

# Klaar voor Duaal

— *Praktijkgids*



Jetje De Groof, David Gijbels, Piet Van den Bossche  
(2019)



## Voorwoord

Het Provinciaal Onderwijs Antwerpen (POA) staat gekend om de expertise in duidelijk afbakende opleidingen waarmee het mee inspeelt op de noden van de bedrijfswereld, en dus arbeidsmarkt. Vanuit het gedeelde geloof in een sterke samenwerking tussen onderwijs en bedrijfswereld, was een verdere studie naar het onderwijsconcept van het duaal leren een absolute meerwaarde. We willen immers een goede voortzetting ervan garanderen.

Leerlingen van het POA kunnen sinds enige jaren in bepaalde studierichtingen in het kader van de zogenaamde 'proeftuinen' niet enkel in het reguliere traject, maar ook in een route via duaal leren instappen. Voor sommige leerlingen kan deze optie cruciaal zijn voor het behalen van een diploma secundair onderwijs. Uiteraard moet daarbij rekening gehouden worden met de competenties van de leerling opdat de slaagkans geoptimaliseerd wordt. Leerkrachten moeten daarvoor een inschatting maken van bijvoorbeeld de zelfredzaamheid en werkattitudes van de leerling.

Momenteel ontbreekt het leerkrachten aan een duidelijk kader om deze inschatting te maken. Daarom heeft het provinciebestuur ter ondersteuning aan het departement Opleidings- en Onderwijswetenschappen van de Universiteit van Antwerpen de opdracht gegeven om een instrument te ontwikkelen dat een goede inschatting van de leerling toelaat. Daarvoor zijn de vereiste competenties in kaart gebracht.

Tenslotte is er bij de ontwikkeling ook rekening gehouden met de mogelijkheden en behoeften van bedrijven. Op deze manier bieden we aan de scholen niet enkel een valide en betrouwbaar kader aan voor de begeleiding van het duaal leren, maar versterken we ook onze samenwerking met de bedrijven en organisaties die onze leerlingen later te werk zullen stellen.

Luk Lemmens  
Gedeputeerde Onderwijs en Opleiding  
Provincie Antwerpen



# INHOUD

Voorwoord.....	3
Dankwoord .....	7
Leeswijzer .....	7
<b>1. Ten geleide...</b> .....	<b>9</b>
1.1. Context.....	9
1.2. Wat vooraf ging.....	9
1.3. Terminologie .....	10
<b>2. De rubric ‘Klaar voor duaal’ .....</b>	<b>11</b>
2.1. Motivatie, functioneren én leren .....	11
2.2. De rubric is een startpunt, geen absolute norm .....	12
2.3. Rubric en evaluatielijst ‘Klaar voor duaal’ .....	13
<b>3. Stappenplan voor een kwaliteitsvolle screening .....</b>	<b>15</b>
3.1. Bepaal <i>wat</i> je gaat screenen .....	15
<b>3.1.1. Overleg met het kernteam/schoolteam over wat ‘klaar voor duaal leren’ betekent.</b> .....	16
<b>3.1.2. Overleg met partnerbedrijven en –organisaties over wat ‘klaar voor duaal betekent.</b> .....	16
3.2. Bepaal <i>hoe</i> je gaat screenen .....	17
<b>3.2.1. Gemotiveerd zijn om te leren en meedoen op de werkvloer .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2.2. Klaar zijn om te leren op de werkvloer .....</b>	<b>22</b>
<b>3.2.3. Klaar zijn om mee te doen op de werkvloer .....</b>	<b>27</b>
<b>3.2.4. Scenario’s .....</b>	<b>36</b>
3.3. Voer de screening kwaliteitsvol uit .....	37
3.4. Zorg voor een kwaliteitsvol advies .....	42
<b>Bronnen .....</b>	<b>44</b>
<b>Bijlage 1 – Matrix .....</b>	<b>45</b>



## Dankwoord

De praktijkgids 'Klaar voor Duaal' is het resultaat van een onderzoek in opdracht van het Provinciaal Onderwijs Antwerpen, dat liep over de periode april 2016 tot december 2018. Het werd uitgevoerd door onderzoekers van de Universiteit Antwerpen (onderzoeksgroep EduBRON, Faculteit Sociale Wetenschappen, Departement Opleidings- en Onderwijswetenschappen).

Bij afloop van het project willen we een woord van dank richten aan verschillende personen en organisaties, die een belangrijke bijdrage leverden aan de totstandkoming van het rapport. In de eerste plaats willen we Emke Op 't Eynde bedanken, die in het kader van haar onderzoeksstage een belangrijke bijdrage leverde aan de uitwerking van deze praktijkgids. Ook Pito Stabroek, Avant en het Centrum Leren en Werken van het Provinciaal Onderwijs Antwerpen zijn we grote dank verschuldigd. Directieteams en leerkrachten werkten in een cocreatietraject mee aan de ontwikkeling van de rubric en de evaluatielijst. Zowel leerkrachten als leerlingen gaven vervolgens in verschillende rondes feedback op de rubric en de evaluatielijst. Hun kritische blik vanuit de onderwijspraktijk hielp ons een instrument te ontwikkelen dat ook een plaats kan krijgen in de dagelijkse schoolse realiteit. Bij BASF en Kinderdagverblijf Rainbow konden we terecht voor een broodnodige check van de instrumenten bij mentoren die leerlingen op de werkvloer begeleiden. Bovendien hebben ook de activiteiten en de discussies met de stuurgroep van dit project sterk bijgedragen aan de voorliggende resultaten.

Uiteraard willen we ook de opdrachtgever zelf, het Provinciaal Onderwijs Antwerpen, ten zeerste bedanken. Deze heeft ons in staat gesteld om dit zeer boeiende en verrijkende onderzoek te kunnen uitvoeren.

Het onderzoeksteam,  
Januari 2019

## Leeswijzer

In deze praktijkgids zijn een aantal symbolen opgenomen om de leesbaarheid te vergroten. We gaan hieronder kort in op de betekenis van de verschillende gebruikte symbolen:



: Geeft extra informatie en inspiratie



: Reikt mogelijke vragen aan waarover het schoolteam zich dient te beramen



: Somt mogelijke aandachtspunten voor het schoolteam op





# 1. Ten geleide...

## 1.1. Context

Vlaanderen gaat van start met een systeem van duaal leren, waarin jongeren een volwaardige kwalificatie zullen kunnen behalen in een leertraject waarin ze een belangrijk deel van de competenties op de werkvloer zullen verwerven. Jongeren die willen instappen in een duaal leertraject, worden door de klassenraad gescreend op hun 'arbeidsbereidheid' en 'arbeidsrijpheid', die op basis van deze screening een niet-bindend advies geeft. Er was echter geruime tijd onduidelijkheid over *wat* 'arbeidsbereidheid' en 'arbeidsrijpheid' juist inhoudt in de specifieke context van duaal leren. Ook over *hoe* jongeren gescreend kunnen worden op arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid, tasten scholen en andere betrokken partners soms nog in het duister.

Deze publicatie kwam tot stand kwam op basis van een langlopend onderzoeksproject gefinancierd door de Provincie Antwerpen (2016-2018). Het project kreeg extra wind in de zeilen via een kortlopend onderzoek in opdracht van de Administratie Hoger Onderwijs en Vorming (januari t.e.m. juni 2017). De publicatie heeft als doel scholen houvast te bieden bij de screening. Ten eerste werden twee, aan elkaar gekoppelde, instrumenten ontwikkeld (een evaluatielijst en een rubric), die de verschillende dimensies van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid exhaustief in kaart brengen. Ten tweede werd ook een handleiding uitgewerkt, die scholen moet helpen om de dimensies van de evaluatielijst en rubric kwaliteitsvol in kaart te brengen.

## 1.2. Wat vooraf ging

In het academiejaar 2016-2017 startte de onderzoeksgroep Edubron van de Universiteit Antwerpen in opdracht van het Provinciaal Onderwijs Antwerpen (POA) een onderzoeksproject dat als doel had een instrument te ontwikkelen, dat scholen ondersteunt bij het in kaart brengen van de 'arbeidsrijpheid' en 'arbeidsbereidheid' van leerlingen. In januari 2017 ging in samenwerking met de KU Leuven ook een kortlopend ad-hoc onderzoek in opdracht van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming van start. De vraag vanuit de onderwijsoverheid was om een ex ante evaluatie op te zetten van de toepassing van de concepten arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid in de nieuwe context van duaal leren, gebaseerd op bestaande praktijken in binnen- en buitenland in contexten van alternerend/duaal leren.

Samenvattend wilden we met het onderzoek dat we in de periode september 2016-juni 2017 uitvoerden een antwoord formuleren op volgende onderzoeksvragen:

1. Wat betekent het om arbeidsbereid en arbeidsrijp te zijn in de specifieke context van duaal leren? Welke verschillende dimensies dienen hierin meegenomen te worden met het oog op het succesvol doorlopen van het duale leertraject.
2. Aan welke kwaliteitsvoorwaarden moeten instrumenten voldoen om op een valide en betrouwbare manier te kunnen worden ingezet voor de selectie en begeleiding van jongeren inzake arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid. Hoe kunnen de verschillende dimensies op een valide en betrouwbare manier meetbaar worden gemaakt?
3. Wat leren bestaande Vlaamse en buitenlandse instrumenten om arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid te screenen ons over het valide en betrouwbaar selecteren en begeleiden van jongeren inzake arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid?

Verschillende onderzoeklijnen werden uitgezet:

1. Er werd een zoektocht ondernomen naar bestaande interessante instrumenten en praktijken in Vlaanderen, met het oog op de invulling van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid enerzijds en het uitwerken van een kwaliteitskader voor screening anderzijds.
2. Er werden semi-gestructureerde interviews uitgevoerd met een steekproef van bedrijven en scholen die deelnamen aan de proeftuinen.
3. Buitenlandse instrumenten, praktijkvoorbeelden en onderzoek opgespoord en geanalyseerd.
4. Voorspellers van leren op de werkvloer en functioneren op de werkvloer werden in kaart gebracht via een verkenning van de wetenschappelijke literatuur.

Over de resultaten van dit onderzoek werd uitgebreid gerapporteerd in het Eindrapport *Inschatten van arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid* (Van den Bossche et al., 2017; zie ook <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=622>). Het onderzoek leverde drie producten op:

1. Een exhaustief overzicht van de dimensies van arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid, met drie grote clusters: 'competent om te participeren op de werkvloer', 'competent om te leren op de werkvloer' en 'gemotiveerd om te leren en participeren op de werkvloer'. De eerste twee clusters vallen samen met 'arbeidsrijpheid'. De derde cluster komt overeen met 'arbeidsbereidheid'.
2. Een kwaliteitskader voor de screening van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid.
3. Een overzicht waarin bestaande Vlaamse en internationale instrumenten en methodieken gemapt worden tegen de achtergrond van de dimensies en het kwaliteitskader.

In 2017 en 2018 gingen we in opdracht van het POA aan de slag om deze onderzoeksresultaten verder uit te werken tot een concreet instrument, dat door het schoolteam, de jongeren en de begeleiders op de werkvloer ingezet kan worden. De ontwikkeling gebeurde in intensieve samenwerking met drie scholen van het POA (Pito Stabroek, Avant en Centrum Leren en Werken). De evaluatielijst en rubric werden getest bij leerkrachten, jongeren en begeleiders op de werkvloer. Wablieft checkte de instrumenten op het vlak van eenvoudig taalgebruik.

### 1.3. Terminologie

De termen arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid weerspiegelen onvoldoende de dynamiek die aan de basis ligt van het kunnen leren op de werkvloer. Er is nood aan een terminologie die beter toegespitst is op de realiteit van duaal leren. In het Eindrapport *Inschatten van arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid* stelden we 'competent voor duaal leren' in plaats van arbeidsrijpheid voor, dat samengesteld is uit 'competent om te leren op de werkvloer' en 'competent om te participeren op de werkvloer'. Als alternatief voor arbeidsbereidheid stelden we 'gemotiveerd om te leren en participeren op de werkvloer' voor. Deze terminologie werd in het *Decreet betreffende het duaal leren en de aanloopfase* meegenomen. In onze instrumenten en in de handleiding schakelen we zo veel mogelijk over naar de door ons voorgestelde alternatieve termen. We merken op dat Wablieft met het oog op eenvoudig taalgebruik 'participeren op de werkvloer' wijzigde in 'meedoen op de werkvloer'. De rubric en evaluatielijst die we ontwikkelden (zie sectie 2), kreeg de naam 'Klaar voor Duaal' mee.

## 2. De rubric ‘Klaar voor duaal’

### 2.1. Motivatie, functioneren én leren

De rubric die we ontwikkelden, biedt betrokkenen bij duaal leren een transparant en volledig overzicht van de verschillende clusters en dimensies, die ze in beschouwing moeten nemen om een kwaliteitsvolle uitspraak te doen over de vraag of jongeren competent zijn om duaal te gaan leren. De rubric geeft scholen met andere woorden een antwoord op de vraag *wat* er juist gescreend moet worden.

De rubric is het resultaat van een brede bevraging bij scholen en bedrijven, specifiek in de context van duaal leren. Ons onderzoek bracht drie hoofdcomponenten naar voren die belangrijk zijn om te bepalen of een jongeren competent is voor duaal leren: (1) elementen die te maken hebben met motivatie voor duaal leren, (2) componenten die belangrijk zijn om een jongere in te schakelen in het werkproces en (3) kwaliteiten die noodzakelijk zijn om te kunnen leren op de werkvloer.

Er is brede eensgezindheid over het belang van motivatie als basisvoorwaarde, waar andere dimensies op voortbouwen. We identificeerden de competenties die in het kader van motivatie voor duaal leren in beschouwing genomen dienen te worden en stelden vast dat naast een positieve leeroriëntatie, ook het geloof in de eigen capaciteiten als belangrijk naar voren geschoven wordt. Opvallend is dat de competentie om een positieve beroepskeuze te maken herhaaldelijk als een handvat voor motivatie voor duaal leren geïdentificeerd wordt.

Daarnaast scoren ook dimensies die te maken hebben met de mate waarin de jongere in staat is te integreren in de nieuwe werkomgeving en te participeren op de werkvloer, zoals ‘betrouwbaarheid en stipt handelen’, ‘gepast communiceren’ en ‘doorzettingsvermogen’, hoog. Het valt hierbij op dat er grote eensgezindheid is over verschillende stakeholders (jongeren, scholen, bedrijven) en onderwijstypes en -graden (TSO, BSO, DBSO, Buso: derde graad, SenSe, specialisatiejaar) heen over welke elementen hierbij in rekening genomen kunnen worden.

Naast dimensies die te maken hebben met motivatie enerzijds en participatie op de werkvloer anderzijds, inventariseert de rubric ook de dimensies die noodzakelijk zijn om te leren op de werkvloer. Dit is een cruciale competentie om van duaal leren een succes te kunnen maken. Hiermee vullen we een lacune op, want bestaande instrumenten besteden aan dit element van duaal leren slechts in beperktere mate aandacht, niettegenstaande de brede consensus rond het belang hiervan. Uit wetenschappelijk onderzoek namen we mee dat een gerichtheid op zelfsturend leren een goede voorspeller is voor de mate waarin geleerd wordt op de werkvloer. Vanuit die insteek gaven we dan ook verdere invulling aan wat het betekent om competent te zijn om te kunnen leren op de werkvloer in het kader van duaal leren. Een uitgebreidere rapportering over de ontwikkeling van de instrumenten kan geconsulteerd worden in het document *Ontwikkeling evaluatielijst en rubric arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid*, dat bij de onderzoekers kan worden opgevraagd.

## 2.2. De rubric is een startpunt, geen absolute norm

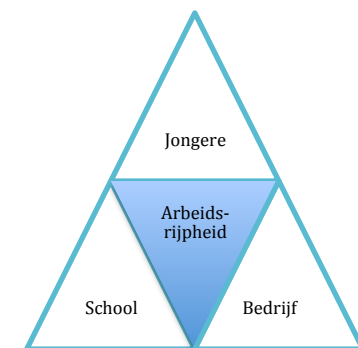
Ervaringen met gelijkaardige instrumenten in het buitenland wijzen op het risico dat de rubric als een absolute norm wordt beschouwd, als een lat waar alle jongeren overheen dienen te gaan om tot het duale leertraject te worden toegelaten. We wijzen erop dat de rubric relevante startcompetenties inventariseert, maar geenszins dicteert dat deze relevante startcompetenties ook een harde startvereiste zijn.

De rubric is wel

- een beslishulp voor de klassenraad over de mate waarin de jongere klaar en gemotiveerd is om te leren en participeren op de werkvloer;
- een communicatie-instrument om jongeren te verduidelijken wat de verwachtingen rond leren en participeren op de werkvloer zijn om in het duale traject te kunnen instromen;
- een communicatie-instrument om met bedrijven/organisaties het gesprek over de mate waarin jongeren klaar zijn om te leren en participeren op de werkvloer, aan te gaan.

Het overzicht van de dimensies is ontstaan vanuit de zoektocht naar een consensus van wat verschillende stakeholders en wetenschappelijk onderzoek als indicatoren van arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid beschouwen. Specifieke bedrijven en sectoren verschillen echter in waar ze het meeste belang aan hechten. Bovendien zijn bedrijven in verschillende mate bereid om ondersteuning te bieden aan jongeren die voor bepaalde componenten nog niet aan alle voorwaarden voldoen en met andere woorden nog niet 'arbeidsrijp' zijn. De rubric is daarom een vertrekpunt om de discussie aan te gaan tussen bedrijven/sectoren, jongeren en scholen over wat belangrijk is in een welbepaalde context.

Het stellen van een harde startvereiste voor jongeren gaat voorbij aan het dynamische proces waarbij kenmerken van de jongere en kenmerken van het bedrijf er *samen* voor zorgen dat er geleerd kan worden op de werkvloer. De rubric is geen afvinklijstje van aanwezige/afwezige competenties, op basis waarvan jongeren ex ante de toegang tot het duale leertraject ontzegd kan worden, maar biedt een handleiding om jongeren voor de start van het duale leertraject in kaart te brengen, met het oog op verdere ontwikkeling van de jongere en matching met een welbepaalde werkvloer. Een gebrek aan 'arbeidsrijpheid' wordt op die manier een gedeelde verantwoordelijkheid, eerder dan dat het een gevolg is van 'tekorten' die enkel aan de jongere worden toegeschreven.



### 2.3. Rubric en evaluatielijst 'Klaar voor dual'

We kozen ervoor om een rubric te ontwikkelen (*Rubric 'Klaar voor Dual'*). Als beslissing voor de klassenraad en als communicatie-instrument biedt een rubric immers vele voordelen. Rubrics leggen de verschillende dimensies bloot die onder een bepaald concept vallen. Voor elke dimensie worden verschillende ontwikkelingsniveaus geformuleerd, waarbij beschreven wordt welk gedrag een jongere vertoont indien hij/zij in een bepaalde prestatiecategorie valt. Door deze uitgebreide beschrijving van de criteria waarop de evaluatie gebaseerd dient te zijn, zorgen rubrics voor consistentie in de beoordeling tussen leerkrachten. In die zin vormen ze een goede beslissing voor de klassenraad. De uitgebreide beschrijving zorgt er bovendien voor dat jongeren goed weten wat van hen verwacht wordt en dat bij feedbackmomenten duidelijk gemaakt kan worden waar hun ontwikkelingspotentieel ligt. Ook voor de communicatie met de bedrijven biedt het gedetailleerde overzicht perspectieven. Er kan immers geduurd worden waar de jongere zich op de verschillende dimensies bevindt en waar ondersteuning nodig is om te kunnen leren en functioneren op de werkvloer. De rubric biedt ondersteuning om tot een rijke beschrijving van de jongere te komen, zodat aanknopingspunten geboden worden naar begeleiding en matching.

We ontwikkelden in combinatie met de rubric ook een evaluatielijst (*Evaluatielijst 'Klaar voor Dual'*). Deze evaluatielijst is gekoppeld aan de rubric in de zin dat hij dezelfde categorieën bevat. De evaluatielijst voorziet echter geen uitgebreide beschrijving per subdimensie van de prestatiecategorieën. Voor elke subdimensie wordt een uitspraak gedaan en vervolgens dient te worden aangeduid of deze uitspraak 'zelden', 'soms', 'meestal' of 'altijd' van toepassing is. Omdat er minder tekst in het document werd opgenomen, is het een bruikbaar instrument om op snelle wijze van verschillende bronnen input te krijgen over de mate waarin de jongere arbeidsrijp en arbeidsbereid is. De evaluatielijst kan zowel door de leerling, door de begeleider op school als door de begeleider op de werkvloer worden ingevuld. Jongeren voeren een zelfevaluatie uit, leerkrachten, trajectbegeleiders en eventueel begeleiders op de werkvloer bekijken de jongere vanuit hun, telkens verschillend, perspectief. Het kernteam dat het advies van de klassenraad voorbereidt, kan dan de verschillende evaluaties naast elkaar leggen en komen tot een uiteindelijk advies.

De rubric en de evaluatielijst kunnen zowel los van elkaar, als samen, gebruikt worden. Een school kan beslissen om alleen met de rubric te werken, omdat deze de verschillende



**1.** In **Avant** werden de evaluatielijst en de rubric gebruikt voor de screening van zesdejaarsstudenten die zich aanmeldden voor het duale leertraject in het zevende specialisatiejaar Zorgkundige. Alle jongeren die zich aanmeldden, hadden hun stage in het zesde jaar op Avant doorlopen, waardoor het lerarenteam goed zicht had op het functioneren van de jongeren op de werkvloer. De volgende stappen werden doorlopen:


Stap 1: Per jongere werd aan drie leden van het schoolteam gevraagd om de evaluatielijst in te vullen: de klastitularis, de stagebegeleider en een leerkracht van de algemene vakken. De ingevulde evaluatielijsten werden door de coördinator van het dual leren van Avant verzameld.

Stap 2: De jongeren die zich hadden aangemeld voor het duale leertraject vulden individueel, tijdens een groepsessie, de evaluatielijsten in. Indien er vragen waren over de betekenis van bepaalde 'stellingen', werden deze toegelicht door de begeleider van deze sessie.

Stap 3: Per jongere werden de evaluatielijsten van het leerkrachtenteam samen gelegd en vertaald naar de rubric. Op basis van de input van de leerkrachten op de evaluatielijst, werd voor elke leerling, per criterium, een beslissing gemaakt over het ontwikkelingsniveau van de leerling. Rond de tafel zaten zowel leerkrachten die zicht hadden op het functioneren van de jongere op de werkvloer, als leerkrachten die zich een goed beeld konden vormen van de jongere op de schoolbanken. Van zodra er consensus was over het ontwikkelingsniveau van de leerling, werd dit in geel op de rubric gemarkeerd.

Stap 4: Nadat per criterium de beslissing van het leerkrachtenteam op de rubric werd aangeduid, en nadat een volledig overzicht van de jongere op het vlak van motivatie, leren op de werkvloer en participeren op de werkvloer was bekomen, werd besproken of de jongere als arbeidsbereid en/of arbeidsrijp werd beschouwd. Het oordeel werd gevormd op basis

categorieën het duidelijkst in kaart brengt. Of er kan beslist worden om in een eerste fase de evaluatielijst te gebruiken, en vervolgens de resultaten te koppelen aan de rijkere beschrijving van de prestatie categorieën die in de rubric wordt voorzien. We raden niet aan om de evaluatielijst te gebruiken zonder de rubric, omdat op die manier de rijke aanknopingspunten die de rubric biedt op het vlak van verdere ontwikkeling van de jongere enerzijds en matching van de jongere anderzijds, verloren gaan.

Het praktijkvoorbeeld van Avant (zie  1) illustreert op welke manier de rubric en de evaluatielijst gecombineerd gebruikt kunnen worden voor de screening van de mate waarin de jongere gemotiveerd en klaar is om te leren en participeren op de werkvloer.

De volgende sectie van deze handleiding geeft verdere aanknopingspunten hoe de rubric en evaluatielijst ingezet kunnen worden in een kwaliteitsvolle screening.

van zowel observaties op school, als op de werkplek (stages).

Stap 5: Deze beslissing werd in een terugkoppelgesprek aan de jongere meegedeeld. Hierbij werd gebruik gemaakt van de rubric. Aan de jongere werd meteen gevraagd hierover te reflecteren. Om het gesprek op gang te brengen, werd gebruik gemaakt van de zelfevaluatie van de jongere (op de evaluatielijst). Op deze manier vormde het terugkoppelgesprek ook de aanzet tot de verdere ontwikkeling.

Stap 6: De werkpunten die uit de screening naar boven kwamen, werden ook meegenomen in het opleidingsplan voor het duale leertraject dat voor elke jongere wordt opgesteld. Op die manier worden deze werkpunten meegenomen in het duale leertraject en worden ze samen met de andere competenties mee geëvalueerd.

### 3. Stappenplan voor een kwaliteitsvolle screening

In het project *Inschatten van arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid* ontwikkelden we een kwaliteitskader, dat als doel heeft scholen te ondersteunen bij het uitwerken van een kwaliteitsvolle screening. Daarnaast inventariseerden we bestaande methodieken en instrumenten, die gebruikt kunnen worden om de mate waarin jongeren klaar zijn om duaal te leren, in kaart te brengen. We hebben deze inzichten en voorbeelden gebruikt om deze handleiding mee invulling te geven, bijvoorbeeld daar waar voorbeeldvragen of activiteiten opgesomd worden die informatie kunnen opleveren over de criteria uit de rubric en evaluatielijst 'Klaar voor Duaal'. In het eindrapport *Inschatten van arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid* wordt uitgebreid beschreven hoe deze praktijkvoorbeelden en methodieken geselecteerd werden. Sinds de publicatie van dit onderzoeksrapport, kwamen we echter nog andere interessante hulpmiddelen op het spoor, die we ook in deze praktijkgids verwerkt hebben. Achteraan deze praktijkgids worden alle geraadpleegde en gebruikte projecten, methodieken en instrumenten nog eens op een rijtje gezet (zie 'Bronnen'). Doorheen de praktijkgids wordt er bovendien regelmatig naar verwezen.

In deze sectie willen we scholen via een stappenplan helpen de screening op een kwaliteitsvolle manier vorm te geven. Hierin zijn drie grote delen te onderscheiden. Ten eerste dient het schoolteam een beslissing te maken over de dimensies waarover men informatie wil gaan verzamelen. Ten tweede moet nagedacht worden over hoe deze informatie verzameld kan worden. Ten derde wordt ook stilgestaan bij de manier waarop, op basis van alle verzamelde informatie, een valide en betrouwbare uitspraak gedaan kan worden over de mate waarin de jongere klaar is voor duaal leren.


#### 3.1. Bepaal wat je gaat screenen

De rubric 'Klaar voor Duaal' geeft een volledig overzicht van de criteria die deel uitmaken van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid. De rubric zet scholen aan om zowel te kijken naar het participeren van jongeren op de werkvloer, als naar de mate waarin ze klaar zijn om te leren op de werkvloer en hun motivatie om dit alles te doen (zie ook sectie 2 hierboven).

Tegelijkertijd is de rubric van toepassing op heel uiteenlopende profielen van jongeren: de jongere aan het einde van de tweede graad secundair onderwijs die interesse heeft in een duaal traject in het BSO of TSO; de jongere met een TSO-diploma op zak die aan een duale Se-n-Se opleiding wil beginnen; de jongere die een zevende specialisatiejaar in het BSO wenst aan te vangen; en de jongere die instroomt in het DBSO.

Daarom overlegt het schoolteam in eerste instantie over wat van de jongeren verwacht wordt op het vlak van participeren en leren op de werkvloer, en gemotiveerd zijn om te leren en participeren op de werkvloer. Ook de partners vanuit de bedrijven en organisaties waarmee in het kader van duaal leren wordt samengewerkt, worden hierin best betrokken. Indien in een school verschillende studierichtingen duaal worden aangeboden, wordt deze oefening voor elke studierichting uitgevoerd.


### 3.1.1. Overleg met het kernteam/schoolteam over wat ‘klaar voor duaal leren’ betekent.

Bij het uittekenen van het screeningsproces overlegt het kernteam over wat de inhoud van deze dimensies specifiek voor de jongeren betekent die gescreend zullen worden. Hiervoor wordt bij voorkeur gebruik gemaakt van de rubric ‘Klaar voor Duaal’ (zie sectie 2), omdat deze het meest volledig in kaart brengt of de jongere klaar is om duaal te gaan leren. Merk op dat er ook andere competentiekaders in gebruik zijn (bv.  2 en 3).




- Welke van de dimensies is voor de groep jongeren die we willen screenen cruciaal?
- Op welk ontwikkelingsniveau (rubric) vinden we dat de jongeren zich zouden moeten bevinden om klaar te zijn om te gaan leren en functioneren op de werkvloer?



- Dit overleg heeft in de eerste plaats als doel om binnen het kernteam af te stemmen wat het voor de specifieke studentengroep betekent om klaar te zijn om te starten met het specifieke duale leertraject. Daarnaast is het belangrijk rekening te houden met de individuele verschillen van jongeren en te beseffen dat de leerling, school en bedrijf samen zorgen voor en verantwoordelijk zijn voor de mate waarin een jongere gemotiveerd is voor duaal leren en klaar is om te leren en participeren op de werkvloer. Jongeren die mogelijk niet klaar zijn om in het ene bedrijf aan een duaal leertraject te beginnen, kunnen dat in een ander bedrijf mogelijk wel, omdat in dat bedrijf meer ondersteuning geboden kan worden ( 4).

### 3.1.2. Overleg met partnerbedrijven en –organisaties over wat ‘klaar voor duaal betekent.

De individuele screening van elke jongere is het begin van de matching van de jongere aan een specifiek bedrijf. Overleg daarom, op het moment dat het screeningsproces ingevuld wordt, met de bedrijven/partnerorganisaties die betrokken zijn bij het duaal leren. Op die manier krijg je als schoolteam een idee van de vereisten op de werkvloer. Hiervoor wordt bij voorkeur gebruik gemaakt van de rubric ‘Klaar voor Duaal’ (zie sectie 2). Merk op dat er ook andere competentiekaders in gebruik zijn (zie bv.  2 en 3).



## 2. Kickstart je Toekomst

is een webgebaseerd zelfbeoordelingsinstrument, dat de jongere onmiddellijke feedback levert over de huidige stand van zaken van zijn/haar werkkwaliteiten. Er worden meteen tips gegeven over hoe aan deze kwaliteiten kan worden gewerkt (I-Kick). Het instrument werd oorspronkelijk niet ontwikkeld als evaluatie-instrument, maar wel met het oog op het aanbieden van handvaten om jongeren inzicht te geven in hun eigen kwaliteiten en hieraan begeleiding te koppelen indien gewenst. De ‘Kickstart-onderwijs’ werd bovendien niet ontwikkeld met duaal leren voor ogen, maar werd opgezet om de kloof tussen secundair onderwijs en een eerste werkervaring te dichten. Er werd ook een aangepaste versie van het Kickstart-instrument ontwikkeld, dat de naam ‘Kickstart duaal’ meekreeg, en dat voor ogen heeft om de werkkwaliteiten in kaart te brengen die nodig zijn om succesvol te kunnen zijn in een duaal leertraject.

Zie <https://kickstart.goleweb.eu/nl/main>).



**3. Volta** is de nationale koepelorganisatie van de sectororganisaties die actief zijn in de wereld van de elektrotechniek. De organisatie werkte in het kader van een ESF-project een screeningstool rond arbeidsrijpheid uit. De dimensies die erin zijn opgenomen zijn gebaseerd op onderzoek van de KULeuven werd. Het screeningsinstrument bestaat uit een Excel tool, waarin 9 basiselementen van arbeidsrijpheid worden door leerling, school, bedrijf beoordeeld op vier verschillende momenten; het resultaat is een spindigram. De Volta-tool kan opgevraagd worden via [duaalleren@volta-org.be](mailto:duaalleren@volta-org.be)





- In welke prestatiecategorie bevindt een jongere zich die bij jullie kan komen werken?
- Welke ondersteuning kunnen jullie bieden?



Wijs de bedrijven op hun verantwoordelijkheid. Of een jongere klaar is voor duaal leren hangt in grote mate ook af van de mate van ondersteuning die het bedrijf bereid is te bieden.




**4. De Ploeg** (2017a) haalt in haar onderzoek aan dat het aan te raden is dat de school een bedrijfsbezoek doet, zodat ook gepraat kan worden met de mentoren die de jongeren begeleiden op de werkvloer. Hoe dichter bij de effectieve werkplek gekomen wordt, hoe tastbaarder enerzijds wordt welke ondersteuning geboden kan worden door een bepaalde werkplek. Anderzijds wordt ook duidelijk aan welke elementen mogelijk meer aandacht wordt besteed op de ene werkplek in vergelijking met de andere.

### 3.2. Bepaal *hoe* je gaat screenen

Nadat er in team overlegd is over de dimensies van 'Klaar voor Duaal' en de ontwikkelingsniveaus die van jongeren verwacht kunnen worden, moet er nagedacht worden over *hoe* die dimensies in kaart gebracht kunnen worden. Dit betekent dat een beleid dient te worden uitgetekend, dat als doel heeft kwaliteitsvolle informatie te verzamelen over de mate waarin jongeren klaar zijn om duaal te leren.

Hieronder sommen we activiteiten op die informatie kunnen opleveren over de mate waarin jongeren gemotiveerd en klaar zijn om te participeren en leren op de werkvloer. Om houvast te bieden bij het overzicht van mogelijke activiteiten, volgen we de criteria(clusters) van de rubric 'Klaar voor Duaal'. We volgen telkens dezelfde volgorde:

- Criteria: de criteria uit de rubric;
- Activiteiten: de activiteiten die gebruikt kunnen worden om informatie over de criteria te verkrijgen;
- Voorbeeldvragen: de vragen die men, bijvoorbeeld in een vraaggesprek, kan stellen aan de jongeren om tot de juiste informatie te komen;
- Hulpmiddelen: bestaande instrumenten/tools, die een hulp bieden bij het meten van een bepaald criterium van de rubric/evaluatielijst. Merk op dat er voor sommige criteria geen hulpmiddelen beschikbaar zijn.

Telkens een activiteit voor de eerste keer wordt vernoemd, geven we extra toelichting over de activiteit in de rechterkolom (via ). Sommige van de opgesomde activiteiten zitten mogelijk al in het curriculum vervat. Andere dienen extra georganiseerd te worden. Scholen kunnen overwegen bepaalde activiteiten in het curriculum te verankeren, zodat in de toekomst, al in de aanloopfase naar het duaal leren, systematisch informatie over de jongeren wordt verzameld, op verschillende momenten, verdeeld over het lerarenteam. In bijlage 1 werd een matrix opgenomen, die toelaat om per criterium van de rubric aan te duiden hoe dit voor een bepaalde groep jongeren/een bepaalde opleiding gemeten zal worden. Blauw gekleurde vakjes geven aan welke activiteiten informatie kunnen geven over bepaalde criteria. Idealerweise bepaal je met het hele team waar welke competenties in kaart gebracht zullen worden. Zo weet elke leerkracht wanneer, in welke les of activiteit, hij wat moet observeren.

### 3.2.1. Gemotiveerd zijn om te leren en meedoen op de werkvloer

#### 1. Leergierig zijn

##### Criteria

Leergierig zijn	Ik wil de taken op de werkplek zelf ook kunnen.
	Ik wil nieuwe dingen leren.

##### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren: bedrijfsbezoek, simulatie (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- Lichamelijke Opvoeding (LO) (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)

##### Voorbeeldvragen

- Hoe tevreden ben je met jouw prestaties? (💡 33)
- In welke onderwerpen/taken wil je verbeteren? (💡 33)
- Wat zou je moeten doen om jouw prestaties te verbeteren? (💡 33)

##### Hulpmiddelen

- Criteriacatalogus Duitsland (💡 33)

💡 **6. Stages** zijn vaak een onderdeel van de opleiding van de leerling. Het is een manier om het geleerde van op school om te zetten/te oefenen in de praktijk. Tijdens de stage kan er informatie verkregen worden van de jongere in de arbeidscontext. Deze activiteit biedt de meest valide en betrouwbare informatie doordat er direct op de werkvloer wordt geobserveerd. De verkregen informatie biedt daarom een goed beeld van hoe de jongere zich zal gedragen op de werkvloer tijdens het duaal leren. Bovendien kan ook informatie gekregen worden van de mentor op de werkvloer.

💡 **7. Een snuffelstage** of exploratieperiode is een kortere stage die gebruikt wordt om de arbeidscontext (en het beroep) te verkennen. Opnieuw is de authentieke context hier een grote troef. Deze activiteit kan bijvoorbeeld al in het vierde jaar georganiseerd worden, om in de afwezigheid van een volwaardige stage de jongeren toch al op de werkvloer te kunnen observeren. Ook hier kan, naast de leerkracht, de mening van een mentor op de werkvloer gevraagd worden. Daarnaast kan de jongere, door zijn/haar ervaring, zelf een beter inzicht verkrijgen in wat hij/zij wil en kan.

## 2. Klaar zijn om duaal te leren

### Criteria

Klaar zijn om duaal te leren	De combinatie van leren op school en leren op de werkplek spreekt me aan.
	Ik vind een opleiding die leren en werken combineert, interessant.

### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren: bedrijfsbezoek (💡 8)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Studiekeuzebegeleidingsactiviteiten: infosessie duaal leren (💡 18)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: portfolio's, stageverslagen (💡 19)

### Voorbeeldvragen

- Welke momenten op school vind je aangenaam? (💡 33)
- Welke manier van lesgeven apprecieer je? (💡 33)
- Stel dat je een nieuwe school mag uitvinden, wat zou jij er willen leren? (💡 33)

### Hulpmiddelen

- Topunt: vraaggesprek onderwijsvorm duaal leren (onderdeel a: vraaggesprek matching onderwijsvorm) (💡 21)
- SIM-Me: "Wat vind je belangrijk in een job?" (💡 22)
- Criteriacatalogus Duitsland (💡 33)

💡 8. Onder werkplekleren verstaan we 'het aanleren van competenties in een werksituatie die ook een leersituatie is'. Er bestaan verschillende vormen van werkplekleren: stages, snuffelstages, simulaties, bedrijfsbezoeken, enz. Deze kunnen op een continuüm geplaatst worden qua mate van authenticiteit van de context waarin het leren plaatsvindt, waarbij stages en snuffelstages (zie hierboven) als meer authentiek beschouwd worden dan simulaties en bedrijfsbezoeken. Bij '**andere vormen van werkplekleren**' bedoelen we dus vormen van werkplekleren andere dan stages en snuffelstages. Ook tijdens deze andere vormen van werkplekleren kan er immers zinvolle informatie verzameld worden. Zeker wanneer een stage of snuffelstage voor bepaalde jongeren niet mogelijk is, is dit een zeer waardevolle activiteit die er dichtbij aansluit. Hierbij geldt steeds: hoe nauwer de context aanleunt bij de reële situatie op de werkvloer, hoe beter het geobserveerde gedrag helpt om een uitspraak te doen over de mate waarin de jongere klaar is om duaal te gaan leren.

### 3. Klaar zijn om een beroepskeuze te maken

#### Criteria

<b>Klaar zijn om een beroepskeuze te maken</b>	Ik ken het beroep en de werksituatie (van het duaal leren).
	Ik kan de voor- en nadelen van het beroep opnoemen.
	Ik weet waarom ik voor het beroep kies.
	Ik kan mijn eigen sterke punten en werkpunten binnen het beroep opnoemen.

#### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren: bedrijfsbezoek (💡 8)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Studiekeuzebegeleidingsactiviteiten: infosessie duaal leren (💡 18)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: resultaten uit verschillende vakken, bestaande portfolio's, stageverslagen (💡 19)

#### Voorbeeldvragen

- Welke job wil je doen?
- Welke taken zal je op je toekomstige job moeten doen?
- Wat kan je goed?
- Wat vind je belangrijk in een job?
- Welke schoolvakken zijn gemakkelijk/moeilijk voor jou?
- Wat wordt er van je verwacht in die job?
- Hoe stel je je professionele leven voor?

#### Hulpmiddelen

- Topunt: vraaggesprek onderwijsvorm duaal leren (b. beeldvorming duaal leren) (💡 23)
- Topunt: reflectie op bedrijfsbezoek (💡 24)

💡 **9. Bij algemene vakken** gaat het om alle schoolse vakken die in het lessenpakket van de jongere zitten. Tijdens deze lessen kan relevant gedrag van de jongere geobserveerd worden. Doordat de verschillende vakken door verschillende leerkrachten worden gegeven, kan het meerogenprincipe gemakkelijk worden toegepast (zie sectie 3.3.1.). Bovendien kan de werklust verminderd worden, omdat niet elke leerkracht de gehele rubric hoeft in te vullen. Er kan een verdeling gemaakt worden zodat elke leerkracht op bepaalde zaken kan focussen. Hiervoor kan de matrix in bijlage 3 gebruikt worden.

💡 **10. Godsdienst/zedenleer** wordt apart vermeld omdat tijdens deze les vaker tijd wordt gemaakt voor gevoelige thema's en er meer discussie tussen de jongeren plaatsvindt. Zeker voor communicatievaardigheden en respect naar anderen toe kan het observeren tijdens deze lessen waardevolle informatie geven.

💡 **11. Ook LO** wordt apart vernoemd omdat de jongere hier geobserveerd kan worden in een andere dan de klassieke klascontext, waardoor mogelijk andere inzichten aan het licht komen over de mate waarin hij/zij klaar is om duaal te leren. Daarnaast zijn er ook enkele gedragingen die gemakkelijker in de les LO kunnen geobserveerd worden dan bijvoorbeeld in de les wiskunde (vb. respect voor materiaal).

- Beroepenfilms VDAB (💡 25)
- SIM-Me: “Stel jezelf eens voor aan de werknemer” (💡 26)
- SIM-Me: “Wat vind je belangrijk in een job?” (💡 22)
- SIM-Me: “Welke job wil je doen?” (💡 27)
- Dulego: Loopbaanbegeleiding (💡 28)
- Criteriacatalogus Duitsland (💡 33)

#### 4. Zelfvertrouwen hebben

##### Criteria

<b>Zelfvertrouwen hebben</b>	Ik heb voldoende zelfvertrouwen (niet te veel en niet te weinig).
------------------------------	---

##### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren: bedrijfsbezoek, simulatie (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek ( met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst ‘Klaar voor duaal leren’) (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, portfolio’s, stageverslagen (💡 19)

##### Voorbeeldvragen

- Een klant zegt tegen jou op een onvriendelijke manier dat hij niet tevreden is over het geleverde werk. Hoe voel je je hierbij? (💡 32)
- Je krijgt een uitdagende taak die je nog nooit voordien hebt uitgevoerd. Hoe voel je je? Hoe ga je te werk?

💡 **12.** Met **projectwerk** wordt verwezen naar de verschillende projecten die de leerlingen, al dan niet in groep, uitvoeren (vb. GIP). Observeren/bevragen hoe een jongere zo’n project aanpakt, geeft veel informatie over hoe een jongere zijn/haar leren vorm geeft.

💡 **13. Praktijkvakken** zouden eigenlijk ook op het continuüm van werkplekleren geplaatst kunnen worden (zie 💡 8). De jongeren zitten nog steeds in een schoolse context, maar doen wel de taken die ze ook op de werkplek zullen uitvoeren. Observeren tijdens deze lessen levert waardevolle informatie op. Ook het bevragen van de jongeren over hoe ze bepaalde zaken hebben aangepakt tijdens deze les, geeft veel zinvolle informatie om de rubric/evaluatielijst te kunnen invullen.

💡 **14.** Een **sportdag** kan zowel op school als buitenschools plaatsvinden. De jongere kan geobserveerd worden in een andere context dan de klas. Bij het sporten komt, net zoals in de les LO, het belang van communiceren, afspraken naleven, samenwerken,... aan bod. Sportdagen moeten niet extra worden georganiseerd en er zijn sowieso verschillende leerkrachten aanwezig. Mits goede afspraken (zie ook bijlage 3) is het daarom een haalbare kaart hier informatie te verzamelen over de mate waarin jongeren klaar zijn om duaal te leren.

- Stel dat je bijvoorbeeld een taak had voor Engels en een zeer teleurstellend resultaat behaalt, wat doet dat met jou?

### 3.2.2. Klaar zijn om te leren op de werkvloer

#### 1. Taak voorbereiden

##### Criteria

<b>Taak voorbereiden</b>	Ik lees de uitleg of luister naar de uitleg voor ik aan de taak begin.
	Ik vraag hulp als ik de uitleg niet begrijp.
	Ik zoek informatie over de taak voor ik begin.
	Ik plan mijn werk vooraf. Ik denk na over de stappen die ik moet nemen voor een taak.

##### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: portfolio's, stageverslagen (💡 19)

💡 **15.** Bij een **assessment** krijgen jongeren een zo realistisch mogelijke praktijkopdracht die ze moeten uitvoeren. Daarom zijn assessments een krachtige omgeving om bepaalde competenties te observeren. Jongeren worden in onbekende situaties geplaatst, die eventueel situaties op de werkvloer nabootsen. Er is steeds een begeleider aanwezig die instaat voor de groepsdynamiek van het assessment (zie ook sectie 3.3.2.). Assessments kunnen zowel door de school als extern georganiseerd worden. Soms kiezen scholen ervoor deze oefeningen te laten begeleiden door externen, omdat jongeren zich dan het minst in een schoolse context voelen zodat ze zich mogelijk anders gedragen dan op school. Assessments hoeven echter niet altijd afzonderlijk plaats te vinden, maar kunnen ook in een les (vb. Godsdienst, Nederlands,...) verwerkt worden.

In deze gids wordt bij de assessments vooral verwezen naar de spelfiches van Kickstart. Dit zijn korte oefeningen die in groep worden gedaan en waarbij de leraar een coachende houding aanneemt. Tijdens de oefening wordt het gedrag van de jongeren geobserveerd. Achteraf kan er tijdens een vraaggesprek verder ingegaan worden op het gedrag dat werd geobserveerd tijdens het assessment.

### Voorbeeldvragen

- Hoe ziet voor jou een goede planning eruit?
- Je krijgt op maandag een grote taak toegewezen van je mentor. De taak moet af zijn tegen vrijdag. Wat doe je nadat de mentor jou de taak heeft uitgelegd? Welke stappen onderneem je?
- Je krijgt een nieuwe taak van je mentor. De mentor legt de taak uit, maar gebruikt hierbij enkele woorden die je niet helemaal begrijpt. Hierdoor begrijp je maar half wat je nu precies moet doen. Wat doe je?

## **2. Taak organiseren**

### Criteria

<b>Taak organiseren</b>	Ik maak zelf notities, schema's of tekeningen als ik aan een taak werk.
	Ik zoek extra informatie als ik vastzit met een taak.
	Ik vraag hulp als ik vastzit met een taak.
	Ik kijk naar anderen (mijn ervaren collega's, medeleerlingen) om bij te leren.
	Als ik iets moeilijk vind, oefen ik er extra voor.

### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)

💡 **16.** Een **vraaggesprek** (met jongere/met ouders/ met beide) zal vaak gevoerd worden in combinatie met een observatie/assessment/zelfevaluatie. In deze handleiding staan er reeds verschillende voorbeeldvragen die gebruikt kunnen worden om het gesprek op gang te brengen. De voorbeeldvragen zijn bewust zeer breed gesteld om sociaal wenselijke antwoorden tegen te gaan. De vragen op zich zijn onvoldoende om er alle informatie te kunnen uithalen. Het is de bedoeling dat de leerkracht doorvraagt (meer in de diepte gaat) om zo te komen tot voldoende en betrouwbare informatie. Hiervoor is het van belang om een veilige omgeving te creëren en de STARR methode te gebruiken (zie ook 💡 35). Hiermee wordt er bijvoorbeeld bedoeld dat men tijdens het gesprek vaak moet vragen naar voorbeelden uit het eigen leven (tijdens de stage, praktijkles,..). Een vraaggesprek kan plaatsvinden tussen leraar en leerling, of tussen leraar en ouders of er kan ook een driehoeksgesprek plaatsvinden waar alle drie de partijen (leraar, jongere en ouders) op aanwezig zijn. De mentor kan eventueel ook betrokken worden in dit vraaggesprek.

- Documentenanalyse: portfolio's, stageverslagen (💡 19)

#### Voorbeeldvragen

- Wat heb je allemaal gedaan om te komen tot dit eindproduct (kan gaan over schoolse taak/taak op de werkvloer/taak tijdens praktijkles)? Kan je vertellen welke stappen je allemaal hebt ondernomen?
- Je mentor legt je uit hoe je je volgende taak zal moeten afwerken. Hij demonstreert tegelijk hoe je het moet doen. Wat doe jij ondertussen?
- Wat heb je gedaan wanneer je, bij het uitvoeren van je taak, het moeilijk had, wanneer je niet verder kon bij een bepaald stuk?
- Heb je soms het gevoel dat je bepaalde kennis/vaardigheden mist? Wat doe je dan om dat probleem op te lossen?

### **3. Open staan voor feedback op werk**

#### Criteria

<b>Open staan voor feedback op de taak</b>	Ik durf vragen te stellen.
	Ik aanvaard complimenten.
	Ik aanvaard werkpunten.
	Ik accepteer het als iemand me helpt of begeleidt.

#### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)

💡 **17.** Bij een **zelfevaluatie** evalueert de jongere zichzelf aan de hand van een zelfevaluatie-instrument (bijvoorbeeld de Evaluatielijst 'Klaar voor Duaal'). Het is aan te bevelen om deze zelfevaluatie als een startpunt voor verdere acties te gebruiken, zoals bijvoorbeeld. een vraaggesprek. Op basis van de antwoorden die de jongere hier geeft, kan de leraar tijdens een vraaggesprek dieper in gaan op bepaalde thema's. De zelfevaluatie kan ook naast de evaluatie van de leraren/mentoren gelegd worden. Er kan dan bekeken worden waar de meningen verschillen. Ook dit zijn interessante thema's om aan te halen tijdens een vraaggesprek.

💡 **18. Studiekeuzebegeleidingsactiviteiten:** Elke activiteit die op school wordt georganiseerd om de jongere te helpen in hun studiekeuze kan ook gebruikt worden als observatiemiddel. Zowel het gedrag van de jongere als de gesprekken die men heeft tijdens zo'n activiteiten met de jongere kunnen voor waardevolle informatie met betrekking tot de arbeidsbereidheid van de jongere zorgen.



- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, portfolio's, stageverslagen (💡 19)

#### Voorbeeldvragen

- Als, naar jouw mening, een klasgenoot tussenkomt tijdens een groepswerk, hoe reageer je dan? (*Doorvragen naar wat de jongere doet als de andere jongere wil helpen vs. als de andere jongere stoort*)
- Je krijgt van een collega een opmerking over je werktempo, hoe reageer je hierop? (💡 32)
- Een klant zegt tegen jou op een onvriendelijke manier dat hij niet tevreden is over het geleverde werk. Hoe reageer je? (💡 32)
- Eén van je collega's die je niet zo goed kent, geeft je tijdens het werken een compliment. Hij gebruikt hiervoor enkele moeilijke woorden, waardoor je niet helemaal begrijpt wat hij precies bedoelt. Hoe reageer je?

#### **4. Taak bewaken**

##### Criteria

<b>Taak bewaken</b>	Ik kijk na of mijn werk een goed resultaat geeft.
	Ik pas mijn manier van werken aan als dat nodig is.

##### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)

💡 **19. Documentenanalyse:** Wat vaak vergeten wordt in scholen is dat er al een rijkdom aan informatie is over de leerlingen. Doorheen de schoolcarrière worden er verschillende documenten opgemaakt per jongere die ook een hulp kunnen bieden bij het invullen van de rubric. Er kan hierbij gedacht worden aan volgende documenten: leerlingvolgsysteem binnen de school, reeds bestaande portfolio, resultaten uit verschillende vakken, attituderapporten, dossier (problematische) afwezigheden, opgedane werkervaring en/of stage-ervaring,...

💡 **20. Uitstappen (teambuildings, reizen, tweedaagse,..):** Hiermee wordt verwezen naar activiteiten die georganiseerd worden buiten de schoolcontext. Tijdens deze activiteiten komen jongeren in contact met externen, moeten ze vaak 'nieuwe dingen' doen, zich aan afspraken houden,... Allemaal zaken die ook in de rubric aanbod komen en dus via deze activiteiten gemeten kunnen worden. Daarnaast is het opnieuw een goede manier om de jongere ook eens in een andere context te observeren.

- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, portfolio's, stageverslagen (💡 19)

#### Voorbeeldvragen

- Je bent net klaar met het uitvoeren van je taak. Wat doe je?
- Hoe zorg je ervoor dat je je deadlines haalt? (*Doorvragen: wat doe je als je merkt dat je de deadline niet zal halen?*)

### **5. Reflecteren over de taak**

#### Criteria

<b>Reflecteren over de taak</b>	Ik kan mijn eigen sterke punten opnoemen.
	Ik kan mijn eigen werkpunten opnoemen.
	Ik leer uit mijn fouten.

#### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)

💡 **21. Topunt: vraaggesprek onderwijsvorm duaal leren (onderdeel a: vraaggesprek matching onderwijsvorm).** Topunt ontwikkelde in het kader van InclusieF een vraaggesprek-leidraad. Met dit vraaggesprek wordt een aanzet genomen om de manier waarop de jongere graag leert in kaart te brengen. Tijdens het gesprek wordt er gepeild naar de motivatie om te werken en wordt er nagegaan of er een match is met de onderwijsvorm duaal leren. Op die manier biedt het vraaggesprek input voor de mate waarin de jongere klaar is voor een duaal traject. De leidraad kan gevonden worden via [www.topunt.gent/induo](http://www.topunt.gent/induo).

💡 **22. Sim-Me: "Wat vind je belangrijk in een job".** Jes Stadslabo ontwikkelde in het kader van SIM-Me een 'Wat vind je belangrijk in een job'-workshop. Deze workshop wordt gebruikt om na te gaan wat jongeren belangrijk vinden in een job en waarom ze willen kiezen voor een duaal traject. Op die manier biedt de workshop input voor de mate waarin de jongere klaar is om een beroepskeuze te maken enerzijds, en te kiezen voor het duaal traject anderzijds. De handleiding voor deze workshop, inclusief materiaal en tips en tricks over hoe de workshop begeleid dient te worden, is raadpleegbaar via [https://www.jes.be/publicaties/simme-boek\\_en\\_workshops.pdf](https://www.jes.be/publicaties/simme-boek_en_workshops.pdf)

- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, LVS, bestaande portfolio's, stageverslagen (💡 19)

#### Voorbeeldvragen

- Als ik het aan je klasgenoten zou vragen, welke sterke of zwakke punten zouden ze van jou noemen? (💡 34)
- Denk eens aan een situatie waar je nog vaak dezelfde fout maakt (bv. gele kaart op de voetbal, schoolmateriaal vergeten, handeling op stageplek of studentenjob). Hoe ga je hiermee om?

#### Hulpmiddelen

- Topunt: kwaliteitenspel, kernkwadranten, krachtbronnen (💡 29)
- SIM-Me: "Wat kan je goed?" (💡 30)

### 3.2.3. Klaar zijn om mee te doen op de werkvloer

#### 1. Afspraken naleven

##### Criteria

<b>Afspraken naleven</b>	Ik houd me aan de afgesproken werkuren (bv. startuur, einduur, pauzes).
	Ik verwittig op tijd als ik niet kom of te laat kom.
	Ik hou me aan de regels en afspraken (bv. veiligheid, roken, gsm-gebruik).
	Ik ben op tijd klaar met mijn taken.

##### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)

💡 **23. Topunt: vraaggesprek onderwijsvorm duaal leren (b. beeldvorming duaal leren).** Topunt ontwikkelde in het kader van Inclusief een vraaggesprek-leidraad. Met dit vraaggesprek wordt een aanzet genomen om de manier waarop de jongere graag leert in kaart te brengen. Tijdens het gesprek wordt er gepeild naar de motivatie om te werken en wordt er nagegaan of er een match is met de onderwijsvorm duaal leren. Op die manier biedt het vraaggesprek input voor de mate waarin de jongere klaar is om beroepskeuze te maken. De leidraad kan gevonden worden via [www.topunt.gent/induo](http://www.topunt.gent/induo).

💡 **24. Topunt: reflectie op bedrijfsbezoek.** Topunt ontwikkelde in het kader van DuoPlus een voorbereidings- en reflectiedocument m.b.t. het bedrijfsbezoek. Deze leidraad biedt handvaten om voorafgaand aan het bedrijfsbezoek de jongeren hun verwachtingen te laten opstellen enerzijds en te reflecteren op het bedrijfsbezoek achteraf anderzijds. Op die manier biedt deze leidraad input voor de mate waarin de jongere klaar is om een beroepskeuze te maken. Zie [www.topunt.gent/induo](http://www.topunt.gent/induo)

- Algemene vakken (💡 9)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, LVS, bestaande portfolio's, dossier afwezigheden, stageverslagen (💡 19)

#### Voorbeeldvragen

- Je bent op weg naar je werk en je weet dat je te laat zult aankomen maar je belkrediet is op. Hoe reageer je hierop? (💡 32)
- Je bent onderweg naar je werk, je merkt dat je bus vertraging oploopt en dat je waarschijnlijk te laat op je werk gaat aankomen. Dit is al de vierde maal deze maand, De Lijn is blijkbaar toch niet zo betrouwbaar. Hoe pak je dit aan? (💡 32)
- Je wordt wakker om 8 uur, terwijl je eigenlijk nu zou moeten beginnen werken. Je gaat dus hopeloos te laat komen op je werk. Hoe pak je dit aan? (💡 32)
- De nieuwe werkkledij die je baas heeft aangeschaft is echt niet cool. Wanneer je vrienden je hiermee zien zullen ze je gegarandeerd uitlachen. Hoe reageer je? (💡 32)
- Als ik je klasgenoten vroeg of ze jou konden vertrouwen (inzake afspraken maken), wat zouden we dan antwoorden? (💡 33)
- Wie zorgt ervoor dat je je huiswerk op tijd maakt? (💡 33)

#### Hulpmiddelen

- Kickstart spelfiches: betrouwbaarheid en stiptheid (💡 30)
- Casus Kickstart: betrouwbaarheid en stiptheid (💡 31)

💡 **25. Beroepenfilms VDAB.** De VDAB legde een databank van videomateriaal aan rond verschillende beroepen. Deze databank kan je raadplegen om de jongere extra informatie te geven over een bepaald beroep. Of indien er twijfel is tussen verschillende beroepen, het gesprek iets concreter te maken. Op die manier bieden deze films input voor de mate waarin de jongere geïnteresseerd is in verschillende beroepen. Via de volgende link beland je op de website van VDAB: <http://vdab.tv/categorie/19>. Een vraaggesprek (💡 16) kan aanvullend op de films relevante informatie opleveren.

💡 **26. SIM-Me: "Stel jezelf eens voor aan de werknemer".** Jes Stadslabo ontwikkelde in het kader van SIM-Me een 'Stel jezelf eens voor aan de werknemer'-workshop. Deze workshop wordt gebruikt om na te gaan hoe jongere zichzelf uitdrukken zonder voorafgaande kennis of oefening. Er wordt gepeild naar wat ze goed kunnen, welke job ze graag willen uitvoeren, wat ze belangrijk vinden in een job en welke stappen ze nog moeten ondernemen om hun doel te bereiken. Daarnaast wordt er ook gevraagd om kernwoorden aan te duiden die de job, die zij willen doen, weerspiegelen. Op die manier biedt de workshop input voor de mate waarin de jongere klaar is om een beroepskeuze te maken. De handleiding voor deze workshop, inclusief materiaal en tips en tricks over hoe de workshop begeleid dient te worden, is raadpleegbaar via [https://www.jes.be/publicaties/simme-boek\\_en\\_workshops.pdf](https://www.jes.be/publicaties/simme-boek_en_workshops.pdf)

## 2. Respect tonen voor materiaal

### Criteria

Respect tonen voor materiaal	Ik ben voorzichtig met materiaal.
	Ik ruim de werkplaats mee op.

### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- LO (💡 11)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor dual leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, stageverslagen, portfolio's (💡 19)

### Voorbeeldvragen

- Je hebt net je laatste taak voor vandaag afgerond. Wat doe je?
- Je mentor heeft je een opdracht gegeven waarvoor je een specifiek materiaal nodig hebt. Jij bent je eigen materiaal thuis vergeten, maar ziet dat je collega er twee heeft. Wat doe je? (*Vul materiaal in naargelang de sector, bijvoorbeeld Haarverzorging: schaar*)

💡 **27. SIM-Me: "Welke job wil je doen?"**. Jes Stadslabo ontwikkelde in het kader van SIM-Me een 'Welke job wil je doen?'-workshop. Deze workshop wordt gebruikt om na te gaan of jongeren een realistisch beeld hebben van hun jobinhoud. Voor jongeren helpt het om een beter zicht te krijgen op hun takenpakket en de tijdspanne hiervan. Op die manier biedt de workshop input voor de mate waarin de jongere klaar is om een beroepskeuze te maken. De handleiding voor deze workshop, inclusief materiaal en tips en tricks over hoe de workshop begeleid dient te worden, is raadpleegbaar via [https://www.jes.be/publicaties/simme-boek\\_en\\_workshops.pdf](https://www.jes.be/publicaties/simme-boek_en_workshops.pdf)

💡 **28. Dulego: Loopbaanbegeleiding**. Het DuLegoproject zet sterk in op loopbaanleren en biedt hiervoor verschillende tools aan. Deze tools kunnen helpen om een aantal van de dimensies rond motivatie uit te klaren en hier meer informatie over te geven. Zie <http://pro.g-o.be/onderwijsorganisatie-en-regelgeving/onderwijs-arbeid/dulego/onderwijsloopbaanbegeleiding>

### 3. Respect tonen voor mensen

#### Criteria

<b>Respect tonen voor mensen</b>	Ik houd persoonlijke informatie over collega's of klanten voor mezelf.
	Ik respecteer de mening van anderen (bv. collega's, klanten, medeleerlingen).
	Ik houd rekening met anderen (bv. collega's, klanten, medeleerlingen).

#### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, LVS, stageverslagen, portfolio's (💡 19)

#### Voorbeeldvragen

- Je baas spreekt je erop aan dat je te vaak een pauze neemt om een sigaretje te gaan roken. Hoe reageer je? (💡 32)
- Je bent pas opgestart in een nieuwe job en het werk zelf bevalt je inhoudelijk heel erg. De meeste collega's zijn vriendelijk en geduldig, maar één van de verantwoordelijken valt uit de toon. Je vindt dat hij erg bot doet en geen geduld toont als je iets niet van de eerste keer kan. Je voelt je niet met respect behandeld. Hoe reageer je? (💡 32)



**29. Topunt: kwaliteitenspel, kernkwadranten, krachtbronnen.** Topunt ontwikkelde en gebruikte in het kader van InclusieF en DuoPlus verschillende instrumenten om de kwaliteiten van jongeren in kaart te brengen. Kernkwadranten steunt op de theorie van Ofman en helpt de jongeren om te reflecteren over zijn/haar kernkwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën. Dit kan helpen om eigen actiepunten te formuleren. Het kwaliteitenspel kan gebruikt worden om de eigen kwaliteiten en valkuilen (vervormingen) in kaart te brengen. Het wordt tijdens het gesprek aan de hand van kaarten duidelijk welke prioriteiten de jongere heeft en hoe hij zijn kwaliteiten en valkuilen percipieert. De krachtbronnen-oefening kan gebruikt worden om jongeren aan het denken te zetten over krachtbronnen die ze in het verleden reeds gebruikt hebben om dingen tot een goed eind te brengen. Op die manier bevestig je hen dat ze in staat zijn om problemen op te lossen. Zie ook [www.topuntgent.be/induo](http://www.topuntgent.be/induo)



**30. SIM-Me: "wat kan je goed?".** Jes Stadslabo ontwikkelde in het kader van SIM-Me een 'Wat kan je goed'-workshop. Deze workshop wordt gebruikt om de jongere inzicht te geven in hun eigen kunnen. Er wordt gespeeld naar hun kunnen op de werkvloer, thuis, op school en bij hun hobby. Op die manier biedt de workshop input voor de mate waarin de jongere zijn eigen sterke punten en werkpunten kan benoemen. De handleiding voor deze workshop, inclusief materiaal en tips en tricks over hoe de workshop begeleid dient te worden, is raadpleegbaar via [https://www.jes.be/publicaties/simme-boek\\_en\\_workshops.pdf](https://www.jes.be/publicaties/simme-boek_en_workshops.pdf)

- Je begint op een nieuwe stageplek en je mentor legt uit dat je discreet moet zijn met informatie over klanten, m.a.w. dat je niet zo maar alles mag door vertellen wat je te weten komt tijdens het werk. Wat betekent dit voor jou?

#### Hulpmiddelen

- Casus Kickstart: inlevingsvermogen (💡 32)
- Kickstart spelfiches: inlevingsvermogen (💡 31)

### 4. Respectvol communiceren

#### Criteria

<b>Respectvol communiceren</b>	Ik laat anderen uitspreken.
	Ik zeg mijn mening op een rustige manier.
	Ik verontschuldig me als dat nodig is.
	Ik pas mijn taal aan de situatie aan.
	Ik zeg het als ik een fout maak in mijn werk.

#### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)

💡 **31. Kickstart spelfiches.** Kickstart je toekomst! geeft handvatten aan jongeren en hun begeleidersom werkkwaliteiten die nodig zijn om succesvol te starten in het werkveld, te versterken en te observeren. In het kader van het Kickstart-project werden verschillende spellen uitgewerkt om te werken rond de competenties die zijn opgenomen in het Kickstart project. Per werkkwaliteit zijn er 9 spelfiches. Elke spelfiches beschrijft een praktijkoefening die de jongeren moeten uitvoeren. Meer informatie hiervoor vindt men op de website:

<https://kickstart.goleweb.eu/nl/toolbox>

💡 **32. Casus Kickstart.** De casussen van Kickstart zijn gebaseerd op de VDAB-werkcompetenties en de competenties van Kickstart. Door met open vragen te werken, geven ze de jongere niet meer de mogelijkheid om ze sociaal wenselijk te beantwoorden en krijgen we de effectieve gedachtengang, beweegreden en authentieke reacties als antwoord. Meer informatie hiervoor vindt men op de website:

<https://kickstart.goleweb.eu/nl/toolbox>

- Zelfevaluatie (Evaluatielijst ‘Klaar voor duaal leren’) (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, LVS, portfolio, stageverslagen (💡 19)

#### Voorbeeldvragen

- Je baas spreekt je erop aan dat je te vaak een pauze neemt om een sigaretje te gaan roken. Hoe reageer je? (💡 32)
- Je bent pas opgestart in een nieuwe job en het werk zelf bevalt je inhoudelijk heel erg. De meeste collega’s zijn vriendelijk en geduldig, maar één van de verantwoordelijken valt uit de toon. Je vindt dat hij erg bot doet en geen geduld toont als je iets niet van de eerste keer kan. Je voelt je niet met respect behandeld. Hoe reageer je? (💡 32)
- Op het einde van de werkdag moet je de vuilnisbakken buiten zetten en de vuile garage opruimen, je bent hier niet echt blij mee. Hoe reageer je? (💡 32)
- Je krijgt van een collega een opmerking over je werktempo, hoe reageer je hierop? (💡 32)
- Je hebt bij het uitvoeren van je opdracht een fout gemaakt. Vorige week heeft je collega Bram diezelfde fout ook gemaakt, je baas is toen behoorlijk boos geworden en je hoorde hem tegen Bram zeggen: “Dit heb je nu al verschillende keren fout gedaan, als dit nog eens gebeurt dan hoef je niet meer te komen!” Wat doe je? (💡 32)

#### Hulpmiddelen

- Casus Kickstart: inlevingsvermogen (💡 32)
- Casus Kickstart: assertiviteit (💡 32)
- Casus Kickstart: probleemoplossend vermogen (💡 32)
- Kickstart spelfiches: luistervaardigheid (💡 31)
- Kickstart spelfiches: inlevingsvermogen (💡 31)
- Kickstart spelfiches: assertiviteit (💡 31)

💡 **33. De Criteriacatalogus Arbeidsrijpheid ('Kriterienkatalog Ausbildungsreife')** werd in de periode 2004-2006 uitgewerkt in de Duitse context. De catalogus somt voor elk van de clusters van 'Ausbildungsreife' manieren op om vast te stellen of deze kenmerken aanwezig zijn bij de jongeren. De criteriacatalogus is beschikbaar via volgende website:

[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_PaktfAusb-Kriterienkatalog-AusbReife.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_PaktfAusb-Kriterienkatalog-AusbReife.pdf)



## 5. Samenwerken

### Criteria

Samenwerken	Ik kan goed samenwerken (bv. met collega's of medeleerlingen).
	Ik doe mee met gemeenschappelijke taken.

### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, LVS, portfolio's, stageverslagen (💡 19)

### Voorbeeldvragen

- Je moet samenwerken met een collega met wie het echt niet klikt. Hoe pak je dit aan? (💡 32)
- Je baas geeft je de opdracht de hulp van een van je collega's in te roepen maar deze collega weigert je te helpen. Hoe reageer je hierop? (💡 32)
- Wat voor soort ervaringen heb je op school met groepswerk?
- Wat is volgens jou belangrijk om een samenwerking te laten slagen? (zoals groepswerk op school)

### Hulpmiddelen

- Casus Kickstart: samenwerking (💡 32)
- Kickstart spelfiches: samenwerking (💡 31)

## 6. Werk zien, initiatief nemen

### Criteria

<b>Initiatief nemen</b>	Ik begin meteen te werken als ik een taak krijg.
	Ik voer alle taken uit, ook als ik ze minder leuk vind.
	Ik werk verder aan mijn taken, ook als de begeleider niet toekijkt.
	Ik vraag een nieuwe taak als ik klaar ben.

### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, LVS, portfolio, stageverslagen (💡 19)

### Voorbeeldvragen

- Je bent klaar met de opdracht die je van je baas gekregen hebt. Hoe pak je dit verder aan?
- Je krijgt op maandag een grote taak toegewezen van je mentor. De taak moet af zijn tegen vrijdag. Wat doe je nadat de mentor jou de taak heeft uitgelegd? Welke stappen onderneem je?

### Hulpmiddelen

- Casus Kickstart: probleemoplossend vermogen

## 7. Kwaliteitsvol werken, volhouden

### Criteria

<b>Kwaliteitsvol werken en volhouden</b>	Ik werk mijn taken volledig af.
	Ik houd mijn aandacht bij de taak.
	Ik houd vol tot de taak klaar is.

### Welke activiteiten kunnen informatie opleveren?

- Stage (💡 6)
- Snuffelstage (💡 7)
- Andere vormen van werkplekleren (simulaties) (💡 8)
- Algemene vakken (💡 9)
- Godsdienst/zedenleer (💡 10)
- LO (💡 11)
- Projectwerk (💡 12)
- Praktijkvakken (💡 13)
- Uitstappen (💡 20)
- Sportdag (💡 14)
- Assessment (💡 15)
- Vraaggesprek (met jongere/met ouders/met mentor) (💡 16)
- Zelfevaluatie (Evaluatielijst 'Klaar voor duaal leren') (💡 17)
- Documentenanalyse: attituderapporten, rapporten, LVS, stageverslagen, portfolio's (💡 19)

### Voorbeeldvragen


- Hoeveel tijd besteed je dagelijks aan jouw huiswerk?
- Als je een taak, bijvoorbeeld van wiskunde, niet kan oplossen, wat doe je dan?
- Stel dat je bijvoorbeeld een taak had voor Engels en een zeer teleurstellend resultaat behaalt, wat doet dat met jou?
- Denk eens terug aan de laatste keer dat een inspanning in je vrije tijd je veel moeite kostte (bv. sport, muziek, verhuis). Hoe ging je ermee om?

### 3.2.4. Scenario's

De manier waarop informatie over de jongere verzameld kan worden, hangt af van het voortraject van de jongere. We maken een onderscheid tussen drie verschillende scenario's. Afhankelijk van het scenario, zullen er verschillende noden/uitdagingen zijn om kwaliteitsvolle informatie over de jongere te verzamelen.

<b>Scenario 1:</b> <i>De jongere meldt zich aan voor een duale studie in de eigen school en heeft in deze school al een stage doorlopen. Er is al heel wat inzicht op school over de arbeidsrijpheid en arbeidsbereid van de jongere.</i>	<b>Scenario 2:</b> <i>De jongere meldt zich aan voor een duale studie in de eigen school, maar heeft nog geen stage doorlopen. Dit zal bv. vaak het geval zijn voor jongeren die zich aan het einde van het 4<sup>de</sup> jaar secundair onderwijs bevinden. Mogelijk hebben ze wel al een snuffelstage doorlopen of aan andere vormen van werkplekleren deelgenomen.</i>	<b>Scenario 3:</b> <i>De jongere stroomt in vanuit een andere school of een ander traject. In dat geval heeft het schoolteam geen zicht op arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid van de jongere en zullen andere initiatieven genomen moeten worden om hier een beter zicht op te krijgen.</i>
--	---	--

Voor wat betreft scenario 1 en 2 zijn er vele verschillende activiteiten voorhanden waarop het advies gebaseerd kan zijn. Hier kan de matrix die opgenomen is in bijlage 3 helpen in kaart te brengen waar over welke dimensies informatie verzameld kan worden. Hierbij geldt dat hoe meer de context waarin geobserveerd wordt, lijkt op de context waarin het duaal leren zal plaatsvinden, hoe meer valide en betrouwbaar het advies dat de klassenraad geeft zal zijn, en hoe groter de kans dat het advies goed voorspelt of de jongere inderdaad klaar en gemotiveerd is om te leren en participeren op de werkvloer. Het zal echter niet voor alle jongeren mogelijk zijn om informatie te verzamelen in een reële praktijkomgeving (bv. stage). Dit geldt met name voor studenten in scenario 2. Voor deze groep geven de activiteiten opgesomd in 3.2.3. handvatten van hoe dan te werk gegaan kan worden. Hierbij is het belangrijk dat ook steeds de kwaliteitscriteria die worden uitgewerkt in sectie 3.3., opgevolgd worden.


Jongeren in scenario 3 zijn het moeilijkst advies te geven. Zelfevaluaties kunnen hier een oplossing bieden, waarbij het duidelijk dient te zijn dat de ze gepaard dienen te gaan met een vraaggesprek waarin de manier waarop de jongere zichzelf inschat op de verschillende dimensies, verder uitgediept kan worden. Om sociaal wenselijke antwoorden te vermijden en beter grip te krijgen op de mate waarin een zij-instromer werkelijk over bepaalde competenties beschikt, kan gewerkt worden met de STARR-methode (zie  36). Ook assessments kunnen hier een oplossing bieden om gedrag te observeren. Indien met een partnerbedrijf voorzien kan worden dat de jongeren voor een korte tijd in een reële context geobserveerd kunnen worden, geniet dit zeker de aanbeveling. Dit zal echter niet altijd mogelijk zijn en dan is het ook te overwegen om bv. met het leerkrachtenteam afspraken te maken rond observaties tijdens pauzemomenten, omdat ook daar relevant gedrag getoond kan worden, dat anders moeilijk geobserveerd kan worden. Belangrijk is vanzelfsprekend dat de jongeren op de hoogte gesteld worden van het feit dat ze geobserveerd worden (zie 3.3.1., 'Zorg voor transparantie en creëer een draagvlak voor de screening').

### 3.3. Voer de screening kwaliteitsvol uit


We gaan bovendien ook in op de kwaliteitscriteria waar aan voldaan moet worden om op tot valide, betrouwbare en transparante resultaten te komen. Hierbij nemen we enerzijds het volledige screeningsproces in beschouwing; en anderzijds ook de manier waarop de aparte activiteiten die deel uitmaken van dit proces, zoals assessments en interviews, worden vormgegeven.


#### 3.3.1. Zorg voor een kwaliteitsvol screeningsproces

##### 1. Verzamel informatie op verschillende momenten


Jongeren kunnen een slechte dag hebben en indien men dan bv. net op die dag een observatie of beoordeling plant, zijn de prestaties van de jongere op die dag geen representatieve weergave van zijn of haar eigenlijk competentieniveau. Door informatie van verschillende momenten samen te brengen, worden de resultaten van slechtere en betere dagen uitgemiddeld en komt men tot een betrouwbaarder, valider resultaat (zie  34 en 35).

##### 2. Verzamel informatie in verschillende contexten

Het gedrag van jongeren op de schoolbanken kan erg verschillend zijn van hun functioneren op een echte werkvloer. Het is echter niet altijd mogelijk om jongeren op een werkvloer te zien functioneren (dit geldt met name voor jongeren uit scenario 3, maar soms ook voor jongeren uit scenario 2). Indien deze informatie niet beschikbaar is, zoek dan een activiteit die zo nauw mogelijk aansluit bij het functioneren op de werkvloer (zie ook  8). Zorg bovendien voor variëteit in de activiteiten (bv. een combinatie van schoolresultaten, informatie over buitenschoolse activiteiten, observatie op de sportdag of tijdens de pauzes). Dat jongeren zich in elk van deze contexten anders gedragen, is op zich ook relevante informatie, want zegt mogelijk iets over elementen als motivatie, flexibiliteit en aanpassingsvermogen.

 **34.** Het ICE-model dat in het kader van het DuLeGO-project werd ontwikkeld, voorziet een tijdlijn voor de screening en intake van duaal leren. Tijdens het derde en vierde leerjaar van het secundair onderwijs worden de jongeren op verschillende momenten en door middel van verschillende methodieken gescreend op arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid. Op die manier wordt ook de evolutie van de jongere in kaart gebracht. Meer informatie hiervoor vindt men op de website:

<http://pro.g-o.be/onderwijsorganisatie-en-regelgeving/onderwijs-arbeid/dulego>

 **35.** **Voka**, het Vlaams netwerk van ondernemingen, stelt op de website <https://www.duaalleren.org> het kader 'Van voltijds onderwijs naar een duaal systeem' een plan van aanpak voor school en bedrijf voor. Ze werkten stap voor stap een traject uit, enerzijds voor jongeren die pas het volgende schooljaar instappen in duaal leren, en anderzijds voor jongeren die hetzelfde schooljaar van start gaan. Het traject dat al in het jaar voordien van start gaat voorziet verschillende momenten waarop informatie wordt verzameld over de mate van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid van de jongere.

### 3. Verzamel informatie via verschillende soorten activiteiten

Vanuit dezelfde bekommernis is het aangewezen dat de school verschillende soorten materiaal inzet om een beeld van de jongere te krijgen. Sommige jongeren zullen zich beter kunnen 'tonen' tijdens een assessment. Anderen vinden beter hun weg in een interview. Door verschillende soorten materiaal samen te leggen, krijgt men, opnieuw, een betrouwbaarder beeld van het reële competentieniveau van de leerling. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat het observeren van een jongere tijdens een simulatie waardevolle informatie oplevert. Door in een vraaggesprek verder op deze observaties in te gaan, worden de inzichten verder verfijnd.


Door gebruik te maken van een matrix kan je een overzicht krijgen van het aantal bronnen dat informatie levert over een bepaalde competentie en zo beslissen of er nog meer informatie dient te zijn om te komen tot een betrouwbaar resultaat (zie bijlage 1).


### 4. Zet verschillende begeleiders/observatoren in ('meer-ogen-principe')


Doorheen de screeningsprocedure is het aangewezen verschillende begeleiders/ observatoren/assessoren in te zetten. Elke begeleider/observator/assessor brengt immers zijn of haar eigen werkwijze, expertise en voorkeuren mee. Door verschillende personen in te zetten wordt de specificiteit die elke persoon meebrengt, uitgemiddeld.

Bij uitbreiding is het belangrijk om verschillende stakeholders te betrekken. Zo zijn leden van het schoolteam een voor de hand liggende partij, maar is het ook aan te raden dat de jongeren zelf worden betrokken (zelfevaluatie), en dat zelfs een rol wordt voorzien voor een vertegenwoordiging van de sector of het bedrijf. Op die manier zijn jongeren en bedrijven meteen betrokken partij, wat een aanzet geeft tot het verdere ontwikkelingsproces van de jongeren en de verdere matching met de bedrijven.

### 5. Zorg ervoor dat de ingezette activiteiten werkelijk informatie leveren over de beoogde competenties

Voor elke activiteit dient te worden nagegaan of deze wel werkelijk de informatie levert die men voor ogen heeft. Indien bijvoorbeeld een zelfevaluatieinstrument als doel heeft om een beeld te geven over bepaalde relevante competenties, maar jongeren vullen het instrument op een sociaal wenselijke manier in, dan levert dit geen valide informatie op over de vooropgestelde competentie. In zo'n geval worden best aanvullende acties uitgezet, zoals een vraaggesprek met de jongere (zie ook de voorbeeldvragen in sectie 3.1. Om sociaal wenselijke antwoorden te doorprikken, kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van de STARR-methode (zie  36).

 **36.** STARR staat voor *Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie*. Elke component bevat enkele vragen die gesteld kunnen worden om meer inhoud te geven aan de antwoorden van de jongere.  
*Situatie:* Wat was de situatie? Wie waren hierbij betrokken? Waar speelde dit zich af?  
*Taak:* Wat was je taak? Welke rol speelde jij?  
*Actie:* Hoe heb je dit toen aangepakt? Hoe reageerde je?  
*Resultaat:* Wat was het resultaat van je handelen? Hoe werd hierop gereageerd door anderen?  
*Reflectie:* Was je tevreden met het resultaat? Zou je het de volgende keer anders aanpakken?  
Meer informatie over de STARR-methode vind je hier: <https://www.sollicitatiedokter.nl/de-starr-methode/>. Ook in de publicaties van SIM-Me en De Ploeg wordt deze methode uitgewerkt.

 **37.** Jes Stadslabo stipt in de Sim-Me publicatie aan dat het belangrijk is om een onderscheid te maken tussen de begeleider van het assessment en de observatoren. De observator staat buiten de dynamiek van de groep en komt niet tussen. De rol van deze persoon beperkt zich tot het maken van aantekeningen in functie van de screening van de competenties van de leerlingen. De begeleider van het assessment moet er net voor zorgen dat de nodig groepsdynamiek ontstaat, zodat er relevante observaties gemaakt kunnen worden. Zie ook [https://www.jes.be/publicaties/simme-boek\\_en\\_workshops.pdf](https://www.jes.be/publicaties/simme-boek_en_workshops.pdf)

Dezelfde vraag stelt zich voor methodieken die een taalgebruik hanteren dat ver af staat van de dagelijkse realiteit van leerlingen: heeft men in dit geval de beoogde competenties in beeld gebracht, dan wel het taalniveau van de leerling?

## 6. Zorg voor transparantie en creëer draagvlak voor de screening


De screening kan alleen kwaliteitsvolle informatie opleveren indien er een breed draagvlak is bij alle betrokken partijen (schoolteam, begeleiders werkvloer, jongeren) voor de manier waarop de screening plaatsvindt en voor de ingezette informatiebronnen en methodieken. Dit is belangrijk opdat de verschillende betrokken partijen de manier van werken aanvaarden en als doelmatig beschouwen.

Dit houdt enerzijds in dat er overleg gepleegd wordt over wat de screening moet inhouden, maar anderzijds dat er duidelijkheid en transparantie is, zowel over de procedure als geheel, als over de verschillende componenten van de procedure.

### 3.3.2. Zorg voor een kwaliteitsvolle invulling van elke screeningsactiviteit

Een andere categorie van voorwaarden hebben te maken met de kwaliteit van de aparte activiteiten die in de screeningsprocedure worden uitgezet, zoals assessments, vraaggesprekken, zelfevaluatie-instrumenten, enz. (zie 3.2.). Voor elke activiteit dient verzekerd te worden dat er een kwaliteitsvolle afname en beoordeling/observatie is. Ook hier geldt dat duidelijke afspraken worden gemaakt over welke competenties in beschouwing genomen worden, over de taakverdeling en op welke manier de observatie kwaliteitsvol kan gebeuren.

#### 1. Maak duidelijke afspraken over de taken en rollen tijdens de screeningsactiviteit

Er zijn tijdens screeningsactiviteiten verschillende rollen te onderscheiden. Zo verdient het bijvoorbeeld de aanbeveling dat de rol van observator duidelijk gescheiden is van andere rollen, die meer te maken hebben met het begeleiden van de screening (zie  37).



**38.** Jes Stadslabo benadrukt bij de SIM-Me methodiek het belang van de begeleidershouding en haalt aan dat de houding van de begeleider ten opzichte van de groep essentieel is, omdat de activiteiten in hun workshop vaak erg persoonlijk zijn en de vragen niet makkelijk te beantwoorden. Om met de jongeren aan de slag te kunnen gaan, dient rekening te worden gehouden met een aantal aandachtspunten:

1. Handel met respect voor de leef- en belevingswereld van de jongeren.
2. Creëer veiligheid en vertrouwen.
3. Stimuleer de jongeren om te reflecteren over hun ervaringen. Praat op een open manier met de jongeren over de redenen waarom ze een activiteit op een bepaalde manier aangepakt hebben en welke ervaringen daarbij belangrijk waren. Stimuleer hen vervolgens om hieruit te leren.

Zie ook [https://www.jes.be/publicaties/simme-boek\\_en\\_workshops.pdf](https://www.jes.be/publicaties/simme-boek_en_workshops.pdf)

## 2. Neem maatregelen om de screeningactiviteit steeds op dezelfde manier af te nemen

Ook moet de screening, in het licht van de eerlijkheid en de vergelijkbaarheid van de resultaten die voortkomen uit de screening, op verschillende afnamemomenten en/of door verschillende begeleiders in zo groot mogelijk mate gelijklopend gebeuren. Dit kan ondersteund worden door duidelijke instructies te voorzien voor de personen die de screening begeleiden en duidelijk aan te geven waar ze hulp kunnen aanbieden en waar ze de dynamiek van de groep zijn beloop moeten laten gaan.

## 3. Pas het meer-ogen-principe toe

Onder 3.3.1. werd al aangestipt dat het voor het uitwerken van de screeningsprocedure als geheel belangrijk is dat er meer dan één persoon de jongere evalueert. Hetzelfde geldt echter voor de aparte screeningsactiviteiten, met name die activiteiten waar geobserveerd wordt. Met het oog op de kwaliteit verdient het de aanbeveling om meer dan één observator per jongere te voorzien. Op die manier wordt naar intersubjectiviteit gestreefd: de observatie en beoordeling van een activiteit van een jongere van verschillen van de ene persoon naar de andere. Door verschillende beoordelaars in te zetten (het 'meerogenprincipe') worden de specificiteiten van één enkele observator/beoordelaar uitgemiddeld.

## 4. Beperk het aantal jongeren dat door elke observator wordt geobserveerd

Om de betrouwbaarheid van de observatie en beoordeling te vergroten, dient bovendien een maximum gesteld te worden aan het aantal jongeren dat één observator op één enkel moment beoordeelt, waarbij zowel De Ploeg als Jes-Stadslabo aangeven dat 4 à 5 jongeren het maximum is.

## 5. De verantwoordelijken voor de afname van de screeningsactiviteit zijn gemotiveerd en gekwalificeerd voor de specifieke methodiek van de screeningsactiviteit

De motivatie van de betrokken begeleiders is cruciaal opdat de activiteiten die worden ingezet tot hun volledige potentieel komen. Centraal staat bovendien dat de verantwoordelijken voor de afname van de screening gekwalificeerd zijn om dit te doen. Specifieke activiteiten vereisen immers specifieke vaardigheden: inzicht in groepsdynamica kan een vereiste zijn voor de begeleiders van assessments die als doel hebben teamvaardigheden in kaart te brengen; gesprekstechnieken zijn belangrijk voor het 'afnemen' van vraaggesprekken; een coachende instelling zorgt ervoor dat jongeren zelf tot antwoorden komen, eerder dan



**39. WAKKER** staat voor Waarnemen, Aantekeningen maken, Klassificeren, Kwantificeren, Evalueren en Rapporteren.

In stap 1 en 2 wordt er waargenomen en aantekeningen gemaakt. Deze stap bestaat erin het gedrag van de cursist te observeren en vervolgens te noteren wat je observeert.

In stap 3 wordt geklassificeerd. Dit omvat het nalezen van de notities en het aanduiden van de observaties die iets zeggen over de geobserveerde competentie(s).


Stap 4 houdt in dat gekwantificeerd wordt: er wordt beoordeeld in welke mate de jongere tijdens de praktijkoefening heeft getoond een competentie te beheersen. Hierbij worden de notities en competentieschaal naast elkaar gelegd en wordt de jongere per competentie gescoord die tijdens deze oefening beoordeeld werd.

Stap 5 is de evaluatie, waarin de beoordelingen van de verschillende observatoren bij elkaar gelegd om tot een gemeenschappelijk resultaat te komen. Deze stap is alleen van toepassing als er meerdere observatoren betrokken waren.

In stap 6 wordt gerapporteerd: de beoordelingen worden besproken met de jongere en feedback wordt gegeven. Het is daarbij erg belangrijk om concrete voorbeelden te geven die de beoordeling illustreren.


De Ploeg en Jes Stadslabo rapporteren uitgebreid over deze methodiek, alsook over de aandachtspunten en valkuilen verbonden aan elk van de stappen. Zie ook [https://www.jes.be/publicaties/simme-boek\\_en\\_workshops.pdf](https://www.jes.be/publicaties/simme-boek_en_workshops.pdf).




dat ze gedictieerd worden. Dit is belangrijk met het oog op het tegen gaan van sociaal wenselijke antwoorden (zie  37 en 38).

## 6. De observatoren beschikken over de tools en competenties om gedragsgericht te kunnen observeren en registreren

Belangrijk hierbij is dat de observatoren beschikken over instrumenten ('hulpmiddelen') en kwalificaties om objectief te observeren en een score toe te kennen indien nodig. Deze hulpmiddelen laten de observatoren bij voorkeur ook toe om het geobserveerde gedrag te registreren.


De WAKKER-methode is een concrete methodiek die leidt tot gedragsgerichte, objectieve observaties. Door op deze manier te gaan observeren, worden beoordelingen betrouwbaarder (zie  39).


## 7. Houd rekening met andere voorwaardenscheppende criteria en zorg voor transparantie

Naast het voorzien van competente begeleiders dient er ook oog te zijn voor andere voorwaardenscheppende criteria, zoals het voorzien van een veilig kader waarin de jongere in alle openheid kan functioneren (zie  40).

Dit betekent bijvoorbeeld ook dat jongeren steeds op de hoogte worden gesteld van het feit dat ze worden geobserveerd/geëvalueerd en van de criteria op basis waarvan ze geëvalueerd zullen worden. Dit verhoogt de transparantie en duidelijkheid van de screening en bevordert het vertrouwen.

## 8. Elke activiteit kan ook een leermoment zijn

De verschillende activiteiten die opgesomd worden onder 3.2. bieden de mogelijkheid om informatie te verzamelen over de mate waarin de jongere gemotiveerd is en klaar om te leren en participeren op de werkvloer. Tegelijkertijd biedt elk van deze activiteiten ook de mogelijkheid om aan de relevante competenties te werken. Door de activiteiten zo veel mogelijk in het curriculum te verwerken, kan een door het curriculum heen een leerlijn uitgetekend worden (zie ook  34 en 35).

 40. Jes Stadslabo stelt in de Sim-Me publicatie dat veiligheid en vertrouwen twee noodzakelijke voorwaarden om jongeren de kans te geven zich bloot te geven en te experimenteren. Jes geeft enkele tips mee om vertrouwen op te bouwen en veiligheid te creëren:


1. blijf onder alle omstandigheden jezelf als begeleider en luister op een open en objectieve manier
2. bied jongeren een duidelijke structuur waaraan ze zich dienen te houden
3. niet alles mag een verrassing zijn: iedereen weet graag in zekere mate waar aan toe te zijn
4. geef de deelnemers de verantwoordelijkheid over een aantal zaken, rekening houdende met hun mogelijkheden


Zie ook [https://www.jes.be/publicaties/simme-boek\\_en\\_workshops.pdf](https://www.jes.be/publicaties/simme-boek_en_workshops.pdf).


### 3.4. Zorg voor een kwaliteitsvol advies

#### 3.4.1. Breng de diverse input samen in een rijk advies

De verschillende activiteiten die in de screeningsprocedure ingezet worden, vormen de input om tot een advies te komen. Om het overleg met het oog op de adviesverstrekking te laten gebeuren op basis van de vaststellingen uit de gebruikte methodieken, instrumenten en informatiebronnen, verdient het de aanbeveling dat alle bevindingen gebundeld worden bijgehouden. Belangrijk is bovendien dat het advies geformuleerd wordt op basis van overleg tussen alle betrokkenen bij de screeningsprocedure.

Er kunnen hierbij een aantal stappen onderscheiden worden (zie ook  1 voor hoe de evaluatielijst en rubric 'Klaar voor Duaal' dit proces kunnen ondersteunen, op basis van een concreet praktijkvoorbeeld):

1. Elke bij een aparte activiteit betrokken leerkracht/begeleider observeert, noteert en evalueert (zie stappen Wakker-methode, zie  39). Deze evaluatie gebeurt op basis van de rubric/evaluatielijst 'Klaar voor Duaal'. Bij voorkeur zijn minstens twee leerkrachten betrokken om input te geven over elke aparte jongere. De matrix in bijlage 1 illustreert dat het in principe mogelijk is om verschillende leerkrachten in te zetten voor bepaalde delen van de rubric/evaluatielijst, wat kan bijdrage tot de haalbaarheid van de screening. Indien de jongere al ervaring op de werkvloer heeft, kan ook aan de begeleider op de werkvloer gevraagd worden een inschatting te maken. Aanvullend kan er ook een zelfevaluatie van de jongere zijn.

2. Het advies van de klassenraad wordt voorbereid door voor elke jongere de beschikbare input samen te leggen (zie ook  41). Ideaal is dat zoveel mogelijk betrokkenen bij de observatie, hier ook aanwezig zijn. Samen bespreken ze de input over de verschillende dimensies van 'gemotiveerd zijn om te leren en werken op de werkvloer', 'competent zijn om te leren op de werkvloer' en 'competent zijn om te participeren op de werkvloer' (zie rubric en evaluatielijst 'Klaar voor Duaal'). Samen maken ze een gewogen beslissing over de vraag of een positief dan wel een negatief advies zal worden uitgebracht over arbeidsrijpheid enerzijds en arbeidsbereidheid anderzijds. Dit wordt dimensie per dimensie bekeken en op de rubric genoteerd.


Hierbij wordt teruggegrepen op de afspraken gemaakt over het verwachte ontwikkelingsniveau voor een welbepaalde studentengroep. Tegelijkertijd wordt rekening gehouden met de mogelijkheden van specifieke jongeren in specifieke contexten (zie 3.1.).



**41. Rol van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB).** CLB'ers hebben ervaring met het in kaart brengen van onderwijsbehoeftes van jongeren, en ondersteuningsnoden van leerkrachten. Zij kunnen bijdragen tot het formuleren van concreet, groeigericht advies dat kansen geeft aan jongeren en competentieverwerving concreet en positief bespreekbaar maakt. Wanneer klassenraden een advies geven over de mate waarin jongere klaar zijn voor duaal leren, kan de input van een CLB-medewerker in die zin een meerwaarde zijn. Het tijdig betrekken van de CLB'er bij deze klassenraad en maakt dat hij/zij zich ook kan voorbereiden op deze input op de klassenraad.



### 3.4.2. Zorg dat het advies een startpunt is, geen eindpunt

Het is bovendien cruciaal dat het advies dat aan de jongere wordt gegeven, aanknopingspunten biedt, enerzijds voor de matching tussen jongeren en werkplekken, die in een volgende fase dient te gebeuren; en anderzijds voor de voortdurende ontwikkeling van de in kaart gebrachte dimensies van ‘gemotiveerd om te leren en werken op de werkvloer’, ‘competent om te leren op de werkvloer’ en ‘competent om te participeren op de werkvloer’ (zie 41 voor de rol die het CLB hierin kan spelen).

Door gebruik te maken van de rubric ‘Klaar voor Duaal’, kan het advies dat door de klassenraad wordt gegeven, op basis van deze rubric teruggekoppeld worden. Zo zal het voor de jongere enerzijds duidelijk worden waarom een positief of negatief advies werd geformuleerd. Anderzijds is het voor de jongere ook meteen transparant op welke punten en op welke manier hij/zij nog verder kan evolueren. Het praktijkvoorbeeld van Avant biedt een mooie illustratie van hoe de screening meteen ook het startpunt van een ontwikkelgesprek en dus een ontwikkeltraject van de jongere is (zie ook  1 voor een concreet praktijkvoorbeeld, Avant).

Vanuit het perspectief dat de mate waarin een jongere klaar is om van start te gaan met duaal leren iets is dat samen door bedrijf, school, en jongere gerealiseerd wordt, kan de screening ook informatie geven over de ondersteuningsnoden die de jongere nodig heeft op school en op het bedrijf. Op die manier kan de jongere ook aan het bedrijf gekoppeld worden dat deze ondersteuning kan bieden.

Ook in de rubric en evaluatielijst ‘Klaar voor Duaal’ werd deze zienswijze meegenomen. Voor elke cluster van dimensies (‘Gemotiveerd om te leren en werken op de werkvloer’, ‘Competent om te leren op de werkvloer’ en ‘Competent om te participeren op de werkvloer’) kan telkens worden aangegeven wat de sterke en wat de verbeterpunten van de jongere zijn. Hier worden meteen concrete acties aan gekoppeld die door jongere, bedrijf en/of school genomen kunnen worden om de jongere in zijn/haar groeiproces te ondersteunen en duaal leren mogelijk te maken.

Ook in de projecten van Topunt ( 42) en De Ploeg ( 43) werden instrumenten ontwikkeld om zowel de jongere als het bedrijf in kaart te brengen om de noden van beide partijen op elkaar af te stemmen.

 **42. Topunt** ontwikkelde in het kader van het project DUO+ een paspoort van de jongere (+leidraad), dat inventariseert wat de jongere nodig heeft om te kunnen leren op het vlak van afspraken, opdrachten, instructies, mentor, trajectbegeleider/leerkracht. Parallel werd ook een bedrijfspaspoort (+leidraad) uitgewerkt, waar opgesomd wordt wat de mentor nodig heeft qua type leerling, begeleiding, contactpersoon op school, vaardigheden en lesmateriaal nodig zijn om leren op de werkvloer mogelijk te maken. Deze instrumenten zijn beschikbaar via [www.topungent.be/induo](http://www.topungent.be/induo)

 **43. De Ploeg (2017b)** staat eveneens stil bij het uitwerken van een bedrijfsprofiel en een leerlingenprofiel. Voor wat betreft het leerlingenprofiel wordt ingegaan op sterke punten, verbeterpunten, begeleidingsnoden en andere informatie die mogelijk nuttig is i.f.v. matching (bv. ‘kleinschalige werkvloer’). Belangrijk is de opmerking dat zeker het leerlingenprofiel voortdurend bijgesteld wordt op basis van eventuele vorderingen van de leerling. Eén van de scholen die deelnam in het project van De Ploeg, ontwikkelde een beeldvormingscyclus, waarin in een cyclus van een jaar door een aantal vaste acties het beeld voortdurend wordt bijgesteld. Deze instrumenten zijn beschikbaar via <https://www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/De%20Ploeg%20-%20Draaiboek%20met%20instrumenten%20%26%20matching.pdf>

## Bronnen

- Bollaert, K., Reymenants, J., Dillen, L., Van Den Stock, E., Haesaerts, A., Van de Mosselaer, H., David, P., & Vanthournout, G. (2017a) (Eds.). *ICE-model. Leidraad screening en intake voor duaal leren*. Brussel: Politeia;
- De Ploeg (2017a). *Een praktijkonderzoek naar de opvattingen en noden van leerkrachten in het secundair onderwijs omtrent de overgang van onderwijs naar werk* (Niet-gepubliceerd rapport). Antwerpen: De Ploeg;
- De Ploeg (2017b). *Draaiboek met instrumenten - objectieve screening van leerlingen en bedrijven ivm een goede match met daarbij extra aandacht voor leerlingen met een (arbeids)beperking* (Niet-gepubliceerd projectproduct ESF). Antwerpen: De Ploeg;
- Jes (2017). *SIM-ME*. Antwerpen, Brussel, Gent: Jes;
- Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (2006). *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife*. Bonn: Bundesagentur für Arbeit;
- TOPunt (2017a). *InClusieF. Een kader voor een procesgerichte benadering van oriënteren, coachen en matchen binnen Duaal Leren*. (Niet-gepubliceerd rapport ESF). Gent: TOPunt;
- TOPunt (2017b). *InClusieF. Draaiboek*. (Niet-gepubliceerd projectproduct ESF). Gent: TOPunt;
- Van den Bossche, P., Gijbels, D., Kyndt, E., Wille, B. & De Groof, J. (2017). *Inschatten van arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid*. Eindrapport van het onderzoek in opdracht van de Vlaamse Administratie Onderwijs & Vorming. Raadpleegbaar via <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/?nr=622> ;
- Voka Oost Vlaanderen (2017). *Van voltijds onderwijs naar een duaal systeem. Een plan van aanpak voor school en bedrijf*. Raadpleegbaar via <https://www.duaalleren.org/>;
- Volta (2017). *Duaal leren. De jongere in je bedrijf*. (Niet-gepubliceerd projectproduct ESF). Brussel: Volta.

## Bijlage 1 – Matrix

	(snuffel) stage	Andere vormen wpl	Algemene vakken	Godsdienst / Zedenleer	LO	Praktijklessen	Projectwerk	Uitstap	Sportdag	Studiekeuzebgl	Assessment	Vraaggesprek	Zelfevaluatie	Documentanalyse
Leergierig zijn														
Klaar voor duaal leren														
Klaar voor beroepskeuze														
Zelfvertrouwen														
Taak voorbereiden														
Taak organiseren														
Open staan voor feedback														
Taak bewaken														
Reflecteren over de taak														
Afspraken naleven														
Respect voor materiaal														
Respect voor mensen														
Respectvol communiceren														
Samenwerken														
Initiatief nemen														
Kwaliteitsvol werken														