# Handelingsgericht werken is een methodiek die …

* De kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding voor alle leerlingen beoogt te verbeteren.
* Kwaliteitsvol onderwijs en doeltreffende leerlingbegeleiding concretiseert zodat een schoolteam effectief kan omgaan met verschillen tussen leerlingen.
* Een gezamenlijk kader biedt voor wie betrokken is bij de begeleiding van een jongere (leerkracht, leerlingebegeleider, mentor, jongere, ouders, CLB’er, …) en bundelt deze krachten
* Een kader biedt dat goed te gebruiken is bij reflectie en kwaliteitsverbetering.
* Het mogelijk maakt om doelgericht en in kleine stappen te werken en om van wenselijk naar haalbaar te redeneren.
* Planmatig en cyclisch werkt vanuit zeven uitgangspunten. Deze uitgangspunten bieden een wenselijk kader, de ideale werkwijze.

De zeven uitgangspunten vormen de essentie van HGW. Het zijn de criteria waaraan de handelingsgerichtheid van onderzoek en begeleiding zijn af te toetsen. Het is van belang om alle uitgangspunten na te streven omdat ze onderling sterk verbonden zijn. We kunnen ze beschouwen als een “STAPDOOS” om handelingsgericht werken in de praktijk om te zetten. In wat volgt omschrijven we wat elke van deze STAPDOOS componenten kunnen betekenen op vlak van screening naar een duaal traject.

# 1. Systematisch en Transparant

Is de huidige werkwijze rond screening systematisch, stapsgewijs en voor iedereen transparant?

* Op vlak van screening, begeleiding, oriëntatie weet iedereen (ouders, jongere, leerkrachten, begeleiding, bedrijven, CLB …) op school hoe men wil werken en waarom.
* Zijn er heldere afspraken over wie wat doet, waarom, waar, hoe en wanneer.
* Iedereen kent, begrijpt en gebruikt de afgesproken werkwijze.
* Er bestaan schooleigen formulieren voor screening, matching, afspraken, evaluatie, feedback, …
* Is er een duidelijk stappenplan voor een screening (in de opbouw van de opleiding, de evaluatie, de contacten met de werkvloer, …)
* Wordt het duidelijk gemaakt waarom iets wel / of niet gedaan wordt?
* Er wordt aangegeven wat het doel van een gesprek is en waarom er iets gevraagd of verteld wordt?
* Er is een openheid naar collega’s toe, jongeren toe, ouders toe over het werk dat gedaan wordt door lkr, TB, mentor, … over wat reeds gedaan is en wat er nog moet gebeuren.

# 2. Afstemming en wisselwerking

Alle inspanningen gaan steeds over de jongere in wisselwerking met zijn omgeving. Hoe goed is de omgeving afgestemd op wat de jongere nodig heeft?

* Gaat het over “deze jongere, in deze klasgroep, bij deze leerkracht, op deze werkplek, bij deze mentor, bij deze ouders, … “ (Wordt dit bevraagd, gescreend, geobserveerd, besproken, …)
* Zijn er ondersteunende documenten die dit proces begeleiden, vergemakkelijken, bijvoorbeeld observatiefiches, gespreksleidraden, …
* Wordt er gepraat over de aanpak van een mentor, leerkracht bij een jongere? Wat gaat daarin goed, wat kan anders, welke afspraken worden er concreet gemaakt?
* Kan er vanuit ondersteuning van een mentor, leerkracht, … impact zijn op wat gebeurt in de klas, op het werk, …? Op welke manier? Wordt dit in kaart gebracht?
* In evaluaties wordt er rekening gehouden met wat goed gaat en uitgebreid kan worden en wat minder goed gaat en omgebogen kan worden?
* Zijn er inspanningen van lkr, mentoren om de manier van werken beter af te stemmen op wat de jongere nodig heeft? Bijvoorbeeld feedbackgesprekken, evaluatieformulieren, …

# 3. Positieve aspecten

De focus ligt op het benutten van kansen, krachten en positieve factoren?

* Er is aandacht voor het positieve van de jongeren, de klasgroep, de school, de mentor, de werkplek, de ouders, … Hoe wordt dit in kaart gebracht, door wie, wat wordt er mee gedaan?
* Wordt dit positieve ook expliciet neergeschreven ergens? Worden actoren bewogen om ook te reflecteren over het positieve? (vb. eerst iets positiefs schrijven in een evaluatie, daarna een werkpunt en daarna een concrete afspraak, …)
* De positieve aspecten worden benut in de aanpak van de TB, lkr, mentor?
* Wordt er in een observatie / evaluatie gericht gekeken naar wat goed gaat en hoe dat komt? Hoe?
* Komt dit terug in de schooleigen formulieren?
* Komt dit terug in de manier waarop gesprekken gevoerd worden, is hier bewust aandacht voor?

# 4. Doelgericht werken

Men werkt doelgericht = met haalbare, bruikbare adviezen in korte en lange termijndoelen voor arbeidsrijpheid ?

* Er wordt per jongere bepaald waar hij/zij naartoe wil, waar de mentor naartoe wil, waar de lkr naartoe wil.
* Dit denkproces wordt gefaciliteerd door schooleigen formulieren?
* Er wordt in kaart gebracht wat er voor nodig is om deze doelen te behalen?
* De doelen zijn SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden, - inventief)
* Er wordt gerichte feedback gegeven met de focus op groei : dit hebben we al bereikt nu gaan we hier aan werken.
* Ook voor jongeren met extra begeleiding worden ambitieuze (haalbare) doelen geformuleerd?
* Er worden systematisch momenten in kaart gebracht waarop screeningsactiviteiten gedaan worden.
* Er wordt samen met de jongere doelen geformuleerd die gebruikt worden in communicatie met externen (ouders, werkplaatsen, andere lkr, … )

# 5. Onderwijsbehoeften van jongeren

Wat heeft een jongere nodig om een bepaald doel te bereiken? Hoe kan de lkr/mentor hierbij zo goed mogelijk ondersteunen?

* Kan de mentor, lkr, .. bewust omgaan met verschillen?
* Er wordt over de jongere gepraat op de volgende manier : deze jongere heeft ………………. nodig om doel ………………………… te bereiken?
* Wat heeft een positief effect op de jongere? Wie heeft daar zicht op?
* Wat zijn de vragen en ondersteuningsbehoeften van de ouders? Wat hebben zij nodig om hun zoon/dochter te helpen binnen de grenzen van wat voor hen haalbaar is?
* Lkr, mentoren, TB gebruiken hulpzinnen over : instructietijd, leertijd, opdrachten, taken, leeractiviteiten, leeromgeving, materialen, feedback, groepsgenoten, leerkrachten, collega’s, ouders, mentoren, …
* Er wordt overlegd met andere collega’s (LLB, TB, lkr, ouders, … ) om er te proberen achter te komen wat de onderwijsbehoeften van de jongere zijn.
* Deze vragen worden ondersteund door schooleigen formulieren.

# 6. Ondersteuningsbehoeftes van leerkrachten / mentoren

De leerkracht / mentor doet ertoe !! Maar wat heeft hij / zij hiervoor nodig om de onderwijsnoden van de jongere te kunnen realiseren?

* Is er zicht op wat een mentor/lkr al doet, al goed doet, nog meer kan doen en wat daarvoor nodig is?
* Over welke vaardigheden beschikt een bepaalde lkr/mentor, welke moeten nog verder ontwikkeld worden, ondersteund worden om een match te kunnen maken?
* Is er rechtstreekse communicatie met leerkrachten over de screening van een jongere?
* Kan er met behulp van begeleiding een vertaalslag gemaakt worden vanuit de diagnostiek en externe hulpverlening naar de klas/werkvloerpraktijk voor jongeren met extra noden?
* Worden ondersteuningsbehoeftes bevraagd bij mentoren, lkr?
* Zijn mentoren, lkr er van overtuigd dat ze het leren, werkhouding en sociaal-emotioneel functioneren van jongeren positief kunnen beïnvloeden?
* Lkr, mentoren worden geëvalueerd door zichzelf/jongeren/externen/anderen, … om zicht te krijgen op eigen persoonlijke opvattingen die het handelen beïnvloeden.
* Er is mogelijkheid tot professionalisering?
* Er wordt op een verschillende manier gewerkt met verschillende jongeren?
* Leerkrachten, mentoren gebruiken hulpzinnen over : kennis; vaardigheden, collega’s; leidinggevenden, ondersteuning, materialen, ouders, werkplekken, technieken, …

# 7. Constructief Samenwerken

Er wordt samengewerkt om een effectieve aanpak te realiseren? Dit vergt constructieve communicatie.

* Er wordt nooit gepraat over het hoofd van de jongere, hij/zij is betrokken partij?
* Ouders zijn ervaringsdeskundigen, leerkrachten zijn onderwijsprofessionals, CLB’ers zijn experts in begeleiding, mentoren zijn praktijkdeskundigen, de jongere staat centraal.
* Er wordt gevraagd naar feedback en ideeën van anderen?
* Er wordt vertrokken vanuit een gezamenlijk belang : de jongere.
* Verwachtingen naar elkaar toe worden helder geformuleerd?