
LEREND NETWERK - DIEPTESSESSIE AGORIA - DUO+ & EDUCAM

26.01.2018

INVESTEERT IN
JOUW TOEKOMST

ESF



Europese Unie



Vlaanderen
is werk

gebruiken wat zorgt dat ze afhaken (belang van mentor bij evaluatie is groot). Wouter: is gekend probleem – er is één vb. waar het gelukt is: één systeem voor zorgsector in Limburg. Moeilijk om vanuit overheid daar in tussen te komen. Toppunt: is er een mogelijkheid tot regionaal platform als spil voor 1 evaluatiesysteem? Voorlopig nog niet meteen bekommernis van school

- Onderscheid deeltijds onderwijs en voltijd (vb. vakantie) is verschillend en nu een probleem. Wouter: is een tijdelijk probleem, zal met definitieve uitrol verbeteren.
- Mobiliteit jongere – zoeken werkplek in woonomgeving en niet noodzakelijk in omgeving school
- Bedrijven die niet alle competenties aanreiken – bij betalend traject zien ze jongere niet graag naar ander bedrijf vertrekken / Bij EMT gaat de jongere soms bij 3 verschillende bedrijven (afhankelijk van regio)
- Instapvoorwaarden: Ontbreken van enige voorkennis bij jongere wel een knelpunt (bedrijven verwachten al basiskennis bij jongere). Vanuit auto wil met leerlingen die in duaal willen instappen een “starterskit” betaald door de sector aanbieden. Dit bestaat uit aantal basissessies (5) geven voor jongeren die nog geen voorkennis hebben en willen kiezen voor duale opleiding auto. Einde tweede graad, zodat ze klaar zijn in september. Sector zal dit betalen. Op vraag van TSM wanneer dit van start gaat, bedoeling dit jaar nog. TSM werkte ook nu al met keuze voor duaal op einde van 2^{de} graad zodat ze 5 dagen vooropleiding kunnen krijgen want een bepaalde basiskennis wordt inderdaad verwacht door de bedrijven. Vanuit onderwijs is de visie een stuk anders vertrekt vanuit principe: maximaal kansen geven aan jongere, dus liefst zo weinig mogelijk kansen inperken. Onderwijs is bezig met aanloopfase: één van die mogelijkheden is dat die een kort, specifiek traject kan volgen om vaktechnische basiscompetenties aan te bieden (kan daar stuk antwoord op bieden).
- Deeltijdse systemen hangen nog wat vast binnen gewone systeem ‘leren en werken’ – communicatie rond duaal moet opgestart worden.

2 PROJECT DUO+

Cfr. ppt-presentatie duoplus

Vanuit onderwijs, toppunt Gent (net-overschrijdende samenwerking tussen de Gentse CLB’s). Welke rol kan leerlingenbegeleiding in duaal leren spelen? Projecten en initiatieven naar welbevinden van leerlingen, verhogen gekwalificeerde uitstroom,..

Project inclusief: screening en oriënteringsproces; screeningsinstrument ontwikkeld door toppunt gent, waarbij loopbaan van jongere in kaart wordt gebracht.

Nieuw project: handelingsgericht kijken, oplossingsgericht handelen. Antwoord op vraag ‘wat heeft jongere nodig om binnen bepaald bedrijf aan werkpleklernen te doen.’ Jongere als belangrijkste schakel, eigenaar van denkproces. Willen jongeren bereiken die moeilijker traject doorlopen.

Er zijn drie focuspunten:

- Optimaliseren van het oriënteringsproces

////////////////////////////////////
 //

Toeleiding naar duaal leren – materiaal van sectoren bestaat vaak, maar bereikt niet altijd leerling, Duoplus faciliteert dit. Positieve belichting van een technisch beroep.

Bedenkingen

Beeldvorming duaal leren: het is iets anders, het is leren en leren. Toppunt ziet zich rol weggelegd in verspreiding van informatie, tegengaan van negatieve informatie.

Ook aan het nadenken over specifieke van rol CLB. Moet iedere CLB'er dit kunnen of nood aan een specialisatie?

Toegang werkvloer

Hiërarchisch

Dankbare partner in sector

Rol mentor opwaarderen

Duoplus heeft dit zwaar beklemtoont. Minder makkelijk om mentor op school te krijgen, in klassenraad bvb. (zou nochtans moment zijn om waardering voor mentor te laten blijken). Voor school belangrijk dat stem van mentor kan gehoord worden.

Er zit veel expertise bij deeltijdse centra

Men botst op onzekerheid.

Agoria: Duoplus is aanvullende partner.

3 ESF PROJECT AUTO

Cfr. ppt-presentatie Educam

Projectdoelstelling:

- Opmaken van een competentiematrix, nodig als startpunt en als opvolgingsinstrument - Begeleiding op werkplek
- Ondersteuning van mentoren in bedrijven. Door mentoropleiding en lerende netwerk van mentoren die al opleiding gevolgd hebben

Ontwikkelde instrumenten:

Competentiematrix

Werd opgemaakt en bezorgd aan de partners. 6 opleidingsverstreckers (gevarieerd: 2 Syntra, 1 CDO en 3 voltijdse scholen)

Opvolging en evaluatie-instrument

////////////////////////////////////
//

Ieder werkt met eigen systeem

Tool vanuit fitnesssector zal gebruikt worden, ook gesproken over andere bestaande instrumenten.

Wordt besproken, geëxperimenteerd, scholen mogen kiezen.

Bezorgdheid: is dit voor inspectie voldoende? Het moet afgecheckt worden met inspectie.

TSM heeft tool ontwikkeld: "notable" (in opvolging van inspectie-rapport). Evalueren op doelstelling en ook waarde, gewicht aan bepaalde doelstelling, gekoppeld aan smartschool. Ook competenties kunnen geëvalueerd worden.

Verslagdocument voor bezoeken van trajectbegeleiders – opvolgbezoeken, gebaseerd op stageverslagen van VDAB. Bedoeling is dat de opgenomen zaken zeker bevestigd worden tijdens de bezoeken.

+ bijkomend onderzoek: hoe wordt wat aan theoretische kennis geleerd wordt op het bedrijf geregistreerd/bevestigd? Bedoeling is om met soort logboek te werken. Logboek met praktische tips hoe dit kan aangepakt worden. Zo ziet school wat men in onderneming gezien heeft.

Mentoropleiding

Mentoropleiding is verplicht. Niet altijd evident voor kleine bedrijven

Knelpunt:

Vinden van bedrijven was zeer moeilijk. Voorbeeld van school die alle bedrijven in buurt aangeschreven heeft maar toch leerlingen die kandidaat waren voor duaal moeten ontgoochelen.

Educam plant communicatie om bedrijven warm te maken voor duaal (bvb. via federatie)

Voltijdse scholen hebben leerlingen geselecteerd voor duaal (o.a. tool arbeidsrijp Volta werd gebruikt)

Verloop – meestal goed maar ...

- Eén slechte ervaring met bedrijf gehad en erkenning moet opheffen.
- Een leerling stopgezet - terug naar voltijds

Vooraf kleinste bedrijven zijn gestart, grote bedrijven is moeilijker.

Bij Syntra en LenW, meer ervaring, maar moeilijker om jongere te vinden. 17-tal jongeren in traject.

4 KNELPUNTEN:

1. vinden van kwalitatieve leerbedrijven waar jongere de voor opleiding nodige competenties kan aanleren

- wisselen van bedrijf moeilijk binnen traject met OAO
- bedrijf moet willen investeren in jongere (verplichte mentoropleiding, ...)
- bedrijven stellen bepaalde verwachtingen (basiscompetenties) als ze leerling moeten betalen

2. verschillen per school – deeltijdse systemen / voltijdse - elke school zijn evaluatie-systeem -

- voor leerbedrijf moet het haalbaar blijven – werken met verschillende evaluatie en begeleiding afhankelijk van school is niet werkbaar



3. ontbreken van voldoende voorbereidingstijd

De nodige tijd om scholen en bedrijven voor te bereiden – te zorgen dat ze zelfde taal spreken tegen de start van het traject. Goede voorbereiding verhoogt kansen op positieve ervaring/traject voor alle partijen.

5 CF. BEELDMATERIAAL/MEDIA

