



**SIM-ME**



**RESULTATEN en  
AANBEVELINGEN**

# INHOUD

1. Inleiding.....	3
2. Resultaten en beleidsaanbevelingen.....	4
2.1. Resultaten .....	4
2.1.1. Algemene bevindingen.....	7
2.2. Beleidsaanbevelingen .....	7



**SIM-ME**

# 1. Inleiding

Vandaag stellen we vast dat veel leerlingen in het deeltijds onderwijs terechtkomen op basis van een 'negatieve keuze'. Ze zijn schoolmoe, hebben een negatieve schoolervaring en komen in het watervalstelsel terecht. Uiteindelijk werden ze doorverwezen naar het deeltijds onderwijs, maar van een bewuste en positieve keuze voor duaal leren of werkplekleren is er geen sprake.

Om van het vernieuwde stelsel duaal leren een succes te maken, is het van belang dat jongeren en leerkrachten van bij de start vertrekken van een bewuste en positieve keuze voor deze onderwijsvorm. De jongere dient gemotiveerd te zijn om te leren op de werkvloer én in staat te zijn om er competenties te verwerven. Conceptnota bis duaal leren: een volwaardige kwalificerende leerweg benoemt een jongere als arbeidsrijp als hij wil en kan leren op de werkvloer.

Met het project SIM-Me (kort voor Screening, Intake, Matching – Me) tekende JES stadslabo in partnerschap met CLW Gent in op ESF oproep 330: Innovatieve projecten Duaal leren.

We engageerden ons om een innovatieve tool te ontwikkelen in functie van de screening van de arbeidsrijpheid van de jongeren die een keuze willen maken voor duaal leren. Binnen deze tool tekenen de jongeren hun loopbaanstrategie (welke stappen dien ik nog te ondernemen om mijn job uit te oefenen?) uit, vertrekkende vanuit een motieven- (wat wil ik?) en kwaliteitenreflectie (wat kan ik?). Op deze manier kan vanuit een positieve en bewuste keuze voor duaal leren een matching met de geschikte school én leerwerkplek gemaakt worden.

In deze bundel stellen we graag de resultaten en aanbevelingen die uit het project zijn voortgevloeid voor.

# 2. Resultaten en beleidsaanbevelingen

## 2.1. Resultaten

Naar conceptnota bis, dienen jongeren die instappen in duaal leren gemotiveerd en in staat te zijn om zich via deze leerweg te kwalificeren. Ze dienen met andere woorden arbeidsrijp te zijn. Het SIM-Me kader en de bijhorende methodieken werden ontwikkeld om jongeren op deze arbeidsrijpheid te screenen. Een jongere is in deze termen arbeidsrijp wanneer hij een gefundeerd antwoord kan geven op de vraag welke stappen hij nog dient te ondernemen om zijn job uit te voeren. Kortom, vanuit een kwaliteiten- en motievenreflectie heeft hij zijn loopbaanstrategie vorm gegeven. Zo kan een positieve en bewuste keuze gemaakt worden voor duaal leren.

Binnen SIM-Me ontwikkelde JES stadslabo samen met een onderwijspartner, Centrum Leren en Werken Gent, een innovatieve methodiek die kan ingezet worden in de screening, intake en matching van jongeren in het nieuwe systeem duaal leren. Het innovatieve aspect schuilt voornamelijk in het gegeven dat er verschillende perspectieven gebundeld worden, met de jongere als vertrekpunt. De methodiek is bruikbaar voor zowel jongeren, klassenraden, leerkrachten, trajectbegeleiders als werkgevers. Met SIM-Me wordt de screening, intake en matching een proces waarbinnen jongeren bewust een leerloopbaanstrategie ontwikkelen en waarbij een bewuste matching met een leerwerkplek gemaakt wordt die in het voordeel is van de jongere en de werkgever.

De voorgestelde resultaten volgen uit de volgende activiteiten die uitgevoerd werden in het kader van het SIM-Me project:

- 👉 In juni 2016 volgden 20 jongeren uit het deeltijds onderwijs De Ronde (Gent) en het voortraject (Gent) de workshop.
- 👉 In september 2016 werd een assessment georganiseerd voor 50 nieuwe leerlingen van het CLW Gent. Ter voorbereiding volgden een aantal personeelsleden een training objectief observeren.
- 👉 In oktober 2016 volgden 7 jongeren uit het voortraject Brussel de workshop.
- 👉 In november 2016 volgden de jongeren van CLW Gent uit het assessment de workshop. 25 van de 50 jongeren die dit assessment deden waren aanwezig.
- 👉 In november en december 2016 werden 18 begeleiders (werkgevers, trajectbegeleiders brugprojecten en voortrajecten) uit de trajecten bevestigd.
- 👉 In maart 2017 ten slotte kregen nog enkele jongeren de workshop aangeboden om de definitieve versie af te toetsen aan de realiteit.

In het algemeen kwamen volgende bevindingen naar voren:

### **De workshop: een motievenreflectie**

In totaal volgden 55 jongeren de workshop. Na de workshop konden de jongeren vragen naar hun motieven (bijvoorbeeld 'waar ben je goed in') meer kwalitatief en gedetailleerder verwoorden. De meerderheid van de jongeren geeft zelf ook aan de workshop nuttig, gemakkelijk en tussen tof en saai te ervaren.

Leerkrachten en de trajectbegeleiders van het voortraject van hun zijde vonden de workshop zeer interessant en gevarieerd. Ze gaven wel mee dat er moet



**SIM-ME**

opgelet worden voor sociaal wenselijke antwoorden van de jongeren.

### Het assessment: de kwaliteitenreflectie

In september 2016 namen 50 leerlingen deel aan 3 assessments. Per sessie waren 1 begeleider en 2 observatoren aanwezig. Dit leverde 300 observaties, 150 inschalingen per sessie en 50 eidevaluaties, of 500 parameters op. De jongeren gaven per assessment een zelfevaluatie en op het einde van de dag een eidevaluatie, samen goed voor 200 parameters.

Jongeren geven over het algemeen aan het fijn te vinden om deel te nemen aan het assessment.

Jongeren blijken over het algemeen snel te reflecteren op hun handelen. Als zij kort na een oefening op basis van die specifieke afgebakende context reflecteren, dan gaan zij toch op zoek naar nuances in de score die ze zichzelf geven. Leerkrachten en begeleiding van hun zijde geven aan het niet evident, maar wel heel erg interessant te vinden om op deze manier naar de jongeren te kijken. Ze komen voornamelijk tot nieuwe inzichten in de jongeren wanneer ze geen voorkennis hebben van de jongeren. De training objectief observeren en het volgen van een strakke procedure zijn daarbij van groot belang.

Begeleiders van de leertrajecten van de jongeren, met andere woorden werkgevers en begeleiders van brugprojecten en voortrajecten, werden gevraagd om dezelfde competentieschaal (TOCI) in te vullen als gebruikt tijdens het assessment. Daaruit blijkt dat 17 van de 19 (85%) begeleiders eenzelfde of een hogere inschaling als die van de observatoren van het assessment geven. Twee van de 19 jongeren werden lager ingeschaald. Hier merken we op dat het om een 15 jarige uit het voortraject gaat (zoals eerder aangegeven is dit erg jong om dergelijke keuze te moeten maken) en een jongere waarvan het traject reeds werd stopgezet wegens afwezigheden. We kunnen daaruit concluderen dat de kwaliteitenreflectie erg accuraat is.

Na analyse van de parameters uit de assessments zien we de volgende flow terug komen:

screening					
<b>Stap 1: Arbeidsbereid?</b> Is de jongeren "gemotiveerd" om te leren in een context van leren en werken?		<b>Stap 2: Arbeidsrijp?</b> "In staat zijn" om te werken		Trajectbepaling en  <b>matching</b>	
<b>Workshop:</b> "Heeft de jongere een loopbaanstrategie die aansluit bij duaal-leren?"		<b>assessments en intake</b>		werk ja	brugproject ja
Ja: duaal-leren is een optie (naar stap 2)		18+		ja	voortraject ja, na VT (4- 6 mnd)
Nee: duaal-leren is geen optie		Voldoende capaciteiten, "in staat" om te leren op de werkvloer (indicator = assessment)			
		Voorlopig niet "in staat" vanwege een contextuele problematiek en/of afhaken (indicator = intake)			persoonlijk ontwikkelingstraject ja

→ **stap 1:** Het bepalen van de arbeidsbereidheid van de jongere, is hij gemotiveerd om te leren op de werkvloer? Aanpak: het verkennen van de motieven van de jongeren door middel van de SIM-Me workshop. De loopbaanstrategie die hieruit naar voren komt sluit wel/niet aan bij duaal leren of is wel/niet sterk genoeg om duaal-leren te overwegen. Zo ja, ga naar stap 2.

→ **stap 2:** Bepalen of de jongere “in staat is” om te leren op de werkvloer. Is de jongere arbeidsrijp?

### Door middel van:

☞ een assessment dat in kaart brengt of de jongere voldoende capaciteiten heeft om te leren op een leerwerkplek.

Zo ja, dan leidt dit tot een brugtraject of regulier werk.

Is de jongere nog niet sterk genoeg omdat hij enkele basiscompetenties / attitudes mist, dan kan hij doorverwezen worden naar een voortraject.

☞ een intake gesprek met de school. Hier kan een welzijnsproblematiek in beeld komen dewelke de jongere “niet in staat” stelt om op dat moment te leren op een leerwerkplek. De jongere wordt doorverwezen naar een persoonlijk ontwikkelings-traject (POT).

Bovenstaand schema is in september 2016 vanaf stap 2 toegepast op 50 jongeren. De intake en matching verliep voor 46 jongeren volgens het schema. Twee afhakers zijn niet verder geraakt dan het assessment, hun motieven voor leren en werken bleken onvoldoende. Twee jongeren zijn op basis van hun leeftijd (dus niet op basis van hun assessment) nog niet “in staat” geacht voor leren op de werkvloer. Zij zijn naar een voortraject verwezen.

Om de kwaliteit van de workshop en het assessment af te toetsen werden in oktober werkgevers en trajectbegeleiders (in totaal 19 personen) bevraagd in functie van de validiteit van de tools. Het gaat dan om werkgevers en trajectbegeleiders betrokken bij jongeren in een brugproject of voortraject. De bevindingen van de werkgevers en trajectbegeleiders kwamen in bijna alle gevallen overeen met de inschatting die gebeurde tijdens het assessment. De jongeren zaten dus op hun plek, met andere woorden een juiste matching.

Met andere woorden, jongeren maken de stap naar werk wanneer ze:

☞ Hoog scoren op het assessment

☞ Verplicht, wanneer ze 18+ en dus niet meer leerplichtig zijn

4 maanden later...

Van de 50 jongeren die in het begin van het schooljaar het assessment volgden, vielen 24 jongeren uit de evaluatie. Het is niet relevant om de status van hun traject opnieuw te bekijken omwille van volgende redenen:

☞ 18+ers zijn niet meer leerplichtig en moeten verplicht gaan werken, ze kunnen met andere woorden geen brugproject, voortraject of POT volgen. Ze worden per definitie als arbeidsrijp beschouwd.

☞ Jongeren in een POT. De score op het assessment blijkt geen rol te spelen



**SIM-ME**

in de toeleiding naar POT, daaruit kan niet voorspeld worden of jongeren omwille van een welzijnsproblematiek niet in staat zullen zijn om te functioneren in de werk- en schoolcontext.

- 👉 Trajecten die nog niet zijn opgestart, en dus niet te beoordelen zijn.
- 👉 Trajecten die gestopt zijn, en dus niet te beoordelen zijn.

Van de overige 26 jongeren zitten 23 jongeren nog steeds in het traject dat overeenkomt met de inschaling gedurende het assessment. Bij de 3 anderen valt op dat hun leeftijd een rol speelt, het gaat om twee 15 jarigen en een jongen van bijna 18 die men vanwege zijn leeftijd liever richting werk oriënteert ondanks twijfels over zijn arbeidsrijpheid.

### 2.1.1. Algemene bevindingen

Zowel leerkrachten, trajectbegeleiders als werkgevers geven aan dat ze door met SIM-Me te werken de jongeren sneller beter leren kennen. Na twee dagen (met andere woorden de workshop en assessment) leren ze jongeren kennen op een manier waar ze normaal twee maanden voor nodig hebben. Als gepeild wordt naar de grote meerwaarde van het SIM-Me kader en de bijhorende methodieken wordt verwezen naar het algemene principe dat de jongere centraal wordt geplaatst, naar de methodiek van het objectief observeren en de bruikbaarheid van het SIM-Me kader.

SIM-Me biedt dan ook een methodiek en taal die voor *alle* betrokken actoren (jongeren, school en werkgever) toegankelijk en begrijpbaar is. Daarenboven kan de methodiek in verschillende en diverse contexten ingezet worden. Omwille van de helderheid en taal kan de tool ook gebruikt worden in een meertalige context, bijvoorbeeld in het werken met nieuwkomers.

Late instromers zijn een heikel punt binnen de screening, intake en matching; het is niet mogelijk om elke week een uitgebreide screening te organiseren.

## 2.2. Beleidsaanbevelingen

Om een geïntegreerd duaal stelstel van leren en werken - dat beleidsmatig en maatschappelijk als gelijkwaardig wordt beschouwd aan alle andere vormen van secundair onderwijs, en dat perspectief biedt voor jongeren en ondernemers - te creëren formuleren wij vanuit het SIM-Me project onderstaande aanbevelingen. Ze werden geformuleerd op basis van de testings van de SIM-Me methodiek (met ervaringen van jongeren, trajectbegeleiders, leerkrachten en werkgevers), de feedback uit de externe stuurgroep en eerdere JES ervaringen.

### 1. Vertrekpunt: plaats de jongere aan het roer van zijn eigen traject

JES is er van overtuigd dat de sterkste trajecten gelopen worden wanneer de jongere aan het roer staat van zijn eigen traject. Bij de uitwerking van de SIM-Me methodiek werd deze lijn doorgetrokken. De jongere wordt benaderd als expert van zichzelf: hij kent zichzelf het best. De rol van de begeleider beperkt zich tot het creëren van de context waarbinnen de jongere zijn verhaal schrijft en het bieden van een realiteitscheck. De jongere centraal plaatsen bij het proces van screening, intake en mat-



ching betekent dat er vertrokken wordt vanuit wat de jongere wil en kan. In dit kader worden via SIM-Me enerzijds de motieven van de jongeren in kaart gebracht tijdens de workshop, anderzijds de kwaliteiten van de jongere aan de hand van het assessment. Op basis van deze informatie geeft de jongere zijn loopbaanstrategie vorm: welke stappen dien ik nog te zetten om de job die ik wil doen te kunnen uitoefenen? Door de motieven en kwaliteiten te screenen en vervolgens een loopbaanstrategie vorm te geven, wordt tevens een antwoord gegeven op de vraag of een jongere bereid en in staat is om op de werkvloer te leren, en dus of hij arbeidsrijp is.

De verwachtingen van de school, trajectbegeleiders, ... kunnen de motieven- en kwaliteitenreflectie van de jongere beïnvloeden. Deze valkuil werd erkend tijdens de SIM-Me testing, het blijkt essentieel voor de begeleiding om de jongere objectief te observeren en te begeleiden. Door te vertrekken vanuit de jongere zelf, wordt zijn intrinsieke motivatie aangesproken en wordt hij *medeverantwoordelijk* voor het welslagen van zijn eigen plan en de aanpassingen die hij daarbinnen wil en/of moet maken. De jongere staat zo met andere woorden aan het roer van zijn eigen traject en kan zo een positieve en bewuste keuze voor duaal leren maken. Hij dient daarbij evenwel voldoende ondersteuning te krijgen, dit is een essentiële voorwaarde. De meerwaarde van dit vertrekpunt werd binnen het SIM-Me project bevestigd door zowel trajectbegeleiders, jongeren als de externe stuurgroep.

## Aanbeveling

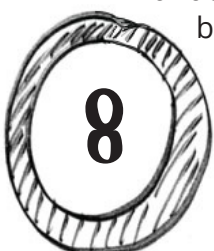
- 👉 Stel bij het proces van screening, intake en matching de jongere als persoon centraal: vertrek vanuit zijn motieven en kwaliteiten.

## 2. Reflecteren moet je leren: geef daarvoor tijd en taal

Opdat een jongeren kan reflecteren over zijn kwaliteiten en motieven om zo een positieve en bewuste keuze voor duaal leren te kunnen maken, heeft hij daar de tijd en de taal voor nodig.

Jongeren die niet opgroeiden in een omgeving die hen stimuleerde om te reflecteren over wat ze willen en kunnen, blijken dit minder goed te kunnen. Reflecteren kan je dus alleen maar leren door het te doen. Op die manier leren ze ook taal te geven aan hun reflecties. Ze geraken meer bedreven in het onder woorden brengen van concrete ervaringen en gevoelens. Jongeren die wel eerder reflecteerden over hun kwaliteiten en motieven en hierover feedback kregen, weten veel beter waar ze staan. Ze geven daarnaast ook aan dat het voor hen gemakkelijker is en dat ze het waardevol vinden. Het is met andere woorden belangrijk om voorafgaand aan een eventuele keuze voor duaal leren de tijd te nemen om te 'leren reflecteren' en jongeren daarin te ondersteunen.

Het is aangeraden om ook tijdens de opleiding blijvend te reflecteren over het SIM-Me kader van de jongere. Op deze manier kunnen ze hun motieven-, kwaliteitenreflectie en loopbaanstrategie blijvend verfijnen. Tijdens de testing werd zichtbaar dat jongeren die tijdens de screening hun motieven en kwaliteiten niet kenden, en dus delen van hun SIM-Me kader niet konden invullen, hier na 4 maanden nog steeds niet toe in staat waren. Er werd met andere woorden onvoldoende ingezet op het bieden van taal en tijd om hun loopbaanstrategie te herformuleren. Het niet kennen en kunnen inspelen op de ei-





gen kwaliteiten, motieven en loopbaanstrategie kan een oorzaak zijn voor afhaken. Het proces van leren reflecteren wordt daarnaast nog versterkt door dit in verschillende contexten te doen. In de schoolse context kan dit ook in het kader van studiedagen, projectgroepen, ... maar ook in de vrije tijd wordt er veel geleerd.

Bij deze aanbeveling stelt zich de vraag wie er verantwoordelijk zal zijn om met zelfreflectie bezig te zijn, en hoe reflectie in het algemeen in de schoolse context en in de vrije tijd gestimuleerd kan worden. Ook binnen het nieuwe duaal leren dient een antwoord voorzien te worden op de vraag hoe jongeren die instromen en die nog niet eerder rond reflecteren aan de slag gingen hierin versneld kunnen meegenomen worden.

### **Aanbeveling: reflecteren moet je leren**

- 👉 Geef jongeren de tijd en de taal om te reflecteren over hun motieven en kwaliteiten. Ga hiermee bij voorkeur al in de eerste graad secundair onderwijs en op verschillende momenten aan de slag.

### **3. Leren doe je levensbreed**

Jongeren leren in verschillende contexten. Ze doen dat tijdens de schooltijd in de klas, maar net zozeer tijdens sportdagen, leerlingenraden en andere nevenactiviteiten. Ook in de vrije tijd wordt veel geleerd, denk maar aan de jeugdbeweging, sportclub, of tijdens huishoudelijke taken of een studentenjob. Ook deze ervaringen binnen en buiten de muren van de school bieden een duidelijke meerwaarde aan iemands kwaliteiten- en motievenreflectie. Onderzoek wees daarenboven al herhaaldelijk uit dat vrijwilligerswerk een meerwaarde is op iemands CV, op deze manier worden jongeren gestimuleerd om ook deze ervaringen in rekening te brengen tijdens sollicitatiegesprekken, op CV, ... . Deze levensbrede reflectie zorgt er niet enkel voor dat de jongere zichzelf beter leert kennen, maar voedt ook het beeld dat de school (trajectbegeleider, klassenraad) van de jongere vormt.

### **Aanbeveling**

- 👉 Neem levensbrede ervaringen mee in de reflectie over de kwaliteiten en motieven van de jongere. Deze bieden een duidelijke meerwaarde voor zowel de jongere als de school.

### **4. Matching met een leerwerkplek**

Een jongere laten reflecteren over zijn motieven en kwaliteiten om van daaruit zijn leerloopbaanstrategie (welke stappen dien ik nog te zetten om mijn job uit te oefenen?) vorm te geven vóór het gesprek met een werkgever plaatsvindt, zorgt in de context van de matching met een geschikte leerwerkplek voor een grote meerwaarde voor zowel de jongere als de werkgever.

Op deze manier krijgt de jongere een duidelijker beeld van zijn leernoden en zijn bijhorende verwachtingen ten aanzien van de leerwerkplek. Deze kunnen tijdens het gesprek met de werkgever afgestemd worden met het aanbod, de noden en de begeleidingsmogelijkheden van de leerwerkplek. Daarnaast kan vanuit de kwaliteitenreflectie aan de werkgever een duidelijker beeld van de competenties die dienen verworven te worden op de werkvloer gegeven worden. Met de kwaliteiten van de jonge-

ren in het achterhoofd, kan deze bekijken of het haalbaar is om deze op de desbetreffende leerwerkplek te verwerven. De meerwaarde ervan wordt bevestigd door werkgevers die jongeren vandaag een stage aanbieden in het kader van hun leren en werken opleiding: het SIM-Me kader met de kwaliteiten, motieven en loopbaanstrategie van de jongere is een belangrijke bron van informatie om samen met de jongere op verder te werken. Aan de jongere op zijn beurt kan zo een traject op maat kan aangeboden worden. Door in het proces van screening, intake en matching te werken vanuit de voorgestelde SIM-Me methodiek kan met andere woorden een sterkere matching met de leerwerkplek gegarandeerd worden. Dit zorgt voor een toenemende tevredenheid bij werkgevers én jongeren.

Enkele aandachtspunten zijn evenwel mee te nemen:

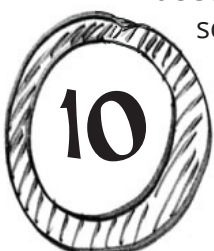
- 👉 Hoeveel ruimte en tijd zullen jongeren krijgen vooraleer ze moeten starten met werken binnen het nieuwe duaal leren?  
De jongere heeft niet alleen taal nodig om over zijn motieven, kwaliteiten en loopbaanstrategie te reflecteren, maar ook om het gesprek met de werkgever aan te gaan.  
Anderzijds missen sommige jongeren enkele attitudes en/of sleutelcompetenties om onmiddellijk aan de slag te gaan (zie aanbeveling 6)
- 👉 Is het op de / elke leerwerkplek haalbaar om 60% van de competenties te leren? Is dit niet het geval dan dient er nagedacht te worden over een systeem waarbinnen in één traject op verschillende leerwerkplekken kan geleerd worden.

## Aanbevelingen

- 👉 Kies er bewust voor om de jongere met zijn motieven, kwaliteiten en leerverwachtingen te matchen met een passende leerwerkplek, en spreek daarbij de verantwoordelijkheid van zowel de jongere, de school als de leerwerkplek aan.
- 👉 Bereid het sollicitatiegesprek met de leerwerkplek voor vanuit de kwaliteiten, motieven en leerverwachtingen van de jongere.
- 👉 Het aanbod van leerwerkplekken dient voldoende uitgebreid te zijn opdat voor elke arbeidsrijpe jongere een matching met een stageplaats voorzien kan worden die tegemoet komt aan zowel de leernoden van de jongeren als de mogelijkheden van de werkgever.
- 👉 Er dient een structureel antwoord voorzien te worden voor jongeren die omwille van het niet aanwezig zijn van een geschikte stageplaats niet in een traject geraken (dat tegemoet komt aan hun leernoden + aan de mogelijkheden van de werkgever).

## 5. Kwaliteitsvolle informatieoverdracht

Het is een gegeven dat een groot aandeel van de jongeren in het huidige kader van leren en werken regelmatig van school verandert, wat ook bevestigd werd tijdens het SIM-Me project. Dit zorgt er voor dat de nieuwe school de jongere moet leren kennen, en dat daarbij vaak van nul dient begonnen te worden. Anderzijds wordt de gebrekkige opvolging door jongeren ook gebruikt om van de radar te verdwijnen door van school naar school te hoppen. Om hierop een antwoord te geven is er nood aan een kwalitatieve administratie die tussen de scholen gedeeld wordt. Elke jongere moet evenwel de kans krijgen op de nieuwe schoolzelf zijn verhaal te vertellen en om zonder vooraanname te kunnen starten.



**SIM-ME**

De informatie uit de workshop en assessment blijkt in dit kader erg waardevol. De tijd die geïnvesteerd dient te worden om de jongere te leren kennen verkort op deze manier aanzienlijk.

Ook het attest verworven competenties dat centra deeltijds onderwijs aan jongeren dienen mee te geven als ze van school veranderen draagt hieraan bij. Het zou een meerwaarde zijn als dit ook voor het voltijds onderwijs het geval zou zijn.

Een aandachtspunt in het huidige systeem is de telling van het aantal leerlingen op 1 februari en de vergoeding die daar tegenover staat. Dit zorgt er voor dat de focus dreigt te komen liggen op het aantal leerlingen dat die dag is ingeschreven en niet op een correcte en kwalitatieve begeleiding.

### **Aanbeveling**

- 👉 Voorzie een procedure opdat kwaliteitsvolle informatie over jongeren kan gedeeld worden wanneer zij van leercontext veranderen.

## **6. Extra ondersteuningsnoden**

Er is een verschil tussen jongeren die in het huidige stelsel leren werken in een POT of een voortraject zitten. Ze komen daarin terecht vanuit een verschillende nood. Jongeren in een POT worden geconfronteerd met een welzijnsproblematiek die er voor zorgt dat zij op dat moment niet in een schoolse context en/of werkcontext kunnen functioneren. Jongeren in een voortraject daarentegen missen enkele attitudes en/of sleutelcompetenties die hen bekwamen om in een werkomgeving te functioneren. Zij krijgen in een voortraject wat extra tijd om hier aan te werken. Het is evenwel niet zo dat elke jongere die een rugzak heeft bij voorbaat niet kan functioneren in de school- en/of werkcontext. Als uit de screening blijkt dat de jongere over voldoende kwaliteiten en motieven beschikt, moet hij aan de slag kunnen. De voorspelbaarheid van wanneer iemand in een POT terecht komt kan je niet screenen, de behoeften die er zijn om in een voortraject te starten wel. Het gegeven welzijnsproblematiek legt met andere woorden een hiaat in het concept arbeidsrijpheid bloot.

De vraag stelt zich hierbij hoeveel tijd en ondersteuning een jongere krijgt als hij over voldoende motieven beschikt om een bewuste en positieve keuze te maken voor duaal leren, maar wanneer hij nog aan enkele attitudes en/of sleutelcompetenties dient te werken om "in staat te zijn" om de stap naar werk te zetten. Op basis van onze ervaring raden we aan om hier 4 à 6 maanden tijd voor te voorzien.

Anderzijds zijn er ook de jongeren die vandaag wel vanuit een negatieve keuze in het deeltijds onderwijs terecht komen; omdat ze schoolmoe zijn, hun plek niet vinden op de school, niet thuishoren op de schoolbank van vandaag, .... . Voor deze jongeren vinden we onvoldoende antwoorden in het huidige voorstel duaal leren. Is het niet de taak van het onderwijs om hen weer te mobiliseren? Hoe kunnen we terug appelleren aan hun intrinsieke motivatie?

### **Aanbeveling**

- 👉 Voorzie in het vernieuwde stelsel duaal leren een passend aanbod voor jongeren die met hun motieven en kwaliteiten op hun plaats zitten in duaal leren, maar aan enkele attitudes en/of sleutelcompetenties die-

nen te werken vooraleer ze kunnen functioneren op de werkvloer.  
Dit aanbod dient losgekoppeld te worden van de welzijnstrajecten.

- 👉 Voorzie naast het vernieuwde stelsel duaal leren ook een aanbod voor jongeren die vandaag vanuit een negatieve keuze instromen in het deeltijds onderwijs.

## 7. Professionele trajectbegeleiders

De trajectbegeleider zal (net zoals vandaag) in het vernieuwde stelsel duaal leren een cruciale rol invullen. Deze persoon bewaakt het hele traject dat een jongere doorloopt en volgt hem op in zijn leerproces. Zowel de taal als de wereld van de leerling, het onderwijs en de bedrijfswereld dient hem eigen te zijn. Een trajectbegeleider heeft met andere woorden een zeer gevarieerd takenpakket. Om deze functie kwalitatief uit te voeren, hebben trajectbegeleiders nood aan een degelijke versterkende omkadering. Ook vandaag leeft deze nood al en wordt hier niet aan tegemoet gekomen. Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen de functie van de trajectbegeleider en dat van de mentor in de leerwerkplek. De mentor is de coach van de jongere op de werkvloer, hij speelt een essentiële rol in de kwaliteit van het leerproces op de werkvloer. De trajectbegeleider heeft een impliciet coachende rol naar deze mentor toe.

Bij het proces van screening, intake en matching dient de trajectbegeleider over de nodige competenties te beschikken die hem in staat stellen om vanuit het perspectief van de jongere te vertrekken en van daaruit samen met de jongere aan diens loopbaanperspectief te werken. Daarbij heeft de jongere het roer in eigen handen, de trajectbegeleider neemt dit als uitgangspunt en zorgt voor een constructieve toetsing met de realiteit. Dit is een andere agogische aanpak dan degene die de meeste aandacht krijgt binnen de huidige lerarenopleiding. De begeleidershouding die daarbij gehanteerd wordt is essentieel.

## Aanbeveling

- 👉 Een trajectbegeleider dient de competenties te hebben om te kunnen vertrekken vanuit het perspectief van de jongere en daarbij het loopbaanperspectief van deze jongere te zien.

---

SIM-Me werd gerealiseerd met steun uit het Europees Sociaal fonds.

JES vzw is promotor van dit project, CLW Gent partner.

Redactie: Jeroen Bels (JES), Charlotte Vanoverbeke (CLW Gent), Katrien Ponsaerts (JES)



Gelijkheid en diversiteit liggen ons nauw aan het hart. Wanneer we spreken over 'hij' of 'zij', bedoelen we uiteraard mannen én vrouwen. De keuze werd enkel gemaakt ter bevordering van de leesbaarheid.

2017 - Alles uit deze uitgave mag gekopieerd, aangepast, verbeterd en verspreid worden met vermelding van bron.



INVESTEERT IN  
JOUW TOEKOMST



Europese Unie

