de leerloopbaan van de jongeren regelmatig opnieuw onder de loep genomen worden.

De eerste twee vragen ‘weet je wat je wil?’ en ‘weet je wat je kan?’ zijn belangrijk in de oriëntatiefase. Als jongeren weten wat ze willen en weten waarvoor ze kiezen zal de kans groter zijn dat ze hun studie volhouden en zo de kans op een kwalificatie vergroten.

De vragen ‘weet je wat je kan?’ en ‘weet je wat je nodig hebt?’ zullen niet enkel richting gevend zijn voor de oriëntatiefase, maar even goed ook bij het coachen en matchen. Door ons geloof in de growth mindset gaan we

ervan uit dat 'wat je kan', maar ook 'wat je nodig hebt' continu in verandering is doordat jongeren evolueren of doordat de context waarin ze zich begeven, verandert. Vandaar dat een procesgerichte aanpak hierbij cruciaal is.



In het gehele oriëntatie-instrument vormt dit onderdeel de eerste fase van de oriëntering, nl. nagaan wat de jongere wil. En meer specifiek 'wil de betrokken jongere instappen in duaal leren?'. Dit wordt uitdrukkelijk eerst bekeken om een positieve studiekeuze na te streven.

Binnen deze fase wordt gepeild naar:

- Leerstijl
- Toekomstperspectief leerling
- Motieven
- Arbeidsbereidheid
- Interesses

In het oriëntatie-instrument vind je hiertoe gerichte en concreet uitgewerkte methodieken.



In het gehele oriëntatie-instrument vormt dit luik de tweede fase van de oriëntering naar duaal leren. Deze fase kan na de eerste fase komen, maar kan evengoed tegelijkertijd met fase 1 verlopen. De bedoeling is om de jongere informatie te geven over enerzijds de onderwijsvorm en anderzijds het beroep waar hij/zij in terecht kan komen. Binnen deze fase geven we vooral informatie rond duaal leren.

We verwijzen hierbij naar het oriëntatie-instrument waarin verschillende methodieken en tools zijn uitgewerkt.



In deze fase gaat de coach op school en op de werkplek aan de slag met het oplossingsgericht coaching-model. Op regelmatige basis worden er coaching-gesprekken georganiseerd. De wijze van organisatie van deze gesprekken is sterk afhankelijk van de eigen context van school als van de werkplek. Belangrijk hierbij is dat deze gesprekken zich periodiek herhalen, dat het duidelijk afgesproken is wie de coach van de leerling zal zijn op school en op de werkplek en dat de leerling in zijn verantwoordelijkheid blijft staan. Coachen is anders dan les geven of leiding geven, daarom willen we kwalitatieve coaching garanderen door het aanbieden van opleidingen voor coaches. Het is belangrijk dat een inrichter van duaal leren zich bewust is dat de expertise van coachen iets is dat je aanleert en geen evidentie is. Coachen vraagt immers om een mind-switch, een specifieke visie en specifieke vaardigheden.

Binnen de coaching-fase coachen we (via Kickstart) vooral in:

- Arbeidsrijpheid
- Competenties en kwaliteiten

In het draaiboek van InClusieF vind je hiertoe gerichte methodieken.



InClusieF streeft naar kansenbevordering naar jongeren die extra ondersteuning nodig hebben om tot een volwaardig leertraject te kunnen komen. Het profiel rond redelijke aanpassingen kan je niet een hele loopbaan van een jongere mee nemen. Het profiel wijzigt continue onder invloed van verschillende componenten waaronder werkcontext en leercontext. Het zal van cruciaal belang zijn om werkgevers telkens mee te nemen in dit veranderend verhaal.

Het ICF-sjabloon biedt een leidraad om te komen tot redelijke ondersteuningsmaatregelen. In het draaiboek van InClusieF vind je hiertoe gerichte methodieken.

6.3 Wat is nu het concrete resultaat voor de leerling van dit intensieve en continue traject?

Op het einde van de schoolloopbaan zal de leerling een beeld van zichzelf in het werkveld hebben. Gezien de jongere zelf naar deze beeldvorming heeft toegewerkt, zal hij zichzelf beschouwen als eigenaar hiervan. De jongere zal het werkveld instappen als een bewuste werknemer die zicht heeft op zijn kwaliteiten en groeimogelijkheden. Bovendien kan hij aangeven in welke bedrijfscultuur zijn capaciteiten het meest floreren en welke ondersteuningsbehoeften hij heeft om volwaardig te functioneren. De leerling die gedurende zijn loopbaan gecoacht geweest is vanuit het oplossingsgericht gedachtegoed zal in staat zijn om zelfstandig deze informatie te delen en het gesprek aan te gaan met een werkgever. Het zal een leerling zijn die zelfkritisch en ondernemend is vanuit een positief zelfbewustzijn.

7 Positionering binnen ruimer netwerk

InClusieF wil garant staan voor een integrale benadering. Binnen deze aanpak willen we de bestaande knowhow en ontwikkelde methodes integreren in ons procesmatig concept. Om dit te realiseren staat InClusieF in contact met de volgende organisatie of nemen we deel aan onderstaande fora. Deze opsomming is geen limitatieve lijst maar is steeds in ontwikkeling.

Onderwijs

- Onderwijscentrum
- Kabinet Onderwijs Gent
- Vlaamse Administratie Onderwijs
- ICLB, CLB GO!, VCLB
- POC GO!
- ROP Gent
- Diverse Gentse scholen uit verschillende netten en verschillende onderwijsvormen

Arbeid

- VDAB
- VOKA
- Gent Stad In Werking
- SBS
- Sectoroverleg: Eduplus+, Volta,...
- Werkgroep Havenkanaal
- Werkplekarchitecten

Jeugdwelzijnswerk

- Jes vzw
- Jong vzw
- IBAL

VAPH

- Vonx/Konekt

Wetenschap

- UGent, vakgroep orthopedagogiek
- UGent, CBO
- Artesis Plantijn – Hogeschool Antwerpen

8 Concreet aanbod

InClusieF streeft zijn missie na door

- 1) Netwerkontwikkeling
- 2) Blijvende interne professionalisering met betrekking tot brug arbeid – Onderwijs/CLB
- 3) Ontwikkeling van een oriënteringsmodule
- 4) Ontwikkeling van een coaching-module
- 5) Opleiding van coaches op school en op de werkplek
- 6) Ondersteuning/opvolging van coaches in hun eigen context
- 7) Individuele coaching van 'knipperlicht'-jongeren zowel op school als op de werkplek
- 8) Ondersteuning van scholen in het inbouwen van een inclusief school- en werkbeleid
- 9) Ondersteuning van leerlingen, scholen en bedrijven in het formuleren van redelijke aanpassingen, en in het komen tot een inclusie-beleid
- 10) Geven van beleidsadviezen

9 Afgelegde weg binnen het project InClusieF met bijhorende reflectie

Doorheen de projectperiode doorliep InClusieF verschillende fasen. De fasen brachten nieuwe ideeën, nieuwe vragen en nieuwe contacten op, zodanig dat het project langzaam maar zeker een stevige basis kreeg. We stellen je hierbij elke fase voor met concrete doelstellingen en conclusies.

Fase 1: Conceptfase - voorstudie

Doelstelling:

De projectmedewerkers hebben zich verdiept in ICF, multidisciplinaire toetsing, ESCO en redelijke maatregelen.

De contacten zijn gelegd en de stuurgroep is gestart.

Conclusies:

Conclusie 1

Voorspellers voor een geslaagd traject

Via bevraging en literatuurstudie konden we een aantal belangrijke voorspellers voor een geslaagd traject destilleren:

- jongeren weten waarvoor ze kiezen
- jongeren hebben ZIN om te werken
- jongeren hebben reeds een basis van arbeidsgeschiktheid en arbeidsrijpheid
- technische competenties zijn ondergeschikt
- de relatie met steunfiguren/ begeleiders moet positief ingevuld worden

Deze voorspellers werden gebruikt als ankerpunten voor de verder ontwikkeling van het programma van InClusieF.

Conclusie 2

Aandachtspunten om rekening mee te houden voor een geslaagd project.

Om tot een geslaagd traject te komen kregen we een aantal belangrijke aandachtspunten mee:

- Gebruiksvriendelijk voor leerlingen

- Eenvoudig voor leerlingen die moeilijk Nederlands spreken
- Geen planlast veroorzaken
- Moet een meerwaarde voor het bedrijfsleven bieden

Conclusie 3

ICF vraagt om vereenvoudiging wanneer je het toepasbaar wil houden binnen de onderwijs- en werkcontext.

Tijdens de verdieping in ICF werd duidelijk dat dit kader een heel goed kader is om gedrag te helpen concretiseren. Tegelijkertijd merkten we ook dat het gebruik ervan niet eenvoudig is. Binnen VDAB is het enkel een kleine gespecialiseerd en specifiek opgeleid team dat deze taal hanteert. Het volledige kader toepassen is bovendien te complex voor de coaches die ermee aan de slag gaan. Vandaar de keuze om de toepassing van ICF te vereenvoudigen naar een praktisch hanteerbare tool die zich enkel focust op specifieke categorieën binnen ICF.

Door de smalle toepassing van ICF binnen VDAB bleek dat er meer nodig is dan de toepassing van een gemeenschappelijk taal om tot een intensiever link tussen VDAB en Onderwijs te komen.

Conclusie 4

We zetten in op generieke competenties

Bij de verkenning van GESCO besloten we hier geen gebruik van te maken. Technische competenties zijn de deskundigheid van scholen, richtingen, sectoren en bedrijven. Voor het slagen van een positief traject bleken de generieke competenties cruciaal te zijn. Generieke competenties weerspiegelen zich zowel bij deelname aan het schoolgebeuren als bij deelname binnen een arbeidscontext. De mate van beheersen van generieke competenties tijdens het schoolgebeuren zouden ook een voorspeller zijn voor het slagen van een arbeidstraject. Vandaar de keuze om hier op in te zetten.

Conclusie 5

Er zijn reeds veel instrumenten ontwikkeld die peilen naar generieke competenties.

Na literatuuronderzoek bleek dat er reeds veel instrumenten bestaan om generieke competenties in kaart te brengen. Vele van deze instrumenten werden ontwikkeld met ESF-middelen. Afhankelijk van de budgetten was ook de publicatie zeer aantrekkelijk.

Op basis van de resultaten van het literatuuronderzoek deed InClusieF een lokale bevraging naar de toepassing van 17 instrumenten voor het meten van competenties. Slechts 4 instrumenten waren bij meer dan de helft van de groep bekend. De andere 13 instrumenten waren slechts bij 6 tot 12 procent van de bevrageden bekend.

	Instrument	Bekend?
1	Kickstart 10/16	62%
2	VDAB 11/16	68%
3	Mijn loopbaan	81%
4	C-Stick	50%

Deze instrumenten werden als volgt geëvalueerd:

Kickstart	VDAB-spin	Mijn loopbaan	C-stick
+ nuttig	+ nuttig (! veel antwoorden dat erop wijzen dat dit over mijn loopbaan ging)	+ overzicht dat later ook kan gebruikt worden in de loopbaan van de jongere	+ origineel
- prijskaartje	- Sociaal wenselijke antwoorden bij jongeren zonder werkervaring	- Te uitgebreid	- Was populair, weet niet of het nu nog gebruikt wordt
? verbindt dit aan mijn loopbaan			? Link dit aan VDAB/ mijn loopbaan

Voor vele bevrageden bleek de link van het instrument aan mijn Loopbaan een belangrijke vraag. We namen deze vraag dan ook mee in onze contacten met VDAB.

Conclusie 5

We bouwen aan een netwerk.

1. De expertengroep: UGent orthopedagogiek, VDAB, Onderwijscentrum, POC GO!, Syntra, CDO Ronde, CLW Gent, VCLB, ICLB, CLB, GO!.
2. De proefscholen: we bezochten verschillende scholen om het project toe te lichten. We maakten hierbij een selectie zodat er een dekking zou zijn vanuit de verschillende netten en onderwijsvormen. Uiteindelijk namen volgende scholen deel: Buso St-Jozef, CLW Gent, CDO De Ronde Holstraat, CDO Ronde Oostakker, Edugo Glorieux, PIHS.

3. Contacten met arbeid: Werkgroep Havenkanaal (UNIZO, VOKA, SBS, De Ronde, CLW, VDAB, Stad Gent Dienst Stad in Werking, OCMW, De Punt, Tower, Provincie Oost-Vlaanderen, VFU, ACV, UCBO, Gentse Havenbedrijven), VOKA, VDAB, Eduplus, Volta, Werkplekarchitecten, SODA, Compaan
4. Contacten met Onderwijs: ICLB, CLB GO!, VCLB, Onderwijscentrum, POC GO!, ROP
5. Divers overleg in het kader van afstemming en integratie: JES vzw, Vonx, IBAL, Jong vzw, UGent, CBO, Artesis Plantijn – Hogeschool Antwerpen

Fase 2: Ontwikkelingsfase concept

Doelstelling:

Het prototype van het instrument is klaar

Conclusies:

Conclusie 1

We ontwikkelen geen nieuw instrument.

Uit de voorstudie konden we besluiten dat er reeds tal van goede instrumenten die inspelen op generieke competenties (o.a. met ESF-middelen) ontwikkeld zijn. Deze instrumenten zijn perfect bruikbaar of aanpasbaar aan de situatie van duaal leren. Tegelijkertijd ondervonden we dat veel van deze instrumenten niet gekend waren bij de scholen, noch de bedrijven.

Het leek ons weinig zinvol om een nieuw instrument met betrekking tot generieke competenties te ontwikkelen. We kozen er dan ook voor om vooral in te zetten op de optimalisatie van een bestaand instrument. Hierbij ging onze voorkeur uit naar Kickstart. Een instrument dat wetenschappelijk onderbouwd is en perfect aansluit bij de visie van InClusief. Dit instrument vertrekt eveneens vanuit een growth mindset en is niet bedoeld als een evaluatie-instrument maar als een groei-instrument.

Conclusie 2

We bouwen instrumenten in een integraal proces in en streven naar het verhogen van handelingsbekwaamheid bij de coaches.

Gezien de missie van InClusief hadden we ook voor ogen om dit instrument in een ruimer proces te integreren, meer bepaald in het oriënteren, screenen en matchen. Bovendien wilden we ook zorgen voor continuïteit overheen de sectoren door disseminatie te voorzien van het instrument en het proces naar zowel CLB, onderwijs als arbeid. Tegelijkertijd zorgden we ervoor dat de kans op slagen van een instrument verhoogd werd door de

toepassing van de methodiek te kaderen binnen het oplossingsgericht coachen. We kozen ervoor om hard in te zetten op de handelingsbekwaamheid van de coaches zodat de toepassing van het instrument op een correcte manier zou verlopen.

Om deze doelstelling te bereiken ontwikkelden we enerzijds ondersteunend materiaal voor de coaches en de leerling dat een leidraad kan zijn voor het voeren van oplossingsgerichte coaching-gesprekken.

Anderzijds ontwikkelden we een trainingscursus met terugkomdag waarbij coaches getraind werden in het voeren van oplossingsgerichte coaching-gesprekken. Daarnaast werden de coaches door InClusieF-medewerkers binnen de eigen context ondersteund tijdens hun coaching-gesprekken met leerlingen. Coaches konden ook altijd de medewerkers van InClusieF contacteren voor ondersteuning.

De keuzen om in te zetten op het oplossingsgericht denkkader kwam er omdat dit nauw aansluit bij de aanpak van HGW (Handelingsgericht Werken). Zowel CLB's als onderwijs hebben een jarenlange traditie in het Handelingsgericht Werken. Dit denkkader beoogt de kwaliteit van het onderwijs en van de begeleiding van alle leerlingen te verbeteren. Het concretiseert kwaliteitsvol onderwijs en doeltreffende leerlingenbegeleiding, zodat een school of CLB-team effectief kan omgaan met verschillen tussen leerlingen. Door de fasen van het zorgcontinuüm heen werken leerkracht, zorgcoördinator, directie en CLB-team binnen dit denkkader samen. Dankzij deze jarenlange traditie is er binnen onderwijs en CLB reeds een bestaand en breed draagvlak om de oplossingsgerichte coachingsmethode op te enten.

Conclusie 3

ICF wordt in een haalbaar duidelijk sjabloon gegoten dat de planlast niet verhoogt.

InClusieF ontwikkelde daarnaast ook een ondersteunende leidraad en een sjabloon die de coach kan gebruiken om samen met de leerling tot haalbare ondersteuningsmaatregelen te komen. Dit sjabloon werd ontwikkeld op basis van ICF. Tegelijkertijd werd ervoor gekozen om de toepasbaarheid haalbaar te houden en de toepassing van het ICF-kader te beperken tot wat het meest nuttig en duidelijk is voor de betrokkenen.

Conclusie 4

We ontwikkelen een specifiek oriënterings-proces voor de CLB-medewerkers

Op basis van de 4 begeleidende vragen 'weet je wat je wil', 'weet je wat je kiest', 'weet je wat je kan' en 'weet je wat je nodig hebt' ontwikkelde InClusieF een procesmatig oriënteringsinstrument voor CLB-medewerkers en trajectbegeleiders.

In dit instrument werden naast Kickstart, tal van andere methodieken geïntegreerd die kunnen helpen om met de leerling tot de juiste studieoriëntering te komen. Dit oriënteringsinstrument focust zich hoofdzakelijk op het oriënteren naar praktijkgericht onderwijs en meer bepaald naar het werkplekleren/duaal leren. Voor de andere studierichtingen zijn er reeds tal van andere instrumenten ontwikkeld. Helaas merkten we dat de meeste instrumenten vooral cognitief georiënteerd zijn in de vorm van een vragenlijst. Wanneer je werkt met een doelpubliek dat vooral vanuit ervaringen reflecteert is het een uitdaging om deze instrumenten hiernaartoe om te buigen. Bovenal omdat dit een andere werkwijze vraagt dan degene die momenteel ruim ontwikkeld zijn. Om hieraan tegemoet te komen ging InClusieF te rade bij vzw Jes. Bovendien heeft InClusieF de ambitie om dit verder op te volgen en innovatieve werkwijzen verder te integreren.

Conclusie 5

We bouwen aan een link met de arbeidsmarkt via VDAB en ‘mijn Loopbaan’.

Na tal van gesprekken met VDAB bleek het op dit ogenblik moeilijk te zijn om een automatische link te maken tussen de output van InClusieF en ‘mijn Loopbaan’. Deze moeilijkheden situeerden zich vooral op technisch vlak. Tegelijkertijd blijven we ervoor pleiten dat dit zeer nuttig zou zijn. We kwamen wel tot de consensus met VDAB dat het opladen van de informatie door de leerling zelf in ‘mijn Loopbaan’ steeds een optie is. Dit moet nog verder ingebouwd worden in het procesmatig instrument. Voor VDAB is het interessant om de informatie rond redelijke aanpassingen en generieke competenties te ontvangen. We blijven er wel op hameren dat dit vanuit de privacy van de jongere in het beheer van de jongere dient te zijn. Bovendien is de input in ‘mijn Loopbaan’ ook slechts een momentopname. Er zijn zeker nog ontwikkelingsmogelijkheden in het connecteren met de instrumenten van VDAB. Ook binnen de vzw TOPunt zijn er mogelijkheden om een samenwerking met VDAB verder uit te werken. Dit is zeker het geval wanneer dit gaat over knelpuntjongeren die meerderjarig worden en het contact met school verliezen. De cel ‘Steunpunt’ binnen TOPunt vzw zou hier een belangrijke rol kunnen vervullen.

Fase 3: Testfase

Doelstellingen

Het instrument wordt in de praktijk gebruikt met leerlingen uit verschillende scholen en onderwijsvormen.

Het instrument wordt waar nodig bijgestuurd, aangepast en gevalideerd op basis van de feedback.

Aanpak

- 1) Organisatie 2-daagse opleiding coach de coach voor gemengde groep
- 2) Coaching op school: Op maat van de klas, de jongeren, de coach

Klassikaal, individueel, gesprek, groepsoefening, inspraak jongeren, nabespreking,...

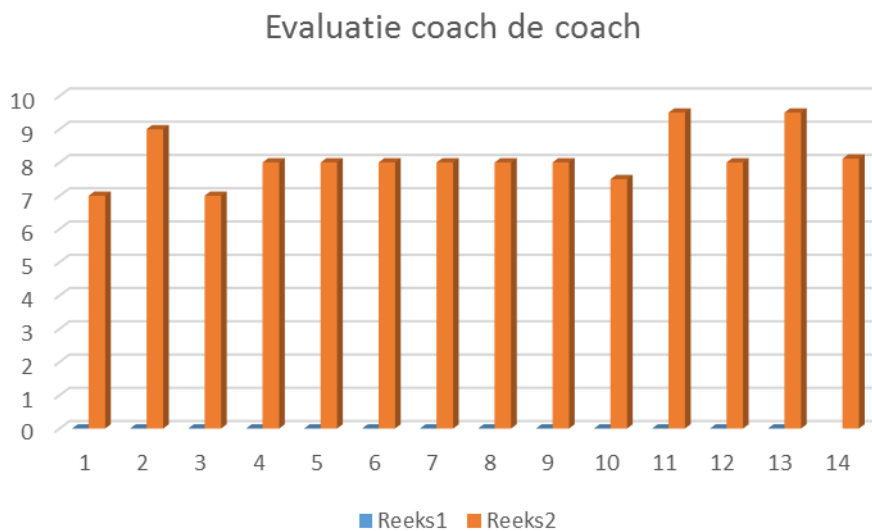
- 3) Coaching op de werkplek
- 4) Terugkomdag coach de coach
- 5) Toepassing ICF-instrument

Conclusies

Conclusie 1: Evaluatie coach de coach

In november 2016 werd een tweedaags coachingstraject georganiseerd voor trajectbegeleiders, mentoren en vakleerkrachten binnen duaal leren. Het centrale thema was oplossingsgericht coachen van generieke competenties. In het draaiboek vind je de volledige opbouw van deze vorming terug. Hier geven we al enkele conclusies weer.

Uit de feedbackformulieren konden we de reacties van de deelnemers destilleren. De positieve feedback uit zich zowel in de praktijkgerichte benadering als de manier van aanpak tijdens de 2-daagse. Het enthousiasme, de praktijkvoorbeelden, de vele oefeningen en de professionele houding werden als verrijkend en toepasbaar ervaren. In de onderstaande tabel uit zich dit in een gemiddelde tevredenheid van 8.2 op 10.



Conclusie 2: Evaluatie scholenbezoek

Na de tweedaagse vorming volgde een coachingstraject in de deelnemende scholen. 6 scholen (CLW, De Ronde Gent, De Ronde Oostakker, Edugo Glorieux, Sint-Jozef, PIHS) werden op diverse tijdstippen ter plaatse begeleid. De coaches kregen individuele ondersteuning en feedback van de medewerkers van InClusief. Tijdens de schoolbezoeken bereikte InClusief 70 tot 80 jongeren.

We noteren hierbij enkele opvallende observaties:

- De jongeren werkten enthousiast mee bij de klassikale oefeningen rond generieke competenties. Dit wekte de grootste motivatie op.
- Enkele jongeren gaven spontaan aan de positieve benadering te appreciëren.
- Tussen de jongeren onderling valt het op dat er grote verschillen zijn in capaciteiten naar zelfreflectie omtrent generieke competenties.
- De generieke competenties blijken ingewikkelde concepten te zijn voor alle jongeren. Voor veel jongeren is dit in het Kickstartinstrument ook in moeilijke taal omschreven. Er dient daarom voldoende tijdsinvestering te zijn om jongeren op zoveel mogelijke manieren een ruim begrip van elke competentie mee te geven en te laten ervaren.
- Het is om die reden belangrijk dat jongeren een duidelijke kadering krijgen van de generieke competenties.

De reacties van de coaches sluiten hierbij aan:

- De aanpak en coaching van InClusieF biedt een manier om positief aan de slag te gaan met het coachen van jongeren binnen duaal leren.
- Veel coaches willen deze positieve benadering uitdragen, maar vervallen soms te snel in frustratie en ontgoocheling omwille van een moeilijk begrip van generieke competenties en omwille van organisatorische redenen.
- Omwille van de moeilijkheidsgraad van het begrip van de generieke competenties geven leerkrachten en trajectbegeleiders aan ook op zoek te zijn naar een toegankelijker jargon voor de generieke competenties.

De verkennende samenwerking met Let's Co vzw was een eerste aanzet om hierop een antwoord te formuleren. Deze samenwerking maakte ons attent op vereenvoudigd taalgebruik en aanpak. Het ontwikkelde instrumentarium van Let's Co vzw kan verder geïmplementeerd worden in het instrument van InClusieF.

- Ook coaches hebben tijd nodig om te oefenen en wensen feedback op hun coachingsvaardigheden.
- Verschillende leerkrachten blijken bereid de methode van InClusieF uit te testen. Er is binnen de verschillende scholen ondersteuning nodig om de methodiek te verspreiden. We denken hierbij aan het schoolbestuur, directie en het nascholingsbeleid.

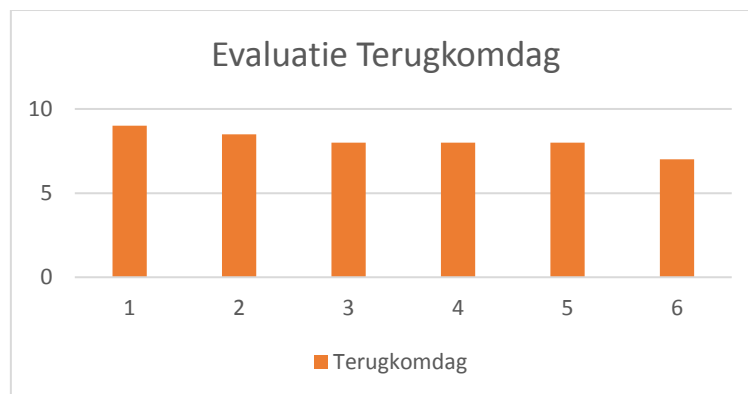
Conclusie 3: Evaluatie van de terugkomdag coach de coach

In februari 2017 organiseerde InClusieF een terugkomdag met de bedoeling de gecoachte leerkrachten en trajectbegeleiders de mogelijkheid te bieden ervaringen, belemmeringen en successen te laten uitwisselen. Er werd verder gebouwd op de thema's van de tweedaagse in november en enkele instrumenten ter ondersteuning werden uitgediept en gelinkt aan concrete casussen.

Uit de feedbackformulieren blijken volgende reacties naar voor te komen:

- De voorgestelde sjablonen kunnen in de praktijk op stage of tijdens klassenraad gebruikt worden. Er wordt aangegeven dat de instrumenten praktisch en bruikbaar zijn voor scholen.
- De terugkomdag komt tegemoet aan de nood van de coaches om ruimte en tijd te krijgen te gesprekstechnieken in te oefenen. De aangeboden oefeningen vormen een goede herhaling en een welgekomen opfrissing.
- De deelnemers vonden het interessant om ervaringen en bedenkingen in groep uit te wisselen.
- Ten slotte zijn ze geïnspireerd om anderen te inspireren en te informeren omtrent oplossingsgericht coachen van generieke competenties.

De reacties op de 2-daagse coaching zijn met andere woorden zeer positief. We noteerden een gemiddelde tevredenheid van 8/10.



We onthouden hieruit dat een concrete oefeningen met onmiddellijke feedback, gebaseerd op een sterk kader bij het doelpubliek wordt gesmaakt. Dit model mag verder gehanteerd worden om leerkrachten, mentoren en trajectbegeleiders verder te coachen in de oplossingsgerichte aanpak.

Conclusie 4: Contacten met werkveld

Ondanks de geleverde inspanningen konden we nog geen **werkplekmentoren opleiden of rechtstreekse coaching** doen op de werkplek. In eerste instantie dienen we hier verder in te zetten op netwerking en vooral op aansluiting vinden bij de sectorgebonden mentoropleidingen. Het is een uitdagende oefening om tot een aanbod te komen dat aansluit bij de noden van de werkplekmentoren en dat tegelijkertijd de visie van InClusieF uitdraagt.

Momenteel botsen we nog op de rol van de werkplekmentor die onvoldoende omschreven is in het kader van kwaliteitseisen. Tegelijkertijd streven we naar kwaliteitsvolle werkplekmentoren die zich kunnen profileren als handelingsbekwame coaches. We blijven hierop inzetten omdat we het belangrijk achten dat werkplekmentoren jongeren zien in een growth mindset en bekwaam zijn om de groei in generieke competenties te stimuleren.

We bouwen verder aan het netwerk met arbeid en focussen ons hierbij onder andere op de contacten met de sectoren alsook op de contacten die scholen zelf hebben met bedrijven. We trachten hierbij ook zo veel mogelijk

zicht te hebben op bestaande fora en trachten hier als CLB/TOPunt een plaats te krijgen. We zijn ervan overtuigd dat dit de brug tussen onderwijs en arbeid ten goede komt. Gedeelde knowhow draagt immers bij kan tot oriëntering, coaching en matching binnen duaal leren vanuit een CLB-context.

Conclusie 5: een doordachte mentorenopleiding is cruciaal voor het vertrouwen van leerkrachten in werkgevers

De betrokken leerkrachten en trajectbegeleiders in scholen maken zich zorgen over de kwaliteit van de mentorenopleiding. Onderwijspersoneel dient een aantal jaar te studeren vooraleer jongeren in een praktijklokaal te mogen lesgeven. Een werkgever die jongeren coacht heeft in het pedagogische aspect echter weinig opleiding genoten. Er wordt met andere woorden aangegeven dat de mentorenopleiding op vlak van pedagogische bekwaamheid te beperkt wordt ingevuld.

Het gevolg is dat leerkrachten nog onvoldoende vertrouwen hebben in de pedagogische bekwaamheden van mentoren op de werkplek. InClusieF heeft om die reden verschillende contacten met het werkveld gelegd met de bedoeling aansluiting te vinden bij het werkveld.

Conclusie 6: er is nood aan een procesmatig oriënteringskader binnen het CLB om jongeren te oriënteren naar duaal leren

CLB-medewerkers krijgen doorheen het schooljaar, maar vooral op het einde van het schooljaar heel wat vragen naar studieoriëntering. Deze vragen zijn niet enkel gericht op duaal leren, maar behelzen het ganse lokale onderwijslandschap. Er is enerzijds nood aan professionele informatieverstrekking omtrent duaal leren en anderzijds nood aan vroegtijdig stilstaan bij de schoolloopbaan. Door ook CLB-medewerkers te betrekken in het oriënteringsproces naar duaal leren wordt een positieve studiekeuze nagestreefd. Hier is tijd en ruimte voor nodig om de schoolloopbaanbegeleiding vorm te geven.

Conclusie 7: er is nood aan een overzichtelijk en toegankelijk instrumentarium

Uit de expertgroep komt naar voor dat scholen graag een **overzichtelijk instrumentarium en toegankelijke instrumenten willen gebruiken om de screening, coaching en matching binnen duaal leren te ondersteunen.**

Wanneer een school overweegt om een studierichting duaal in te richten, ontwikkelen ze voorlopig zelf hun methodieken, terwijl verschillende ESF-gesubsidieerde projecten deze instrumenten ontwikkelden. Een toegankelijke website waarop alle materialen verzameld zijn, wordt bij alle partners aangeraden.

10 Bronnen

Denoo, E & Janssens I (2014). Kickstart Je Coaching! AP Hogeschool.

Den Boer, P., Mittendorff, K., & Sjenitzer, T. (2004). Beter Kiezen. Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren in het vmbo en mbo. Deltapunt.

Dweck, C. (2006). Mindset, the new psychology of success. Random House.

European commission (2017) Employment, social affairs and inclusion. Geraadpleegd op 12 juni 2017 via <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036>

Europese Commissie (2017) De belangrijkste EU-doelstellingen voor slimme groei. Geraadpleegd op 12 juni 2017 via http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/smart-growth/index_nl.htm

Gheysens, T. (2014). International Classification of Functioning (ICF): een speed date. Caleidoscoop.

Janssens, I., Denoo, E. & David, P. (2016). *Kickstart je coaching: werkkwaliteiten versterken start op school*. Antwerpen: AP Hogeschool. 40p.

Kickstart-website, geraadpleegd op 12 juni 2017 via <https://kickstart.goleweb.eu>

Kuipers en Meijers (2006). Loopbaanleren in leerloopbanen. Onderzoek naar succesfactoren van loopbaanontwikkeling van lerenden in VMBO en MBO. Ongepubliceerd onderzoeksverslag. Haagse Hogeschool/Lectoraat Pedagogiek van de Beroepsvorming.

Kuijpers en Meijers (2009). Leeromgeving voor loopbaanleren. Onderzoek naar relaties tussen de leeromgeving en loopbaancompetenties van vmbo en mbo leerlingen. *Pedagogische Studiën*, 86 (2).

Kyndt, E., Janssens, I., Gijbels, D., Donche, V. & Van Petegem, P. (2013). *Ontwikkeling, validering en normering van het 'Kickstart-instrument': Rapportering*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen – AP Hogeschool. 65p.

Le Fevre de Ten Hove, M. (2008). Survivalkit voor leerkrachten. Garant.

Meijers, Kuijpers en Bakker (2006). Krachtige loopbaangericht leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het? Driebergen: HPBO.

Ministerie van onderwijs (2017) Redelijke aanpassingen. Geraadpleegd op 12 juni 2017 via <http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/redelijke-aanpassingen>

Van de Mosselaer, H., David, P., & Vanthournout, G. (2017). Kickstart en duaal leren. In Bollaert, K., e.a.. *ICE-Model: Leidraad screening voor duaal leren*. Brussel: Politeia. p. 57-87.