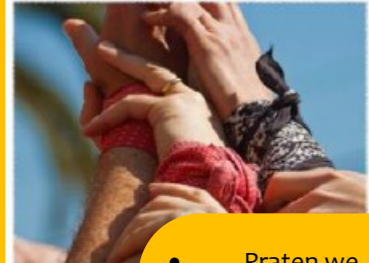


Systematiek en transparantie



- Weet iedereen (ouders, lln, lkr, bedrijven, CLB, ...) hoe wij een advies geven en waarom?
- Is het voor iedereen duidelijk wat wij verstaan onder arbeidsrijp en arbeidsbereid zijn?
- Communiceren we duidelijk aan de leerlingen, ouders, leerkrachten, ... waarom er gescreend wordt en wanneer?
- Is het resultaat van de screening (visueel) duidelijk voor iedereen?
- Zijn er heldere afspraken rond dit advies? Wie doet wat, waarom, wanneer, waar en hoe?
- Kent, begrijpt en gebruikt iedereen deze afgesproken werkwijze om te komen tot een advies dual?
- Hebben we schooleigen formulieren voor screening, matching, feedback en evaluatie over arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid...
- Is er een duidelijk stappenplan voor screening (in de opbouw van de opleiding, de contacten met de werkvloer, ...)?
- Weten we duidelijk wat de rol van een trajectbegeleider omvat. Communiceren we dit duidelijk naar collega's, jongeren, mentoren, ouders, ... toe?
- Wordt in dit advies rekening gehouden met systematische gegevensverzameling van de onderwijsloopbaan uit de voorbije jaren?

Constructieve samenwerking

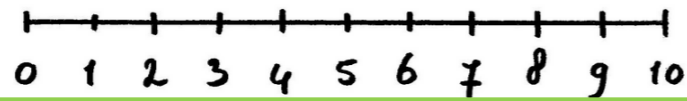
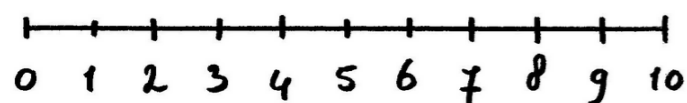


- Praten we nooit over het hoofd van de jongere? Is hij /zij steeds betrokken partij?
- Ouders zijn ervaringsdeskundigen, mentoren vakexperten, leerkrachten onderwijsprofessionals en CLB'ers expert in begeleiding. Peilen we bewust naar hun ervaring?
- Zoeken we naar nieuwe manieren om samen te werken?
- Formuleren we helder verwachtingen naar elkaar toe?
- Vragen we naar feedback en ideeën van anderen?
- Vertrekken we vanuit een gezamenlijk belang: de jongere.?

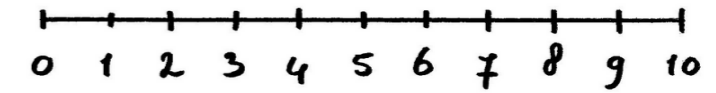
Positieve aspecten



- Spreken we bewust over het positieve van de jongere, de klasgroep, 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 de KR bewogen om ook te reflecteren over het positieve?
- Benutten we de positieve aspecten in de aanpak van de lln?
- 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 screening voorgesteld worden, is daar bewust aandacht voor?

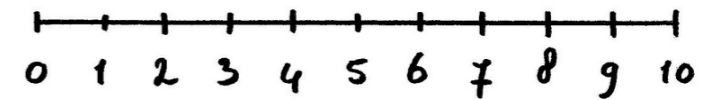
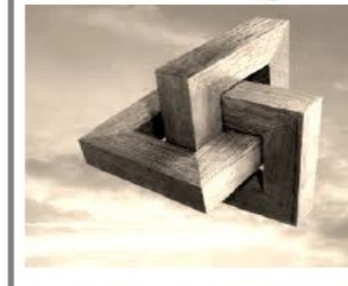


Doelgericht



- Formuleren we samen met de jongere doelen die gebruikt worden in communicatie met externen (ouders, mentoren, andere lkr, ...)
- Zeggen we in dit advies op een duidelijke manier welke doelen de jongere kan behalen op vlak van arbeidsattitudes? Is dit duidelijk voor de jongere, mentor en lkr?
- Stellen we deze te behalen doelen duidelijk voor in schooleigen formulieren?
- Brengen we duidelijk in kaart wat er nodig is om deze doelen te behalen?
- Zijn de doelen SMARTI (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel/Ambitieux, Realistisch, Tijdsgebonden en Inventief)?
- Geven we effectieve feedback met focus op groei: 'dit kan je - feedback, daar gaan we naartoe - feedup, wat is de volgende stap - feed forward.
- Maakt feedback op deze doelen deel uit van een formatief leerproces?

Afstemming & wisselwerking

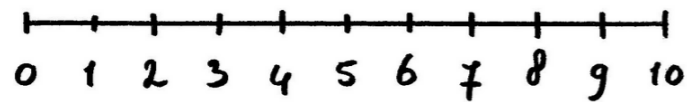


- Spreken we in de KR over 'deze jongere', in deze klasgroep, bij deze lkr, op deze mogelijke werkplek, bij deze mogelijke mentor, bij deze ouders ... (wordt dit bevestigd, geobserveerd, besproken, ...)?
- Zijn er ondersteunende doc die dit proces begeleiden, vergemakkelijken bvb observatiefiches, gespreksleidraden, ...
- Praten we over de aanpak van een mentor, lkr, 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 lln functioneert op school?
- Observeren we voor ons advies de jongere in verschillende contexten?

'Samen klaar voor dual?'

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

Wat kunnen we doen om 1 plaatsje op te schuiven?

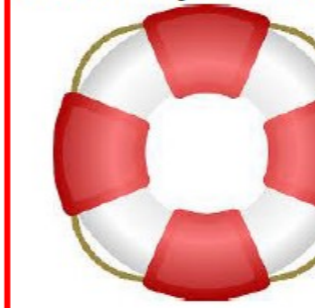


Leerkracht en mentor doen ertoe!



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

Onderwijsbehoeften



- Praten we in ons advies voor de leerling op de volgende manier: "deze jongere heeft ... nodig om doel 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 hen haalbaar is?
- Gebruiken we hulpzinnen over : instructietijd, leertijd, opdrachten, taken, leeractiviteiten, leeromgeving, materialen, feedback, groepsgenoten, mentoren, ...
- Overleggen we met andere collega's (LLB, TB, lkr, ouders, ...) om te proberen achterhalen wat werkt om deze jongere te doen groeien in (arbeids)attitudes, ...
- Worden deze vragen ondersteund door schooleigen formulieren?

