ROL VAN DE CLB MEDEWERKER IN EEN DUAAL LEERPROCES

Een CLB-medewerker kan als **neutrale en externe partner** een rol spelen binnen de oriëntering naar een duaal traject. Hij/zij kan de leerling, ouders en school extra ondersteunen bij oriënteringsgesprekken in functie van de **onderwijsloopbaan** of extra **informatie geven**. Hij/zij kan ook een actieve taak opnemen binnen het **oriënterings- en screeningsproces** door samen met de jongere competenties (op school of buiten school) in kaart te brengen.

ALS CLB-ER EEN LEERLING ADVISEREN OVER EEN DUAAL LEERTRAJECT IN EEN HANDELINGSGERICHT GESPREK

Deze leidraad is gebaseerd op de basisprincipes van handelingsgericht werken. Deze leidraad is opgesteld vanuit de veronderstelling dat er vier contactmomenten zijn tussen CLB-medewerker en de jongere. Indien dit niet mogelijk is kan je als CLB-medewerker **zelf selecteren en samenvoegen**. Het is wel het beste om uit ieder stuk minstens één element toe te voegen aan het gesprek.

Aandachtspunten voor een gesprek met een leerling:

1. Peil naar wat wél werkt en hoe je dit kan uitbreiden.
2. Als iets niet werkt, ga op zoek naar iets anders dat wél werkt.
3. Hou rekening met de privacy van de leerling.

1. Jezelf professionaliseren: voorbereiding

De eerste vraag om te stellen is: “ben ikzelf expert”? Informeer eerst jezelf, om hierna anderen te kunnen informeren. Werk aan een brede kennis buiten het aanbod van één school om een leerling brede en neutrale informatie te kunnen geven over zijn/haar mogelijkheden.

Informatiebronnen:

- Klik hier voor de website van DuoPlus.
- Klik hier voor de officiële website van duaal leren in Vlaanderen.
- Klik hier voor de website van Syntra Vlaanderen over duaal leren.
- Klik hier voor website van onderwijskiezer over duaal leren.
- Klik hier voor de omzendbrief duaal leren en aanloopfase.

2. De leerling informeren: contactmoment één

Het is belangrijk dat de leerling en ouders voldoende geïnformeerd zijn. Als de leerling weet wat hij/zij wil en weet waarvoor hij/zij kiest, zal de kans groter zijn dat de leerling de studie volhoudt en zin krijgt om verder te leren. Hierdoor stijgt ook de kans op een diploma. Als leerling goed geïnformeerd zijn, is dus een belangrijke voorwaarde vooraleer de keuze te maken voor een duaal leertraject. Zie informatiebronnen stap 1.

Richtvragen met ondersteunende materialen:

- Weet de leerling waarvoor hij kiest in een duale richting en wat duaal leren is?
  - Klik hier voor getuigenissen van leerlingen, bedrijven, scholen over duaal leren.
- Weet de leerling hoe het zal zijn in die job en wat de beroepskeuze inhoudt?
  - Klik hier voor beroepenfilms van VDAB waar verschillende beroepen voorgesteld worden.

- Klik hier voor oefeningen over beroepskeuzes.

3. De leerling in kaart brengen: contactmoment twee

Bij het in kaart brengen van de leerling is het belangrijk om de leerling te betrekken en samen te werken om zo uiteindelijk tot een groeigericht plan te komen. Het is belangrijk dat de jongere snapt wat je zal doen en wat je in kaart zal brengen. Naast dit stappenplan bestaan er verschillende gevalideerde screeningsmaterialen waar inspiratie uit kan gehaald worden. Een voorbeeld hiervan is InClusieF. Klik hier voor de andere gevalideerde screeningsmaterialen.

Richtvragen:

- Weet de leerling wat de dimensies zijn van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid?
- Weet de jongere waarom je hem/haar in kaart zal brengen en wat het doel hiervan is?
- Formuleer je helder verwachtingen naar elkaar toe?

Je kan in vraag stellen hoe je dit proces kan visualiseren en in kaart brengen voor de jongere. Een mogelijke optie hiervoor kan een leerlingenpaspoort zijn. Klik hier voor een voorbeeld van een leerlingenpaspoort.

Advies arbeidsrijp arbeidsbereid

Om te weten of een leerling in aanmerking kan komen voor duaal leren moet elke leerling in een richting met dubbele finaliteit of een richting met arbeidsmarktfinaliteit een advies krijgen van de klassenraad in het vierde en vijfde jaar. Idealiter start het in kaart brengen van dit advies vroeger dan de delibererende klassenraad op het einde van het voorafgaande jaar en maakt die fundering van dit advies deel uit van een doordachte onderwijsloopbaanoriëntering in de voorbije schooljaren. Het is belangrijk om na te gaan in hoeverre dit het geval is.

Richtvragen:

- Welk advies heeft de leerling gekregen van (vorige) de school?
- Is/was de leerling betrokken partij bij het opmaken van het advies?
- Weet de leerling hoe een advies op school vorm krijgt en wie daarbij betrokken is?
- Maakt het advies deel uit van een doordachte onderwijsloopbaanbegeleiding?
- Kreeg de jongere informatie mee over zijn arbeidsattitudes, interesses, werkpunten, talenten, …
- Is het voor de leerling duidelijk wat arbeidsrijp en arbeidsbereid betekent op zijn/haar school?

Indien het antwoord op bovenstaande vragen voornamelijk ‘nee’ is, zal u als CLB-medewerker de jongere zelf in kaart moeten brengen om een gefundeerd advies over een eventuele instap in een duale opleiding te geven. Belangrijk hierbij is het inschatten van de verschillende dimensies van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid. De dimensies van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid zijn startcompetenties die je samen met een jongere in kaart brengt met het oog op verdere ontwikkeling in een duaal leertraject. Klik hier voor **de dimensies van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid.**

Richtvragen arbeidsbereidheid/motivatie voor een duaal traject

- Heeft de leerling inzicht in eigen sterktes en werkpunten, kan de leerling hierover reflecteren?
  - **Oefening om talenten van jongeren in kaart te brengen, oefening kernkwadrantenvormen**
- Is de leerling goed geïnformeerd over duaal leren?
  - **Oefening motieven voor duaal leren**

- Weet de leerling wat een bepaalde beroepskeuze inhoudt?
    - Klik hier voor beroepenfilms van VDAB waar verschillende beroepen voorgesteld worden.
- Is de leerling leergierig en wil hij/zij extra inspanningen leveren?
- Wat wil de leerling graag leren?
- Waar wil de leerling graag werken?
- Wat is de droom job van deze leerling?
- Wat wil de leerling bereiken via duaal leren?

Voor dit onderdeel kan een **vraaggesprek over de onderwijsvorm** een ondersteunende leidraad zijn.

Richtvragen arbeidsrijpheid/is de leerling in staat om te participeren en leren op de werkvloer?

- Kan de leerling gepast communiceren?
- Kan de leerling zelfstandig werken?
- Is de leerling betrouwbaar en stipt?
- Kan de leerling plannen?
- Kan de leerling monitoren en evalueren?

Arbeidsrijpheid is een contextueel begrip. Een jongere kan immers in begeleiding bij één bepaalde mentor meer of minder tekenen van arbeidsrijpheid vertonen dan bij een andere mentor/werkplek. Het gesprek hierover aangaan is van fundamenteel belang om de kansen van elke jongere in duaal leren open te houden. Ouders zijn ervaringsdeskundigen, mentoren vak experten, leerkrachten onderwijsprofessionals en CLB-ers expert in begeleiding. Het is belangrijk om bewust te teilen naar hun ervaring.

Richtvragen arbeidsrijpheid in context:

- Spreken we over ‘deze jongere’, in deze klasgroep, bij deze leerkracht, op deze mogelijke werkplek, bij deze mogelijke mentor, bij deze ouders … (wordt dit bevraagd, geobserveerd, besproken, …)?
    - Hoe is de leerling in verschillende contexten?
    - Hoe zouden ouders de leerling beschrijven?
    - Hoe is de leerling als broer/zus/zoon/dochter?
    - Heeft de leerling al werkervaring door een studentenjob, vrijwilligerswerk, klusjes bij familieleden, …?
    - Wat doet de leerling in zijn/haar vrije tijd? Welke rol neemt de leerling daar op?
- Welke competenties heeft de jongere reeds opgebouwd? (certificaten, vooropleiding, attesten, …)

De **evaluatielijst voor softskills** kan als instrument gebruikt worden om de softskills van een leerling in kaart te brengen.

4. De jongere brengt zichzelf in kaart: contactmoment drie

Het is belangrijk dat de jongere ook zichzelf in kaart brengt en dat hierover in gesprek gegaan wordt. In gesprek kan besproken worden wat de leerling kiest, wat de leerling kan en wat de leerling wil. Op deze manier kan de jongere inzicht krijgen over zichzelf. Vaak heeft een leerling een heel goed beeld op zijn eigen kennen en kunnen in andere dan de schoolse contexten, probeer hierop in te zoomen.

Richtvragen de jongere zelf te laten nadenken over motivatie en drijfveren:

- Wat wil je bereiken via duaal leren?

- Waarom heb je gekozen voor deze richting en onderwijsvorm?
- Wat zie je jezelf doen binnen 10 jaar? Wat heb je dan bereikt?
- Wat is je droomjob? Wat zijn de stappen die je volgens jou nog moet zetten om dit te bereiken? En ben je bereid dit te doen? En is dit haalbaar denk je? Waarom wel, waarom niet?

Richtvragen om de leerling te laten reflecteren over arbeidsinhoud

- Welke werkervaring heb je tot nu toe al? (ook doorvragen naar een vakantiejob of weekendwerk)
- Welke taken vind je daar het tofst en waarom?
- Welke taken zou je liefst doen (of niet doen) op de leerwerkplek? En waarom?
- Over welke onderwerpen wil je bijleren?
- Welke praktijklessen vind je nu het leukst en waarom?

Ondersteunende materialen:

- Klik hier voor een overzicht van zelftests die de leerling kan doen om meer over zichzelf te weten te komen.
- Klik hier voor **TOCI**. Dit is een screenings- en evaluatiemethodiek die de soft skills van jongeren in begrijpbare taal in kaart brengt. De TOCI kan gebruikt worden om met de jongere te reflecteren.
- Klik hier voor een **leerlingenpaspoort.** Hierin kan de jongere neerschrijven hoe hij/zij zichzelf in kaart brengt.

5. Een toekomstgericht actieplan: contactmoment vier

Het in kaart brengen van de leerling is een dynamisch gegeven. Je brengt via een screenings-en oriënteringsproces een aantal startcompetenties in kaart. Hierna wordt een mogelijke groeiweg uitgetekend. Hiernaast moeten er duidelijke doelen geformuleerd worden die de jongere kan behalen op vlak van arbeidsattitudes. Het is belangrijk om hierbij een *growth mindset* te hanteren. Klik hier voor meer informatie over *growth mindset*. De positieve aspecten zijn het vertrekpunten om onderwijsbehoeften en de verdere onderwijsloopbaan in kaart te brengen. Het **Leerlingenpaspoort** kan in deze fase verder aangevuld worden.

Doelen formuleren

Als resultaat van het in kaart brengen van de jongere moeten er duidelijke doelen geformuleerd worden die de jongere nog kan behalen op vlak van arbeidsattitudes. Deze doelen moeten duidelijk zijn voor de jongere en zo SMARTI (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel/Ambitieus, Realistisch, Tijdsgebonden en Inventief) mogelijk zijn. Hiernaast moet er ook geformuleerd worden wat er nodig is om deze doelen te behalen. Voor het formuleren van een aanpak voor de doelen moeten de positieve aspecten van de leerlingen gebruikt worden.

Richtvragen:

- Zijn de geformuleerde doelen duidelijk voor de jongere?
- Wordt er een plan van aanpak geformuleerd om deze doelen te halen?
- Kan de leerling baat hebben bij extra ondersteuning om deze doelen te behalen?
    - Aanloopfase, IBAL-coach, snuffelstage, …
- Wordt het toekomstige onderwijsloopbaanplan samen met de jongere in kaart gebracht?
- Wordt er besproken welke aanpak van een mentor, lkr, ouders… nodig is bij deze jongere? Wat gaat daarin goed, wat kan anders, welke afspraken worden er concreet gemaakt? Wordt dit besproken met de jongere maar ook met collega's (LLB, TV, lkr, ouders, …)?

- Praten we op de volgende manier: “deze jongere in …. context heeft … nodig om doel … te bereiken?”
    - **Hulpzinnen voor onderwijsbehoeften en ondersteuningsnoden**
- Wordt er over deze doelen/toekomstgericht actieplan overlegt met andere collega’s (LLB, TB, lkr, ouders, …)?
- Heeft deze jongere eventueel nood aan redelijke aanpassingen in zijn/haar duaal leertraject?
    - **Overzicht methodieken om tot redelijke aanpassingen te komen**
- Wordt er een concreet actieplan opgemaakt om toekomstgericht verder aan de slag te gaan met de behoeften en doelen van de jongeren?

Feedback geven

Na het in kaart brengen van de leerling is het belangrijk om hierover effectieve feedback te geven met focus op groei. Effectieve feedback bestaat uit feedback (dit kan je), feedup (daar gaan we naartoe) en feed forward (wat is de volgende stap).

De jongere voorbereiden voor een opstartgesprek.

Een opstartgesprek op het bedrijf is van groot belang om een duaal traject op te zetten. Dit gesprek moet degelijk voorbereid worden en goed geleid worden.

Nuttige materialen:

- De jongere doorloopt een screening en oriëntering die informatie oplevert om zijn opstartgesprek te kunnen voeren. Dit kan een neerslag hebben in een ‘**leerlingenpaspoort’**.
- De trajectbegeleider kan met de mentor in gesprek gaan aan de hand van een aantal vragen die de werkvloer in kaart brengen en ook het gesprek openen over de ondersteuning die de mentor zelf nodig heeft in zijn/haar begeleiding van de jongere op de werkplek. Een **bedrijfspaspoort** kan hiervan de neerslag zijn.
- Een **handelingsgericht kader** voor een opstartgesprek kan hier ondersteuning bieden om de kwaliteit van het gesprek te bewaken.

Met de leerling op zoek gaan naar een bedrijf

Via de website https://werkplekken.syntravlaanderen.be/ kan een leerling zelf of met begeleiding werkplekken zoeken en vinden. Vergeet ook niet om na te gaan of de leerling eventueel al een werkplek kent.

Het is belangrijk om tijd te nemen voor het streven naar een zo goed mogelijke match tussen de leerling en de werkplek. Dit wil zeggen dat er gezocht wordt naar een leerling en een werkplek die goed bij elkaar passen, om zo tot een constructieve samenwerking en leerrelatie te komen. Hierbij is het profiel van de leerling maar ook het profiel van de werkplek belangrijk. Er moet nagegaan worden of er hiertussen een match is. Dit kan door het **jongerenpaspoort** naast het **bedrijfspaspoort** te leggen. De voorgaande stappen zijn van groot belang zodat de leerling en de werkplek vooraf goed weten waarvoor ze staan, wat de kwaliteiten, groeimogelijkheden en ondersteuningsnoden zijn. Alleen zo kan er een goede matching gebeuren. Eerlijkheid is zeer belangrijk zowel naar de leerling als naar het bedrijf toe.