



SIM-ME



INHOUD

Inleiding.....	3
1. Achtergrond.....	4
1.1. Beleidskader.....	4
1.2. Screening, intake en matching: onze visie.....	4
1.3. Het SIM-Me kader.....	6
1.4. Tijdspad SIM-Me.....	7
2. Aan de slag.....	10
2.1. Wat wil ik? De workshop.....	10
2.1.1. Het SIM-Me kader voor de jongere.....	10
2.1.2. Het SIM-Me kader voor de begeleiding.....	10
2.1.2.1. De begeleidershouding.....	13
2.1.2.2. Wanneer gebruik je het SIM-Me kader?.....	14
2.1.3. Het SIM-Me kader voor de werkgever.....	14
2.2. Wat kan ik al? Het assessment.....	15
2.2.1. De begeleidershouding.....	16
2.2.2. Objectief observeren.....	16
2.2.3. De WAKKER-methodiek.....	17
3. Resultaten en beleidsaanbevelingen.....	19
3.1. Resultaten.....	19
3.1.1. Algemene bevindingen.....	22
3.2. Beleidsaanbevelingen.....	22
4. Workshop.....	29
1. Inleiding:.....	29
2. Doel van de workshop.....	29
3. begeleidershouding.....	30
4. De workshop.....	31
4.1. Stap 1: Stel jezelf eens voor aan je werkgever!.....	31
4.2. Stap 2: Wat kan je goed?.....	33
4.3. Stap 3: Wat vind je belangrijk in je job?.....	35
4.4. Stap 4: Welke job wil je doen?.....	37
4.5. Stap 5: Welke stappen moet je nog ondernemen om je doel te bereiken? ..	39
4.6. Conclusie: jezelf kort voorstellen aan de hand van SIM ME.....	41
4.7. Evaluatie.....	41
5. Tips and tricks:.....	42
Bijlage aanvullende methodieken:.....	61
Colofon.....	63



SIM-ME

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 hoofdstuk 1 wordt de visie van waaruit de SIM-Me methodiek werd opgebouwd geschetst. Vervolgens worden in hoofdstuk 2 het ontwikkelde product en de bijhorende procedures omschreven. Onder 2.1 wordt in gegaan op de screening van de motivatie van de jongere. In hoofdstuk 4 is een praktische bundel met werkfiches om direct aan de slag te gaan terug te vinden. Onder 2.2 vindt u een omschrijving van de methodiek om te peilen naar de mate waarin een jongere 'in staat' is om te leren op de werkvloer. Voor de resultaten en de aanbevelingen die uit het project zijn voortgevloeid verwijzen wij u graag naar hoofdstuk 3.

Wij hopen u te inspireren (om eventueel zelf aan de slag te gaan) met deze laagdrempelige en overzichtelijke methodiek die eenvoudig aanpasbaar is naar elke doelgroep en context.

1. Achtergrond

1.1. Beleidskader

In het Vlaamse regeerakkoord en in de beleidsnota's van de departementen onderwijs en werk wordt het creëren van een geïntegreerd stelsel van leren en werken - vanuit een gedeelde bevoegdheid onderwijs en werk - voorop gesteld. Via dit nieuwe stelsel duaal Leren wordt toegewerkt naar een leerweg die zowel beleidsmatig als maatschappelijk gelijkwaardig beschouwd wordt aan alle andere vormen van secundair onderwijs, en die perspectief wil bieden voor jongeren én ondernemers.

In lijn met het regeerakkoord en de beleidsnota's keurde de Vlaamse Regering op 23 januari 2015 de conceptnota Duaal Leren goed op voordracht van Minister Muyters en Minister Crevits. Deze conceptnota werd verfijnd en geoperationaliseerd in de op 4 juli 2015 goedgekeurde conceptnota Duaal Leren bis. In deze conceptnota staan de klijtlijnen uitgezet van duaal leren als een volwaardige, kwalificerende leerweg.

Voor de hervorming van het stelsel werden er verschillende doelstellingen vooropgesteld:

- 👉 verbetering van de screening en toeleiding
- 👉 vereenvoudiging en harmonisatie van de overeenkomsten en statuten van de jongeren
- 👉 vereenvoudiging van de incentives voor leerondernemingen
- 👉 versterken van de sectorale aanpak
- 👉 uniforme regeling voor de erkenning en kwaliteitsborging van de leerondernemingen
- 👉 de regeling van de trajectbegeleiding (in zijn verschillende facetten)
- 👉 versterking van de matchingsprocessen en de leertijd

Om het proces van beleidsontwikkeling verder te stofferen en te voeden, werden verkennende projecten opgestart. De output hiervan wordt meegenomen in het verdere ontwerp van het definitieve stelsel. SIM-Me is één van de innovatieve projecten die aan het definitieve stelsel voeding wil geven, meer bepaald aan het luik screening, intake en matching, en meent in deze een erg relevante bijdrage te hebben.

1.2. Screening, intake en matching: onze visie

Een studiekeuze en het jobdoelwit dat daaruit voortvloeit zijn geen kwestie van afstrepen van ongewenste opleidingen en kiezen wat daarvan overblijft. Om een bewuste en positieve keuze te kunnen maken voor de leerweg duaal leren dient de jongere een duidelijk beeld hebben van zijn kwaliteiten (waar ben ik goed in?) en motieven (wat wil ik?). Van daaruit kan hij zijn loopbaanstrategie (welke stappen moet ik nog zetten om mijn job te kunnen uitoefenen) bepalen.



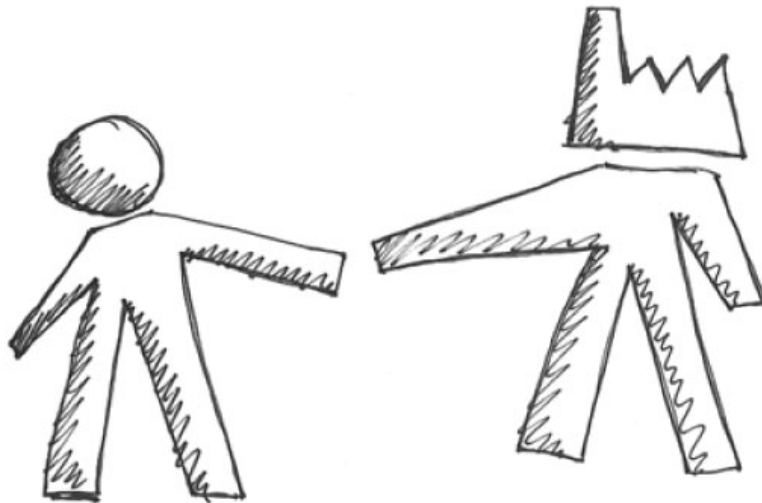
Dit stelt de jongere in staat om:

- 👉 gemotiveerd een leertraject te kiezen, te starten en te vervolledigen
- 👉 op zoek te gaan naar een match met een geschikte leerwerkplek
- 👉 doordachte stappen te zetten in geval van een koerswijziging

Om te screenen of een jongere hiertoe in staat is, werd binnen SIM-Me een tool en proces ontwikkeld waarbij gescreend wordt of een jongere voldoende kwaliteiten en motivatie heeft om binnen de leerweg duaal leren aan de slag te gaan. Er wordt met andere woorden gescreend naar de arbeidsrijpheid van de jongere.

Binnen deze tool:

- 👉 staat de jongere van begin tot eind centraal: er wordt expliciet voor gekozen om vanuit de jongere te vertrekken. De screening staat dus niet in functie van een concrete job of werkgever.
- 👉 kan de jongere (met ondersteuning van de trajectbegeleider) een duidelijke en transparante samenvatting maken van zijn kwaliteiten en motieven, om van daaruit zijn loopbaanstrategie vorm te geven.
- 👉 wordt de jongere gestimuleerd om tijdens het hele proces actief betrokken te zijn. Hij wordt daarbij aangesproken op de verantwoordelijkheid die hij heeft om zijn plan te laten slagen.



Van hieruit kan, met de jongere aan het stuur van zijn eigen traject, een intake op een school en een matching met een leerwerkplek gedaan worden die een antwoord bieden op de leernoden van de jongere.

Het innovatieve karakter van de tool zit hem in het gegeven dat verschillende perspectieven gebundeld worden. De jongere wordt zich bewust van zijn kennen en willen in functie van zijn verdere (leer)loopbaan, de schoolpartner krijgt materiaal met een toegevoegde waarde bij verschillende fases van de schoolloopbaan en de matching met de leerwerkplek wordt gevoed.

1.3. Het SIM-Me kader

In haar boek "Breng beweging in je loopbaan" (2005) onderscheidt Marinka Kuijpers vijf loopbaancompetenties:

1. **Motievenreflectie:** wat wil ik en waarom wil ik dat? Weten welke waarden en drijfveren je belangrijk vindt in je loopbaan. Het gaat om het bewust worden van wat je belangrijk vindt in je leven, wat je voldoening geeft en wat je nodig hebt om prettig te kunnen werken.
2. **Kwaliteitenreflectie: wat kan ik?** Het nadenken over wat je (niet) kan en hoe je dit kan gebruiken in je loopbaan. Je reflecteert op je eigen eigenschappen, competenties, vaardigheden,... en je kunt feedback vragen aan anderen over je kwaliteiten.
3. **Werkexploratie: waar vind ik werk dat bij me past?** Het kunnen zien van kansen op de arbeidsmarkt en onderzoeken wat bepaald werk van je vraagt, welke kennis en vaardigheden je hiervoor nodig hebt.
4. **Loopbaansturing:** welke stappen dien ik nog te zetten om werk te vinden dat bij me past? Het plannen, beïnvloeden en bespreken van je leren en werken gericht op loopbaanontwikkeling.
5. **Netwerken:** wie kan me daarbij helpen? Contacten opbouwen en onderhouden die je helpen bij je loopbaan.

De ontwikkeling van deze competenties helpen een persoon om zijn loopbaan richting te geven en van daaruit een aangename loopbaan uit te bouwen. De ontwikkeling van de tools binnen SIM-Me en het bijhorende proces werd geïnspireerd vanuit de versterking van deze loopbaancompetenties. Als leidraad daarbij werd een helder kader uitgewerkt: **het SIM-Me kader.**



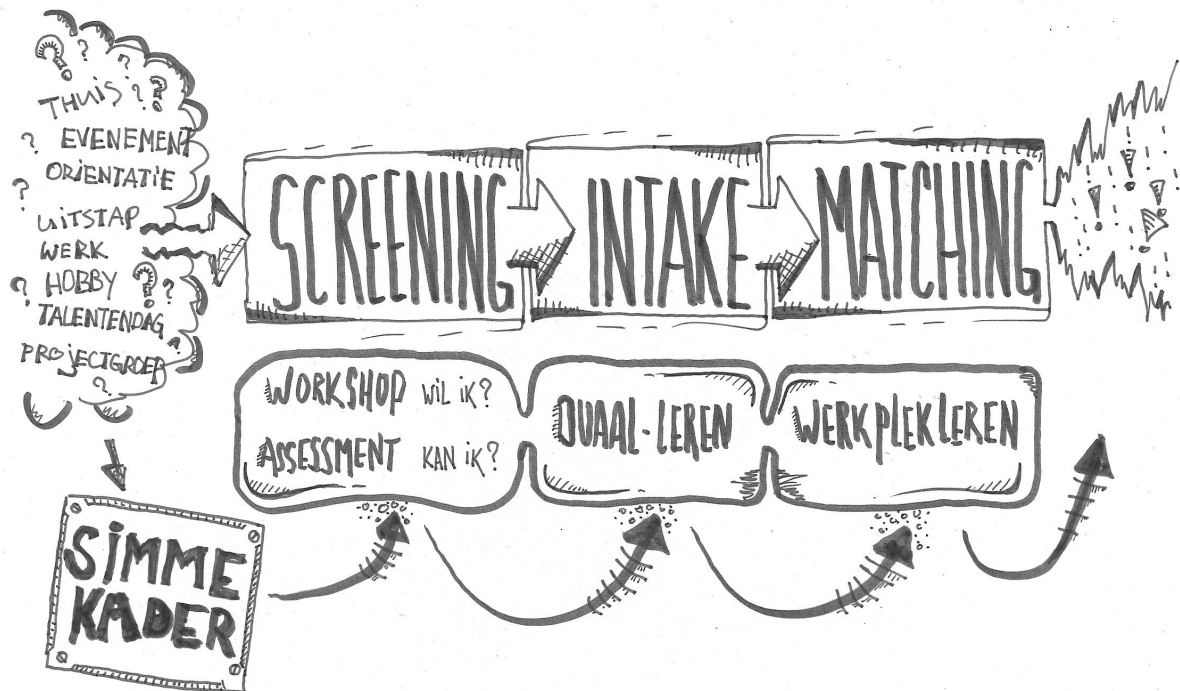
Wat kan je goed?  IK Kan	Wat vind je belangrijk in je job?  IK HOU van
Welke job wil je doen?  IK Wil Werken als	Welke stappen moet je nog zetten om je job goed te doen?  IK Moet eerst

Doorheen de vier kwadranten zie je een duidelijke koppeling met de loopbaancompetenties terugkomen. De kwadranten werken op elkaar in en zijn zo om te zetten in een loopbaanstrategie: wat kan ik en wat wil ik, en hoe kom ik van daaruit in een gepaste job terecht. Aan het SIM-Me kader kan door de jongere invulling gegeven worden met behulp van de methodieken die besproken worden in hoofdstuk 2. Het is een eenvoudig kader dat de jongere centraal plaatst en kan gebruikt worden door zowel jongeren, leerkrachten, trajectbegeleiders, werkgevers, ... alsook in verschillende contexten. Binnen duaal leren kan het kader ingezet worden als een manier om de arbeidsrijpheid van jongeren te screenen.

1.4. Tijdspad SIM-Me

Het SIM-Me project werd uitgerold binnen de huidige context van het deeltijds onderwijs én binnen de termijn van het ESF project. Het aanbevolen tijdspad vormt een combinatie van deze ervaring met de aanbevolen fasering in de conceptnota bis. Dit betekent dat de screening, waarin gepeild wordt naar de arbeidsrijpheid van

de jongere, plaatsvindt voor de stap naar duaal leren gezet wordt. Blijkt daaruit dat een jongere niet beschikt over de motieven en/of kwaliteiten om te willen / kunnen leren op de werkvloer, dan is duaal leren voor hem (nog) niet de geschikte leerweg.



Vóór de screening

Niet-klassikale ervaringen kunnen een belangrijke bijdrage bieden aan het SIM-Me kader, deze mogen zeker niet uit het oog verloren worden! Denk hierbij zowel aan activiteiten buiten de schoolse context als aan activiteiten buiten de klas. Er kan heel wat input voor de kwaliteiten-, motievenreflectie als algemene oriëntatie gehaald worden uit bijvoorbeeld hobby's, vakantiejobs, werkzaamheden thuis, ... maar ook bijdragen aan projectgroepen, evenementen en schooluitstappen kunnen een meerwaarde betekenen.

De screening

Tijdens de screening wordt enerzijds een workshop waarbij de focus ligt op het krijgen van inzicht in de motieven en anderzijds een assessment dat de focus legt op het krijgen van inzicht in de kwaliteiten van de jongere georganiseerd. Jongeren waarvan uit deze screening blijkt dat ze geen sterke loopbaanstrategie hebben en die zwak scoren op het assessment krijgen een negatieve beoordeling wat betreft hun arbeidsrijpheid.



SIM-ME

De intake

De resultaten uit de screening geven een duidelijke leidraad voor het intakegesprek met de school bij keuze voor een instap in het systeem van leren en werken. Het biedt de mogelijkheid om op een sterkere manier de noden en verwachtingen van de jongere af te toetsen met die van de school. Er kan onmiddellijk aan een traject op maat gewerkt worden om zo samen met de jongere een sterke start te maken. Ook bij wijziging van richting binnen duaal leren zijn het SIM-Me kader en de gegevens uit de screening een sterk medium voor intake, inschatting en communicatie.

De matching

Ook de matching met de leerwerkplek kan aan de hand van het SIM-Me kader op een sterkere en meer gerichte manier gebeuren. Het biedt de mogelijkheid om het sollicitatiegesprek te laten vertrekken vanuit de verwachtingen, kwaliteiten en leernoden van de jongere. De werkgever kan op zijn beurt de mogelijkheden en verwachtingen van de leerwerkplek afstemmen op die van de jongere: kan en wil hij op basis van alle info een leerwerkplek aanbieden (waarop de jongere 60% van zijn competenties kan aanleren?). Een mismatch kan op deze manier efficiënter vermeden worden. Eens op de leerwerkplek blijft het van belang om terug te grijpen naar het SIM-Me kader: zo kunnen de kwaliteiten, motieven en verwachtingen van de jongere voortdurend verfijnd worden. Dit voorkomt in grote mate het verlies aan motivatie, het gebrek aan groei, Natuurlijk kan er op een bepaald moment ook voor gekozen worden om een traject op de werkvloer te beëindigen. Bij een goede opvolging van de motieven en kwaliteiten van de jongere kan dit in plaats van een ongekaderde teleurstelling ook een bewuste leeropportunity zijn.

2. Aan de Slag

2.1. Wat wil ik? De workshop

Wanneer is een jongere arbeidsbereid? Wanneer is hij met andere woorden gemotiveerd om te gaan werken? Om een antwoord op deze vraag te formuleren werd binnen het SIM-Me project de workshop ontwikkeld. In deze sessie wordt er in de eerste plaats gefocust op de motieven van de jongere: Wat wil hij doen? Welk beeld heeft hij van de job die hij wil uitoefenen? Welke stappen denkt hij daarvoor nog te moeten zetten? Is het beeld dat hij heeft realistisch? Hoe ziet de jongere zijn kwaliteiten en loopbaanstrategie? Tijdens de workshop krijgt de jongere de tools en context aangereikt om zelf zijn verhaal te vertellen en van daaruit het SIM-Me kader in te vullen. De jongere staat met andere woorden centraal: wat wil hij, hoe ziet hij dit én wat weet hij (nog) niet? In bijlage vind je de workshop terug.

2.1.1. Het SIM-Me kader voor de jongere

Met de workshop willen we jongeren bewust maken van de keuzes die ze maken in hun leerloopbaan. We bieden hen daartoe de tijd en taal om hun leerloopbaanstrategie te formuleren. Vele jongeren staan hier niet bij stil of krijgen de kans niet om er op een grondige manier over na te denken.

Het invullen van het SIM-Me kader geeft jongeren de kans om op een eenvoudige manier:

- 👉 hun verhaal te vertellen.
- 👉 na te denken over hun toekomst.
- 👉 een strategie te bepalen om hun doel (job) te bereiken.
- 👉 gedurende hun schoolloopbaan terug te grijpen naar hun eigen reflecties en deze aan te passen/te verfijnen

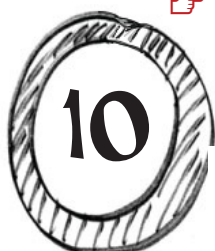
De volgende uitkomsten zijn daarbij mogelijk:

- 👉 De jongere is tevreden met zijn loopbaanstrategie. Door de oefening werd zijn draagkracht en draagvlak versterkt.
- 👉 De jongere ziet in dat zijn verhaal niet volledig is, dat hij geen duidelijke loopbaanstrategie heeft. Het is voor hem (nog) niet mogelijk om een positieve en bewuste keuze te maken (voor de leerweg dual leren). Verdere verfijning en opvolging zijn noodzakelijk.

2.1.2. Het SIM-Me kader voor de begeleiding

De informatie in het SIM-Me kader komt vanuit de jongere zelf, en is dus erg waardevol voor zij die de jongere begeleiden. Het kader plaatst de jongere centraal en geeft een zicht op:

- 👉 hoe de jongere zichzelf ziet
- 👉 wat hij meent goed te kunnen
- 👉 wat hij belangrijk vindt in een job



SIM-ME

- ☞ waar hij naartoe wil
- ☞ hoe hij daar wil geraken

Het biedt tevens de kans om met de jongere in gesprek te gaan en daarbij een realiteitscheck te doen:

- ☞ Heeft de jongere een realistische kijk op de job die hij wil uitvoeren?
- ☞ Zijn de te ondernemen stappen naar de job correct en realistisch?

Ook de punten waarop een jongere nog begeleiding nodig heeft worden hieruit zichtbaar. Verlies daarbij niet uit het oog dat als jongeren niets invullen of het invullen van het kwadrant niet au sérieux nemen, je ook veel informatie krijgt. Je kan dan samen op zoek gaan naar informatie om het kader toch aan te vullen. Laat de jongere reflecteren: waar ben ik goed in, wat wil ik,... . Lukt dit niet geef hem dan nieuwe context om zo op zoek te gaan naar antwoorden op de vragen en om zichzelf te leren kennen, maar dwing de jongere nooit tot reflectie of antwoorden.

Wat vertelt een leeg vak of een vak dat niet au sérieux is ingevuld je?

In eerste instantie dien je de vraag te stellen of de **jongere zich veilig genoeg voelt** om zich bloot te geven. Is dit niet het geval dan is het belangrijk hiermee aan de slag te gaan en een veilige en vertrouwde omgeving te creëren (voor tips zie 2.1.2.1).

Is er voldoende veiligheid en vertrouwen, dan kan je dieper ingaan op het gegeven waarom een jongere niets of niets ernstig heeft ingevuld en daarover in dialoog gaan.

Dat kan hoofdzakelijk twee redenen hebben:

- ☞ De jongere weet het niet
- ☞ De jongere wil het niet

Hieronder enkele tips om de jongere meer taal te geven indien hij niet weet wat in te vullen.

- ☞ De jongere heeft geen zicht op wat hij goed kan.

Dit kan betekenen dat:

- > De jongere zelf niet kan benoemen waar hij goed in is. Hij deed dit nog nooit en weet niet hoe eraan te beginnen.
- > De jongere niet weet waar hij goed in is, hij heeft hier nog nooit over nagedacht of kreeg nooit van anderen te horen waar hij goed in is.



Het is belangrijk om hierover in gesprek te gaan. Naast het feit dat dit een vraag is die vaak gesteld wordt tijdens een sollicitatiegesprek, is het heel interessant voor de jongere om zicht te hebben op zijn kunnen / competenties.

Je kan hiervoor aan de hand van verschillende methodieken (zie bijlage *methodieken*) te werk gaan.

 De jongere heeft geen zicht op wat hij belangrijk vindt in een job.

Dit kan wijzen op:

- > De jongere heeft nog niet gewerkt en heeft geen idee wat hij belangrijk vindt.
- > De jongere heeft nog geen interesse in werken. Het is erg belangrijk om te weten te komen of het om desinteresse gaat of het niet weten. Een jongeren die niet geïnteresseerd is, is immers vaak ook niet gemotiveerd.



IK HOU VAN

Om hierin duidelijkheid te brengen ga je samen met de jongere op zoek naar antwoorden op volgende vragen:

-  Wat drijft hem?
-  Waarom wil hij aan de slag?
-  Wat vindt hij belangrijk?

Je kan hiervoor aan de hand van verschillende methodieken (zie bijlage *methodieken*) te werk gaan.

 De jongere weet niet welke job hij wil doen of hoe de job eruit zal zien.

Dit kan wijzen op:

- > De jongere heeft geen idee van de mogelijkheden.
- > De jongere heeft nog geen interesse in wat hij later wil doen. Hij denkt nog niet aan werken.



IK WIL WERKEN ALS

Hierbij dien je de vraag te stellen of het op dit moment al belangrijk is voor de jongere om te weten wat hij later wil doen. Is het al van belang om een juiste studierichting te kiezen of kan hij een algemene richting kiezen waar verschillende vakken aan bod komen om vervolgens later een keuze te maken?

Om jongeren te helpen in hun jobkeuze en om hen meer duidelijkheid te verschaffen over de job-inhoud kan je verschillende methodieken gebruiken (zie bijlage *methodieken*).

Hou daarbij het volgende in het achterhoofd:

-  Heeft een jongere het kader reeds een andere keer ingevuld:
 - > Heeft hij toen wel iets ingevuld?
 - > Heeft de jongeren een andere job ingevuld?
-  Een jongere vult een job in die helemaal niet overeenkomt met zijn studierichting:
 - > Heeft de jongere een strategie?
 - > Is er een reden waarom hij zijn studierichting koos in het kader van zijn beoogde job?
-  De jongere vult enkel een job in, maar geen taken binnen de job:
 - > Weet hij niet hoe de job er zal uitzien?
 - > Waarom koos hij dan voor die job?



SIM-ME

👉 Jongeren die reeds in duaal leren zitten:

- > Waarom hebben ze de stap naar duaal leren gemaakt als ze niet weten welke job ze willen uitvoeren?
- > Indien geen job ingevuld wordt: waarom hebben ze die bepaalde studiekeuze gemaakt?

👉 De jongere weet niet welke stappen hij nog moet ondernemen.

- > Waar staan ze nu, wat denken ze over de toekomst. Hoe zullen ze het aanpakken. Kunnen ze aan de slag op dit moment in hun leven?



IK Moet eerst

Je kan hiervoor aan de hand van verschillende methodieken (zie bijlage *methodieken*) te werk gaan.

2.1.2.1. De begeleidershouding

De begeleider van de workshop speelt een belangrijke rol in het reflectieproces van de jongere.

Deze rol beperkt zich niet tot de inhoudelijke of technische aspect van de oefeningen. Ook de houding van de begeleider ten opzichte van de groep is essentieel. De voorgestelde methodiek staat of valt immers met de bereidheid van jongeren om effectief na te willen denken en antwoord te willen geven op de vragen uit het kwadrant. Het gaat daarenboven om vragen die niet altijd gemakkelijk te beantwoorden zijn, en erg persoonlijk kunnen zijn.

Er zijn een aantal basisvoorwaarden om aan de slag te gaan:

- 👉 de jongere moet kunnen functioneren, op zijn gemak zijn binnen de leercontext
- 👉 de jongere moet voldoende zelfvertrouwen hebben
- 👉 de jongere moet voldoende vertrouwen hebben in de leercontext
- 👉 de jongere moet gemotiveerd zijn om deel te nemen binnen de leercontext

Hou daartoe rekening met volgende **aandachtspunten**:

👉 Handel met respect voor de **leef- en beleavingswereld van de jongeren**. Elke jongere heeft een eigen achtergrond (bijvoorbeeld de waarden die hij van thuis uit meekregen heeft) dewelke ook het handelen van dit individu bepaalt. Tijdens de activiteiten is het belangrijk om hier respect voor te hebben.

👉 **Veiligheid en vertrouwen** zijn twee noodzakelijke voorwaarden om jongeren de kans te geven zich bloot te geven en te experimenteren. Vertrouwen geef je om te krijgen, maar ook omgekeerd.

Vertrouwen opbouwen en veiligheid creëren, is niet altijd eenvoudig. Enkele tips:

- > blijf onder alle omstandigheden jezelf als begeleider en luister op een open en objectieve manier

- > bied jongeren een duidelijke structuur waaraan ze zich dienen te houden
- > niet alles mag een verrassing zijn: iedereen weet graag in zekere mate waar aan toe te zijn
- > geef de deelnemers de verantwoordelijkheid over een aantal zaken, rekening houdende met hun mogelijkheden

 Stimuleer de leerlingen om te **reflecteren** over hun ervaringen. Praat op een open manier met de leerlingen 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.

Voor een uitvoerige toelichting bij het creëren van een stevige band tussen een jongere en begeleider als basis voor persoonlijke ontwikkeling, verwijzen wij u graag naar de resultaten van het ESF-project *IPOP*. Meer info op <https://ipopinfo.wordpress.com/>. Heb je nood aan verdere ondersteuning in functie van de coachingsgesprekken die je met jongeren voert (doorheen de workshop), dan verwijzen wij u graag door naar het ESF project *InclusieF* van Topunt vzw. Meer info op <https://www.topuntgent.be/projecten/inclusief/>

2.1.2.2. Wanneer gebruik je het SIM-Me kader?

-  tijdens een intake gesprek op school
-  tijdens de zoektocht naar een leerwerkplek
-  in voorbereiding van / tijdens een sollicitatiegesprek met de leerwerkplek
-  in voorbereiding van / tijdens een kennismakingsgesprek met de voortrajectbegeleiding
-  tijdens (evaluatie)gesprekken, met de mogelijkheid om het kader aan te passen
-  tijdens de lessen, zowel de praktijk- als theorie. Leerkrachten kunnen vanuit hun ervaring meer duiding geven bij het kader

Trajectbegeleiders betrokken in de SIM-Me testing gaven volgende tips mee:

-  Aangezien werkgevers aangeven dat ze de jongere herkennen in het ingevuld SIM-Me kader is het erg nuttig om het op te nemen in de CV van de jongeren en te gebruiken tijdens het sollicitatiegesprek.
-  Gebruik het SIM-Me kader tijdens evaluaties. Zo kan de leerlijn in kaart gebracht worden. Opvolging van het kwadrant is nodig en brengt meer op dan het kost.

2.1.3. Het SIM-Me kader voor de werkgever

Het SIM-Me kader biedt de werkgever een duidelijk zicht op de motieven, kwaliteiten, leernoden en leerverwachtingen van de jongere. De werkgever kan zijn verwachtingen, ondersteuningsmogelijkheden en de leermogelijkheden die de leerwerkplek biedt hier naast plaatsen. Op deze manier kan een matching met een leerwerkplek gemaakt worden. De werkgever heeft zo niet alleen een beter beeld van wat de jongere verwacht en wat hij kan, hij kan daar ook op inspelen. De werkgevers die bevestigd werden in het kader van het SIM-Me project gaven ook aan dat het SIM-Me kader hen de persoon achter de leerling beter leert kennen, ze krijgen met andere woorden informatie over de jongere die ze anders niet (snel) te weten zouden komen.

Het is belangrijk om regelmatig terug te grijpen naar het ingevulde SIM-Me kader en te bekijken of de verwachtingen van de jongere en de bijhorende motivatie nog juist zit. Dit kan zowel door de jongere, de werkgever als de trajectbegeleider gebeuren. Op die manier gaat de evaluatie van de leerwerkplek verder dan de vraag 'hoe gaat het?'. Ook de beslissing om van richting (binnen duaal leren) te veranderen kan van hieruit gemotiveerd worden.

2.2. Wat kan ik al? Het assessment

Het assessment is een vorm van evaluatie, toetsing of beoordeling waarbij leerlingen een zo realistisch mogelijke praktijkopdracht uitvoeren. Door hen in een dynamische context te plaatsen, worden de jongeren gestimuleerd om hun competenties te tonen. Door hen vervolgens uit te dagen, hen in hun 'stretch' te brengen, kunnen ze deze competenties verder verkennen. Aan de hand van het assessment wordt dus nagegaan over welke competenties de jongeren al beschikken. En meer specifiek: beschikken ze over de competenties die verwacht worden op de werkvloer, zijn ze met andere woorden arbeidsrijp? Binnen duaal leren vertaalt zich dit naar de vraag of een jongere klaar is om te starten op een leerwerkplek of dat hij meer baat heeft bij een ander traject zoals een voortraject of brugproject.

Bij het uitwerken van het assessment werd vertrokken vanuit het competentiekader 'TOCI' (het Traject Overschrijdend Competentie Instrument, ontwikkeld door en voor partners van het deeltijds onderwijs in Gent). Het staat echter vrij om binnen het assessment een ander competentiekader te hanteren. Kies wel voor een kader dat helder en duidelijk is voor zowel leerlingen, trajectbegeleiding als werkgevers.

Volgende competenties worden in TOCI behandeld en zullen dus tijdens het assessment belicht worden:

-  Doorzetten
-  Initiatief nemen
-  Samenwerken
-  Zelfredzaamheid
-  aangepaste communicatie
-  respect
-  stiptheid

In het assessment creëer je een context waaruit informatie over de leerlingen verzameld wordt, volgende actoren spelen hierin een rol:

-  de leerlingen
-  de begeleider(s) van het assessment
-  de observator(en)

Maak de rol, taak en positie van de begeleider(s) van het assessment en van de observator(en) expliciet duidelijk aan de leerlingen, zodat ze weten wat ze van deze personen mogen verwachten. De rol van begeleider en observator kan bijvoorbeeld ingevuld worden door (getrainde) leerkrachten, trajectbegeleiders, Voor we dieper ingaan op het assessment wordt meer toelichting gegeven bij de begeleidershouding en het objectief observeren, en de rol van respectievelijk de begeleider en de observator.

2.2.1. De begeleidershouding

Net als bij de workshop, gaat de rol van de begeleider(s) van het assessment verder dan het overbrengen van de inhoudelijke en technische aspecten van de oefening. Voor algemene tips en aandachtspunten wat betreft de begeleidershouding verwijzen wij u graag naar hoofdstuk 2.1.2.1. Specifiek in het kader van het assessment voegen we daar het belang van het **creëren van een krachtige leeromgeving** aan toe. Een krachtige leeromgeving is een omgeving waarin de jongere voldoende motivatie heeft om deel te nemen aan het leerproces. In het geval van het assessment gaat het om zijn bijdrage aan de opdrachten en de groepsdynamiek. Wat iemand motiveert is afhankelijk van persoon tot persoon.

Eén van de mogelijke manieren om jongeren te triggeren is door te appelleren aan en de aandacht te verschuiven tussen drie invalshoeken binnen de groepsdynamiek:

- 👉 het product: inzetten op het te behalen doel. Bijvoorbeeld sneller en beter dan een ander team.
- 👉 de procedure: een duidelijke schets van de manier van werken, met onder andere de timing, de verschillende rollen, ...
- 👉 het proces: aandacht hebben voor het welbevinden van de individuen en het team

Elk individu en team heeft verschillende bronnen van motivatie die gedurende de assessments kunnen worden aangeboden en afgetoetst. De rol van de sterke begeleider wordt hier gespeeld. Formuleer de doelstellingen van een activiteit zo expliciet mogelijk zodat deelnemers weten wat ze mogen verwachten. Zo kunnen ze hun persoonlijke doelstellingen aan de hand hiervan opbouwen.

2.2.2. Objectief observeren

Door leerlingen tijdens het assessment objectief te observeren, krijgen je een objectief en betrouwbaar beeld van de competenties van deze jongeren. De observatoren nemen deze rol op zich. Het is belangrijk om het 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.

Objectief observeren betekent dat als minimaal 2 personen hetzelfde gedrag in dezelfde opdracht observeren, ze dezelfde beoordeling geven. Daartoe is het belangrijk een strikte procedure te volgen en indicatoren te hanteren die voor alle trainers, observatoren en begeleiders dezelfde zijn. De observator moet op voorhand goed geïnformeerd worden, weten wat hij moet doen en de verschillende stappen van het proces al eens geoefend hebben. Als organisator van het assessment kan je deze training zelf geven, maar je kan hiervoor eveneens een beroep doen op JES (www.jes.be/pagina/simme)

2.2.3. De WAKKER-methodiek

Binnen dit project worden de competenties van de leerlingen objectief geobserveerd aan de hand van de **WAKKER-methodiek**.

WAKKER staat voor volgend stappenmodel:

- 👉 Waarnemen (observeren)
- 👉 Aantekeningen maken
- 👉 Klassificeren
- 👉 Kwalificeren
- 👉 Rapporteren

→ stap 1 en 2: waarnemen en aantekeningen maken

Deze stap bestaat erin het gedrag van de cursist te observeren en vervolgens te noteren wat je observeert. Voorzie een blanco blad per leerling.

Aandachtspunten:

- 👉 Aantekeningen mogen enkel waarnemingen bevatten, géén interpretaties.
Bijvoorbeeld:
Niet 'Bert is ongeïnteresseerd', *maar wel* 'Bert maakt tekeningetjes terwijl de instructeur zijn uitleg doet'.
Of *niet* 'Eva doet de oefening goed', *maar wel* 'Eva legt de balk voor zich uit, vraagt hulp aan Aziz om de andere balk tegen te houden, ...'
- 👉 Wees zo volledig mogelijk.
- 👉 Zorg dat de activiteit een begin en einde heeft.
- 👉 Blijf schrijven, ook al herhaal je. Herhaling wil ook veel zeggen.
- 👉 Oefeningen moeten lang genoeg duren om de dynamiek van een groep te laten werken of om evolutie te zien in het handelen van de jongeren. Blijf alert tot het einde van de oefening.

Mogelijke valkuilen:

- 👉 De **eerste indruk**: deze beïnvloedt je verdere observaties, nochtans berust hij dikwijls op vooroordelen!
- 👉 Het **halo-effect**: de cursist heeft één bijzonder sterk punt, waardoor andere competenties ook positiever ingeschat worden. Bijvoorbeeld: de cursist is bijzonder sympathiek.
- 👉 Het **horn-effect**: de kandidaat heeft één bijzonder zwak punt, waardoor andere competenties ook negatiever ingeschat worden. Bijvoorbeeld: de cursist komt agressief over.

→ stap 3: klassificeren

Zodra de oefening gedaan is, is het tijd voor het klassificeren. Dit omvat het nalezen van de notities en het aanduiden van de observaties die iets zeggen over de geobserveerde competentie(s). Dit kan door bijvoorbeeld met verschillende kleuren te onderlijnen in de notities. Doe dit op een rustige plaats en onmiddellijk na de

oefening zodat deze nog vers in het geheugen zit. Zeker als je verschillende groepen na elkaar ziet is het belangrijk dit onmiddellijk te doen.

→ **stap 4: kwalificeren**

Kwalificeren is het beoordelen van de mate waarin de jongere tijdens de praktijkoefening heeft laten zien dat hij een competentie beheerst. Leg je notities en competentieschaal naast elkaar en scoor de jongere per competentie die tijdens deze oefening beoordeeld werd.

Mogelijke **valkuilen**:

- 👉 **Gewicht van negatieve informatie:** je laat negatieve informatie zwaarder doorwegen dan positieve uit angst om een fout advies te geven. Bijvoorbeeld: je hebt schrik dat je iemand doorstuurt naar een opleiding die uiteindelijk niet zal voldoen.
- 👉 **Overwaardering van een zeldzame eigenschap:** cursisten die uitmuntend presteren op een deeloefening, worden vaak positiever beoordeeld dan kandidaten die niet opvallen door een specifiek talent.
- 👉 **De toegeeflijkheidsfout:** je probeert teveel de positieve eigenschappen van de cursist te laten uitschijnen. Je 'neemt de rol van hulpverlener op'.
- 👉 **De centrale tendentiefout:** je wil extreme scores vermijden. Bijvoorbeeld: niet heel slecht of heel goed scoren.
- 👉 **De verhoudingsfout:** Je wil tegenover elke negatieve observatie een positieve observatie plaatsen. Vaak gebeurt dit om 'objectief' te zijn: evenveel goede als slechte dingen vermelden.

→ **stap 5: evalueren**

Tijdens de evaluatie worden de beoordelingen van de verschillende observatoren bij elkaar gelegd om tot een gemeenschappelijk resultaat te komen. Uiteraard is deze stap alleen van toepassing als er meerdere observatoren betrokken waren bij het assessment.

We opteren er voor om per opdracht observatoren te hebben en niet per groep. Op die manier nemen observatoren de waarnemingen uit eerdere oefeningen niet mee in hun beoordeling. Voerden de jongeren meerdere opdrachten uit op één dag, hou de evaluatie dan op het einde. Zo kunnen de observaties van de verschillende opdrachten meegenomen worden en krijg je een globaal beeld van de jongere.

Aandachtspunt:

Geef bij grote onenigheid tussen de observatoren nooit als compromis een gemiddelde van de scores. Ga in dit geval terug naar de originele notities en tracht op die manier tot een score te komen.

→ **stap 6: rapporteren**

De laatste stap bestaat erin de beoordelingen te bespreken met de jongere en feedback te geven. Het is daarbij erg belangrijk om concrete voorbeelden te geven die de beoordeling illustreren.

Verder kan besproken worden welke acties ondernomen kunnen worden om bepaalde competenties verder te ontwikkelen.



3. Resultaten en beleidsaanbevelingen

3.1. 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 Rotonde (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 bevraagd
- 👉 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

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 eindevaluaties, of 500 parameters op. De jongeren gaven per assessment een zelfevaluatie en op het einde van de dag een eindevaluatie, 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				
Stap 1: Arbeidsbereid?		Stap 2: Arbeidsrijp?	Trajectbepaling en matching	
Is de jongeren "gemotiveerd" om te leren in een context van leren en werken?		"In staat zijn" om te werken		werk brugproject voortraject persoonlijk ontwikkelingstraject
Workshop: "Heeft de jongere een loopbaanstrategie die aansluit bij duaal-leren?"	Ja: duaal-leren is een optie (naar stap 2)	assessments en intake	18+	ja
			Voldoende capaciteiten, "in staat" om te leren op de werkvloer (indicator = assessment)	ja
	Nee: duaal-leren is geen optie		Voorlopig niet "in staat" vanwege een contextuele problematiek en/of afhaken (indicator = intake)	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 ontwikkelingstraject (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 spe-

len 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.

3.1.1. 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 en 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 voor 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.

3.2. Beleidsaanbevelingen

Om een geïntegreerd duaal stelstel van leren en werken - dat beleidsmatig en maatschappelijk als gelijkwaardig wordt beschouwd met alle andere vormen van secundair onderwijs, en dat perspectief biedt voor jongere 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 mogelijks 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 eigen kwaliteiten, mo-

tieven 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 verwor-



ven te worden op de werkvloer gegeven worden. Met de kwaliteiten van de jongeren 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% 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 ervoor 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 hopen. Om hierop een antwoord te geven is er nood aan een kwalitatieve administratie die tussendescholengedeeld wordt. Elke jongere moet evenwel de kans krijgen op de

nieuwe school zelf zijn verhaal te vertellen en om zonder vooraannames te kunnen starten. 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 correct 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 dienen te werken



SIM-ME

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 van 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

4. Workshop

1. Inleiding:

Vandaag stellen we vast dat veel leerlingen die terecht komen in het deeltijds onderwijs dit eerder doen 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 deeltijds onderwijs of werkplekleren is of was er te vaak geen sprake.

Om van 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. Een studiekeuze en jobperspectief zijn niet een kwestie van afstrepen van ongewenste opleidingen/werk en kiezen wat overblijft is. Om aan loopbaansturing te doen moet je een duidelijk beeld hebben van je kwaliteiten (competenties en talenten) en motieven. Op basis van een grondige reflectie van beide kan men zich beter oriënteren, beter kiezen wat volgende stappen zijn. Hiervoor moet men leren reflecteren en taal krijgen, de cruciale tools om opgedane kennis, vaardigheden en attitudes (sleutelcompetentie en technische competenties) aan te wenden om:

- 👉 gemotiveerd een leertraject te starten en te vervolledigen
- 👉 de juiste/doordachte stappen te zetten in geval van een koerswijziging
- 👉 de stap naar de arbeidsmarkt te verkleinen en de drempel te verlagen.

Met deze workshop willen we de jongeren en de school helpen om een bewuste en positieve keuze te maken met als doel van het leertraject van de jongere een geslaagd traject te maken.

Sim-Me is ontwikkeld ifv van ESF oproep 330 en is een praktische verschijningsvorm om antwoord te geven op de volgende vraag: **Waarom moet een screening, intake en matching voldoen om de jongere mee aan de "beslissingstafel" te zetten. Cruciaal voor de betrokkenheid, motivatie en veelal welslagen van een leertraject.**

Deze Workshop is een onderdeel van de screening.

2. Doel van de Workshop

Met deze workshop beogen we een intensieve kwaliteitenreflectie en motievenreflectie in relatie tot de stappen en finale leerdoelstellingen van de jongeren.

Een Workshop die de jongeren voldoende taal geeft om een eigen leerloopbaan strategie uit de doeken te doen. Hen bewust maakt van hun kennen en kunnen en hun motivatie in functie van hun verdere (leer)loopbaan.

Deze tool heeft tevens als doelstelling de loopbaancompetenties van de jongere ifv levenslang en levensbreed leren te versterken.

3. begeleiderSHouding

De rol van de begeleiding bij ondersteunen van een reflectieproces is niet te onderschatten. Dit heeft niet alleen te maken met het strikt inhoudelijke of technische aspect van de oefeningen, maar ook met het tegemoet treden aan de jongere, met een houding van openheid en echtheid en respect tegenover de jongere.

In deze workshop zijn volgende aandachtspunten als begeleider belangrijk:

- 👉 Respect voor de leef- en belevingswereld van de jongere.
- 👉 Het creëren van vertrouwen
- 👉 Actief luisteren

Tijdens het uitvoeren van de workshop is het belangrijk rekening te houden met de achtergrond van de jongeren. Iedere jongere heeft een eigen achtergrond, die het handelen van dit individu ook bepaalt. Daarom dient men ervoor te zorgen dat er op elk moment gehandeld wordt vanuit een **respect voor de leef- en belevingswereld** van de jongere.

Bij deze oefeningen is het ook belangrijk steeds te vertrekken vanuit een gevoel van vertrouwen. Vertrouwen moet je geven om te krijgen, maar ook omgekeerd. **Veiligheid en vertrouwen** zijn twee noodzakelijke voorwaarden om competenties te ontdekken en er ook mee te experimenteren.

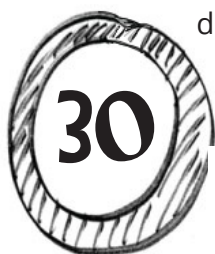
Vertrouwen opbouwen en veiligheid creëren, is niet altijd eenvoudig. Hieronder staan een aantal tips om dit te bevorderen:

- 👉 Bied jongeren een duidelijke structuur aan waar ze zich dienen aan te houden.
- 👉 Niet alles mag een verrassing zijn. Iedereen weet graag wel (voor een deel) waar aan toe te zijn.
- 👉 Laat de deelnemers zelf de verantwoordelijkheid dragen over een aantal zaken, rekening houdend met hun mogelijkheden.
- 👉 Formuleer als begeleider het doel van de activiteit zo expliciet mogelijk zodat de deelnemers weten wat ze mogen verwachten.
- 👉 Het is ook belangrijk de rol, taak en positie van de begeleider duidelijk te maken zodat de deelnemers weten wat ze van hem/haar kunnen verwachten.
- 👉 Blijf onder alle omstandigheden jezelf als begeleider en luister op een open, objectieve manier naar hen.

Door te geloven in de capaciteiten van de deelnemers om iets uit een activiteit te halen, stimuleer je hen onbewust om verder te gaan nadenken. Zo kan het soms verbazend zijn hoe sommige deelnemers meer uit een activiteit halen dan dat jij dit als begeleider had voorzien.

Een belangrijke techniek in het begeleiden van de workshop is het **actief luisteren**. Actief luisteren is een combinatie van luisteren, samenvatten en gericht doorvragen. Samenvatten houdt in dat je wat de ander vertelt, parafraseert en vraagt of je het gezegde goed begrepen hebt. De deelnemer voelt zo dat je actief betrokken bent bij wat er gezegd wordt.

Doorvragen zorgt ervoor dat je het motief van de ander te weten kan komen. Indien je niet doorvraagt, zal je reacties en opmerkingen van de ander interpreteren zonder na te gaan of dit klopt met de werkelijkheid van de ander.



4. De Workshop

4.1. Stap 1: Stel jezelf eens voor aan je werkgever!

4.1.1. Doelstelling:

- 👉 Jongeren laten wennen aan reflecteren in groep en de tongen loskrijgen
- 👉 kijken hoe de leerlingen zich zonder voorafgaande oefening of kennis uitdrukken
- 👉 het verkrijgen van een nulmeting.

4.1.2. De opdracht:

De leerlingen krijgen **werkbld 1** en vullen dit werkblad individueel in. Ze doen dit puur vanuit hun eigen kunnen zonder sturing van de begeleider. Ze krijgen de boodschap dat er geen “goede” of “foute” antwoorden zijn en dat indien nodig vragen onbeantwoord kunnen blijven. Geef de leerlingen voldoende tijd om de vragen in te vullen.

Laat de leerlingen ook de achterkant van het blad invullen. Op het blad staan 19 eigenschappen omtrent werkomgeving en arbeidsomstandigheden. De leerlingen kiezen hun 8 favoriete eigenschappen uit door ze te omcirkelen. Benadruk hierbij dat het gaat over wat de leerlingen zelf willen. Met andere woorden je peilt naar hun voorkeuren.

Eenmaal iedereen het werkblad heeft ingevuld wordt de voorzijde van het blad in de groep besproken. Als begeleider streef je er naar dat elke leerling zijn geschreven antwoorden mondeling toelicht aan de rest van de groep. Je kunt er voor kiezen om de vragen effectief te stellen aan elke leerling, op deze manier creëer je een vorm van korte sollicitatie.

Voor de achterzijde van het werkblad kies je of je het klassikaal bespreekt of niet. Deze oefening levert interessante informatie op in het verwerken van de gegevens.

Gedurende de volgende stappen gaan we dieper in op de vier vragen die op de voorkant van werkblad 1 gesteld werden.

SIM-ME

werkblad 1

**Stel jezelf eens voor
aan een Werkgever!**



Wat kan je goed?



Wat vind je belangrijk in je job?



Welke job wil je uitoefenen?



**Welke stappen moet je nog zetten om
je doel te bereiken?**

Naam: Datum:

Hoe ziet jouw top job er uit?

**Wat heb jij het liefst in jouw job!
OMCIRKEL 8 items!**

Zwaar Werk

Samen met anderen

buiten

binnen

afwisselende uren

zelfstandig Werk

veel vakantie

hoog loon

Licht Werk

veel verschillende taken

groot Werk

dingen bijleren

Nauwkeurig Werk

veel dezelfde taken

vastе Werkuren

veel verantwoordelijkheid

iemand in de buurt om te helpen

contact met klanten

geen contact met klanten

4.2. Stap 2: Wat kan je goed?

4.2.1. Doelstelling:

- 👉 Nagaan of de leerling inzicht heeft in zijn/haar eigen kunnen
- 👉 De leerlingen krijgen een beter inzicht in wat ze goed kunnen
- 👉 Deze opdracht is gekoppeld aan het 'Wat kan ik'- luik van het SIM-Me verhaal.

4.2.2. De opdracht:

De leerlingen krijgen **werkblad 2** waarbij ze opnieuw moeten nadenken over wat ze goed kunnen. De vraag wordt nu echter onderverdeeld in vier categorieën: thuis, hobby, school en werk. De leerlingen moeten minstens twee zaken opschrijven per categorie. Als hulp krijgen ze ook een ingevuld werkblad te zien met enkele concrete voorbeelden. Op basis van gerichte vragen van de begeleiding kan er voor meer input gezorgd worden indien de leerlingen het moeilijk hebben om concrete voorbeelden te vinden. Belangrijk hierbij is zelf **geen** voorbeelden aan te halen.

Thuis:

- 👉 welke belangrijke taken neem ik op in het huishouden?

Hobby's

- 👉 heb je dingen waar je vaak in je vrije tijd mee bezig bent: heb je hier al eens iets mee bereikt? (prijs, wedstrijd, ...)?

School

- 👉 heb je op school bij een bepaald vak gemerkt dat je ergens goed in was, al eens iets moois gemaakt, verwezenlijkt?

Werk

- 👉 heb je al werk gedaan wat je leuk vond, wat vond je er leuk aan? Wat kon je goed?...

Vervolgens wordt deze opdracht opnieuw besproken in groep. Je kan iedereen aan het woord laten of er voor kiezen om enkele leerlingen aan te duiden. Bevraag wat ze hebben opgeschreven en waarom.

Hierna moeten de leerlingen op **werkblad 3** "SIM ME kwadrant" de vraag "wat kan je goed" beantwoorden op basis van wat ze hebben ingevuld op werkblad twee. Ze schrijven niet gewoon alles over, maar pikken er enkele zaken (minimum 3) uit die ze zelf belangrijk vinden.

PAS OP: leerlingen hebben vaak de neiging om meteen alle vragen te beantwoorden op werkblad 3 "SIM ME kwadrant". Maak hen duidelijk dat ze enkel vraag 1 "Wat kan je goed" moeten beantwoorden. De rest komt later aan bod.

Werkblad 2 en 3 (simme-kader) bij stap 2

SIM-ME werkblad 2

Wat Kan je goed! 



thuis



Hobby



Werk



SCHOOL

Naam: Datum:

SIM-ME Werkblad 3

SIM-Me Kader

Wat Kan je goed?  IK Kan	Wat vind je belangrijk in je job?  IK hou van
Welke job wil je gaan doen?  IK wil Werken als	Welke Stappen Moet je nog zetten om je doel te bereiken?  IK Moet eerst

Naam: Datum:

4.3. Stap 3: Wat vind je belangrijk in je job?

4.3.1. Doelstelling:

- 👉 Nagaan of de leerlingen kunnen zeggen en beargumenteren wat ze belangrijk vinden in een job.
- 👉 De leerlingen krijgen een beter inzicht in hun motieven om te gaan werken (en dus om voor duaal leren te kiezen). Door enkele kaartjes te kiezen (uit een setje kaarten met verschillende motieven) moeten zij kunnen verwoorden waarom zij willen gaan werken. We gaan met andere woorden op zoek naar het “wat-wil-ik-luik” in het SIM-Me verhaal.
- 👉 De leerlingen leren hun motieven om te kiezen voor duaal leren beter beargumenteren

4.3.2. De opdracht:

Iedereen krijgt een identiek setje bestaande uit een 40-tal kaarten, het setje van elke leerling heeft telkens een verschillende kleur. Je legt uit dat op de kaartjes verschillende motieven staan die een antwoord kunnen geven op de vraag: “Ik ga werken omdat ik dan...”

Deze vraag staat op **werkbld 4**, leg dit blad op tafel zodat de jongeren deze vraag steeds zien. (1 blad voor alle jongeren samen).

Je geeft hen de opdracht om alle kaartjes grondig door te nemen en de kaartjes die ze niet helemaal begrijpen aan de kant te leggen. Vervolgens overloop je alle onbegrepen kaartjes en licht je deze toe.

Hierna kiezen de leerlingen drie motieven uit hun set kaarten en leggen deze voor zich op tafel. Vraag aan elke leerling waarom ze deze kaartjes gekozen hebben. Vraag door om te kijken of ze hun gekozen motieven concreet kunnen maken.

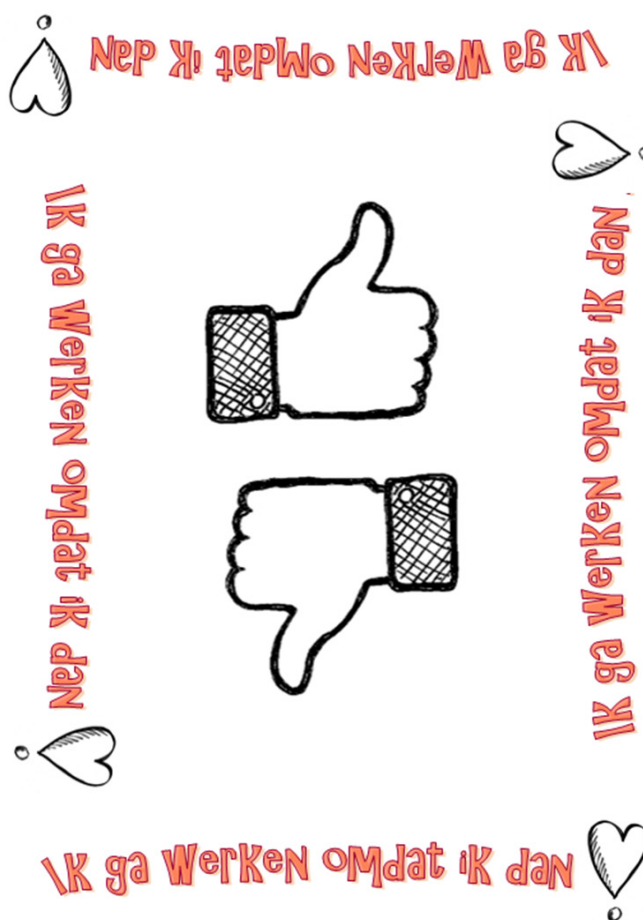
Tot slot kiezen de jongeren op basis van de motieven die zij nu gehoord hebben hun persoonlijke top 3. Dit mogen dezelfde kaarten zijn als aanvankelijk gekozen. Deze noteren ze op het **werkbld 3** “SIM ME kwadrant” onder de vraag “wat vind je belangrijk in een job”. Eventueel kan je er voor kiezen om deze antwoorden nog eens kort te overlopen in groep.

Motievenkaartjes en werkblad 4 bij stap 3

onder de mensen kan komen	mezelf kan zijn	meer vertrouwen in mezelf krijg	regelmaat in mijn leven krijg	omdat men dat thuis van mij verwacht	me niet hoeft te vervelen	kan eten op mijn werk	dingen die ik al kan of heb geleerd kan toepassen
mij helemaal kan uitleven (energie kwijt kan)	mijn eigen ding kan doen	zelf mijn werktijden kan bepalen	samen met anderen kan werken	mezelf kan ontwikkelen	veel geld kan verdienen	veel geld kan verdienen	met een leuk product kan werken
nuttig voel	regelmaat in mijn leven heb	respect of erkenning kan krijgen	zelfstandig kan werken	nieuwe dingen kan bijleren	zoals mijn vrienden ook kan werken	in een bedrijf met hoog aanzien kan werken	kans heb om door te groeien (promotie)
vrijheid heb	mijn problemen even kan vergeten	plezier kan hebben met anderen	in een leuk bedrijf of gebouw kan werken	iets kan maken waar ik trots op kan zijn	...	...	...
schulden kan afbetalen	snel een brommer, auto, ... kan kopen	niet op school hoeft te zitten	makkelijk werk kan doen				
in orde ben met ...	mijn eigen zin kan doen, weg van thuis	bij vrienden kan werken	spullen van het werk kan gebruiken				

SIM-ME

werkblad 4



4.4. Stap 4: Welke job wil je doen?

4.4.1. Doelstelling:

- 👉 nagaan of de leerling een duidelijk jobdoelwit heeft
- 👉 nagaan of de leerling een realistisch beeld heeft van zijn/haar job inhoud
- 👉 De leerlingen krijgen een beter inzicht in hun jobdoelwit, het takenpakket en de tijdsperiode van hun takenpakket
- 👉 Hier peilen we naar het 'Ik wil werken als' gedeelte van het SIM-Me verhaal.

4.4.2. De opdracht

Op de voorzijde van **werkbld 5** staan een aantal vragen in verband met job, functie, werkuren, werkdagen, concrete taken in de job,... De leerlingen krijgen de opdracht dit individueel in te vullen, te beginnen met de job die ze graag willen uitvoeren (deze job hebben ze reeds opgeschreven op werkbld 1). Het blad wordt verder ingevuld op basis van de gekozen job. Verduidelijk eventueel met vragen, maar geef geen suggesties.

De achterzijde van het werkbld is hetzelfde als de achterzijde van werkbld 1. Deze keer omcirkelen de leerlingen 8 eigenschappen die het meest van toepassing zijn in hun gewenste job. Het gaat dus niet over hun eigen voorkeur.

Toon de leerlingen een algemeen (niet sturend) voorbeeld en verzeker je ervan dat alles duidelijk is. Geef extra aandacht aan de oefening waarbij de leerlingen moeten aangeven hoeveel tijd ze denken te besteden aan elke taak. Vele leerlingen hebben niet meteen door hoe deze oefening juist werkt.

Vervolgens overloop je de opdracht per leerling. Eventueel kan je enkele bijvragen stellen zoals:

- 👉 Zijn deze uren (taken, keuzes, ...) realistisch?
- 👉 Wat bedoel je met taak X of Y?
- 👉 ...

Tot slot laat je de leerlingen hun gewenste job invullen op het **werkbld 3** "SIM ME kwadrant" bij de vraag "welke job wil je doen". Laat de leerlingen hieronder ook de taken noteren die ze invulden op **werkbld 5**.

Werkblad 5 (recto -verso) bij stap 4

SIM-ME

werkblad 5



1: Welke job wil jij doen? 2: Je moet werken op: 3: Werken:

Sector:

Job:

Functie:



Je zal werken van tot

Weekendwerk? ☐
 Werk in ploegen? ☐

4: Welke taken voer je uit in je toekomstige job?

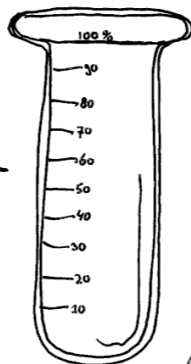
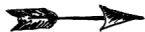
Probeer ze allemaal op te schrijven!

5: Hoeveel tijd besteed je aan die taken?

Verdeel in percentages en geef een nummer:

todo

1
2
3
4
5
6



Naam: Datum:

Hoe zal het zijn op je Werk?

OMCIRKEL 8 VAN DE ONDERSTAANDE ITEMS DIE HOREN BIJ JOUW JOB!

Zwaar Werk

samen met anderen

buiten

binnen

afwisselende uren

zelfstandig Werk

veel vakantie

hoog loon

Licht Werk

veel verschillende taken

groot Werk

dingen bijleren

nauwkeurig Werk

veel dezelfde taken

vaste Werken

veel verantwoordelijkheid

niemand in de buurt om te helpen

contact met klanten

geen contact met klanten

Wat zal je loon zijn?

Wat krijg je iedere maand op je rekening gestort?



SIM-ME

4.5. Stap 5: Welke stappen moet je nog ondernemen om je doel te bereiken?

4.5.1. Doelstelling:

- 👉 Nagaan of de leerlingen een duidelijk beeld hebben van de verschillende stappen die ze moeten zetten om hun jobdoelwit te bereiken.
- 👉 De leerlingen krijgen een beter inzicht in het stappenplan naar hun jobdoelwit.
- 👉 Deze opdracht is gekoppeld aan het 'Ik moet eerst'- luik van het SIM-ME verhaal.

4.5.2. De opdracht:

Tijdens de volgende opdracht krijgen de leerlingen elk één rode kaart (jobdoelwit) en verschillende groene kaartjes (stappenkaartjes). Op de rode kaart noteren ze opnieuw hun gewenste job onder de vraag "op welke job mik je?". Op de groene kaartjes noteren de leerlingen de verschillende stappen die ze nog moeten zetten om hun jobdoelwit te bereiken. Elke stap wordt genoteerd op een kaart en per stap worden de volgende vragen beantwoord: Wat? Waar/hoe? Wanneer?

Hieronder een kort voorbeeld:

Jobdoelwit: een eigen restaurant openen

Stap 1:

- 👉 Wat? Ervaring opdoen in de keuken van een restaurant
- 👉 Waar/hoe? Via een stageplaats, vakantiejob, ...
- 👉 Wanneer? Gedurende dit schooljaar

Stap 2:

- 👉 Wat? Mijn certificaat keukenmedewerker behalen
- 👉 Waar/hoe? Op school door les te volgen (theorie en praktijk)
- 👉 Wanneer? Binnen de drie jaar

Stap 3:

- 👉 Wat? Mijn diploma secundair onderwijs behalen
- 👉 Waar/hoe? Op school
- 👉 Wanneer? Binnen de drie jaar

Stap 4:

- 👉 Wat? Diploma bedrijfsbeheer behalen
- 👉 Waar/hoe? In avondschool
- 👉 Wanneer? Na het behalen van mijn diploma secundair onderwijs

Stap 5: ...

De leerlingen geven in groep uitleg bij de verschillende stappen die ze hebben opgeschreven. De stappen worden in de juiste volgorde op een stapeltje gelegd en aan het kaartje "jobdoelwit" geniet.

Tot slot noteren ze de verschillende stappen op het **werkblad 3** "SIM ME kwadrant" bij de vraag "Wat moet je nog bijleren om je job goed te doen?"

Werkkaartjes bij stap 5

SIM-ME Werkkaartjes stap 5

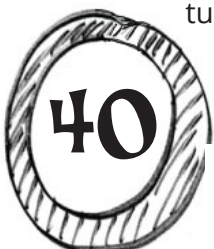
	Wat?
	Waar/ Hoe?
	Wanneer?

	Wat?
	Waar/ Hoe?
	Wanneer?

	Wat?
	Waar/ Hoe?
	Wanneer?

Visueel maken? Werk op de grond!

Laat de jongeren de kaartjes of post-its op afstand op de grond plaatsen. Laat hen de vragen beantwoorden en effectief stappen zetten en acties beschrijven die zij moeten ondernemen om hun doel te bereiken. Daarbij is het interessant om de vraag per stap te stellen of deze voldoende is om het doel te bereiken of dat de stap te groot is en een tussenstap gewenst. Ook deze moet benoemd worden.



SIM-ME

4.6. Conclusie: jezelf kort voorstellen aan de hand van SIM ME

4.6.1. Doelstelling:

- 👉 Nagaan of de jongeren een beter inzicht hebben van hun jobdoelwit, de motieven in hun job, de kennis van het eigen kunnen, de stappen die ze nog moeten zetten,....
- 👉 De leerlingen hebben door middel van deze workshop een beter beeld van hun jobdoelwit, de motieven in hun job, de kennis van het eigen kunnen, de stappen die ze nog moeten zetten,....

4.6.2. Opdracht:

Alle leerlingen stellen zichzelf aan de hand van **werkbld 3** "SIM ME kwadrant" voor.

Overloop samen met de leerlingen elk vierkant uit het kwadrant.

4.7. Evaluatie

De jongeren krijgen opnieuw het blad 'Stel jezelf eens voor aan de werkgever', maar enkel de voorkant. (**Werkblad 6**).

Het invullen van dit werkblad is interessant voor de begeleiding. Dit werkblad wordt vergeleken met het eerste blad dat ze invulden en op die manier kunnen we nagaan of jongeren op korte tijd iets hebben opgestoken van de workshop.

Je kan (maar dit is zeker niet noodzakelijk) deze vergelijking ook doen samen met de jongeren en hen een aantal richtvragen stellen in de lijn van:

- 👉 Wat is het verschil met werkblad 1?
- 👉 Heb je iets bijgeleerd? Zo ja wat?
- 👉 ...

Op die manier zien de jongeren zelf ook wat ze hebben opgestoken van deze workshop.

N.B.: De onderdelen die niet of nauwelijks worden ingevuld op werkblad 6 geven een indicatie waaraan nog meer aandacht besteed moet worden bij deze jongere.

5. Tips and tricks:

- 👉 Probeer zo min mogelijk te sturen als begeleider. Uiteraard mag je de leerlingen helpen en kan je soms voorbeelden geven, maar het uiteindelijk antwoord moet van de leerlingen zelf komen.
- 👉 Zorg er steeds voor dat je als begeleider elke opdracht apart grondig en duidelijk uitlegt. Vraag aan de leerlingen of alles duidelijk is en ga effectief na of ze het begrepen hebben. Hiervoor kan je bijvoorbeeld eens vragen dat ze opdracht in hun eigen woorden uitleggen.
- 👉 Zorg ervoor dat de leerlingen de vragen op werkblad 3 "SIM ME kwadrant" niet allemaal in één keer invullen. Maak hen duidelijk dat er bij elke vraag een oefening aan voorafgaat.
- 👉 Leg de kaartjes met de motieven van opdracht drie grondig uit. Het is belangrijk dat de leerlingen goed begrijpen wat alle motieven inhouden.
- 👉 Indien tijd en ruimte het toelaat evalueer individueel. Je kan er uiteraard voor kiezen om het evaluatieformulier door iedereen, individueel, te laten invullen op het einde van de workshop, maar het is zeker aan te raden om elke leerling achteraf kort even te spreken aan de hand van zijn/haar evaluatieformulier.
- 👉 Houd rekening met de beginsituatie van je groep. Je kan er eventueel voor kiezen om deze workshop in twee delen te doen (voorbeeld op twee verschillende dagen), om zo de concentratie en participatie hoog te houden.

Neem voor meer info over het SIM-ME project, deze workshop of de aanvullende screening en assessments contact op met:

JES vzw, Jeroen Bels

Jeroen.bels@jes.be

Stel jezelf eens voor aan een Werkgever!



Wat Kan je goed?



Wat vind je belangrijk in je job?



Welke job wil je uitoefenen?



**Welke stappen moet je nog zetten om
je doel te bereiken?**

Naam: Datum:



Hoe ziet jouW top job er uit?

Wat heb jij Het LieFSt in jouW job!
OMcirkel 8 items!

ZWaar WerK

Samen Met anderen

buiten

binnen

aFWiSseLende uren

zeLFstandig WerK

veel vaKantie

Hoog Loon

Licht WerK

veel verSchillende taken

groF WerK

dingen bijLeren

NaUWKeurig WerK

veel dezeLFde taken

vaste WerKuren

veel verantWoordelijKheid

ieMand in de buurt om te Helpen

contact Met Klanten

geen contact Met Klanten

Naam: Datum:



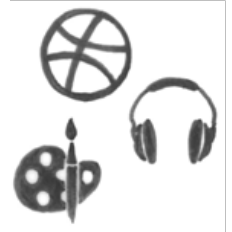
Wat Kan je goed!



thuis



Hobby



Werk

SCHOOL



Naam: Datum:





SIM-Me Kader

Wat Kan je goed?



IK Kan

Wat vind je belangrijk in je job?



IK Hou van

Welke job wil je gaan doen?



IK Wil Werken als

Welke stappen moet je nog zetten om je doel te bereiken?



IK Moet eerst

Naam: Datum:

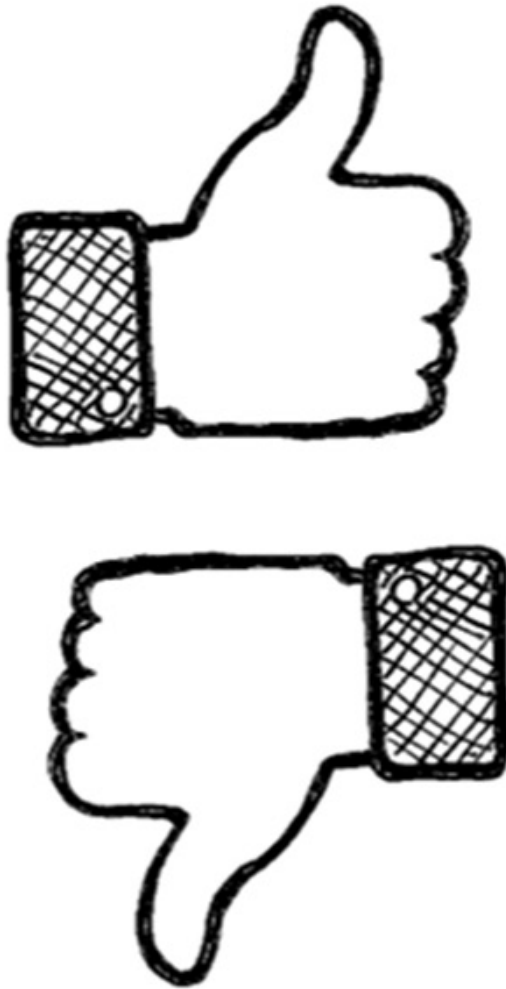






IK ga Werken omdat ik dan

IK ga Werken omdat ik dan



IK ga Werken omdat ik dan

IK ga Werken omdat ik dan





onder de mensen kan komen

mezelf kan zijn

meer vertrouwen in mezelf krijg

regelmaat in mijn leven krijg

mij helemaal kan uitleven (energie kwijt kan)

mijn eigen ding kan doen

zelf mijn werktijden kan bepalen

samen met anderen kan werken

nuttig voel

regelmaat in mijn leven heb

respect of erkenning kan krijgen

zelfstandig kan werken

vrijheid heb

mijn problemen even kan vergeten

plezier kan hebben met anderen

in een leuk bedrijf of gebouw kan werken

schulden kan afbetalen

snel een brommer, auto, ... kan kopen

niet op school hoeft te zitten

makkelijk werk kan doen

in orde ben met ...

mijn eigen zin kan doen, weg van thuis

bij vrienden kan werken

spullen van het werk kan gebruiken





omdat men dat
thuis van mij
verwacht

me niet hoeft te
vervelen

kan eten op mijn
werk

dingen die ik
al kan of heb
geleerd kan toe-
passen

mezelf kan
ont- wikkelen

veel geld kan
verdienen

veel geld kan ver-
dienen

met een leuk
product kan
werken

nieuwe dingen
kan bijleren

zoals mijn vrien-
den ook kan
werken

in een bedrijf
met hoog aan-
zien kan werken

kans heb om
door te groeien
(promotie)

iets kan maken
waar ik trots op
kan zijn

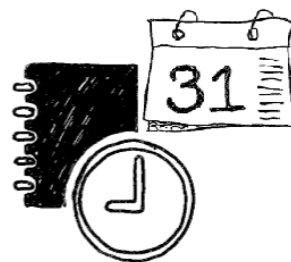
...

...

...







1: Welke job wil jij doen?

2: Je moet werken op:

3: Werken:

Sector:

Job:

Functie:

MAANDAG
DINSdag
WOENSDAG
DONDERdag
VRIJDAG
ZATERdag
ZONDAG

Je zal werken van
..... tot.....

Weekendwerk?:
Werk in ploegen?

4: Welke taken voer je uit in je toekomstige job?

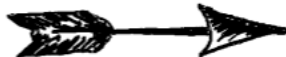
Probeer ze allemaal op te schrijven!

5: Hoeveel tijd besteed je aan die taken?

Verdeel in percentages en geef een nummer:

todo

1
2
3
4
5
6



100 %



Naam: Datum:



Hoe zal het zijn op je Werk?

OMCIRKEL 8 van de onderstaande items die
HOEEN bij JOUW job!

ZWAAR Werk

SAMEN Met anderen

buiten

binnen

afWISSELENde uren

zelfStandig Werk

veel vaKantie

HOOG LOON

Licht Werk

veel verSCHILLende taken

groF Werk

dingen bijLeren

NAUWKEurig Werk

veel deZelfde taken

vaSte Werkuren

veel verantWOordelijKheid

ieMand in de buurt om te hElpen

contact Met Klanten

geen contact Met Klanten

Wat zal je LOON zijn?

Wat krijg je iedere Maand op je rekening gestort?





Wat?

Waar/ Hoe?

Wanneer?



Wat?

Waar/ Hoe?

Wanneer?



Wat?

Waar/ Hoe?

Wanneer?



Stel jezelf eens voor aan een Werkgever!



Wat kan je goed?



Wat vind je belangrijk in je job?



Welke job wil je uitoefenen?



**Welke stappen moet je nog zetten om
je doel te bereiken?**





Bijlage aanvullende Methodieken:

Onderstaande methodieken kunnen inspireren of gebruikt worden om de verschillende thema's in de SIM-Me kader aan te vullen:

Bij kwaliteiten:

- 👉 Kernkwadanten: methodiekboek persoonlijk ontwikkelingsplan http://www.jes.be/EXPC/Methodiekboek_persoonlijk_%20ontwikkelingsplan.pdf
- 👉 Levenslijn: methodiekboek persoonlijk ontwikkelingsplan http://www.jes.be/EXPC/Methodiekboek_persoonlijk_%20ontwikkelingsplan.pdf
- 👉 Kwaliteitenspel: "kwaliteiten.nl"
- 👉 Vaardighedenspel: "De Aanstokerij"
- 👉 Competentiespel: "De Aanstokerij".

Bij motieven:

- 👉 Jezelf aan de hand van je lichaam: methodiekboek persoonlijk ontwikkelingsplan http://www.jes.be/EXPC/Methodiekboek_persoonlijk_%20ontwikkelingsplan.pdf
- 👉 Talenten Luk deWulf <https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/Talent-werkboek.pdf> of de toolbox "Ik kies voor mijn talent".
- 👉 Kleur bekennen: "De Aanstokerij"
- 👉 Het keuze spel: "De Aanstokerij".
- 👉 Blik op jong talent: <http://www.blikopjongtalent.nl/>

Bij jobdoelwit:

- 👉 De beroepsoriëntatietest van de VDAB: <https://www.vdab.be/beroepsorientatie>
- 👉 Werkplezierspel: "kwaliteiten.nl"
- 👉 Bedrijfsbezoek en reflecteren op basis van de loopbaancompetenties
- 👉 Stuur jongeren de straat op. Laat ze (werkende) mensen fotograferen in wiens schoenen men wel eens zou willen staan. Eventueel aansluitend...
- 👉 Laat jongeren werknemers interviewen vragen te stellen over hun job.

Bij stappen:

- 👉 Werk8! <https://werkkracht.wordpress.com/downloads/>
- 👉 LOC-meter methodiekboek persoonlijk ontwikkelingsplan http://www.jes.be/EXPC/Methodiekboek_persoonlijk_%20ontwikkelingsplan.pdf
- 👉 Stappen ondernemen? InClusief vzw TOPUNT, oplossingsgericht coachen.
- 👉 Interview met ervaringsdeskundigen of rolmodel. met de vraag welke stappen zij gezet hebben om te komen waar ze nu staan.



SIM-ME

COLOFON

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

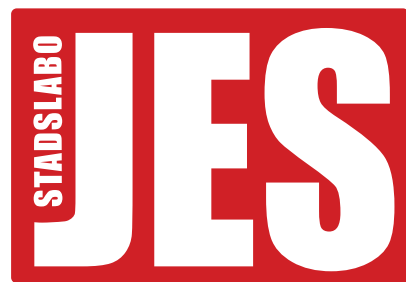
JES vzw is promotor van dit project, CLW Gent partner.

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.





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.

