

# Screening in aanloopfase: arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid

Liesbeth Grondelaers en Kurt Verheyen (School & Werk, Atlas College Genk)  
Koen Stassen (Katholiek Onderwijs Vlaanderen)

Netwerkdag dual leren 17 november 2022



## Aanloopfase: introductie

- Aanloopfase: doel om leerling voor te bereiden op duaal leren
  - Focus op het stimuleren van arbeidsrijpheid
  - Arbeidsbereidheid is een voorwaarde
  - Individueel traject ‘zo kort als mogelijk, zo lang als nodig’
- Aanloopfase kan georganiseerd worden door:
  - Scholen, CLW’s of Syntra (niet in BuSO)
  - Organisatoren van aanloopfase (Arktos, Groep Intro, Profo, etc.)
- Verplichte screening voordat een leerling toegelaten wordt
  - Arbeidsrijpheid, arbeidsbereidheid, studieoriëntatie, interesses, motivatie, eerder verworven competenties
  - Resultaat van de screening is bindend voor inschrijving in aanloopfase
  - Binnen de 25 opleidingsdagen screenen



## Aanloopfase: introductie

- Er moet minstens één gevalideerd instrument ingezet worden:
  - **Klaar voor dual** ontwikkeld in samenwerking tussen de Universiteit Antwerpen en het Provinciaal Onderwijs (zie [handleiding](#), [evaluatielijst](#) en [rubric](#))
  - [ICE-model DuLeGO!](#)
  - Screeningstool ontwikkeld door [VOLTA](#)
  - [SIM-ME \(JES\)](#)
  - [InClusieF \(TOPunt\)](#)
  - [Kickstart je Toekomst](#)
  - [TOCI](#)



aanmelding voor  
inschrijving in  
het CLW

screening



duale opleiding

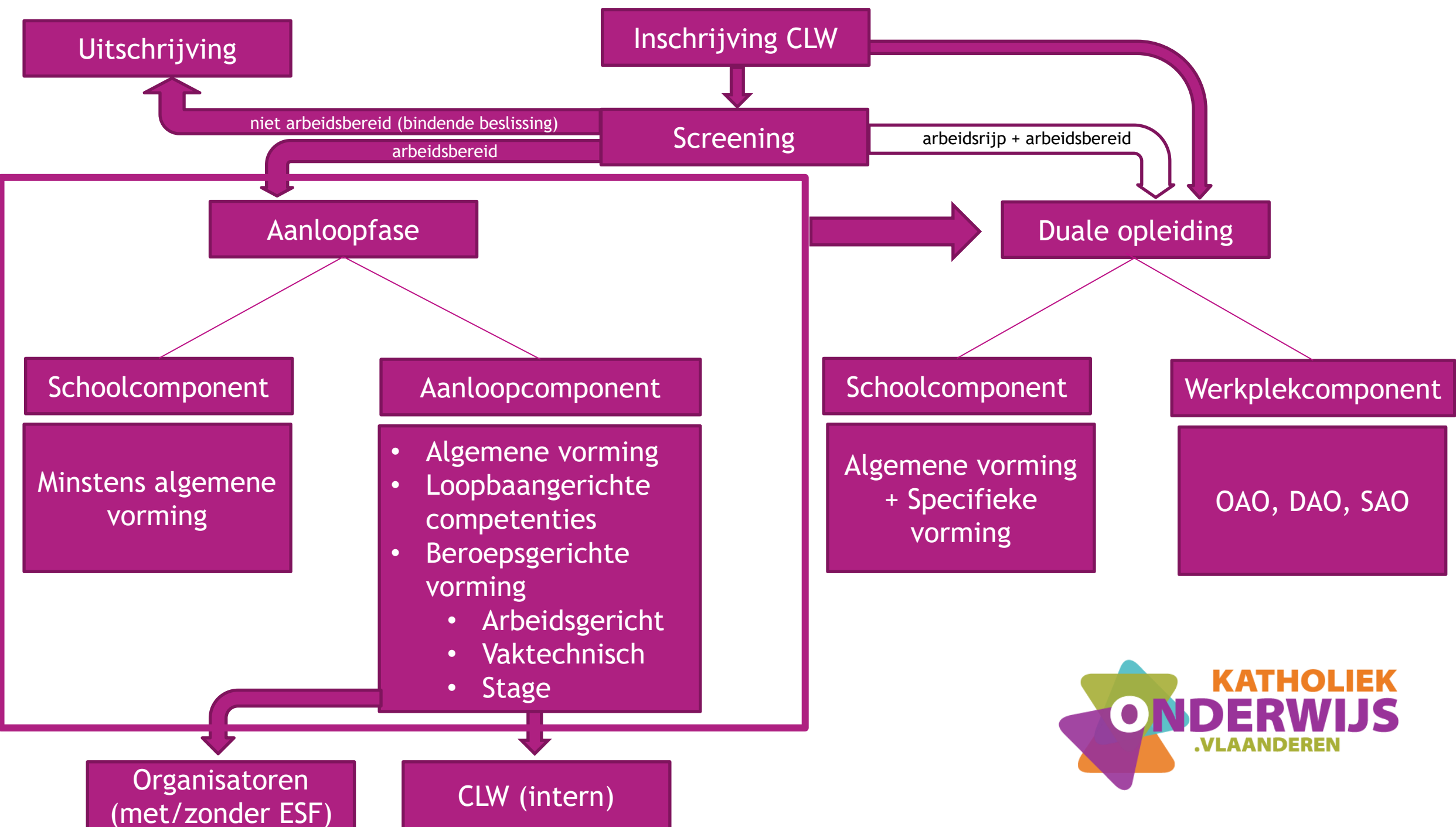
de jongere wordt  
voorbereid op een  
specifiek beroep

aanloophase

de jongere wordt  
voorbereid op een  
duale opleiding

uitschrijving

de jongere wordt  
doorverwezen naar  
een niet-duaal  
leertraject





## Fase 1: Uittekenen van het screeningsproces

### Wat screenen?

Uit de omzendbrief ‘duaal leren en aanloopfase’:

#### screening

- arbeidsrijpheid
- arbeidsbereidheid
- studieoriëntatie
- interesses
- motivatie
- eerder verworven competenties



**Regelgeving**

Doel screening voor aanloophase  
= de mate van aanwezigheid vaststellen van

- arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid
- studieoriëntatie
- interesses
- motivatie
- eerder verworven competenties

studieoriëntatie,  
interesses,  
motivatie

Competenties Participeren op de werkvloer	
<b>Betrouwbaar en stipt handelen</b>	Afspraken rond aanwezigheid naleven
	Afspraken rond uitvoeren taken naleven
	Eerlijk en discreet zijn
	Respect tonen voor mensen en materiaal
<b>Gepast communiceren</b>	Voor zichzelf opkomen
	Respectvol en beleefd communiceren
	Open staan voor feedback van anderen
	Communiceren over afwijken van afspraken
<b>Zelfstandig werken</b>	Werk afwerken, kwaliteitsvol werken
	Doseren van inspanning, volhouden
	Werk zien, initiatief nemen

Competenties Leeren op de werkvloer	
<b>Plannen</b>	Afspraken rond leerdoelen naleven
	Initiatief nemen om relevante informatie te verzamelen
	Belangrijke informatie vastleggen
<b>Monitoren</b>	Eigen vooruitgang opvolgen
	Communiceren over barrières voorderen
	Flexibel omspringen met wijzigingen in leertraject
	Volhouden indien zich barrières opwerpen
<b>Evalueren</b>	Reflecteren over sterke en zwakte punten
	Open staan voor feedback van anderen

Gemotiveerd Leeren en Participeren op de werkvloer	
<b>Positieve leeroriëntatie</b>	Bereid zijn om te leren, leergierig zijn
	Bereid zijn om een extra inspanning te leveren
<b>Positieve keuze voor beroep</b>	Affiniteit met het gekozen beroep hebben
	Inzicht hebben in overkomstandigheden
	In staat zijn te reflecteren over de beroepskeuze
<b>Zelfeffectiviteit</b>	Geloven in de eigen kwaliteiten en capaciteiten om te leren en functioneren op de werkvloer

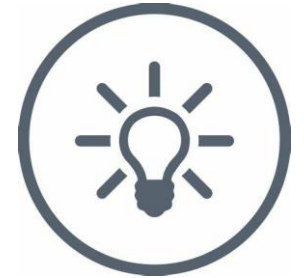
'RIJPHEID'

'BEREIDHEID'



## Hoe, wie, wanneer, waar screenen?

Bepaal met het schoolteam hoe, wie, wanneer en waar je gaat screenen.



- Welke **activiteiten** geven informatie over de verschillende dimensies vb: stages, vraaggesprek, evaluatielijsten,...
- Welke (**gevalideerde**) instrumenten/tools bieden een hulp bij het observeren en meten van een dimensie?
- **Wie** is betrokken bij het screeningsproces?
- Op welke **momenten** en **waar** vindt de screening plaats?





# Fase 2: Uitvoeren van het screeningsproces

## Kwaliteitscriteria bij screening

(Bron: Gijbels D., Kyndt E., Wille B. (2017), *Inschatten van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid in duaal leren*)

### Validiteit

Screeningsactiviteiten en -instrumenten geven informatie over de competenties die men wil meten.

*Bv. Vermijd/doorprik sociaal wenselijk gedrag/antwoorden.*

### Betrouwbaarheid

*Bv. Verzamel informatie op verschillende momenten via verschillende begeleiders (meer-ogen-principe).*

### Authenticiteit

De activiteiten in de screening vertonen gelijkenis met taken die tijdens het duaal leertraject uitgevoerd worden.

*Bv. Verzamel informatie in de context van werkplekleren (stage, gesimuleerde omstandigheden,...).*

### Pedagogische waarde

*Bv. Gebruik instrumenten die een aanzet geven tot het verder ontwikkelingsproces van de jongere.*

### Eerlijkheid

Een screening mag bepaalde groepen niet bevoordelen/benadelen.

*Bv. Vermijd barrières op vlak van taal.*

### Transparantie

*Bv. Maak duidelijke afspraken over de taken en rollen tijdens de screeningsactiviteit.*

### Haalbaarheid

*Bv. Creëer een breed draagvlak voor het gekozen screeningstraject en de screeningtools.*

## Fase 3: het advies

### Naar een advies



- Breng de diverse input uit de screening samen. **Bundel alle bevindingen** door tijdens de screening een **centraal dossier** bij te houden.
- **Bespreek de informatie in team. Grijp terug naar de afspraken** die gemaakt werden over het verwacht ontwikkelingsniveau.
- De **klassenraad oordeelt toekomstgericht**. Formuleer **groeikansen**. Hou rekening met de mogelijkheden van de specifieke jongere in een specifieke context.
- **Bespreek het advies** met jongere (en ouders). Geef concrete voorbeelden die de beoordeling illustreren.

## Naar een advies... (na voorlopige keuze, definitieve keuze)



Arbeidsrijpheid is een **dynamisch** begrip

- Positief advies  $\neq$  leerling is sterk in **ALLE** competenties  
→ competenties verder ontwikkelen in de vervolgopleiding (dual of niet-dual)
- Klaar zijn voor dual leren' = een **gezamenlijke verantwoordelijkheid** van de school, de werkplek en de leerling  
'In welke mate kan en wil het bedrijf en de school de leerling verder ondersteunen?'

Onderzoek toont aan...

**Advies is een aanknopingspunt voor matching, niet voor selectie:**  
*'Koppel het advies van de klassenraad van het profiel van de leerling op vlak van 'arbeidsrijpheid' aan profielen van bedrijven, die de context aanbieden waarin de leerling kan leren op de werkvloer'.*

Bron: Gijbels D., Kyndt E., Wille B. (2017), *Inschatten van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid in dual leren*



## Meer lezen?

- [Bouwstenen dual leren KathOndVla](#)
- [Concreet aan de slag met screening](#)